

SKRIPSI

**ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA USAHA
MIKRO KECIL (UMK) DI KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh :

NUR APRIANTI ARIFIN

A011191160



Kepada :

**DEPARTEMEN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

SKRIPSI

ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA USAHA MIKRO KECIL (UMK) DI KOTA MAKASSAR

Sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh :

NUR APRIANTI ARIFIN

A011191160



Kepada :

**DEPARTEMEN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

SKRIPSI

**ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA USAHA MIKRO
KECIL (UMK) DI KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:

NUR APRIANTI ARIFIN

A011191160

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

Makassar, 31 Oktober 2023

Pembimbing Utama



Dr. Madris, DPS., M.Si., CWM®

NIP. 19601231 198811 1 001

Pembimbing Pendamping




Dr. Sabir, SE, M.Si., CWM®

NIP. 19740715 200212 1 003

Ketua Departemen Ilmu Ekonomi

Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Hasanuddin



Dr. Sabir, SE, M.Si CWM®

NIP. 19740715 2000212 1 003

SKRIPSI
ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA USAHA MIKRO
KECIL (UMK) DI KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh:



NUR APRIANTI ARIFIN

A011191160

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada 31 Oktober 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui

Panita Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Madris, DPS., M.Si., CWM®	Ketua	1..... 
2	Dr. Sabir, SE, M.Si., CWM®	Sekretaris	2..... 
3	Dr. Fatmawati, SE, M.Si., CWM®	Anggota	3..... 
4	Fitriwati Djam'an, SE., M.Si.	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Ilmu Ekonomi

Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Hasanuddin




Dr. Sabir, SE, M.Si CWM®

NIP. 19740715 2000212 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Nama Mahasiswa : NUR APRIANTI ARIFIN
Nomor Pokok : A011191160
Program Studi : Ekonomi Pembangunan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Hasanuddin
Jenjang : Sarjana (S1)

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Menyatakan dengan ini bahwa Skripsi dengan judul **ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA USAHA MIKRO KECIL (UMK) DI KOTA MAKASSAR** adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak Cipta pihak lain. Apabila dikemudian hari Skripsi karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi.

Makassar, 31 Oktober 2023

Yang menyatakan



(Nur Aprianti Arifin)

A011191160

PRAKATA

Alhamdulillah segala puji bagi Allah Subhanahu wa Ta'ala, penguasa langit dan bumi beserta isinya yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada setiap manusia yang dikehendaki-Nya. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad Sallallahu Alaihi wa Sallam, suri teladan terbaik bagi umat manusia, juga kepada keluarga serta sahabatnya, dan orang-orang yang senantiasa istiqomah di atas sunnahnya.

Ada begitu banyak hal yang penulis lalui sedari masa perkuliahan, penelitian, hingga selesainya penyusunan skripsi ini tentunya tanpa bantuan, arahan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak penulis tidak dapat menyelesaikannya dengan sebaik-baiknya. Untuk itu peneliti mengkhususkan bagian ini hanya untuk menghaturkan banyak terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada kedua orang tua penulis yang tersayang mama Gusni Rahman dan bapak Muhammad Arifin tercinta, dalam kesederhanaan, keikhlasan, mendidik dengan kasih sayang tanpa batas, yang senantiasa memberikan dorongan dan dukungan baik moril maupun materil, memberi motivasi, kepercayaan, serta doa restu kepada penulis sehingga dapat menghadapi setiap kehidupan.

Terimakasih juga kepada saudara penulis Samsuaris Arifin, dan Nopiati Arifin, juga kakak ipar penulis Hinayah Arifin dan Sukamdani Sukri, ponakan tercinta penulis Aufar Ryuzaki Abhinara serta keluarga besar yang selalu mendoakan, mendukung, menemani, memberikan masukan, menghibur dan menyemangati penulis, doa terbaik untuk kalian semua.

Pada kesempatan ini, peneliti juga menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc., selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta jajarannya.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si., CIPM, CWM®, CRA., CRP Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin beserta jajarannya.
3. Bapak Dr. Sabir, SE., MSi., CWM® Selaku Ketua Departemen Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, serta sebagai penasihat akademik dan dosen pembimbing penulis. Terima kasih atas arahan, nasehat, bantuan, motivasi, saran, dukungan serta waktu yang telah diluangkan kepada penulis selama berproses di bangku perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Fitriwati D'jaman, SE., M.Si. Selaku sekretaris departemen Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin dan juga sebagai dosen penguji penulis, terima kasih atas segala bantuan, arahan, saran serta motivasi yang tiada henti diberikan kepada penulis selama berproses di bangku perkuliahan dan juga dalam kesempurnaan penulisan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Madris, DPS., MSi., CWM® Selaku dosen pembimbing utama terima kasih atas bantuan yang diberikan, baik berupa kritik, saran, waktu, pikiran, maupun motivasi yang membantu penulis selama proses penulisan skripsi hingga selesai.
6. Ibu Dr. Fatmawati SE., MSi., CWM®. Selaku dosen penguji, terima kasih atas segala arahan dan saran serta motivasi tiada henti yang diberikan kepada penulis demi kesempurnaan skripsi ini.

