

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Teoritis**

##### **1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.<sup>1</sup>

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat pula diartikan sebagai proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Dalam literatur lain mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antara pekerjaan dengan pekerja, terutama untuk pencapaian pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai

---

<sup>1</sup> M. Ihsan Fauzi, *Cara Mudah Belajar HRD*, (Surakarta: PT Era Intermedia, 2008), hal. 1-2.

usaha mencapai tujuan organisasi dan slam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut.<sup>2</sup>

Faktor manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pegorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.<sup>3</sup>

#### 1) Perencanaan

Perencanaan SDM (Sumber Daya Manusia) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan. pada sebuah organisasi perusahaan untuk mempermudah proses perencanaan sumber daya manusia, ada beberapa langkah yaitu :

##### a) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Merencanakan sumber daya manusia diawali dengan menyesuaikan kembali rencana strategis perusahaan dalam jangka. Perencanaan sumber daya manusia harus searah dengan perencanaan strategis perusahaan.

##### b) Menentukan tugas yang akan diemban oleh tenaga kerja.

Langkah ini merupakan upaya pemahaman kualifikasi kerja yang diperlukan untuk pencapaian rencana strategis

---

<sup>2</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press Anggota IKAPI, 2005), hal. 42.

<sup>3</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 21.

perusahaan. Pada tahap ini, ada tiga hal yang biasanya dilakukan, yaitu:

- Analisis kerja adalah persyaratan detail mengenai jenis tugas yang diperlukan serta kualifikasi tenaga kerja yang diperlukan untuk melakukannya.
- Deskripsi kerja adalah meliputi rincian pekerjaan yang akan menjadi tugas tenaga kerja tersebut.
- Spesifikasi kerja adalah rincian karakteristik yang dipergunakan bagi tenaga kerja yang dipersyaratkan.<sup>4</sup>

c) Menganalisis kebutuhan jangka panjang

Tugas manajer sumber daya manusia adalah menganalisis kebutuhan pekerja dalam jangka panjang. Setiap manajer harus memperhatikan kepada proyeksi terhadap jumlah karyawan serta keahlian yang dibutuhkan. Seorang manajer harus menganalisis berapa banyak karyawan saat ini dan bagaimana karakteristik mereka, termasuk dalam hal ini adalah melakukan pemutusan hubungan kerja, menunda pengunduran diri, memindahkan atau mutasi karyawan.

d) Melakukan tindakan penyesuaian

Manajer sumber daya manusia harus mengkalkulasi ulang berapa banyak pekerja yang dibutuhkan di masa depan, dan dengan keterampilan seperti apa

---

<sup>4</sup> Robert I. Mathis, *Human Resources Management*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hal. 179.

membandingkan kebutuhan karyawan masa depan dengan karyawan yang ada saat ini, akan menghasilkan tiga kemungkinan :

- 1) Jika perusahaan merasa memiliki cukup sumber daya manusia guna pemenuhan kebutuhan di masa depan, maka perusahaan tidak akan melakukan tindakan apapun karena kebutuhan dirasa cukup.
- 2) Jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang cukup di masa depan, perusahaan harus segera mencari calon sumber daya manusia guna pemenuhan kebutuhan organisasi.
- 3) Jika perusahaan memiliki banyak pekerja dan akan digunakan di masa depan, maka perusahaan dapat memilih memiliki atau melakukan pemutusan kerja.<sup>5</sup>

## 2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenangan, integrasi, dan koordnasi dalam bagian organisasi.

## 3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, hal. 181.

membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan kerja dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah lanjutan dari proses penyediaan tenaga kerja yang pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara tenaga kerja yang tersedia, agar memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan dan dapat melakukan kerja selaras dengan perencanaan strategis perusahaan, serta mencapai tujuan perusahaan sebagaimana yang sudah direncanakan.

7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

a) Tujuan kompensasi dan fungsi sistem kompensasi

Kompensasi memiliki fungsi untuk menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja dan keluarganya. Dengan kompensasi, pekerja dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi dan anggota keluarganya. Selain itu kompensasi mencerminkan imbalan atau jasa seseorang terhadap organisasi. Besar kecilnya kompensasi

menggambarkan tingkat kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Di sisi lain, kompensasi berfungsi sebagai faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang lebih baik akan menciptakan kepuasan karyawan dan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik, karyawan akan berusaha bekerja lebih baik.

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik ini akan dicapai tujuan-tujuan yaitu<sup>6</sup> :

a) Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya.

b) Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai

---

<sup>6</sup> Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2002) hal. 209-212.

relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja

c) Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja di perusahaan itu. Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

d) Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik, akan menarik lebih banyak calon karyawan. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetitif untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

Kompensasi yang berarti penghargaan tidak sekedar berbentuk pemberian upah atau gaji. Penghargaan tersebut sebagai kompensasi dibedakan jenis-jenisnya yaitu :

1) Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Upah atau gaji

tersebut diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai. Kompensasi langsung dapat diterima pekerja dalam bentuk bulanan, mingguan, atau upah setiap jam dalam bekerja.

2) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya, Tunjangan Hari Raya (THR). Dengan kata lain, kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi atau perusahaan.

3) Insentif

Insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu, insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada karyawan yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya, dalam bentuk pemberian bonus.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta

kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan hasil pekerjaannya.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

b. Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia)

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keniscayaan dari setiap institusi atau perusahaan yang menginginkan adanya kelangsungan hidup dan antisipasi perubahan lingkungan baik lingkungan internal maupun eksternal. Menurut Werther dan Darwis, pengembangan sumber daya manusia adalah aspek yang semakin penting dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia menyiapkan para individu untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan di masa yang akan datang. Pada saat yang sama, merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang mencakup keusangan karyawan, perubahan sosioteknik dan perputaran tenaga kerja.

Nadler mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai pengalaman belajar yang diorganisir pada periode waktu tertentu untuk menentukan kemungkinan perubahan kinerja atau secara umum meningkatkan kemampuan individu. Memasuki era globalisasi pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang sangat urgen untuk dilaksanakan. Hal ini disebabkan pengembangan sumber daya manusia akan menghadirkan tenaga kerja yang terampil dan berkemampuan dalam mengelola sistem informasi, teknologi, dan ilmu pengetahuan yang berkembang dengan pesat. Dalam teori manajemen sumber daya manusia dinyatakan bahwa satu bentuk pengembangan sumber daya manusia adalah melalui

pendidikan dan pelatihan.<sup>7</sup> Menurut Amstrong, pengembangan anggota organisasi mempunyai manfaat sebagai berikut:<sup>8</sup>

- 1) Tersedianya sumber daya manusia yang terampil yang diperlukan untuk mencapai tujuan
- 2) Mempersingkat waktu belajar, sehingga sumber daya manusia dapat berprestasi pada tingkat yang sudah berpengalaman secara efektif dan efisien
- 3) Memperbaiki efektifitas dan efisiensi sumber daya manusia yang ada
- 4) Membantu sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan alamiah sehingga organisasi dapat menemukan sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi pada masa yang akan datang baik secara kualitas maupun kuantitas.

