

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Pengertian Peran

Pengertian peran yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Namun beberapa orang tersebut melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai, maka ia sedang melaksanakan sebuah peran.<sup>1</sup> Peran adalah seperangkat perilaku dengan kelompok, baik kecil maupun besar, yang menjalankan berbagai peran. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan peran sebagai berikut:

- a. Mempengaruhi apa yang sudah diinginkan dari orang tersebut pada antar sesama melalui interaksi sosial
- b. Berkesinambungan pada hubungan atau posisi orang tersebut pada kelompok sosial
- c. Bila mana seseorang melaksanakan wewenang serta keharusan sesuai dengan bagiannya

Menurut Soekanto peranan adalah aspek dinamis kedudukan (status) apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya maka ia menjalankan suatu peranan. Setiap orang memiliki macam-macam peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan kesempatan yang diberikan oleh masyarakat dalam menjalankan suatu peranan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Soekanto (2002:243) "Peran merupakan gambaran mengenai peranan sosial, jika orang itu telah melakukan hak, dan kewajiban dalam mewujudkan tujuan, visi, dan misi pada organisasi yang dituangkan pada peran usaha tersebut"

<sup>2</sup> Soerjono Soekanto, Sosiologi Status Pengantar(Jakarta: Raha Grapindo Persada,2007) 24

Saat seseorang menduduki suatu posisi dalam masyarakat serta menjalankan suatu peranan mencakup tiga hal, yaitu:

- a. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat, peran dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan masyarakat.
- b. Peran adalah suatu konsep tentang apa yang dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
- c. Peran dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting dalam struktur sosial masyarakat.<sup>3</sup>

Jadi kesimpulan yang dapat ditarik yaitu, adanya dari peran adalah sebagai suatu aspek dinamis dari kedudukan atau status. Seseorang yang telah melaksanakan hak dan kewajiban yang berarti telah menjalankan suatu peran.<sup>4</sup>

## **B. Pengertian Usaha Kecil Menengah (UMKM)**

Menurut UUD 1945 kemudian dikuatkan melalui TAP MPR NO. XVI/MPR-RI/1998 tentang politik Ekonomi dalam rangka Demokrasi Ekonomi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah perlu diberdayakan sebagai bagian integral ekonomi rakyat yang mempunyai kedudukan, peran, dan potensi strategis untuk mewujudkan struktur perekonomian nasional yang makin seimbang, berkembang, dan berkeadilan. Maka dibuatkanlah pengertian UMKM melalui UU No.9 Tahun 1999 dan karena perkembangan yang semakin dinamis berubah ke UU No.20 Pasal 1 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil Menengah. Pengertian UMKM merupakan usaha mikro yang usahanya produktif milik orang perorangan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam UU ini.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Soerjono Soekanto, *Sosiologi Status Pengantar* (Jakarta: Raha Grapindo Persada, 2007) 269

<sup>4</sup> Dwi Iriani Margayaningsih, *Peran Masyarakat Dalam Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat Di Desa*, (Journal.ac.id. 2018) 75

<sup>5</sup> Nur Anisa, *Koperasi Syariah Dan UMKM*, (Makassar: UIN Makassar 2018) 10

Secara umum, UKM biasa dikenal dengan usaha kecil menengah adalah istilah yang mengacu pada jenis usaha yang didirikan oleh individu atau sekelompok orang. Usaha bisa disebut kewirausahaan. Menurut Peggy A. Lambing dan Charles R. Kuel dalam bukunya *Entrepreneurship* yaitu tindakan kreatif membangun suatu value dari sesuatu yang sebelumnya tidak ada. *Entrepreneurship* suatu proses menangkap dan mewujudkan peluang usaha terlepas dari sumber daya yang ada dan menumbuhkan keberanian untuk mengambil sebuah risiko yang telah diperhitungkan. Termasuk usaha kecil dan menengah merupakan usaha pedagang kecil dan menengah, menyediakan jasa kecil dan menengah seperti petani, peternak kecil, kerajinan rakyat, industri kecil dan lain sebagainya. Dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008, pengertian Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah:<sup>6</sup>

- a. Usaha mikro merupakan usaha produktif milik perorangan yang telah memenuhi kriteria usaha mikro.
- b. Usaha kecil merupakan usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan.
- c. Usaha kecil dan menengah merupakan kegiatan usaha dengan skala aktivitas yang tidak terlalu besar.
- d. Usaha menengah merupakan usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan orang perorangan atau badan usaha yang bukan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki dan dikuasai.
- e. Kata lain dari pelaku usaha merupakan wirausahawan (*entrepreneurship*) sebagai pengusaha yang mampu melihat peluang dengan mencari dana serta sumber daya lain yang diperlukan untuk menggarap peluang tersebut.

