

The Relationship of Between Labor and Wages in Increasing The Productivity of Human Resources For Micro, Small, Medium And Enterprises (MSMS)

Hubungan Antara Tenaga Kerja Dan Upah Dalam Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM)

A. Nur Fitrianti

Universitas Muhammadiyah Makassar

nur.fitrianti@unismuh.ac.id

ABSTRACT

The study aimed to know the relationship of between labor and wages in increasing the productivity of human resources for Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs). The data in the study had been taken from a number of Makassar SMEs based on sample criteria and willing to be respondents. The study used primary data by conducting it directly in the field by conducting interviews with Food (MSMEs) as respondents. The analytical method used in the study was a qualitative. The results revealed there is a strong relationship between labor and wages in increasing the productivity of human resources in SMEs. A qualified and competent workforce will be able to increase the productivity of MSMEs, while fair and performance-matched wages can motivate the workforce to work better and increase productivity in producing quality products or services.

Keywords: Human Resources, Labor, Wages, Productivity, MSMEs

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tenaga kerja dan upah dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Data dalam penelitian ini diambil dari sejumlah UMKM Makassar yang berdasarkan kriteria sampel dan bersedia menjadi responden. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan secara langsung dilapangan dengan melakukan wawancara kepada UMKM Makanan selaku responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara tenaga kerja dan upah dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia di UMKM. Tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten akan mampu meningkatkan produktivitas UMKM, sementara upah yang adil dan sesuai dengan kinerja dapat memotivasi tenaga kerja untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitas dalam menghasilkan kualitas produk atau jasa.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Tenaga Kerja, Upah, Produktivitas, UMKM

1. Pendahuluan

UMKM merupakan sektor ekonomi yang memiliki peranan penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara. Namun, UMKM seringkali mengalami masalah dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia (SDM), salah satunya adalah terkait dengan pengupahan tenaga kerja. Banyak UMKM yang kesulitan dalam mencari tenaga kerja yang berkualitas dan terampil, terutama di wilayah pedesaan. Oleh karena itu, mereka cenderung menggunakan tenaga kerja yang tidak terampil dan kurang terlatih, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas UMKM. Selain itu, upah yang tidak sesuai dengan kemampuan dan kinerja tenaga kerja juga dapat menyebabkan kurangnya motivasi dan kinerja yang buruk. Hal ini karena UMKM memiliki keterbatasan dalam menentukan besaran upah yang dapat diberikan kepada tenaga kerja yang mereka milik (Kumbali et al., 2012)

SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Dengan demikian SDM merupakan aset terpenting di dalam suatu organisasi atau perusahaan skala besar maupun kecil (Sulistiyandari, Widiastuti, &

Martini, 2017). Sementara itu, tenaga kerja merupakan faktor produksi yang sangat penting dalam mencapai produktivitas yang tinggi dalam sebuah bisnis UMKM. Dalam hal ini, besaran upah yang diberikan kepada tenaga kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan produktivitas UMKM.

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan UMKM. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka pelaku UMKM mudah meraih tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, hubungan antara tenaga kerja dan upah sangat penting untuk diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi UMKM. Adanya pemberian upah yang sesuai dengan kinerja dan kualifikasi tenaga kerja, Pelaku UMKM dapat memotivasi tenaga kerja mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif, sehingga dapat meningkatkan daya saing dan pertumbuhan ekonomi sektor UMKM secara keseluruhan.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Sumber Daya Manusia Pada dasarnya, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah setiap orang pada suatu organisasi (O'reilly, 2004). Sumber daya personal yang dimiliki perusahaan ini dipilih melalui proses rekrutmen dan seleksi sebagaimana yang menjadi tugas manajemen personalia (McKenna & Beech, 2000)

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) mengatakan manajemen sumber daya manusia ialah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan (Noe, et.al., 2010)

Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan manajemen yang bertujuan untuk mengatur sumber daya personal dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia didalam organisasi.