Pengembangan sumber daya manusia perlu dijaga kesinambungannya demi peningkatan kemampuan masyarakat baik kemampuan pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Adanya peningkatan kemampuan masyarakat akan memberi dampak positif bagi kepentingan manajemen perusahaan, yaitu pihak manajemen perusahaan tidak perlu mengeluarkan lebih banyak dana, waktu, dan tenaga untuk kegiatan peningkatan keterampilan.

---

<sup>7</sup> Sanusi Hamidi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2014), hal. 32

<sup>8</sup> *Ibid.*, hal. 35

## 2. Tenaga Kerja

### a. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan faktor yang dominan dalam kegiatan produksi, karena tenaga kerja itulah yang berperan mengalokasikan dan memanfaatkan faktor produksi lain guna menghasilkan suatu output yang bermanfaat.<sup>9</sup> Tenaga kerja adalah penduduk usia kerja (berusia 15—64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara memiliki kemampuan untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain.<sup>10</sup>

Jumlah tenaga kerja adalah banyaknya pekerja/ karyawan rata-rata per hari kerjabaik pekerja yang dibayar maupun pekerja yang tidak dibayar. Pekerja produksi adalah pekerja yang langsung bekerja dalam proses produksi atau berhubungan dengan itu, termasuk pekerja yang langsung mengawasi proses produksi, mengoperasikan mesin, mencatat bahan baku yang digunakan dan barang yang dihasilkan. Menurut undang-undang tentang tenaga kerja yang dimaksud tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan....*, hal. 37.

<sup>10</sup> Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hal. 9

<sup>11</sup> *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan*, sumber [http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU\\_13\\_2013.pdf](http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2013.pdf), di akses 11 Juni 2017, pukul 13:15.

Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif bila produktifitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting dan memegang peranan utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar diperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Suatu industri dikatakan mempunyai produktivitas tinggi jika dapat memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Sumber daya sebagai masukan dalam sistem produksi terdiri dari tenaga kerja (SDM), modal (fisik dan modal finansial), energi, bahan baku, dan sebagainya.

Tenaga kerja merupakan faktor pendapatan yang sangat penting dan diperhatikan dalam proses produksi dan dalam jumlah yang cukup, bukan saja dilihat dari ketersediaannya tapi kualitas dan macam-macamnya. Setiap proses produksi harus disediakan tenaga kerja yang cukup memadai, jumlah tenaga kerja yang digunakan harus disesuaikan dengan kebutuhan sampai tingkat tertentu sehingga optimal. Tidak hanya dilihat dari jumlah tenaga kerja yang cukup saja, tetapi juga kualitas dan macam tenaga kerja perlu diperhatikan, antara lain:

- a) Ketersediaan tenaga kerja. Ketersediaannya perlu cukup mandiri, banyaknya tenaga kerja yang diperlukan dan disesuaikan dengan kebutuhan dalam jumlah yang optimal.
- b) Kualitas tenaga kerja. *Skill* merupakan menjadi pertimbangan yang tidak boleh diremehkan. *Spesialisasi* memang dibutuhkan pada pekerjaan tertentu dan jumlah yang terbatas. Apabila dalam kualitas tenaga kerja tidak diperhatikan, tidak menutup kemungkinan adanya kemacetan produks, dikarenakan penggunaan peralatan produks tidak diimbangi dengan tenaga kerja yang terampil.
- c) Jenis kelamin akan menentukan jenis pekerjaan, pekerja laki-laki akan mempunyai fungsi yang cukup kelihatan berbeda dengan pekerja perempuan.
- d) Upah tenaga kerja. Perempuan dan laki-laki tentu berbeda, perbedaan ini pun juga disebabkan oleh tingkat golongan, pendidikan, dan lain-lain.

Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Sedangkan kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan bersekolah,

golongan yang mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain atau penerima pendapatan.<sup>12</sup>

Sedangkan pekerja lainnya adalah pekerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, pekerja ini biasanya sebagai pendukung perusahaan, seperti manager (bukan produksi), kepala personalia, sekretaris, dan lain-lain.

Secara umum penyediaan tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor produktivitas. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya (input) yang digunakan persatuan waktu.<sup>13</sup> Dalam produktivitas banyak orang yang bekerja keras akan tetapi banyak juga orang yang bekerja dengan hanya sedikit usaha. Hasil yang diperoleh dari dua cara kerja tersebut tentu akan berbeda. Produktivitas seseorang juga dipengaruhi oleh motivasi dari tiap-tiap individu, tingkat pendidikan dan latihan yang sudah diterima serta kemampuan manajemen. Orang yang berpendidikan dan latihan yang lebih tinggi pada dasarnya mempunyai produktivitas kerja yang lebih tinggi juga. Adapun variabel penunjang tenaga kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien antara lain:

---

<sup>12</sup> Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Visimedia, 2010), hal. 3.

<sup>13</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 65.

## 1) Pendidikan

- a) Menurut Nadler, pendidikan adalah proses pembelajaran yang mempersiapkan individu untuk pekerjaan yang berbeda pada masa yang akan datang.<sup>14</sup>
- b) Menurut UU No. 22 tahun 2003, pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.<sup>15</sup>

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat. Seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi memungkinkan untuk bekerja lebih produktif. Hal ini dikarenakan orang yang berpendidikan tinggi memiliki pandangan yang lebih luas sehingga mampu untuk bekerja atau mendapatkan lapangan kerja.

Pendidikan dan pengalaman kerja merupakan langkah awal untuk melihat kemampuan seseorang. Mereka yang memiliki pendidikan tinggi akan mempunyai kemampuan yang

---

<sup>14</sup> Sanusi Hamidi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan...*, hal. 33

<sup>15</sup> Pengertian ,pendidikan, tujuan, manfaat, sumber <http://www.artikelsiana.com/2015/08/pengertian-pendidikan-tujuan-manfaat>, di akses 12 Maret 2017 pukul 11,01 WIB.

pengetahuan dan skap yang lebih baik dibandingkan dengan yang berpendidikan di bawahnya. Pendidikan dapat dijadikan sebagai acuan pengembangan ekonomi bangsa. Dalam hal ini Todaro menjelaskan beberapa manfaat dari adanya pendidikan<sup>16</sup>, antara lain:

- a) Dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif, karena adanya peningkatan pengetahuan dan keahlian
- b) Tersedianya kesempatan kerja yang lebih luas
- c) Terciptanya suatu kelompok pemimpin yang terdidik guna mengisi jabatan-jabatan penting dalam dunia usaha maupun pemerintah
- d) Tersedianya berbagai macam program pendidikan dan pelatihan yang ada akhirnya dapat mendorong peningkatan dalam keahlian dan mengurangi angka buta huruf.

