

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Ana Maria Sofiana (2009) melakukan penelitian yang berjudul Analisa Perkembangan Tenaga Kerja Di Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa perkembangan tenaga kerja di Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode kepustakaan yaitu metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dari perpustakaan dengan cara membaca buku, referensi, dan bahan-bahan yang bersifat teoritis yang mendukung dengan penulisan tugas akhir. Hasil penelitian dari Ana Maria Sofiana menyebutkan bahwa Laju pertumbuhan tingkat partisipasi angkatan kerja di Sumatera Utara menurut kelompok umur dan jenis kelamin mengalami penurunan seiring bertambahnya usia. Tingkat pengangguran terbuka di Sumatera Utara semakin meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini terjadi karena susahnya mendapatkan pekerjaan dalam situasi keterbatasan lapangan pekerjaan. Tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di Sumatera Utara mengalami kenaikan karena semakin banyak perempuan yang terjun ke pasar perekonomian untuk membantu mencari nafkah buat keluarga.

Ignatia Rohana Sitanggang, Nachrowi Djalal Nachrowi (2004) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Struktur Ekonomi pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral: Analisis model demometrik di 30 Propinsi pada 9 Sektor di

Indonesia. Penelitian ini akan melihat bagaimana pola struktur ekonomi dan pola penyerapan tenaga kerja sektoral di 30 propinsi pada kurun waktu 1980-200 di Indonesia. Fokus penelitian ini diarahkan pada analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di wilayah tersebut dan pada analisis kebijakan perencanaan tenaga kerja di Indonesia. Untuk mencapai tujuan tersebut, digunakan pendekatan demometrik guna membangun model makro demoekonomi regional yang dimodifikasi dari model penyerapan tenaga kerja yang digunakan oleh J. Ledent. Secara prinsip, model demometrik ini menggabungkan model ekonometri dan model demografi. Dalam hal ini, variabel seperti jumlah penyerapan tenaga kerja regional dihubungkan dengan variabel populasi (dengan memperhatikan unsur tingkat kelahiran dan kematian), netmigration, output, dan upah melalui suatu model ekonometri di 30 propinsi pada 9 sektor. Dari penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa struktur ekonomi Indonesia secara nasional mengalami perubahan dari sektor pertanian ke sektor-sektor lainnya. Akan tetapi, berdasarkan propinsi, propinsi-propinsi Bengkulu, Gorontalo, Jambi, Kalbar, Kalsel, Kalteng, Lampung, Maluku, Maluku Utara, NTB, NTT, Sulsel, Sulteng, Sultra, Sulut, Sumbar, dan Sumut masih bertumpu pada sektor pertanian; dan propinsi-propinsi Babel, Bali, Banten, DIY, DKI Jaya, Jabar, Jateng, Jatim, Kaltim, NAD, Papua, Riau, dan Sumsel sudah bertumpu pada sektor manufaktur, sektor perdagangan-hotel-restoran, sektor jasa, dan sektor bangunan. Sektor pertanian paling banyak menyerap tenaga kerja walaupun dengan upah yang lebih rendah dari upah di sektor-sektor lainnya. Namun di propinsi-propinsi Bali, Banten, DIY, DKI Jaya, Jabar, Jateng, Jatim, dan Kaltim, ke-9 sektor sudah saling mendekat.

Adanya peningkatan dan penurunan dalam jumlah penyerapan tenaga kerja ini disebabkan oleh perubahan populasi, net migration, output, dan juga upah. Bahkan terjadi pergeseran penyerapan tenaga kerja antar sektor dan antar propinsi.

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

<b>Peneliti dan tahun publikasi</b>	<b>Judul</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil penelitian</b>
Ana Maria Sofiana (2009)	Analisa Perkembangan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Utara	Metode informasi dari perpustakaan dengan cara membaca buku, referensi, dan bahan-bahan yang bersifat teoritis yang mendukung penelitian	Laju pertumbuhan tingkat partisipasi angkatan kerja di Sumatera Utara menurut kelompok umur dan jenis kelamin mengalami penurunan seiring bertambahnya usia
Ignatia Rohana Sitanggang, Nachrowi Djalal Nachrowi (2004)	Pengaruh Struktur Ekonomi pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral	Analisis model demometrik di 30 Propinsi pada 9 Sektor di Indonesia	Struktur ekonomi Indonesia secara nasional mengalami perubahan dari sektor pertanian ke sektor-sektor lainnya

Abadi Wijaya (2008)	Pengaruh Kepuasan Pemberian Gaji terhadap Etos Kerja Karyawan CV. Aneka Usaha Gondanglegi Malang	Kuanlitatif, mendeskripsikan hubungan variabel (x) kepuasan pemberian gaji sebagai variabel bebas dan etos kerja karyawan (y) sebagai variabel terikat.	Adanya pengaruh antara kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan dengan diperoleh kategori rendah 23 karyawan (51.2%) dengan skor interval 83 – 86 dan kategori sedang 10 karyawan (22.2%) dengan skor interval 87 – 90, sedangkan kategori tinggi hanya 12 karyawan (26.6%.) dengan skor interval 91 – 94.
------------------------	--	---	---

## **2.2. Kajian Teori**

### **2.2.1. Etos Kerja**

#### **2.2.1.1. Pengertian Etos Kerja**

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. (Wijaya,2008:30). Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah, 2004:8).

Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, *etiket* yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. (Tasmara,1994:15). Abu Hamid memberikan pengertian bahwa etos adalah sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati seseorang masyarakat. Kemudian mengatakan bahwa etos berada pada lingkaran etika dan logika yang bertumpuk pada nilai-nilai dalam hubungannya pola-pola tingkah laku dan rencana-rencana manusia. Etos memberi

warna dan penilaian terhadap alternatif pilihan kerja, apakah suatu pekerjaan itu dianggap baik, mulia, terpuji, salah dan tidak dibanggakan.

Dalam etos tersebut ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan (Fasad) sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya (*no single defect!*). Etos yang juga memiliki nilai moral juga berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, etos menunjukkan pula sikap dan harapan seseorang, di dalam harapan tersimpan kekuatan dahsyat di dalam hatinya yang terus bercahaya, berbinar-binar sehingga menyedot seluruh perhatiannya. Mereka selalu terobsesi dan terpicu untuk selalu memenuhi harapannya tersebut.

Secara terminologis kata etos, yang mengalami perubahan makna yang meluas. Digunakan dalam tiga pengertian yang berbeda yaitu:

- a. suatu aturan umum atau cara hidup
- b. suatu tatanan aturan perilaku.
- c. Penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku .

