

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep UMKM

1. Definisi UMKM

Secara umum UMKM atau Usaha Mikro Kecil dan Menengah adalah usaha produktif yang berdiri sendiri dan dilakukan oleh perorangan atau badan usaha di semua sektor ekonomi.¹⁷ Sesuai dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2008, pengertian Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah:¹⁸

- a. Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.
- b. 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, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- c. Usaha kecil dan menengah adalah kegiatan usaha dengan skala aktivitas yang tidak terlalu besar, manajemen masih sangat sederhana,

¹⁷ Tulus Tambunan, *Usaha Mikro Keci...*, hlm. 11.

¹⁸ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, (Yogyakarta: Pustaka Mahardika, 2013), hlm. 3.

modal yang tersedia terbatas, dan pasar yang dijangkau belum luas.

- d. Usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan 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 ini.

2. Klasifikasi UMKM

UMKM merupakan kelompok usaha yang memiliki jumlah besar dan terbukti tahan terhadap berbagai macam guncangan krisis ekonomi. Sehingga, UMKM melibatkan banyak kelompok sebagai penguat. Berikut ini adalah klasifikasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM):¹⁹

- a. *Livelihood Activities*, merupakan UMKM yang digunakan sebagai kesempatan kerja untuk mencari nafkah, yang lebih umum biasa disebut sektor informal. Misalnya adalah pedagang kaki lima.
- b. *Micro Enterprise*, merupakan UMKM yang memiliki sifat pengrajin tetapi belum memiliki sifat kewirausahaan.
- c. *Small Dynamic Enterprise*, merupakan UMKM yang telah memiliki jiwa kewirausahaan dan menerima pekerjaan subkontrak dan ekspor.

¹⁹ Ade Resalawati, *Pengaruh perkembangan usaha kecil menengah terhadap pertumbuhan ekonomi pada sektor UKM Indonesia*, (Jakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2011), hlm. 31, diakses dari <http://repository.radenintan.ac.id/8158/1/Skripsi%20Full.pdf> pada tanggal 14 Desember 2020 pukul 10.25 WIB.

- d. *Fast Moving Enterprise*, merupakan UMKM yang telah memiliki jiwa kewirausahaan dan melakukan transformasi menjadi usaha besar.

B. Teori Tenaga Kerja

Keberhasilan pembangunan ekonomi di Indonesia dipengaruhi oleh faktor produksi, dimana faktor produksi tersebut salah satunya adalah penduduk atau sumber daya manusia. Penelitian ini berpijak pada *grand* teori tentang ketenagakerjaan dari Adam Smith tokoh utama dalam aliran ekonomi klasik (1729-1790), yang mengajarkan bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi. Disini yang dimaksud sumber daya manusia adalah penduduk dalam usia kerja. Adam Smith juga menganggap bahwa manusia sebagai faktor produksi utama yang melakukan kemakmuran bangsa-bangsa. Alasannya, menurut Smith alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan.²⁰

1. Definisi Tenaga Kerja

Secara umum, tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yaitu berusia 15-64 tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap

²⁰ Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia...*, hlm. 78.

tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.²¹ Tenaga kerja mencakup kependudukan yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang digunakan dalam melaksanakan proses produksi. Dalam proses produksi tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari usaha yang telah dilakukannya yakni upah.²²

Jadi, yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

2. Klasifikasi Tenaga Kerja

Pada dasarnya tenaga kerja dapat dikelompokkan atau diklasifikasikan menjadi tiga bagian, yaitu:

a. Berdasarkan penduduknya

1) Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada

²¹ *Ibid.*, hlm. 59.

²² Gusti Marliani, "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja...", hlm. 49.

permintaan kerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

2) Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

b. Berdasarkan batas kerja

1) Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

2) Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Misalnya, anak sekolah dan mahasiswa; para ibu rumah tangga dan orang cacat; dan para pengangguran sukarela.

c. Berdasarkan kualitasnya

1) Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Misalnya, pengacara; dokter; guru; dan lain-lain.

2) Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Misalnya, apoteker; ahli bedah; mekanik; dan lain-lain.

3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Misalnya, kuli; buruh angkut; dan sebagainya.²³

3. Indikator Tenaga Kerja

Menurut Masyhuri, beberapa indikator dalam tenaga kerja adalah sebagai berikut:²⁴

- a. Ketersediaan tenaga kerja. Banyaknya tenaga kerja yang diperlukan hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan dalam jumlah yang

²³ Agus Dwiyanto. dkk, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), hlm. 45.

²⁴ Masyhuri, *Ekonomi Mikro*, (Malang: UIN Malang Press, 2007), hlm.126.

optimal. Ketersediaan ini berkaitan erat dengan kualitas tenaga kerja, jenis kelamin, tingkat upah dan sebagainya.

