

**PENGARUH UPAH DAN MODAL TERHADAP PENYARAPAN
TENAGA KERJA PADA INDUSTRI KECIL
STUDY KASUS PUSAT INDUSTRI
KECIL MENTENG
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Ekonomi Islam Konsentrasi Manajemen Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Sumatera Utara

Oleh:

PIRMAN FIRISWANDI
NIM 26.12.3.207



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2016**

ABSTRAKSI

Penelitian ini berjudul Pengaruh Upah dan Modal Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil di Pusat Industri Kecil (PIK) Menteng VII, Kota Medan dengan pembimbing I Yusrizal, SE, M.Si dan pembimbing II Nur Ahmadi Bi Rahmani, M.Si. Penyerapan Tenaga Kerja adalah jumlah tertentu dari tenaga yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu atau dengan kata lain penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Upah dan Modal Pada Terhadap Penterapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil di Pusat Industri Kecil (PIK) Menteng VII kota Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kuesioner, yaitu suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan penelitian yang dijawab secara tertulis oleh responden. Penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS* 16.0. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dimana Upah, Modal sebagai variabel independen dan Penyerapan Tenaga Kerja sebagai variabel dependen. Hasil penelitian diperoleh nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0,624 atau 62,4%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari, Upah dan Modal mampu menjelaskan variable terikat, yaitu Penyerapan Tenaga Kerja (Y) sebesar 62,4%, sedangkan sisanya sebesar 37,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Selain itu, variabel Upah menjadi variabel yang paling berpengaruh secara signifikan dengan signifikansi 0,000 dan t hitung sebesar 7,288 sedangkan variabel Modal tidak berpengaruh signifikan karena t hitung yang didapat hanya sebesar 0,400. Dari hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 2,433 + 3,68507X_1 + 9,48509X_2 + \epsilon$.

Kata Kunci: Industri Kecil, Upah, Modal, Penyerapan Tenaga Kerja

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah, penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya kepada penulis sehingga akhirnya dapat merampungkan penelitian ini. Di samping itu, shalawat dan salam di sampaikan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang menyampaikan ajaran Islam kepada seluruh umat manusia sebagai ajaran Rahmat al lailamin.

Dalam upaya penulisan untuk merampungkan perkuliahan serta berusaha untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, maka penulis berkewajiban mengadakan penelitian ilmiah dalam bentuk skripsi. Adapun judul penelitian tersebut adalah: **Pengaruh Upah dan Modal Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil. Studi kasus Pusat Industri Kecil (PIK) Menteng VII Kota Medan.**

Berkat usaha yang maksimal dan dibarengi doa serta motivasi dari berbagai pihak, akhirnya penelitian ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Untuk itu dalam pengantar skripsi ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Ucapan terima kasih yang pertama penulis sampaikan Hormat dan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada Ayahanda Sukarmen, dan Ibunda Suyatmi tercinta juga seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa, nasehat, dorongan semangat, bantuan baik berupa moril maupun materil untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas diperkuliahan sehingga dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Saya ucapkan terima kasih sebnyak-banyaknya juga kepada Bapak Dr. Andri Soemitra, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Bapak Dr. M. Yafiz MA, selaku wakil dekan I, Dr. Chuzaimah Batubara selaku wakil dakan II, dan Dr. Nurlela Harapa selaku wakil dekan III, Ibu ketua Jurusan Dr.

Marliyah, MA, Bapak dan Ibu Dosen serta segenap Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU Medan yang telah mendidik dan membantu penulis dalam proses menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Kemudian ucapan terima kasih yang takterhingga, kepada Bapak Yusrizal, SE. M.Si, dan Bapak Nur Ahmadi Bi Rahmani, M.Si, yang keduanya adalah pembimbing I dan Pembimbing II dalam penulisan skripsi ini telah banyak memberi masukan, pengarahan serta perbaikan terhadap penulisan skripsi, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Begitu juga penulis sampaikan terima kasih kepada seluruh keluarga besar Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) komisariat FEBI UNI-SU, juga sahabat, teman-teman mahasiswa dan mahasiswi, terkhusus buat adek yang selalu disamping dan mendampingi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya penulis sadar bahwa penulisan skripsi ini tentunya masih terdapat kekurangan dan ketidaksempurnaannya, oleh karena itu kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini sangat lah penulis harapkan. Semoga skripsi ini ada manfaatnya untuk semua terutama untuk penulis sendiri sebagai karya yang pertama, dan sembari mengharapkan semoga Allah SWT meridhoi kerja dan usaha-usaha yang telah dikerjakan selama ini. Aminn.

Medan, 21 Rabiul Akhir 1438 H
13 Januari 2017 M

Pirman Firiswandi
NIM. 26123207

DAFTAR ISI

	halaman
PERSETUJUAN	i
ABSTRAKSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORITIS	
A. Gambaran Umum Tentang Inudstri Kecil.....	9
1. Pengertian Industri Kecil.....	9
2. Kelebihan dan Kelemahan Usaha Kecil.....	12
a. Kelebihan Industri Kecil.....	12
b. Kelemahan Industri Kecil.....	14
3. Industri Dalam Islam.....	15
B. Tenaga Kerja.....	17
1. Pengertian Tenaga Kerja.....	17
2. Klasifikasi Tenaga Kerja.....	18
a. Berdasarkan Penduduk.....	18
b. Berdasarkan Batas Kerja.....	19
c. Berdasarkan Kualitasnya.....	19
3. Pandangan Islam terhadap Tenaga Kerja.....	20

C. Upah	21
1. Pengertian Upah	21
2. Komponen Upah.....	22
a. Termasuk Komponen Upah	22
b. Bukan Termasuk Komponen Upah	23
3. Perbedaan Tingkat Upah	24
4. Upah Dalam Pandangan Islam	24
D. Modal.....	26
1. Pengertian Modal	26
2. Klasifikasi Modal	26
3. Sumber Modal	28
a. Ditinjau Dari Asalnya Sumber Modal.....	28
b. Dintinjau Dari Cara Terjadiny Sumber Modal.....	29
E. Permintaan Tenaga Kerja	30
1. Pengertian Permintaan Tenaga Kerja	30
2. Penyerapan Tenaga Kerja.....	31
F. Penelitian Terdahulu.....	32
G. Hubungan Upah dan Modal Terhadap PTK.....	33
1. Hubungan Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	33
2. Hubungan Modal Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	34
H. Kerangka Teoritis	34
I. Hipotesis Penelitian	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
C. Populasi dan Sampel.....	37
1. Populasi	37
2. Sampel.....	37
D. Definisi Operasional.....	38
E. Jenis dan Sumber Data	39

F. Analisis Data	39
1. Analisis Deskriptif.....	39
2. Uji asumsi Klasik	40
3. Uji Statistik.....	41
4. Uji Model	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PUsat Industri Kecil.....	44
1. Sejarah Singkat Pusat Industri Kecil.....	44
2. Letak Geografis dan Kondisi Demografi PIK.....	45
3. Potensi Ekonomi.....	47
B. Hasil Penelitian.....	48
1. Analisis Deskriptif.....	48
a. Analisis Deskriptif Variabel.....	48
2. Uji asumsi Klasik	52
a. Uji Normalitas	52
b. Uji heteroskedastisitas.....	55
c. Uji Autokorelasis.....	56
d. Uji Multikolineritas	57
3. Uji Statistik.....	58
a. Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	58
b. Pengujian Secara Individual (Uji t).....	59
c. Koefisien Koefisien Determinasi (R^2).....	61
d. Model Permasalahan Regresi Linier Berganda	62
C. Pembahasan Penelitian.....	63

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

LAMPIRAN- LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 1.1 Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Menu.ut Kabupaten/ Kota, dan Jenis Kegiatan Seminggu yang Lalu (jiwa), 2015	2
Tabel 1.2 Produk Domestik Regional Bruto Sumatera Utara menurut Lapangan Usaha Atas Dasar Harga Berlaku (milyar rupiah) 2012 – 2015	3
Tabel 1.3 Persentase Penduduk yang Berusia 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama, 2012 - 2014	4
Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	38
Tabel 4.1 Luas Kelurahan dan Persentase Terhadap Luas Kecamatan.....	46
Tabel 4.2 Jumlah Penduduk, Luas Kelurahan, Kepadatan Penduduk Per km ²	46
Tabel 4.3 Banyaknya Industri Besar/sedang, Kecil, dan Kerajinan, Rumah- Tangga menurut Kelurahan Pada Tahun 2007	47
Tabel 4.4 Data Variabel	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Deskriptif Upah	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Deskriptif Modal	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Deskriptif Tenaga Kerja	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	57
Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	58
Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	59
Tabel 4.13 Hasil Uji R ²	61

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1 Peta Medan Tenggara (PIK).....	44
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	53
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi merupakan masalah perekonomian jangka panjang dan menjadi kenyataan yang selalu dialami oleh suatu bangsa. Ditinjau dari sudut ekonomi, pertumbuhan ekonomi menimbulkan dua efek penting, yang pertama adalah kemakmuran atau taraf hidup masyarakat meningkat di setiap daerah tidak hanya wilayah perkotaan saja tetapi juga pada wilayah pedesaan dan yang kedua adalah penciptaan kesempatan kerja baru karena semakin bertambahnya jumlah penduduk. Sementara itu, pertumbuhan ekonomi merupakan rangkaian upaya pembangunan berkesinambungan yang meliputi seluruh kehidupan masyarakat, bangsa, dan negara untuk melaksanakan tugas mewujudkan tujuan nasional yang sebagai mana termaktub dalam Pembukaan UUD 1945. Dengan pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi diharapkan dapat mencapai stabilitas moneter dan ekonomi yang kuat dan stabil. Untuk itulah, diharapkan bangsa Indonesia dapat lebih pemeratakan pembangunan untuk mengurangi berbagai kesenjangan. Dan salah satu tolok ukur bagi pembangunan dan pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi adalah dengan meningkatnya pendapat per kapita.

Salah satu indicator untuk melihat meningkatkannya pendapatan perkapita dalam suatu Negara adalah melihat seberapa besar penyerapan tenaga kerja yang ada. Karena pertumbuhan penduduk harus diimbangi dengan penyediaan lapangan kerja, sebab jika tidak diimbangi dengan lapangan kerja itu akan menyebabkan banyaknya pengangguran dan menjadi ketimpangan dengan pendapatan perkapita itu sendiri. Dan sebenarnya memang kondisi itu adalah menjadi masalah di Indonesia sendiri, di setiap berbagai kota dan salah satu kondisinya adalah di lihat dari sumatera utara. Maka yang menjadi upaya untuk mengatasi pengangguran itu adalah dengan menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat.

Kondisi perekonomian sumatera utara setiap tahunnya mengalami pertumbuhan tercatat dari tahun 2012 sampai tahun 2015 jumlah Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB) Sumatera Utara terus mengalami pertumbuhan.

Tetapi pertumbuhan ekonomi tersebut belum diimbangi dengan penyediaan lapangan kerja yang memadai, hal ini dapat dilihat dari Tingkat Pengangguran Terbuka di Sumatera Utara sebesar 6.71 % pada tahun 2015 terhadap jumlah angkatan kerja yang ada di Sumatera Utara.

Tabel 1.1
Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Menuut Kabupaten/ Kota, dan Jenis Kegiatan Seminggu yang Lalu (jiwa), 2015

Kabupaten/Kota	Angkatan Kerja			Bukan Angkatan Kerja	Jumlah	TPT (%)
	Bekerja	Penganggur	Jumlah			
Kabupaten						
01. Nias	68 820	642	69 462	11 572	81 034	0.92
02. Mandailing Natal	191 616	11 750	203 366	74 880	278 246	5.78
03. Tapanuli Selatan	128 123	8 054	136 177	40 967	177 144	5.91
04. Tapanuli Tengah	158 273	8 288	166 561	52 770	219 331	4.98
05. Tapanuli Utara	153 301	4 029	157 330	30 922	188 252	2.56
06. Toba Samosir	91 269	3 277	94 546	23 223	117 769	3.47
07. Labuhanbatu	163 324	20 999	184 323	123 157	307 480	11.39
08. Asahan	276 998	17 120	294 118	186 820	480 938	5.82
09. Simalungun	389 413	23 741	413 154	175 137	588 291	5.75
10. Dairi	151 557	1 930	153 487	24 062	177 549	1.26
23. Labuhanbatu Utara	141 176	13 533	154 709	76 411	231 120	8.75
24. Nias Utara	61 297	2 566	63 863	16 845	80 708	4.02
25. Nias Barat	42 615	1 301	43 916	7 568	51 484	2.96
Kota						
71. Sibolga	36 845	4 210	41 055	17 559	58 614	10.25
72. Tanjungbalai	64 659	7 234	71 893	38 995	110 888	10.06
73. Pematangsiantar	110 785	11 593	122 378	55 938	178 316	9.47
74. Tebing Tinggi	63 001	7 361	70 362	41 669	112 031	10.46
75. Medan	875 794	108 243	984 037	648 453	1 632 490	11
76. Binjai	112 661	12 511	125 172	66 115	191 287	10
77. Padangsidimpuan	91 385	6 835	98 220	45 641	143 861	6.96
78. Gunungsitoli	53 596	5 952	59 548	30 004	89 552	10
Sumatera Utara	5 962 304	428 794	6 391 098	3 107 876	9 498 974	6.71

Sumber: BPS- Survei Angkatan Kerja Nasional bulan Agustus 2015

Tabel 1.2
[Seri 2010] Produk Domestik Regional Bruto Sumatera Utara menurut Lapangan Usaha Atas Dasar Harga Berlaku (milyar rupiah) 2012 - 2015