Dalam pengertian lain, etos dapat diartikan sebagai thumuhat yang berkehendak atau berkemauan yang disertai semangat yang tinggi dalam rangka mencapai cita-cita yang positif.

Akhlak atau etos dalam terminologi Prof. Dr. Ahmad Amin, (2002:54) adalah membiasakan kehendak. Kesimpulannya, etos adalah sikap yang tetap dan mendasar yang melahirkan perbuatan-perbuatan dengan mudah dalam pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan diluar dirinya.

Dari keterangan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kata etos berarti watak atau karakter seorang individu atau kelompok manusia yang berupa kehendak atau kemauan yang disertai dengan semangat yang tinggi guna mewujudkan sesuatu keinginan atau cita-cita.

Menurut Geertz (1982:3) etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sikap disini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan .

Menurut kamus Webster, (2003:86), etos didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau sebuah institusi (*guiding beliefs of a person, group or institution*). Sedangkan menurut The New Oxford Dictionary (2005:69), *the characteristic spirit of a culture, era, or community as manifested in its attitudes and aspirations*.

Kerja secara etimologi diartikan; pertama, sebagai kegiatan melakukan sesuatu. Kedua, sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Etos kerja menurut Abdullah, adalah “alat dalam pemilihan”. Definisi yang dikemukakan tersebut lebih meletakkan manusia sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai keistimewaan tersendiri, diantaranya adalah kemampuan untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini terkandung pula makna bahwa manusia adalah makhluk yang mempunyai keharusan untuk bekerja dan merupakan hal yang istimewa yang tidak dimiliki oleh makhluk lain.

Kerja biasanya akan selalu berkaitan dengan penghasilan atau upaya memperoleh hasil baik, baik bersifat material maupun non material. Adapun kerja,

dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, artinya kegiatan melakukan, lebih jauh El Qussy, (1974:100-101), seorang pakar ilmu jiwa berkebangsaan Mesir, menerangkan bahwa kegiatan atau perbuatan manusia ada dua jenis:

Pertama, perbuatan yang berhubungan dengan kegiatan mental dan kedua, tindakan yang dilakukan dengan cara tidak sengaja. Jenis pertama memiliki kepentingan, yakni untuk mencapai maksud atau tujuan tertentu. Sedangkan jenis kedua adalah gerakan random (*random movement*) seperti gerakan yang terlihat pada bayi keacil yang tampak tidak beraturan, gerakan refleks dan gerakangerakan lain yang terjadi tanpa dorongan kehendak atau proses pemikiran. Kerja yang dimaksud disini sudah tentu kerja menurut arti yang pertama, yaitu kerja aktivitas yang dilakukan dengan unsur kesengajaan, bermotiv dan bertujuan sebagai usaha dalam melakukan proses pengukuhan eksistensi dan aktualisasi diri.

Kerja adalah suatu aktivitas yang menghasilkan suatu karya. Karya yang dimaksud, berupa segala yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan, dan selalu berusaha menciptakan karya-karya lainnya. Mencermati pengertian tersebut, apabila kedua kata itu yakni etos dan kerja, digabungkan menjadi satu yaitu etos kerja, akan memberikan pengertian lain. Menurut Abu Hamid, etos kerja adalah sebagai sikap kehendak yang diperlukan untuk kegiatan tertentu. Etos kerja merupakan; pertama, dasar motivasi yang terdapat dalam budaya suatu masyarakat, yang menjadi penggerak batin anggota masyarakat pendukung budaya untuk melakukan suatu kerja. Kedua, nilai-nilai tertinggi dalam gagasan budaya masyarakat terhadap kerja yang menjadi penggerak bathin masyarakat

melakukan kerja. Ketiga, pandangan hidup yang khas dari sesuatu masyarakat terhadap kerja yang dapat mendorong keinginan untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Gregory (2003:56) sejarah membuktikan negara yang dewasa ini menjadi negara maju, dan terus berpacu dengan teknologi atau informasi tinggi pada dasarnya dimulai dengan suatu etos kerja yang sangat kuat untuk berhasil. Maka tidak dapat diabaikan etos kerja merupakan bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu perusahaan, perusahaan besar dan terkenal telah membuktikan bahwa etos kerja yang militan menjadi salah satu dampak keberhasilan perusahaannya. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya. Setiap orang memiliki internal being yang merumuskan siapa dia. Selanjutnya internal being menetapkan respon, atau reaksi terhadap tuntutan external. Respon internal being terhadap tuntutan external dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2000:25).

Etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo, 2003:2).

Menurut Usman Pelly (1992:12), etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan di muka bahwa etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi.

Menurut Meier (1987: 225), etos kerja adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu di dalam melaksanakan pekerjaannya yang ukuran kesuksesannya tidak dapat disamakan begitu saja dengan individu lainnya. Etos

adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai. Soekanto (1993: 174) mengartikan etos antara lain:

- a. Nilai dan ide dari suatu kebudayaan
- b. Karakter umum suatu kebudayaan

Dengan menggunakan kata etos dalam arti yang luas, yaitu pertama sebagaimana sistem tata nilai mental, tanggung jawab dan kewajiban. Akan tetapi perlu dicatat bahwa sikap moral berbeda dengan etos kerja, karena konsep pertama menekankan kewajiban untuk berorientasi pada norma sebagai patokan yang harus diikuti. Sedangkan etos ditekankan pada kehendak otonom atas kesadaran sendiri, walaupun keduanya berhubungan erat dan merupakan sikap mental terhadap sesuatu. Pengertian etos tersebut, menunjukkan bahwa antara satu dengan yang lainnya memberikan pengertian yang berbeda namun pada prinsipnya mempunyai tujuan yang sama yakni terkonsentrasi pada sikap dasar manusia, sebagai sesuatu yang lahir dari dalam dirinya yang dipancarkan ke dalam hidup dan kehidupannya.

Menurut Toto Tasmara, (2002:54) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

- a. Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
- b. Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.

- c. Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- d. Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.
- e. Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/> )

Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar maka etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang berdimensi transenden. Menurut KH.Toto Tasmara etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (*high Performance*) .

Dengan demikian adanya etos kerja pada diri seseorang pedagang akan lahir semangat untuk menjalankan sebuah usaha dengan sungguh-sungguh, adanya keyakinan bahwa dengan berusaha secara maksimal hasil yang akan didapat tentunya maksimal pula. Dengan etos kerja tersebut jaminan keberlangsungan usaha berdagang akan terus berjalan mengikuti waktu.