- b. Kualitas tenaga kerja. *Skill* menjadi pertimbangan yang tidak boleh diremehkan, dimana spesialisasi dibutuhkan pada pekerjaan tertentu. Apabila dalam kualitas tenaga kerja tidak diperhatikan tidak menutup kemungkinan adanya kemacetan produksi.
- c. Jenis kelamin. Jenis kelamin akan menentukan jenis pekerjaan, dimana pekerjaan laki-laki akan mempunyai fungsi yang berbeda dengan pekerjaan perempuan seperti pengangkutan, pengepakan, dan sebagainya cenderung lebih tepat pada pekerjaan laki-laki.

4. Definisi Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau adanya suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerja atau lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja.²⁵ Penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tertentu dari tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu atau dengan kata lain penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha yang dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah, modal, pengeluaran non upah, dan perubahan faktor lainnya.²⁶

²⁵ Michael Todaro, *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*, (Jakarta: Erlangga, 2000), hlm. 89.

²⁶ Gusti Marliani, "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja...", hlm. 49.

Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya pertumbuhan penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor, namun tiap sektor mengalami pertumbuhan yang berbeda demikian juga tiap sektor berbeda dalam menyerap tenaga kerja. Perbedaan laju pertumbuhan tersebut mengakibatkan dua hal, yaitu:

- a. Terdapat perbedaan laju peningkatan produktivitas kerja masing-masing sektor.
- b. Secara berangsur-angsur terjadi perubahan sektoral, baik dalam penyerapan tenaga kerja maupun dalam kontribusinya terhadap pendapatan nasional.

C. Modal Usaha

1. Definisi Modal Usaha

Modal usaha merupakan salah satu aspek yang harus ada dalam berwirausaha selain aspek lain yang tidak kalah pentingnya yaitu SDM (keahlian tenaga kerja), teknologi, ekonomi, serta organisasi atau

legalitas.²⁷ Modal usaha adalah dana yang digunakan untuk menunjang aktivitas produksi guna mencapai tujuan tertentu dan menutup dana yang tidak dibutuhkan secara langsung.²⁸ Modal usaha dapat diartikan sebagai dana yang digunakan untuk menjalankan usaha agar tetap berjalan.

Modal usaha juga dapat diartikan dari berbagai segi yaitu modal pertama kali membuka usaha, modal untuk melakukan perluasan usaha, dan modal untuk menjalankan usaha sehari-hari. Modal usaha digunakan untuk menunjang aktivitas produksi dalam menghasilkan produk lebih lanjut. Dimana penempatan modal usaha sebaiknya ditekankan pada pengelolaan modal usaha itu sendiri agar lebih efektif penggunaannya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa modal usaha merupakan bagian penting dalam perusahaan yang biasanya berupa sejumlah uang atau barang yang digunakan untuk menjalankan usaha.

2. Jenis-jenis Modal

Modal usaha menurut jenis-jenisnya dapat diuraikan sebagai berikut, yaitu:

- a. Berdasarkan sumber, modal dapat dibagi menjadi modal sendiri dan modal asing. Modal sendiri misalnya setoran dari pihak pemilik perusahaan, sedangkan modal asing berupa pinjaman dari lembaga keuangan maupun non-keuangan.

²⁷ Sari Juliasti, *Cerdas Mendapatkan dan Mengelola Modal Usaha*, (Jakarta: PT. Persero, 2009), hlm. 4.

²⁸ Kasmir, *Analisis Laporan Keuangan...*, hlm. 250.

- b. Berdasarkan bentuk, modal dapat terbagi menjadi modal konkret dan modal abstrak. Modal konkret meliputi mesin; gedung; kendaraan; dan peralatan, sedangkan modal abstrak meliputi hak merek.
- c. Berdasarkan kepemilikan, modal dapat dibagi menjadi modal individu dan modal masyarakat. Modal individu misalnya rumah pribadi yang disewakan, sedangkan modal masyarakat misalnya rumah sakit umum milik perusahaan; jalan; dan jembatan.
- d. Berdasarkan sifat, modal dapat terbagi menjadi modal tetap dan modal lancar. Modal tetap seperti bangunan dan mesin, sedangkan modal lancar seperti bahan-bahan baku.²⁹

3. Sumber-sumber Modal

Modal usaha menurut sumber asalnya dapat diuraikan sebagai berikut, yaitu:

a. Modal sendiri

Modal sendiri merupakan dana yang disiapkan pengusaha dalam memulai dan mengembangkan usaha serta berasal dari tabungan yang disisihkan dari penghasilan dimasa lalu, baik disimpan di rumah ataupun bank dalam bentuk tabungan dan deposito.

b. Koperasi simpan pinjam

Koperasi simpan pinjam merupakan koperasi dengan bidang usahanya pelayanan tabungan dan pinjaman bagi anggotanya.

