

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Grand Theory*

Cost accounting atau akuntansi biaya merupakan salah satu jenis akuntansi manajerial yang memiliki tujuan untuk mencatat keseluruhan biaya produksi perusahaan dengan mengevaluasi biaya variabel setiap tahap produksi serta biaya tetap (Tuovila, n.d.). *Cost accounting* dan produksi memiliki hubungan erat dalam dunia bisnis, terutama dalam mengelola biaya dan meningkatkan efisiensi proses produksi. Dalam *cost accounting* terdapat *cost behavior theory*. *Cost behavior theory* adalah studi yang berfokus pada bagaimana berbagai jenis biaya berubah sebagai respons terhadap variasi tingkat aktivitas perusahaan, seperti volume produksi atau penjualan. Dalam *cost accounting*, *cost behavior* bisa dikategorikan menjadi dua, yang dirincikan sebagai biaya tetap dan biaya variabel. Biaya tetap dapat diinterpretasikan sebagai biaya yang besarnya sama ketika aktivitas ekonomi meningkat atau menurun, sedangkan biaya variabel merujuk pada biaya yang jumlahnya bertambah secara proporsional dengan bertambahnya pekerjaan dan sebaliknya. Sistematis pendekatan yang diberikan oleh *cost accounting* adalah untuk mengukur, menganalisis, dan melaporkan biaya produksi, sementara produksi melibatkan aktivitas menghasilkan barang atau jasa (Hidayat & Salim, n.d.).

Menurut Hayes (2022), biaya produksi merujuk pada seluruh pengeluaran langsung dan tidak langsung yang dijalani oleh bisnis dalam memproduksi suatu produk atau menyediakan layanan. Tiga dasar biaya produksi adalah sebagai berikut.

1. *Raw material*

Raw material atau bahan baku merujuk pada bahan yang digunakan oleh perusahaan dalam proses produksi atau pembuatan suatu produk. Perusahaan dapat membuat bahan baku ini sendiri atau membelinya dari *supplier* untuk menciptakan produk baru.

2. *Direct Labor*

Tenaga kerja langsung merujuk kepada upah yang diberikan kepada pekerja yang berpartisipasi secara langsung saat aktivitas produksi suatu produk atau penyediaan layanan. Pekerjaan tersebut harus terkait dengan tugas tertentu. Di perusahaan yang menyediakan layanan kepada klien, tenaga kerja langsung mencakup pekerjaan yang dilakukan oleh orang-orang yang menyediakan layanan langsung kepada klien, seperti auditor, pengacara, dan konsultan.

3. *Overhead*

Biaya *overhead* pabrik (MOH) merujuk pada jumlah semua biaya tidak langsung yang dikeluarkan saat membuat produk. Biaya ini ditambahkan ke biaya produk akhir serentak dengan pengeluaran bahan langsung dan tenaga kerja langsung. Biasanya *overhead cost* pabrik mengandung penyusutan peralatan dan listrik yang dimanfaatkan untuk menjalankan mesin.

2.2 Terminologi Industri Kecil Menengah (IKM)

Industri Kecil dan Menengah (IKM) menggenggam posisi yang vital dalam perekonomian Indonesia (Kristianti, Rizal, et al., 2023). Industri Kecil Menengah (IKM) dimanifestasikan sebagai komponen dari sektor industri. Berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 64/M-IND/PER/7/2016 Tentang Besaran Jumlah Tenaga Kerja dan Nilai Investasi untuk Klasifikasi Usaha Industri, industri mencakup segala jenis tindakan ekonomi yang mempersangkutkan pengolahan *raw material* dan/atau pemanfaatan sumber daya industri untuk menciptakan benda yang menyimpan nilai lebih atau kegunaan lebih tinggi, termasuk jasa industri. Industri Kecil Menengah, yang sering disebut sebagai IKM merujuk pada sektor produksi yang menciptakan beragam produk yang esensial bagi kehidupan sehari-hari manusia (OnlinePajak, 2023).

Menurut Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah, kriteria industri kecil dan menengah adalah sebagai berikut.

1. Industri kecil

Menguasai harta di atas Rp 50.000.000 sampai maksimal Rp 500.000.000 tidak terhitung tanah dan gedung lokasi bisnis atau mempunyai nilai penghasilan per tahun lebih dari Rp 300.000.000 sampai maksimal Rp 2.500.000.000.

2. Industri menengah

Menguasai harta di atas Rp 500.000.000 sampai maksimal Rp 10.000.000.000 tidak terhitung tanah dan lokasi bisnis atau mempunyai nilai penghasilan per tahun lebih dari Rp 2.500.000.000 sampai maksimal Rp 50.000.000.000.

Dalam riset yang dilakukan oleh (Thaharah, 2015), tafsiran dari Industri Kecil Menengah (IKM) menurut Badan Pusat Statistik (BPS) adalah sebagai berikut.

1. Industri kecil

Sebuah aktivitas ekonomi yang mengkonversikan *raw material* menjadi produk jadi atau setengah jadi, atau meningkatkan nilai komoditas yang lebih rendah nilainya menjadi komoditas yang lebih berharga, dan melibatkan 5 hingga 19 pekerja.

2. Industri menengah

Sebuah aktivitas ekonomi yang mengkonversikan *raw material* menjadi produk jadi atau setengah jadi, atau meningkatkan nilai komoditas yang lebih rendah nilainya menjadi komoditas yang lebih berharga, dengan melibatkan 20 hingga 99 pekerja.

Sedangkan, Departemen Perindustrian dan Perdagangan (Desperindag) mengartikan Industri Kecil Menengah (IKM) sebagai berikut.

1. Industri kecil

Suatu aktivitas ekonomi yang mengelola *raw material*, setengah jadi, atau produk jadi menjadi komoditas dengan nilai lebih tinggi untuk keperluan konsumen, dengan investasi berkisar antara Rp. 5.000.000,- hingga Rp. 200.000.000,- tanpa memperhitungkan nilai tanah dan gedung lokasi bisnis.