Etos kerja atau semangat kerja yang merupakan karakteristik pribadi atau kelompok masyarakat, yang dipengaruhi oleh orientasi nilai-nilai budaya mereka. Antar etos kerja dan nilai budaya masyarakat sangat sulit dipisahkan. Konsep dari pengertian etos kerja dalam arti modern, pertama kali dikembangkan oleh filsuf Immanuel Kant, yang menyatakan bahwa etos merupakan kehendak otonomi sebagai ciri khas sikap moral, dalam kaitan kerja, etos berarti sikap kehendak yang dituntut dalam setiap kegiatan tertentu. Jadi etos kerja adalah cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang luhur.

### **2.2.1.2. Indikator Etos Kerja**

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan para ahli etos kerja pekerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: tepat waktu, tanggung jawab, jujur dan percaya diri.

#### **1. Tepat Waktu**

Tepat waktu merupakan perilaku yang taat pada ketentuan waktu yang mengikat dalam melaksanakan pekerjaan serta memahami dan mengetahui betapa berharganya waktu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pekerja yang tepat waktu adalah pekerja yang menunjukkan sikap: (a).taat kepada ketentuan waktu, (b). memahami waktu dalam melaksanakan tugas.

#### **2. Tanggung Jawab**

Panglaykin dan Tanzil (1999:67) menjelaskan bahwa tanggung jawab mempunyai tiga aspek antara lain (a).tanggung jawab sebagai kewajiban yang harus dilakukan, (b).tanggung jawab sebagai penentu kewajiban, (c).tanggung jawab sebagai kewibawaan.

Mayanti (2004:157) menyatakan tanggung jawab pribadi tercermin dari kemampuan mewujudkan dirinya sebagai pribadi yang mandiri, mampu memahami diri, mengelola diri, mengendalikan diri dan menghargai serta mengembangkan diri.

Dari pengertian di atas dapatlah diuraikan bahwa pekerja yang bertanggung jawab menunjukkan sikap: (a).patuh pada tata tertib, (b).mengutamakan kepentingan perusahaan, (c).melaksanakan tugas dengan

prosedur yang benar, (d).menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktunya dan (e).berani mengambil resiko.

### 3. Jujur

Tamara, (2001:192) menyatakan jujur pada diri sendiri juga berarti kesungguhan yang amat sangat untuk meningkatkan dan mengembangkan misi dan bentuk keberadaannya (*mode of existence*). Untuk memberikan yang tertinggi bagi orang lain, menampakkan dirinya sejati, apa adanya (*at is Us*), lurus, bersih dan otentik dan menyadari bahwa keberadaanya hanya punya makna apabila memberikan mamfaat bagi orang lain secara terbuka (tranparan), tanpa kepalsuan, apalagi menyembunyikan fakta-fakta kebenaran atau memanipulasinya.

Dengan demikian jujur terdapat komponen nilai rohani yang memantulkan sikap, melahirkan prilaku yang berpihak kepada kebenaran moral yang terpuji. Dari penjelasan dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jujur adalah; (a).berani menyatakan sesuatu yang benar, (b).transparan dalam memberikan nilai kepada perusahaan, (c).memberikan laporan yang jujur.

### 4. Percaya Diri

Sebagai hasil dari berfungsinya dengan baik kekuatan diri dalam pribadi seseorang, maka timbul yang disebut percaya diri. Percaya diri tidak saja menuntut kesadaran akan nilai dan kesadaran untuk pengendalian kehendak tetapi memerlukan pula untuk bebas dari halangan seperti suasana hati, pearasaan rendah diri, dan bebas dari emosi diri sendiri. Bekerjasama dengan orang lain dan mamfaatkan waktu senggang.

Dari pengertian dan uraian di atas dapatlah disimpulkan bahwa pekerja yang memiliki sikap percaya diri dalam melaksanakan tugas dapat diperhatikan melalui; (a).yakin dengan kemampuan sendiri, (b).berani melakukan sesuatu, (c).bersikap optimis.

### **2.2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Menurut Zainun (1986:89) mengatakan bahwa terdapat enam faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja, yaitu:

1. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan materiil lainnya yang memadai (misalnya gaji, insentif, bonus dan kesempatan untuk berprestasi).
2. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama pimpinan kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dengan para pekerja bawahannya.
3. Kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
4. Terdapat suatu rencana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi. Apalagi dengan mereka yang sehari-harinya dapat banyak berhubungan dengan pekerjaan.
5. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama mereka pula.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahagiakan diri pribadi dan karir dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat di atas tampak bahwa tinggi rendahnya etos kerja dipengaruhi oleh enam faktor tersebut yaitu terpenuhinya kebutuhan materi, keharmonisan hubungan antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya,

timbulnya iklim kerja yang sehat, ketenangan jiwa dan tercapainya tujuan perusahaan. Disamping itu, semangat kerja juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan persepsi personil terhadap tugas atau pekerjaan.

Selain keenam faktor diatas, ada juga faktor yang lain yaitu:

#### 1. Agama

Dasar pengkajian kembali makna Etos Kerja di Eropa diawali oleh buah pikiran Max Weber. Salah satu unsur dasar dari kebudayaan modern, yaitu rasionalitas (*rationality*) menurut Weber (1958) lahir dari etika Protestan. Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi. Weber (1958) memperlihatkan bahwa doktrin predestinasi dalam protestanisme mampu melahirkan etos berpikir rasional, berdisiplin tinggi, bekerja tekun sistematis, berorientasi sukses (material), tidak mengumbar kesenangan, namun hemat dan bersahaja (asketik), serta menabung dan berinvestasi, yang akhirnya menjadi titik tolak berkembangnya kapitalisme di dunia modern. Sejak Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (1958), berbagai studi tentang Etos Kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem

kepercayaan tertentu dan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas (Sinamo, 2005).

Menurut Rosmiani (1996) Etos Kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja. Sikap ini dibentuk oleh sistem orientasi nilai-nilai budaya, yang sebagian bersumber dari agama atau sistem kepercayaan/paham teologi tradisional. Ia menemukan Etos Kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat Etos Kerja yang rendah itu.

## 2. Budaya

Selain temuan Rosmiani (1996) diatas, Usman Pelly (dalam Rahimah, 1995) mengatakan bahwa sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional, etos budaya ini juga disebut sebagai Etos Kerja. Kualitas Etos Kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki Etos Kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki Etos Kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki Etos Kerja.

