

SKRIPSI

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA INDUSTRI MAKANAN SKALA KECIL - MENENGAH DI KOTA MAKASSAR

VERONIKA SIDAPPA



DEPARTEMEN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2019



Optimization Software:
www.balesio.com

SKRIPSI

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA INDUSTRI MAKANAN SKALA KECIL - MENENGAH DI KOTA MAKASSAR

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

VERONIKA SIDAPPA
A111 12 013



Kepada

DEPARTEMEN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2019



SKRIPSI

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA INDUSTRI MAKANAN SKALA KECIL - MENENGAH DI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

VERONIKA SIDAPPA
A111 12 013

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

Makassar, 14 Mei 2019

Pembimbing I



Dr. Hj. Fatmawati, SE., MS.
NIP 19640106 198803 2 001

Pembimbing II



Dr. Sabir, SE., M.Si.
NIP 19740715 200212 1 003

Ketua Departemen Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Sanusi Fattah, SE., M.Si.
NIP 19690413 199403 1 003



SKRIPSI

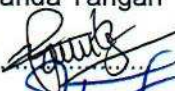
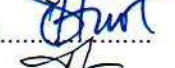



FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA INDUSTRI MAKANAN SKALA KECIL - MENENGAH DI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh :

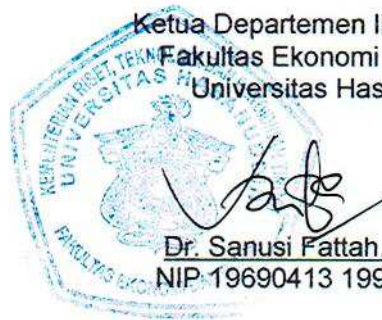
VERONIKA SIDAPPA
A111 12 013

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 14 Mei 2019 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Hj. Fatmawati, SE., MS.	Ketua	1. 
2. Dr. Sabir, SE., M.Si.	Sekretaris	2. 
3. Drs. Bakhtiar Mustari, M.Si.	Anggota	3. 
4. Dr. Ir. Muh. Djibril Tajibu, SE, M.Si.	Anggota	4. 
5. Drs. A. Baso Siswadarma, M.Si.	Anggota	5. 

Ketua Departemen Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Sanusi Fattah, SE., M.Si.
NIP.19690413 199403 1 003



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : VERONIKA SIDAPPA
NIM : A11112013
Jurusan/Program Studi : ILMU EKONOMI/STRATA SATU (S1)

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA INDUSTRI MAKANAN SKALA KECIL – MENENGAH DI KOTA MAKASSAR

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Mei 2019

Yang Membuat Pernyataan,



VERONIKA SIDAPPA



PRAKATA

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus, yang telah memberikan nafas, kesehatan, rejeki, ilmu pengetahuan, dan segala limpahan rahmat dan karunia yang tak henti-hentinya dicurahkan kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Departemen Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin. Dari keseluruhan potongan di skripsi ini bagi penulis Prakata adalah bagian yang paling mengharukan, ingatan penulis akan bergerak mengalir mundur mengingat kembali setiap langkah dan orang-orang yang menemani langkah tersebut.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sangatlah tidak mungkin dilakukan seorang diri tanpa bantuan berbagai pihak, terutama dari orang tua yang selalu mencurahkan kasih sayang dan perhatiannya. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besar dan setulus-tulusnya kepada kedua orang tua “Bapak Nomba Pakila’ dan Ibu Rut Sabbara”, Ibu adalah figur yang penuh motivasi dan Ayah adalah figur yang mengajarkan arti dari pengorbanan. Kata-kata ini tidak akan pernah mampu mewakili rasa terima kasih penulis atas segala limpahan kasih sayang, semangat, doa, dan motivasi tanpa mengenal waktu dari kalian. Tidak ada pengorbanan yang lebih besar dari apa yang orang tua berikan terhadap anaknya, tidak ada do’a setulus do’a orang tua terhadap anaknya. Ibu dan Ayah adalah alasan utama dan motivasi terbesar penulis dalam menyelesaikan tugas ini. Betapa do’a-do’a kedua orang tua, keluarga, dan orang-orang terkasih telah menggerakkan dan memudahkan langkah penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

Puji Tuhan, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Kepada kakak-kakak ku David Nomba Pakila’, Agus Sidappa, Nonce Sidappa, Salma Sidappa, Heryanti Sidappa, Sandi Nomba Pakila’ dan Yoel Nomba Pakila’ serta Keponakan Whanda Ayu Lhestary Ngala, kalian adalah sosok figure yang penuh inspiratif. Kesabaran, pengorbanan, dan ketangguhan kalian selalu menjadi motivasiku untuk lebih baik. Terima kasih sudah menjadi pendengar yang setia selama penyusunan skripsi ini. Terima kasih tak terhingga penulis ucapkan. Proses kuliah dan pembuatan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan tangan-tangan handal dan berpengalaman, terima kasih setinggi-tingginya teruntuk para dosen dan pegawai di jajaran Fakultas yang mengawal perjalanan penulis hingga saat ini.

- Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si.,CIPM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin beserta jajaran.
- Bapak Dr. Sanusi Fattah, SE.,M.Si. selaku Ketua Departemen Ilmu Ekonomi, Ibu Dr. Dwiana Sari, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Departemen Ilmu Ekonomi. Terima kasih atas segala arahan, bimbingan, dan motivasi yang senantiasa diberikan hingga penulis dapat menyelesaikan studi di Departemen Ilmu Ekonomi.
- Ibu Dr. Hj. Fatmawati,SE., M.Si. selaku dosen pembimbing I dan bapak Dr. Sabir, SE., M.Si selaku dosen pembimbing II yang sesungguhnya tidak saja membimbing skripsi secara eksistensinya saja, banyak hal-hal esensial yang penulis dapatkan di luar bangku perkuliahan dan belajar semahaminya selama bimbingan skripsi. Dari beliau-beliau penulis belajar bahwa meneliti adalah bagian dari hiburan, meneliti adalah proses



yang harus dinikmati secara lahir dan batin. Terima kasih banyak atas motivasi, bimbingan, saran dan waktu yang telah diberikan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini. Doa terbaik untuk beliau–beliau yang paling berjasa selama penyusunan skripsi ini.

- Bapak Drs. Bakhtiar Mustari, M.Si. Bapak Dr. Ir. Jibril Tajibu, SE.,M.Si. dan Bapak Drs. A. Baso Siswadharna, M.Si. selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu tidak hanya memberikan kritik dan saran yang sangat berguna atas penyempurnaan skripsi ini, namun memotivasi dan menginspirasi penulis untuk terus belajar dan berusaha menjadi lebih baik.
- Bapak Prof. Dr. Muhammad Yunus Zain, SE, MA selaku penasihat akademik penulis, yang juga berperan penting selama menjalankan studi di Departemen Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, terima kasih banyak atas perhatian, arahan maupun motivasi kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini dengan baik, doa terbaik untuk beliau selalu.
- Kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, khususnya Departemen Ilmu Ekonomi terima kasih telah memberikan ilmu pengetahuan, arahan, bimbingan, dan nasihatnya yang telah banyak menginspirasi penulis selama menjalankan studi di Universitas Hasanuddin, semoga apa yang telah diberikan bernilai pahala di sisiNya.
- Segenap Pegawai Akademik, Kemahasiswaan dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. Pak Aspar, Pak Iwan, Pak Safar, Pak Oskar, Pak Ical, Pak Parman, Pak Amir, Pak Ambang, Pak Bur, Pak Budi, Ibu Saharibulan, Ibu Susi, dan seluruh civitas akademica terima kasih telah membantu dalam pengurusan administrasi selama masa studi penulis.
- Teruntuk keluarga besar ESPADA-ku, thanks a lot atas segala cerita yang telah mewarnai perjalanan penulis di bangku kuliah. Bahagia bisa bertemu dengan banyak karakter, merasakan manis, asin, asam, bahkan pahitnya dunia perkuliahan bersama kalian. Sahabat dan saudara terkasih dengan karakternya masing-masing, thank you “bapak angkatan” Faldi, dan para pengikutnya: Ali, Fajar, Tito, Farid, Haidir, Dzavir, Akmal, Endy, Jadid, Made, Ardan, Shafwan, Aan, Syamsul, Yudi, Irvan, Akram, Rahmat, Gunawan, Asri, Ilham, Adi, Abe’, Baso, Ian, Reza, Oni, Farel, Yusuf, Zaky, Nana, Ratih, Marwah, Nadra, Nurul, Dinar, Yulia, Diah, Pute, Nely, Ida, Rina, Fira, Kasrianti, Asnidar, Kiki, Tari, Kak Icha, Murni, Iin, Sofi, Winda, Nelvi, Wulan, Elsi, Anti, Oca, Tika, Qisti, Mega, Aisya, nanda, Marini, dan lainnya mungkin ada yang ketinggalan.
- Teruntuk “BroSis” ku yang pertanyaannya selalu, “kapan ujian meja selalu sukses bikin galau”, but thankyouuuu Ida, Tari, Nidar, Kak Icha, Kiki, Nelvi, dan Akram. Siapa mau married duluan? :D
- Teruntuk teman-teman ku PMKO FE UH yang tidak sempat penulis tulis satu-satu. Terima kasih atas dukungan dan doanya.
- Teruntuk teman-teman ku GMKI Ekonomi yang juga selalu memberikan motivasi kepada penulis, trimakasih penulis ucapkan kepada kalian semua tanpa tekecuai. Maaf tidak sempat tulis satu-satu.

Teruntuk KKNers Unhas Gel.90 Kec.Segeri, terkhusus Posko BonPar yang telah memberikan pelajaran hidup dan kesederhaan kepada penulis. Maaf jika penulis tidak mampu menyebut nama satu persatu.