2. Industri menengah

Sebuah aktivitas ekonomi yang mengelola *raw material*, bahan setengah jadi, atau produk jadi menjadi komoditas bernilai lebih tinggi untuk pemakaiannya, dengan investasi berkisar dari Rp. 200.000.000,- hingga Rp 10.000.000.000,- tidak termasuk nilai tanah dan gedung lokasi bisnis.

Industri Kecil Menengah (IKM) memiliki peran krusial di Indonesia karena berperan dalam menciptakan peluang kerja, sehingga memberikan pendapatan baik

sebagai sumber utama maupun tambahan bagi banyak keluarga di Indonesia. Di samping itu, IKM juga memiliki signifikansi dalam menggerakkan ekonomi lokal dan mendukung pertumbuhan ekspor dalam sektor non-migas, serta berfungsi sebagai sektor yang menghasilkan komponen dan suku cadang bagi perusahaan besar (Kristianti et al., 2023).

Menurut Parasan et al (2018), peran signifikan IKM menjadi lebih nyata pada periode pasca krisis moneter tahun 1998. Saat itu, Sebagian besar perusahaan besar menghadapi kebangkrutan karena lonjakan harga *raw material*, ketidakstabilan nilai tukar rupiah yang merosot terhadap valuta asing, dan bahkan sektor perbankan yang diharapkan untuk memberikan modal usaha juga terhuyung karena adanya krisis moneter. Akibatnya, banyak pelaku usaha di sektor industri besar terpaksa menutup usahanya. Di sisi lain, sektor IKM justru menunjukkan daya tahan yang mengesankan dan bahkan bertumbuh. Ini menjadikan sektor IKM sebagai pilar penting dalam ekonomi Indonesia. Terutama mengingat hampir seluruh masyarakat Indonesia bertumpu pada sektor ini, serta berhubungan dengan terbatasnya modal dan tingkat pendidikan yang masih rendah di beberapa kasus.

Tujuan dan fungsi Industri Kecil Menengah (IKM) adalah untuk menggalang pemberdayaan masyarakat dengan pendekatan terstruktur yang bertujuan meningkatkan produktivitas dan daya saing, serta memupuk pengusaha yang memiliki kualitas unggul (Ratnasari & Kirwani, n.d.). Secara keseluruhan, peranan IKM dalam ekonomi nasional adalah sebagai berikut.

1. Sebagai pelaku sentral dalam aktivitas ekonomi
2. Industri Kecil Menengah (IKM) memberikan kontribusi terbatas pada penciptaan lapangan kerja,
3. Memainkan peran kunci dalam mengembangkan ekonomi lokal serta memberdayakan komunitas
4. Membuka pasar baru dan menjadi akar penemuan, serta memberi kontribusi pada neraca pembayaran.

Jika disejajarkan dengan industri berskala besar, sub-sektor industri kecil menawarkan segelintir keunggulan. Meskipun memiliki keterbatasan skala, usaha-usaha kecil ini memiliki sejumlah kelebihan. Keunggulan utamanya terletak pada

kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri dan fleksibel menghadapi berbagai tantangan lingkungan (Nitisusastro, 2010). Berikut adalah beberapa kelebihan yang dimiliki oleh usaha kecil.

1. Merangsang pembuatan usaha baru yang kreatif
2. Menggalakkan inovasi
3. Usaha besar yang bergantung pada usaha kecil
4. Ketahanan usaha kecil setelah krisis tahun 1989.

Namun, sebaliknya, meskipun memiliki beberapa kelebihan, usaha kecil juga memiliki kekurangan yang sebagian besar berasal dari skala usahanya yang kecil. Beberapa kekurangan yang seringkali melekat pada usaha kecil adalah sebagai berikut.

1. Keterbatasan dalam menguasai kompetensi dalam bidang usaha,
2. Kelemahan manajemen yang signifikan
3. Tingkat kegagalan yang mencolok
4. Keterbatasan sumber daya yang tersedia

Dalam perkembangannya, tentu saja Industri Kecil Menengah (IKM) menjumpai beberapa kendala atau hambatan baik internal maupun eksternal (Subanar, 2009). Berikut adalah hambatan dalam IKM.

1. Sebagian besar pemilik bisnis kecil cenderung merasa tidak perlu atau jarang melakukan penelitian kelayakan, analisis pasar, evaluasi aliran kas, atau jenis penelitian bisnis lainnya yang diperlukan.
2. Tidak adanya perancangan berkelanjutan, tatanan akuntansi yang layak, anggaran modal, struktur organisasi dan delegasi tanggung jawab, serta alat manajemen lainnya (perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian operasi) yang biasanya diperlukan oleh perusahaan bisnis yang berorientasi pada keuntungan.
3. Kurangnya data bisnis, mengandalkan intuisi dan aspirasi pengelola, serta promosi yang kurang efektif.
4. Kekurangan panduan teknis untuk menjalankan operasional dan kurangnya pengawasan mutu hasil kerja dan produk, seringkali menyebabkan ketidaksesuaian dengan persyaratan pesanan atau klaim dan penolakan produk.

5. Adanya biaya-biaya yang sulit dikendalikan dan utang yang tidak menguntungkan, serta ketidakpatuhan terhadap standar pembukuan yang berlaku.
6. Pembagian kerja yang tidak seimbang, seringkali mengakibatkan pengelolaan tugas yang berat atau praktisi yang bekerja melampaui jam kerja yang sudah ditentukan.
7. Kendala dalam sumber modal operasional atau ketidakjelasan mengenai kebutuhan modal operasional yang akurat, disebabkan oleh kurangnya perencanaan keuangan.