Adapun dalam sistem pendidikan terdapat beberapa jenjang pendidikan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.<sup>17</sup> Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

---

<sup>16</sup> Cristea Frisdiantara, *Ekonomi Pembangunan Sebuah Kajian Teoritis*, (Malang: Lembaga Penerbitan Universitas Kanjuruhan Malang, 2016), hal. 13.

<sup>17</sup> *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003*, sumber <http://www.kelembagaan.risetdikti.go.id>, di akses 5 Juni 2017, pukul 11:10.

- a) Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b) Pendidikan atas yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
- c) Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doctor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

## 2) Usia Tenaga kerja

Penduduk usia kerja (tenaga kerja) adalah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan di negara maju penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia 25 hingga 64 tahun.

Usia kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan., baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat.

Penduduk Indonesia termasuk dalam struktur umur muda, hal ini dapat dilihat pada bentuk piramida penduduk Indonesia. Meskipun pertambahan penduduk dapat ditekan tetapi penawaran tenaga kerja semakin tinggi karena semakin

banyaknya penduduk yang memasuki usia kerja, dengan demikian penawaran tenaga kerja juga akan bertambah.

### 3) Jam Kerja

Analisis jam kerja merupakan bagian dari teori ekonomi mikro, khususnya pada teori penawaran tenaga kerja yaitu tentang kesediaan individu untuk bekerja dengan harapan memperoleh penghasilan atau tidak bekerja dengan konsekuensi mengorbankan penghasilan yang seharusnya ia dapatkan. Kesediaan tenaga kerja untuk bekerja dengan jam kerja panjang ataupun pendek adalah merupakan keputusan individu. Waktu kerja menurut UU No. 13 tahun 2003<sup>18</sup> antara lain:

- a) 7 jam 1 hari dan 40 jam/minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu
- b) 8 jam 1 hari dan 40 jam/minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu
- c) 8 jam 1 hari dan  $\geq 40$  jam/minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu

Selain itu tenaga kerja juga mendapat waktu istirahat atau cuti dengan ketentuan sebagai berikut:<sup>19</sup>

- a) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja

---

<sup>18</sup> Jimmy Joes Sembiring, *Hak dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, (Jakarta: Vismedia, 2016), hal. 25.

<sup>19</sup> *Ibid.*, hal. 26

- b) Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu
- c) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus
- d) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama.

### 3. Modal

#### a. Pengertian Modal

Dalam Kamus Bahasa Indonesia "modal" didefinisikan sebagai uang pokok, atau uang yang dipakai sebagai induk untuk berniaga, melepas uang, dan sebagainya.<sup>20</sup> Pengertian modal menurut Munawir yaitu hak atau bagian yang dimiliki oleh pemilik perusahaan yang ditujukan dalam pos modal (modal saham), surplus dan laba yang ditahan. Atau kelebihan nilai aktiva yang dimiliki oleh perusahaan terhadap seluruh hutang-hutangnya.<sup>21</sup> Modal adalah sejumlah uang yang didapat dipergunakan untuk membeli fasilitas dan alat-alat produksi perusahaan saat ini atau sejumlah uang yang dihimpun atau ditabung untuk investasi dimasa depan.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Supriyono Soekarno, *Cara Cepat Dapat Modal*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010), hal. 1.

<sup>21</sup> Munawir, *Analisis Laporan Keuangan*, (Yogyakarta: Liberty, 2004), hal. 19.

<sup>22</sup> Rahel, *Modal Sosial dan Ekonomi Industri Kecil: Sebuah Studi Kualitatif....*, hal. 19.

Modal merupakan permasalahan sentral yang dihadapi oleh pengusaha. Disini modal memegang peranan penting dalam perekonomian. Penggunaan modal yang besar dalam proses produksi akan dapat meningkatkan pendapatan yang diterima oleh pengusaha industri konveksi. Tanpa adanya modal maka sangat tidak mungkin suatu proses produksi dapat berjalan.<sup>23</sup>

b. Fungsi dan Pentingnya Modal

Tersedianya modal kerja yang cukup dapat segera dipergunakan dalam operasi tergantung pada tipe atau sifat dari aktiva lancar yang dimiliki perusahaan seperti, kas (surat-surat berharga), pitang, dan persediaan. Tetapi modal kerja cukup jumlahnya dalam arti harus mampu membiayai pengeluaran-pengeluaran atau operasi perusahaan sehari-hari, karena dengan modal kerja yang cukup akan menguntungkan bagi perusahaan khususnya dalam memperoleh laba, disamping memungkinkan bagi perusahaan untuk beroperasi secara ekonomis atau efisien dan perusahaan tidak mengalami kesulitan keuangan, juga akan memberikan beberapa keuntungan, antara lain:

- a) Melindungi perusahaan terhadap krisis modal kerja karena turunnya nilai dari aktiva lancar.
- b) Memungkinkan untuk dapat membayar semua kewajiban-kewajiban tepat pada waktunya.

---

<sup>23</sup> Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Makro Ekonomi*, Edisi Kedua, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994), h. 153

- c) Menjamin dimilikinya kredit standing perusahaan semakin besar dan memungkinkan bagi perusahaan untuk dapat menghadapi bahaya-bahaya atau kesulitan keuangan yang mungkin terjadi.
- d) Memungkinkan untuk memiliki persediaan dalam jumlah yang cukup untuk melayani konsumennya.
- e) Memungkinkan bagi perusahaan untuk memberikan syarat kredit yang lebih menguntungkan kepada para pelanggannya.
- f) Memungkinkan bagi perusahaan untuk dapat beroperasi dengan lebih efisien karena tidak ada kesulitan untuk memperoleh barang atau jasa yang dibutuhkan.

c. Jenis-jenis Modal

Pada dasarnya modal dalam suatu usaha dikenal dua jenis modal, yaitu:<sup>24</sup>

1) Modal aktif.

Modal aktif disebut juga harta, terbagi menjadi dua golongan, yaitu modal tetap dan modal kerja. Modal aktif digunakan untuk membiayai semua pengadaan kebutuhan fisik dan non fisik dalam jangka waktu lama disebut modal tetap (aktiva tetap). Yang termasuk modal tetap seperti peralatan, gerobak, bangunan dan lain-lain. Sedangkan modal kerja adalah modal aktif yang digunakan untuk menjalankan operasi

---

<sup>24</sup> Najmudin, *Manajemen Keuangan dan Akuntansi Syar'iyah Modern*, (Yogyakarta: ANDI OFFSET, 2011), hal. 218.

dan proses produksi, seperti pembelian bahan baku, membayar upah atau gaji, membayar listrik dan lain-lain.