²⁹ Bambang Prishardoyo. dkk, *Pelajaran Ekonomi*, (Jakarta: Grasindo, 2005), hlm. 67.

c. Lembaga keuangan

lembaga keuangan merupakan badan usaha yang berfungsi menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman.³⁰

4. Indikator modal usaha

Indikator-indikator dalam modal usaha dapat diuraikan sebagai berikut, yaitu:

a. Struktur permodalan: modal sendiri dan modal pinjaman

Modal sendiri merupakan modal yang berasal dari pemilik perusahaan yang disetorkan di dalam perusahaan untuk waktu tidak tertentu lamanya. Modal sendiri ditinjau dari sudut likuiditas merupakan dana jangka panjang yang tidak tertentu likuiditasnya. Sedangkan modal pinjaman atau sering disebut modal asing adalah modal yang berasal dari luar perusahaan yang sifatnya sementara bekerja di perusahaan atau utang yang harus dibayar kembali.

b. Pemanfaatan modal tambahan

Pengaturan pinjaman modal dari bank atau lembaga keuangan lainnya harus dilakukan dengan baik. Menggunakan modal tambahan sebagaimana tujuan awal yaitu mengembangkan usaha.

c. Hambatan dalam mengakses modal eksternal

Hambatan untuk memperoleh modal eksternal seperti sulitnya persyaratan untuk mendapatkan pembiayaan atau kredit bagi UMKM

³⁰ Sari Juliasti, *Cerdas Mendapatkan...*, hlm. 7.

karena kelayakan usaha, keberadaan agunan serta lamanya berbisnis serta teknis yang diminta oleh bank untuk dapat dipenuhi.

d. Keadaan usaha setelah menanamkan modal

Dengan adanya penambahan modal, diharapkan suatu usaha yang dijalankan dapat berkembang lebih luas kembali.³¹

D. Upah Karyawan

1. Definisi Upah Karyawan

Secara umum upah adalah hak yang harus diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka yang semuanya didasarkan atas perjanjian, kesepakatan atau ruang lingkupnya mencakup pada kesejahteraan keluarganya. Upah karyawan adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.³² Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Upah sebagai kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk yang ditetapkan sesuai persetujuan, Undang-undang dan peraturan, dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Menurut Mankiw, upah

³¹ Kartika Putri. dkk, "Pengaruh Karakteristik Kewirausahaan, Modal Usaha, dan Peran *Business Development Service* Terhadap Pengembangan Usaha (Studi pada Sentra Industri Kerupuk Desa Kedungrejo Sidoarjo Jawa Timur)", *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 3 No. 4, 2014, hlm. 313-322.

³² Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 133.

senantiasa menyesuaikan diri demi terciptanya keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja telah menyesuaikan diri guna menyeimbangkan permintaan dan penawaran.³³

Berdasarkan ketentuan pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³⁴ Berdasarkan pengertian diatas, upah adalah balas jasa yang adil dan layak yang menjadi hak seluruh pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan dalam bentuk finansial yang telah disepakati dalam suatu perjanjian kerja.

2. Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat upah karyawan adalah sebagai berikut, yaitu:³⁵

- a. Permintaan dan penawaran tenaga kerja. Upah cenderung tinggi bagi pekerja yang jumlahnya terbatas sedangkan permintaannya banyak, misalnya pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan dan *skills* tinggi,

³³ Imam Buchari, "Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015", *Jurnal Eksis*, Vol. 11 No. 1, April 2016, hlm. 78.

³⁴ Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 107.

³⁵ Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFEUI, 2011), hlm. 143.

- penawaran tenaga kerja rendah dan jumlah tenaga kerja langka, maka tingkat upah cenderung tinggi dan begitu pula sebaliknya.
- b. Organisasi Pekerja. Adanya serikat pekerja yang kuat maka posisi *bargaining* juga kuat sehingga akan menaikkan tingkat upah.
 - c. Kemampuan untuk membayar. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, semakin tinggi upah pekerja akan semakin tinggi biaya produksi sehingga mengurangi keuntungan perusahaan. Jika biaya produksi tinggi dan hasil produksi rendah menyebabkan perusahaan tidak mampu membayar lebih tinggi upah para pekerjanya.
 - d. Produktivitas. Semakin tinggi produktivitas kerja akan mengurangi biaya produksi dan menambah keuntungan perusahaan sehingga upah yang diterima pekerja juga semakin tinggi. Produktivitas juga menunjukkan prestasi kerja.
 - e. Biaya hidup. Di kota-kota besar biaya hidup cenderung tinggi sedangkan di daerah adalah sebaliknya. Biaya hidup merupakan batas penerimaan upah para pekerja.
 - f. Kebutuhan hidup. Semakin tinggi kebutuhan hidup mengakibatkan upah cenderung tinggi dan sebaliknya.
 - g. Kebijakan pemerintah. Pemerintah melalui peraturan perundangan turut mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah. Misalnya, melalui penetapan upah minimum.

3. Penggolongan Upah

Penggolongan upah karyawan terbagi menjadi tiga bagian dapat diuraikan sebagai berikut, yaitu:³⁶

a. Upah sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam; hari; minggu; atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

b. Upah sistem hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya upah diterapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong; meter; liter; dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan.

c. Upah sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

³⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2014), hlm. 554.