LAPANGAN USAHA	2012	2013	2014 ^{*)}	2015 ^{**)}
A Pertanian Kehutanan dan Perikanan	103 933,11	115 190,25	121 443,44	125 808,05
B Pertambangan dan Penggalian	4 848,02	6 581,44	6 899,06	7 732,92
C Industri Pengolahan	86 171,93	93 241,47	104 224,00	115 560,02
D Pengadaan Listrik dan Gas	641,93	597,74	598,06	575,25
E Pengadaan Air Pengelolaan Sampah Limbah dan Daur Ulang	399,03	441,82	501,06	572,26
F Konstruksi	51 426,26	60 232,62	69 460,77	77 801,96
G Perdagangan Besar dan Eceran dan Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	70 891,92	78 324,82	89 597,00	99 646,14
H Transportasi dan Pergudangan	19 056,20	22 990,25	25 923,44	28 501,21
I Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	9 100,94	10 598,78	12 283,32	13 761,21
J Informasi dan Komunikasi	8 957,70	9 594,39	10 287,35	11 124,25
K Jasa Keuangan dan Asuransi	13 479,43	15 738,02	17 057,99	19 144,95
L Real Estate	16 358,72	20 078,79	22 786,42	25 712,58
M,N Jasa Perusahaan	3 646,33	4 224,04	4 836,42	5 472,33
O Administrasi Pemerintahan Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	14 786,94	16 427,96	18 832,08	21 234,54
P Jasa Pendidikan	7 938,01	8 848,51	9 930,06	10 713,83
Q Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	3 519,33	4 020,16	4 604,43	5 328,76
R,S,T,U Jasa lainnya	1 964,64	2 332,95	2 690,05	3 031,75
PDRB	417 120,44	469 464,02	521 954,95	571 722,01
PDRB Tanpa Migas	416 481,05	468 762,15	521 200,46	570 990,36

Sumber : BPS Provinsi Sumatera Utara

Keterangan : *) Angka Sementara

**) Angka Sangat Sementara

Dari tabel 1.1 tersebut, dapat diketahui lima kabupaten/kota di Sumatera Utara yang persentase Tingkat Pengangguran Terbukanya tertinggi pada tahun 2015 yaitu dari yang terendah Tanjungbalai sebesar 10.06 %, kota Sibolga sebesar 10.25 %, kota Tebing Tinggi sebesar 10.45 %, kota Medan sebesar 11 % dan yang terakhir adalah kota Labuhanbatu sebesar 11.39 % dari seluruh angkatan kerja. Angka tersebut terbilang besar dari persentase pencari kerja.

Salah satu sektor ekonomi yang menyerap banyak tenaga kerja adalah sektor industri. Kota Medan sektor industri cukup berperan dalam menyumbangkan Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB). Pada tahun 2012 sektor industri

memberikan sumbangan terbesar kedua terhadap PDRB setelah sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan. Dan itu terus mengalami kenaikan sampai tahun 2015.

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut dapat diketahui sektor industri pengolahan memberikan sumbangan PDRB yang cukup besar yaitu 86.171,93 milyar pada tahun 2012, 93.241,00 milyar pada tahun 2013, 104.224,00 milyar pada tahun 2014, dan 115.560,02 milyar pada tahun 2015. Jika dilihat dari ketenagakerjaan di kota medan, sektor industri pengolahan juga tidak sedikit dalam penyerapan tenaga kerja. Seperti yang terlihat dalam tabel 1.3.

Tabel 1.3
Persentase Penduduk yang Berusia 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama, 2012 - 2014

Lapangan Pekerjaan Utama	2012	2013	2014
1. Pertanian, kehutanan, perkebunan, perikanan, peternakan	43,40	43,45	42.52
2. Pertambangan dan Penggalian	0,71	0,62	0.55
3. Industri Pengolahan	7,68	7,11	7.84
4. Listrik, Gas dan Air Minum	0,32	0,34	0.29
5. Bangunan	6,33	6,61	6.4
6. Perdagangan, Hotel dan Rstoran	19,42	18,94	20.08
7. Pengangkutan dan Komunikasi	4,80	4,60	4.85
8. Bank dan Lembaga Keuangan	1,79	2,17	2.06
9. Jasa Kemasyarakatan	15,56	16,16	15.39
Jumlah	100,00	100,00	100

Sumber: BPS-Survei Angkatan Kerja Nasional

Berdasarkan tabel 1.3, dapat dilihat persentase penduduk yang bekerja di sektor industri pengolahan cukup banyak yaitu sebesar 7.84 % pada tahun 2015 dari seluruh penduduk yang bekerja.

Menurut Rudjito¹, Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Indonesia yang memiliki peranan yang penting dalam perekonomian Indonesia, baik ditinjau dari segi jumlah usaha maupun dari segi penciptaan lapangan kerja. Mengembangkan industri kecil akan mengatasi masalah pengangguran, menyediakan lapangan kerja sehingga memperbesar penyerapan tenaga kerja. Dan pada akhirnya akan meningkatkan pendapatan. Di kota medan sendiri pada tahun 2009 ada sekitar 22 ribu pelaku UMKM di Kota Medan dan jumlah itu terus meningkat hingga 2015 jumlahnya sekitar mencapai 300 ribu. Tingginya pertumbuhan UMKM tersebut tentunya sangat menggembirakan, namun yang jadi masalah jumlah tersebut belum bisa menekan angka pengangguran di kota medan yang mencapai 11 % pada tahun 2015.

Beberapa tahun ini pemerintah mulai memperhatikan sektor industri kecil sebagai salah satu sektor yang dianggap cukup mampu untuk bertahan menghadapi kondisi krisis ekonomi yang dihadapi Indonesia. Industri kecil diharapkan dapat memperluas kesempatan kesempatan kerja di daerah pedesaan dalam masalah kemiskinan. Sehingga sektor ini merupakan salah satu sektor perekonomian yang mampu mengurangi pengangguran. Salah satu bentuk kepedulian pemerintah terhadap industri kecil, maka di buatlah kebijakan yang diharapkan dapat mempertahankan industri kecil. Salah satu kebijakannya adalah lokasi khusus untuk industri kecil menengah (UMK) yang diberi nama Pusat Industri Kecil (PIK) yang terletak di kecamatan Medan Denai.

Lokasi Pusat Industri Kecil (PIK) ini berada berada di tepat yang terpisah dengan masyarakat kelurahan Medan Tenggara lainnya, karena PIK tersebut berada dalam satu lingkungan yang memang di khususkan bagi para pengusaha industri kecil. Kecamatan Medan Denai ini merupakan salah satu kawasan dengan berbagai aktivitas usaha kecil yang memiliki beragam bidang kerajinan seperti,

¹ Rudjito, *Peran Lembaga Keuangan Mikro Dalam Otonomi Daerah Guna Menggerakkan Ekonomi Rakyat dan Menanggulangi Kemiskinan*, (Jogjakarta : Studi Kasus Bank Rakyat Indonesia, Jurnal Keuangan Rakyat Tahun II, Nomor 1, Maret 2003)

sepatu, konveksi, dan tas. Jumlah pengrajin menurut survei BPS pada tahun 2007 khusus di Medan Tenggara sendiri berjumlah 73 pengrajin dan itu terus menurun sampai saat ini berjumlah 42 pengrajin. Untuk tetap bertahan dalam usahanya mereka membutuhkan campur tangan pemerintah, swasta maupun LSM/LPSM yang bertujuan untuk menambah nilai tambah (*value added*) seperti penyuluhan, bantuan modal, bantuan teknis, manajemen dan sebagainya. Menghadapi persaingan pengrajin harus dapat beradaptasi dengan kondisi yang terjadi. Adanya berbagai masalah yang dihadapi pengrajin seperti, keterbatasan modal, bahan baku, kualitas sumber daya manusia yang masih rendah, kurangnya aspek informasi, jaringan bisnis, kurangnya pengetahuan tentang kemitraan, rendahnya kemampuan pemberian upah dan kemampuan bersaing ini menunjukkan sulitnya untuk mempertahankan keberlangsungan usaha.

Walapun Pusat Industri Kecil (PIK) terkesan memiliki masalah yang kompleks, baik dari segi eksternal dan internalnya, namun masalah penyerapan tenaga kerja sendiri harus di lihat secara khusus. Karena pendirian usaha ini juga tujuannya mengurangi pengangguran dan menaikkan taraf hidup masyarakat.

Penyerapan tenaga kerja pada industri dipengaruhi oleh dua faktor yaitu eksternal dan internal. Secara eksternal dipengaruhi oleh tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, pengangguran, dan tingkat bunga², dan secara internal dipengaruhi oleh tingkat upah, tingkat produktivitas tenaga kerja, dan modal³. Pusat Industri Kecil (PIK) adalah salah satu pusat industri kecil yang ada di kota Medan tepatnya di Medan Denai, Mentenag VII. Di dalam PIK terdapat ± 42 Pengusaha yang terdiri dari berbagai jenis usaha. Peneliti memilih study kasus di PIK karena lokasinya yang terjangkau dan juga merupakan pusat industri kecil sehingga cocok dengan objek peneliti. Kemudian Pra penelitian yang peneliti lakukan di Pusat Industri Kecil (PIK) dengan beberapa pelaku usaha pada beberapa waktu lalu juga menemukan beberapa masalah seperti yang peneliti utarakan di atas, dan salah satunya adalah bahwa belum bisa menerima karyawan

² Hani, Handoko T. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), h. 67

³ Simanjuntak, Payaman J, *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*, (Jakarta: FEUI, 1985), h. 45

dari luar salah satu kendala adalah masalah Upah dan Modal dan itu merupakan masalah yang menjadi fokus penelitian. Sehingga dari latar belakang tersebut lah peneliti melakukan penelitian dengan judul. **“PENGARUH UPAH DAN MODAL TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA INDUSTRI KECIL. (study kasus: PIK, Medan Denai Menteng VII)**

B. Identifikasi Masalah

Dalam dunia industri penyerapan tenaga kerja dilihat dari dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal berkaitan dengan upah, produktifitas tenaga kerja, modal, dan pengeluaran non upah. Sedangkan faktor eksternal berkaitan dengan inflasi, pengangguran, dan pendapatan nasional yang hanya bisa diselesaikan oleh pemerintah

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini, adalah:

1. Apakah Upah berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja?
2. Apakah Modal berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja?
3. Apakah Upah dan Modal berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai yaitu untuk menganalisis:

1. Pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja
2. Pengaruh modal terhadap penyerapan tenaga kerja
3. Pengaruh upah dan modal terhadap penyerapan tenaga kerja

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini berguna memberikan informasi kepada pelaku usaha industri kecil mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri kecil sehingga memberikan masukan agar industrinya lebih berkembang.

2. Bagi pemerintah sendiri penelitian ini berguna, untuk mempermudah pemerintah untuk mengambil kebijakan terkait tentang regulasi pembinaan tenaga kerja sendiri dan perizinan mendirikan usaha.
3. Bagi ilmu pengetahuan penelitian ini berguna untuk menambah referensi dan literatur keilmuan di masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

E. Gambaran Umum Tentang Industri Kecil

1. Pengertian industri kecil

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Bab 1 pasal 1. Ketentuan umum:

- a. Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana di atur 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 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.
- d. Usaha besar adalah usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh badan usaha dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan lebih besar dari usaha menengah, yang meliputi usaha nasional milik negara atau swasta, usaha patungan, dan usaha asing yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia.
- e. Dunia usaha adalah usaha mikro, usaha kecil, usaha menengah dan usaha besar yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia dan berdomisili di Indonesia.

Menurut Badan Pusat Statistik Indonesia Industri Pengolahan adalah suatu kegiatan ekonomi yang melakukan kegiatan mengubah suatu barang dasar secara mekanis, kimia, atau dengan tangan sehingga 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/makloon dan pekerjaan perakitan (*assembling*). Jasa industri adalah kegiatan industri yang melayani keperluan pihak lain. Pada kegiatan ini bahan baku disediakan oleh pihak lain sedangkan pihak pengolah hanya melakukan pengolahannya dengan mendapat imbalan sejumlah uang atau barang sebagai balas jasa (upah makloon), misalnya perusahaan penggilingan padi yang melakukan kegiatan menggiling padi/gabah petani dengan balas jasa tertentu.

Perusahaan atau usaha industri adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang atau jasa, terletak pada suatu bangunan atau lokasi tertentu, dan mempunyai catatan administrasi tersendiri mengenai produksi dan struktur biaya serta ada seorang atau lebih yang bertanggung jawab atas usaha tersebut.

Penggolongan perusahaan industri pengolahan ini semata-mata hanya didasarkan kepada banyaknya tenaga kerja yang bekerja, tanpa memperhatikan apakah perusahaan itu menggunakan mesin tenaga atau tidak, serta tanpa memperhatikan besarnya modal perusahaan itu. Klasifikasi industri yang digunakan dalam survei industri pengolahan adalah klasifikasi yang berdasar kepada *International Standard Industrial Classification of all Economic Activities (ISIC) revisi 4*, yang telah disesuaikan dengan kondisi di Indonesia dengan nama Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) tahun 2009.

Kode baku lapangan usaha suatu perusahaan industri ditentukan berdasarkan produksi utamanya, yaitu jenis komoditi yang dihasilkan dengan nilai paling besar. Apabila suatu perusahaan industri menghasilkan 2 jenis komoditi atau lebih dengan nilai yang sama maka produksi utama adalah komoditi yang dihasilkan dengan kuantitas terbesar.

