BAB II

LANDASAN TEORI

A. Upah Sumber Daya Insani

1. Pengertian Upah

Ada beberapa pengertian upah antara lain :[9]

a. Menurut Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1974 No 33 Pasal 7 ayat a dan b, upah adalah :

   ayat a : tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan

   ayat b : perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma, yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu.

b. Menurut Edwin B. Filippo, yang dimaksud upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.

c. Hadi Poerwono, memberikan definisi upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.

d. Prof. Dr. F.J.H.M. Van Ber Van mengartikan upah secara lebih luas yaitu sebagai tujuan obyektif kerja ekonomis.

---

[9]Soeharto Prawirokusumo, *Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil*,(BPFE; Yogyakarta,2001) hal 67

e. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, memberikan definisi upah sebagai berikut : Upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Upah adalah penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berujud uang tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan. Maka hakekatnya upah adalah suatu penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan.

2. Pengertian Upah dalam Islam

Jumhur fukaha bersepakat bahwa hukum upah mubah. Hal ini, didasari karena upah diperlukan dalam kehidupan sehari-hari. Upah merupakan akad yang sangat manusiawi. Karena sseorang dalam kehidupannya tidak mampu dalam memenuhi semua pekerjaan dan

keinginannya, kecuali jia memberikan upah kepada orang lain untuk membantunya[10]

Berikut landasan mengenai upah-mengupah

Q.S.Az Zukhruf ayat 32

ضِبَعۡ قَفَوۡ ضَهُمۡبَعۡ نَاوَرَفَعۡ يَاۡلُّدُنۡاَ ةِحَيَوٰاۡلَ فِي مَّعِيشَتَهُمۡ نَهُمۡبَيۡ نَاقَسَمۡ نُنَحۡ رَبِّكَۖ مَتَرَحۡ سِمُونَيَقۡ أَهُمۡ
٣٢ عُونَمَيَجۡ مِّمَّا رَّخَيۡ رَبِّكَ مَتُوَرَحۡ اَّرِيُّسُخۡ اضٗبَعۡ ضُهُمۡبَعۡ لِّيَتَّخِذَ تِدَرَجٰ

"Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan."

Berdasarkan definis di atas, dapat di pahami bahwa upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (Adil dan Layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik).

3. Macam-Macam Sistem Upah

Sistem upah secara umum dapat diklasifikasikan sebagai berikut:[11]

a. Sistem upah menurut banyaknya produksi

---

[10] Abdul Rahman Ghazaly, Ghufron Ihsan , dan Sapiudin Shidiq, *Fiqih Muamalat (* Jakarta: Kencana Prenada Media group,2010), hal, 141

[11] Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta;Ghalia Indonesia,2012). Hal 90

Upah menurut produksi yang diberikan bisa mendorong kepada karyawan untuk bekerja lebih keras dan meng-*upgrade* diri untuk berproduksi lebih banyak. Upah ini membedakan karyawan berdasarkan atas kemampuan masing-masing (sesuai dengan *individual differences*)

b. Sistem upah menurut lamanya kerja

Sistem upah ini sebenarnya telah gagal dalam mengatur adanya perbedaan individual kemampuan manusia. Contohnya adalah upah jam-jaman, upah mingguan dan upah bulanan.

c. Sistem upah menurut senioritas

Sistem upah semacam ini akan mendorong orang untuk lebih setia atau loyalitas terhadap perusahaan dan lembaga kerja.

d. Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem ini memberikan upah yang lebuh besar kepada mereka yang sudah kawin atau berkeluarga. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi maka upah itu akan dipersamakan standar hidup semua orang.

B. Produktivitas Sumber Daya Insani

1. Pengertian Produktivitas Sumber Daya Insani

Produktivitas sumber daya insani merupakan gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output [12]. Hal ini karena produktivitas merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu unit produksi dengan jumlah tenaga kerja yang dimiliki, dengan produktivitas kerja yang tinggi menunjukkan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja juga tinggi. Produktivitas mengandung pengertian filosofis dan definisi kerja. Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya (*input*) yang dipergunakan per satuan waktu. Sumber daya masukan dapat terdiri dari beberapa faktor produksi seperti tanah, gedung, mesin, peralatan, bahan mentah dan sumber daya manusia sendiri.

