

BAB II LANDASAN TEORI

A. Konsep *Home Industry*

1. Pengertian *Home Industry*

Dari segi bahasa, istilah "*home industry*" berasal dari penggabungan dua kata, yakni "*home*" yang merujuk pada rumah, dan "*industry*" yang mengacu pada produksi atau produk yang memiliki nilai ekonomi dari kegiatan yang dilakukan. *Home industry* juga dapat didefinisikan sebagai kegiatan ekonomi skala kecil yang dilakukan di rumah, di mana bahan mentah diolah menjadi produk yang memiliki nilai ekonomis.¹

R.W. Suparyanto menyatakan bahwa *home industry* merujuk pada pengelolaan usaha tertentu yang memanfaatkan sebagian dari rumah untuk melakukan kegiatan secara kelompok, dengan tujuan mencapai keuntungan dan kelangsungan bisnis. Dalam UU No 9 Tahun 1995, diberikan definisi untuk usaha kecil sebagai bisnis yang memiliki jumlah aset senilai Rp. 200.000.000 (tidak termasuk tanah dan bangunan usaha) dan memiliki nilai pemasaran sebesar 1 miliar rupiah setiap tahunnya. UU tersebut juga menetapkan bahwa ciri khas aktivitas ekonomi kecil melibatkan kepemilikan oleh warga negara Indonesia, berdiri sendiri, baik itu dalam bentuk badan hukum atau tidak.²

Home industry adalah industri kecil atau usaha berskala kecil yang dapat menjadi peluang bagi masyarakat di sekitar lokasi usaha.

¹ Hijrahwati, dkk, *Cerdas Sejak Dini*, (Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama, 2019), 51

² *Ibid.*, cetakan ke 2, 30

Usaha rumahan bertujuan untuk meningkatkan perekonomian dengan berkontribusi pada peningkatan pendapatan masyarakat, seperti terciptanya lebih banyak lapangan pekerjaan. Hubungan antara karyawan dan pemilik cenderung sangat erat karena karyawan biasanya berasal dari masyarakat sekitar.³

2. Jenis-Jenis *Home Industry*

Dalam mendirikan sebuah perusahaan industri, penting untuk menentukan keahlian yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Pemilihan bidang usaha harus disesuaikan dengan kompetensi yang ada, karena faktor ini akan memengaruhi pengelolaan perusahaan secara keseluruhan.⁴

a) Berdasarkan pada SK Perindustrian No.19/M/I/1986

- 1) Industri kimia, contohnya: pabrik kertas, pabrik obat, pabrik pupuk, pabrik semen.
- 2) Industri mesin dan logam dasar, contohnya: pabrik tekstil, pabrik pesawat terbang.
- 3) Industri kecil, contohnya: pabrik tahu, pabrik roti.

b) Berdasarkan pada pemilihan tempat

- 1) Industri yang berorientasi pada pasar, yaitu industri yang dinentuk sesuai dengan target pelanggan.
- 2) Industri yang berorientasi pada tenaga kerja, yaitu industri yang berlokasi di tempat yang padat pemukiman karena usaha ini

³ Ahmad Fawaid, Erwin Fatmala, "*Home Industry* Sebagai Strategi Pemberdayaan Usaha Mikro Dalam Meningkatkan *Financial Revenues* Masyarakat" *Al-Qalam*, Vol. 14, No. 1, 2020.

⁴ Kasmir, *Kewirausahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 39-41.

membutuhkan banyak tenaga kerja sehingga akan beroperasi secara efisien.

- 3) Industri yang berorientasi pada bahan baku, yaitu industri yang kawasannya berada pada sumber bahan baku untuk meminimalisir biaya pengiriman.
- c) Berdasarkan pada jumlah tenaga kerja
- 1) Industri rumah tangga, yaitu industri dengan jumlah karyawan sebanyak 1-4 orang.
 - 2) Industri kecil, yaitu industri dengan jumlah karyawan sebanyak 5 hingga 19 orang.
 - 3) Industri sedang, yaitu industri dengan jumlah karyawan sebanyak 20 hingga 99 orang.
 - 4) Industri besar, yaitu industri dengan jumlah karyawan sebanyak 100 orang atau lebih.
- d) Berdasarkan pada produktifitas perorangan
- 1) Industri primer, yaitu industri yang produknya bukan dari hasil produksi sendiri. Seperti: perkebunan, pertanian, perikanan.
 - 2) Industri sekunder, yaitu industri dengan bahan baku yang diolah terlebih dahulu hingga menjadi barang jadi. Seperti: benang sutra, komponen elektronik.
 - 3) Industri tersier, yaitu industri dengan produknya berupa layanan jasa. Seperti: peralatan kesehatan, transportasi.