---

<sup>6</sup> M Maslakhah, *Bab II Kajian Pustaka A.UMKM 1. Pengertian UMKM Secara umum*, (Kudus: Stain Kudus, 2017)10

- f. Usaha besar merupakan usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh badan usaha dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan lebih besar dari usaha menengah.<sup>7</sup>

Secara umum ada banyak UKM dengan kriteria yang berbeda. Berikut itu beberapa diantaranya:<sup>8</sup>

- a. Manajemen bisnis sendiri
  - b. Modal usaha terbatas
  - c. Karyawan kebanyakan dari penduduk lokal
  - d. Bersifat usaha keluarga
  - e. Posisi kunci dipegang oleh pemilik
  - f. Modal usaha berasal dari keuangan keluarga
  - g. Menurut motivasi tinggi
  - h. Menggunakan teknologi sederhana dalam proses produksi.
1. Peran usaha mikro kecil dan menengah ada tiga alasan utama suatu negara harus mendorong usaha kecil yang ada untuk terus berkembang. Alasan pertama adalah karena pada umumnya usaha kecil cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam hal menghasilkan tenaga kerja yang produktif. Berikut adalah peran penting Usaha Mikro menurut Departemen Koperasi:
- a. Sebagai pemeran utama dalam kegiatan ekonomi
  - b. Pemain penting dalam pengembangan perekonomian lokal dan pemberdayaan masyarakat
  - c. Pencipta pasar baru dan sumber ekonomi
  - d. Menjadi salah satu kontribusinya terhadap neraca pembayaran.

---

<sup>7</sup> Nanan Meliana Ning Tias, *Peran Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Tahu Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Abian Tubuh*, (Universitas Muhammadiyah Mataram: Kota Mataram 2021)15

<sup>8</sup> Ibid 14-16

Tidak dapat dipungkiri bahwa Usaha Kecil dan Menengah memegang peranan penting dalam memajukan perekonomian suatu negara.<sup>9</sup> Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) sangat penting karena ciri-ciri khas mereka antara lain sebagai berikut:

- a. Jumlah perusahaan sangat banyak sekali (jauh melebihi jumlah uaha besar UB)
  - b. Karena sangat padat karya
  - c. Tidak hanya mayoritas dari Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM)
  - d. Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) memakai teknologi-teknologi yang lebih cocok
2. Prinsip pemberdayaan Usaha Mikro Kecil Menengah adalah sebagai berikut:
- a. Penumbuhan kemandirian, keberamaan, dan kewirausahaan Usaha Mikro Kecil Menengah untuk berkarya dengan prakarsa mandiri
  - b. Perwujudan kebijakan publik yang transparan akuntabel, dan berkeadilan
  - c. Pengembangan usaha berbasis potensi daerah dari berorientasi pasar sesuai dengan kompetensi Usaha Mikro Kecil Menengah
  - d. Peningkatan daya saing Usaha Mikro Kecil Menengah
  - e. Penyelenggaraan perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian secara terpadu.
3. Karakteristik Usaha Mikro Kecil Menengah menerangkan bahwa secara umum, sektor usaha memiliki karakteristik sebagai berikut:<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Nanan Meliana Ning Tias, *Peran Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Tahu Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Abian Tubuh*, (Universitas Muhammadiyah Mataram: Kota Mataram 2021) 16

<sup>10</sup> Padji Anoraga (2010) "menerangkan bahwa karakteristik Usaha Mikro Kecil Menengah memiliki sektor usaha sebagai berikut: sistem pembukuan, margin usaha, pengalaman manajerial, skala ekonomi, kemampuan pasar, dan kemampuan sumber dana".