---

[12] M.Fachrul lubis, *Pengaruh Perkembangan Industri Kecil Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Gresik (2009-2011),* Jurnal Ilmiah, hal 5

2. Produktivitas dalam Islam

Islam adalah agama yang mengajarkan kepada kebaikan. Islam juga agama yang mengutamakan nilai-nilai produktivitas secara sempurna baik produktif dalam arti menghasilkan sebuah peningkatan serta perbaikan diri dan masyarakat. Oleh karena itu produktivitas disini didefenisikan sebagai semua hal yang mengandung nilai -nilai kebaikan (kharriyah). Produktivitas merupakan perbandingan dari suatu output terhadap input, semakin tinggi tingkat produktivitasnya berarti semakin banyak hasil (output) yang dicapai. Produktivitas ini tidak hanya dicapai dalam kegiatan organisasi, tetapi juga dapat dicapai melalui peran manusia sebagai makhluk yang produktif terhadap pemanfaatan sumber daya dan waktu. Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*) jika seorang bekerja ada hasilnya maka dikatakan bahwa produktif. Tapi kalau menganggur disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat.[13]

Menjadi produktif adalah tuntutan bagi setiap manusia, setiap agama mengajarkan agar umatnya dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin demi menghasilkan sesuatu yang ber arti baik berhubungan secara langsung dengan Allah SWT (hablun

[13] Husaini Usman, *Manajemen (Teori, Praktek dan Riset Pendidikan),* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hal.9

minallah) maupun hubungan langsung dengan manusia (hablun minannas).Agama Islam selalu menekankan kepada umatnya untuk selalu berusaha mengubah nasib agar menjadi lebih baik, sebagaimana Firman allah dalam QS. Ar -Ra'ad (13): 11 berbunyi

لَهُۥ مُعَقِّبَٰتٞ مِّنۢ بَيۡنِ يَدَيۡهِ وَمِنۡ خَلۡفِهِۦ يَحۡفَظُونَهُۥ مِنۡ أَمۡرِ ٱللَّهِۗ إِنَّ
ٱللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوۡمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُواْ مَا بِأَنفُسِهِمۡۗ وَإِذَآ أَرَادَ ٱللَّهُ بِقَوۡمٖ
سُوٓءٗا فَلَا مَرَدَّ لَهُۥۚ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِۦ مِن وَالٖ ١١

Artinya: " Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri".

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan umatnya agar selalu berusaha memperbaiki hidupnya dengan berusaha dan berproduktivitas dalam jalan kebenaran serta berbuat baik pada sesama. Produktivitas yang harus dicapai tidak hanya berfokus pada kehidupan duniawi saja, tetapi juga untuk kehidupan akhirat seperti menjalankan ibadah shalat, puasa, dzikir, dan ibadah lainnya

3. Bentuk-Bentuk Pengembangan Produktivitas Sumber Daya Insani

Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan

pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.Bentuk pengembangan dikelompokkan atas; Pengembangan secara informal,dan pengembangan secara formal untuk lebih jelasnya kedua jenis pengembangan di atas dapat diuraikan sebagai berikut :[14]

a) Pengembangan secara informal

Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena produktivitas kerja karyawan semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

b). Pengembangan secara formal

Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga–lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal

[14] Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta;PT Bumi Aksara,2008) hal 72

dilakukan di perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, sifatnya non karier atau peningkatan karier seorang karyawan. Pelatihan dan pengembangan (*training* dan *development*) memang memerlukan biaya yang cukup besar, namun investasi di bidang manusia tersebut (*human investment*) akhirnya akan menyumbangkan produktivitas yang sangat tinggi bagi organisasi atau perusahaan. Untuk itu organisasi atau perusahaan tentunya akan memetik laba yang berlipat ganda di waktu yang akan datang. Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman kepada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya produktivitas kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

C. Kualitas Sumber Daya Insani

1. Pengertian Kualitas Kerja

Sumber daya insani, dipandang sebagai unsur pendukung utama yang sangat menentukan dalam proses pembangunan selain sumber daya alam dan teknologi, terutama di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia. Pengalaman negara-negara industri baru (NIC) seperti Korea Selatan, Taiwan, dan negara industri seperti Prancis,

Jerman, Inggris, dan Amerika Serikat menunjukkan bahwa pertumbuhan bersumber dari pertumbuhan masyarakat yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Strategi yang diterapkan dalam pengembangan sumber daya insani adalah meningkatkan daya produksi manusia, karena manusia adalah modal (*human capital*). Manusia adalah faktor produksi yang sangat penting selain tanah, teknologi, dan modal. Upaya meningkatkan kualitas manusia melalui hal-hal berikut.[15]

a. Pelatihan Tenaga Kerja

Pelatihan tenaga kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

b. Pemagangan

Pemagangan merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung. Pemagangan tersebut di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/ buruh yang sudah berpengalaman dalam proses produksi barang/jasa di perusahaan. Upaya ini dilakukan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