Pernyataan ini juga didukung oleh studi yang dilakukan Suryawati, Dharmika, Namiartha, Putri dan weda (1997) yang menyimpulkan bahwa semangat kerja atau Etos Kerja sangat ditentukan oleh nilai-nilai budaya yang ada dan tumbuh pada masyarakat yang bersangkutan. Etos Kerja juga sangat berpegang teguh pada moral etik dan bahkan Tuhan. Etos Kerja berdasarkan nilai-

nilai budaya dan agama ini menurut mereka diperoleh secara lisan dan merupakan suatu tradisi yang disebarkan secara turun temurun.

### 3. Sosial Politik

Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo (1995) menemukan bahwa tinggi rendahnya Etos Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. KH.Abdurrahman Wahid (2002) mengatakan bahwa Etos Kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul, jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang teracu ke masa depan yang lebih baik. Orientasi ke depan itu harus diikuti oleh penghargaan yang cukup kepada kompetisi dan pencapaian (*achievement*). Orientasi ini akan melahirkan orientasi lain, yaitu semangat profesionalisme yang menjadi tulang punggung masyarakat modern.

### 4. Kondisi Lingkungan (Geografis)

Suryawati, Dharmika, Namiartha, Putri dan weda (1997) juga menemukan adanya indikasi bahwa Etos Kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

## 5. Pendidikan

Etos Kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai Etos Kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi (Rahimah, Fauziah, Suri dan Nasution, 1995).

## 6. Struktur Ekonomi

Pada penulisan Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo (1995) disimpulkan juga bahwa tinggi rendahnya Etos Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

## 7. Motivasi Intrinsik Individu

Anoraga (1992) mengatakan bahwa Individu yang akan memiliki Etos Kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka Etos Kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang. Menurut Herzberg (dalam Siagian, 1995), motivasi yang sesungguhnya bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam atau terinternalisasi dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan

motivasi intrinsik. Ia membagi faktor pendorong manusia untuk melakukan kerja ke dalam dua faktor yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivator.

Faktor pertama, *hygiene* ini merupakan faktor dalam kerja yang hanya akan berpengaruh bila ia tidak ada, yang akan menyebabkan ketidakpuasan. Ketidakhadiran faktor ini dapat mencegah timbulnya motivasi, tetapi ia tidak menyebabkan munculnya motivasi. faktor ini disebut juga faktor ekstrinsik, yang termasuk diantaranya yaitu gaji, status, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan supervisi. Ketika sebuah organisasi menargetkan kinerja yang lebih tinggi, tentunya organisasi tersebut perlu memastikan terlebih dahulu bahwa faktor *hygiene* tidak menjadi penghalang dalam upaya menghadirkan motivasi intrinsik.

Faktor yang kedua adalah faktor motivator sesungguhnya, yang mana ketiadaannya bukan berarti ketidakpuasan, tetapi kehadirannya menimbulkan rasa puas sebagai manusia. Faktor ini disebut juga faktor intrinsik dalam pekerjaan, yang meliputi pencapaian sukses (*achievement*), pengakuan (*recognition*), kemungkinan untuk meningkat dalam jabatan atau karir (*advancement*), tanggung jawab/responsibility, kemungkinan berkembang (*growth possibilities*), dan pekerjaan itu sendiri (*the work itself*). Herzberg, dalam Anoraga, 1992. Hal-hal ini sangat diperlukan dalam meningkatkan performa kerja dan menggerakkan pekerja hingga mencapai performa yang tertinggi.

Semangat kerja yang tinggi dapat mengakibatkan suatu institusi atau perusahaan memperoleh banyak keuntungan, dengan kata lain, apabila semangat kerja turun, perusahaan akan mengalami banyak kerugian. Sehingga perusahaan

harus dapat menentukan sebab-sebab turunnya semangat kerja, maka perusahaan dapat memecahkannya dengan jalan menghilangkannya. Pada prinsipnya turunnya semangat kerja merupakan akibat dari ketidakpuasan karyawan. Sumber dari ketidakpuasan adalah hal-hal yang bersifat material, misalnya rendahnya upah atau gaji yang diterima, fasilitas materi yang sangat minim, ada juga yang bersifat non material, misalnya penghargaan sebagai manusia: kebutuhan untuk berpartisipasi dan sebagainya (Nitisemito, 2004:167).

#### **2.2.1.4. Etos Kerja Dalam Perspektif Islam**

Islam menjadikan bekerja sebagai hak asasi dan kewajiban individu. Rasulullah SAW menganjurkan bekerja, mendorongnya, dan berpesan agar pekerjaan dilakukan secara profesional, sebagaimana juga berpesan untuk berbuat adil dan tepat waktu dalam menggaji pekerja. Allah SWT menganugerahkan sumber-sumber kekayaan alam dan potensi kerja pada manusia, serta menurunkan Islam untuk membuka mata agar memberdayakan alam semesta dengan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab. Islam juga meluaskan cakrawala manusia mengenai potensi intelektual, psikologis, dan unsur-unsur penting penghidupan seluruhnya. Asas pertama untuk mengokohkan bangunan Islam dalam pengaturan masyarakat yaitu bekerja sehingga dapat mencukupi kebutuhan hidupnya.

Islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja dan berusaha di seluruh penjuru bumi guna mencari anugerah Allah sehingga Islam benar-benar menjadikan pekerjaan sebagai perimbangan hidup. Maka dalam perspektif Islam, tidak ada nilai bagi hidup seseorang tanpa pekerjaan. Islam menetapkan bahwa bekerja adalah ibadah dan salah satu kewajiban.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ <sup>ط</sup> وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
 الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. At-Taubah: 105.