Akhir kata, untai harapan agar penelitian ini mampu memberikan kontribusi kepada berbagai pihak yang berkaitan dengan penelitian penulis.

Makassar, Mei 2019

Penulis



ABSTRAK

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Makanan Skala Kecil – Menengah di Kota Makassar

(FACTORS AFFECTING LABOR ABSORPTION IN MEDIUM SMALL SCALE FOOD INDUSTRIES IN CITY OF MAKASSAR)

Veronika Sidappa
Fatmawati
Sabir

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat upah, keterampilan, dan modal terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri makanan skala kecil menengah di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data *Sample Random Sampling* dengan sampel sebanyak 50 responden. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer) dan beberapa observasi serta wawancara langsung dengan pihak yang terkait industri makanan skala kecil menengah. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari tingkat upah (X1), keterampilan (X2) dan modal (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri makanan skala kecil menengah. Tingkat Upah (X1) dan Keterampilan (X2) berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja industri makanan skala kecil menengah di Kota Makassar. Sedangkan modal berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri makanan skala kecil menengah di Kota Makassar.

Kata kunci: Penyerapan tenaga kerja, industri makanan skala kecil menengah, tingkat upah, keterampilan, modal.

This study aims to analyze the effect of level of work, skills, and capital on the employment of small-scale industrial food industries in the city of Makassar. This study used the Sample Random Sampling data collection technique with a sample of 50 respondents. The research data was obtained from the questionnaire (primary) and several observations in the interview were conducted directly with the parties related to the industry in small and medium scale food. The analysis technique used multiple linear regression with hypothesis testing, namely F (simultaneous) and t (partial) tests.

The findings of the study show that the independent variables consisting of the level of wages (X1), skills (X2) and capital (X3) together have a significant effect on the employment of industrial small-scale food. Wage Levels (X1) and Skills (X2) have a negative effect on absorbing labor in small-scale food industries in the city of Makassar. While capital has a positive effect on employment in the small and medium scale food industry in the city of Makassar.

Keywords: Absorption of labor, small-scale food industry, wage level, skills,



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR GRAFIK.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Pengertian Tenaga Kerja.....	9
2.1.2. Penyerapan Tenaga Kerja.....	11
2.1.3. Tingkat Upah.....	14
2.1.4. Konsep Keterampilan.....	16
2.1.5. Konsep Modal.....	16
2.1.6. Usaha Kecil dan Menengah.....	17
2.1.6.1. Usaha Kecil.....	17
2.1.6.2. Batasan Usaha Kecil, Mikro dan Menengah.....	19
2.1.6.3. Ciri-ciri Umum UKM.....	21
2.1.6.4. Jenis-jenis UKM.....	22
2.2. Hubungan Antar Variabel.....	23
2.2.1. Hubungan Tingkat Upah dengan Penyerapan Tenaga Kerja.....	23
2.2.2. Hubungan Keterampilan dengan Penyerapan Tenaga Kerja.....	25
2.2.3. Hubungan Modal dengan Penyerapan Tenaga Kerja.....	25
2.3. Tinjauan Empiris.....	26
2.4. Kerangka Konseptual.....	27
2.5. Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	29
Lokasi Penelitian.....	29
Variabel Penelitian.....	29
Populasi dan Sampel.....	29
3.2.1. Populasi.....	29
3.2.2. Sampel.....	30



3.4. Jenis dan Sumber Data.....	30
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	30
3.6. Metode Analisis.....	31
3.6.1. Uji Normalitas.....	31
3.6.2. Uji Hipotesis	32
3.7. Definisi Operasional	33
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL.....	35
4.1. Gambaran Umum Daerah Penelitian	35
4.2. Kependudukan.....	36
4.3. Karakteristik Responden	37
4.3.1. Penyerapan Tenaga Kerja.....	37
4.3.2. Tingkat Upah.....	38
4.3.3. Keterampilan	39
4.3.4. Modal	39
4.4. Hasil Analisis Statistik	40
4.5. Uji Statistik	42
4.5.1. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	42
4.5.2. Analisis Uji Keseluruhan (Uji F)	43
4.5.3. Analisis Uji Parsial (Uji t)	44
4.6. Pembahasan.....	44
4.6.1. Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	44
4.6.2. Pengaruh Keterampilan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	46
4.6.3. Pengaruh Modal Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	47
BAB V PENUTUP	48
5.1. Kesimpulan	48
5.2. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA.....	50
LAMPIRAN.....	52



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Jumlah Perusahaan Makanan dan Tenaga Kerja yang dipekerjakan di Kota Makassar	4
Tabel 2.1. Penjabaran Kategori Usaha Mikro, Usaha Kecil, dan Usaha Menengah.....	21
Tabel 4.1. Jumlah Penduduk Kota Makassar Menurut Kecamatan Tahun 2016.....	37
Tabel 4.2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jumlah Tenaga Kerja	38
Tabel 4.3. Klasifikasi Data Responden Berdasarkan Tingkat Upah	38
Tabel 4.4. Klasifikasi Data Responden Berdasarkan Keterampilan.....	39
Tabel 4.4. Klasifikasi Data Responden Berdasarkan Modal.....	40
Tabel 4.5. Hasil Estimasi	41