---

[15] *Kualitas Tenga Kerja*,http://ekonomisajalah.blogspot.co.id/2015/10/kualitas-tenaga-kerja.html, diakses pada tanggal 10 April 2017

c. Perbaikan Gizi dan Kesehatan

Agar dapat mendukung ketahanan fisik dalam bekerja dan meningkatkan kecerdasan tenaga kerja dalam menerima pengetahuan baru dan meningkatkan semangat kerja, maka diperlukan peningkatan gizi dan kesehatan bagi pekerja.

2. Sumber Daya Insani yang Berkualitas Menurut Islam

Manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya, yakni menjadi khalifah (wakil) Tuhan di muka bumi. Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Islam, melalui ayat-ayat al-Qur.an telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia, seperti antara lain disebutkan dalam Q.S. at- Tin/95:4

لَقَدْ خَلَقْنَا ٱلْإِنسَـٰنَ فِىٓ أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

Artinya:

Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya

Kesempurnaan demikian dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya.

Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ia ditempatkan pada kedudukan yang mulia[16]. Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia dan bentuk pribadi yang bagus itu, Allah melengkapinya dengan akal dan perasaan yang memungkinkannya menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya.Ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian pada Pencipta.

Manusia yang berkualitas maka ia dapat mempertanggung jawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik. Kualitas SDI ini tentu saja tak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek), tetapi juga pengembangan nilainilai rohani- spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa (imtaq). Dari penjabaran di atas dapat dimengerti bahwa pengembangan SDI sangat penting, tak hanya dari sudut ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun, tak kalah pentingnya adalah dimensi spiritual dalam pengembangan SDI. Kualitas SDI tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual keagamaan. Sumber daya manusia yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniah. Dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan

---

[16] Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam* (Cet. III; Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hal 3

serta teknologi. Sumber daya manusia yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia ke arah pengejaran kenikmatan duniawi atau hedonisme belaka. Dan jika semangat hedonisme sudah menguasai manusia, bisa diramalkan yang terjadi adalah eksploitasi alam sebesar-besarnya tanpa rasa tanggung jawab dan bahkan penindasan manusia terhadap manusia lain.

3. Ukuran Kualitas Sumber Daya Insani

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya insani yang mengacu pada[17] :

1) Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelejensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.

2) Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.

3) *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran,

---

[17] Matunina, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta;Gramedia widia sarana Indonesia,2001), hal 205

kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

D. Sentra Industri

1. Pengertian Industri Sentra

Menurut Surat Keputusan Menteri Negara Koperasi dan UKM No: 32/Kep/M.KUKM/IV/2002, tanggal 17 April 2002 tentang Pedoman Penumbuhan dan Pengembangan Sentra UKM, Sentra didefinisikan sebagai pusat kegiatan di kawasan/lokasi tertentu dimana terdapat UKM yang menggunakan bahan baku/sarana yang sama, menghasilkan produk yang sama/sejenis serta memiliki prospek untuk dikembangkan menjadi klaster. Sedangkan klaster adalah pusat kegiatan UKM pada sentra yang telah berkembang, ditandai oleh munculnya pengusaha-pengusaha yang lebih maju, terjadi spesialisasi proses produksi pada masing-masing UKM dan kegiatan ekonominya saling terkait dan saling mendukung. Dari definisi ini, tampak bahwa klaster adalah bentuk lain dari sentra yang telah berkembang dan maju.[18]

[18] Ari Gusnanto, *https://.digilip.uns.ac.id*, diakses pada tanggal 5 April 2018

2. Perkembangan Sentra Industri

Tahap Perkembangan Sentra, menunjukkan tahapan perkembangan sebuah sentra, mulai dari terbentuk, tumbuh, berkembang, dan Evolusi. Jika tambahan perkuatan menghasilkan penurunan produktivitas, maka diduga bahwa rata-rata sentra yang difasilitasi berada dalam tahapan yang sedang berevolusi. Ciri-ciri masing-masing tahap perkembangan adalah:[19]