Manajemen SDM meliputi perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pengelolaan, dan kompensasi sumber daya manusia. MSDM bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis karyawan yang tepat, dengan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas organisasi, dan kepuasan kerja karyawan

Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan istilah yang merujuk pada jumlah dan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang tersedia dalam suatu organisasi atau suatu perekonomian. Tenaga kerja mencakup semua orang yang bekerja, baik secara formal maupun informal, termasuk karyawan penuh waktu, paruh waktu, pekerja lepas, dan pengusaha. Tenaga kerja juga bisa merujuk pada kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tugas-tugas tertentu di tempat kerja (Widyastuti 2018).

Menurut Hamzah, (2014). Tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

Upah

Upah adalah imbalan yang diterima oleh tenaga kerja dari pengusaha atas jasanya dalam bentuk uang atau barang atau kombinasi keduanya. Upah bisa dibayarkan secara harian, mingguan, bulanan, atau berdasarkan satuan produksi (Firmansyah 2015; Trimaya

2014). Upah merupakan hak tenaga kerja yang diatur dalam perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja atau peraturan perundang-undangan yang berlaku di suatu negara (Sulaeman 2014)

Produktivitas

Produktivitas adalah rasio antara keluaran (output) yang dihasilkan oleh suatu proses produksi dan input yang digunakan dalam proses tersebut, seperti tenaga kerja, bahan baku, energi, dan modal. Dalam konteks sumber daya manusia, produktivitas mengacu pada efisiensi dan efektivitas kerja karyawan atau tenaga kerja dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Produktivitas juga dapat diukur dengan cara menghitung jumlah produksi atau hasil kerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja dalam suatu periode waktu tertentu.

Menurut Schermerharn dalam (Busro, 2018) mengatakan produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Sedangkan, menurut Bukit et. al. (2017) berpendapat Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Menurut Hasibuan dalam (Busro, 2018; herawati & Sasana 2013) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan).

3. Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang digunakan untuk memahami suatu fenomena sosial atau perilaku manusia dengan cara mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan data yang bersifat deskriptif dan tidak terukur. Pendekatan ini bertujuan untuk mengungkapkan makna, pandangan, dan pengalaman subjektif yang dirasakan oleh orang yang terlibat dalam fenomena tersebut.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini dilakukan diberbagai Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Makanan di Kota Makassar. Adapun waktu penelitian selama dua bulan mulai bulan Januari-Februari 2023.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kualitatif. Sedangkan Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari melakukan wawancara kepada responden dan data sekunder yang diperoleh dari luar.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah study literature, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Kuesioner dengan menggunakan skala likert teknik pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh informasi data yang digunakan dalam penelitian ini.

Sumber Informan

Sumber informan adalah segala sumber yang memberikan informasi atau data mengenai suatu topik atau peristiwa. Sumber informan dapat berupa buku, jurnal, artikel, situs

web, wawancara, survei, observasi, atau dokumen resmi seperti laporan pemerintah. Sumber informan yang baik adalah yang dapat dipercaya dan memiliki keakuratan yang tinggi, sehingga informasi yang didapatkan dari sumber tersebut dapat digunakan sebagai acuan dalam membuat keputusan atau melakukan penelitian

Adapun Sumber informan dalam penelitian ini yaitu pelaku Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Makassar, jumlah informan berjumlah 5 UMKM yaitu 2 UMKM ayam crispy/gepek, 2 UMKM Nasi goreng, dan 1 UMKM Bakso.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teknik analisis data kualitatif. Teknik analisis data kualitatif adalah metode untuk mengorganisir, menganalisis, dan memahami data kualitatif dalam sebuah penelitian. tahap analisis data yang berdasar pada pendapat yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (Sugiyono 2012) yaitu sebagai berikut:

a) Reduksi Data

Dalam hal mereduksi data, peneliti merangkum, memilih hal-hal yang pokok dan memfokuskan pada hal-hal yang penting. Sehingga data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas.