4. Indikator Upah

Menurut Moh. As'ad, indikator-indikator dalam upah adalah sebagai berikut, yaitu:³⁷

- a. Sistem pengupahan
- b. Sistem upah menurut produksi
- c. Sistem upah menurut senioritas
- d. Sistem upah menurut kebutuhan

E. Tingkat Produksi

1. Definisi Tingkat Produksi

Tingkat produksi adalah keseluruhan total hasil barang akhir pada kegiatan produksi di dalam sebuah industri.³⁸ Tingkat produksi atau nilai produksi adalah keseluruhan jumlah barang yang merupakan hasil akhir proses produksi pada suatu unit usah yang selanjutnya akan dijual atau sampai ke tangan konsumen. Apabila permintaan hasil produksi meningkat, produsen akan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya dengan diiringi menambah penggunaan tenaga kerjanya. Perubahan permintaan hasil produksi sendiri ditentukan dari tingkat harga hasil produksi yang dipengaruhi oleh harga faktor produksi yang digunakan.³⁹

³⁷ Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, (Jakarta: Liberty, 1998), hlm. 94.

³⁸ Sony Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber...*, hlm. 69.

³⁹ Benny Prayudi. dkk, "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Batu Bata di Kecamatan Seputih Mataram Kabupaten Lampung Tengah", *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol. 8 No. 2, Juli 2019, hlm. 198, diakses dari <http://jurnal.feb.unila.ac.id/index.php/jep/article/view/44> pada tanggal 22 Maret 2020 pukul 10.20 WIB.

Tingkat produksi adalah nilai dari keseluruhan barang dan jasa yang merupakan hasil akhir dari proses produksi pada suatu unit usaha selanjutnya akan dijual sampai pada tangan konsumen. Tinggi rendahnya barang yang diproduksi tergantung kepada tinggi rendahnya permintaan oleh konsumen. Semakin tinggi jumlah barang yang diminta oleh konsumen semakin tinggi jumlah barang yang diproduksi sehingga semakin tinggi pula jumlah tenaga kerja yang diminta oleh perusahaan tersebut. Sesuai dengan teori maka untuk meningkatkan *output* diperlukan peningkatan *input* yang digunakan, *input* yang dimaksud dalam hal ini adalah tenaga kerja. Jadi, semakin tinggi produktivitas tenaga kerja maka semakin tinggi pula jumlah barang yang diproduksi.⁴⁰ Dalam memproduksi suatu barang haruslah mempunyai azas kebermanfaatan bagi umat manusia. Menurut Al-Ghazali, adanya ketergantungan antara *input* produksi untuk menghasilkan sebuah produk dengan *output* produksi. Dimana, adanya sebuah tahapan produksi yang beragam sebelum suatu produk dikonsumsi atau didistribusikan ke konsumen.⁴¹

2. Faktor Produksi

Faktor produksi adalah benda-benda yang disediakan oleh alam atau diciptakan manusia yang dapat digunakan untuk memproduksi barang dan jasa. Faktor produksi dalam perekonomian akan menentukan sampai mana suatu negara dapat menghasilkan barang dan jasa.

⁴⁰ Venti Oviartha Pradana, *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Perabot Rumah Tangga Dari Kayu*, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2013), hlm. 40.

⁴¹ Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran ekonomi Islam*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2014), hlm. 330.

Faktor-faktor dari produksi dapat dibedakan menjadi empat jenis, yaitu:

- a. Modal, faktor produksi ini merupakan benda yang diciptakan oleh manusia dan digunakan untuk memproduksi barang dan jasa yang dibutuhkan.
- b. Tenaga kerja, faktor produksi ini meliputi keahlian dan ketrampilan yang dimiliki.
- c. Tanah dan sumber alam, faktor tersebut disediakan oleh alam meliputi tanah, beberapa jenis tambang, hasil hutan dan sumber alam yang dijadikan modal, seperti air yang dibendung untuk irigasi.
- d. Keahlian keusahawanan, faktor produksi ini berbentuk keahlian dan kemampuan pengusaha untuk mendirikan dan mengembangkan berbagai kegiatan usaha.⁴²

3. Tujuan Produksi

Produksi selain sebagai upaya manusia memenuhi kebutuhannya juga mempunyai beberapa tujuan dimana tujuan tersebut menjadi hal yang harus dicapai saat akan melakukan kegiatan produksi. Beberapa tujuan dari produksi dapat diuraikan sebagai berikut, yaitu:

- a. Memenuhi kebutuhan manusia.

Manusia memiliki beragam kebutuhan terhadap barang dan jasa yang harus dipenuhi dengan kegiatan produksi.

⁴² Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2005), hlm. 6.

- b. Mencari keuntungan atau laba.

Dengan memproduksi barang dan jasa, produsen (orang yang memproduksi) berharap bisa menjualnya dan memperoleh laba sebanyak-banyaknya.

- c. Menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Dengan memproduksi barang dan jasa, produsen akan memperoleh pendapatan dan laba dari penjualan produknya, yang dapat digunakan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan termasuk kehidupan karyawan.

- d. Meningkatkan mutu dan jumlah produksi.