- a. Sistem pembukuan yang relatif
  - b. Margin usaha yang cenderung tipis mengingat persaingan yang sangat tinggi
  - c. Model terbatas
  - d. Pengalaman manajerial dalam mengelola perusahaan masih sangat terbatas
  - e. Skala ekonomi yang terlalu kecil sehingga sulit mengharapkan untuk mampu menekan biaya mencapai titik efisiensi jangka panjang
  - f. Kemampuan pemasaran dan negosiasi serta diverifikasi pasar sangat terbatas
  - g. Kemampuan untuk sumber dana dari pasar modal terbatas.<sup>11</sup>
4. Jenis Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) menerangkan bahwa secara umum, sektor usaha memiliki Jenis- jenis Usaha Kecil Menengah (UMKM)
- a. Bisnis Kuliner
  - b. Bisnis Fashion
  - c. Bisnis Agribisnis
  - d. Bisnis otomatis
5. Seluruh Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) memiliki suatu kelebihan pada sektor usahanya yaitu:
- a. Mudah mulai salah satu kelemahan usaha berskala besar
  - b. Lebih cepat untuk melakukan inovasi sistem Usaha Kecil Menengah memang lebih cenderung sangat mudah, terutama operasionalnya dengan begitu memudahkan para pelaku Usaha Kecil Menengah
  - c. Lebih fokus Usaha Kecil Menengah lebih bebas berkreasi dan memproduksi sebisa pelaku atau pelaku inginkan.
  - d. Lebih flexible soal operasional Usaha Kecil Menengah (UKM)

---

<sup>11</sup> Nanan Meliana Ning Tias, *Peran Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Tahu Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Abian Tubuh*, ( Universitas Muhammadiyah Mataram: Kota Mataram 2021) 26-27

- e. Mencetak lapangan kerja lebih banyak oleh karena system operasional yang lebih mudah dilakukan.<sup>12</sup>

Adapun seluruh Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) tentu juga memiliki Kekurangan pada sektor usahanya tersebut:

- a. Jumlah dana anggaran serta pembiayaan yang cenderung kecil
- b. Sering kali rentan tekanan dari luar tekanan dari luar sering kali harus dirasakan pemilik Usaha Kecil Menengah
- c. Minim tenaga ahli usaha kecil menengah
- d. Kapasitas produksi sedikit

Tujuan pengelompokan usaha dapat disebutkan beragam dan pada intinya mencakup empat macam tujuan, yaitu sebagai berikut:<sup>13</sup>

- a. Untuk keperluan analisis
- b. Untuk keperluan penentuan kebijakn-kebijakan pemerintah
- c. Untuk menyakinkan pemilik modal atau pengusaha tentang posisi perusahaannya
- d. Untuk pertimbangan badan tertentu berkaitan dengan antisipasi kinerja perusahaan.

Sacara umum, terdapat tiga peran UMKM atau kontribusi UMKM terhadap perekonomian Indonesia meliputi:

- a. Sarana Pemerataan Tingkat Ekonomi Rakyat Kecil
- b. Sarana Mengentaskan Kemiskinan
- c. Sarana Anggaran Pendapatan Belanja Daerah.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Ibid 28-30

<sup>13</sup> Partomo dan Soejodono ( 2004) “pengelompokan dari usaha mikro kecil menengah untuk memudahkan kita dalam menyebutkan keberagaman yang mencakup empat macam yaitu sebagai berikut: keperluan analisis, penentuan kebijakan, serta untuk meyakinkan pemilik modal dan sebagai pertimbangan badan usaha tertentu”.

<sup>14</sup> Nanan Meliana Ning Tias, *Peran Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Tahu Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Abian Tubuh*, ( Universitas Muhammadiyah Mataram: Kota Mataram 2021) 30-31

## C. Karyawan

### 1. Pengertian Karyawan

Menurut UU Nomor 14 Tahun 1969 tentang penetapan pokok berhubungan mengenai tenaga kerja atau karyawan dalam pasal 1 menyatakan tenaga kerja merupakan orang-orang yang bisa menjalankan pekerjaannya dengan cakap eksternal maupun internal kerja, berguna untuk mendapatkan jasa atau barang yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan pada masyarakat. Sama seperti Pasal 1 Angka 2 UU No.13 Tahun 2003, bahwa tenaga kerja suatu orang yang bisa menjalankan pekerjaannya untuk menghasilkan barang atau jasa, dan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya ataupun masyarakat disekitar.