- 2) Modal pasif. Modal pasif dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:
  - a) Modal asing (hutang)

Hutang atau modal asing adalah modal yang berasal dari luar. Hutang bisa diperoleh dari perorangan maupun bank atau lembaga keuangan lainnya.

- b) Modal sendiri (ekuitas)

Modal sendiri pada dasarnya modal yang berasal dari pemilik usaha. Pendanaan modal sendiri mencerminkan investasi pribadi dari pemilik.

Selain itu, modal tersebut dapat dikategorikan menjadi dua macam :

- 1) Modal investasi, diantaranya tanah, bangunan, peralatan produksi, dan lain-lain.
- 2) Modal kerja, diantaranya bahan baku, bahan penolong, teknologi, dan lain-lain. Adapun jenis modal kerja dibedakan menjadi dua yaitu:<sup>25</sup>

- a) Modal kerja permanen

Modal kerja permanen merupakan modal kerja yang harus terus menerus ada dalam rangka kontinuitas usaha.

- b) Modal kerja variabel

---

<sup>25</sup> Kamaruddin Ahmad, *Dasar-Dasar Manajemen Modal Kerja*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), hal. 4.

Modal kerja variabel ini mengalami perubahan sesuai dengan situasi yang dihadapi. Jenis modal kerja ini dibedakan menjadi tiga, yaitu:

- a) Modal kerja musiman. Modal kerja ini mengalami perubahan karena fluktuasi musim. Misalnya penjual pakaian pada musim menjelang lebaran mereka membutuhkan modal untuk memenuhi persediaan busana muslim sesuai dengan model yang sedang tren.
- b) Modal kerja siklus. Modal kerja siklus perubahannya mengikuti pola atau fluktuasi konjungtur.
- c) Modal kerja darurat. Modal kerja ini besarnya berubah-ubah disebabkan situasi darurat yang diperkirakan akan terjadi atau situasi yang tidak diketahui sebelumnya.

Adapun faktor-faktor yang menentukan besar kecilnya modal antara lain:<sup>26</sup>

- 1) Besar kecilnya kegiatan usaha, di mana semakin besar kegiatan usaha semakin besar modal kerja yang dibutuhkan, apabila hal lainnya tetap. Selain besar kecilnya usaha, sifat suatu usaha juga mempengaruhi besarnya modal.
- 2) Kebijakan tentang penjualan (kredit atau tunai). Persediaan, saldo ke kas minimal, dan pembelian bahan (tunai atau kredit).

---

<sup>26</sup> *Ibid.*, hal. 6-7.

- 3) Faktor lainnya, seperti faktor-faktor ekonomi, peraturan pemerintah yang berkaitan dengan uang ketat atau kredit ketat, tingkat bunga yang berlaku, peredaran uang, tersedianya bahan-bahan di pasar, dan kebijakan perusahaan lainnya.

d. Pengelolaan Modal

1) Perencanaan

Menurut asalnya, modal dapat berasal dari modal sendiri (dalam) maupun dari pinjaman (luar). Bagi pengusaha selain modal sendiri, modal lain dapat diperoleh dari berbagai sumber, antara lain peminjaman bank, koperasi, dan lain-lain. Untuk mengembangkan usahanya, hendaknya pemilik melihat apakah modal yang dimiliki cukup untuk usaha atau tidak sehingga dapat melakukan peminjaman untuk menambah modal.<sup>27</sup>

2) Pelaksanaan

Penggunaan uang harus sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya. Pola belanja yang digunakan oleh konveksi pada umumnya adalah dengan membeli sebatas keperluan. Ketelitian dalam penggunaan uang hendaknya diperhatikan, misalnya tiap kali transaksi menggunakan nota sebagai bukti, sekaligus sebagai rujukan dalam pembukuan.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Erny Lindhawati, *Pengelolaan Usaha Konveksi di Kecamatan Wedi*, (Universitas Negeri Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2008), hal 43.

<sup>28</sup> *Ibid.*, hal. 44.

### 3) Pengontrolan

Pengawasan keuangan dilakukan untuk mengetahui apakah modal tersebut benar-benar digunakan secara efisien untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pengontrolan penggunaan modal yang paling sederhana yaitu dengan mencatat semua aktifitas baik pemasukan maupun pengeluaran.<sup>29</sup>

## 4. Produksi

### a. Pengertian Produksi

Teori produksi yang sederhana menggambarkan tentang hubungan di antara tingkat produksi suatu barang dengan jumlah tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan berbagai tingkat produksi barang tersebut. Dalam analisis tersebut dimisalkan bahwa faktor-faktor produksi lainnya adalah tetap jumlahnya, yaitu modal dan tanah jumlahnya dianggap tidak mengalami perubahan. Juga teknologi dianggap tidak mengalami perubahan. Satu-satunya faktor produksi yang dapat diubah jumlahnya adalah tenaga kerja.

Produksi merupakan kegiatan untuk mengetahui penambahan manfaat atau penciptaan faedah, bentuk, waktu dan tempat atas faktor-faktor produksi yang bermanfaat bagi pemenuhan konsumen.

Produksi merupakan hasil dari proses atau aktivitas ekonomi dengan memanfaatkan beberapa masukan atau input. Dengan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa kegiatan produksi adalah

---

<sup>29</sup> *Ibid.*, hal. 46.

mengkombinasikan beberapa input atau masukan yang juga disebut faktor-faktor produksi menjadi keluaran (output) sehingga nilai barang tersebut bertambah.<sup>30</sup>

Dalam proses produksi, perusahaan mengubah masukan (input), yang juga disebut sebagai faktor produksi termasuk segala sesuatunya yang harus digunakan perusahaan sebagai bagian dari proses produksi, menjadi keluaran (output). Input adalah segala bentuk sumberdaya yang digunakan dalam pembuatan output. Secara luas input dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu tenaga kerja dan modal. input juga dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu input tetap dan input variabel. Input tetap adalah input yang jumlah pemakaiannya tidak dapat diubah dalam jangka pendek (cenderung tetap). Misalnya, tanah, gedung, dan pabrik. Sedangkan input variabel adalah input yang jumlah pemakaiannya mudah untuk diubah dalam periode waktu tertentu. Misalnya, bahan baku dan tenaga kerja.<sup>31</sup>

#### b. Fungsi Produksi

Produksi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia untuk mencapai kemakmuran. Kemakmuran dapat tercapai jika tersedia barang dan jasa dalam jumlah yang mencukupi. Fungsi produksi adalah hubungan dimana faktor-faktor produksi dan tingkat produksi yang diciptakan. Faktor produksi yang diciptakan terdiri dari tenaga kerja, modal, tanah, dan keahlian. Dalam teori ekonomi, menganalisis

---

<sup>30</sup> Irmayanti, *Manajemen Operasional Perspektif Integratif.....*, hal.20

<sup>31</sup> Tedy Herlambang, *Ekonomi Manajerial dan Strategi Bersaing*, Ed. 1. Cet. 1, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), hal. 145

mengenai produksi selalu dimisalkan bahwa tiga faktor (tanah, modal, dan keahlian) adalah tetap jumlahnya. Hanya tenaga kerja yang dipandang sebagai faktor produksi yang selalu berubah-ubah jumlahnya.<sup>32</sup>

Dalam kenyataannya pengusaha harus menentukan berapa banyak inputnya yang diperlukan untuk memproduksi output yang maksimum. Untuk membuat keputusan, pengusaha akan mempertimbangkan seberapa besar dampak penambahan input variabel terhadap produksi total.