Produsen selalu berusaha memuaskan keinginan konsumen. Dengan berproduksi, produsen mendapat kesempatan melakukan uji coba untuk meningkatkan mutu sekaligus jumlah produksinya agar lebih baik dari produksi sebelumnya.⁴³

F. Usia Usaha

1. Definisi Usia Usaha

Usia usaha merupakan lamanya pengusaha berkarya pada usaha yang sedang di jalani saat ini. Lamanya suatu usaha dapat menimbulkan pengalaman berusaha, dimana pengalaman dapat mempengaruhi pengamatan seseorang dalam bertingkah laku.⁴⁴ Lama pembukaan usaha

⁴³ Eko Suprayitno, *Ekonomi Mikro Perspektif Islam*, (Malang: Malang Press, 2008), hlm. 166.

⁴⁴ Made Dwi Vijayanti dan I Gusti Wayan Murjana Yasa, "Pengaruh Usia...", hlm. 1546.

akan mempengaruhi produktivitasnya (kemampuan profesionalnya atau keahliannya), sehingga dapat menambah efisiensi dan mampu menekan biaya produksi lebih kecil dari pada hasil penjualan. Lamanya seorang pelaku bisnis menekuni bidang usahanya akan mempengaruhi kemampuan profesionalnya. Semakin lama menekuni bidang usaha perdagangan akan makin meningkatkan pengetahuan tentang selera ataupun perilaku konsumen. Ketrampilan berdagang makin bertambah dan semakin banyak pula relasi bisnis maupun pelanggan yang berhasil dijaring.

Usia usaha merupakan jangka waktu pengusaha dalam melakukan usahanya memberikan pengaruh penting bagi pemilihan strategi dan cara melakukan usahanya. Pengusaha yang lebih lama dalam melakukan usahanya akan memiliki strategi yang lebih matang dan tepat dalam mengelola, memproduksi, dan memasarkan produknya. Karena pengusaha yang memiliki jam terbang tinggi di dalam usahanya akan memiliki pengalaman, pengetahuan, serta mampu mengambil keputusan dalam setiap kondisi dan keadaan. Selain itu, pengusaha dengan pengalaman dan usia usaha yang lebih banyak, secara tidak langsung akan mendapatkan jaringan atau koneksi yang luas yang berguna dalam memasarkan produknya. Pengalaman usaha seseorang dapat diketahui dengan melihat jangka waktu atau masa kerja seseorang dalam menekuni suatu pekerjaan tertentu. Semakin lama seseorang melakukan usaha atau kegiatan, maka pengalamannya akan semakin bertambah.

2. Indikator Usia Usaha

Adapun indikator-indikator dalam usia usaha adalah sebagai berikut, yaitu:⁴⁵

- a. Usia usaha berdiri
- b. Pengalaman yang diperoleh
- c. Mengetahui keinginan para konsumen
- d. Memahami kinerja pesaing

G. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini merupakan salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian. Sehingga peneliti bisa memperbanyak teori yang digunakan mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu ini peneliti menemukan persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Diantara penelitian yang terdapat kaitannya pada penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Pirman Firiswandi⁴⁶, bertujuan untuk menganalisis pengaruh upah dan modal terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil studi kasus pusat industri kecil Menteng Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampel

⁴⁵ Bella Silvia dan Fika Azmi, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi pengusaha UMKM Terhadap Laporan Keuangan Berbasis SAK EMKM", *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, Vol. 17 No. 1, 2019, hlm. 61.

⁴⁶ Pirman Firiswandi, *Pengaruh Upah dan Modal Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Studi Kasus Pusat Industri Kecil Menteng Kota Medan*, (Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016), hlm. 63, diakses dari <http://repository.uinsu.ac.id/31/> pada tanggal 22 Maret 2020 pukul 08.05 WIB.

menggunakan teknik *non probability sampling*. Teknik pengumpulan data diperoleh dari penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa upah berpengaruh signifikan dan modal tidak signifikan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil Menteng Kota Medan. Upah dan modal secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil Menteng Kota Medan. Artinya, semakin besar upah yang diberikan oleh perusahaan tersebut maka semakin lebih banyak tenaga kerja yang diterima untuk bekerja dan sebaliknya semakin kecil upah yang diberikan semakin kecil juga tenaga kerja yang diterima untuk bekerja. Sedangkan, modal yang besar belum menjamin perusahaan tersebut mampu menggunakannya dalam upaya menambah tenaga kerja untuk kegiatan operasional pada industri kecil Menteng Kota Medan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Pirman Firiswandi adalah sama-sama menggunakan upah dan modal sebagai variabel bebas untuk mengukur penyerapan tenaga kerja, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data diperoleh dari penyebaran kuesioner, dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan, perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Pirman Firiswandi berfokus pada industri kecil secara keseluruhan sedangkan peneliti lebih berfokus pada UMKM gantungan baju.