وَأَيُّهُ لَّهُمُ الْأَرْضُ الْمَيْتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ ﴿٣٣﴾  
 وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِّنْ نَّخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ ﴿٣٤﴾ لِيَأْكُلُوا  
 مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ <sup>ط</sup> أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴿٣٥﴾

Artinya: Dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hidupkan bumi itu dan Kami keluarkan dari padanya biji-bijian, Maka daripadanya mereka makan. Dan Kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan kami pancarkan padanya beberapa mata air, supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur. Yaasiin: 33-35

Rangkaian ayat diatas menuntut manusia agar bersyukur kepada Allah SWT dengan cara beriman kepada-Nya atas nikmat yang telah dianugerahkan-Nya. Nikmat tersebut yaitu: pertama, Allah SWT telah memberi kesempatan manusia untuk bekerja secara produktif dan sukses dalam hidupnya, dan kesempatan yang diberikan oleh Allah ini bergantung pada pekerjaan yang dilakukan oleh manusia sendiri disamping menyandarkan diri kepada kehendak-Nya. Kedua, kehendak Allah menyediakan lingkungan agar manusia dapat hidup di dalamnya.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا<sup>ط</sup> وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. Al Ahqaaf: 19

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya: Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik. Al-Kahhfi: 30

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً<sup>ط</sup>

وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik [839] dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. An-Nahl: 97

[839] Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ<sup>ط</sup> وَإِلَيْهِ

النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya: Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan .Al-Mulk:15

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ، وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ  
السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ (رواه البخاري)

Artinya: *Tidaklah seseorang makan makanan yang lebih baik daripada makanan hasil keterampilan tangannya sendiri. Sesungguhnya Nabi Daud a.s. makan dari hasil kerja sendiri.* HR. Bukhori

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه البيهقي)

Artinya: *Sesungguhnya Allah senang jika salah seorang diantara kamu mengerjakan sesuatu dengan tekun.* HR. Baihaqi

## 2.2.2. Tenaga Kerja

### 2.2.2.1. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut pasal 1 UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, selanjutnya dijelaskan dalam pasal 4 bahwa pemerintah mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Pemerintah mengatur penyediaan tenaga kerja dalam kualitas dan kuantitas yang memadai, serta mengatur penyebaran tenaga kerja sedemikian rupa sehingga memberi dorongan kearah penyebaran tenaga kerja yang efisien dan efektif, pemerintah juga mengatur penggunaan tenaga kerja secara penuh dan

produktif untuk mencapai kemanfaatan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan prinsip tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

#### **2.2.2.2. Teori Ketenagakerjaan**

Tenaga kerja (*man power*) merupakan seluruh penduduk yang dianggap memiliki potensi untuk bekerja secara produktif (Adioetomo, 2010:21). Hal ini berarti penduduk yang mampu menghasilkan barang dan jasa dapat disebut sebagai tenaga kerja. Terdapat tiga pendekatan pemberdayaan yang didasarkan pada pengukuran kegiatan ekonomi yang dijadikan tolok ukur untuk analisis ketenagakerjaan yaitu *Gainful Worker Approach*, *Labor Force Approach*, dan *Labor Utilization Approach*. Masing-masing konsep atau teori tersebut dijelaskan sebagai berikut:

##### **a. Konsep *Gainful Worker Approach***

Konsep ini menjelaskan tentang aktivitas ekonomi orang yang pernah bekerja atau biasa dilakukan seseorang (*usual activity*). Kata biasa dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa usaha tidak menganggap penting kegiatan-kegiatan lain yang tidak termasuk biasa dilakukan. Contohnya orang yang biasanya sekolah namun pada kondisi sekarang sedang mencari kerja maka hal ini diklasifikasikan sebagai orang yang sekolah. Teori ini tidak dapat menggambarkan secara statistik mengenai kondisi mereka yang bekerja dan sedang mencari pekerjaan sehingga angka pengangguran terbuka relatif kecil.

b. Konsep Angkatan Kerja (*Labor Force Approach*)

Pendekatan ini memberikan batas yang jelas tentang kegiatan yang dilakukan dalam seminggu ini, sehingga secara tegas dapat diketahui kegiatan apa yang benar-benar dilakukan sebagai kegiatan utamanya. Pendekatan ini lebih dikenal sebagai pendekatan aktivitas kini dengan jangka waktu tertentu (Mantra, 2009:28). Menurut Adioetomo (2010:45), terdapat dua perbaikan yang diusulkan dalam konsep ini yaitu:

*Activity Concept*, bahwa yang termasuk dalam angkatan kerja (*labor force*) haruslah orang yang secara aktif bekerja atau sedang aktif mencari pekerjaan. Aktivitas tersebut dilakukan dalam suatu batasan waktu tertentu sebelum wawancara. Dengan kata lain, konsep angkatan kerja umumnya disertai dengan referensi waktu. Berdasarkan konsep tersebut, angkatan kerja (*labor force*) dibagi menjadi dua, yaitu: Bekerja dan mencari pekerjaan (menganggur), yang dapat dibedakan antara:

- a. Mencari pekerjaan, tetapi sudah pernah bekerja sebelumnya dan
- b. Mencari pekerjaan untuk pertama kalinya (belum pernah bekerja sebelumnya).

Angkatan kerja dapat dikatakan sebagai bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif, yaitu memproduksi barang dan jasa dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu, dalam konsep angkatan kerja ini harus ada referensi waktu yang pasti, misalnya satu ahad sebelum pencacahan.

c. Konsep Pemanfaatan Tenaga Kerja (*Labor Utilization Approach*)

Pendekatan ini awalnya dikembangkan oleh Philip M. Hauser untuk memperbaiki konsep *Labor Force* pendekatan *Labor Utilization* dimaksudkan untuk lebih menyempurnakan konsep angkatan kerja, terutama supaya lebih sesuai dengan keadaan negara berkembang. Pendekatan dalam konsep ini lebih ditujukan untuk melihat potensi tenaga kerja, apakah telah dimanfaatkan secara penuh. Dengan konsep ini, angkatan kerja dikelompokkan sebagai berikut:

1. Pemanfaatan penuh (*fully utilized*).
2. Pemanfaatan kurang (*under utilized*), karena jumlah jam kerja yang rendah, pendapatan upah atau gaji yang rendah dan tidak sesuai dengan kemampuan atau keahliannya. Biasa disebut setengah penganggur. Untuk point a dan b didasarkan pada jumlah jam kerja seahad
3. Pengangguran terbuka (*open unemployment*)

Pengangguran terbuka adalah seseorang yang belum memiliki pekerjaan sama sekali dan belum mendapatkan penghasilan.

### **2.2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja**

a. Tingkat Upah

Yang mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan adalah tingkat upah para tenaga kerja. Kenaikan tingkat upah akan mengakibatkan kenaikan biaya produksi, sehingga akan meningkatkan harga per unit produk yang dihasilkan. Apabila harga per unit produk yang dijual ke konsumen naik, reaksi yang biasanya timbul adalah mengurangi pembelian atau bahkan tidak lagi membeli produk tersebut. Sehingga akan muncul perubahan skala produksi yang

disebut efek skala produksi (*scale effect*) dimana sebuah kondisi yang memaksa produsen untuk mengurangi jumlah produk yang dihasilkan, yang selanjutnya juga dapat mengurangi tenaga kerja perusahaan.