2.2 Tenaga Kerja

Tenaga kerja dapat disebut sebagai salah satu elemen yang dimanfaatkan dalam aktivitas produksi untuk menciptakan produk atau jasa (Ningsih & Abdullah, 2021). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, tenaga kerja adalah individu yang menguasai kapabilitas untuk menjalankan tugas dengan tujuan menciptakan produk atau layanan, entah itu untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun memenuhi kebutuhan orang lain (Soleh, 2017). Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994, tenaga kerja merupakan individu yang bekerja pada suatu perusahaan dan belum wajib mengikuti program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, karena ada tahapan kepesertaannya (IDN Times, 2023). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), tenaga kerja merujuk pada sejumlah manusia yang melakukan pekerjaan atau tugas; termasuk pekerja, karyawan, dan sejenisnya. DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya yang berjudul "Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia," tenaga kerja merujuk kepada individu yang sedang bekerja, mencari pekerjaan, atau terlibat dalam kegiatan lain seperti pendidikan dan mengelola rumah tangga. Kehadiran tenaga kerja merupakan hal yang sangat signifikan bagi sebuah negara karena mereka merupakan faktor produktif yang sangat krusial dalam optimalisasi pengelolaan sumber daya dan modal secara efisien (Utami et al., n.d.). Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), tenaga kerja mencakup semua warga yang berusia 15 tahun ke atas yang memiliki potensi untuk menghasilkan barang dan layanan.

Badan Pusat Statistik mengelompokkan tenaga kerja ke dalam tiga klasifikasi, yaitu sebagai berikut.

1. Tenaga kerja penuh (*full employed*)

Pekerja yang menjalankan peran dan amanah mereka yang sinkron dengan deskripsi pekerjaan yang ditentukan dan bekerja selama lebih dari 35 jam dalam satu minggu

2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*underemployed*)

Pekerja yang menjalankan peran dan amanah mereka kurang dari 35 jam dalam satu minggu.

3. Pengangguran

Individu yang tidak sedang bekerja tetapi sedang dalam proses mencari pekerjaan.

Berdasarkan CNN Indonesia (2022), tenaga kerja digolongkan menjadi sebagai berikut.

1. Tenaga kerja menurut produk

Apabila dilihat dari jenis produknya, tenaga kerja bisa dibedakan menjadi dua kategori, yaitu tenaga kerja langsung dan tenaga kerja tidak langsung.

a. Tenaga kerja langsung

Pekerja langsung merujuk pada individu yang bekerja secara langsung terkait dengan produk atau barang, seringkali ditemukan di perusahaan besar, seperti yang dilakukan oleh tenaga kerja di segmen produksi.

b. Tenaga kerja tidak langsung

Pekerja tidak langsung merujuk pada individu yang terlibat dalam perencanaan dan pengawasan dalam mekanisme produksi seperti tenaga kerja di bidang desain produk.

2. Tenaga kerja menurut kemampuan

Jika dilihat dari kemampuannya, tenaga kerja dibagi kedalam tiga kategori, yaitu tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terlatih, dan juga tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih.

a. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik merujuk pada individu yang menyanggah latar belakang pendidikan yang tinggi yang mendukung pekerjaan mereka seperti dokter, guru, pilot, dan insinyur.

b. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih merujuk pada sekelompok subjek yang mempunyai kemahiran khusus serta keahlian dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Meskipun tidak selalu menyanggah pendidikan formal yang tinggi, mereka menguasai kemampuan atau kapabilitas yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan tertentu.

Kemampuan tenaga kerja terlatih biasanya diperoleh melalui latihan yang berkesinambungan dalam rentang waktu yang cukup lama, selain dari pendidikan formal. Contoh dari tenaga kerja terlatih ini mencakup seorang desainer, mekanik, dan apoteker.

c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja yang tidak terdidik dan tidak terlatih merujuk pada individu yang tidak menguasai kompetensi khusus atau pendidikan formal. Contoh dari tenaga kerja ini mencakup pekerja konstruksi dan buruh.

3. Tenaga kerja menurut sifat

Apabila ditinjau dari karakteristiknya, tenaga kerja bisa digolongkan menjadi 2 jenis, yaitu tenaga kerja jasmani dan tenaga kerja rohani.

a. Tenaga kerja jasmani

Pekerja jasmani merujuk pada individu yang mengandalkan kemampuan fisik dan otot mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Contohnya adalah pekerja konstruksi, buruh, dan tukang bangunan.

b. Tenaga kerja Rohani

Pekerja rohani mengacu pada individu yang mengandalkan kemampuan intelektual dan mental mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Umumnya, mereka adalah pekerja di sektor formal. Contoh dari tenaga kerja rohani mencakup guru, dokter, dan direktur.

4. Tenaga kerja menurut jenis pekerjaan

Apabila dilihat dari jenis pekerjaannya, tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu tenaga kerja lapangan, tenaga kerja pabrik, dan tenaga kerja kantor.

a. Tenaga kerja lapangan

Pekerja lapangan merujuk kepada individu yang melakukan pekerjaan mereka secara langsung di lokasi tertentu. Contoh dari tenaga kerja lapangan adalah penyuluh lapangan.

b. Tenaga kerja pabrik

Pekerja pabrik merujuk pada individu yang bekerja di lingkungan pabrik, umumnya di bagian produksi. Contoh dari tenaga kerja pabrik mencakup pekerja di industri garmen.

c. Tenaga kerja kantor

Pekerja kantor adalah individu yang melaksanakan pekerjaan mereka di lingkungan kantor, perusahaan, atau lembaga. Contoh dari tenaga kerja kantor mencakup akuntan, staf, dan tenaga sumber daya manusia (HRD).