7. Bapak dan Ibu Dosen Departemen Ilmu Ekonomi yang telah membimbing dan memberikan ilmunya kepada penulis, baik pada waktu mengikuti perkuliahan maupun pada saat penelitian dan penyelesaian skripsi ini.
8. Segenap pegawai akademik, kemahasiswaan, perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan pegawai departemen Ilmu Ekonomi Universitas Hasanuddin bapak Oscar dan ibu Dama, terima kasih telah membantu dalam pengurusan administrasi selama masa studi penulis.
9. Abighail Futabara dan Batari Awardha, terima kasih banyak atas hiburan, dukungan dan bantuannya dari masa SMP hingga kuliah.
10. Koridor, terima kasih banyak atas hiburan, dukungan dan bantuannya dari masa SMA hingga kuliah.
11. KAPS, Rama, Dhafa, Anggita, dll yang tidak dapat disebutkan oleh penulis satu persatu, terima kasih banyak atas kebersamaan, kekeluargaan, motivasi dan bantuannya kepada penulis.
12. Parlong terima kasih sudah menerima penulis untuk melalui masa kuliah bersama-sama hingga akhir masa studi. Terima kasih untuk dukungan, bantuan, kebersamaan, semangat, hiburan, dan momen-momen suka maupun duka, kalian semua luar biasa.
13. Keluarga besar Himajie, terima kasih atas bantuan, kebersamaan dan motivasi selama perkuliahan.
14. Teman-teman Griffins 2019, terima kasih atas dukungan, bantuan, kebersamaan dan saling menguatkan selama perkuliahan.
15. Terima kasih kepada diri sendiri, atas usaha, tenaga, pikiran yang terus berjuang sejauh ini. Selalu Mencoba hal-hal baru dan mengendalikan diri dari tekanan di luar kendali sehingga mampu menyelesaikan skripsi dengan

sebaik mungkin, hal ini menjadi salah satu pencapaian yang perlu diberi apresiasi untuk diri sendiri.

Pada akhirnya penulis berterima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi hingga karya ini terselesaikan. Terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga Tuhan meridhoi kita semua.

Makassar, 31 Oktober 2023

Penulis

ABSTRAK
**ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA USAHA MIKRO
KECIL (UMK) DI KOTA MAKASSAR**

Nur Aprianti Arifin
Madris
Sabir

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel modal kerja dan upah terhadap omzet dan penyerapan tenaga kerja melalui omzet pada usaha mikro kecil di Kota Makassar. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer diperoleh melalui survei kuesioner kepada pemilik usaha mikro kecil di Kota Makassar via online dalam bentuk google form. Adapun metode analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa modal kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap omzet namun berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada usaha mikro kecil di Kota Makassar. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap omzet namun berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada usaha mikro kecil di Kota Makassar.

Kata Kunci : Modal kerja, Upah, Omzet, dan Penyerapan tenaga kerja.

ABSTRACT
ANALYSIS OF LABOR ABSORPTION IN SMALL MICRO
ENTERPRISES IN MAKASSAR CITY

Nur Aprianti Arifin
Madris
Sabir

This research aims to analyze the variables of working capital and wages on turnover and employment through turnover in micro and small businesses in Makassar City. The data used in this research is primary data obtained through a questionnaire survey of micro and small business owners in Makassar City via online in the form of a Google form. The data analysis method used is multiple linear regression. Based on the results of this research, it shows that working capital has a positive and significant effect on turnover but a negative and significant effect on labor absorption in micro and small businesses in Makassar City. Furthermore, the research results show that wages have a positive and significant effect on turnover but a negative and significant effect on labor absorption in micro and small businesses in Makassar City.

Keywords: Working capital, wages, turnover, and labor absorption.

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Tenaga Kerja	8
2.1.2 Penyerapan Tenaga Kerja	9
2.1.3 Omzet.....	11
2.1.4 Usaha Mikro Kecil (UMK).....	12
2.1.5 Modal Kerja	13
2.1.6 Upah.....	15
2.1.7 Hubungan Antara Modal Kerja dan Penyerapan Tenaga Kerja	16
2.1.8 Hubungan Antara Upah dan Penyerapan Tenaga Kerja	17
2.1.9 Hubungan Omzet dan Penyerapan Tenaga kerja	19
2.2 Studi Empiris	20
2.3 Kerangka pikir	21
2.4 Hipotesis Penelitian.....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	23
3.2 Jenis dan Sumber Data	23

3.2.1 Data Primer.....	23
3.2.2 Data Sekunder.....	23
3.3 Teknik Pengumpulan Data	23
3.4 Metode Penentuan Sampel	24
3.5 Metode Analisis Data	24
3.6 Definisi Operasional	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	28
4.1 Deskriptif Objek Penelitian	28
4.1.1 Kota Makassar.....	28
4.2 Karakteristik Responden	29
4.2.1 Karakteristik Responden Menurut Modal kerja.....	29
4.2.2 Karakteristik Responden Menurut Upah.....	30
4.2.3 Karakteristik Responden Menurut Omzet.....	31
4.2.5 Karakteristik Responden Menurut Penyerapan Tenaga kerja	31
4.3 Pengujian Model Regresi Data	32
4.3.1 Pengaruh Modal Kerja dan Upah terhadap Omzet.....	32
4.3.2 Pengaruh Omzet, Modal Kerja dan Upah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	33
4.3.3 Pengaruh Tidak Langsung Modal Kerja dan Upah, terhadap Penyerapan Tenaga Kerja melalui Omzet	35
4.4 Uji Hasil Statistik.....	36
4.4.1 Uji t	36
4.4.2 Uji t Pengaruh Langsung Modal Kerja dan Upah terhadap Omzet	37
4.4.3 Uji t Pengaruh Langsung Modal Kerja dan Upah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja melalui Omzet	37
4.3.2 Uji F	38
4.5 Pembahasan.....	38
4.5.1 Pengaruh Modal Kerja terhadap Penyerapan Tenaga Kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Omzet.....	38
4.5.2 Pengaruh Upah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Omzet.....	41
BAB V PENUTUP	45
5.1 Kesimpulan	45
5.2 Saran	45
DAFTAR PUSTAKA.....	47
LAMPIRAN.....	50