Golongan Pokok:

- 1) Makanan
- 2) Minuman
- 3) Pengolahan tembakau
- 4) Tekstil
- 5) Pakaian jadi
- 6) Kulit, barang dari kulit dan alas kaki
- 7) Kayu, barang dari kayu dan gabus (tidak termasuk furnitur) dan barang anyaman dari bambu, rotan dan sejenisnya
- 8) Kertas dan barang dari kertas
- 9) Pencetakan dan reproduksi media rekaman
- 10) Produk dari batu bara dan pengilangan minyak bumi
- 11) Bahan kimia dan barang dari bahan kimia
- 12) Farmasi, produk obat kimia dan obat tradisional
- 13) Karet, barang dari karet dan plastic
- 14) Barang galian bukan logam
- 15) Logam dasar
- 16) Barang logam, bukan mesin dan peralatannya
- 17) Komputer, barang elektronik dan dan optic
- 18) Peralatan listrik
- 19) Mesin dan perlengkapan dll
- 20) Kendaraan bermotor, trailer dan semi trailer
- 21) Alat angkutan lainnya
- 22) Furnitur
- 23) Pengolahan lainnya
- 24) Jasa reparasi dan pemasangan mesin dan peralatan

M. Tohar mendefinisikan perusahaan kecil adalah sebagai berikut Usaha kecil adalah kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil, dan memenuhi kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan serta kepemilikan sebagaimana diatur dalam undang-undang.⁴

Menurut Ina Primiana mendefinisikan usaha kecil adalah sebagai berikut⁵:

- a) Pengembangan empat kegiatan ekonomi utama (core business) yang menjadi motor penggerak pembangunan, yaitu agribisnis, industri manufaktur, sumber daya manusia (SDM), dan bisnis kelautan.
- b) Pengembangan kawasan andalan, untuk dapat mempercepat pemulihan perekonomian melalui pendekatan wilayah atau daerah, yaitu dengan pemilihan wilayah atau daerah untuk mewartahi program prioritas dan pengembangan sektor-sektor dan potensi.
- c) Peningkatan upaya-upaya pemberdayaan masyarakat.

Secara umum industri kecil dapat didefenisikan sebagai suatu usaha atau kegiatan pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan. Hasil dari industri tidak hanya berbentuk barang tetapi juga ada yang berupa jasa.

2. Kelebihan dan Kelemahan Usaha Kecil

Usaha kecil memiliki segi-segi lemah dan segi-segi lebih. Berikut ini akan dipaparkan kelebihan dan kelemahan usaha kecil.⁶

a. Kelebihan usaha kecil

Usaha kecil pada kenyataannya mampu bertahan dan mengantisipasi kelesuan perekonomian yang diakibatkan inflasi maupun berbagai faktor penyebab lainnya. Tanpa subsidi maupun proteksi, usaha kecil mampu berperan sebagai penyangga dalam perekonomian masyarakat kecil/lapisan bawah.

⁴ M. Tohar, *Membuka Usaha Kecil*, (Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 2001), h. 1

⁵ Ina Primiana, *Menggerakkan Sektor Riil UKM & Industri*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2009), h. 11

⁶ M. Tohar, *Membuka Usaha Kecil*, (Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 2001), h. 27-19

Disamping itu, usaha kecil juga memiliki nilai strategis bagi perkembangan perekonomian Negara kita, antara lain sebagai berikut:

- 1) Banyak produk-produk tertentu yang dikerjakan oleh perusahaan kecil. Perusahaan besar dan menengah banyak ketergantungan ke pada perusahaan kecil, karena jika hanya dikerjakan perusahaan besar dan menengah, marginnya tidak ekonomis.
- 2) Merupakan pemerataan konsentrasi dan kekuatan-kekuatan ekonomi dalam masyarakat

Secara umum perusahaan dalam skala kecil baik usaha perseorangan maupun persekutuan (kerja sama) memiliki kelebihan daya tarik. Kelebihan dan daya tarik tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Pemilik merangkap menejer perusahaan dan merangkap semua fungsi manajerial seperti marketing, *finance*, dan administrasi.
- b. Dalam pengelolaannya mungkin tidak memiliki keahlian manajerial yang handal.
- c. Sebagian besar membuat lapangan kerja baru, inovasi, sumber daya baru serta jasa-jasa baru.
- d. Resiko usaha menjadi beban pemilik.
- e. Pertumbuhannya lambat, tidak teratur, tetapi kadang-kadang terlalu cepat dan bahkan prematur.
- f. Fleksibel terhadap bentuk fluktuasi jangka pendek, namun tidak memiliki rencana jangka panjang.
- g. Bebas menentukan harga produk atas barang dan jasa.
- h. Prosedur hukumnya sederhana.
- i. Pajak relatif ringan, karena yang dikenakan pajak adalah pribadi/pengusaha, bukan pendirinya.
- j. Komunikasi dengan pihak luar bersifat pribadi
- k. Mudah dalam proses pendiriannya
- l. Mudah dibubarkan setiap saat jika dikhendaki.
- m. Pemilik mengelola secara mandiri dan bebas waktu.

- n. Pemilik menerima seluruh laba.
- o. Umumnya mampu untuk *survive*.
- p. Cocok untuk mengelola produk, jasa atau proyek perintisan yang sama sekali baru, atau belum pernah ada yang mencobanya, sehingga memiliki sedikit pesaing.
- q. Memberikan peluang dan kemudahan dalam peraturan dan kebijakan pemerintah demi perkembangan usaha kecil.
- r. Diversifikasi usaha terbuka luas sepanjang waktu dan pasar konsumen senantiasa etrgali melalui kreativitas pengelola.
- s. Relatif tidak membutuhkan investasi terlalu besar, tenaga kerja tidak berpendidikan tinggi, dan sarana produksi lainnya relatif tidak terlalu mahal.
- t. Mempunyai ketergantungan secara moral dan semangat usaha dengan pengusaha kecil lainnya.

b. Kelemahan pengelolaan Usaha Kecil

Kelemahan dan hambatan dalam pengelolaan usaha kecil umumnya berkaitan dengan *faktor intern* dari usaha kecil itu sendiri. Kelemahan dan hambatan-hambatan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Terlalu banyak biaya yang dikeluarkan, utang yang tidak bermanfaat, tidak mematuhi ketentuan pembukuan standar.
- 2) Pembagian kerja yang tidak proporsional, dan karyawan sering bekerja diluar batas jam kerja standar.
- 3) Tidak mengetahui secara tepat berapa kebutuhan modal kerja karena tidak adanya perencanaan kas.
- 4) Persediaan barang terlalu banyak sehingga beberapa jenis barang ada yang kurang laku.
- 5) Sering terjadi mist-manajemen dan ketidak pedulian pengelolaan terhadap prinsip-prinsip manajerial.
- 6) Sumber modal yang terbatas pada kemampuan pemilik.

- 7) Perencanaan dan program pengendalian sering tidak ada atau belum pernah merumuskan.

Adapun yang menyangkut *faktor ekstern* antara lain:

- 1) Risiko dan utang-utang kepada pihak ketiga ditanggung oleh kekayaan pribadi pemilik.
- 2) Sering kekurangan informasi bisnis, hanya mengacu pada intuisi dan ambisi pengelola, serta lemah dalam promosi.
- 3) Tidak pernah melakukan studi kekayaan, penelitian pasar, dan analisa perputaran uang tunai.

3. Industri Dalam Islam

Sebagai pembahasan yang lalu bahwa industri secara umum didefinisikan sebagai suatu usaha atau kegiatan pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan. Hasil dari industri tidak hanya berbentuk barang tetapi juga ada yang berupa jasa. Namun pembahasan kali ini, ada kesulitan untuk mencari padanan kata industri di dalam Alquran. Walaupun demikian, ada beberapa ayat di dalam Alquran yang mengesankan tentang produksi. Di dalam buku ekonomi Islam yang diterbitkan oleh P3EI UII Yogyakarta dan BI, disebutkan beberapa ayat produksi. Seperti disebut industri besi, dan kuningan (QS. Saba' :10-11), Al-kahfi:96, industri perhiasan emas, perak mutiara dan sutera (QS. Al-Insan:15-16, Al-Hajj, Al-kahfi:31), Industri minyak dan pertambangan (QS. AL-mukminun:20, Al-Hadid:25) dan lain-lain.⁷

Kata produksi berasal dari bahasa Inggris "*production*" yang artinya penghasilan. Secara istilah, kata ini dimaknai dengan tindakan dalam membuat komoditi, barang-barang maupun jasa-jasa.⁸ Dalam literatur berbahasa Arab, padanan kata produksi adalah "*intaj*" yang terambil dari kata *nataja*. Kata ini oleh Muhammad Rawas Qal'aji diterjemahkan dengan, "mewujudkan atau

⁷ Pusat Pengajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI) dan BI, Ekonomi Islam, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008,) h. 235-237

⁸ Rusta Efendi, *Produksi Dalam Islam*, (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2003), h. 11

mengadakan sesuatu” atau “pelayanan jasa yang jelas dengan menuntut adanya bantuan penggabungan unsur-unsur produksi yang terbingkai dalam waktu yang terbatas. Berangkat dari makna literatur ini, dapat dipahami bahwa produksi adalah kegiatan yang dikerjakan untuk menambah nilai guna suatu benda atau menciptakan benda baru sehingga lebih bermanfaat dalam memenuhi kebutuhan.⁹ Dan ini sama pengertiannya dengan defenisi industri kecil.

Salah satu ayat yang menggambarkan tentang produksi atau industri adalah QS. Al-Hadid: 25¹⁰ :

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ

Artinya: “*Sesungguhnya kami telah mengutus rasul-rasul kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah kami turunkan bersama mereka Al-kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat Lagi Maha Perkasa*”. (QS. Al-Hadid: 25).

Semangat produksi terlihat secara implisit di dalam tafsit ayat tersebut. Di dalam tafsir kita dapatkan penjelasan bahwa, Allah Swt menganugerahkan kepada manusia “besi” suatu karunia yang tidak terhingga nilai dan manfaatnya. Dengan besi dapat dibuat berbagai macam keperluan manusia, sejak dari yang besar sampai kepada yang kecil, seperti berbagai macam kendaraan di darat, di laut dan di udara, keperluan rumah tangga dan sebagainya. Dan tentu saja besi hanya salah satu perumpamaan bahan baku dari sekian banyak yang Allah ciptakan bahan baku yang tersedia di muka bumi ini yang bisa di tingkatkan

⁹ Amiur Nuruddin, *Dari Mana Sumber Hartamu*, (Jakarta: Erlangga, 2010), h. 37

¹⁰ Lihat, QS. Al-Hadid: 25

pengelolaannya dalam industri kecil ataupun besar sehingga bisa menghasilkan manfaat yang lebih bagi kebutuhan manusia.¹¹

F. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di [Indonesia](#) adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

Angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang ingin dan yang benar-benar menghasilkan barang dan jasa (BPS, 2008).

Angkatan kerja terdiri dari:

- a. Golongan yang bekerja.
- b. Golongan yang menganggur dan mencari kerja.

Sedangkan kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri dari:

- a. Golongan yang bersekolah.
- b. Golongan yang mengurus rumah tangga.
- c. Golongan lain-lain atau yang menerima pendapatan.

¹¹ Azhari Akmal Tarigan, *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi ALquran*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2004), h. 167-170

Angkatan kerja yang digolongkan bekerja (BPS, 2008) adalah:

- a. Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan yang lamanya bekerja paling sedikit satu jam selama seminggu yang lalu.
- b. Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam adalah:
 - 1) Pekerja tetap, pegawai-pegawai pemerintah atau swasta yang sedang tidak masuk kerja karena cuti, sakit, mogok, mangkir ataupun perusahaan menghentikan kegiatan sementara.
 - 2) Petani-petani yang mengusahakan tanah pertanian yang tidak bekerja karena menunggu hujan untuk menggarap sawah.
 - 3) Orang-orang yang bekerja di bidang keahlian seperti dokter, tukang cukur, dalang, dan lain-lain.

Angkatan kerja yang digolongkan menganggur dan sedang mencari pekerjaan (BPS, 2007):

- a. Mereka yang belum pernah bekerja pada saat sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.
- b. Mereka yang pernah bekerja pada saat pencacahan, sedang menganggur dan berusaha mencari pekerjaan.
- c. Mereka yang dibebastugaskan dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.

2. Klasifikasi Tenaga Kerja

a. Berdasarkan penduduknya

- 1) **Tenaga kerja**, Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada 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. Contoh kelompok ini adalah:

- 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. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

2) **Tenaga kerja terlatih**, Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerjayang memiliki keahlian dalam bidang tertentudengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: 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. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

Menurut Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi mereka secara fisik mampu dan sewaktu-waktu ikut bekerja¹².

Mulyadi, mengatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-45 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi suatu barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut¹³.

3. Pandangan Islam terhadap Tenaga Kerja

Dalam pandangan kapitalisme, tenaga kerja pada dasarnya adalah faktor produksi yang tidak berbeda dengan faktor produksi lainnya, misalnya barang-barang modal. Oleh karenanya, tingkat Upah (*wage rate*) – yang merupakan harga dari tenaga kerja – akan ditentukan berdasarkan kekuatan permintaan dan penawaran dalam pasar tenaga kerja. Dan di dalam dunia nyata nasib tenaga kerja dalam perekonomian kapitalisme seringkali lebih menyedihkan, tenaga kerja harus bersaing dengan tenaga mesin, tenaga robot dan alat-alat fisik lain yang dapat menjadi substansi bagi tenaga kerja manusia. Akibatnya, tingkat upah tenaga kerja manusia akan cenderung menurun karena kalah bersaing dengan mesin. Para pekerja sering dipaksa atau terpaksa menerima tingkat upah yang rendah, bahkan tidak cukup memadai bagi suatu kehidupan yang layak.