3. Kekuatan dan kelemahan *Home Industry*

a) Kekuatan *Home Industry*

Ada beberapa kekuatan , antara lain:

Terdapat beberapa kekuatan, di antaranya:

- 1) Penyedia lapangan kerja: Industri kecil memiliki peran signifikan dalam menyerap tenaga kerja, dengan perkiraan mampu menyerap hingga 50% dari tenaga kerja yang tersedia.
- 2) Sumber wirausaha baru: Usaha kecil dan menengah telah terbukti mendukung munculnya wirausahawan baru.
- 3) Memiliki segmen unik: Usaha ini melayani pasar yang spesifik dengan manajemen yang sederhana serta fleksibel terhadap perubahan pasar.
- 4) Memanfaatkan sumber daya alam sekitar: Sebagian besar industri kecil memanfaatkan limbah atau sisa produksi dari industri besar maupun lainnya.
- 5) Potensi untuk berkembang: Upaya pembinaan menunjukkan bahwa industri kecil mampu berkembang lebih lanjut dan membantu mengembangkan sektor lain yang terkait.

b) Kelemahan *Home Industry*

Ada beberapa kelemahan, antara lain:

- 1) Masih terbatasnya kemampuan sumber daya manusia.
- 2) Kendala dalam pemasaran produk: Sebagian besar pengusaha industri kecil lebih fokus pada aspek produksi, sementara fungsi pemasaran kurang dikuasai, terutama dalam hal akses informasi

pasar dan jaringan distribusi, sehingga banyak yang hanya berperan sebagai pengrajin.

- 3) Kurangnya kepercayaan konsumen terhadap kualitas produk industri kecil.
- 4) Kendala permodalan: Sebagian besar industri kecil mengandalkan modal sendiri dalam jumlah terbatas, ditambah dengan penjualan berbasis pesanan yang sering kali menghadapi penundaan pembayaran.⁵

4. Manfaat *Home Industry*

Home Industry memberikan sejumlah manfaat dan peran penting, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) *Home industry* sebagai Sumber Pendapatan Alternatif untuk Keluarga

Kegiatan ekonomi di rumah ini dapat meningkatkan pendapatan keluarga karena merupakan usaha sampingan yang tidak memerlukan banyak waktu.

- b) *Home industry* Memiliki Potensi untuk Mengurangi Tingkat Kemiskinan

Kegiatan ekonomi dalam industri rumahan secara tidak langsung menciptakan lapangan kerja bagi anggota keluarga atau tetangga yang tinggal di sekitarnya, sehingga industri ini dapat berkontribusi pada pengurangan angka pengangguran dan kemiskinan.⁶

⁵ Suryana, *Kewirausahaan Pedoman Praktis Kiat dan Proses Menuju Sukses*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), Cet. Ke-1, hal 30.

⁶ Abidatul Afyah, “ Analisis Studi Kelayakan Usaha Pendirian *Home Industry*”, *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.23 No. 1 Juni 2015, hal 3.

B. Peran Kompensasi

1. Pengertian Peran

Peran berarti sesuatu yang dimainkan atau dijalankan.⁷ Peran menurut terminologi adalah seperangkat tingkah laku yang diinginkan di masyarakat. Kata peran dalam bahasa Inggris disebut *role* yang berarti seni teater. Pada seni teater, aktor berperan sesuai dengan penokohan dan alur ceritanya. Penokohan dan alur akan disesuaikan dengan cerita kehidupan sehari-hari. Sehingga larangan maupun kewajiban pada masyarakat akan berkitan sesuai dengan kaidah dan norma yang berlaku.