Karyawan adalah aset penting pada perusahaan. Kegiatan perusahaan tidak bisa berjalan dengan lancar tanpa adanya karyawan. kegiatan yang wajib dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yaitu komunikasi. Karena karyawan itu bertanggung jawab sepenuhnya mengenai perusahaan dalam menjelaskan perusahaan didepan umum yang memiliki kepentingan termasuk tugas yang terkait dengan umum yang mampu memberikan perhatian dan sebagai media penyalur arus bolak-balik antara organisasi dan umum. Semua organisasi mempunyai kebutuhan umum, umumnya inilah yang terbatas karena karyawan pada suatu perusahaan diwajibkan senantiasa menjalin komunikasi yang baik didalam ataupun diluar.<sup>15</sup>

### 2. Karyawan Tetap

Karyawan merupakan orang yang memperoleh pendapatan pada jumlah tertentu dengan tetap. Bekerja menurut kontrak dan memiliki hak yang besar dibandingkan dengan karyawan tetap, dan untuk karyawan tetap lebih terjamin aman (dalam kepastian

---

<sup>15</sup> Eprints.umm.ac.id di akses tanggal 1 Desember 2022 pukul 07.17



lowongan kerja) dibanding karyawan tidak tetap. Inilah definisi umum karyawan tetap:

- a. Tidak memiliki batasan kerja
- b. Memiliki kerja kontrak dari perusahaan
- c. Mendapatkan training 3 bulan sebelum bekerja tetap disitu
- d. Masa kerjanya dihitung sejak masa training
- e. Mendapatkan uang pesangon meskipun jika terjadi pemutusan hubungan kerja

### 3. Karyawan Tidak Tetap (Outsourcing)

Adalah karyawan yang bekerja ketika perusahaan sedang membutuhkan tenaga kerja tambahan. Resiko sebagai karyawan tidak tetap bisa diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan tersebut ketika perusahaan itu sudah tidak membutuhkan tenaga pekerja tambahan. Karyawan tidak tetap memiliki hak yang sangat sedikit tidak terjamin aman hanya untuk cadangan saja (dalam lowongan kerja). Definisi umum karyawan tidak tetap:

- a. Karyawan dipekerjakan dijangka waktu tertentu
- b. Dikontrak oleh perusahaan
- c. Tidak ada masa training
- d. Karyawan hanya dipekerjakan untuk pekerjaan tertentu saja<sup>16</sup>

### 4. Kewajiban Karyawan

Pada perusahaan karyawan mendapati keharusan yang wajib dilaksanakan yaitu:

- a. Melaksanakan pekerjaan yang baik
- b. Kepatuhan terhadap peraturan yang ada
- c. Menciptakan ketenangan kerja

Dari ketiga pelaksanaan yang wajib dijalankan oleh karyawan diharapkan mampu melaksanakan tugas yang cakap dan baik bertujuan memperoleh hasil yang maksimal<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Eprints.umg.ac.id di akses tanggal 1 Desember 2022 pukul 07.38

<sup>17</sup> Eprints.umm.ac.id di akses tanggal 1 Desember 2022 pukul 07.17

## D. Indikator Kesejahteraan Karyawan

### 1. Pengertian Kesejahteraan

Dalam upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi atau semangat karyawan dalam bekerja, langkah yang nyata dapat dilakukan salah satunya adalah memberikan kompensasi yang dinilai adil dan layak oleh karyawan. Dalam kompensasi terdapat program kesejahteraan. Program kesejahteraan juga dikenal istilah *fringe benefit* atau *benefits anda service*.