¹² Simanjuntak, Payaman J, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. 2 ed. (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1998), h. 35

¹³ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), h. 27

Pengisapan terhadap buruh oleh para majikan dilarang di dalam Islam. Dalam hal ini adalah membesarkan hati untuk mengutip pernyataan Nabi Muhammad SAW, *“Manusia tidak berhak atas sebagian yang tidak diberikan Tuhan kepadanya. Tuhan memberikan kepada setiap orang haknya, oleh karena itu jangan mengganggu apa yang dimiliki orang lain.* Nabi juga mengatakan, *“upah seorang buruh harus dibayarkan kepadanya sebelum keringat di badannya kering.* Selanjutnya diriwayatkan bersumber dari Ibn Majah bahwa Nabi Saw berkata, *kewajiban para majikan hanya menerima pekerjaan yang mudah dilakukan oleh karyawannya. Janganlah memperkerjakan mereka sedemikian rupa sehingga berakibat buruk bagi kesehatannya.”*

Panduan normatif ini menghantarkan kita kepada suatu perspektif terhadap buruh. Perbedaan profesi dan pekerjaan antara manusia bukanlah perbedaan status, yang membuat seseorang lebih mulia dan terhormat dari yang lain. Perbedaan itu bukanlah hakiki. Perbedaan antar majikan dan buruh sesungguhnya adalah perbedaan fungsional. Ada yang berfungsi sebagai manager, direktur dan ada pula yang menjadi buruh atau karyawan. Oleh sebab itu, buruh atau karyawan dalam perspektif ekonomi islam bukanlah termasuk dalam kategori modal atau kapital. Mereka adalah manusia yang eksistensi kemanusiaannya harus dihormati dan diakui. Upaya-upaya yang diarahkan untuk mengeskplotasi manusia tidak saja bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan, juga berlawanan dengan nilai-nilai Ilahiyyah.

G. Upah

1. Pengertian Upah

Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Namun, dalam menetapkan besarnya upah, pengusaha dilarang membayar lebih

rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat (Pasal 90 ayat 1 UU No. 13/ 2003). Apabila pengusaha memperjanjikan pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum (Pasal 91 ayat 2 UU No. 13/2003).

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1 No. 13/2003). Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

- a. upah minimum
- b. upah kerja lembur
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Komponen upah sendiri terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 UU No. 13/2003).

2. Komponen Upah

Menurut surat edaran Menteri Tenaga Kerja RI No: SE-07/Men/1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah, yaitu sebagai berikut:

- a. Termasuk komponen Upah
 - a. Upah pokok, adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesempatan.

- b. Tunjangan Kerja, adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok. Seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kematian, tunjangan daerah, dan lain-lain. Tunjangan makan dan tunjangan transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh pekerjaan menurut satuan waktu, harian atau bulanan.
 - c. Tunjangan tidak tetap, adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport yang didasarkan pada kehadiran, tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan bisa dalam bentuk uang atau fasilitas makan)
- b. Bukan Termasuk Komponen Upah
- a. Fasilitas, adalah kenikmatan dalam bentuk nyata/natura yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal yang bersifat khusus atau meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput pekerja atau lainnya), pemberian makan secara Cuma-Cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan lain-lain.
 - b. Bonus, adalah bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas, besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.

- c. Tunjangan Hari Raya (THR), gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya.

3. Perbedaan Tingkat Upah

Setiap pengusaha adalah *price taker* artinya mereka tidak dapat mempengaruhi harga. Penjual menjual hasil produksinya menurut harga pasar dan membeli faktor produksi dengan harga pasar juga. Ini berarti tingkat upah dimana saja harus sama juga. Tapi kenyataan yang dapat disaksikan adalah bahwa terdapat perbedaan tingkat upah. Perbedaan tingkat upah tersebut terjadi semata-mata karena pada dasarnya pasar kerja itu sendiri terdiri dari beberapa pasar kerja yang berbeda dan terpisah satu sama lain. Perbedaan tingkat upah tersebut diantaranya dipengaruhi oleh¹⁴:

- a. Perbedaan tingkat pendidikan, latihan dan pengalaman
- b. Persentase biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi
- c. Perbedaan proporsi keuntungan perusahaan terhadap penjualannya
- d. Perbedaan peranan pengusaha yang bersangkutan dalam menentukan harga
- e. Perbedaan skala besar kecilnya perusahaan
- f. Perbedaan tingkat efisiensi dan manajemen
- g. Perbedaan kemampuan atau kekautan serikat pekerja
- h. Faktor kelangkaan
- i. Perbedaan besar kecilnya resiko atau kemungkinan mendapatkan kecelakaan di lingkungan kerja

4. Upah Dalam Pandangan Islam

Dalam pandangan syariat Islam upah merupakan hak dari orang telah bekerja (ajir/employee/buruh) dan kewajiban bagi orang yang memperkerjakan (musta'jir/employer/majikan). Meskipun terminologi umum yang digunakan untuk bekerja adalah 'amal tetapi kata yang dipakai untuk menyebut bekerja

¹⁴ Payaman J. Simanjutak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Indonesia, 1985), h. 109

adalah ajir bukan ‘amal atau ‘ummal. Kata yang terakhir ini tidak lazim untuk menyebut buruh. Termasuklah di dalam makna kata ‘amal (‘ummal) adalah orang yang bekerja buat dirinya sendiri. Upah sesungguhnya adalah sesungguhnya adalah kompensasi atas jasa yang telah diberikan seorang tenaga kerja. Perampasan terhadap upah adalah suatu perbuatan buruk yang akan mendapat ancaman siksa dari Allah Swt.¹⁵

Dalam konteks kajian ini, al-ajru (jamaknya al-ujur) yang dibahas dalam arti upah di dunia. Beberapa ayat yang berkenaan dengan al-ajru dalam konteks duniawi akan dikaji dan salah satu ayat tentang upah adalah:

QS.Al-Qashash: 26¹⁶

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ص إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: *salah satu dari kedua wanita itu berkata: “ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”*

Berdasarkan pada QS. Al-Qashash ayat 26 seseorang boleh mengangkat pekerja dan menjadi pekerja atas suatu pekerjaan. Pekerja berhak mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah diselesaikannya, pemberi pekerjaan tersebut memiliki kewajiban untuk membayar upah kepada pekerja tersebut.¹⁷

¹⁵ Hendrie Anto, Pengantar Ekonomika...h.227

¹⁶ Lihat, QS.Al-Qashash: 26

¹⁷ Azhari Akmal Tarigan, Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi ALquran, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2004, h. 158

H. Modal

1. Pengertian Modal

Pengertian modal oleh berbagai ahli yang dikutip oleh Bambang Riyanto¹⁸ : Menurut Prof. Meij "Modal adalah sebagai kolektivitas dari barang-barang modal yang terdapat dalam neraca sebelah debet, yang dimaksudkan dengan barang-barang modal adalah semua barang yang ada dalam rumah tangga perusahaan dalam fungsi produktifitasnya untuk membentuk pendapatan".

Menurut Prof. Polak "Modal adalah sebagai kekuasaan untuk menggunakan barang-barang modal, dengan demikian modal ialah terdapat di neraca sebelah kredit, adapun yang dimaksud dengan barang modal adalah barang-barang yang ada dalam perusahaan yang belum digunakan, jadi yang terdapat di neraca disebelah debet".

Menurut Prof. Bakker "Modal ialah baik yang berupa barang-barang kongkret yang masih ada dalam rumah tangga perusahaan yang terdapat di neraca sebelah debet, maupun berupa daya beli atau nilai tukar dari barang-barang itu yang tercatat disebelah kredit".

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa modal merupakan barang-barang yang kongkret yang ada dalam perusahaan atau menunjukkan dana jangka panjang pada suatu perusahaan yang meliputi semua bagian disisi kanan neraca kecuali hutang lancar.

2. Klasifikasi Modal

Menurut Bambang Riyanto klasifikasi modal digolongkan menjadi 2 bagian yaitu¹⁹ :

- a. Modal menurut bentuknya (modal aktif) yaitu modal yang tertera disebelah debet dari neraca, yang menggambarkan bentuk-bentuk dimana seluruh dana yang diperoleh perusahaan ditanamkan.

¹⁸ Bambang, Riyanto, 2001. *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*, Edisi. Keempat, Cetakan Ketujuh, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, Djarwanto, 2001), h. 18

¹⁹ *Ibid*, h. 19

- 1) Modal aktif berdasarkan cara dan lamanya perputaran dapat dibedakan menjadi 2 yaitu :
 - a) Aktiva lancar yaitu aktiva yang habis dalam satu kali perputaran dalam proses produksi dan proses perputarannya adalah jangka waktu yang pendek (umumnya kurang dari 1 tahun).
 - b) Aktiva tetap yaitu aktiva yang tahan lama yang tidak atau yang secara berangsur-angsur habis turut serta dalam proses produksi perputarannya dalam jangka waktu yang panjang (umumnya lebih dari 1 tahun).
 - 2) Modal aktif berdasarkan fungsi bekerjanya aktiva dalam perusahaan dibedakan menjadi 2 yaitu :
 - a) Modal kerja (*working kapital*) adalah jumlah keseluruhan aktiva lancar (*gross working kapital*) atau kelebihan dari aktiva lancar di atas hutang lancar (*net working kapital*).
 - b) Modal tetap (*Fixed Kapital Assets*) adalah pembiayaan yang dibutuhkan untuk bagian tertentu yang tetap dari aktiva lancar dalam jangka waktu tertentu.
- b. Modal menurut sumber atau asalnya (modal pasif) yaitu modal yang tertera di sebelah kredit dari neraca yang menggambarkan sumber-sumber dari mana dana tersebut diperoleh.
- 1) Modal pasif berdasarkan asalnya dapat dibedakan menjadi 2 yaitu:
 - a) Modal sendiri adalah berasal dari perusahaan itu sendiri (cadangan, laba) atau berasal dari pengambil bagian, peserta atau pemilik (modal saham, modal peserta, dll).
 - b) Modal asing (modal kreditur/hutang) adalah modal yang berasal dari kreditur, yang ini merupakan hutang bagi perusahaan yang bersangkutan.
 - 2) Modal pasif berdasarkan lamanya penggunaan, dibedakan menjadi modal jangka panjang dan modal jangka pendek.

- 3) Pembagian modal pasif juga didasarkan kepada :
 - a) Syarat likuiditas yang terdiri dari modal jangka panjang dan modal jangka pendek.
 - b) Syarat solvabilitas yang terdiri dari modal asing dan modal sendiri.
 - c) Syarat rentabilitas yang terdiri dari modal dengan pendapatan tetap (modal obligasi) dan modal dengan pendapatan tidak tetap (modal saham).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa modal di kelompokkan menjadi modal aktif dan modal pasif, dimana modal aktif adalah modal yang berada di sebelah debet dari neraca, sedangkan modal pasif adalah modal yang berada di sebelah kredit dari neraca. Modal aktif menggambarkan bentuk-bentuk dimana seluruh dana yang diperoleh perusahaan di tanamkan, sedangkan modal pasif menggambarkan sumber-sumber dana yang di peroleh oleh perusahaan

3. Sumber Modal

Masalah modal dalam suatu perusahaan merupakan persoalan yang tidak akan berakhir, mengingatnya bahwa pentingnya masalah modal yang nantinya akan digunakan dalam segala aktivitas perusahaan itu sendiri. Perusahaan dapat memperoleh sumber modal dengan cara-cara yang berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Menurut Bambang Riyanto (2001:209) sumber modal dapat di bedakan menjadi 2 yaitu :

- a. Ditinjau dari asalnya sumber modal terbagi 2 yaitu :

- 1) Sumber *Intern (Internal Sources)*

Modal atau dana yang dibentuk atau dihasilkan sendiri di dalam perusahaan yang berupa laba di tahan (*Retained Earning*) dan akumulasi penyusutan (*Accumulated Depreciation*).

- 2) Sumber *Ekstern (External Sources)*

Sumber modal yang berasal dari luar perusahaan dapat berasal dari kreditur dan pemilik, peserta atau pengambil bagian di dalam perusahaan. Modal yang berasal dari kreditur adalah merupakan

hutang bagi perusahaan yang bersangkutan dan disebut sebagai modal asing. Sedangkan dana atau modal yang berasal dari pemilik, peserta atau pengambil bagian di dalam perusahaan adalah merupakan dana yang akan tetap di tanamkan di dalam perusahaan yang bersangkutan dan dikenal sebagai modal sendiri.

b. Ditinjau dari cara terjadinya sumber modal terbagi 3 yaitu :

a. Tabungan dari subyek-subyek ekonomi.

Tabungan adalah pendapatan yang tidak di konsumsi. Tabungan dapat digunakan untuk keperluan konsumsi dan dapat juga digunakan untuk investasi, tabungan yang dipergunakan untuk kepentingan konsumsi tidak dapat memperbesar modal, sedangkan tabungan yang digunakan untuk keperluan investasi dapat memperbesar modal.

b. Penciptaan atau kreasi uang / kredit oleh bank.

Sebagai sumber kedua yaitu penciptaan atau kreasi uang yang dapat menciptakan uang tidak hanya bank sirkulasi tetapi juga bank-bank daripada penggunaan uang.

c. Identifikasi dari pada penggunaan uang.

Cara ini dilakukan oleh bank dengan meminjamkan kembali uang yang dipercayakan atau disimpan oleh masyarakat di bank.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sumber modal atau dana dari dalam perusahaan yaitu modal yang di hasilkan sendiri oleh perusahaan, sedangkan sumber dana dari luar perusahaan adalah dana dari para kreditur dan pemilik, peserta atau pengambil bagian di dalam perusahaan. Cara terjadinya modal atau pemenuhan modal lainnya dapat berbentuk tabungan, penciptaan uang giral dan dari perputaran uang yang dilakukan oleh bank.