b) Display Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah display data atau penyajian data. Peneliti menyajikan data menggunakan tampilan grafik agar lebih memudahkan untuk memahami kejadian yang diteliti.

c) Verifikasi Data

Langkah terakhir dalam analisis data adalah penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan atau conclusion drawing adalah informasi yang diperoleh dari data yang sudah disusun dan atau dikelompokkan

4. Hasil dan Pembahasan

Ekonomi sumber daya manusia berperan sangat penting bagi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Sumber daya manusia yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja, mempercepat pertumbuhan ekonomi, dan meningkatkan daya saing suatu negara di pasar global. Selain itu, ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan terlatih dapat meningkatkan inovasi, penelitian dan pengembangan, serta penggunaan teknologi yang lebih efisien

Oleh karena itu, penting bagi koperasi dan UMKM untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia dan memberikan upah yang layak dan sesuai dengan kinerja. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, daya saing, dan pertumbuhan ekonomi usaha tersebut

Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia UMKM

Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia di UMKM. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dapat menyimpulkan bahwa Kualitas dan kuantitas tenaga kerja akan berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi proses produksi atau layanan yang dihasilkan oleh UMKM. Tenaga kerja yang dimiliki oleh UMKM yang terampil dan berpengalaman, maka mereka dapat melakukan pekerjaan dengan lebih cepat dan efektif. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi UMKM sehingga dapat menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas dengan biaya yang lebih rendah.

Selain itu, tenaga kerja yang terlatih juga akan memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah dalam proses produksi atau layanan. Hal ini akan membantu UMKM untuk meningkatkan kualitas produk atau layanan, mempercepat proses

produksi, dan mengurangi biaya produksi. Dalam hal ini, UMKM dapat mempertahankan keunggulan kompetitif dan memperkuat posisi mereka di pasar

Namun, untuk meningkatkan produktivitas melalui tenaga kerja, UMKM juga perlu memberikan kompensasi yang adil dan memadai, termasuk upah yang layak dan fasilitas kesejahteraan lainnya. Hal ini akan meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas UMKM. Dengan begitu, UMKM dapat berkontribusi secara signifikan pada penguatan ekonomi sumber daya manusia dan pembangunan ekonomi secara keseluruhan

Upah dalam Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia UMKM

Upah yang cukup dan adil dapat memengaruhi motivasi dan kinerja tenaga kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusia pada UMKM. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dapat menyimpulkan bahwa pemberian upah sangat memiliki peranan yang kuat dalam produktivitas SDM. Hal ini berarti upah yang cukup dapat memicu rasa kepuasan dan motivasi yang lebih tinggi, sehingga tenaga kerja lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya, apabila upah yang rendah dapat menyebabkan ketidakpuasan dan kurangnya motivasi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja tenaga kerja.

Dalam konteks UMKM, pengelolaan upah dapat dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar tenaga kerja, kondisi keuangan perusahaan, dan kemampuan membayar perusahaan. Selain itu, manajemen juga dapat memberikan insentif dan bonus kinerja untuk meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga kerja

Peningkatan produktivitas tenaga kerja pada UMKM juga dapat dicapai dengan memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada karyawan. Dengan meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, UMKM dapat memperbaiki kualitas produk dan layanan yang ditawarkan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan daya saing dan pertumbuhan bisnis.

Hubungan Tenaga Kerja dan Upah dalam Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia UMKM

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa tenaga kerja dan upah mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia (SDM) di UMKM. Hubungan antara tenaga kerja dan upah dapat berdampak positif terhadap penguatan ekonomi sumber daya manusia (SDM) karena keduanya saling terkait dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan SDM, khususnya dalam usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Hal ini berarti bahwa pemberian upah yang sesuai dengan kemampuan dan kinerja, tenaga kerja akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih baik dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Hal ini tentunya akan berdampak positif pada pertumbuhan dan keberlanjutan UMKM.