Menurut Wijayanto & Ode (2019), tenaga kerja seringkali dihadapkan pada sejumlah tantangan yang berdampak pada kemampuan mereka untuk masuk, bergerak, dan berkembang dalam dunia pekerjaan. Permasalahan dalam ketenagakerjaan dapat timbul dari beragam sumber, mencakup aspek ekonomi, sosial, pendidikan, dan bahkan elemen geografis. Berikut adalah permasalahan dalam tenaga kerja khususnya di Indonesia.

1. Daya saing tenaga kerja

Peninjauan yang sudah dilangsungkan oleh BPS mengungkapkan bahwa tenaga kerja di Indonesia memiliki daya saing yang relatif rendah jika disandingkan dengan negara sekitar. Rendahnya daya saing ini disebabkan oleh mutu sumber daya manusia yang kurang optimal yang dipicu oleh tingkat pendidikan yang kurang memadai, kurangnya keterampilan, serta ketidaksesuaian antara kemampuan kerja dengan kebutuhan pekerjaan.

2. Pasar kerja tenaga kerja

Meskipun terdapat pertambahan yang cukup besar dalam lapangan, apabila dibandingkan dengan pertambahan angkatan kerja, pertumbuhan pasar kerja masih relatif rendah. Hal ini menghasilkan situasi di mana terdapat kelebihan

tenaga kerja, yang sering disebut sebagai (*labour surplus economy*). Selain itu, kondisi pasar tenaga kerja juga kurang bermutu, yang mengakibatkan produktivitas tenaga kerja tetap pada tingkat yang rendah.

3. Hubungan industrial

Minimnya relasi industrial yang harmonis antara pemerintah, tenaga kerja, dan perusahaan telah berdampak pada rendahnya daya saing tenaga kerja yang mengakibatkan pengangguran. Sistem koneksi antara para pihak dalam mekanisme produksi barang dan jasa, termasuk pengusaha, pekerja, dan pemerintah, belum mencapai tingkat keselarasan yang ideal. Ketidakharmonisan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, lembaga kerja sama bipartit dan tripartit, serta peran serikat pekerja dan asosiasi pengusaha.

4. Pengawasan dan perlindungan tenaga kerja

Inspeksi dan penjagaan terhadap tenaga kerja masih sangat kurang di Indonesia. Hal ini tercermin dari masih seringnya penyelewengan yang terjadi dalam hal hubungan kerja, jam kerja, *overtime*, serta upah antara tenaga kerja dan perusahaan.

5. *Link and match*

Ketidakcocokan antara perusahaan dan tenaga kerja dalam menemukan profesi yang selaras dengan keterampilan juga termasuk isu yang memengaruhi tingkat pengangguran di Indonesia. Konsep *link and match* mengacu pada tingkat kesesuaian dan keterkaitan antara kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan kebutuhan pekerjaan yang ada. Masalah *link and match* tetap menjadi tantangan utama yang perlu diatasi untuk menyusutkan tingkat pengangguran di Indonesia.

2.3 Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja merujuk pada seberapa banyak kesempatan kerja yang telah diisi, yang terefleksi dari jumlah orang dalam populasi yang bekerja (Effendi, 2014). Penyerapan tenaga kerja bisa mengarah pada sejumlah pekerja yang ditempatkan di sebuah unit usaha tertentu, atau arti lain, penyerapan tenaga kerja mengacu pada kuantitas karyawan yang aktif bekerja dalam unit usaha tersebut (Tohir, 2019). Individu yang sudah bekerja ditempatkan dan terdistribusi

di beragam bidang ekonomi. Penduduk yang bekerja terserap karena ada kebutuhan akan tenaga kerja. Sehingga, penyerapan tenaga kerja dapat dianggap sebagai permintaan tenaga kerja (Sekartaji, 2022).

Perusahaan menggaji karyawan bukan untuk tujuan konsumsi langsung, melainkan sebagai faktor produksi, sehingga penyerapan tenaga kerja atau permintaan tenaga kerja di perusahaan bergantung pada sejauh mana ada permintaan dari konsumen untuk produk yang diciptakan atau dikeluarkan oleh perusahaan tersebut (Ramdani, 2021). Penyerapan tenaga kerja dapat digunakan sebagai indikator kesuksesan pembangunan suatu wilayah, yang berarti bahwa tingkat penyerapan tenaga kerja mencerminkan pencapaian pembangunan daerah secara menyeluruh. Pengembangan penyerapan tenaga kerja menjadi sangat penting untuk menyesuaikan kemajuan jumlah generasi belia yang memasuki pasar kerja. Ketimpangan antara peningkatan jumlah angkatan kerja dengan ketersediaan lapangan pekerjaan dapat menyebabkan melonjaknya angka pengangguran (Fardilla, 2016).

Menurut Hariyanto (2019), dalam penyerapan tenaga kerja, terdapat dua aspek yang memengaruhi yakni aspek internal dan aspek eksternal. Faktor internal yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah sebagai berikut.

1. Jumlah gaji
2. Produktivitas
3. Modal
4. Pengeluaran non gaji

Sedangkan, faktor eksternal yang memengaruhi penyerapan tenaga adalah sebagai berikut.

1. Tingkat pertumbuhan ekonomi
2. Inflasi
3. Pengangguran
4. Tingkat bunga

Kebutuhan akan tenaga kerja didasarkan pada keyakinan bahwa anggota masyarakat yang bekerja dianggap sebagai salah satu unsur yang memiliki potensi

dalam mendukung pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Oleh karena itu, kuantitas populasi rakyat Indonesia yang besar memiliki dampak positif terhadap percepatan pertumbuhan ekonomi. Ketersediaan lapangan kerja dan kualitas tenaga kerja yang digunakan akan memerankan kewajiban krusial dalam proses pembangunan ekonomi, baik sebagai pelaku produksi maupun sebagai konsumen barang dan jasa (Ginting & Rasbin, 2010).