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Diagram Ketenagakerjaan.....	10
Gambar 2.2. Kerangka Konseptual.....	28



DAFTAR GRAFIK

	Halaman
Grafik 1.1. Jumlah Tenaga Kerja dan Perusahaan Makanan di Kota Makassar Tahun 2009-2016	5



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
I	Kuisisioner Penelitian	
II	Tabulasi Data Responden.....	
III	Hasil Regresi.....	
IV	Biodata Penulis.....	



BAB I PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pertumbuhan penduduk suatu negara yang diiringi dengan penambahan angkatan kerja telah menimbulkan permasalahan tersendiri. Hal ini antara lain disebabkan belum berfungsinya semua sektor kehidupan masyarakat dengan baik serta belum meratanya pembangunan disegala bidang sehingga ketersediaan lapangan pekerjaan tidak seimbang dengan laju pertumbuhan penduduk yang cepat dan dinamis. Sektor formal tidak mampu memenuhi dan menyerap pertumbuhan angkatan kerja secara maksimal yang disebabkan adanya ketimpangan antara angkatan kerja yang tumbuh dengan cepat dengan lapangan kerja yang tersedia. Karena itu sektor informal menjadi suatu bagian yang penting dalam menjawab lapangan kerja dan angkatan kerja, salah satunya adalah pengembangan Usaha Kecil dan Menengah (UKM).

Peran usaha kecil dan menengah (UKM) dalam perekonomian Indonesia sudah diakui masyarakat luas saat negara ini menghadapi tantangan krisis ekonomi yang berkepanjangan. Krisis ekonomi secara nyata telah menyebabkan jatuhnya ekonomi nasional khususnya usaha – usaha skala besar pada semua sektor termasuk industri, jasa dan perdagangan. Dampak nyata berikutnya adalah meningkatnya jumlah pengangguran secara signifikan, dimana pada awal tahun 2017 menurut BPS tercatat 7,02 juta penganggur (18,8% dari jumlah angkatan kerja), dengan pertumbuhan sektor industri hanya mencapai 0,07%. Di sisi lain, jatuhnya sebagian usaha usaha besar dan menengah serta adanya

san yang dimiliki tenaga kerja menjadi momentum bagi perubahan ekonomi yang berorientasi pada usaha kecil. Sektor usaha kecil



merupakan sektor yang masih bertahan ditengah-tengah krisis ekonomi dan perlu untuk dikembangkan, karena sektor industri kecil merupakan usaha yang bersifat padat karya, tidak membutuhkan persyaratan tertentu seperti tingkat upah, keahlian (keterampilan) pekerja dan penggunaan modal usaha relatif sedikit serta teknologi yang digunakan cenderung sederhana.

Perkembangan kinerja industri kecil nasional secara umum dilihat dari jumlah industri kecil menengah meningkat dengan laju pertumbuhan 7,52% per tahun sampai tahun 2016. Jumlah tenaga kerja nasional pada industri kecil menengah pada tahun 2015 yakni sebanyak 29 juta orang dengan kontribusi tenaga kerja terbesar dari industri kecil menengah berasal dari industri makanan sebanyak 8.313.715 orang (Badan Pusat Statistik).

Perkembangan usaha kecil menengah (UKM) diperkirakan lebih baik karena makin terbukanya kesempatan berusaha serta adanya konsolidasi di kalangan UKM dalam mengatasi keterbatasan akses permodalan, sejak krisis keuangan sektor UKM tetap bisa berjalan meskipun tidak didukung kebijakan yang tepat dari pemerintah maupun kredit perbankan. Justru dalam keadaan sulit seperti itu UKM belajar bagaimana menciptakan peluang-peluang baru termasuk mengatasi keterbatasan modal dengan cara sharing sesama pengusaha dengan pola bagi hasil UKM yang dahulu banyak mengandalkan dari proyek pemerintah kini sudah banyak beralih ke bisnis yang tahan terhadap krisis seperti agroindustri, perdagangan, ekspor serta yang berbasis *human resources*. Kedepannya perkembangan UKM cukup baik asalkan faktor politik dan keamanan dapat mendukung dalam arti kondisi stabilitas politik dan keamanan

ih bagus.

proses pembangunan seringkali dikaitkan dengan proses industrialisasi.

industrialisasi dan pembangunan industri sebenarnya merupakan satu



jalur kegiatan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat dalam arti tingkat hidup yang lebih maju maupun taraf hidup yang lebih bermutu. Peningkatan kesejahteraan penduduk dapat dilakukan apabila pendapatan penduduk mengalami peningkatan yang cukup hingga mampu memenuhi kebutuhan dasar untuk kehidupannya. Hal ini dapat diartikan bahwa kebutuhan-kebutuhan pangan, sandang, perumahan, kesehatan, keamanan, dan sebagainya tersedia dan mudah dijangkau setiap penduduk sehingga pada gilirannya penduduk yang miskin semakin sedikit jumlahnya. Menurut (Arsyad, 2010) Pembangunan industri merupakan suatu fungsi dari tujuan pokok kesejahteraan rakyat, bukan merupakan kegiatan yang mandiri untuk hanya sekedar mencapai fisik saja.