Menurut Koentjaraningrat, peran merujuk pada tindakan seseorang yang memilih untuk menduduki suatu posisi tertentu, sehingga konsep peran melibatkan pola perilaku yang diharapkan dari seseorang yang memiliki kedudukan khusus dalam suatu organisasi. Sementara itu, menurut Abu Ahmadi, peran dapat diartikan sebagai harapan manusia terhadap perilaku individu dalam bertindak dan bersikap dalam situasi tertentu, yang didasarkan pada status dan fungsi sosial individu tersebut.⁸

Soerjono Soekarto mengemukakan bahwa peran dapat dijelaskan melalui tiga aspek berikut:

- a) Peran melibatkan standar yang terkait dengan posisi atau lokasi khusus seseorang dalam masyarakat, yang berarti serangkaian

⁷ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014)

⁸ Kosman Dkk, *Peran Pengawas Sebagai Agen Perubahan Pendidikan Islam Indonesia*, (Tasikmalaya : Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia Anggota Ikapi 2022) 1.

aturan yang memberikan pedoman bagi individu dalam menjalani kehidupan bersosialisasi.

- b) Konsep peran merupakan gambaran tentang tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam masyarakat sebagai bagian dari suatu organisasi.
- c) Peran juga dapat diidentifikasi sebagai individu yang memiliki signifikansi penting dalam struktur sosial masyarakat.⁹

2. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, karyawan mulai mengharagai Upaya yang dilakukan untuk menunjukkan loyalitas yang lebih besar kepada Perusahaan. Sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan, Perusahaan memberikan penghargaan dalam bentuk kompensasi. Menurut Handoko kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka.¹⁰ Wearther dan Davis mendefinisikan kompensasi sebagai sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi.¹¹

Dan Umar juga menambahkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kinerja mereka atau setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada

⁹ Soerjono Soekarto, *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persaa, 1996), 269.

¹⁰ Yusuf Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia: di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali pers, 2015) h.235

¹¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h.289

karyawan yang timbul dari yang dikerjakan karyawan tersebut.¹² Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua imbalan yang diberikan kepada karyawan atas waktu, usaha, dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Jenis-jenis kompensasi

Untuk membedakan jenis-jenis kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

a.) Kompensasi langsung (*financial*)

1.) Gaji

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

2.) Upah

Imbalan *financial* langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, semakin lama jam kerja seorang karyawan maka semakin besar upah yang akan diterimanya.

¹² Sri Larasati, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018), 91-92.

3.) Insentif

Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Umumnya tenaga pemasaran mendapatkan gaji pokok ditambah komisi di atas gaji pokok tersebut.

4.) Bonus

pembayaran secara partai yang dikaitkan dengan kinerja yang luar biasa. Contohnya, seorang eksekutif biro iklan akan mendapatkan bonus untuk sebuah kontrak atau klien yang baru. Bonus tidak hanya membantu Perusahaan mengendalikan biaya-biaya, namun tampaknya juga memperbaiki dan mempengaruhi kepuasan karyawan.

b.) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya asuransi Kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan¹³

4. Sistem dan waktu pembayaran kompensasi

a.) Sistem waktu, yaitu besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu, seperti: jam, hari, minggu, atau bulan, administrasi pengupahannya relatif mudah, dapat diterapkan pada karyawan tetap, maupun kepada pekerja harian.

¹³ Zainal Rivai Veithzal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Edisi Ketiga*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015), h.544

- b.) Sistem hasil, yaitu kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram.
- c.) Sistem borongan, yaitu suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.
- d.) Waktu pembayaran kompensasi, yaitu kompensasi harus dibayar tepat waktu, jangan sampai terjadi penundaan agar kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar sehingga kesenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik.¹⁴

5. Proses Penentuan Kompensasi

Tahapan-tahapan yang dilakukan dalam memberikan kompensasi agar terasa adil sebagai berikut:

- a) Melakukan survei gaji, yaitu survei mengenai jumlah gaji diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di Perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal).
- b) Menentukan nilai pada tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan).
- c) Mengelompokkan pekerjaan yang sama/sejenis ke dalam tingkat upah yang sama pula (untuk menjamin keadilan karyawan).
- d) Menetapkan harga pada tiap tingkatan gaji dengan menggunakan garis upah.

¹⁴ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014), h. 251

e) Menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin gaji layak dan wajar).¹⁵

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa agar kompensasi terasa adil, maka evaluasi pekerjaan, survei gaji, dan penilaian prestasi kerja merupakan serangkaian kegiatan yang perlu dilakukan dalam pemberian kompensasi. Penilaian pekerjaan atau evaluasi pekerjaan merupakan suatu proses yang digunakan untuk menentukan nilai relatif dari berbagai pekerjaan, antara lain dengan cara membandingkan nilai suatu jabatan-jabatan yang lain yang ada dalam suatu organisasi.