Kesempatan kerja merujuk pada banyaknya populasi yang berhasil diterima untuk bekerja di sebuah perusahaan atau lembaga (Sari, n.d.). Kesempatan kerja merujuk pada waktu yang tersedia atau waktu luang yang memberikan kemungkinan untuk melaksanakan kegiatan yang dijuluki bekerja. Dalam istilah lain, kesempatan kerja mencakup kuantitas orang yang telah diterima di suatu perusahaan atau lembaga. Permintaan tenaga kerja pada dasarnya adalah hasil dari permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang diproduksi oleh perusahaan. Permintaan ini bergantung pada teori neo-klasik yang dikenal sebagai *marginal physical product of labor*, di mana permintaan terhadap tenaga kerja akan menurun jika upahnya meningkat. Tingkat elastisitas permintaan ini bergantung pada sejauh mana tenaga kerja dapat digantikan oleh faktor produksi lain, elastisitas permintaan komoditas yang dikeluarkan, proporsi biaya karyawan terhadap total biaya lainnya, dan elastisitas ketersediaan faktor produksi lain yang mendukung tenaga kerja (Ariska, 2018).

Menurut Setiawan (2014), perluasan kesempatan kerja yang produktif mencakup pendirian bisnis-bisnis baru, serta meningkatkan produktivitas pekerja dengan memberikan upah sesuai dengan kontribusi kerja yang mereka berikan. Pada prinsipnya, terdapat dua metode yang dapat diambil untuk meningkatkan kesempatan kerja yaitu sebagai berikut.

1. Pengembangan industri, terutama yang mempekerjakan banyak pekerja, mampu menampung sejumlah besar tenaga kerja dalam proses produksi.
2. Dengan berbagai proyek pekerjaan umum seperti membangun jalan, sistem saluran air, bendungan, jembatan, dan sejenisnya.

Sedangkan, menurut Ginting (2021), perluasan kesempatan kerja dapat ditempuh dengan strategi sebagai berikut.

1. Membagikan probabilitas bagi *fresh graduate* untuk meningkatkan kemampuan teknis dan keterampilan sosial mereka melalui *training* yang telah disahkan oleh perusahaan, serta membuka peluang pekerjaan di sektor yang diminati oleh lulusan baru melalui kolaborasi dengan entitas swasta, BUMN/BUMD, dan pemerintah daerah.
2. Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja perlu meningkatkan efektivitas Program Tenaga Kerja Mandiri dengan menekankan perluasan peluang kerja untuk lulusan baru, berdasarkan kebutuhan, minat, dan keterampilan mereka, melalui kerja sama aktif dengan berbagai universitas di Indonesia.
3. Meningkatkan kemitraan dan kerjasama antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, serta perusahaan BUMN, BUMD, dan swasta, berdasarkan data ketenagakerjaan yang terintegrasi.

Menurut Hidayat & Kustiawan (2022), penyerapan tenaga kerja berpengaruh besar terhadap perekonomian suatu negara, baik di tingkat individu atau perusahaan (skala mikro) maupun di tingkat nasional (skala makro). Dampaknya sangat penting pada berbagai aspek ekonomi.

Pengaruh penyerapan tenaga kerja di skala ekonomi mikro adalah sebagai berikut.

1. Peningkatan pendapatan individu
Melalui penyerapan tenaga kerja, individu dapat memperoleh pendapatan yang mereka butuhkan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan mendukung keluarganya, yang pada gilirannya meningkatkan taraf hidup mereka.
2. Peningkatan keterampilan
Dengan bekerja, orang memiliki peluang untuk meningkatkan keterampilan mereka, yang dapat meningkatkan kompetensi dan membuka peluang karir di masa mendatang. Pengalaman kerja dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan merupakan sumber utama peningkatan keterampilan tersebut.
3. Kontribusi terhadap produktivitas perusahaan
Efisiensi dalam penyerapan tenaga kerja mampu mengoptimalkan produktivitas perusahaan. Karyawan yang menguasai keterampilan dan komitmen yang

tinggi berperan penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Tenaga kerja yang berstandar tinggi merupakan sumber daya yang istimewa bagi perusahaan.

Pengaruh penyerapan tenaga kerja di skala ekonomi makro adalah sebagai berikut.

1. Peningkatan pertumbuhan ekonomi

Tingkat penyerapan tenaga kerja yang signifikan memiliki potensi untuk menyokong kemajuan ekonomi negara secara keseluruhan. Saat lebih banyak orang berpartisipasi dalam kegiatan kerja, produksi ekonomi meningkat, yang kemudian berperan pada peningkatan Produk Domestik Bruto (PDB) nasional. Jumlah tenaga kerja yang tersedia di negara tersebut menjadi faktor utama dalam pencapaian ini.

2. Peningkatan kesejahteraan sosial

Penyerapan tenaga kerja yang kuat memiliki potensi untuk mengurangi taraf kefakiran dan mengoptimalkan kemakmuran masyarakat secara komprehensif. Ketika individu memiliki pekerjaan, mereka dapat mengakses layanan kesehatan, pendidikan, serta fasilitas lainnya yang dapat meningkatkan mutu kehidupan mereka.

2.4 Upah

Sistem penggajian di sebuah negara bergantung pada prinsip atau struktur ekonomi yang dianut oleh negara tersebut (Sabihi et al., 2021). Menurut Sandarinding (2021), sistem kompensasi dan pelaksanaannya, menurut pandangan Karl Marx, digolongkan menjadi tiga komponen yaitu sebagai berikut.

1. Setiap orang memiliki kebutuhan konsumsi yang hampir serupa, nilai (harga) barang yang hampir sebanding, sehingga upah yang diterima oleh setiap individu cenderung serupa.
2. Sistem penggajian memberikan insentif yang diperlukan untuk memastikan kemajuan kapasitas kerja serta penghasilan nasional.
3. Penerapan pengawasan yang sangat cermat diharuskan untuk memastikan bahwa setiap subjek bekerja sesuai dengan kapasitasnya yang sebenarnya.