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah UMKM berdasarkan Jenis di Kota Makassar	3
Tabel 1.2 Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja Kota Makassar	4
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Modal Kerja	29
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Upah	30
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Omzet.....	31
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Penyerapan tenaga kerja.....	32
Tabel 4.6 Hasil Estimasi Pengaruh Modal Kerja dan Upah terhadap Omzet	32
Tabel 4.7 Hasil Estimasi Pengaruh Modal Kerja dan Upah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja melalui Omzet	34
Tabel 4.8 Hasil Estimasi Pengaruh Tidak Langsung Modal Kerja dan Upah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja melalui Omzet.....	36

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	22
--------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk yang banyak serta pertumbuhan penduduk yang begitu pesat. Jika diikuti dengan kualitas penduduk yang memadai jumlah penduduk yang besar akan menjadi nilai tambah untuk pertumbuhan ekonomi. Namun sebaliknya, jika penduduk besar namun diikuti dengan kualitas yang tidak memadai, akan memberikan dampak negatif terhadap pertumbuhan ekonomi. Tingginya pertumbuhan penduduk suatu negara yang diiringi dengan penambahan angkatan kerja menimbulkan permasalahan yang sangat umum. Hal ini disebabkan karena belum meratanya pembangunan disegala bidang sehingga ketersediaan lapangan pekerjaan tidak seimbang dengan laju pertumbuhan penduduk yang cepat dan dinamis.

Naik turunnya jumlah penyerapan tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh keadaan perekonomian secara umum karena dengan perekonomian yang maju maka pendapatan masyarakat ikut meningkat sehingga permintaan atau pola konsumsi masyarakat juga ikut meningkat yang nantinya terjadi perluasan lapangan kerja baru yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan dapat membantu meningkatkan jumlah penyerapan tenaga kerja dan sebaliknya apabila pendapatan masyarakat menurun maka akan berpengaruh pada tingkat permintaan dan pola konsumsi masyarakat sehingga pihak perusahaan akan

mengurangi produksi yang dihasilkan yang nantinya menurunkan jumlah permintaan tenaga kerja.

Dalam pasar kerja, adanya peningkatan jumlah angkatan kerja menjadikan jumlah penawaran kerja juga semakin meningkat. Namun disisi lain, permintaan tenaga kerja masih kurang mampu menyerap tenaga kerja yang ada. Terbatasnya lapangan kerja yang tersedia tidak seimbang dengan pertambahan jumlah angkatan kerja sehingga berdampak pada tingginya jumlah pengangguran. Adanya Lapangan kerja pada sektor formal menjadi prioritas bagi para tenaga kerja. pada sektor informal melalui usaha kecil, bahwa kelihatannya sektor informal tidak mampu menampung tenaga kerja seperti harapan, pada kenyataannya sektor informal melalui usaha kecil bisa menjadi penyelamat bagi masalah ketenagakerjaan yang hadapi (Sudrajat,2014). Karena itu sektor informal menjadi bagian yang penting dalam mengatasi permasalahan ini, salah satunya adalah pengembangan Usaha Mikro Kecil.

Industri kecil dan menengah di Indonesia mayoritas bersifat padat karya dalam proses produksinya, usaha kecil lebih memanfaatkan kemampuan tenaga kerja daripada penggunaan mesin sebagai alat produksi dengan begitu akan memberi dampak baik bagi masyarakat sekitar dan mendorong perkembangan ekonomi lokal yang membuka lapangan kerja baru dalam memenuhi kebutuhan pasar lokal serta dapat membangun daya saing industri dalam skala nasional. Usaha mikro kecil ialah usaha yang mempunyai sifat tanggap, fleksibel, mudah beradaptasi dan sangat cepat menanggapi perubahan pasar. Memiliki semangat jiwa Enterpreunership dan profesionalisme yang tinggi, memberikan mereka dorongan untuk terus berkembang mengikuti perkembangan pasar.

UMK adalah usaha yang memiliki peran penting dan sangat strategis pada saat krisis ekonomi melanda Indonesia. Perkembangannya juga terus meningkat, tentunya dapat membuka lapangan pekerjaan yang besar. UMK dipandang sebagai usaha yang masih lemah dalam kinerjanya. Namun, dari segi pembangunan ekonomi nasional UMK memiliki kontribusi yang sangat signifikan, hal tersebut bisa dilihat pada kontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja.

Kegiatan UMK merupakan salah satu bidang usaha yang dapat berkembang dan konsisten dalam perekonomian nasional. Usaha mikro, kecil dan menengah menjadi wadah yang baik bagi penciptaan lapangan pekerjaan yang direncanakan baik oleh pemerintah, swasta dan pelakunya usaha perorangan. Secara nasional perekonomian Indonesia menerangkan bahwa kegiatan UMK merupakan usaha yang dapat konsisten dan mampu untuk berkembang. Fakta membuktikan bahwa kesempatan kerja yang diciptakan oleh kelompok UMK jauh lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kerja yang biasa diserap oleh perusahaan besar.