Tugas seorang manajer dalam proses produksi adalah mengusahakan agar kegiatan tersebut berjalan secara efektif dan efisien. Efektif artinya manajer harus mengusahakan agar perusahaan menghasilkan output yang sesuai dengan yang diinginkan seperti, kualitas, desain, daya tahan, warna, dan lain-lain. efisien di sini artinya manajer harus memastikan bahwa output dihasilkan dengan kombinasi pemakaian input yang sesuai dan optimal.<sup>33</sup>

#### c. Produktivitas Input

Salah satu komponen penting untuk pengambilan keputusan oleh seorang manajer adalah mengetahui produktivitas dari input yang digunakan dalam proses produksi. Ukuran produktivitas input ini

---

<sup>32</sup> Rodo Berliana, *Analisis Efisiensi Produksi dan Pendapatan pada Usaha Tani Jagung di Kecamatan Wirosari*, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2010), hal. 14.

<sup>33</sup> Herlambang, *Ekonomi Manajerial*....., hal. 146.

sangat berguna dalam menilai efektivitas dan efisiensi proses produksi. Tiga ukuran produktivitas input yang utama antara lain:<sup>34</sup>

- a) Produksi Total (PT) adalah jumlah maksimum output yang dapat dihasilkan dari pemakaian sejumlah input. Pemakaian pekerja cenderung secara keseluruhan dengan usaha yang optimal. Jika usaha pekerja tidak optimal, misalnya karyawan lebih banyak duduk-duduk, mengobrol atau bercanda, maka jumlah output yang dihasilkan tidak akan maksimal.
- b) Produksi Rata-rata (PR) menunjukkan pada rata-rata output yang dihasilkan dari setiap input. Produksi rata-rata tenaga kerja adalah produksi total dibagi dengan jumlah tenaga kerja yang dipakai untuk menghasilkan output tersebut.
- c) Produksi Marjinal (PM) menunjuk kepada perubahan produksi total sebagai akibat perubahan pemakaian input variabel. Produksi marjinal tenaga kerja dengan demikian menunjuk kepada perubahan total produksi yang diperoleh dari perubahan pemakaian tenaga kerja.

d. Pengelolaan Produksi

1) Perencanaan

Setiap pimpinan produksi hendaknya terlebih dahulu mengadakan perencanaan dari pekerjaan-pekerjaan yang akan dilakukan. Peranan perencanaan dalam setiap perusahaan

---

<sup>34</sup> *Ibid.*, hal 147-148.

tergantungan dari proses produksi. Suatu perusahaan yang mendapatkan pesanan dari konsumen harus memperhatikan antara pesanan yang satu dengan yang lainnya berbeda-beda. Ini adalah tugas seorang perencana untuk menentukan pekerjaan-pekerjaan yang harus didahulukan atau diakhirkan. Seorang perencana perlu merencanakan peralatan, waktu, tempat serta jumlah bahan yang diperlukan.<sup>35</sup>

## 2) Pelaksanaan

Sebelum proses produksi dilakukan, maka harus ditentukan dahulu aturan yang dijadikan pedoman dalam proses selanjutnya. Persiapan tempat produksi, bahan-bahan yang dibutuhkan, alat-alat yang dibutuhkan, orang yang mengerjakan proses produksi, serta bagaimana memperoleh bahan tambahan dan sebagainya.<sup>36</sup>

## 3) Pengontrolan

Sebelum proses produksi dilakukan, maka harus ditentukan dahulu aturan yang dijadikan pedoman dalam proses selanjutnya. Persiapan tempat produksi, bahan-bahan yang dibutuhkan, alat-alat yang dibutuhkan, orang yang mengerjakan proses produksi, serta bagaimana memperoleh bahan tambahan dan sebagainya.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> *Ibid.*

<sup>36</sup> *Ibid.*

<sup>37</sup> *Ibid.*, hal. 47.

## 5. Industri Konveksi

### a. Pengertian Industri

Industri merupakan kegiatan memproses atau mengolah barang dengan menggunakan sarana dan prasarana. Definisi lain mengenai industri dijelaskan oleh BPS (Badan Pusat Statistik) suatu kegiatan ekonomi yang melakukan kegiatan mengubah suatu barang dasar secara mekanis, kimia, atau dengan tangan menjadi barang jadi/setengah jadi, dan atau barang yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilainya, dan sifatnya lebih dekat kepada pemakai akhir, termasuk dalam kegiatan ini adalah jasa industri dan pekerjaan perakitan.

Dalam ekonomi mikro, industri dapat berarti kumpulan perusahaan yang sejenis yang memproduksi barang-barang homogen serta memiliki substitusi yang erat. Industri adalah semua kegiatan yang bersifat produktif untuk memenuhi kebutuhan hidup barang dan jasa serta dapat memberikan nilai tambah yang lebih tinggi. Secara ekonomi makro, industri juga berarti berkaitannya dengan pembentukan pendapatan, maka industri berarti kegiatan ekonomi yang menciptakan nilai tambah. Industri sebagai suatu kegiatan ekonomi, secara makro ekonomi bertujuan untuk memberikan nilai tambah bukan hanya untuk meningkatkan produk domestik bruto (PDB), tetapi yang lebih penting lagi adalah untuk kesejahteraan rakyat. Selain itu, dalam artian yang lebih luas, industri merupakan

kumpulan perusahaan-perusahaan yang memproduksi barang dan jasa dengan elastisitas silang yang positif dan tinggi.<sup>38</sup>

b. Pengelompokan Industri

Untuk mengetahui macam-macam industri dapat dilihat dari beberapa sudut pandang pengelompokan industri yang dilakukan oleh Departemen Perindustrian.

1) Pengelompokan industri berdasarkan bahan baku

Berdasarkan bahan baku yang digunakan, industri dapat dibedakan menjadi:

- a) Industri ekstraktif, yaitu bahan bakunya diperoleh langsung dari alam. Misalnya, industri hasil perikanan, kehutanan, dan pertanian.
- b) Industri non ekstraktif, yaitu industri yang mengolah lebih lanjut hasil industri lain. Misalnya, industri kayu lapis dan industri kain.
- c) Industri fasilitatif, yaitu dengan menjual jasa layanan untuk kegiatan orang lain. Misalnya, perdagangan, angkutan, dan pariwisata.