Menurut Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah diartikan sebagai balasan yang diberikan oleh pengusaha atau majikan kepada pekerja, baik dalam bentuk uang atau tunjangan, yang telah diatur dan disepakati dalam kesepakatan kerja, peraturan perundang-undangan, atau persetujuan, sebagai penghargaan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilaksanakan oleh pekerja tersebut dan keluarganya. Menurut (Rahardjo, 2009), upah didefinisikan sebagai pendapatan yang diberikan kepada pekerja yang menjalankan tugas fisik yang intens dan biasanya diberikan dalam jumlah harian, per unit pekerjaan, atau berdasarkan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Sedangkan, menurut Pazarani (2019), upah merupakan pembayaran yang diberikan sebagai kompensasi atas pelayanan yang disediakan oleh karyawan yang bertindak sebagai pelaksana (buruh).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Pasal 6 ayat (1) tahun 2021 tentang pengupahan, tujuan kebijakan pengupahan adalah memastikan bahwa pendapatan yang diterima mencukupi untuk mencukupi kebutuhan hidup yang pantas sesuai dengan derajat manusia. Pendapatan yang dimaksud dibagi menjadi dua bentuk yaitu sebagai berikut.

1. Upah
2. Pendapatan non - upah

Upah terdiri atas unsur-unsur sebagai berikut:

1. Upah tanpa tunjangan
2. Upah pokok dan tunjangan tetap
3. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap
4. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap

Sedangkan, pendapatan non upah, terdiri atas unsur-unsur sebagai berikut:

1. Tunjangan hari raya keagamaan
2. Insentif
3. Bonus
4. Uang pengganti fasilitas kerja
5. Uang servis pada usaha tertentu

Penentuan upah didasarkan pada:

1. Satuan waktu

Upah yang disesuaikan dengan satuan waktu ditentukan dengan:

- a. Per jam
- b. Harian
- c. Bulanan

2. Satuan hasil

Menurut (M. H. Setiawan, 2017) macam-macam upah adalah sebagai berikut.

a. Upah nominal

Upah nominal mengacu pada jumlah uang yang secara *cash* diberikan kepada praktisi sebagai bayaran atas layanan atau pekerjaannya, sesuai dengan kesepakatan kerja dalam industri, perusahaan, atau organisasi kerja. Pada upah ini, tidak ada tambahan atau keuntungan lain yang diserahkan kepada praktisi. Upah nominal ini juga dikenal sebagai upah uang (*money wages*), karena diberikan dalam bentuk uang secara keseluruhan.

b. Upah nyata

Upah nyata merujuk pada jumlah upah yang sebenarnya wajib diperoleh oleh individu yang memilikinya. Besarnya upah nyata ditetapkan berdasarkan daya beli upah yang sangat dipengaruhi oleh:

- Jumlah nilai uang yang diterima
- Jumlah biaya hidup yang diperlukan

Terkadang upah diterima dalam bentuk uang bisa juga fasilitas dan barang-barang non-uang. Oleh karena itu, upah nyata yang diterima adalah gabungan dari jumlah uang dan nilai dalam mata uang dari fasilitas dan barang non-uang tersebut.

c. Upah hidup

Dalam konteks ini, upah yang diperoleh oleh seorang pekerja memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup yang lebih menyeluruh, tidak hanya mencakup kebutuhan dasar, tetapi juga sebagian kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, makanan berkualitas, asuransi jiwa, dan sebagainya.

d. Upah minimum

Pendapatan yang diperoleh oleh tenaga kerja di perusahaan memiliki peran penting dalam hubungan kerja. Sebagai manusia, seorang pekerja berhak mendapatkan penghargaan dan perlindungan yang pantas sesuai dengan martabatnya.

e. Upah wajar

Pendapatan yang dianggap secara umum sebagai pantas oleh pengusaha dan tenaga kerjanya adalah imbalan finansial yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha atau perusahaan sepadan dengan kontrak kerja yang telah mereka sepakati.

2.5 Profitabilitas

Menurut Khoirunnisa (2022), profitabilitas merujuk pada kemampuan perusahaan untuk meraih untung dan menilai taraf efektivitas operasional serta keefisienan dalam memanfaatkan aset yang dipunyai. Sedangkan menurut Petronila & Mukhlisin (2003), profitabilitas mengacu pada representasi dan hasil kinerja manajemen dalam mengurus operasional perusahaan. Menurut Hermuningsih (2013), profitabilitas dapat diukur dengan segelintir parameter seperti *gross profit*, *net profit*, taraf pengembalian investasi, dan tingkat pengembalian ekuitas pemilik. Ang (1997), mengutarakan bahwa kinerja perusahaan dalam menghasilkan keuntungan tercermin dalam rasio profitabilitas dan rentabilitas. Kesanggupan perusahaan untuk meraih laba dalam aktivitas operasional menjadi visi terpenting dalam menilai performa perusahaan.

Selain sebagai indeks keterampilan perusahaan dalam memenuhi kepada tanggung jawab para pemegang saham, laba perusahaan juga memainkan peran penting dalam menetapkan nilai perusahaan. Efektivitas dievaluasi dengan mengaitkan laba bersih, yang dijelaskan melalui berbagai rasio, terhadap total aset, seperti contohnya rasio profitabilitas. Menurut Riyanto (2010), analisis profitabilitas menitikberatkan pada kepiawaian perusahaan dalam menggunakan aset yang dimilikinya untuk memperoleh laba selama periode tertentu, yang dihitung melalui rasio-rasio profitabilitas.