Industri makanan merupakan salah satu produk makanan pokok dan juga merupakan salah satu komoditi yang mempunyai peran penting dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Industri makanan merupakan salah satu pemberdayaan usaha kecil menengah dan agenda pembangunan Indonesia dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat. Pengembangan UKM diharapkan dapat menyerap kesempatan kerja sekaligus meningkatkan pendapatan pelakunya (Nicholson, 2002).

Pasar industri makanan dalam negeri masih cukup besar meskipun belum digali secara maksimal seperti industri makanan yang ada di Kota Makassar. Menurut (Dumairy, 1996) Produk-produk industrial selalu memiliki "dasar tukar" (*term of trade*) yang tinggi atau lebih menguntungkan serta menciptakan nilai tambah yang besar dibanding produk-produk sektor lain. Sejalan dengan hal tersebut, maka peran sektor industri pengolahan semakin penting, sehingga

industri pengolahan mempunyai peranan sebagai sektor pemimpin (*Sector*) di sektor industri secara umum. Keadaan tersebut juga berlaku di Makassar, salah satu aspek yang penting dan perlu diperhatikan dalam



perubahan kuantitatif adalah besarnya persentase tenaga kerja dalam kegiatan ekonomi. Tenaga kerja dalam masyarakat merupakan sumberdaya untuk menjalankan proses produksi serta distribusi barang dan jasa.

Melihat kenyataan di atas maka peranan sektor industri makanan di Kota Makassar diharapkan mampu memacu peluang kesempatan kerja, pertumbuhan daerah dan perkembangan sektor industri. Pertumbuhan dan perkembangan sektor industri tersebut menjanjikan semakin luasnya kesempatan kerja. Di sisi lain, bagi perusahaan yang akan menambah atau mengurangi tenaga kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya : biaya yang harus dikeluarkan untuk menambah tenaga kerja, nilai tambah output yang dihasilkan dengan ditambahnya tenaga kerja dan modal kerja. Hal ini mengingat bahwa suatu perusahaan diasumsikan hanya mempunyai tujuan mencapai keuntungan yang optimal, yang diperoleh perusahaan dari penerimaan perusahaan yang lebih besar. Cara yang dilakukan adalah dengan mengkombinasikan berbagai faktor produksi (input) untuk menghasilkan output yang maksimal (Winardi,1995).

Sebagai data penunjang berikut ini akan disajikan data mengenai jumlah perusahaan makanan di kota Makassar selama 8 tahun terakhir yakni dari tahun 2009 sampai tahun 2016. Dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Jumlah Perusahaan Makanan dan Tenaga Kerja yang dipekerjakan di Kota Makassar Tahun 2009 – 2016

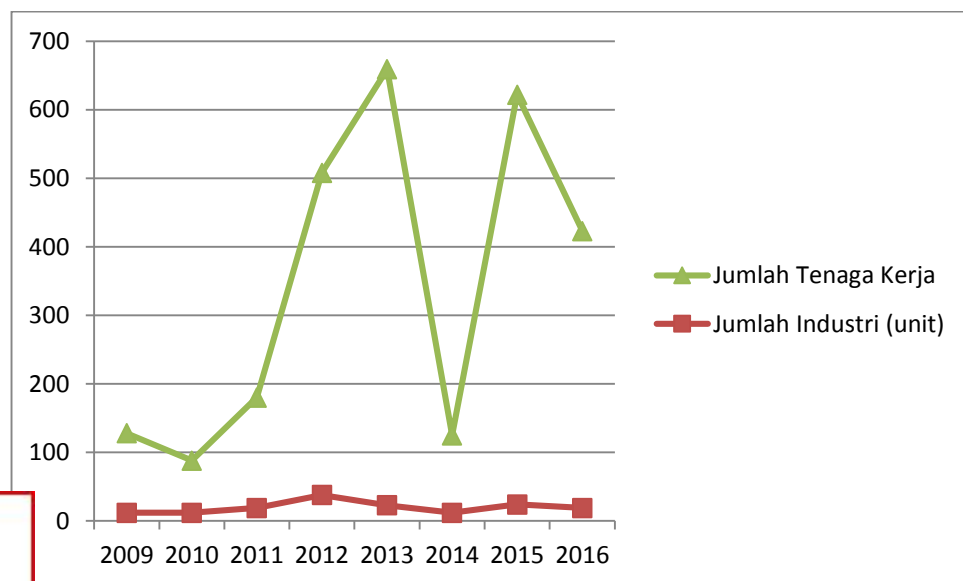
Tahun	Jumlah Perusahaan (unit)	Jumlah Tenaga Kerja
2009	12	116
2010	12	76
2011	19	161
2012	38	470
2013	23	636
2014	12	113
2015	24	598
2016	19	404