1. Sentra dalam tahap baru terbentuk baru memiliki 1 atau 2 unit usaha innovator/pioneeryang memulai usahanya, dan tenaga kerja didatangkan dari daerah lain
2. Sentra tumbuh memiliki unit usaha baru yang bermunculan meniru produk innovator, tenaga kerja berdatangan dari daerah lain, dan tenaga kerja lokal mulai terlibat
3. Sentra berkembang dicirikan dengan termasuk ke dalam kategori unit usaha baru bermunculan meniru produk innovatoratau menciptakan produk modifikasi, tenaga kerja menetap, banyak tenaga kerja lokal terlibat penuh, munculnya unit usaha pemasok bahan baku pembuatan produk sentra, munculnya pedagang pengumpul/individu yang bertindak sebagai agen penjualan, dan Pemerintah Daerah membentuk institusi pendukung.
4. Sentra berevolusi tampak dari pengusaha besar dalam sentra mulai mencari produk baru yang lebih baik di luar produk saat ini,

[19] Hermen Malik, *Bangun Industri Desa Selamatkan Bangsa*, (Bandung;IPB Press, 2015) Hal 75

Perusahaan pemasok bahan baku termasuk ke dalam kategori berkembang, institusi bentukan pemerintah daerah berfungsi dengan efektif, dan daya saing produk sentra kuat dan berkelanjutan

5. Sentra sedang berevolusi (turun) jika jumlah unit usaha dalam sentra menurun, pengusaha memilih berusaha di bidang lain, pasokan bahan baku berkurang, pemerintah daerah tidak menganggap sentra strategis, dan daya saing produk sentra berkurang.

3. Upaya Pengembangan Sentra Industri

Pengembanga sentra industri kecil dan menengah pada hakekatnya merupakan tanggungjawab bersama antara pemerintah dan masyarakat. Dengan mencermati permasalahan yang dihadapi oleh sentra industri kecil dan menengah, maka kedepan perlu diupayakan hal-hal sebagai berikut :[20]

1. Penciptaan Iklim Usaha yang Kondusif

   Pemerintah perlu mengupayakanterciptanya iklim yang kondusif antara lain dengan mengusahakan ketenteraman dan keamanan berusaha serta penyederhanaan prosedur perijinan usaha, keringanan pajak dan sebagainya.

2. Bantuan Permodalan

[20] Aliaras Wahid Mudjiarto, *Kewirausahaan Motivasi dan Prestasi dalam Karier Wirausaha*, Penerbit UIEU University Press, Jakarta, 2008

Pemerintah perlu memperluas skim kredit khusus dengan syarat-syarat yang tidak memberatkan bagi sentra industri kecil dan menengah, untuk membantu peningkatan permodalannya,baik itu melalui sektor jasa finansial formal, sektor jasa finansial informal, skema penjaminan, leasing dan dana modal ventura. Pembiayaan untuk sentra industri kecil dan menengah sebaiknya menggunakan Lembaga Keuangan Mikro (LKM) yang ada, maupun non bank. Lembaga Keuangan Mikro bank antara Lain, BRI unit Desa dan Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Sampai saat ini BRI memiliki sekitar 4.000 unit yang tersebar diseluruh Indonesia. Dari kedua LKM ini sudah tercatat sebanyak8.500 unit yang melayani sentra industri kecil dan menengah Untuk itu perlu mendorong pengembangan LKM .Yang harus dilakukan sekarang ini adalah bagaimana mendorong pengembangan LKM ini berjalan dengan baik, karena selama ini LKM non koperasi memilki kesulitan dalam legitimasi operasionalnya.

3. Perlindungan Usaha

Jenis-jenis usaha tertentu, terutama jenis usaha tradisional yang merupakan usaha golongan ekonomi lemah, harusmendapatkan perlindungan daripemerintah, baik itu melalui undang-undang maupun peraturan pemerintahyang bermuara kepada saling menguntungkan (*win-win solution*).

4. Pengembangan Kemitraan

Pengembangan Kemitraan Perlu dikembangkan kemitraan yang saling membantu antara sentra industri kecil dan menengah atau antara sentra industri kecil dan menengah dengan pengusaha besar di dalam negeri maupun di luar negeri, untuk menghindarkan terjadinya monopoli dalam usaha. Disamping itu juga untukmemperluas pangsa pasar dan pengelolaan bisnis yang lebih efisien. Dengan demikian sentra industri kecil dan menengah akan mempunyai kekuatan dalam bersaing dengan pelaku bisnis lainnya, baik dari dalam maupun luar negeri.

5. Pelatihan

Pemerintah perlu meningkatkan pelatihan bagi sentra industri kecil dan menengah baik dalam aspek kewiraswastaan, manajemen, administrasi dan pengetahuan serta keteram-pilannya dalam pengembangan usahanya. Disamping itu juga perlu diberi kesempatan untuk menerapkan hasil pelatihan di lapangan untuk mempraktekkan teori melalui pengembangan kemitraan rintisan.