2) Pengelompokan industri berdasarkan produksi yang dihasilkan

Berdasarkan produksi yang dihasilkan, industri dapat dibedakan menjadi:

---

<sup>38</sup> P. Eko Prasetyo, *Ekonomi Industri*, (Yogyakarta : Beta OFFSET, 2010), hal. 3.

- a) Industri primer, yaitu industri yang menghasilkan barang atau benda yang tidak perlu pengolahan lebih lanjut. Barang atau benda yang dihasilkan tersebut dapat dinikmati atau digunakan secara langsung. Misalnya industri konveksi, industri makanan dan minuman.
- b) Industri sekunder, yaitu industri yang menghasilkan barang atau benda yang membutuhkan pengolahan lebih lanjut sebelum dinikmati atau digunakan. Misalnya, industri ban, industri baja, dan industri tekstil.
- c) Industri tersier, yaitu industri yang hasilnya tidak berupa barang atau benda yang dapat dinikmati atau digunakan baik secara langsung maupun tidak langsung melainkan berupa jasa layanan yang dapat mempermudah atau membantu kebutuhan masyarakat.

Menurut Arsyad untuk mengetahui macam-macam industri bisa dilihat dari beberapa sudut pandang. Penggolongan industri yang digolongkan oleh Departemen Perindustrian, industri nasional di Indonesia<sup>39</sup> dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu :

- 1) Industri Dasar

Industri dasar meliputi kelompok industri mesin dan logam dasar dan kelompok kimia dasar. Ditinjau dari misinya industri dasar mempunyai misi untuk meningkatkan pertumbuhan

---

<sup>39</sup> Lincoln Arsyad, *Ekonomi Pembangunan*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2010), hal. 454-455.

ekonomi, membantu penjualan struktur industri, dan bersifat padat modal. Teknologi tepat guna yang digunakan adalah teknologi maju, teruji, dan tidak padat karya, namun dapat mendorong terciptanya lapangan kerja baru secara besar seajar dengan tumbuhnya industri hilir dan kegiatan ekonomi lainnya.

## 2) Industri Kecil

Industri kecil antara lain meliputi industri pangan, industri sandang dan kulit, industri kimia dan bahan bangunan, dan industri logam. Ditinjau dari misinya industri kecil mempunyai misi melaksanakan pemerataan. Teknologi yang digunakan teknologi menengah atau sederhana, dan padat karya. Pengembangan industri kecil ini diharapkan dapat menambah kesempatan kerja dan meningkatkan nilai tambah dengan memanfaatkan pasar dalam negeri dan pasar luar negeri.

## 3) Industri Hilir

Industri hilir meliputi industri yang mengolah sumber daya hutan, industri yang mengolah hasil pertambangan, industri yang mengolah sumber daya pertanian secara luas, dan lain-lain. Kelompok industri hilir mempunyai misi meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan atau pemerataan, memperluas kesempatan kerja, tidak padat modal dan teknologi yang digunakan adalah teknologi menengah dan atau teknologi maju.

Sedangkan BPS mengelompokkan industri berdasarkan jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan menjadi 4 kelompok, yaitu<sup>40</sup> :

- 1) Industri besar yaitu usaha industri yang memiliki tenaga kerja 100 orang atau lebih.
- 2) Industri sedang yaitu usaha industri yang memiliki tenaga kerja antara 20 – 99 orang.
- 3) Industri kecil yaitu usaha industri yang memiliki tenaga kerja antara 5 – 19 orang.
- 4) Industri rumah tangga yaitu usaha industri yang memiliki tenaga kerja 1 – 4 orang.

c. Industri Konveksi

Industri konveksi adalah industri yang memproduksi pakaian jadi. Industri konveksi merupakan suatu usaha yang dikerjakan di rumah yang mengarah pada produksi kain atau pakaian jadi. Proses produksi pakaian jadi harus ditunjang dengan mesin dan peralatan yang lengkap.<sup>41</sup>

Busana konveksi dibuat lebih dari satu buah bahkan sampai 1000 buah per model. Mutu dari produksi konveksi mempunyai beberapa

---

<sup>40</sup> Badan Pusat Statistik Tulungagung, <http://bps.tulungagung.go.id/>, diakses 23 Mei 2017 pukul 10:45.

<sup>41</sup> Sinung Waluyanto, *Analisis Kelayakan Usaha dan Strategi Pengembangan Sentra Industri Konveksi di Desa Tambakboyo Kecamatan Pedan Kabupaten Klaten*, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2011), hal. 17.

tingkatan, tergantung dari harga serta tingkatan yang membutuhkan.

Adapun tingkatan mutu tersebut adalah:<sup>42</sup>

- 1) Golongan kualitas rendah, contohnya pakaian yang dijual di kaki lima, harganya murah, jahitannya tidak kuat, cara memotongnya asal saja tidak memperhatikan arah serat, asal menghemat bahan dan kadang-kadang modelnya cukup menarik.
- 2) Golongan kualitas menengah, disediakan untuk golongan masyarakat menengah, harganya lebih tinggi dibanding golongan yang pertama, jahitan lebih rapi dan lebih kuat, penjualan di tempat yang lebih baik misalnya di toko-toko khusus busana.
- 3) Golongan kualitas tinggi diperuntukkan bagi orang-orang yang mempunyai banyak uang dan dari tingkatan atas berselera tinggi. Biasanya dijual pada *departement store* atau butik yang bergengsi, model dibuat dalam jumlah terbatas.

## **B. Pengaruh Tenaga Kerja dan Modal terhadap Hasil Produksi**

Produksi merupakan suatu proses yang mentransformasikan input menjadi output. Segala jenis input yang masuk dalam proses produksi untuk menghasilkan output disebut faktor produksi. Ilmu ekonomi menggolongkan faktor produksi kedalam *capital* (termasuk di dalamnya tanah, gedung, mesin, dan persediaan), material (bahan baku dan

---

<sup>42</sup> Erny Lindhawati, *Pengelolaan Usaha Konveksi di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten*, (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2008), hal. 29-30.

pendukung, yakni semua yang dibeli perusahaan untuk menghasilkan output termasuk listrik, air, bahan baku produksi), manusia (*labour*), *skill* (teknologi).