Tabel 1.1 Jumlah UMKM berdasarkan Jenis di Kota Makassar

NO	JENIS UMKM	Jumlah UMKM
1	Agribisnis	113
2	ATK & Percetakan	38
3	Campuran/Klontongan	10.039
4	Fashion	1168
5	Jasa	194
6	Kecantikan	285
7	Kontraktor	5
8	Kuliner	5349
9	Otomotif	352
10	Pedagang Kaki Lima	100
11	Pendidikan	20
12	Produk Kreatif	313
13	Teknologi Internet	107
14	Telekomunikasi	231
15	Tour & Travel	10
TOTAL		18.324

Sumber : Dinas Koperasi dan UMKM Kota Makassar

Di Kota Makassar sendiri perkembangan UMKM bervariasi yang terbagi kedalam 15 jenis seperti pada tabel 1.1. Pada tabel tersebut menguraikan jumlah UMKM berdasarkan jenisnya dimana jenis UMKM campuran atau klontongan yang menduduki jumlah terbanyak kemudian jumlah terbanyak berikutnya yakni jenis UMKM kuliner disusul jenis UMKM Fashion dan seterusnya.

Dalam proses produksi, tenaga kerja menjadi salah satu faktor penting karena tanpa adanya tenaga kerja proses produksi tidak dapat berjalan dengan baik. Di sisi lain, tenaga kerja bisa menimbulkan masalah seperti pengangguran yang meningkat, kualitas tenaga kerja yang rendah dan lain sebagainya.

Usaha mikro kecil merupakan salah satu bentuk usaha yang mempunyai potensi besar dalam penyediaan lapangan pekerjaan serta menyerap tenaga kerja di Indonesia. Peranan usaha mikro kecil di negara-negara sedang berkembang sering dikaitkan dengan masalah-masalah seperti pengangguran, kemiskinan, ketidakmerataan dalam distribusi pendapatan dan ketidakseimbangan dalam proses pembangunan antar daerah. Melihat sifat usaha mikro kecil yang banyak menggunakan tenaga manusia, maka sangat intensif dalam penggunaan sumber-sumber daya lokal dalam kaitannya dengan penyediaan lapangan kerja (Putri, 2013).

Tabel 1.2 Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja Kota Makassar

Tahun	Jumlah	Pertumbuhan
2016	521854	4.16 %
2017	548368	5.08 %
2018	589221	7.45 %
2019	592517	0.56 %
2020	585325	-1.21 %

Sumber : BPS Kota Makassar

Variabel yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja salah satunya adalah modal. Modal merupakan faktor pendukung yang sangat dibutuhkan. Beberapa modal yang dibutuhkan dalam menjalankan bisnis antara lain tekad, pengalaman, keberanian, pengetahuan, serta modal uang, namun kebanyakan orang terhambat memulai usaha karena mereka sulit untuk mendapatkan modal uang. Modal usaha adalah mutlak diperlukan dalam melakukan kegiatan usaha. Modal adalah faktor usaha yang harus tersedia sebelum melakukan kegiatan. Besar kecilnya modal akan mempengaruhi terhadap perkembangan usaha dalam pencapaian pendapatan (Purwanti, 2012).

Dalam dunia usaha, modal dan upah memiliki pengaruh dalam penyerapan tenaga kerja. Ketika modal mengalami peningkatan, maka tenaga kerja yang bisa diserap akan mengalami peningkatan, sedangkan ketika tingkat upah mengalami peningkatan, pemilik industri harus berfikir untuk memperkerjakan seseorang. Karena penambahan modal pada setiap industri akan dapat meningkatkan bahan baku atau dapat mengembangkan usaha (menambah jumlah usaha). Dengan semakin banyak usaha yang berkembang atau berdiri maka akan dapat menyerap tenaga kerja yang banyak pula, dan ketika tingkat upah makin tinggi upah makin tinggi maka tenaga kerja yang diminta berkurang, hal itu dilakukan industri untuk mengurangi biaya yang harus ditanggung oleh industri tersebut. Modal industri terdiri dari modal investasi awal, modal produksi, dan modal operasional (Pramudita, 2015).

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk mengangkat menjadi sebuah penelitian yang berjudul **“Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Usaha Mikro Kecil (UMK) di Kota Makassar “**.

1.2 Rumusan Masalah

Mengingat peran sektor Usaha Mikro Kecil yang sangat penting dan strategis dalam menyerap tenaga kerja dan menanggulangi angka pengangguran seperti pada uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah modal kerja berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja baik secara langsung maupun melalui omzet pada Usaha Mikro Kecil di Kota Makassar ?
2. Apakah upah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja baik secara langsung maupun melalui omzet pada Usaha Mikro Kecil di Kota Makassar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh modal kerja terhadap penyerapan tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui omzet pada Usaha Mikro Kecil di Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui omzet pada Usaha Mikro Kecil di Kota Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu :

- a. Manfaat teoritis

Secara teoritis, diketahuinya hubungan antara korelasi modal kerja, dan upah terhadap penyerapan tenaga kerja melalui omzet pada

sektor Usaha mikro kecil di Kota Makassar.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan ataupun pengetahuan kepada masyarakat umum.

c. Bagi Pemerintah :

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk mendukung kebijakan dalam mengembangkan sektor UMK di Kota Makassar.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tercantum dalam Bab 1 Pasal 1 Ayat 2 menyebutkan, "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".

Mulyadi (2014) memberikan definisi tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja 15-64 tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

Permintaan terhadap tenaga kerja juga dapat dipengaruhi oleh adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang digunakan pada daerah tertentu. Tingkat upah yang diberikan kepada para tenaga kerja atas segala upayanya dalam menjalankan sistem produksi juga mampu berpengaruh terhadap permintaan terhadap tenaga kerja di daerah tersebut.