I. Permintaan Tenaga Kerja

1. Pengertian Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan akan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi²⁰.

Permintaan tenaga kerja merupakan sebuah daftar berbagai alternatif kombinasi tenaga kerja dengan input lainnya yang tersedia yang berhubungan dengan tingkat upah. Permintaan tenaga kerja berarti hubungan antara tingkat upah dan jumlah tenaga kerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Hal ini berbeda dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang membeli barang dan jasa karena barang itu memberikan nikmat (utility) kepada si pembeli sementara pengusaha mempekerjakan seseorang karena untuk membantu memproduksi barang/jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh karena itu kenaikan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari kenaikan permintaan konsumen akan barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja seperti itu disebut *derived demand*²¹.

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan akan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh²²:

a. Perubahan tingkat upah

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut: Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit produksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang

²⁰ Arfida BR, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hal. 12

²¹ Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia Edisi 2001*. (Jakarta: FEUI, 2001), h. 34

²² Soni Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan ketenagakerjaan*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 23

cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali. Akibatnya banyak hasil produksi yang tidak terjual dan terpaksa produsen mengurangi jumlah produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*. Pengusaha lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan tenaga kerja dengan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Kondisi seperti ini terjadi apabila upah naik dengan asumsi harga barang-barang modal lainnya tetap. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja. Baik efek skala produksi maupun efek substitusi akan menghasilkan suatu bentuk kurva permintaan tenaga kerja yang mempunyai slope negatif .

b. Perubahan permintaan hasil akhir produksi oleh konsumen

Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya, untuk maksud tersebut perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

c. Harga barang modal turun

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

2. Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tertentu dari tenaga yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu atau dengan kata lain penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha. Dalam penyerapan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan

faktor internal. Faktor internal di pengaruhi oleh tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, modal, dan pengeluaran non upah, sedangkan faktor eksternal antara lain tingkat pertumbuhan ekonomi, inflasi, pengangguran, dan tingkat suku bunga. Dalam dunia usaha tidak mungkin mempengaruhi kondisi tersebut, hanya pemerintahlah yang dapat menangani dan mempengaruhi faktor eksternal²³.

J. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi contoh untuk penelitian ini adalah:

1. Penelitian Vera Haryani Siburian (2013) dengan Judul ”Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil dan Menengah study kasus pada Industri kecil dan Menengah Furniture Kayu di Kab. Jepara”. Penelitian Haryani ini mencoba menguji bagaimana pengaruh variabel modal, upah, produktivitas tenaga kerja, dan usia usaha terhadap penyerapan Tenaga kerja pada sektor industri furniture kayu di kab. Jepara. Dan hasil penelitian tersebut menunjukkan variabel modal berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan usia usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dan keseleruhan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.
2. Penelitian Divianto (2014), dengan judul ”Pengaruh Upah, Modal, Produktivitas, Dan Teknologi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Usaha Kecil-Menengah Di Kota Palembang” penelitian Divianto ini ingin mengetahui seberapa jauh variabel upah, modal, produktivitas, dan teknologi terhadap penyerapan tenaga kerja pada usaha percetakan skala kecil-menengah di kota Palembang. Dan bagaimana pengaruh variabel tersebut pada penyerapan tenaga kerjanya. Dari hasil penelitian bahwa

²³ Hani Handoko, T. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: liberty, 1985), h. 52

upah tidak berpengaruh signifikan terhadap tenaga kerja, produktifitas tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, modal berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, dan variabel investasi teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

K. Hubungan Upah dan Modal Terhadap Penyerapan Tenaga kerja

1. Hubungan Upah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Apabila terjadi kenaikan tingkat upah rata-rata, maka akan diikuti oleh turunnya jumlah tenaga kerja yang diminta, berarti akan terjadi pengangguran, dan sebaliknya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kesempatan kerja memiliki hubungan terbalik dengan tingkat upah. Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan pula harga perunit barang yang akan diproduksi (Ehrenberg, 2003 dalam jurnal ekonomi dan informasi Akuntansi 2014).

Kualitas Tenaga kerja yang diminta akan menurun sebagai akibat dari kenaikan upah. Apabila tingkat upah naik sedangkan harga input lain tetap, berarti harga tenaga kerja relatif lebih mahal dari input lain. Situasi ini mendorong pengusaha untuk mengurangi jumlah tenaga kerja yang relatif mahal, guna mempertahankan keuntungan maksimum. Fungsi upah secara umum, terdiri dari. Pertama, untuk mengalokasikan secara efisiensi sumber daya manusi, menggunakan sumber daya tenaga manusia secara efisiensi untuk mendorong stabilitas pertumbuhan ekonomi. Kedua, untuk mengalokasikan secara efisiensi sumber daya manusi sistem pengupahan adalah menarik dan menggerakkan tenaga kerja ke arah produktif, mendorong tenaga kerja untuk bekerja produktif ke arah yang lebih produktif. Ketiga, untuk menggunakan sumber tenaga manusia lebih efisiensi pembayaran upah yang relatif tinggi adalah mendorong manajemen memanfaatkan tenaga kerja secara ekonomis dan efisiensi. Dengan cara demikian pengusaha mendapatkan keuntungan dari pemakaian tenaga kerja dan tenaga kerja mendapatkan upah yang layak dari pekerjaannya. Keempat, sistem pengupahan

diharapkan dapat merangsang mempertahankan stabilitas, dan pertumbuhan ekonomi.²⁴

2. Hubungan Modal terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Modal adalah sumber-sumber ekonomi di luar tenaga kerja yang dibuat oleh manusia. Modal juga dapat diartikan pengeluaran sektor perusahaan untuk membeli/memperoleh barang-barang modal baru yang lebih modern menggantikan barang modal yang lama yang sudah tidak digunakan. Dalam pengertian ekonomi, modal adalah barang atau uang yang bersama-sama faktor produksi tanah dan tenaga kerja menghasilkan barang-barang baru.²⁵

Modal juga bisa dilakukan dengan investasi. Artinya sebagai pengeluaran atau pembelanjaan penanaman-penanaman modal atau perusahaan untuk membeli barang-barang dan perlengkapan-perengkapan produksi untuk menambah kemampuan memproduksi barang/jasa yang tersedia dalam perekonomian mesin digerakkan oleh tenaga kerja atau sumber-sumber serta bahan-bahan dikelola oleh manusia. Modal juga dapat digunakan untuk membeli mesin-mesin untuk meningkatkan proses produksi. Dengan demikian, mesin dan peralatan produksi akan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja hal ini disebabkan karena mesin dan peralatan produksi dapat menggantikan tenaga kerja. Jadi semakin banyak modal yang digunakan untuk membeli mesin-mesin dan peralatan produksi maka semakin menurun penyerapan tenaga kerja.²⁶

L. Kerangka Teoritis

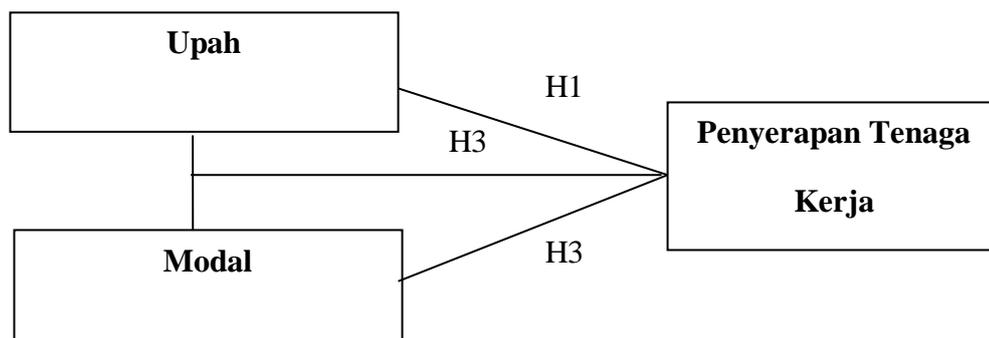
Penyerapan tenaga kerja di sektor industri kecil dipengaruhi oleh tingkat upah, produktivitas, modal dan pengeluaran non upah. Perubahan tingkat upah/gaji akan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, dengan semakin tinggi tingkat upah/gaji maka pihak perusahaan akan mengurangi jumlah permintaan tenaga kerja. Sebab, hubungan negatif yang terjadi antara tingkat upah/gaji

²⁴ Kuncoro, Haryo. *Upah Sistem Bagi Hasil dan Tenaga kerja. Jurnal Ekonomi Pembangunan. Vol. 7. No. 1. 2002. H. 45-46*

²⁵ Mubyarto, *Peluang dan Berusaha di Pedesaan*, (Yogyakarta: BPFE, 1985), h. 41

²⁶ Sukirno, Sadono. *Makro ekonomi*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2006), h. 46

dengan jumlah tenaga kerja adalah merupakan salah satu bentuk upaya pengalokasian faktor produksi secara efisien yang memberikan keuntungan bagi perusahaan tersebut, sehingga apabila terjadi penurunan tingkat upah maka dana yang ada akan dialokasikan untuk faktor produksi lain yang dapat menghasilkan nilai margin yang sama besarnya. Selain itu, untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja dilakukan peningkatan produktivitas tenaga kerja dengan semakin tinggi produktivitas tenaga kerja maka produksi akan mendapat keuntungan karena hasil produksi semakin tinggi. Dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja dapat dilakukan dengan cara penambahan modal terhadap setiap industri/usaha akan dapat meningkatkan bahan baku atau dapat mengembangkan usaha (menambah jumlah usaha). Hal ini dimaksudkan dengan semakin banyak usaha yang berkembang atau berdiri maka dapat menyerap tenaga kerja yang banyak. Sehingga dari keempat variabel tersebut secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja yang dilakukan oleh sektor industri kecil. Namun yang menjadi fokus peneliti adalah dua variabel yaitu upah dan modal.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

M. Hipotesis Penelitian

- a. Upah berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil
- b. Modal berpengaruh signifikan terhadap penerimaan penyerapan tenaga kerja pada industri kecil
- c. Upah dan Modal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

N. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif dengan metode kuantitatif yaitu penelitian yang berkaitan dengan angka-angka dan dapat diukur untuk melihat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* berdasarkan data yang ada dan disertai dengan suatu analisa atau gambaran mengenai situasi atau kejadian yang ada.

O. Lokasi dan Waktu Penelitian

Daerah yang menjadi sasaran penelitian adalah kota Medan provinsi Sumatera Utara. Penelitian dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan bahwa usaha yang menjadi objek penelitian terpusat pada Pusat Industri Kecil (PIK) di kota Medan. Penelitian ini dilakukan pada awal oktober sampai pada awal nopember 2016

P. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan penelitian objek. Populasi sebagai kelompok besar individu yang memiliki kualitas dan karakteristik umum yang sama. Berdasarkan kutipan tersebut populasi penelitian ini adalah seluruh industri kecil yang ada di Pusat Industri Kecil (PIK) di kota Medan.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah teknik sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel.²⁷ Hal ini dikarenakan populasi hanya berjumlah 42 usaha industri kecil. Dimana yang semuanya dijadikan sampel.

²⁷ Nanang Maetono. *Metode Penelitian Kuantitatif: analisis isi dan analisis data sekunder* (Jakarta: Raja Grafindo, 2001), h. 79

Q. Defenisi Operasional

1. Dependen variabel

Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya angkatan kerja yang dibutuhkan perusahaan UKM dalam memenuhi kebutuhan produksinya. Diukur oleh jumlah tenaga kerja yang bekerja pada UKM tersebut.

2. Independen variabel

Tingkat upah adalah semua pengeluaran uang atau barang yang dibayarkan kepada buruh atau pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan terhadap perusahaan dibagi dengan jumlah tenaga kerja pada usaha tersebut dalam penelitian ini tingkat upah diukur dengan satuan rupiah dalam setiap bulannya.

Modal adalah dana yang digunakan dalam proses produksi saja, tidak termasuk nilai tanah dan bangunan yang ditempati atau lebih dikenal dengan modal kerja. Diukur dalam satuan rupiah.

Kisi-kisi instrumen dalam penelitian ini adalah:

No	Variabel penelitian	indikator	Jumlah butir	No. soal
1	Upah	Skala Pembayaran upah	1	1
		System pengupahan	1	2
		Upah pokok	1	3
		Tunjangan kerja tetap	4	4-7
		Tunjangan kerja tidak tetap	3	8-10
		Pengeluaran selain upah untuk tenaga kerja	2	11-12
		Perubahan/ kenaikan upah	4	13-15
2	Modal	Sumber modal	2	16-17
		Modal tetap	4	18-21
		Modal lancar	2	22-23
3	Penyerapan tenaga kerja	Jumlah tenaga kerja	1	24
		Curahan waktu kerja anggota keluarga dalam bekerja	1	25
		Curahan waktu kerja tenaga kerja dari luar	2	26-27
		Latar belakang tenaga kerja dari luar	6	28-33

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

R. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah:

5. Data Kualitatif, yaitu analisis yang dilakukan terhadap data-data non angkat seperti hasil wawancara dan bacaan dari buku-buku yang terkait dengan penelitian.
6. Data kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung atau data yang berupa angka-angka.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dengan menggunakan instrumen atau alat kuesioner (angket) yang merupakan daftar pertanyaan-pertanyaan yang disusun secara tertulis.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang sifatnya mendukung data primer yang diperoleh melalui dokumen-dokumen perusahaan dan laporan-laporan yang ada relevansinya dengan penelitian ini.