Sumber : Disperindag Kota Makassar, 2016

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah industri makanan berdasarkan skala usaha kecil dan menengah di Kota Makassar tiap tahun terus mengalami perkembangan. Pada tahun 2009 berjumlah 12 UKM dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 116 orang, di tahun 2010 dengan jumlah yang sama yaitu 12 UKM tetapi jumlah tenaga kerja berkurang menjadi 76 orang, tahun 2011 naik menjadi 19 UKM dengan jumlah tenaga kerja 161 orang, tahun 2012 meningkat menjadi 38 UKM dengan jumlah tenaga kerja 470 orang, namun tahun 2013 turun menjadi 23 UKM dengan jumlah tenaga kerja meningkat sebanyak 636 orang, tahun 2014 jumlah terus berkurang menjadi 12 UKM dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 113 orang, namun pada tahun 2015 mengalami peningkatan yaitu sebanyak 24 UKM dengan jumlah tenaga kerja 598 orang, selanjutnya pada tahun 2016 berkurang menjadi 19 UKM dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 404 orang.

Grafik 1.1
Jumlah Tenaga Kerja dan Perusahaan Makanan di Kota Makassar
Tahun 2009 - 2016



Sumber : Disperindag Kota Makassar, 2016



Dilihat dari perkembangan penyerapan tenaga kerja industri makanan di Kota Makassar yang berfluktuasi, secara langsung juga berimbas pada permintaan tenaga kerja, yang berarti bahwa kemampuan industri kecil dan menengah dalam menyerap tenaga kerja adalah tinggi, sehingga industri kecil dan menengah khususnya industri makanan di Kota Makassar diharapkan dapat membantu penyerapan tenaga kerja saat ini. Berikut jenis-jenis usaha industri makanan yaitu industri makanan dengan bahan Roti dan sejenisnya, Krupuk dan Kripik, Kecap, Makaroni mie dan produk sejenisnya, Makanan dari kedelai dan kacang-kacang lainnya, tempe dan tahu, makanan dari coklat dan kembang gula, sari buah dan sayuran. Usaha ini sebagian dilakukan secara turun temurun dalam melayani kebutuhan masyarakat Makassar dan sekitarnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja antara lain, tingkat upah, keterampilan, dan modal.

Makassar sebagai ibukota dari Sulawesi Selatan sangat berperan dalam pengembangan UKM, Makassar sebagai kota metropolitan dimana banyak tenaga kerja yang datang di kota tersebut untuk mencari pekerjaan. Banyak tenaga kerja yang bekerja pada pada unit UKM, salah satunya adalah industri makanan karena usaha ini tergolong usaha padat kerja. Namun pihak pengusaha makanan mempunyai kendala dalam pengembangan usahanya yaitu masalah modal. Selain faktor modal yang sangat berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada UKM adalah tingkat upah dan keterampilan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk menulis skripsi yang menganalisis tentang “Faktor-

ang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Makanan
cil-Menengah di Kota Makassar” dipengaruhi oleh faktor internal yaitu
pah, keterampilan, dan modal.



1.2. Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang dan uraian yang telah diungkapkan maka permasalahan yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah variabel upah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri makanan skala kecil-menengah di Kota Makassar?
2. Apakah terdapat perbedaan antara tenaga kerja yang memiliki keterampilan dengan yang tidak memiliki keterampilan pada penyerapan tenaga kerja industri makanan skala kecil-menengah di Kota Makassar?
3. Apakah variabel modal berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri makanan skala kecil-menengah di Kota Makassar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis variabel tingkat upah terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri makanan skala kecil-menengah di Kota Makassar.
2. Untuk menganalisis perbedaan antara tenaga kerja yang memiliki keterampilan dengan yang tidak memiliki keterampilan dalam penyerapan tenaga kerja pada industri makanan skala kecil-menengah di Kota Makassar.
3. Untuk menganalisis variabel modal terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri makanan skala kecil-menengah di Kota Makassar.



1.4. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, maka hasilnya diharapkan dapat diambil manfaat sebagai berikut :

1. Memberikan sumbangan pemikiran kepada para pengambil kebijakan dalam merumuskan langkah-langkah dan strategi-strategi untuk pengembangan lebih lanjut lagi pada sektor industri makanan di Kota Makassar.
2. Sebagai bahan informasi yang berguna bagi semua pihak yang memerlukan dan berkepentingan dengan masalah-masalah penyerapan tenaga kerja.
3. Membantu memberikan informasi bagi peneliti lain yang masih ada hubungannya dengan permasalahan ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan bagian penting dari perekonomian suatu negara yang merupakan salah satu dari faktor produksi. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi mereka secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. (Mulyadi, 2003) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. Menurut (Dumairy, 1996) pengertian tenaga kerja adalah penduduk yang berumur di dalam batas usia kerja.