Penelitian yang dilakukan oleh Aditia Nugraha Tarsa⁴⁷, bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri kecil pengolahan ikan di Kota Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik pengumpulan data diperoleh dari survei, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa modal dan tingkat produksi berpengaruh signifikan dan positif sedangkan upah berpengaruh signifikan dan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil pengolahan ikan di Kota Bandar Lampung. Artinya, semakin besar modal dan tingkat produksi yang diberikan oleh perusahaan tersebut maka semakin lebih banyak tenaga kerja. Sedangkan, peningkatan upah akan berdampak terhadap menurunnya penyerapan tenaga kerja pada industri kecil pengolahan ikan di Kota Bandar Lampung. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditia Nugraha Tarsa adalah sama-sama menggunakan modal, tingkat produksi, dan upah sebagai variabel bebas untuk mengukur penyerapan tenaga kerja, dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan, perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Aditia Nugraha Tarsa menggunakan industri kecil pengolahan ikan sebagai objek penelitian sedangkan peneliti menggunakan UMKM

⁴⁷ Aditia Nugraha Tarsa, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Pengolahan Ikan di Kota Bandar Lampung*, (Lampung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2017), hlm. 58, diakses dari <https://1library.net/document/zp0m87vq-text-skripsi-full-pdf-restricted-registered-user-only.html> pada tanggal 22 Februari 2020 pukul 08.15 WIB.

gantungan baju dan teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh Aditia Nugraha Tarsa menggunakan *probability sampling* sedangkan peneliti menggunakan *non probability sampling*.

Penelitian yang dilakukan oleh Yunensi Rika Rosa Nova⁴⁸, bertujuan untuk menganalisis pengaruh upah dan modal terhadap penyerapan tenaga kerja pada sentra industri kripik Bandar Lampung dalam perspektif ekonomi Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling*. Teknik pengumpulan data diperoleh dari dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa upah tidak signifikan dan modal signifikan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada sentra industri kripik Bandar Lampung. Artinya, semakin meningkatnya upah maka perusahaan memilih mengurangi tenaga kerja sehingga menyebabkan permintaan tenaga kerja akan turun. Sedangkan, peningkatan modal akan menghasilkan jumlah produksi yang besar pula sehingga pemilik usaha akan menambah jumlah tenaga kerja pada sentra industri kripik Bandar Lampung. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunensi Rika Rosa Nova adalah sama-sama menggunakan upah dan modal sebagai variabel bebas untuk mengukur penyerapan tenaga kerja, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan

⁴⁸ Yunensi Rika Rosa Nova, *Pengaruh Upah dan Modal Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sentra Industri Kripik Bandar Lampung dalam Perspektif Ekonomi Islam*, (Lampung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2018), hlm. 103, diakses dari <http://repository.radenintan.ac.id/4298/1/SKRIPSI.pdf> pada tanggal 21 November 2020 pukul 09.10 WIB.

data, dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan, perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Yunensi Rika Rosa Nova menggunakan industri kripik sebagai objek penelitian sedangkan peneliti menggunakan UMKM gantungan baju.

Penelitian yang dilakukan oleh Benny Prayudi, dkk⁴⁹, bertujuan untuk menganalisis pengaruh upah, harga modal dan tingkat *output* terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri batu bata di Kecamatan Seputih Mataram Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik pengumpulan data diperoleh dari penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat produksi dan modal signifikan dan positif sedangkan upah signifikan dan negatif berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri batu bata di Kecamatan Seputih Mataram Kabupaten Lampung Tengah. Artinya, semakin meningkat tingkat produksi dan besarnya modal maka perusahaan menambah jumlah tenaga kerja sehingga menyebabkan penyerapan tenaga kerja akan naik. Sedangkan, peningkatan upah akan berakibat pada penurunan jumlah tenaga kerja di Kecamatan Seputih Mataram Kabupaten Lampung Tengah. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Benny Prayudi, dkk

⁴⁹ Benny Prayudi, dkk, "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Batu Bata di Kecamatan Seputih Mataram Kabupaten Lampung Tengah", *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol. 8 No. 2, Juli 2019, hlm. 209, diakses dari <http://jurnal.feb.unila.ac.id/index.php/jep/article/view/44> pada tanggal 22 Maret 2020 pukul 10.20 WIB.

adalah sama-sama menggunakan tingkat produksi, modal, dan upah sebagai variabel bebas untuk mengukur penyerapan tenaga kerja, teknik pengumpulan data diperoleh dari penyebaran kuesioner, dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan, perbedaan penelitian yang dilakukan Benny Prayudi, dkk menggunakan industri batu bata sebagai objek penelitian sedangkan peneliti menggunakan UMKM gantungan baju dan teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh Benny Prayudi, dkk menggunakan *probability sampling* sedangkan peneliti menggunakan *non probability sampling*.