Kesejahteraan menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah aman sentosa dan makmur, selamat (terlepas dari segala macam gangguan). Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan serta memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas dan semangat kerja meningkat.<sup>18</sup>

Menurut Mardhtilah Zuhara kesejahteraan karyawan yang juga dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan. Dari definisi di atas, dapat diketahui bahwa kesejahteraan karyawan merupakan bentuk kompensasi tidak langsung dimana pemberiannya tidak memandang sudah berapa lama seseorang bekerja dan kinerjanya. Tetapi berdasarkan keanggotaan atau keberadaan seseorang dalam sebuah organisasi.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Mardhtilah Zuhara, *Peran Program Kesejahteraan Karyawan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan*, (Bengkulu: IAIN Bengkulu 2019) 16

<sup>19</sup> Ibid 17

## 2. Tujuan dan prinsip Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya memiliki manfaat yang dapat mendorong tercapainya tujuan karyawan dalam suatu Usaha Mikro Kecil Menengah.<sup>20</sup>

- a. Meningkatkan kesetiaan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan dan keluarganya
- b. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya
- c. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitasnya kerja karyawan
- d. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan
- e. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan
- f. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya
- g. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.

Hal ini harus diperhatikan dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi pada karyawan. Sebaiknya dalam melakukan usahanya tersebut tidak menimbulkan dampak negatif bagi karyawan tapi sebaliknya dapat membantu meningkatkan kesejahteraan ekonomi karyawan. dalam peningkatan kesejahteraan memang harus melalui proses seperti memberikan kenyamanan dalam kerja, memberikan fasilitas lengkap dalam hal produksi, dan memberikan semangat gairah kerja karyawan secara otomatis jika melakukan beberapa proses tersebut maka secara otomatis akan meningkatkan pendapatan karena proses produksi berlangsung secara baik kualitas produk yang dihasilkan pula menjadi baik saat masuk di pemasaran.

---

<sup>20</sup>Ibid 18

### 3. Program Kesejahteraan Karyawan Yang Aktif

Program kesejahteraan karyawan dapat menjadi kurang efektif jika program tersebut tidak dapat menghasilkan manfaat yang maksimum atau tidak bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan, sehingga biaya pembelian program tidak bisa ditutup menggunakan kenaikan produktivitas. Supaya program kesejahteraan bisa efektif tentu diperlukan sebagai hal berikut:

#### a. Tujuan program

Kesejahteraan karyawan harus direncanakan dengan baik karena akan berpengaruh pada perusahaan, maka sebaiknya program memiliki kombinasi program yang terbaik.

#### b. Partisipasi karyawan

Adapun beberapa syarat supaya program kesejahteraan tercapai dengan baik yaitu keikutsertaan karyawan juga mensupport yang dapat diperoleh jika ada kerjasama pada manajemen dengan karyawan.

#### c. Pengendalian biaya

Perusahaan memiliki kendala utama yang sering dihadapi adalah makin meningkatnya biaya penyelenggaraan program kesejahteraan maka perusahaan perlu menentukan dengan lebih berhati-hati.

#### d. Masalah yang mungkin akan dari pelaksanaan program kesejahteraan.

Pada umumnya kita akan menganggap kesejahteraan karyawan akan mendorong dan memotivasi kerja karyawan. sehingga dirasa cukup berharga untuk mengeluarkan biaya guna keperluan itu.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Ibid 22

## 1. Peraturan Pemerintah Tentang Kesejahteraan

Dalam bentuk UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kebijakan ini disebut sebagai UU Ketenagakerjaan. Adapun bunyi pasal 99-100 sebagai berikut:

### Pasal 99

- a. Setiap pekerja dan keluarganya berhak mendapat jaminan sosial tenaga kerja.
- b. Dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai aturan UU yang berlaku

### Pasal 100

- a. Untuk peningkatan kesejahteraan karyawan pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- b. Penyediaan fasilitas dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan ukuran kemampuan perusahaan.
- c. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai kebutuhan pekerja dan ukuran kemampuan perusahaan.<sup>22</sup>

### Pasal 101

- a. Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja atau karyawan dibentuk koperasi pekerja atau karyawan agar usaha-usaha lebih produktif di perusahaan.
- b. Pemerintah, pengusaha dan pekerja atau karyawan berupaya menumbuh kembangkan koperasi pekerja atau karyawan, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- c. Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan berlaku.

---

<sup>22</sup> Ibid 23