S. Analisis Data

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS *realese 16.0 for windows*. Analisis ini dilakukan dengan beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Deskriptif data merupakan suatu metode atau cara-cara yang digunakan untuk meringkas dan menyimpulkan data. Deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum ataupun generalisasi.²⁸

²⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 206.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan pengujian statistik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi berganda atau data yang bersifat *ordinary least square* yang merupakan salah satu metode dalam analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Beberapa pengujian asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki data distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data dapat dilakukan dengan melihat histogram atau pola distribusi data normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residunya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah ketidaksamaan varians dalam fungsi regresi. Lawan dari heteroskedastisitas adalah homoskedastisitas yang merupakan kesamaan varians dalam fungsi regresi. Data yang baik adalah data yang tidak ada masalah Heteroskedastisitas (harus homoskedastisitas)

Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat Scatter Plot. Jika titik-titiknya melebar di daerah positif (+) dan negatif (-) serta tidak membentuk pola, maka data tersebut tidak ada masalah heteroskedastisitas. Jika titik-titiknya menyebar di daerah positif (+) dan negatif (-) serta membentuk pola, maka dapat dikatakan data tersebut ada masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Terjadi jika variabel bebasnya saling berkorelasi satu sama lain. Data yang baik tidak boleh ada masalah Multikolinieritas. Salah satu cara untuk mendeteksi multikolinieritas adalah dengan melihat VIF dan tolerance.

Jika nilai VIF < 10 dan *tollerance* $> 0,1$ maka dapat dikatakan tidak ada masalah Multikolinearitas.

Jika nilai VIF > 10 dan *tollerance* $< 0,1$ maka dapat dikatakan ada masalah Multikolinearitas.

d. Uji Autokorelasi

Terjadi jika kesalahan pengganggu saling berkorelasi satu sama lain. Salah satu cara mendeteksi masalah autokorelasi adalah dengan melihat nilai Durbin-Watson. dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hopotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Nilai dU dan dL dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin-Watson yang bergantung banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan.

3. Uji Statistik

a. Uji t (t-test)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model persamaan regresi, kriteria keputusannya adalah sebagai berikut:

Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel:

- 1) Apabila t hitung $> t$ tabel atau t statistik < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila t hitung $< t$ tabel atau t statistik > 0.05 , maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS:

- 1) Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel.
- 2) Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang digunakan dalam model regresi secara simultan yang mampu menjelaskan variabel terikatnya.

Kriteria keputusannya sebagai berikut:

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{statistik} < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $F_{statistik} > 0.05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Bertujuan untuk mengetahui kekuatan variabel bebas (*independen variabel*) menjelaskan variabel terikat (*dependen variabel*). Dengan kata lain, koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel independen secara bersama mampu memberi penjelasan terhadap variabel dependen.

Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = r \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Kolerasi

4. Uji Model

Uji persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda yakni apabila dalam persamaan garis regresi tercakup lebih dari dua variabel baik itu variabel bebas X maupun variabel tidak bebas Y. Adapun rumus regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Penyerapan Tenaga Kerja

X1 : Upah

X2 : Modal

a : Intersep

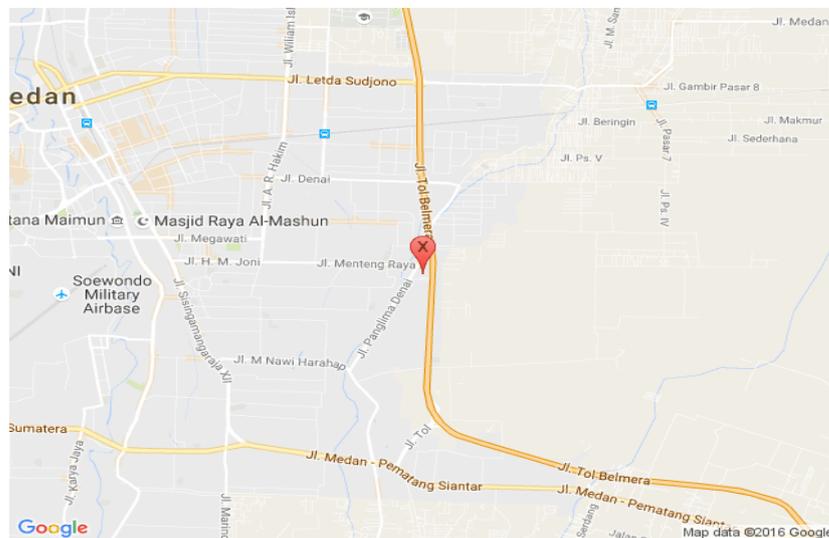
b₁, b₂ : Koefisien regresi

ε : *error term*

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Pusat Industri Kecil

1. Sejarah Singkat Pusat Industri Kecil



Gambar 4.1 Peta Medan Tenggara (PIK)

Kelurahan Medan Tenggara (Menteng) adalah bagian Kecamatan Medan Denai yang dulunya merupakan satu bagian dengan Kelurahan Binjai. Sebelumnya dari Kelurahan Binjai sampai daerah Kecamatan Percut Sei Tuan merupakan bagian dari Kecamatan Medan Denai, kemudian pada tahun 1986 pemerintah kota Medan mengadakan pemekaran yang pada akhirnya membagi Kelurahan Binjai menjadi dua kelurahan yaitu menjadi Kelurahan Binjai dan Kelurahan Medan Tenggara (Menteng).

Pusat Industri Kecil berada di kelurahan Medan Tenggara yang merupakan salah satu kelurahan di kecamatan Medan Denai. Maksud dan tujuan didirikannya Pusat Industri Kecil (PIK) ini adalah untuk mengembangkan usaha mikro masyarakat, serta membina masyarakat agar lebih dapat mandiri dalam kehidupan perekonomian. PIK ini merupakan suatu konsentrasi dari sekumpulan perusahaan-perusahaan kecil sejenis baik yang berkembang secara alamiah maupun yang dibangun oleh pemerintah. PIK berdiri pada tahun 1996 yang pendiriannya dilakukan oleh Pemko Medan yang saat itu dipegang oleh Bachtiar Jafar.

2. Letak Geografis dan Kondisi Demografi Pusat Industri Kecil

Kelurahan Medan Tenggara (Menteng) merupakan salah satu dari enam kelurahan yang terdapat di kecamatan Medan Denai sebagai bagian dari wilayah Kota Medan. Secara administratif kelurahan Menteng ini terdiri dari sebelas lingkungan yang menjadi bagian wilayahnya, yaitu lingkungan I sampai Lingkungan XI.

Pusat Industri kecil (PIK) berada di kelurahan Medan Tenggara kecamatan Medan Denai tepatnya berada di Jl. Rahmat Menteng VII. Dapat dikatakan letak dari PIK ini sendiri tergolong strategis, karena jalurnya banyak dilewati oleh kendaraan umum maupun kendaraan pribadi yang akan menuju stasiun amplas yang merupakan stasiun etrpadu untuk perjalanan keluar kota ataupun keluar propinsi. Seperti yang telah diterangkan sebelumnya bahwa Medan Tenggara merupakan salah satu kelurahan kecamatan Medan Denai, dimana kecamatan ini sendiri memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara : Kecamatan Medan Tembung
- b. Sebelah Selatan : Kecamatan Medan Amplas
- c. Sebelah Barat : Kecamatan Medan Area
- d. Sebelah Timur : Kecamatan Deli Serdang

Menurut BPS Kota Medan, Tenggara memiliki wilayah seluas 2.07 km² dengan persentase terdapat luas kecatan sebesar 20,89%. Atau dapat kita lihat pada selengkapnya sebagai berikut:

Tabel 4.1
Luas Kelurahan dan Persentase Terhadap Luas Kecamatan

NO	Kelurahan	Luas (Km ²)	% Terhadap Luas Kecamatan
1	Binjai	4,14	41,7
2	Medan Tenggara	2,07	20,89
3	Denai	1,3	13,12
4	Tegal Sari Mandala I	1,03	10,39
5	Tegal Sari Mandala II	0,87	8,78
6	Tegal Sari Mandala III	0,501	5,05
	Jumlah	9,911	100.00

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Medan

Pada Pertengahan 2007 jumlah penduduk wilayah Medan Tenggara sebesar 38.757 jiwa dengan luas wilayah 2.07 km² dan tingkat kepadatan penduduknya per km² sebesar 7.578 atau dapat kita lihat perbandingannya pada table berikut:

Tabel 4.2
Jumlah Penduduk, Luas Kelurahan, Kepadatan Penduduk Per km²

Kelurahan	Jumlah Penduduk	Luas Wilayah	Kepadatan Penduduk Per Km ²
Binjai	38.757	4,14	9.362
Medan Tenggara	15.686	2,07	7.578
Denai	14.791	1,3	1.137
Tegal Sari Mandala I	34.974	1,03	33.955
Tegal Sari Mandala II	21.967	0,87	25.249
Tegal Sari Mandala III	11.268	0,501	22.401
Jumlah	137.433	9,911	13.868

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Medan

3. Potensi Ekonomi

Pertumbuhan dan Perkembangan ekonomi di kelurahan Medan Tenggara Kecamatan Medan Denai Kota Medan, diarahakan dengan menitik-beratkan pada sektor Industri terutama Industri kecil/Industri rumah tangga dan kerajinan. Dalam data BPS di Kecamatan Medan Denai terdapat 1 industri besar/sedang, 93 industri kecil, dan 172 industri rumah tangga.

Tabel 4.3

Banyaknya Industri Besar/sedang, Kecil, dan Kerajinan, Rumah-Tangga menurut Kelurahan Pada Tahun 2007

Kelurahan	Industri Besar/Sedang	Industri Kecil	Industri Rumah Tangga
Binjai	0	0	15
Medan Tenggara	0	73	70
Denai	0	10	11
Tegal Sari Mandala I	0	2	56
Tegal Sari Mandala II	0	2	5
Tegal Sari Mandala III	1	6	6
Jumlah	1	93	172

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Medan

Dengan melihat data di atas, tampak jelas bahwa perkembangan Industri kecil terbanyak berada di kawasan Medan Tenggara. Faktor yang mendukung pertumbuhan ekonomi di daerah ini adalah letak geografis, sarana dan prasarana yang memadai, bantuan pemerintah, tersedianya sumber-daya yang cukup dan sarana komunikasi, informasi, tenaga listrik, air, perbankan, pergudangan, demikian juga transportasi, dan lain-lain. Pembinaan dan pengembangan Industri kecil dipandang perlu karena industri kecil merupakan lapangan usaha yang sesuai dengan ekonomi lemah dengan mengikut-sertakan peran aktif masyarakat yang kurang mampu sehingga penyerapan tenaga kerja dapat lebih besar dan terwujud.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari objek penelitian tersebut. Dalam hal ini penulisan dilakukan dengan menggunakan analisa deskriptif, yaitu dengan membaca tabel-tabel, angka-angka yang tersedia kemudian dilakukan uraian dan penafsiran.

Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *Microsoft Excel 2007* dan *SPSS 16.0* yang bertujuan untuk dapat mengolah data dan memperoleh hasil dari variabel-variabel yang diteliti, yaitu terdiri dari variabel bebas; Upah dan Modal. Dan variabel terikat; Penyerapan Tenaga Kerja.

a. Analisis deskriptif variabel

Melihat kemampuan industri kecil dalam menyediakn tenaga kerja dapat dilihat dari beberapa factor, salah satunya adalah factor internal yang di pengaruhi oleh tingkat upah, modal, dan produktivitas tenaga kerja. Dan factor eksternal adalah faktor yang banyak di pengaruhi oleh kebijakan pemerintah. Dan peneliti di sini mengumpulkan data melalui factor internal yang di pengaruhi olrh tingkat upah dan modal juga banyaknya tenaga kerja yang terserap di Industri kecil tersebut.

Data variabel yang digunakan atau yang diperoleh peneliti adalah data yang diambil dari Pusat Industri Kecil (PIK) kota Medan. Jumlah industri yang ada di PIK berjumlah sebanyak 42 usaha, yang terdiri dari beberapa jenis usaha antara lain adalah usaha konveksi, usaha persepatuan, dan usaha tas. Data tersebut diperoleh langsung dari pemilik usaha melalui proses interview dengan menggunakan alat bantu angket (kuesioner).

Tabel 4.4
Data Variabel

No	Data Variabel		
	Total Upah Pokok	Modal	Penyerapan Tenaga Kerja
1	5000000	22000000	4
2	6000000	21000000	5
3	5800000	6600000	4
4	2400000	2800000	3
5	1440000	3000000	2
6	12000000	10500000	6
7	10000000	20500000	5
8	6000000	22000000	5
9	9000000	8300000	5
10	8000000	8300000	5
11	9600000	28000000	5
12	10000000	19500000	5
13	4800000	5300000	4
14	4000000	5500000	4
15	14000000	10500000	10
16	2000000	7000000	3
17	6000000	17500000	5
18	6500000	13000000	6
19	6000000	11500000	4
20	5500000	10300000	5
21	5000000	12500000	5
22	6500000	11500000	6
23	4800000	10000000	4
24	4800000	8500000	5
25	4000000	7300000	4
26	9000000	8000000	6

No	Data Variabel		
	Upah	Modal	Penyerapan Tenaga Kerja
27	4800000	5800000	5
28	5000000	6300000	4
29	6000000	7500000	5
30	6700000	9300000	6
31	8000000	8500000	5
32	12000000	15000000	6
33	10000000	12800000	5
34	6000000	9800000	5
35	10000000	17500000	5
36	10000000	15500000	6
37	7200000	8500000	5
38	4800000	5500000	3
39	4000000	3500000	3
40	9600000	19500000	6
41	4800000	13500000	4
42	6000000	6300000	4

Sumber : Pusat Industri Kecil (data diolah)

Tabel 4.5
Hasil Uji Deskriptif Upah
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Upah	42	1440000	14000000	6739047,62	2798490,717
Valid N (listwise)	42				

Tingkat upah adalah semua pengeluaran uang atau barang yang dibayarkan kepada buruh atau pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan terhadap perusahaan dibagi dengan jumlah tenaga kerja pada usaha tersebut dalam penelitian ini tingkat upah diukur dengan satuan rupiah dalam setiap bulannya

Dari uji deskriptif menggunakan software SPSS terhadap upah, dapat dilihat pada tabel 4.5 di atas bahwa nilai terendah dari Upah adalah 1.440.000 pada seluruh data industri kecil yang terdapat di Pusat Industri Kecil (PIK). Sedangkan nilai tertinggi dari Upah adalah sebesar 14.000.000 pada seluruh data yang terdapat pada di industri kecil di PIK. Dan untuk nilai rata-rata dari Upah pada seluruh data yang terdapat di PIK adalah 6739047,62% dengan standar devisiasinya sebesar 2798490,717%.