2.5.1 *Net Profit Margin*

Salah satu parameter yang bisa dimanfaatkan untuk memperkirakan profitabilitas adalah dengan *net profit margin* (NPM). Menurut Murphy (2022), *net profit margin* (NPM) (margin laba bersih) merujuk pada parameter profitabilitas dengan menakar persentase laba yang dihasilkan oleh perusahaan dari total pendapatannya. Tingginya NPM menunjukkan bahwa perusahaan lebih menguntungkan, karena dapat menyimpan lebih banyak dari setiap dolar pendapatan sebagai laba. Formula perhitungan NPM adalah sebagai berikut.

$$\text{Net Profit Margin (\%)} = \left(\frac{\text{Net Profit}}{\text{Total Revenue}} \right) \times 100$$

Menurut Handojo (2021), NPM sering digunakan di UMKM dibandingkan dengan rasio profitabilitas yang lain karena pengukuran ini sederhana, sehingga mudah diakses dan dipahami oleh pemilik bisnis yang mungkin memiliki keterbatasan sumber daya dan pengetahuan keuangan. NPM juga memberikan persentase yang jelas tentang seberapa efisien perusahaan mengkonversi pendapatannya menjadi laba bersih, yang sangat penting bagi bisnis kecil dan menengah yang harus mempertahankan efisiensi untuk tetap menguntungkan. NPM juga memberikan pengukuran bagi para pengusaha UMKM dalam hal efisiensi biaya tetap dan biaya variabel yang terjadi pada aspek operasional. NPM menunjukkan bahwa, semakin rendah NPM, maka semakin tinggi biaya tetap dan variabel operasional yang mana, tingginya kemungkinan biaya-biaya yang membebani aspek non-produksi. Hal ini sangat penting dikarenakan aspek efisiensi produksi sangat berpengaruh pada keberlangsungan UMKM yang pada dasarnya mengutamakan aspek produksi dibandingkan yang lain (Handojo, 2021).

Terkait variasi penghitungan pengembalian investasi, terdapat beberapa opsi formula perhitungan. Penulis menyertakan *reasoning* terkait tidak digunakannya formula-formula lainnya. Berdasarkan Weygandt et al (2021), pengukuran profitabilitas dapat dilakukan dengan perbandingan proporsional terhadap *asset* dan *equity*. Hal ini dikarenakan, dua komponen tersebut adalah representasi kepemilikan sebuah perusahaan. *Asset* merupakan total nilai perusahaan secara *face value* sedangkan, *equity* merupakan komponen yang

melambangkan jumlah investasi pemilik modal perusahaan tanpa mempertimbangkan kepemilikan yang mengikutsertakan hutang.

Menurut Hargrave (2022), *return on asset* (ROA) merujuk pada rasio keuangan yang menakar seberapa prospektif sebuah perusahaan dalam kaitannya dengan total asetnya. Perhitungan ini mengindikasikan seberapa efisien manajemen perusahaan dalam menciptakan laba dari hartanya. ROA bisa diperoleh dengan membagi laba bersih perusahaan dengan total asetnya dan dinyatakan dalam bentuk persentase. Semakin besar nilai ROA, semakin baik juga kinerja perusahaan karena perusahaan dapat menghasilkan lebih banyak uang dengan investasi yang lebih kecil. ROA biasanya digunakan oleh investor, manajer, dan analis keuangan untuk mengevaluasi kesehatan dan kinerja keuangan perusahaan. Menurut Karjo (2022), UMKM cenderung memiliki skala yang lebih sempit jika disejajarkan dengan perusahaan besar. Karena itu, aset yang dimiliki oleh UMKM mungkin tidak sebanding dengan aset perusahaan besar. ROA membandingkan laba dengan total aset, dan pada skala kecil, nilai ini dapat bervariasi secara signifikan tanpa mencerminkan kinerja sebenarnya dari segi profitabilitas.

Menurut Shalihin & Nurulrahmatiah (2020), *return on equity* (ROE) merujuk pada ukuran yang menilai efektivitas perusahaan dalam menciptakan keuntungan bersih setelah pajak terhadap total ekuitas. Ini merupakan indikator efisiensi dalam menghasilkan pengembalian terhadap modal yang diinvestasikan oleh pemegang saham eksternal. Menurut Wati (2023), sejumlah besar UMKM berada di bawah kepemilikan dan pengelolaan personal atau kelompok keluarga, memiliki struktur keuangan yang mudah dan biasanya jarang mengandalkan ekuitas dari sumber luar. Kondisi ini menjadikan penggunaan ROE sebagai ukuran yang kurang relevan, mengingat mereka lebih mementingkan aspek lain selain dari pengembalian investasi kepada pemegang saham eksternal.

2.5.2 Faktor yang Memengaruhi Profitabilitas

Terdapat berbagai faktor yang mempunyai peran krusial dalam menentukan profitabilitas di Industri Konveksi Toko Lafino. Menurut pemilik dari Konveksi Lafino, faktor-faktor yang memengaruhi profitabilitas Konveksi Lafino adalah sebagai berikut.

1. *Raw material*

Raw material atau bahan baku menjadi salah satu faktor yang memengaruhi profitabilitas di industri konveksi Toko Lafino. Hal tersebut dikarenakan adanya perubahan harga *raw material* seperti kain, benang, kancing, dan lain-lain yang pada akhirnya memengaruhi profitabilitas dari industri konveksi Toko Lafino.

2. Biaya upah

Biaya upah menjadi salah satu faktor yang memengaruhi profitabilitas di industri konveksi Toko Lafino. Hal itu dikarenakan upah seringkali menjadi salah satu faktor biaya terbesar dalam industri konveksi. Biaya tenaga kerja mempunyai dampak yang cukup besar terhadap biaya produksi secara keseluruhan, karena proses produksi khususnya pemotongan, penjahitan, dan *finishing* produk memerlukan banyak tenaga kerja.