6. Membentuk Lembaga Khusus

Perlu dibangun suatu lembaga yang khusus bertanggung jawab dalam mengkoordinasikan semua kegiatan yang berkaitan dengan upaya penumbuh kembangan sentra industri kecil dan menengah dan juga berfungsi untuk mencari solusi dalam rangka mengatasi

permasalahan baik internal eksternal yang dihadapi oleh sentra industri kecil dan menengah.

7. Memantapkan Asosiasi

Asosiasi yang telah ada perlu diperkuat, untuk meningkatkan perannya antara lain dalam pengembangan jaringan informasi usaha yang sangat dibutuhkan untuk pengembangan usaha bagi anggotanya.

8. Mengembangkan Promosi

Mengembangkan promosi guna lebih mempercepat proses kemitraan antara sentra industri kecil dan menengah dengan usaha besar diperlukan media khusus dalam upaya mempromosikan produk-produk yang dihasilkan. Disamping itu perlu juga diadakan talk show antara asosiasi dengan mitar usahanya. Mengembangkan kerja sama yang setara perlu adanya kerja sama tau koordinasi yang serasi antara pemerintah dengan sentra industri kecil dan menengah untuk mengiventarisir berbagai isu-isu mutakhir yang terkait dengan perkembangan usaha.

E. Sumber Daya Insani

1. Pengertian Sumber Daya Insani

Manusia dapat diatikan sebagai makhluk yang berakal budi. Manusia juga dapat diartikan sebagai sebuah konsep atau fakta sebuah kelompok genus atau seseorang individu dalam hubungan dengan lingkungan yang merupakan suatu organisme hidup.

Sumber daya Insani (SDI) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan.[21] SDI juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDI berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Pengertian SDI dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDI secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDI secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Insani adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

[21] http;\\id.m.wikipedia.org\wiki\, *sumber_daya_manusia* diakses pada tanggal 5 April 2018

2. Ciri –Ciri Sumber Daya Insani Dalam Prespektif Islam

Adapun ciri emosional dan spritual Sumber Daya Insani (SDI) bermutu adalah yang memiliki ciri-ciri, sebagai berikut:[22]

a. Amanah.

Amanah atau amanat merupakan unsur penting dan menentukan akan berhasil dan tidaknya seseorang dalam berusaha dan beramal, serta berhasil dan tidaknya suatu bangsa dalam mempertahankan dan melestarikan hidup. Dalam kehidupan seharihari banyak kita saksikan adanya perbedaan yang nyata antara orang yang bersifat amanah dengan orang yang suka berkhianat. Orang yang bersikap amanat atau jujur selalu menjadi tempat kepercayaan, dihormati dan disegani. Sedangkan orang yang bersikap khianat atau curang selalu dibenci dan dikucilkan dalam pergaulan. Sebagai akibat dari dua sikap yang saling bertentangan itu, terlihat bahwa orang yang bersifat amanah selalu berhasil dalam berusaha. Sedangkan, orang yang bersifat khianat selalu mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan.

b. Menyakini urgensi dan menyeru kepada kebajikan (*amar ma'ruf nahi munkar).*

---

[22] Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Ed 1*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), hal 210-215

Amar ma'ruf nahi munkar adalah sebuah frasa dalam bahasa Arab yang maksudnya sebuah perintah untuk mengajak atau menganjurkan hal-hal yang baik dan mencegah hal-hal yang buruk bagi masyarakat. Frasa ini dalam syariat Islam hukumnya adalah wajib. Amar ma'ruf nahi munkar dilakukan sesuai kemampuan, yaitu dengan tangan (kekuasaan) jika dia adalah penguasa/punya jabatan, dengan lisan atau minimal membencinya dalam hati atas kemungkaran yang ada, dikatakan bahwa ini adalah selemahlemahnya iman seorang mukmin.

c. Berpikir positif.