Tabel 4.6
Hasil Uji Deskriptif Modal
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Modal	42	2800000	28000000	11326190,48	5967230,003
Valid N (listwise)	42				

Modal adalah dana yang digunakan dalam proses produksi saja, tidak termasuk nilai tanah dan bangunan yang ditempati atau lebih dikenal dengan modal kerja. Dapat diukur dalam satuan rupiah.

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai Modal terendah yaitu sebesar 2.800.000, sedangkan Modal tertinggi sebesar 28.000.000, dan nilai rata-ratanya sebesar 11326190.48% serta standar deviasi sebesar 5967230.003%.

Tabel 4.7
Hasil Uji Deskriptif Tenaga Kerja
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tenaga Kerja	42	2	10	4,81	1,273
Valid N (listwise)	42				

Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya angkatan kerja yang dibutuhkan perusahaan UKM dalam memenuhi kebutuhan produksinya. Diukur oleh jumlah tenaga kerja yang bekerja pada UKM tersebut.

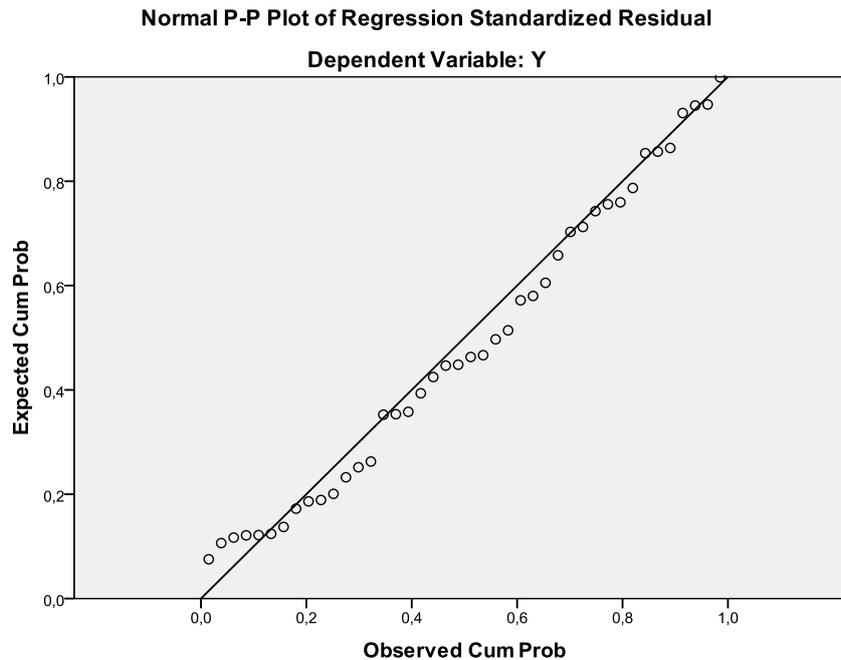
Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai Penyerapan Tenaga Kerja terendah yaitu sebesar 2, sedangkan Penyerapan Tenaga Kerja tertinggi sebesar 10, dan nilai rata-ratanya sebesar 4.81% serta standar deviasi sebesar 1.273%.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengidentifikasi kenormalan suatu data sebab data yang ingin diuji dalam analisis regresi harus berdistribusi normal. Adapun cara untuk melihat apakah data berdistribusi normal dengan melihat P-Plot adalah dengan melihat sebaran data di seputar garis diagonal. Data pada variabel yang digunakan akan dinyatakan terdistribusi normal jika data tersebar mengikuti garis diagonal atau garis linier. Sebaiknya, jika titik-titiknya menjauhi garis diagonal maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Cara lain menguji normalitas dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman yang digunakan untuk melihat data normal adalah jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp.Sig (2-tailed)* > *level of significant* ($\alpha = 0,05$) maka data berdistribusi normal, sebaliknya jilai nilai *p-value* pada kolom *Asimp.Sig (2-tailed)* < *level of significant* ($\alpha = 0,05$) berarti data tidak berdistribusi normal.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Pada prinsipnya Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika titik-titik mendekati garis diagonal, maka dapat dikatakan data penelitian tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika titik-titik nya menjauhi garis diagonal maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Dari Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian maka model regresi memenuhi asumsi normalitas karena model penelitian ini berdistribusi normal.

Cara lain menguji normalitas dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman yang digunakan untuk melihat data normal adalah jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp.Sig (2-tailed)* > *level of significant* ($\alpha = 0,05$) maka data berdistribusi normal, sebaliknya jilai nilai *p-value* pada kolom *Asimp.Sig (2-tailed)* < *level of significant* ($\alpha = 0,05$) berarti data tidak berdistribusi normal. Berikut ini adalah table hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 4.8
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized			
		Residual	Upah	Modal	Tenaga Kerja
N		42	42	42	42
Normal	Mean	,0000000	6739047,62	11326190,48	4,81
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	,78050426	2798490,717	5967230,003	1,273
Most Extreme	Absolute	,082	,176	,150	,226
Differences	Positive	,082	,176	,150	,226
	Negative	-,077	-,101	-,085	-,202
Kolmogorov-Smirnov Z		,531	1,138	,974	1,466
Asymp. Sig. (2-tailed)		,940	,150	,299	,127

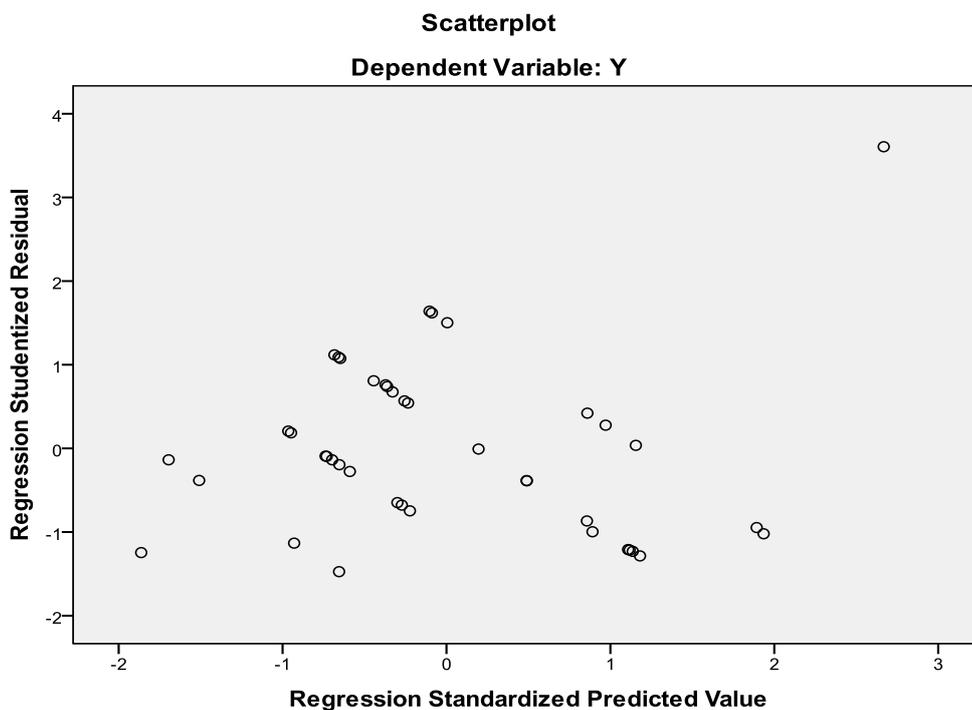
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil output SPSS pada tabel 4.8 di atas terlihat bahwa *Asymp.Sig (2-tailed)* untuk variabel Upah sebesar 0,150. Dikarenakan *Asimp.Sig (2-tailed)* > *level of significant* ($\alpha = 0,05$) atau $0.150 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa data untuk variabel Upah adalah berdistribusi normal. Sedangkan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* untuk variabel Modal adalah sebesar 0,299. Disebabkan *Asimp.Sig (2-tailed)* > *level of significant* ($\alpha = 0,05$) atau $0.299 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa data untuk variabel Modal adalah berdistribusi normal. Selanjutnya untuk variabel Penyerapan Tenaga Kerja adalah sebesar 0,127. Dikarenakan *Asimp.Sig (2-tailed)* > *level of significant* ($\alpha = 0,05$) atau $0.127 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa data untuk variabel Penyerapan Tenaga Kerja adalah berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas, dimana uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau satu pengamatan lainnya. Untuk mendeteksinya dilihat dari titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y pada grafik Scatterplot.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.3 menunjukkan bahwa sebaran data residual tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di bawah dan atas angka nol pada sumbu Y, dengan demikian model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk melihat apakah ada hubungan linier antara *error* serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (*data time series*). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam suatu model penelitian dapat menggunakan uji *Durbin Watson*. Nilai *Durbin Watson* yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan nilai *d*-tabel. Pada $\alpha = 5\%$, hasil perbandingan akan menghasilkan kesimpulan seperti kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Durbin Watson* (DW) dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- 2) Jika nilai *Durbin Watson* (DW) diantara -2 sampai +2, berarti tidak terdapat autokorelasi.
- 3) Jika nilai *Durbin Watson* (DW) diatas +2, berarti terdapat autokorelasi negatif.

Tabel 4.9
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,790 ^a	,624	,605	,800	1,658

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Darbin Watson* sebesar 1,658. Dengan demikian nilai *Durbin Watson* tersebut berada pada interval antara -2 sampai dengan 2, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda tersebut tidak terdapat gejala autokorelasi.

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dengan SPSS ditunjukkan lewat tabel *Coefficient*, yaitu pada kolom *Tolerance* dan kolom VIF (*Variance Inflated Factors*). *Tolerance* adalah indikator seberapa banyak variabilitas sebuah variabel bebas tidak bisa dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Antara variabel bebas dikatakan tidak terjadi korelasi jika nilai *tolerance* lebih dari 10 persen ($Tolerance > 0,01$) dan memiliki nilai VIF kurang dari 10 ($VIF < 10$). Cara umum untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat adanya nilai R^2 yang tinggi dalam model tetapi tingkat signifikan yang sangat kecil dari hasil regresi tersebut dan cenderung banyak yang tidak signifikan²⁹.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,433	,343		7,094	,000		
X1	3,68507	,000	,810	7,288	,000	,780	1,282
X2	9,48509	,000	,044	,400	,691	,780	1,282

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas nilai *tolerance* semua variabel bebas (Upah: 0,780, Modal: 0,780) lebih besar dari nilai batas yang ditentukan yaitu sebesar 0,01. Untuk nilai VIF terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai VIF yang kurang dari 10 (Upah: 1,282, Modal: 1,282). Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

²⁹Edy Supriyadi, *SPSS + Amos*, Jakarta: In Media, 2014, h. 83.

3. Uji Statistik

a. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau keseluruhan. Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Hipotesis:

H_0 : Upah dan Modal, secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

H_a : Upah dan Modal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Pengambilan keputusan, jika :

- 1) $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Dengan taraf signifikansi (α) = 5% atau 0,05.
- 2) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak signifikan. Dengan taraf signifikansi (α) = 5% atau 0,05.

Kaidah pengujian signifikan dengan program SPSS

- 1) Jika $0,05 \geq Sig$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.
- 2) Jika $0,05 \leq Sig$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.

Tabel 4.11

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	41,500	2	20,750	32,400	,000 ^a
Residual	24,977	39	,640		
Total	66,476	41			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel Anova diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. Karena nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya signifikan artinya bahwa Upah dan Modal secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Adapun cara lain untuk melihat uji F ini dapat membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Caranya yaitu dengan menentukan nilai derajat bebas (df) untuk pembilang (df1) dengan rumus $df1 = k - 1$. Kemudian menentukan derajat bebas/*degree of freedom* (df) untuk penyebut atau df2 dengan rumus $df2 = n - k$. Dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah data. Dalam penelitian ini nilai $k = 3$ dan $n = 42$. Maka nilai df1 dalam penelitian ini adalah $df1 = 3 - 1 = 2$, dan $df2 = 42 - 3 = 39$, sehingga dengan melihat nilai pada Ftabel dengan $df1 = 2$ dan $df2 = 39$ diperoleh nilai Ftabel adalah sebesar 3,24. Selanjutnya membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel, dari tabel di atas diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 32,400. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,400 > 3,24$), artinya Upah dan Modal secara bersama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

b. Pengujian Secara Individual (Uji t)

Tabel 4.12

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,433	,343		7,094	,000
X1	3,68507	,000	,810	7,288	,000
X2	9,48509	,000	,044	,400	,691

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Upah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hipotesis:

H_0 : Upah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

H_a : Upah berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap Penyerapan Tenaga kerja.