Menurut Mankiw (2003), upah senantiasa menyesuaikan diri demi terciptanya keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja telah menyesuaikan diri guna menyeimbangkan permintaan dan penawaran. Ketika pasar berada dalam kondisi ekuilibrium, masing-masing perusahaan "membeli" tenaga kerja dalam

jumlah yang menguntungkannya, berdasarkan harga atau upah ekuilibrium itu berarti setiap perusahaan telah merekrut pekerja dalam jumlah dimana nilai produk marjinal sama dengan upah.

Menurut Sumarsono (2003), tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja. Dari pengertian tersebut bahwa setiap pekerja yang melakukan pekerjaannya untuk diri sendiri maupun untuk orang lain tanpa pemaksaan untuk mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2.1.2 Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya pertumbuhan penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja di berbagai sektor dan lapangan usaha disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja (Maryati, 2021). Besarnya keuntungan yang dialami perusahaan dan tingkat investasi dari suatu perusahaan atau badan usaha juga akan turut mempengaruhi permintaan dari tenaga kerja di suatu daerah (Aryanti, et al 2015).

Penyerapan tenaga kerja merupakan suatu jumlah kuantitas tertentu dari tenaga kerja yang digunakan oleh suatu sektor atau unit usaha tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja merupakan jumlah dari tenaga kerja yang dikerjakan dalam unit usaha (Chusna, 2013).

Penyerapan tenaga kerja menunjukkan jumlah atau kuantitas dari tenaga kerja yang digunakan oleh suatu sektor atau unit usaha tertentu. Dapat diartikan bahwa tenaga kerja merupakan jumlah riil dari tenaga kerja yang dipekerjakan

dalam suatu unit usaha. Penyerapan tenaga kerja adalah keadaan dimana diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas atau suatu keadaan yang mencerminkan tersedianya pekerjaan atau lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja (Citamaha,2018).

Menurut Handoko (2014) penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tertentu dari tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu atau dengan kata lain penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang suatu produk barang barang dan jasa yang dihitung secara bekerja dalam suatu unit usaha.

Penyerapan tenaga kerja pada dasarnya tergantung dari besar kecilnya permintaan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja secara umum menunjukkan besarnya kemampuan suatu perusahaan menyerap sejumlah tenaga kerja untuk menghasilkan suatu produk. Kemampuan untuk menyerap tenaga kerja besarnya tidak sama antara sektor satu dengan sektor yang lain (Sumarsono, 2003).

Permintaan tenaga kerja juga merupakan alternatif kombinasi tenaga kerja dengan input lain yang tersedia, dan berhubungan dengan tingkat upah. Apabila harga barang-barang modal turun, maka biaya produksi juga akan turun. Akibatnya harga jual per unit barang akan turun. Pada keadaan ini, produsen akan cenderung untuk meningkatkan jumlah produksinya karena permintaan akan barang bertambah besar. Oleh karena itu, permintaan tenaga kerja juga bertambah besar, sehingga keadaan tersebut menyebabkan bergesernya kurva permintaan tenaga kerja ke kanan karena pengaruh efek skala atau efek substitusi (Ismei et al, 2015).

2.1.3 Omzet

Menurut Chaniago menyebutkan omzet penjualan merupakan keseluruhan jumlah pendapatan yang diperoleh dari upaya penjualan suatu barang maupun jasa dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Basu (2016), omzet penjualan adalah akumulasi dari berbagai kegiatan penjualan suatu produk ataupun jasa yang dijumlahkan secara keseluruhan selama kurun waktu tertentu secara terus-menerus ataupun dalam satu proses pada akuntansi. Dapat disimpulkan, bahwa omzet penjualan adalah seluruh jumlah pada penjualan, baik berupa barang atau jasa dalam kurun waktu tertentu, yang dihitung dengan jumlah uang yang diperoleh.

Motif perusahaaan dalam menjalankan usaha adalah Omzet sangat berpengaruh bagi kelangsungan hidup perusahaan, semakin besar omzet yang diperoleh maka semakin besar kemampuan perusahaan untuk membiayai pengeluaran dan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan oleh perusahaan. Kata omzet berarti jumlah, sedang penjualan berarti kegiatan menjual barang yang bertujuan mencari laba atau pendapatan. Jadi omzet penjualan berarti jumlah penghasilan atau laba yang diperoleh dari hasil menjual barang atau jasa.

Jadi omzet penjualan berarti jumlah pendapatan kotor yang diperoleh dari hasil menjual barang atau jasa dalam jangka waktu tertentu. Sebuah usaha dapat dikatakan berkembang apabila mengalami peningkatan omzet penjualan pada usahanya. Peningkatan omzet penjualan dapat ditandai dengan bertambahnya besaran penjualan yang diperoleh perusahaan pada suatu periode tertentu, misalnya harian, mingguan, maupun bulanan. Menurut (Kristanto, 2017), omset merupakan pendapatan yang terakumulasi dan dapat

dihitung secara menyeluruh pada suatu waktu tertentu yang diperoleh dari hasil menjual produk baik berupa barang maupun jasa kepada konsumen.

2.1.4 Usaha Mikro Kecil (UMK)

UMKM telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2008 pada pasal 1 dinyatakan bahwa usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan atau badan usaha produktif yang memiliki kriteria usaha mikro sebagaimana yang telah diatur dalam UU. Usaha kecil (UK) adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah (UM) dan Usaha Besar (UB) yang memenuhi kriteria Usaha Kecil (UK) sebagaimana dimaksud dalam UU tersebut.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah, untuk membedakan sebuah usaha termasuk usaha mikro, kecil ataupun menengah pemerintah memberikan batasan berdasarkan Undang-Undang sesuai dengan kriteria jenis usaha masing masing yang didasarkan atas peredaran usaha atau jumlah aktiva yang dimiliki.