3. Biaya *overhead*

Biaya *overhead* menjadi salah satu faktor yang memengaruhi profitabilitas di industri konveksi Toko Lafino. Hal tersebut karena biaya *overhead* seperti biaya listrik, biaya air, biaya gas, dan biaya *maintenance* mesin adalah salah satu elemen yang esensial dalam biaya produksi di industri konveksi. Perubahan dalam biaya *overhead* bisa memengaruhi biaya produksi di industri konveksi. Perubahan biaya *overhead* tersebut bisa berdampak pada profitabilitas industri konveksi.

4. Persaingan

Persaingan yang tinggi di industri konveksi memiliki pengaruh besar terhadap tingkat profitabilitas. Adanya persaingan yang ketat antar industri konveksi berpotensi memengaruhi harga jual produk yang pada akhirnya akan berdampak pada margin keuntungan dari industri konveksi.

Sedangkan, menurut pemilik Konveksi A, profitabilitas dipengaruhi oleh faktor – faktor berikut ini.

1. Biaya produksi

Biaya produksi memiliki peran krusial dalam mengukur profitabilitas dalam industri konveksi karena memiliki dampak besar pada keberhasilan usaha dan penetapan harga produk di pasar. Berbagai komponen biaya produksi dalam

industri konveksi meliputi biaya *raw material*, biaya upah tenaga kerja, dan biaya *overhead*.

2. *Marketing*

Marketing memiliki peran penting dalam mengukur profitabilitas dalam industri konveksi karena berpotensi memengaruhi tingkat penjualan produk dan meningkatkan keuntungan perusahaan. Strategi pemasaran yang disusun dengan baik dapat membantu perusahaan konveksi dalam memasarkan produknya secara lebih efisien dan efektif sehingga menghasilkan peningkatan penjualan dan keuntungan yang signifikan.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun Penelitian)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Tito Hardiyanto (2020)	Profitabilitas dan Peluang Pengembangan Agroindustri Gula Kelapa dalam Sistem Agribisnis Kelapa (<i>Cocos Nucifera L.</i>) (Studi Kasus di Desa Sukanagara Kecamatan Lakbok Kabupaten Ciamis)	Proses Produksi, Biaya Produksi, Penerimaan, Profitabilitas, Rentabilitas, Penyerapan Tenaga Kerja.	Agroindustri gula kelapa di Desa Sukanagara mampu menghasilkan laba sebesar 29,18 persen dari modal yang dikeluarkan dalam satu kali proses produksi dan penyerapan tenaga kerja pada agroindustri

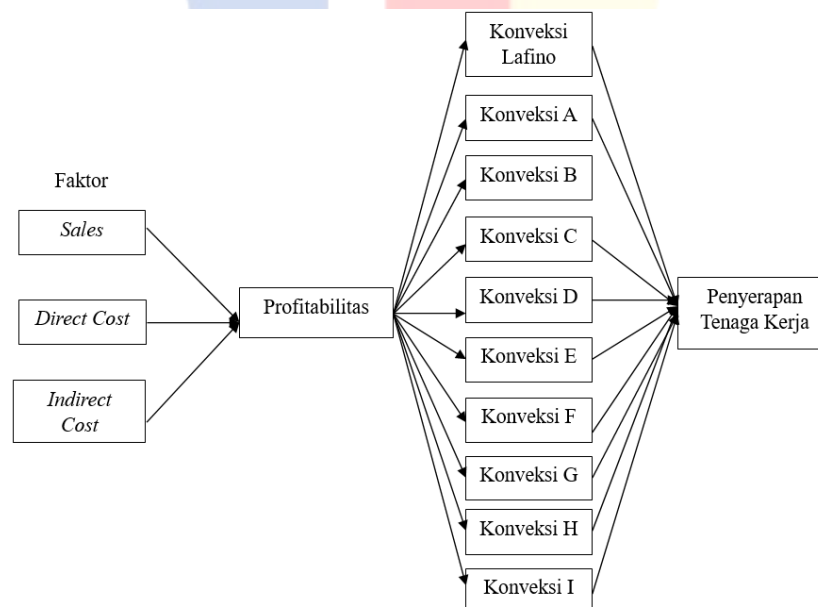
				gula kelapa di Desa Sukanagara sebesar 2,47%.
2	Elita Melani dan Rini Syahril Fauziah (2020)	Pengaruh Profitabilitas, Lingkungan Kerja, dan Gaji Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT MBKV Cabang Cianjur Utara dan Sukabumi Utara)	Loyalitas Karyawan, Profitabilitas, Lingkungan Kerja, dan Gaji Karyawan.	Profitabilitas tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
3	Anzika (2020)	Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja dan Profitabilitas Perusahaan terhadap Permintaan Tenaga Kerja Berdasarkan Jenjang Pendidikan (Studi Kasus	Produktivitas, Profitabilitas, Permintaan Tenaga Kerja	Produktivitas tenaga kerja berdasarkan jenjang pendidikan dan profitabilitas perusahaan di PT Dos Ni Roha secara simultan berpengaruh signifikan

		pada PT. Dos Ni Roha)		terhadap sisi permintaan tenaga kerja berdasarkan jenjang pendidikan.
--	--	-----------------------	--	---

2.6 Kerangka Konseptual

Variabel dalam penelitian ini terdapat 10 variabel *independent* yaitu daya profitabilitas di Konveksi Lafino (X_1), daya profitabilitas Konveksi A (X_2), daya profitabilitas Konveksi B (X_3), daya profitabilitas Konveksi Toko C (X_4), daya profitabilitas Konveksi D (X_5), daya profitabilitas Konveksi E (X_6), daya profitabilitas Konveksi F (X_7), daya profitabilitas Konveksi G (X_8), daya profitabilitas Konveksi H (X_9), dan daya profitabilitas Konveksi I (X_{10}). Sedangkan variabel *dependent* merupakan penyerapan tenaga kerja (Y).

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah (2024)