Berpikir Positif diawali dengan sebuah keyakinan pada diri sendiri. Keyakinan bahwa dirinya mampu. Keyakinan yang mengatakan bahwa diri beliau “bisa”. Jika Anda melihat diri Anda “bisa”, maka Anda akan “bisa”. Jika Anda melihat diri Anda akan menghasilkan, maka Anda akan menghasilkan. Jika Anda tidak bisa melakukan hal seperti ini, maka Anda masih dikuasai oleh pikiran negatif.

d. Disiplin.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki

kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Pendisiplinan bisa jadi menjadi istilah pengganti untuk hukuman ataupun instrumen hukuman dimana hal ini bisa dilakukan pada diri sendiri ataupun pada orang lain. Disiplin merupakan sikap yang wajib ada dalam diri semua individu. Karena disiplin adalah dasar perilaku seseorang yang sangat berpengaruh besar terhadap segala hal, baik urusan pribadi maupun kepentingan bersama dan untuk memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan apapun, maka dibutuhkan latihan dengan kesadaran dari dalam diri akan pentingnya sikap disiplin sehingga menjadi suatu landasan bukan hanya pada saat berkerja, tetapi juga dalam berperilaku sehari-hari.

e. Empati

Pengertian Empati adalah proses kejiwaan seseorang individu larut dalam perasaan orang lain baik suka maupun duka, dan seolah-olah merasakan atupun mengalami apa yang dirasakan atu dialami oleh orang tersebut. Empati merupakan kelanjutan dari sikap simpati, yaitu perbuatan nyata untuk mewujudkan rasa simpatinya itu.

f. Integrasi yang tinggi dan memiliki etos kerja.

Ahli dibidangnya merupakan suatu kualifikasi khusus apabila suatu manusia mengerjakan yang bukan pada bidangnya biasanya pekerjaan tersebut tidak akan mencapai dengan apa yang

diinginkan. Oleh karena itu manusia harus yang ahli pada bidangnya agar semua pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan.

h. Taggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki sifat bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan sehingga seorang pemimpin tersebut disukai serta tidak memiliki rasa kurang percaya diri terhadap apa yang akan dilakukan.

i. Menghargai orang lain

Menghargai orang lain merupakan salah satu contoh yang signifikan, dan disukai oleh semua manusia. Seprang manusia harusnya mempunyai sifat ini dan tidak tabu dalam kritikan tidak gila kehormatan serta pujian. Mereka tidak menerapkan ilmu aji mumpung maupun keberuntungan melain mempunyai suatu proses untuk mencapai suatu yang diinginkan.

j. Inisiatif dan kreatif

Inisiatif dan kreatif merupakan suatu sifat yang harus dimiliki oleh manusia dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat mengembangkan suatu pekerjaan.

F. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis memaparkan lima penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang pengaruh upah, produktivitas dan kualitas sumber daya insani terhadap Perkembangan Sentra Industri Kendang Jimbe Kepanjenkidul Kota Blitar

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Arva Bhagas (2016) yang berjudul Pengaruh Modal, Teknologi, Produktivitas Tenaga Kerja dan Kualitas Tenaga Kerja Terhadap Perkembangan UMKM Di Kota Semarang. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 17.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa empat variabel independen, empat variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap perkembangan umkm di kota semarang yaitu modal, teknologi, produktivitas tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja Nilai koefisien determinasi sebesar 0,823 yang artinya perkembangan UMKM dapat dijelaskan oleh faktor modal, teknologi, produktivitas tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja sebesar 82,3 persen. Sedangkan sisanya sebesar 17,7 persen perkembangan UMKM Kota Semarang dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis dalam penelitian ini[23]

Persamaan penelitian Arva Bhagas dengan penulis adalah sama-sama menggunakan produktivitas dan kualitas sebagai variabel Independen dan perkembangan sentra industri sebagai variabel dependen sedangkan

---

[23] Arva Bhagas, *Pengaruh Modal, Teknologi, Produktivitas Tenaga Kerja Dan Kualitas Tenaga Kerja Terhadap Perkembangan UMKM Di Kota Semarang,* Diponegoro Journal Of Economics ,Vol 3, Nomor 1, Tahun 2016

perbedaanya dengan penelitian yang akan dilakukan penulis menggunakan Upah sebagai variabel independen.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Erni UH dan Puri W (2011) yang berjudul Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Rumah Tangga Krecek Di Kelurahan Segoroyoso. Hasil penelitian menggunakan alat analisis regresi non linier berganda (menggunakan model *double-logarithmic*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari empat variabel bebas, tiga variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu variabel usia, pengalaman kerja, danjenis kelamin . Sedangkan satu variabel, yakni variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,582 yang artinya produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh faktor usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin sebesar 58,2 persen. Sedangkan sisanya sebesar 41,8 persen produktivitas tenaga kerja dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis dalam penelitian ini.[24]

Persamaan penelitian Erni UH dan Puri W dengan penulis objek penelitian yang digunakan pada tenaga kerja industri rumah tangga sedangkan perbedaanya alat analisis yang digunakan non linear berganda sedangkan penulis menggunakan analisis linear berganda.