1. Usaha Mikro

Didefinisikan sebagai usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung, dari usaha mikro, usaha kecil atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana yang dimaksud dalam UU tersebut. Kriteria Usaha Mikro yakni pendapatan bersih yang dimiliki paling banyak Rp. 50.000.000.00- (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah

dan bangunan tempat usaha, atau memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp. 300.000.000- (tiga ratus juta rupiah).

2. Usaha Kecil

Kriteria Usaha Kecil menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM yakni memiliki pendapatan bersih lebih dari Rp. 50.000.000.00- (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 500.000.000.00- (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 300.000.000.00- (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 2.500.000.000.00- (dua miliar ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 50.000.000.000.00- (lima puluh miliar rupiah).

2.1.5 Modal Kerja

Modal kerja adalah modal yang digunakan untuk membiayai operasional perusahaan pada saat perusahaan sedang beroperasi. Jenis modalnya bersifat jangka pendek, biasanya hanya digunakan untuk sekali atau beberapa kali proses produksi. Modal kerja digunakan untuk keperluan membeli bahan baku, membayar gaji karyawan dan biaya pemeliharaan serta biaya-biaya lainnya, menurut Kasmir (2016). Modal kerja menurut (Wijaya & Tjun, 2017) merupakan total dana yang tertanam dalam bentuk aset lancar yang selalu berputar dengan tujuan untuk mendapatkan pendapatan.

Menurut Munawir (2014) pada dasarnya modal kerja itu terdiri dari dua, yaitu pertama, bagian yang tetap atau bagian yang permanen yaitu jumlah minimum yang harus tersedia agar perusahaan dapat berjalan lancar tanpa kesulitan keuangan, dan kedua jumlah modal kerja yang variabel yang jumlahnya tergantung pada aktifitas musiman dan kebutuhan-kebutuhan di luar aktivitas

biasa. Tersedianya modal kerja yang cukup dapat segera dipergunakan dalam operasi tergantung pada tipe atau sifat dari aktiva lancar yang dimiliki perusahaan seperti: kas (Surat-surat berharga), piutang, dan persediaan. Tetapi modal kerja cukup jumlahnya dalam arti harus mampu membiayai pengeluaran-pengeluaran atau operasi perusahaan sehari-hari, karena dengan modal kerja yang cukup akan menguntungkan bagi perusahaan khususnya dalam memperoleh laba, Munawir (2014).

Modal kerja menurut Kasmir (2016) diartikan sebagai investasi yang ditanamkan dalam aktiva lancar atau aktiva jangka pendek, seperti kas, bank, surat-surat berharga, piutang, persediaan, dan aktiva lancar lainnya.

Nugraha (2011) mengemukakan bahwa “modal adalah uang yang dipakai sebagai pokok (induk) untuk berdagang, melepas uang, dan sebagainya; harta benda (uang, barang, dan sebagainya) yang dapat dipergunakan untuk menghasilkan sesuatu yang menambah kekayaan”. Modal dalam pengertian ini dapat diinterpretasikan sebagai sejumlah uang yang digunakan dalam menjalankan kegiatan-kegiatan bisnis.

Banyak kalangan yang memandang bahwa modal uang bukanlah segalagalanya dalam sebuah bisnis. Namun perlu dipahami bahwa uang dalam sebuah usaha sangat diperlukan. Yang menjadi persoalan di sini bukanlah penting tidaknyamodal, karena keberadaannya memang sangat diperlukan, akan tetapi bagaimana mengelola modal secara optimal sehingga bisnis yang dijalankan dapat berjalan lancar (Amirullah, 2008).

2.1.6 Upah

Menurut pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut surat perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan undang-undang, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah dapat diartikan sebagai hak yang diterima oleh pekerja berupa imbalan dalam bentuk uang atas pekerjaan yang telah dilakukan seseorang terhadap perusahaan berdasarkan kesepakatan, perjanjian kerja dan peraturan. Upah adalah sejumlah pendapatan uang yang diterima oleh buruh dalam satu waktu tertentu akibat dari tenaga dan usaha yang digunakan dalam proses produksi (Ridwan, 2013).

Upah dibagi menjadi dua pengertian, yaitu upah uang dan upah rill. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran ke atas tenaga mental atau fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Sedangkan upah rill adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja (Sukirno, 2013).

Upah merupakan salah satu alat motivator untuk meningkatkan produktivitas kerja karena upah merupakan imbalan yang akan diterima seseorang setelah bekerja, semakin tinggi upah akan membuat pekerja meningkatkan produktivitas kerjanya (Triani et al, 2019).

Dalam teori efisiensi menyebutkan bahwa tingginya upah yang diberikan maka dapat berdampak pada tenaga kerja yang menjadi lebih produktif, selain itu skill pekerja akan bergantung dari seberapa besar perusahaan membayar upah kepada para pekerjanya (Mankiw, 2003).

2.1.7 Hubungan Antara Modal Kerja dan Penyerapan Tenaga Kerja

Modal juga bisa dilakukan dengan investasi. Artinya sebagai pengeluaran atau pembelanjaan penanaman-penanaman modal atau perusahaan untuk membeli barang-barang dan perlengkapan-perengkapan produksi untuk menambah kemampuan memproduksi barang/jasa yang tersedia dalam perekonomian mesin digerakkan oleh tenaga kerja atau sumber-sumber serta bahan-bahan dikelola oleh manusia. Modal juga dapat digunakan untuk membeli mesin-mesin untuk meningkatkan proses produksi.