Pemberian Upah yang layak dan sesuai dengan kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan dapat memotivasi tenaga kerja untuk bekerja dengan lebih baik dan meningkatkan produktivitasnya. Dalam konteks UMKM, pelaku UMKM mempertimbangkan bahwa memberikan upah yang terlalu rendah dapat menyebabkan tenaga kerja merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, memberikan upah yang terlalu tinggi juga tidak selalu menjadi solusi terbaik, karena dapat memengaruhi biaya produksi dan akhirnya mengurangi keuntungan bisnis

Oleh karena itu, pelaku UMKM mencari keseimbangan antara memberikan upah yang layak dan memperhatikan keberlangsungan bisnis. Upah yang layak dapat memberikan kepuasan dan motivasi pada tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitasnya, sementara

keberlangsungan bisnis dapat memberikan kepastian bagi pengusaha dan tenaga kerja untuk tetap bekerja dan menghasilkan keuntungan.

Selain memberikan upah yang layak, pelaku UMKM juga dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan, memberikan kondisi kerja yang nyaman dan aman, serta memberikan insentif dan penghargaan atas kinerja yang baik. Dengan memberikan perhatian pada tenaga kerja, pengusaha dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas SDM di UMKM, sehingga dapat membantu meningkatkan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang erat antara tenaga kerja dan upah dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia di UMKM. Tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten akan mampu meningkatkan produktivitas UMKM, sementara upah yang adil dan sesuai dengan kinerja dapat memotivasi tenaga kerja untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitas dalam menghasilkan kualitas produk atau jasa.

Peningkatan produktivitas sumber daya manusia UMKM juga dapat membawa manfaat bagi penguatan ekonomi karena UMKM adalah sektor ekonomi yang memiliki kontribusi yang besar terhadap perekonomian nasional. Dengan meningkatkan produktivitas sumber daya manusia UMKM, maka akan tercipta pertumbuhan ekonomi yang lebih baik, lapangan kerja yang lebih banyak, dan kesejahteraan masyarakat yang lebih baik pula. Oleh karena itu, peran penting dari pemerintah, pelaku usaha, serta tenaga kerja itu sendiri untuk memperkuat hubungan antara tenaga kerja dan upah dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia UMKM

Daftar Pustaka

- B, Hamzah. (2014). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta : Gava Media
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Firmansyah, Z. (2015). Analisis pengaruh umur, pendidikan, dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja. *Economics Development Analysis Journal*, 4(1), 91-97.
- Ghozali, Imam (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 5*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- Herawati, N., & Sasana, H. (2013). Analisis pengaruh pendidikan, upah pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja industri shutllecock Kota Tegal. *Diponegoro Journal of Economics*, 2(4), 136-143.
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 9(1), 1-9.
- McKenna, Eugene, and Beech, Nic. (2000). *The Essence of Human Resource Management*. Yogyakarta : Andi.
- Noe, Hollenbeck, Gehart, Wright. (2010). *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage (Seventh Edition)*. New York : McGrawhil
- O'reilly, Ronald. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia: 63 kaidah tak terbantah mulai dari merekrut hingga memberdayakan karyawan*. Jakarta : Prestasi Pustak
- Sugiyono, Milles and Huberman. (2012). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta : Universitas Indonesia Press.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyandari, S., Widiastuti, E., & Martini, S. (2017). Kompetensi SDM dan Pengaruhnya terhadap Kinerja UMKM Batik di Kabupaten Banyumas. *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing dan Sistem Informasi*, 23(2), 89-101
- Sulaeman, A. (2014). Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91-100.
- Trimaya, A. (2014). Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 5(1), 11-20.
- Widyastuti, A. (2012). Analisis hubungan antara produktivitas pekerja dan tingkat pendidikan pekerja terhadap kesejahteraan keluarga di Jawa Tengah tahun 2009. *Economics Development Analysis Journal*, 1(2).