---

[24] Erni UH dan Puri W, *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri RumahTangga Krecek Di Kelurahan Segoroyoso* ,jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol.2 No.2 Tahun 2011

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ratih WL (2011) dalam skripsinya yang berjudul Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, dan Teknologi Terhadap Perkembangan Industri Kecap Di Kecamatan Pati Kabupaten Pati. Hasil penelitian menggunakan alat analisis regresi non linier berganda (menggunakan model logaritma natural). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari tiga variabel bebas, dua variabel yakni variabel tingkat pendidikan dan teknologi berpengaruh siginifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Sedangkan variabel upah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,990 yang artinya perkembangan industri kecap dapat dijelaskan oleh variabel upah, tingkat pendidikan, dan teknologi sebesar 99 persen. Sedangkan sisanya sebesar 1 persen produktivitas tenaga kerja dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis dalam penelitian ini.[25]

Persamaan penelitian Ratih WL dengan penulis sama-sama upah digunakan sebagai variabel Independent sedangkan perbedaanya penulis menggunakan upah,produktivitas dan kualitas sumber daya insani sebagai variabel independent dan perkembangan sentra industri sebagai variabel dependent.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Emilda Faisal Arif (2013) dalam skripsi judul Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Industri Kecil Kerajinan Mebel di Desa Tamansari Kecamatan Mumbulsari Kabupaten Jember. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

---

[25] Ratih WL, *Dalam Skripsi Pengaruh Upah,Tingkat Pendidikan, dan Teknologi Terhadap Perkembangan Industri Kecap Di Kecamatan Pati Kabupaten Pati*, Tahun 2016

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama umur, lama kerja, jumlah tanggungan keluarga dan jumlah tenaga kerja di sekitar responden bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas uji F sebesar 0,000000 < (0,05), uji t masing-masing variabel yaitu umur 0,2974 > (0,05), lama kerja 0,0062 < (0,05), jumlah tanggungan keluarga 0,0015 < (0,05), jumlah tenaga kerja disekitar responden bekerja 0,0000 < (0,05), dan R2 Sebesar 0,771895 atau 77,19% dan sisanya 22,81% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.[26]

Persamaan penelitian Emilda faisal arif dengan penulis sama-sama menggunakan objek penelitian pada tenaga kerja (sumber daya insani) pada industri mikro sedangkan perbedaanya penulis menggunakan produktivitas sumber daya insani kerja sebagai variabel independent

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ni Wayan Duti Ariani dan A.A Ayu Suresmiathi D yang berjudul Pengaruh Kualitas Tenaga Kerja, Bantuan Modal Usaha Dan Teknologi Terhadap Perkembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm) Di Jimbaran. Hasil penelitian menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel kualitas tenaga kerja, bantuan modal usaha dan teknologi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perkembanganUsaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Jimbaran. Dari uji regresi secara parsial didapat bahwa variabel kualitas tenaga kerja, bantuan modal usaha dan teknologi

[26]Emilda Faisal Arif, *Dalam skripsi Pengaruh Produtivitas Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Industri Kecil Kerajinan Mebel Desa Tamansari Kecamatan Mumbulsari Kabupaten Jember*,Tahun 2013