Dalam penilaian pekerjaan, manajemen berupaya untuk mempertimbangkan dengan mengukur masukan-masukan dari suatu pekerjaan terhadap tujuan perusahaan. Jika nilai relatif dari pekerjaan yang dihasilkan sulit diukur, maka faktor-faktor yang perlu di pertimbangkan antara lain adalah besar kecilnya tanggung jawab pelaksanaan (responsibility), pengetahuan yang dituntut (skill), berat ringannya usaha yang harus dikerahkan (effort), dan kondisi pekerjaan yang harus dipenuhi (working condition).¹⁶

6. Asas Kompensasi

Selain adanya tujuan kompensasi dalam sistem pemberian kompensasi harus ada yang namanya asas kompensasi, program

¹⁵ Lennaria, "Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan", *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, Vol. 3 No. 1, Mei 2014, hal 51.

¹⁶ Lennaria, "Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan", *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, Vol. 3 No. 1, Mei 2014, hal 51.

kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan meningkatkan gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat di paparkan asas kompensasi yang meliputi asas adil dan asas layak dan wajar sebagai berikut:

a.) Asas adil

Besarnya gaji atau upah yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima upah dan gaji yang sama besarnya. Keadilan itu apa yang diterima seseorang tidak mungkin sama dengan apa yang diterima orang lain karena perbedaan dalam kemampuan, dalam pekerjaan, dalam jabatan, dalam tanggung jawab, dan lain sebagainya. Dengan asas adil maka akan tercipta suasana kerjasama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan akan lebih baik. Agar pemberian kompensasi terasa adil maka proses yang harus dilakukan adalah:

- 1) Menyelenggarakan survey kompensasi, yaitu survey mengenai jumlah kompensasi yang diberikan bagi pekerja

yang sebanding di perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal).

- 2) Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).
- 3) Mengelompokkan pekerjaan yang sama atau sejenis kedalam tingkat kompensasi yang sama pula (untuk menjamin keadilan karyawan).
- 4) Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin kompensasi layak dan wajar).¹⁷

b.) Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normative yang ideal. Tolak ukur untuk layak adalah *relative*, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak berhenti, serikat buruh dikurangi dan lain-lain.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi harus bersifat adil dan wajar pemberian kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan,

¹⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber*, h. 185

risiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerjaan. Karena jika kompensasi dalam perusahaan yang ditetapkan bersifat adil maka akan tercipta kerjasama yang baik antara karyawan dan perusahaan.

C. Pendapatan Karyawan

1. Pengertian Pendapatan

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pendapatan adalah hasil kerja (usaha, dsb).¹⁸ Menurut Suroto yang dikutip oleh Indra, pendapatan adalah penghasilan individu untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari dan digunakan untuk kelangsungan hidupnya. Sedangkan dari pandangan Antunio, pendapatan merupakan kenaikan asset atau penurunan liabilitas dalam periode tertentu berdasarkan pernyataan pendapatan sehingga mengakibatkan investasi yang halal, keuntungan, contohnya manajemen rekening investasi terbatas.¹⁹

Menurut Mardiasmo pendapatan merupakan tambahan atau hasil dari usaha yang didapat seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan dengan tujuan untuk menambah kekayaan yang diperoleh dari dalam negeri maupun luar negeri. Menurut Soekartawi pendapatan ialah selisih dari penerimaan dengan biaya yang dikeluarkan selama dijalankannya usaha sesuai dengan waktu yang ditetapkan.²⁰

¹⁸ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), 185.

¹⁹ Indra Bastian, *Manajemen Keuangan Publik*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2020), 81-82.

²⁰ Miftahul Fadhilah, Dini Rochmdiani "Analisis Pendapatan Petani Usahatani Manggis di Desa Simpang Sugiran Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota Sistrict". *Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*. Vol. 7 No. 1. 2021.

Dari beberapa pandangan yang telah disebutkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pendapatan adalah arus masuknya aset, berupa uang, barang, atau jasa, yang menyebabkan terjadinya aktivitas oleh individu, kelompok, atau perusahaan. Pendapatan juga dapat didefinisikan sebagai total penerimaan, termasuk uang, barang, dan jasa, yang diterima dari pihak lain atau industri, dan diukur dalam bentuk nilai moneter dari kekayaan yang dimiliki.