Fungsi produksi menunjukkan hubungan antara *input* dan output yang dapat dihasilkan oleh kombinasi *input* tersebut. Secara matematis, fungsi produksi dapat ditulis dalam persamaan berikut:

$$Q = f(C, L, R, T)$$

Di mana:

Q (quantity) = jumlah barang yang dihasilkan

f (function) = simbol persamaan fungsional

C (capital) = modal

L (labour) = tenaga kerja

R (raw material) = bahan baku

T (technology) = teknologi

Fungsi produksi yang disusun dalam persamaan di atas mengandung arti bahwa output (berupa barang dan jasa) yang dihasilkan merupakan akibat dari *input* yang diproses. Jika komposisi salah satu diubah, maka outputnya juga akan berubah. Output akan berubah secara proporsional dengan besar kecilnya *input*.<sup>43</sup>

- 1) Teori produksi dengan satu faktor berubah yang mana teori produksi yang sederhana menggambarkan tentang hubungan diantara tingkat produksi dengan tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan

---

<sup>43</sup> Alam S., *Ekonomi I*, (Jakarta: Esis, 2006), hal. 58.

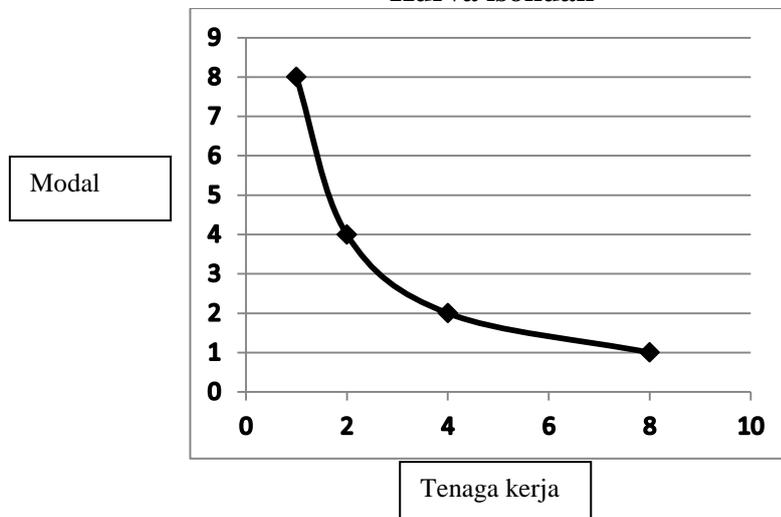
tingkat produksi barang tersebut. dalam analisis tersebut bahwa faktor-faktor produksi lainnya adalah tetap jumlahnya, yaitu modal dan sumber daya alam dianggap tidak mengalami perubahan. Satu-satunya faktor produksi yang dapat diubah jumlahnya adalah tenaga kerja. Sehingga dapat dinyatakan bahwa apabila faktor produksi tenaga kerja terus menerus ditambah sebanyak satu unit, pada mulanya produksi total akan semakin banyak pertambahannya, tetapi ketika mencapai suatu tingkat tertentu produksi tambahan akan semakin berkurang dan akhirnya mencapai nilai negatif. Sifat pertambahan produksi ini menyebabkan pertambahan produksi total semakin lambat dan akhirnya ia mencapai tingkat yang maksimum dan kemudian menurun.

- 2) Teori produksi dengan dua faktor berubah. Dalam jangka panjang, semua faktor produksi yang digunakan dalam proses produksi bersifat variabel. Konsep fungsi produksi jangka panjang digambarkan dengan kurva isokuan. Kurva isokuan merupakan kurva yang menunjukkan berbagai kombinasi faktor produksi yang menghasilkan tingkat produksi yang sama.<sup>44</sup> Sebagai contoh, untuk menghasilkan 50 unit output, dapat digunakan kombinasi input sebagai berikut. Kombinasi A yaitu 8 modal dan 1 tenaga kerja, kombinasi B yaitu 4 modal dan 2 tenaga kerja, kombinasi C yaitu 2 modal dan 4 tenaga kerja. Maka diperoleh kurva sebagai berikut:

---

<sup>44</sup> *Ibid.*

**Gambar 2.1**  
**Kurva isokuan**



Semua kombinasi tersebut sama-sama menghasilkan output sebanyak 50 unit. Pada kurva tersebut dapat disimpulkan bahwa di titik manapun kombinasi *input* berada, output yang dihasilkan akan sama.

### C. Kajian Penelitian Terdahulu

1. Ayu Mutiara (2010)<sup>45</sup> meneliti tentang “Analisis Pengaruh Bahan Baku, Bahan Bakar, dan Tenaga Kerja Terhadap Produksi Tempe di Kota Semarang (Studi Kasus di Kelurahan Krobokan)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh bahan baku, bahan bakar, dan tenaga kerja terhadap produksi tempe yang ada di Kota Semarang. Metode Penelitian yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji statistik F dan T, dengan hasil penelitian uji T menunjukkan bahwa variabel bahan baku berpengaruh signifikan terhadap produksi tempe. Variabel bahan bakar mempunyai hubungan

<sup>45</sup> Ayu Mutiara, *Analisis Pengaruh Bahan Baku, Bahan Bakar, dan Tenaga Kerja terhadap Produksi Tempe di Kota Semarang (Studi Kasus di Kelurahan Krobokan)*, (Universitas Diponegoro Semarang: 2010).

yang signifikan terhadap tempe. Sedangkan variabel tenaga berpengaruh signifikan terhadap produksi tahu dan tempe. Berdasarkan uji F variabel bahan baku, bahan bakar, dan tenaga kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produksi tempe. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah terdapatnya tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada focus penelitiannya yaitu saat ini penelitian pada industri konveksi.

2. Muhammad Nasrun Safitra (2013)<sup>46</sup> meneliti tentang “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produksi Industri Tahu dan Tempe di Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh input modal, bahan baku, dan tenaga kerja terhadap produksi tahu dan tempe yang ada di Kota Makassar. Metode Penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji statistik F dan T, dengan hasil penelitian uji T menunjukkan bahwa variabel modal berpengaruh signifikan terhadap produksi tahu dan tempe. Sedangkan variabel tenaga kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produksi tahu dan tempe. Berdasarkan uji F variabel modal, bahan baku, dan tenaga kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produksi tahu dan tempe. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah terdapatnya variabel modal. Sedangkan perbedaannya terletak pada focus penelitiannya yaitu saat ini penelitian pada industri konveksi.

---

<sup>46</sup> Muhammad Nasrun Safitra, *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Produksi Tahu dan Tempe di Kota Makassar*, (Universitas Hassanudin Makassar: 2013).