Jika modal meningkat maka penyerapan tenaga kerja juga ikut meningkat dan sebaliknya jika modalnya sedikit maka penyerapan tenaga kerja juga ikut sedikit atau tingkat penyerapan tenaga kerjanya rendah. Modal adalah pengeluaran sektor perusahaan untuk membeli atau memperoleh barang-barang modal yang baru yang lebih modern atau untuk menggantikan barang-barang modal lama yang sudah tidak digunakan lagi atau yang sudah usang. Semakin banyak modal yang dimiliki oleh perusahaan tentu akan meningkatkan kualitas dan kuantitas dari segi produk yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut (Mamuaya dan Pratomo 2020).

Modal bertujuan untuk meningkatkan produksi dan produktifitas yang lebih tinggi yang akan mengakibatkan surplus yang lebih besar, sehingga mempengaruhi proses investasi pada sektor yang satu atau yang lainnya.

Dengan begitu kesempatan kerja semakin meningkat sehingga mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Pada suatu industri, dengan asumsi faktor-faktor produksi yang lain konstan, maka semakin besar modal yang ditanamkan akan menambah penggunaan tenaga kerja, sehingga modal kerja berpengaruh positif terhadap tenaga kerja. Dalam faktor produksi, modal merupakan benda yang diciptakan oleh manusia dan digunakan untuk memproduksi barang-barang dan jasa-jasa yang mereka butuhkan. Beberapa contohnya adalah sistem pengairan, jaringan jalan raya, bangunan pabrik dan pertokoan, mesin-mesin dan peralatan pabrik dan alat-alat pengangkutan (Sukirno, 2013).

Teori upah menurut Adam Smith yang menyatakan bahwa upah ditentukan oleh pasar

2.1.8 Hubungan Antara Upah dan Penyerapan Tenaga Kerja

melalui hukum permintaan dan penawaran. Pekerja dan pengusaha secara alamiah akan mengikuti keinginan mereka sendiri, buruh akan tertarik pada pekerjaan yang dimana buruh lebih dibutuhkan. Adam Smith menambahkan bahwa pekerja membutuhkan kompensasi dengan peningkatan upah jika mereka menanggung biaya untuk memperoleh keterampilan baru. Adam Smith mempercayai dalam kasus negara-negara maju, tingkat upah harus lebih tinggi dibandingkan tingkat subsistensi untuk memacu pertumbuhan penduduk, karena semakin banyak penduduk yang dibutuhkan untuk memenuhi lapangan pekerjaan tambahan yang diciptakan dari kemajuan ekonomi.

Elastisitas permintaan tenaga kerja jika upah dinaikkan diatas tingkat pasar maka, kesempatan kerja akan berkurang. Elastisitas permintaan upah itu sendiri adalah presentasi perubahan dalam kesempatan kerja (E) yang disebabkan oleh kenaikan pada satu persen dalam tingkat upahnya (W). Peningkatan tingkat upah akan meningkatkan biaya relatif dari kategori tenaga

kerja yang bersangkutan dan mendorong pengusaha untuk menggunakan lebih sedikit tenaga kerja atau lebih banyak input lainnya (efek substitusi). Kenaikan upah menyebabkan biaya marginal produksi meningkat dan karena tekanan tersebut akan menaikkan harga produk dan mengurangi output sehingga menyebabkan penurunan lapangan kerja (efek skala). Efek skala adalah presentasi perubahan lapangan kerja yang terkait dengan presentasi tertentu (Smith, 2012).

Apabila tingkat upah naik sedangkan harga input lain tetap, berarti harga tenaga kerja relatif lebih mahal dari input lain. Situasi ini mendorong pengusaha untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja yang relatif mahal dengan input-input lain yang harganya relatif lebih murah guna mempertahankan keuntungan yang maksimum.

Jika upah naik tetapi harga input lainnya tetap, maka kenaikan upah dapat menyebabkan penurunan permintaan tenaga kerja, yang berarti bahwa harga tenaga kerja cukup mahal dibandingkan dengan input lainnya. Situasi seperti ini menyebabkan pengusaha mengurangi atau mengurangi penggunaan tenaga kerja dan menggantinya dengan input lain yang relatif lebih murah demi mempertahankan maksimalisasi keuntungan (Kuncoro, 2022).

Apabila tingkat upah naik sedangkan harga input lain tetap, berarti harga tenaga kerja relatif lebih mahal dari input lain. Situasi ini mendorong pengusaha untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja yang relatif mahal dengan input-input lain yang harga relatifnya lebih murah guna mempertahankan keuntungan yang maksimum.

Tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja telah menyesuaikan diri guna menyeimbangkan permintaan dan penawaran. Efek yang paling terasa dari kebijakan penetapan upah minimum adalah tingkat upah yang makin tinggi yang dikarenakan perusahaan harus menaati kebijakan pemerintah. Sehingga otomatis perusahaan akan mengurangi jumlah pekerjanya (Buchari, 2016).

2.1.9 Hubungan Omzet dan Penyerapan Tenaga kerja

Apabila omzet penjualan meningkat maka hal ini menandakan bahwa keuntungan dari pemilik usaha bertambah serta menandakan kemampuan dalam pembiayaan produksi juga akan semakin meningkat. Selain itu dengan bertambahnya omzet penjualan juga bisa menambah modal operasional dari pemilik usaha. Dengan begitu pemilik usaha dapat mengembangkan usahanya dengan menambah produk atau membuka cabang baru di tempat lain sehingga dapat meningkatkan penyerapan terhadap tenaga kerja.