Penduduk yang tidak aktif secara ekonomi digolongkan dalam kelompok bukan angkatan kerja yang terdiri dari kelompok mereka yang bersekolah, kelompok yang mengurus rumah tangga yaitu mereka yang mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah dan golongan lainnya (DEPNAKERTRANS,

golongan yang masih bersekolah dan yang mengurus rumah sewaktu-waktu dapat masuk ke pasar kerja sehingga kelompok ini dapat juga disebut angkatan kerja potensial. Sektor formal didefinisikan sebagai usaha



yang dimiliki badan usaha dengan memiliki tenaga kerja, sedangkan sektor informal adalah usaha yang dilakukan sendiri atau dibantu orang lain dan atau pekerja bebas serta pekerja yang tak dibayar. Penggolongan semua penduduk tersebut dapat dilihat pada diagram ketenagakerjaan (Gambar 2.1).

Gambar 2.1
Diagram Ketenagakerjaan



Sumber: DEPNAKERTRANS (2007)

Menurut (Subekti, 2007) tenaga kerja dapat dibedakan sesuai dengan fungsinya, yaitu :

- a. Tenaga Kerja Eksekutif. Tenaga kerja ini mempunyai tugas dalam pengambilan keputusan dan melaksanakan fungsi organik manajemen, merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinir dan mengawasi.

tenaga Kerja Operatif. Jenis tenaga kerja ini adalah pelaksana yang melaksanakan tugas-tugas tertentu yang dibebankan kepadanya. Tenaga



kerja operatif dibagi menjadi tiga yaitu: Tenaga kerja terampil (*skilled labour*), Tenaga kerja setengah terampil (*semi skilled labour*) dan tenaga kerja tidak terampil (*unskilled labour*).

2.1.2 Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Dinas Tenaga Kerja (2010) bahwa penyerapan tenaga kerja merupakan banyaknya orang yang dapat terserap untuk bekerja pada suatu perusahaan atau suatu instansi. Penyerapan tenaga kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia.

Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Konsumen membeli barang karena barang itu memberikan kepuasan (*utility*) kepada konsumen tersebut. Akan tetapi pengusaha memperkerjakan seseorang itu membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat. Dengan kata lain, permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja yang seperti itu disebut *derived demand* (Simanjuntak, 2001).

Menurut Ananta (2000) bahwa permintaan tenaga kerja merupakan sebuah daftar berbagai alternatif kombinasi tenaga kerja dengan input lainnya yang tersedia yang berhubungan dengan tingkat gaji. Dalam proses produksi, tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari yang telah dilakukannya, yaitu berwujud upah. Maka pengertian permintaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diminta oleh pengusaha pada

tingkat upah. Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga
 butuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan



akan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil (Sumarsono, 2003).

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut : 1. Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan, selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit yang diproduksi . Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang yaitu dengan mengurangi konsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali. Akibatnya banyak hasil produksi yang tidak terjual dan terpaksa produsen mengurangi jumlah produksinya. Turunnya target produksi akan mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan karena turunnya pengaruh skala produksi yang disebut dengan efek skala produksi atau *Scale Effect Product*. 2. Apabila upah naik (asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha akan lebih suka dengan menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin ini disebut efek substitusi atau *substitution effect*. Baik efek skala atau efek substitusi akan menghasilkan suatu bentuk kurva permintaan tenaga kerja yang mempunyai slope negatif.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja: 1. Naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang
 utan. Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat,
 cenderung untuk menambah kapasitas produksinya. Untuk maksud
 produsen akan menambah penggunaan tenaga kerjanya. Keadaan ini



mengakibatkan kurva permintaan tenaga kerja bergeser ke kanan. 2. Apabila harga barang-barang modal turun, maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan pula harga jual per unit barang akan turun. Pada keadaan ini produsen cenderung akan meningkatkan produksinya barangnya karena permintaan bertambah besar. Disamping itu permintaan tenaga kerja akan bertambah besar karena peningkatan kegiatan produksi. Keadaan ini akan mengakibatkan bergesernya kurva permintaan tenaga kerja ke arah kanan karena pengaruh skala efek atau substitusi efek.

Efek selanjutnya akan terjadi apabila harga barang-barang modal turun adalah efek substitusi. Keadaan ini dapat terjadi karena produsen cenderung untuk menambah jumlah barang-barang modal (mesin) sehingga terjadi kapital intensif dalam proses produksi. Jadi secara relatif penggunaan tenaga kerja berkurang. Hal ini akan mengakibatkan kurva permintaan akan bergeser ke kiri.