3. Aldia Hapsari (2015)<sup>47</sup> meneliti tentang “Pengaruh Nilai Bahan Baku, Bahan Bakar, dan Jumlah Tenaga Kerja Terhadap Output Industri Tekstil di Indonesia Periode 1983-2012”. Penelitian ini bertujuan untuk untuk meneliti nilai bahan baku, bahan bakar, dan jumlah tenaga kerja secara parsial masing-masing terhadap industri tekstil di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan uji asumsi klasik, uji T dan Uji F. berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa nilai bahan baku, bahan bakar masing-masing terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap output industri tekstil. Sedangkan jumlah tenaga kerja tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap output industri tekstil di Indonesia. Sedangkan berdasarkan uji F, nilai bahan baku, bahan bakar, dan jumlah tenaga kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap output industri tekstil di Indonesia. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah terdapat variabel tenaga kerja dan metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode uji asumsi klasik, uji T dan F. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel, populasi dan lokasi penelitian yang digunakan.
4. Irma Amalia Novitri (2015)<sup>48</sup> meneliti tentang “Pengaruh Tenaga Kerja dan Bahan Baku Terhadap Peningkatan Hasil Produksi pada Industri Tempe (Studi Kasus di Desa Bojongsari Kecamatan

---

<sup>47</sup> Aldia Hapsari, *Pengaruh Nilai Bahan Baku, Bahan Bakar, dan Jumlah Tenaga Kerja terhadap Output Industri Tekstil di Indonesia Periode 1983-2012*, (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: 2015).

<sup>48</sup> Irma Amalia Novitri, *Pengaruh Tenaga Kerja dan Bahan Baku terhadap Peningkatan Hasil Produksi pada Industri Tempe (Studi Kasus di Desa Bojongsari Kecamatan Indramayu)*, (IAIN Syekh Nurjati Cirebon: 2015).

Indramayu)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji seberapa besar pengaruh tenaga kerja dan bahan baku terhadap peningkatan hasil produksi tempe pada industri tempe di Bojongsari-Indramayu. Metode Penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji statistik F dan T, uji asumsi klasik dengan hasil penelitian berdasarkan uji T menunjukkan bahwa variabel tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap produksi tempe, dan bahan baku juga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produksi tempe. Sedangkan berdasarkan uji F secara simultan tenaga kerja dan modal berpengaruh signifikan terhadap produksi tempe. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah terdapat variabel tenaga kerja yang diteliti. Sedangkan perbedaannya adalah fokus penelitiannya yang mana penelitian terdahulu meneliti hasil produksi tempe, sedangkan penelitian saat ini meneliti hasil produksi konveksi.

5. Ismi Ayu Sorayah (2016)<sup>49</sup> dengan penelitian yang berjudul “ Analisis Faktor yang Mempengaruhi Nilai Produksi Industri Kecil Tenun Ikat di Kabupaten Jepara, Jawa Tengah (Studi Kasus di Desa Troso Kecamatan Pacangan Kabupaten Jepara)”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti jumlah tenaga kerja dan bahan baku terhadap nilai produksi tenun ikat di Desa Troso. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear, uji asumsi klasik, uji F dan Uji T dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan

---

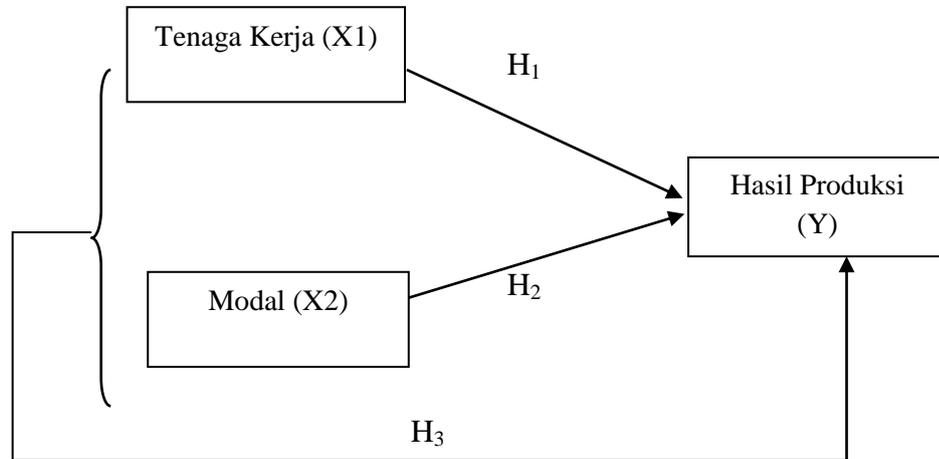
<sup>49</sup> Ismi Ayu Suroyah, *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Nilai Produksi Industri Kecil Tenun Ikat di Kabupaten Jepara Jawa Tengah (Studi Kasus di Desa Troso Kecamatan Pacangan Kabupaten Jepara)*, (Universitas Negeri Yogyakarta: 2016).

signifikan pada tenaga kerja terhadap nilai produksi tenun ikat dan juga terdapat pengaruh positif dan signifikan pada bahan baku terhadap nilai produksi tenun ikat. Secara simultan tenaga kerja dan bahan baku mempunyai hubungan yang signifikan terhadap nilai produksi tenun ikat. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah terdapatnya variabel tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

#### **D. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan pada uraian sebelumnya maka kerangka pemikiran peneliti dalam penelitian ini adalah hasil industri (sebagai variabel dependen) yang dipengaruhi oleh jumlah tenaga kerja dan modal (sebagai variabel independen). Faktor jumlah tenaga kerja secara teoritis mempengaruhi hasil produksi. Jika jumlah tenaga kerja bertambah, akan membuat hasil produksi konveksi bertambah. Selain itu juga mempersingkat waktu yang diperlukan untuk memproduksi.

Faktor modal dalam penelitian ini juga memungkinkan mempengaruhi hasil produksi konveksi, karena tidak memungkinkan suatu produksi berjalan tanpa adanya modal. Modal merupakan faktor terpenting dalam pelaksanaan operasional produksi karena digunakan untuk pembelian sarana dan prasarana serta perlengkapan produksi. Dengan demikian kerangka pemikiran penelitian tersebut adalah pengaruh jumlah tenaga kerja dan modal terhadap hasil produksi konveksi “Shafa Jaya” di Tulungagung yang digambarkan sebagai berikut :



Kerangka pemikiran di atas menunjukkan hubungan antar variabel tenaga kerja dan modal terhadap hasil produksi. Adapun kerangka pemikiran pertama menunjukkan hubungan antara tenaga kerja terhadap hasil produksi. Kedua, menunjukkan hubungan antara modal terhadap hasil produksi. Ketiga, menunjukkan hubungan secara bersama antara tenaga kerja dan modal terhadap hasil produksi.

### E. Hipotesis

Untuk memberikan arah bagi penelitian ini maka diajukan suatu hipotesis. Hipotesis adalah suatu pernyataan atau dugaan yang masih lemah kebenarannya dan perlu dibuktikan atau dugaan yang sifatnya sementara. Berdasarkan permasalahan yang ada, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil produksi industri konveksi “Shafa Jaya” di Tulungagung.

- H<sub>2</sub> : Modal berpengaruh signifikan terhadap hasil produksi industri konveksi “Shafa Jaya” di Tulungagung.
- H<sub>3</sub> : Tenaga kerja dan modal berpengaruh signifikan terhadap hasil produksi industri konveksi “Shafa Jaya” di Tulungagung.