Suatu kenaikan upah dengan asumsi harga barang-barang modal yang lain tetap, maka pengusaha mempunyai kecenderungan untuk menggantikan tenaga kerja dengan mesin. Penurunan jumlah tenaga kerja akibat adanya penggantian dengan mesin disebut efek substitusi (*substitution effect*).

#### b. Teknologi

Penggunaan teknologi dalam perusahaan akan mempengaruhi berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Kecanggihan teknologi saja belum tentu mengakibatkan penurunan jumlah tenaga kerja. Karena dapat terjadi kecanggihan teknologi akan menyebabkan hasil produksi yang lebih baik, namun kemampuannya dalam menghasilkan produk dalam kuantitas yang sama atau relatif sama, hal yang lebih berpengaruh dalam menentukan permintaan tenaga kerja adalah kemampuan mesin untuk menghasilkan produk dalam kuantitas yang jauh lebih besar dari pada kemampuan manusia. Misalnya, mesin pengemasan produk makanan yang dulunya berbasis tenaga kerja manusia dan beralih ke mesin-mesin dan robot akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja manusia lebih rendah untuk memproduksi makanan tersebut.

#### c. Produktivitas Tenaga Kerja

Berapa jumlah tenaga kerja yang diminta dapat ditentukan oleh berapa tingkat produktivitas dari tenaga kerja itu sendiri. Apabila untuk menyelesaikan

suatu proyek tertentu dibutuhkan 50 karyawan dengan produktivitas standar yang bekerja selama 9 bulan. Namun dengan karyawan yang produktivitasnya melebihi standar, proyek tersebut dapat diselesaikan oleh 25 karyawan dengan waktu 9 bulan. Kita mengetahui bahwa kekuatan permintaan tenaga kerja dalam pekerjaan tertentu sebagian bergantung pada produktivitas. Perusahaan mengontrol kebanyakan faktor-faktor yang menentukan produktivitas pekerja. Tetapi dua cara serikat buruh dapat mempengaruhi output per jam pekerja adalah berpartisipasi dalam komite manajemen produktivitas tenaga kerja gabungan yang seringkali disebut “lingkaran kualitas” dan “*codetermination*”, yang terdiri dari partisipasi langsung para pekerja dalam pengambilan keputusan perusahaan. Yang sebelumnya juga terkadang disebut “demokrasi buruh”. Tujuan kedua pendekatan tersebut adalah memperbaiki komunikasi internal dalam perusahaan dan meningkatkan produktivitas melalui penekanan lebih melalui kerjasama lebih dan insentif profit.

#### d. Kualitas Tenaga Kerja

Pembahasan mengenai kualitas ini berhubungan erat dengan pembahasan mengenai produktivitas. Karena dengan tenaga kerja yang berkualitas akan menyebabkan produktivitasnya meningkat. Kualitas tenaga kerja ini tercermin dari tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan kematangan tenaga kerja dalam bekerja.

#### e. Fasilitas Modal

Dalam prakteknya faktor-faktor produksi, baik sumber daya manusia maupun yang bukan sumber daya alam dan lainlain, seperti modal tidak dapat dipisahkan dalam menghasilkan barang atau jasa. Pada suatu industri, dengan asumsi faktor-faktor produksi yang lain konstan, maka semakin besar modal yang ditanamkan akan semakin besar permintaan tenaga kerja. Misalnya, dalam suatu industri air minum, dengan asumsi faktor-faktor lain konstan, maka apabila perusahaan menambah modalnya, maka jumlah tenaga kerja yang diminta juga bertambah. Dalam dunia wirausaha fasilitas modal diartikan sebagai peluang atau kesempatan untuk membuka usaha. Misalnya dalam suatu wilayah ada suatu tempat yang banyak dikunjungi oleh masyarakat maka tempat tersebut menjadi potensial untuk membuka usaha.

### **2.2.3. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah**

#### **2.2.3.1. Pengertian Usaha Mikro, Kecil dan Menengah**

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu bagian penting dari perekonomian suatu negara ataupun daerah, tidak terkecuali di Indonesia. Sebagai gambaran, kendati sumbangannya dalam output nasional (PDRB) hanya 56,7 persen dan dalam ekspor nonmigas hanya 15 persen, namun UMKM memberi kontribusi sekitar 99 persen dalam jumlah badan usaha di Indonesia serta mempunyai andil 99,6 persen dalam penyerapan tenaga kerja (Kompas, 14/12/2001). Namun, dalam kenyataannya selama ini UMKM kurang mendapatkan perhatian. Dapat dikatakan bahwa kesadaran akan pentingnya

UMKM dapat dikatakan barulah muncul belakangan ini saja. Setidaknya terdapat tiga alasan yang mendasari negara berkembang belakangan ini memandang penting keberadaan UMKM (Berry, dkk, 2001:87).

1. Kinerja UMKM cenderung lebih baik dalam hal menghasilkan tenaga kerja yang produktif.
2. Sebagai bagian dari dinamikanya, UMKM sering mencapai peningkatan produktivitasnya melalui investasi dan perubahan teknologi.
3. Sering diyakini bahwa UMKM memiliki keunggulan dalam hal fleksibilitas daripada usaha besar.

Kuncoro (2000:56) juga menyebutkan bahwa usaha kecil dan usaha rumah tangga di Indonesia telah memainkan peran penting dalam menyerap tenaga kerja, meningkatkan jumlah unit usaha dan mendukung pendapatan rumah tangga. Menurut Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (2005) Usaha Mikro, Kecil dan Menengah mempunyai peranan penting dalam perdagangan:

1. Sebagai salah satu komponen penggerak perekonomian dan perdagangan.
2. Pilar utama pembangunan ekonomi nasional dimasa mendatang.
3. Peranan usaha mikro, kecil menengah juga untuk menyerap tenaga kerja.

Dalam dasawarsa terakhir harus diakui, globalisasi telah mendorong terjadinya berbagai perubahan perilaku masyarakat, yang tentunya sangat erat kaitannya dengan sektor perdagangan, baik didalam negeri maupun antar negara. Bila di waktu lalu kebanyakan orang masih membeli *cassette* dan *tape* untuk

menikmati musik, dan sarana itu sudah mulai ditinggalkan dan dianggap ketinggalan zaman. Sekarang, orang lebih memilih untuk menikmati musik yang telah direkam dalam *Compact Disc* (CD) melalui *CD player*. Disamping itu, penggunaan telepon genggam yang diwaktu lampau masih merupakan barang mewah, saat ini bukan merupakan hal yang luar biasa lagi.