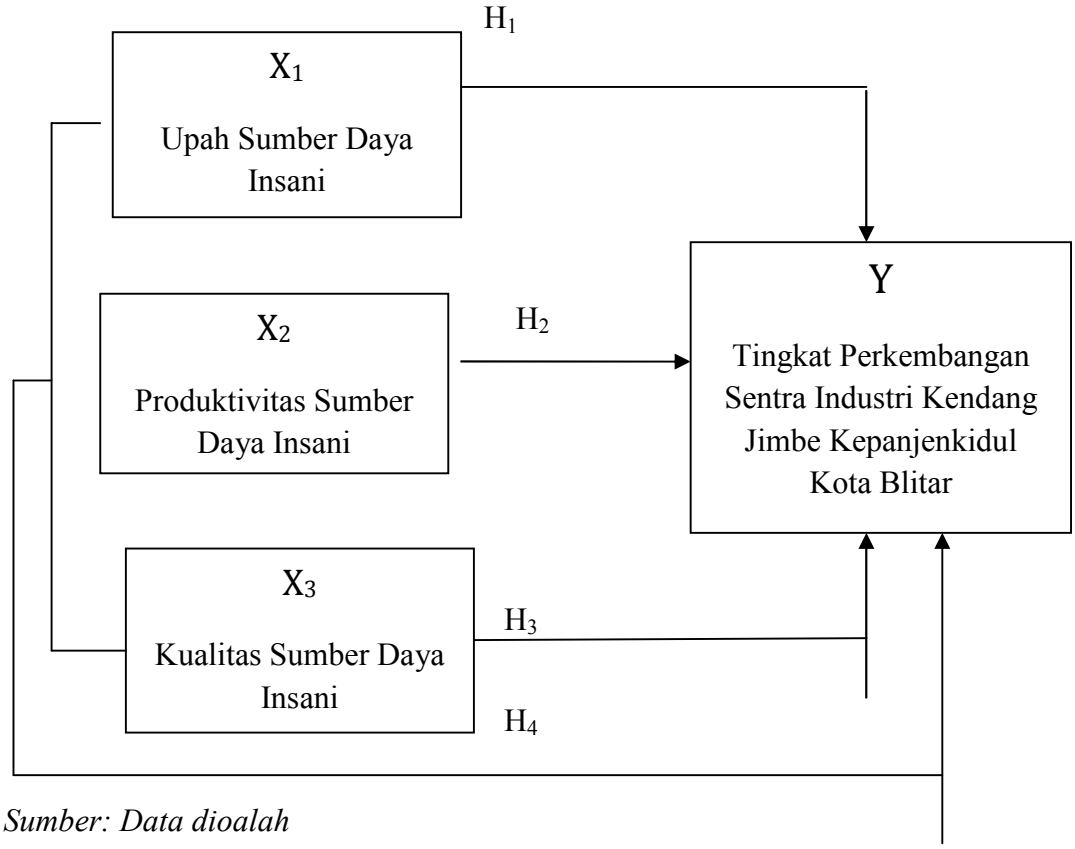
berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Jimbaran.[27]

Persamaan penelitian Ni Wayan Duti Ariani dan A.A Ayu Suresmiathi sama-sama menggunkan kualitas sebagai variabel independen sedangkan perbedaannya upah, produktivitas dan kualitas sumber daya insani sebagai variabel independen dan perkembangan UMKM sebagai variabel dependen.

G. Kerangka Teori

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran Peneliti



Sumber: Data dioalah

[27] Ni Wayan Duti Ariani dan A.A Ayu Suresmiathi D, *Dalam skripsi Pengaruh Kualitas Tenaga Kerja, Bantuan Modal Usaha Dan Teknologi Teradap Perkembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm) Di Jimbaran*,Tahun 2013

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan .[28] Berdasarkan kerangka pikir tersebut, maka diambil kesimpulan yang merupakan jawaban sementara penelitian sebagai berikut:

1. H_0 **:** Tidak Ada Pengaruh Upah Sumber Daya Insani Terhadap Tingkat Perkembangan Sentra Industri Kendang Jimbe Kepanjenkidul Kota Blitar.

   H_1 **:** Ada Pengaruh Upah Sumber Daya Insani Terhadap Tingkat Perkembangan Sentra Industri Kendang Jimbe Kepanjenkidul Kota Blitar.

2. H_0 : Tidak Ada Pengaruh Produktivitas Sumber Daya Insani Terhadap Tingkat Perkembangan Sentra Industri Kendang Jimbe Kepanjenkidul Kota Blitar.

   H_2 **:** Ada Pengaruh Produktivitas Sumber Daya Insani Terhadap Tingkat Perkembangan Sentra Industri Kendang Jimbe Kepanjenkidul Kota Blitar.

3. H_0 : Tidak Ada Pengaruh Kualitas Sumber Daya Insani Terhadap Tingkat Perkembangan Sentra Industri Kendang Jimbe Kepanjenkidul Kota Blitar.

---

[28] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*,(Bandung;Alfabeta,2006) hal 31

H_3 : Ada Pengaruh Kualitas Sumber Daya Insani Terhadap Tingkat Perkembangan Sentra Industri Kendang Jimbe Kepanjenkidul Kota Blitar .

4. H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor upah, produktivitas dan kualitas Sumber Daya Insani secara bersama-sama terhadap Perkembangan Sentra Industri Kendang Jimbe Kepanjenkidul Kota Blitar.

H_4 : Ada Pengaruh Yang Signifikan Antara Faktor Upah, Produktivitas Dan Kualitas Sumber Daya Insani Secara Bersama-Sama Terhadap Perkembangan Sentra Industri Kendang Jimbe Kepanjenkidul Kota Blitar.