Penelitian yang dilakukan oleh Nelvia Iryani dan Syaiful Anwar⁵⁰, bertujuan untuk menganalisis pengaruh upah, modal dan nilai produksi terhadap penyerapan tenaga kerja pada UKM kerupuk sanjai di Kabupaten 50 Kota. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik pengumpulan data diperoleh dari penyebaran kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa upah, modal dan nilai produksi signifikan dan positif berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada UKM kerupuk sanjai di Kabupaten 50 Kota. Artinya, semakin meningkat upah, modal dan nilai produksi maka perusahaan menambah jumlah tenaga kerja sehingga

⁵⁰ Nelvia Iryani dan Syaiful Anwar, "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja (Studi pada UKM Kerupuk Sanjai Di Kabupaten 50 Kota)", *Lambung*, Vol. 18 No. 2, Agustus 2019, hlm. 80, diakses dari <http://www.neliti.com/publications/289195/analisis-penyerapan-tenaga-kerja-studi-pada-ukm-kerupuk-sanjai-di-kabupaten-50-k> pada tanggal 22 Maret 2020 pukul 10.40 WIB.

menyebabkan penyerapan tenaga kerja akan naik pada UKM kerupuk sanjai di Kabupaten 50 Kota. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Nelvia Iryani dan Syaiful Anwar adalah sama-sama menggunakan upah, modal dan nilai produksi sebagai variabel bebas untuk mengukur penyerapan tenaga kerja, teknik pengumpulan data diperoleh dari penyebaran kuesioner dan wawancara dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan, perbedaan penelitian yang dilakukan Nelvia Iryani dan Syaiful Anwar menggunakan UKM kerupuk sebagai objek penelitian sedangkan peneliti menggunakan UMKM gantungan baju dan teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh Nelvia Iryani dan Syaiful Anwar menggunakan *probability sampling* sedangkan peneliti menggunakan *non probability sampling*.

Penelitian yang dilakukan oleh Gusti Marlioni⁵¹, bertujuan untuk menganalisis pengaruh upah, biaya produksi, modal dan non upah terhadap penyerapan tenaga kerja pada usaha percetakan di Kota Banjarbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling*. Teknik pengumpulan data diperoleh dari penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa upah, produksi, dan modal kerja signifikan dan positif berpengaruh terhadap

⁵¹ Gusti Marlioni, "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja pada Usaha Kecil Menengah (UKM) di Kota Banjarbaru (Studi Usaha Percetakan)", *AT-TARADHI: Jurnal Studi Ekonomi*, Vol. 9 No. 1, Juni 2018, hlm. 53, diakses dari <https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/taradhi/article/download/2119/pdf> pada tanggal 18 November 2020 pukul 08.15 WIB.

penyerapan tenaga kerja pada usaha percetakan di Kota Banjarbaru. Sedangkan, pengeluaran non upah tidak signifikan dan positif berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada usaha percetakan di Kota Banjarbaru. Artinya, semakin meningkat upah, biaya produksi, dan modal kerja maka perusahaan menambah jumlah tenaga kerja sehingga menyebabkan penyerapan tenaga kerja akan naik pada usaha percetakan di Kota Banjarbaru. Sedangkan, peningkatan upah akan berdampak terhadap menurunnya penyerapan tenaga kerja pada usaha percetakan di Kota Banjarbaru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Gusti Marliani adalah sama-sama menggunakan upah dan modal sebagai variabel bebas untuk mengukur penyerapan tenaga kerja, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data diperoleh dari penyebaran kuesioner, dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan, perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Gusti Marliani menggunakan UKM percetakan sebagai objek penelitian sedangkan peneliti menggunakan UMKM gantungan baju dan variabel bebas yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi Ramadhan⁵², bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah, modal, dan nilai produksi terhadap penyerapan tenaga kerja pada UMKM kerajinan kulit di sentra industri kerajinan kulit Manding di Kabupaten Bantul. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability*

⁵² Fauzi Ramadhan, Analisis Pengaruh Upah, Modal, dan Nilai Produksi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja UMKM Industri Kerajinan Kulit (Studi Kasus Sentra Industri Kerajinan Kulit Manding Kabupaten Bantul), (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016), hlm. 46, diakses dari <https://core.ac.uk/download/pdf/76935009.pdf> pada tanggal 25 Maret 2020 pukul 09.05 WIB.