Omzet penjualan atau pendapatan tentu juga berpengaruh dengan penyerapan tenaga kerja, dimana dengan meningkatnya pendapatan maka akan semakin banyak barang yang akan diproduksi dan dengan begitu dibutuhkan lagi tenaga kerja untuk mengerjakannya. Sehingga pendapatan memiliki hubungan yang positif. Lama usaha merupakan faktor lain yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Dengan semakin lamanya usaha yang diciptakan maka akan mempengaruhi pemilik usaha karena dengan pengalaman yang banyak maka akan mempengaruhi keputusan keputusan didalam menjalankan usahanya termasuk dalam menentukan jumlah tenaga kerja.

Case dan Fair (2007) mengatakan bahwa kuantitas output yang diproduksi oleh perusahaan bergantung pada nilai yang dikenakan pasar pada

produk perusahaan. Ini berarti bahwa permintaan input bergantung pada permintaan output. Dengan kata lain permintaan input diturunkan dari permintaan output yang biasa disebut *derived demand*. *Derived demand* adalah permintaan sumber daya (input) yang tergantung pada permintaan output yang memakai sumber daya tersebut untuk produksinya. Apabila permintaan hasil produksi perusahaan meningkat, maka produsen cenderung untuk menambah kapasitas produksinya. Untuk maksud tersebut, produsen akan menambah penggunaan tenaga kerjanya (Sumarsono, 2003).

2.2 Studi Empiris

Marliani (2018), Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor upah, produksi, dan modal kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada usaha percetakan di Kota Banjarbaru sedangkan Faktor pengeluaran non upah berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada usaha percetakan di Kota Banjarbaru.

Indradewa & Natha (2015) hasil penelitian Tingkat inflasi, PDRB dan upah minimum secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali periode tahun 1994-2013. Secara bersama-sama pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 96,0%. Sedangkan selebihnya 4,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Rahayu (2020) yang menyatakan upah minimum dan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dan pengaruhnya berbentuk positif, yaitu apabila upah minimum dan pendidikan meningkat maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja dan sebaliknya.

Hierdawati (2022) dengan hasil penelitiannya yaitu nilai koefisien modal kerja yang diperoleh dari hasil regresi adalah sebesar 0.195 Persen. Berdasarkan hasil uji t-stat, diketahui variabel modal kerja signifikan mempengaruhi jumlah tenaga kerja UMKM di Provinsi Jambi.

Riza Umary, Abubakar Hamzah, Said Musnadi (2019), dengan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel Upah, Nilai Investasi dan Nilai Produksi berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Banda Aceh.

2.3 Kerangka pikir

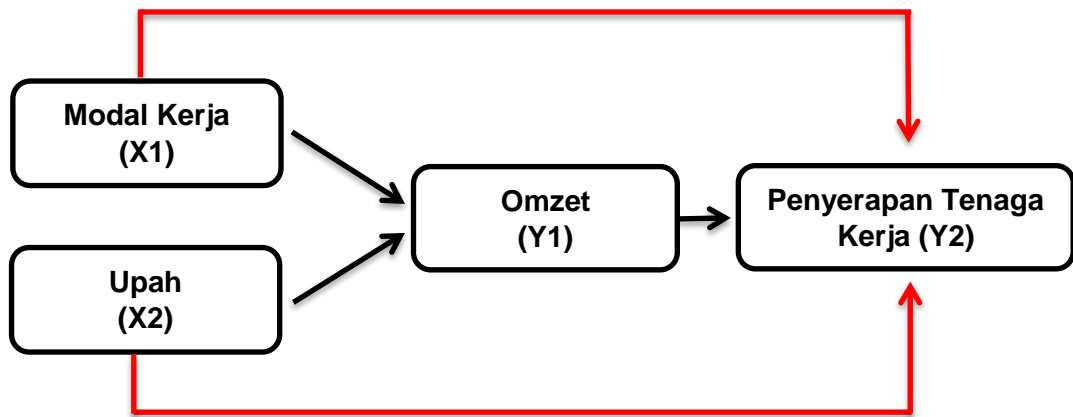
Berdasarkan kajian studi pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran teoritis yaitu variabel independen antara lain modal kerja dan upah yang berpengaruh terhadap omzet dan penyerapan tenaga kerja sebagai variabel dependen.

Modal Kerja mempengaruhi omzet secara langsung sedangkan secara langsung modal kerja mempengaruhi penyerapan tenaga kerja dan secara tidak langsung mempengaruhi penyerapan tenaga kerja melalui omzet .

Upah mempengaruhi omzet secara langsung sedangkan secara langsung upah mempengaruhi penyerapan tenaga kerja dan secara tidak langsung mempengaruhi penyerapan tenaga kerja melalui omzet usaha.

Omzet secara langsung mempengaruhi penyerapan tenaga kerja.

Untuk memperjelas penelitian ini, dapat dilihat dalam bentuk kerangka pikir berikut ini



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Keterangan :

- : Pengaruh Langsung
 — : Pengaruh tidak langsung melalui Omzet

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara atau kesimpulan yang diambil untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam suatu penelitian yang sebenarnya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis yang dimaksud merupakan dugaan yang mungkin benar atau salah. Berdasarkan pada masalah pokok, tujuan penelitian dan bahasan teoritik serta kerangka berpikir yang telah dikemukakan, maka penulis mencoba untuk mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga modal kerja berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja baik secara langsung maupun melalui omzet pada sektor UMK di Kota Makassar.
2. Diduga upah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja baik secara langsung maupun melalui omzet pada sektor UMK di Kota Makassar.