1. Jenis-jenis Pendapatan

Pendapat dari Milton Friedman, pendapatan dikategorikan menjadi 2 kelompok yaitu:²¹

a) Pendapatan Tetap

Pendapatan yang didapatkan dalam satu periode secara terus-menerus dan dapat diperkirakan sebelumnya. Pendapatan ini dibagi menjadi 3 kelompok sebagai berikut:

1) Gaji

Penggantian yang diperoleh dari hasil pekerjaan seseorang yang diterima dari orang lain dalam jangka waktu satu hari, satu minggu, atau satu bulan. Dalam konteks Islam, upah atau gaji didefinisikan sebagai uang yang diberikan oleh seseorang sebagai imbalan atas hasil pekerjaannya, berdasarkan perjanjian yang sesuai.

²¹ Adya Utami Syukri, Rahmatia, "Determinan Pola Konsumsi Mahasiswa Yang Bekerja Di Stie Tri Dharma Nusantara", *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol. 6, No. 1, 2020. Hal 3.

2) Pendapatan usaha sendiri

Jumlah keseluruhan hasil produksi setelah dikurangkan dengan pengeluaran yang dikeluarkan oleh usaha milik sendiri atau keluarga sendiri, termasuk semua biaya yang tidak dapat dihitung.

3) Pendapatan pemerintah

Pendapatan yang diperoleh tanpa melibatkan usaha fisik, melalui kegiatan seperti menyewakan aset milik sendiri, mendapatkan bunga dari uang yang dipinjamkan, menerima sumbangan dari orang lain, serta dana pensiun dan sumber-sumber lainnya.

b) Pendapatan sementara

Pendapatan yang tidak dapat diperkirakan sebelumnya. Kategori pendapatan ini adalah dari sumbangan, hibah, maupun hadiah, dan sebagainya.

2. Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan

Menurut Fatmawati (2014:4) dari hasil penelitiannya faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan ialah:²²

a) Modal

Modal adalah faktor yang paling dominan untuk berhasil atau tidaknya usaha. Modal bisa berupa uang maupun tenaga atau keahlian yang mampu memenuhi kebutuhan usaha misalnya dalam pengurusan izin usaha, modal kerja, dan lain-lain.

²² Nurlaila Hanum, “Analisi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Pedagang Kaki Lima di Kota Kuala Simpang”, *Jurnal Samudra Ekonomika*, Vol. 1 No. 1 Maret `2017, Hal. 76.

b) Jam Kerja

Jam kerja juga mempengaruhi pendapatan karena semakin lama jam kerja yang dilakukan maka akan semakin besar juga pendapatan yang diterima, begitupun sebaliknya.

c) Pengalaman

Seseorang jika belum terlalu berpengalaman dalam suatu bidang maka akan mempengaruhi ukuran pendapatan juga. Hal ini menunjukkan bahwa pedagang yang berpengalaman dapat mempengaruhi keberhasilan usaha, keberhasilan pedagang itu dapat di ukur dari pendapatan yang diperoleh

Faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan menurut Artianto yaitu:

- a) Modal, merupakan produksi tahan lama yang digunakan sebagai input produktif untuk produksi lebih lanjut.
- b) Lama usaha, adalah usia industri yang didirikan oleh pemilik.
- c) Jumlah tenaga kerja, yaitu tenaga kerja yang bekerja di industri, baik pemilik sendiri maupun orang lain.
- d) Tingkat pendidikan, yaitu tingkat pendidikan seseorang yang mempengaruhi pendapatan yang diterimanya di tempat kerja.
- e) Lokasi, sangat penting sebab tempat menggantungkan hidup.²³

²³*Ibid*, hal 77.

Menurut Ratna Sukmayani, pendapatan seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain sebagai berikut:²⁴

a) Kesempatan kerja yang tersedia

Semakin banyak pekerjaan yang dimiliki, semakin tinggi pendapatan yang bisa di dapatkan dari bekerja.

b) Kecakapan dan keahlian

Keterampilan dan kemampuan dapat menambahkan efisiensi dan efektivitas, yang bisa mempengaruhi pendapatan.

c) Motivasi

Motivasi berupa insentif (kompensasi) mempunyai pengaruh yang besar karena semakin besar seseorang terdorong untuk bekerja maka semakin besar pendapatan yang didapatkan. Kompensasi ini berupa gaji dasar, bonus kinerja, tunjangan, manfaat kesejahteraan, program penghargaan dan pengakuan.

d) Keuletan kerja

Keuletan atau keberanian untuk melawan semua tantangan.

e) Banyak sedikitnya modal yang digunakan

Besarnya usaha yang dilakukan seseorang sangat dipengaruhi oleh besarnya modal yang digunakan. Jika besar, itu menawarkan peluang besar untuk mendapatkan penghasilan.

3. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan unsur pelaksana dari suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Manullang, karyawan atau tenaga kerja adalah salah

²⁴ Ratna Sukmayani, *Ilmu Pengetahuan Sosial* (Jakarta: PT. Galaxy Puspa Mega, 2000), 117.

satu faktor utama dalam produksi disamping faktor-faktor lainnya misalnya modal, alat-alat produksi, pasar dan metode. Harsono mengatakan bahwa pegawai adalah orang-orang yang diberi tugas berdasarkan kejururusan, keahlian, keterampilan dan tanggung jawab, serta melaksanakan sesuai dengan syarat-syarat seperti waktu, rencana, jadwal, biaya dan sebagainya yang telah ditentukan.²⁵

Berdasarkan Undang-Undang tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan dasar terkait tenaga kerja atau pekerja, pasal 1 menyatakan bahwa karyawan adalah individu yang terlibat dalam suatu pekerjaan dan menyampaikan hasil kerjanya kepada pemilik usaha di mana pekerjaan tersebut sesuai dengan keahliannya sebagai landasan untuk mencari penghidupan.²⁶

4. Indikator Pendapatan Karyawan dapat Meningkatkan

Keadaan ekonomi keluarga dapat dipengaruhi oleh berbagai indikator dan status sosial ekonomi keluarga. Adanya *home industry* merupakan salah satu dalam meningkatkan pendapatan dari masyarakat terutama karyawan dari *home industry* sendiri. Menurut Bramastuti, beberapa indikator pendapatan adalah sebagai berikut:²⁷

²⁵ Binur Pretty Napitupulu, Ivan Benedict, "Hubungan Penempatan dan Pengembangan Pegawai dengan Prestasi Kerja Pada Pardede Internasional Hotel Medan", *Akomodasi Agung*, Vol. IV, No. 1, 2019

²⁶ Salis Rabindra Ishaya "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama di Jakarta Selatan" *Jurnal Lentera Bisnis*, Vol. 6 No. 2 . 2017, 100.

²⁷ Soerjono Soekarto, *Sosiologi Sesuatu Pengantar* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Cetakan ke empat, 2005), 251.

a) Pekerjaan

Manusia merupakan makhluk sosial yang suka bekerja dengan tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya mulai dari sandang, pangan, maupun papan dan kebutuhan sekunder lainnya.

b) Anggaran biaya sekolah

Pendidikan merupakan peran penting pada kehidupan manusia karena bermanfaat bagi kehidupan. Adanya Pendidikan diharapkan mampu membuka wawasan masyarakat mengenai hal-hal baru yang muncul seperti adanya teknologi yang canggih, cara kerja teknologi dan munculnya ide-ide baru sehingga dapat berfikir secara ilmiah yang akan dipergunakan nanti demi kelangsungan hidupnya.

c) Pendapatan yang diterima perbulan

Cristoper dalam Sumardi berdasarkan kamus ekonomi mendefinisikan pendapatan adalah seseorang menerima uang dalam bentuk gaji, bunga, sewa, keuntungan dan lain-lain. Pendaoatan juga digunakan dalam membayar biaya kesehatan, mencukupi kebutuhan sehari-hari, dan digunakan untuk membayar biaya Pendidikan. Indikator pada pendapatan dibagi menjadi 3 sebagai berikut:²⁸

- 1) Pendapatan rendah < Rp. 1.000.000
- 2) Pendapatan sedang Rp. 1.000.000 – Rp. 5.000.000
- 3) Pendapatan tinggi > Rp. 5.000.000

²⁸ Wijianto, Ika Farida Ulfa, *Pengaruh Status Sosial dan Kondisi Ekonomi Keluarga tersebut Motivasi Bekerja Bagi Remaja Awal (Usia 12-16 Tahun) di Kabupaten Ponorogo*, Al Tijarah, Vol. 2 No. 2, Desember 2016, 194.

d) Beban keluarga yang ditanggung

Jumlah anggota keluarga dalam satu rumah atau anggota keluarga yang tidak memiliki pendapatan maupun pekerjaan dalam hidupnya dan masih bergantung kepada orang lain yang telah bekerja dan mempunyai pendapatan.