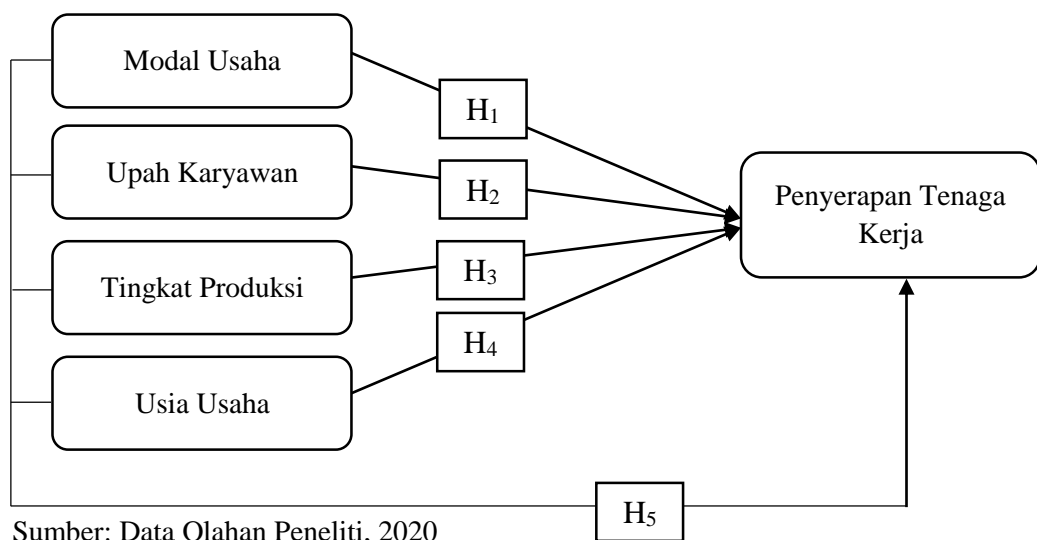
sampling. Teknik pengumpulan data diperoleh dari penyebaran kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa upah, modal, dan nilai produksi signifikan dan positif berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada UMKM kerajinan kulit di sentra industri kerajinan kulit Manding di Kabupaten Bantul. Artinya, semakin meningkat upah, modal, dan nilai produksi maka perusahaan akan menambah jumlah tenaga kerja sehingga menyebabkan penyerapan tenaga kerja akan naik pada usaha percetakan di Kota Banjarbaru. Sedangkan, peningkatan upah akan berdampak terhadap menurunnya penyerapan tenaga kerja pada UMKM Kerajinan Kulit di Sentra Industri Kerajinan Kulit Manding. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi Ramadhan adalah sama-sama menggunakan upah, modal, dan nilai produksi sebagai variabel bebas untuk mengukur penyerapan tenaga kerja, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data diperoleh dari penyebaran kuesioner, dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan, perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi Ramadhan menggunakan UMKM kerajinan kulit sebagai objek penelitian sedangkan peneliti menggunakan UMKM gantungan baju.

H. Kerangka Konseptual

Berdasarkan judul penelitian yaitu mengenai "Pengaruh Modal Usaha, Upah Karyawan, Tingkat Produksi dan Usia Usaha Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Usaha Mikro Kecil Menengah Gantungan Baju di

Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung”. Maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Pemikiran



Kerangka konseptual diatas menjelaskan mengenai faktor-faktor yang digunakan pemilik usaha sebagai pedoman di dalam merekrut banyaknya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penggunaan jumlah tenaga kerja yang optimal akan mempercepat pembangunan atau pertumbuhan perekonomian nasional. Faktor pertama yang mempengaruhi banyaknya jumlah penyerapan tenaga kerja adalah modal usaha, hal ini dikarenakan menambah modal dapat menambah bahan baku yang artinya tenaga kerja akan banyak dibutuhkan untuk mengelola bahan baku tersebut sehingga meningkatkan jumlah penyerapan tenaga kerja. Faktor kedua, upah juga memainkan peran yang penting di dalam ketenagakerjaan terutama usaha yang padat karya yang masih bersifat tradisional atau manual, dimana peningkatan upah dapat menambah

jumlah penyerapan tenaga kerja dan sebaliknya penurunan upah dapat mengurangi jumlah penyerapan tenaga kerja. Faktor ketiga, tingkat produksi dengan meningkatnya permintaan produksi perusahaan, maka pemilik akan meningkatkan kapasitas produksi dengan meningkatkan jumlah karyawan sehingga akan berdampak terhadap jumlah penyerapan tenaga kerja. Faktor keempat, usia usaha dapat mempengaruhi jumlah penyerapan tenaga kerja karena semakin lama usia usaha maka semakin banyak karyawan yang dipekerjakan artinya jumlah penyerapan tenaga kerjanya pun semakin bertambah karena usaha tersebut memiliki pengalaman dan relasi yang banyak.

I. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya.⁵³ Demikian hipotesis dari penelitian ini adalah:

Hipotesis 1

H₀ : Modal usaha secara parsial tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada UMKM gantungan baju di Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung.

H₁ : Modal usaha secara parsial berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada UMKM gantungan baju di Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung

⁵³ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 104.

Hipotesis 2

H₀ : Upah karyawan secara parsial tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada UMKM gantungan baju di Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung.

H₂ : Upah karyawan secara parsial berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada UMKM gantungan baju di Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung

Hipotesis 3

H₀ : Tingkat produksi secara parsial tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada UMKM gantungan baju di Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung.

H₃ : Tingkat produksi secara parsial berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada UMKM gantungan baju di Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung

Hipotesis 4

H₀ : Usia usaha secara parsial tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada UMKM gantungan baju di Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung.

H₄ : Usia usaha secara parsial berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada UMKM gantungan baju di Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung.

Hipotesis 5

H_0 : Modal usaha, upah karyawan, tingkat produksi, dan usia usaha secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada UMKM gantungan baju di Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung.

H_5 : Modal usaha, upah karyawan, tingkat produksi, dan usia usaha secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada UMKM gantungan baju di Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung.

Pengambilan keputusan:

1. Jika nilai sig. > 0.05 maka H_0 diterima.
2. Jika nilai sig. < 0.05 maka H_0 ditolak.