Hasil uji t pada variabel Upah atau X_1 diperoleh probabilitas Sig sebesar 0,000. Nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan yang berarti secara parsial Upah berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Adapun untuk melihat besarnya pengaruh Upah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja adalah dengan melihat nilai pada tabel Beta dalam kolom *Standardized Coefficients*. Dari tabel di atas diperoleh nilai Beta untuk variabel Upah adalah sebesar 0,810 atau sebesar 81%. Artinya besarnya pengaruh Upah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja adalah sebesar 81%, nilai tersebut menunjukkan nilai yang positif dan signifikan yang artinya apabila Upah mengalami kenaikan maka Penyerapan Tenaga Kerja akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya apabila Upah mengalami penurunan maka Penyerapan Tenaga Kerja juga akan mengalami penurunan.

2) Pengaruh Modal terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Hipotesis:

H_0 : Modal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Penyerapan Tenaga kerja.

H_a : Modal berpengaruh secara signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil uji t pada variabel Modal atau X_2 diperoleh probabilitas Sig sebesar 0,691. Nilai Sig > 0,05 (0,691 > 0,05), maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan yang berarti secara parsial Modal tidak berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Adapun untuk melihat besarnya pengaruh Modal terhadap Penyerapan Tenaga Kerja adalah dengan melihat nilai pada tabel Beta dalam kolom *Standardized Coefficients*. Dari tabel di atas diperoleh nilai Beta untuk variabel Modal adalah sebesar 0.044 atau sebesar 4.4%. Artinya besarnya pengaruh Modal terhadap Penyerapan Tenaga Kerja adalah sebesar 4.4%, nilai positif dan tidak signifikan tersebut artinya apabila Modal mengalami kenaikan maka Penyerapan Tenaga Kerja tidak mengalami kenaikan atau jika terjadi kenaikan maka perubahannya tidak signifikan atau tidak berpengaruh, begitu juga sebaliknya apabila Modal mengalami penurunan maka Penyerapan Tenaga Kerja juga tidak mengalami penurunan atau jika terjadi penurunan, nilai perubahannya tidak signifikan atau tidak berpengaruh.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi atau R^2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen/bebas (variabel Upah dan Modal) menjelaskan variabel dependen/terikat (Penyerapan Tenaga Kerja) atau untuk mengetahui besar presentase variasi variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas.

Tabel 4.13

Hasil Uji R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 ^a	,624	,605	,800

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,624 atau 62.4%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independent yang terdiri dari, Upah (X1) dan Modal (X2), mampu menjelaskan variable dependent, yaitu Penyerapan Tenaga Kerja (Y) sebesar 62.4%, sedangkan sisanya sebesar 37.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

d. Model Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,433	,343		7,094	,000
X1	3,68507	,000	,810	7,288	,000
X2	9,48509	,000	,044	,400	,691

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficients^a* pada kolom *unstandardized* dalam kolom B. Dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 2,433 sedangkan nilai koefisien regresi untuk Upah (X_1) = 3.68507, dan Modal (X_2) = 9.48509. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini yang kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut. Adapun model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + \varepsilon$$

$$Y = 2,433 + 3,68507X_1 + 9,48509X_2$$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 2,433 menyatakan bahwa jika Upah, dan Modal diabaikan atau sama dengan nol, maka Penyerapan Tenaga Kerja adalah sebesar 2,433.
- 2) Koefisien regresi dari Upah adalah sebesar 3,68507. Maksudnya adalah bahwa setiap kenaikan tingkat Upah sebesar satu poin maka Penyerapan Tenaga Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 3,68507. Begitu juga sebaliknya, apabila Upah mengalami penurunan sebesar satu poin maka Penyerapan Tenaga Kerja akan mengalami penurunan sebesar 3,68507.

- 3) Koefisien regresi dari Modal adalah sebesar 9,48509. Maksudnya adalah bahwa setiap kenaikan tingkat Modal sebesar satu poin maka Penyerapan Tenaga Kerja akan mengalami penurunan sebesar 9,48509. Begitu juga sebaliknya, apabila Modal mengalami penurunan sebesar satu poin maka Penyerapan Tenaga Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 9,48509.

C. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil uji regresi berganda, diketahui bahwa variabel Upah, dan Modal berpengaruh secara bersama-sama atau simultan dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada industri kecil yang terdapat di Pusat Industri Kecil (PIK). Untuk melihat pengaruh secara simultan ini dapat dilihat dari hasil uji F. Caranya yaitu dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Caranya yaitu dengan menentukan nilai derajat bebas (df) untuk pembilang (df1) dengan rumus $df1 = k - 1$. Kemudian menentukan derajat bebas/*degree of freedom* (df) untuk penyebut atau df2 dengan rumus $df2 = n - k$. Dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah data. Dalam penelitian ini nilai $k = 3$ dan $n = 42$. Maka nilai df1 dalam penelitian ini adalah $df1 = 3 - 1 = 2$, dan $df2 = 42 - 3 = 39$, sehingga dengan melihat nilai pada F_{tabel} dengan $df1 = 2$ dan $df2 = 39$ diperoleh nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,24. Selanjutnya membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} , dari tabel di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 32,400. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,400 > 3,24$), artinya Upah dan Modal secara bersama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Sedangkan untuk hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,624 atau 62,4%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari, Upah dan Modal mampu menjelaskan variabel terikat, yaitu Penyerapan Tenaga Kerja (Y) sebesar 62,4%, sedangkan sisanya sebesar 37,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Besarnya nilai koefisien determinasi yang hanya sebesar 62,4% menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam model penelitian ini hanya mampu menjelaskan variabel terikat dalam nilai yang cukup

besar. Nilai yang cukup tinggi ini menunjukkan bahwa faktor lain yang tidak dimasukkan menjadi variabel dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang lebih kecil dalam menjelaskan Penyerapan Tenaga Kerja.

Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja dalam dunia industri khususnya industri kecil ada dua faktor yaitu lingkungan *internal* atau yang dapat dikontrol manajemen industri kecil tersebut, seperti tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, dan modal yang merupakan unsur dari kinerja industri, dan lingkungan *eksternal* atau diluar kontrol manajemen Industri kecil tersebut antara lain seperti inflasi, pengangguran, Pendapatan Nasional dan sebagainya termasuk kebijakan pemerintah sendiri. Jika dicermati, variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini semuanya berasal dari lingkungan internal industri kecil. Hasil nilai koefisien determinasi yang hanya sebesar 62,4% menunjukkan bahwa faktor dari lingkungan eksternal tampaknya memiliki kemampuan yang lebih kecil dalam menjelaskan variabel Penyerapan Tenaga Kerja, sebagai indikator dari kebijakan pengusaha. Yang berarti, dalam menetapkan kebijakan Penyerapan Tenaga Kerja lebih mempertimbangkan faktor dari dalam lingkungan internal pengusaha yang menjadi faktor pertimbangan mereka dalam Penyerapan Tenaga Kerja.

Hasil uji t pada variabel Upah atau X_1 diperoleh probabilitas Sig sebesar 0,000. Nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan yang berarti secara parsial Upah berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Besarnya pengaruh Upah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja adalah sebesar 81%, nilai tersebut menunjukkan nilai yang positif dan signifikan yang artinya apabila Upah mengalami kenaikan maka Penyerapan Tenaga Kerja akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya apabila Upah mengalami penurunan maka Penyerapan Tenaga Kerja juga akan mengalami penurunan. Secara individual Upah memiliki pengaruh yang paling besar terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Hal ini dapat dipahami bahwa Upah menunjukkan kemampuan industri kecil untuk menambah Tenaga Kerja. Kemampuan Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya angkatan kerja yang dibutuhkan perusahaan UKM dalam

memenuhi kebutuhan produksinya. Artinya kemampuan perusahaan UKM untuk menambah Tenaga Kerja dapat dilihat dari besarnya Upah yang diberi oleh usaha tersebut. Upah ini mengukur kemampuan industri Kecil menambah Tenaga Kerjanya. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa 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.

Hasil uji t pada variabel Modal (X_2) diperoleh probabilitas Sig sebesar 0,691. Nilai Sig > 0,05 ($0,691 > 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan yang berarti secara parsial Modal tidak berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Tidak signifikan tersebut artinya apabila Modal mengalami kenaikan maka Penyerapan Tenaga Kerja tidak mengalami kenaikan atau jika terjadi perubahan nilai perubahannya tidak signifikan atau tidak berpengaruh, begitu juga sebaliknya. Hasil dari analisis regresi yang tidak signifikan ini menunjukkan bahwa sebenarnya Modal tidak berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Tidak signifikannya pengaruh Modal terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dapat disebabkan karena meskipun suatu perusahaan memiliki Modal yang besar belum tentu menambah Tenaga Kerja tersebut dapat dikerjakan dengan optimal oleh perusahaan industri kecil tersebut, artinya modal yang besar belum menjamin perusahaan tersebut mampu menggunakannya dalam upaya menambah Tenaga Kerja untuk kegiatan operasionalnya sehingga mampu menghasilkan keuntungan yang diharapkan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja diketahui bahwa Upah berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana diperoleh nilai Sig sebesar 0,000. Nilai Sig yang lebih kecil dari 0,005 ($0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Upah berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil.
2. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh modal terhadap penyerapan tenaga kerja diketahui bahwa modal berpengaruh tidak signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana diperoleh nilai Sig sebesar 0,691. Nilai Sig yang lebih kecil dari 0,005 ($0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Modal berpengaruh tidak signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil.
3. Berdasarkan Hasil Uji F yang dilakukan diketahui bahwa Upah dan Modal secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hasil ini dapat dilihat dari tabel Anova dimana nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. Karena nilai Sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya signifikan artinya bahwa Upah dan Modal secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran dengan harapan dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pihak yang terkait:

1. Kepada Industri Kecil diharapkan hasil penelitian ini dapat diterapkan dalam menentukan kebijakan pemberian upah sebab kebijakan ini akan mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja.
2. Kepada peneliti selanjutnya penulis menyarankan hendaknya menggunakan variabel-variabel bebas yang berbeda. Dikarenakan penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas, maka untuk penelitian yang akan datang bisa menggunakan variabel-variabel bebas/independen lainnya yang berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja ataupun menggunakan faktor eksternal lain.
3. Kepada Pemerintah yang memegang kebijakan pendirian usaha agar memberikan kemudahan bagi orang lain untuk mendirikan usaha atau membuka industri kecil. Dengan demikian lapangan kerja akan tersedia dan akan menyerap tenaga kerja lebih banyak lagi sehingga masalah pengangguran dapat teratasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfida BR, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2003
- Badan Pusat Statistik (BPS) Survei Angkatan Kerja Nasional bulan Agustus 2015
- Badan Pusat Statistik (BPS) PDRB Sumatera Utara tahun 2012-2015
- BPS- Survei Angkatan Kerja Nasional Berdasarkan Lapangan Usaha bulan Agustus 2015
- Hani, Handoko T. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. 2008
- Kuncoro, Haryo. *Upah Sistem Bagi Hasil dan Tenaga kerja. Jurnal Ekonomi Pembangunan. Vol. 7. No. 1. 2002.*
- Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006
- Maetono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif: anlisis isi dan analisis data sekunder*Jakarta: Raja Grafindo. 2001
- Mubyarto. *Peluang dan Berusaha di Pedesaan*.Yogyakarta: BPFE. 1985
- Nuruddin, Amiur.*Dari Mana Sumber Hartamu*. Jakarta: Erlangga. 2010
- Primiana, Ina. *Menggerakkan Sektor Riil UKM & Industri*. Bandung: Penerbit Alfabeta. 2009
- Pusat Pengajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI) dan BI, *Ekonomi Islam*.Jakarta: Rajawali Pers. 2008
- QS. Al-Hadid: 25
- QS.Al-Qashash: 26
- Rusta Efendi, Rusta.*Produksi Dalam Islam*. Yogyakarta: Magistra Insania Press. 2003
- Rudjito, *Peran Lembaga Keuangan Mikro Dalam Otonomi Daerah Guna Menggerakkan Ekonomi Rakyat dan Menanggulangi Kemiskinan*, Yogyakarta . 2003
- Riyanto, Bambang. *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*, Edisi. Keempat, Cetakan Ketujuh. Yogyakarta: BPFE Djarwanto. 2001

- Sumarsono, Soni. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2003
- Simanjuntak, Payaman J. *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Jakarta: FEUI. 1985
- Sukirno, Sadono. *Makro ekonomi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. 2006
- Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2008
- Tohar, M. *Membuka Usaha Kecil*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius. 2001
- Tarigan, Azhari Akmal. *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi ALquran*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. 2004
- Undang-Undang Republik Indonesia tentang Usaha, Kecil, dan Menengah
UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 Tentang Tenaga Kerja
UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 30 tentang Ketenagakerjaan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Pirman Firiswandi
2. Nim : 26123207
3. Tpt/Tgl Lahir : Tanjungbalai, 10 Februari 1994
4. Pekerjaan : Mahasiswa
5. Alamat : Jl. Medan Batang Kuis, Desa Sei Rotan,
Psr. VIII

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tamatan SDN 115472 Bandar Lama Berijazah tahun 2006
2. Tamatan SMP Negeri 2 Kualuh Selatan Berijazah tahun 2009
3. Tamatan SMA Negeri 1 Kualuh Selatan Berijazah tahun 2012
4. Tamatan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Berijazah tahun 2017

III. RIWAYAT ORGANISASI

1. Wakil OSIS (2010)
2. Forum Kajian Ilmu Syariah (2013)
3. Ketua Umum HMJ Manajemen Syariah (2014-2015)
4. Kabid PPPA HMI kom's FEBI UIN-SU (2016-2017)