Pesatnya perubahan dan perkembangan tersebut tentunya tidak dapat dipisahkan dari adanya dukungan dan perkembangan teknologi, baik dibidang informasi dan komunikasi, transportasi, kimia dan dibidang-bidang lainnya yang secara bersamaan telah pula berevolusi selama ini. Perkembangan itu telah pula mempercepat pergerakan, penawaran, dan penyediaan jasa dari satu tempat ketempat yang lain, sehingga jarak dan batas menjadi sangat tipis dan bahkan hampir tidak lagi. Sebagian besar perubahan pola atau perilaku masyarakat mengindikasikan telah diterapkannya sistem perdagangan bebas.

Hal itu telah berlangsung di semua sektor perdagangan, termasuk yang digeluti oleh kalangan Usaha Kecil dan Menengah. Bagaimanapun peranan usaha kecil menengah dalam memecahkan masalah pertumbuhan populasi penduduk dan angkatan kerja masih perlu disusun dengan suatu rencana yang baik serta disesuaikan dengan sumber daya yang tersedia agar memberi (*advantage*) keuntungan baik bagi pengusaha usaha kecil menengah maupun tenaga kerja itu sendiri. Karena itu yang tak kalah pentingnya adalah bagaimana bisa melakukan distribusi yang merata terhadap peluang bekerja, bisa dengan penambahan dan penyebaran usaha kecil dan menengah atau dengan mengurangi tingkat pengangguran yang ada saat ini.

### **2.2.3.2. Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah**

Pemberdayaan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dan Koperasi merupakan langkah yang strategis dalam meningkatkan dan memperkuat dasar kehidupan perekonomian dari sebagian terbesar rakyat Indonesia, khususnya melalui penyediaan lapangan kerja dan mengurangi kesenjangan dan tingkat kemiskinan. Dengan demikian upaya untuk memberdayakan UMKM harus terencana, sistematis dan menyeluruh baik pada tataran makro dan mikro yang meliputi:

1. Penciptaan iklim usaha dalam rangka membuka kesempatan berusaha seluas-luasnya, serta menjamin kepastian usaha disertai adanya efisiensi ekonomi;
2. Pengembangan sistem pendukung usaha bagi UMKM untuk meningkatkan akses kepada sumber daya produktif sehingga dapat memanfaatkan kesempatan yang terbuka dan potensi sumber daya, terutama sumber daya lokal yang tersedia.
3. Pengembangan kewirausahaan dan keunggulan kompetitif usaha kecil dan menengah (UMKM).
4. Pemberdayaan usaha skala mikro untuk meningkatkan pendapatan masyarakat yang bergerak dalam kegiatan usaha ekonomi di sektor informal yang berskala usaha mikro, terutama yang masih berstatus keluarga miskin. Selain itu, peningkatan kualitas koperasi untuk berkembang secara sehat sesuai dengan jati dirinya dan membangun efisiensi kolektif terutama bagi pengusaha mikro dan kecil.

Perkembangan peran usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang besar ditunjukkan oleh jumlah unit usaha dan pengusaha, serta kontribusinya terhadap pendapatan nasional, dan penyediaan lapangan kerja. Pada tahun 2003, persentase jumlah UMKM sebesar 99,9 persen dari seluruh unit usaha, yang terdiri dari usaha menengah sebanyak 62,0 ribu unit usaha dan jumlah usaha kecil sebanyak 42,3 juta unit usaha yang sebagian terbesarnya berupa usaha skala mikro. UMKM telah menyerap lebih dari 79,0 juta tenaga kerja atau 99,5 persen dari jumlah tenaga kerja pada tahun 2004 jumlah UMKM diperkirakan telah melampaui 44 juta unit. Jumlah tenaga kerja ini meningkat rata-rata sebesar 3,10 persen per tahunnya dari posisi tahun 2000. Kontribusi UMKM dalam PDB pada tahun 2003 adalah sebesar 56,7 persen dari total PDB nasional, naik dari 54,5 persen pada tahun 2000. Sementara itu pada tahun 2003, jumlah koperasi sebanyak 123 ribu unit dengan jumlah anggota sebanyak 27.283 ribu orang, atau meningkat masing-masing 11,8 persen dan 15,4 persen dari akhir tahun 2001.

Berbagai hasil pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan pemberdayaan koperasi dan UMKM pada tahun 2004 dan 2005, antara lain ditunjukkan oleh tersusunnya berbagai rancangan peraturan perundangan, antara lain RUU tentang penjaminan kredit UMKM dan RUU tentang subkontrak, RUU tentang perkreditan perbankan bagi UMKM, RPP tentang KSP, tersusunnya konsep pembentukan biro informasi kredit Indonesia, berkembangnya pelaksanaan unit pelayanan satu atap di berbagai kabupaten/kota dan terbentuknya forum lintas pelaku pemberdayaan UMKM di daerah, terselenggaranya bantuan sertifikasi hak atas tanah kepada lebih dari 40 ribu pengusaha mikro dan kecil di

24 propinsi, berkembangnya jaringan layanan pengembangan usaha oleh BDS providers di daerah disertai terbentuknya asosiasi BDS providers Indonesia, meningkatnya kemampuan permodalan sekitar 1.500 unit KSP/USP di 416 kabupaten dan kota termasuk KSP di sektor agribisnis, terbentuknya pusat promosi produk koperasi dan UMKM, serta dikembangkannya sistem insentif pengembangan UMKM berorientasi ekspor dan berbasis teknologi di bidang agroindustri. Hasil-hasil tersebut, telah mendorong peningkatan peran koperasi dan UMKM terhadap perluasan penyediaan lapangan kerja, pertumbuhan ekonomi, dan pemerataan peningkatan pendapatan.

Perkembangan UMKM yang meningkat dari segi kuantitas tersebut belum diimbangi oleh meratanya peningkatan kualitas UMKM. Permasalahan klasik yang dihadapi yaitu rendahnya produktivitas. Keadaan ini disebabkan oleh masalah internal yang dihadapi UMKM yaitu: rendahnya kualitas SDM UMKM dalam manajemen, organisasi, penguasaan teknologi, dan pemasaran, lemahnya kewirausahaan dari para pelaku UMKM, dan terbatasnya akses UMKM terhadap permodalan, informasi, teknologi dan pasar, serta faktor produksi lainnya. Sedangkan masalah eksternal yang dihadapi oleh UMKM diantaranya adalah besarnya biaya transaksi akibat iklim usaha yang kurang mendukung dan kelangkaan bahan baku. Juga yang menyangkut perolehan legalitas formal yang hingga saat ini masih merupakan persoalan mendasar bagi UMKM di Indonesia, menyusul tingginya biaya yang harus dikeluarkan dalam penpekerjaan perizinan. Sementara itu, kurangnya pemahaman tentang koperasi sebagai badan usaha yang memiliki struktur kelembagaan (struktur organisasi, struktur kekuasaan, dan

struktur insentif) yang unik dan khas dibandingkan badan usaha lainnya, serta kurang memasyarakatnya informasi tentang praktek-praktek berkoperasi yang benar (*best practices*) telah menyebabkan rendahnya kualitas kelembagaan dan organisasi koperasi. Bersamaan dengan masalah tersebut, koperasi dan UMKM juga menghadapi tantangan terutama yang ditimbulkan oleh pesatnya perkembangan globalisasi ekonomi dan liberalisasi perdagangan bersamaan dengan cepatnya tingkat kemajuan teknologi.

Dalam rangka mendukung upaya penanggulangan kemiskinan dan kesenjangan, dilakukan penyediaan dukungan dan kemudahan untuk pengembangan usaha ekonomi produktif berskala mikro atau informal, terutama di kalangan keluarga miskin atau di daerah tertinggal dan kantong-kantong kemiskinan. Pengembangan usaha skala mikro tersebut diarahkan untuk meningkatkan kapasitas usaha dan keterampilan pengelolaan usaha, serta sekaligus meningkatkan kepastian dan perlindungan usahanya, sehingga menjadi unit usaha yang lebih mandiri, berkelanjutan dan siap untuk tumbuh dan bersaing.

Pemberdayaan koperasi dan UMKM juga diarahkan untuk mendukung penciptaan kesempatan kerja dan peningkatan ekspor, antara lain melalui peningkatan kepastian berusaha dan kepastian hukum, pengembangan sistem insentif untuk menumbuhkan wirausaha baru berbasis teknologi dan/atau berorientasi ekspor, serta peningkatan akses dan perluasan pasar ekspor bagi produk-produk koperasi dan UMKM. Dalam rangka itu, UMKM perlu diberi kemudahan dalam formalisasi dan perijinan usaha, antara lain dengan mengembangkan pola pelayanan satu atap untuk memperlancar proses dan

mengurangi biaya perijinan. Di samping itu dikembangkan budaya usaha dan kewirausahaan, terutama di kalangan angkatan kerja muda, melalui pelatihan, bimbingan konsultasi dan penyuluhan, serta kemitraan usaha.

Pengembangan usaha kecil sangat penting dilakukan mengingat Fungsi fungsi sosialekonomi dan politisnya yang sangat strategis. Pembeneran paling mendasar untuk mengembangkan usaha kecil adalah bahwa proporsi usaha skala kecil merupakan 99% dari seluruh jumlah unit usaha dan mempunyai daya serap tenaga kerja sangat besar. Perkembangan mutakhir menunjukkan bahwa pembenahan dan pengembangan sektor usaha kecil dipercaya oleh banyak kalangan sebagai langkah yang sangat penting dan tepat untuk mengatasi krisis ekonomi yang berkepanjangan. Aksentuasi pentingnya pengembangan usaha kecil kini semakin diperkuat oleh situasi baru yakni globalisasi dunia dan liberalisasi pasar yang melanda hampir semua penjuru dunia. Globalisasi ekonomi dunia ditandai dengan semakin tumbuhnya sistem pasar lintas negara, meningkatnya keterbukaan dan ketergantungan perekonomian nasional dalam jaringan ekonomi internasional, berkembangnya perusahaan multinasional, meningkatnya volume investasi langsung dan perdagangan lintas negara, serta meningkatnya pangsa produksi dan perdagangan dunia oleh perusahaan multinasional. Pada saat yang sama terjadi pula integrasi pasar keuangan, yang bersama-sama dengan kemajuan infrastruktur transportasi dan telekomunikasi dunia telah meningkatkan derajat integrasi ekonomi global. Bagi Negara berkembang, termasuk Indonesia, gejala globalisasi mempunyai beberapa konsekuensi penting khususnya terhadap eksistensi dan kemungkinan peluang pengembangan usaha kecil, yaitu: 1)

berbagai produk yang semula dihasilkan oleh petani dan nelayan serta industri kecil (dan menengah) dalam negeri akan menghadapi persaingan yang sengit dari produk luar; 2) pemerintah tidak bisa lagi melakukan intervensi baik dalam bentuk subsidi maupun proteksi seperti yang selama ini dilakukan; 3) munculnya kecenderungan spesialisasi produksi; 4) terjadinya desentralisasi produksi; dan 5) tekanan kompetisi akan mendorong pengusaha mencari peluang untuk memperoleh tenaga kerja yang paling murah.

### **2.2.2.3. Daya Beli Masyarakat**

Daya beli masyarakat merupakan faktor yang sangat menentukan untuk kemajuan atau pertumbuhan ekonomi suatu negara dalam hal ini pengaruhnya langsung kepada usaha kecil dan menengah. Ketika daya beli masyarakat naik maka tingkat omset yang didapatkan UMKM juga akan naik dan hal yang sebaliknya ketika daya beli turun maka omset yang didapat dari penyerapan uang masyarakat juga turun. Daya beli saat ini sedang mengalami perbaikan walaupun proses pemulihan diperkirakan akan berjalan perlahan. Tingkat pengangguran yang masih tinggi dan meroketnya biaya hidup dalam tahun-tahun terakhir akan menahan proses pemulihan. Pertumbuhan laba produsen barang konsumen yang tak tahan lama (*nondurables*) diperkirakan berada pada kisaran 10-15 persen, sama seperti laju pertumbuhan penjualan.

Berbicara mengenai sektor konsumen, terutama yang berhubungan dengan *nondurables goods* (barang-barang yang pemakaiannya mempunyai jangka waktu relatif pendek, contoh makanan, pakaian, dan rokok), ini akan berkaitan erat dengan daya beli masyarakat pada umumnya. Seperti kita ketahui, daya beli

masyarakat, selama dua tahun terakhir, mengalami penurunan disebabkan naiknya biaya hidup, terutama berkaitan dengan penghapusan subsidi bahan bakar minyak (BBM) dan tarif listrik.