Apabila seorang pengusaha meminta suatu faktor produksi maka hal itu dilakukan bukan untuk memperoleh kepuasan langsung yang diharapkan dari faktor produksi tersebut. Ia menginginkan faktor-faktor produksi karena harapan akan hasil daripadanya, misalkan permintaan pengusaha akan tenaga kerja (Winardi, 1995). Dalam proses produksi, tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari apa yang telah dilakukannya, yaitu berwujud upah. Maka pengertian permintaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diminta oleh pengusaha pada berbagai tingkat upah (Simanjuntak, 2001).

Penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tertentu dari tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu atau dengan kata lain

jumlah tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu perusahaan. Dalam penyerapan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal tersebut antara lain tingkat



pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga. Dalam dunia usaha tidaklah memungkinkan mempengaruhi kondisi tersebut, maka hanyalah pemerintah yang dapat menangani dan mempengaruhi faktor eksternal. Sedangkan faktor internal dipengaruhi oleh tingkat upah, keterampilan, dan modal. (Handoko, 2001)

2.1.3 Tingkat Upah

Upah merupakan penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Berfungsi sebagai penopang kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk yang ditetapkan sesuai persetujuan, undang-undang dan peraturan, dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Istilah Ekonomi, Kompas).

Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi, pada dasarnya merupakan imbalan atau balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Teori upah wajar (alami) menurut David Ricardo, menerangkan bahwa upah menurut kodrat adalah upah yang cukup untuk pemeliharaan hidup pekerja dengan keluarganya. Di pasar akan terdapat upah menurut harga pasar yaitu upah yang terjadi di pasar dan ditentukan oleh permintaan dan penawaran. Namun menurut Ferdinand Lassalle, penerapan sistem ini menimbulkan tekanan terhadap kaum buruh, karena buruh berada dalam posisi sulit untuk menembus kebijakan upah yang telah ditetapkan oleh produsen.

Sehubungan dengan hal itu maka upah yang diterima pekerja dapat
 terbagi dalam dua macam yaitu: upah nominal, yaitu sejumlah upah yang dinyatakan
 dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja. Lalu upah riil,



yaitu kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang didapatkan dari pertukaran tersebut.

Upah tenaga kerja yang diberikan tergantung pada biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya, peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja (UMR), produktivitas marginal tenaga kerja, tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha, dan perbedaan jenis pekerjaan. Adanya perubahan upah di pasar kerja dan pengaruhnya terhadap jumlah jam kerja yang ditawarkan akan menyebabkan efek substitusi (*substitution effect*) dan efek pendapatan (*income effect*).

Sedangkan pendapatan itu sendiri adalah penghasilan yang berbentuk uang maupun bahan bentuk lain yang dapat diuangkan dari hasil usaha yang dilakukan oleh seseorang. Pendapatan juga dapat mempengaruhi partisipasi kerja atau alokasi waktu seseorang. Upah pekerja biasanya terkait dengan struktur kepegawaiannya. Besarnya upah dan tunjangan tenaga kerja ditentukan oleh beberapa unsur misalnya lama kerja, jenis pekerjaan, jabatan dan status kepegawaiannya. Beberapa perusahaan menerapkan status kepegawaian berjenjang, mulai dari sebagai pekerja kontrak harian, kemudian menjadi pekerja harian tetap, hingga akhirnya menjadi pekerja bulanan tetap. Perubahan tingkatan tersebut mempengaruhi besar upah, fasilitas, dan/atau tunjangan yang diterima oleh pekerja. Bagi pekerja bulanan tetap, upah tidak terpengaruh oleh jumlah hari kehadiran/bekerja. Sedangkan pekerja harian lepas dan harian tetap akan dikenakan pemotongan upah apabila tidak masuk kerja (SMERU, 2003).

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja,



kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1, ayat 30).

2.1.4 Konsep Keterampilan

Menurut Schermerhorn (1994), keterampilan atau bakat (aptitude) yang dimiliki seseorang merupakan kecakapan bawaan individu yang memungkinkan untuk belajar dan berkembang menjadi suatu kemampuan yang nyata setelah melalui latihan khusus. Bakat ini juga dapat disebut sebagai potensi dasar dari suatu ability. Sehingga kemampuan (ability) dapat dipahami sebagai kapasitas yang berhubungan dengan kecakapan seseorang untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan dan tugas-tugas yang bervariasi untuk kebutuhan suatu pekerjaan.

2.1.5 Konsep Modal

Menurut (Prawirosentono, 2002) modal merupakan kekayaan yang dimiliki perusahaan yang dapat menghasilkan keuntungan pada waktu yang akan datang dan dinyatakan dalam nilai uang. Modal dalam bentuk uang pada suatu usaha mengalami perubahan bentuk sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan usaha, yakni: (1) sebagian dibelikan tanah dan bangunan; (2) sebagian dibelikan persediaan bahan; (3) sebagian dibelikan mesin dan peralatan; dan (4) sebagian lagi disimpan dalam bentuk uang tunai.

Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap usaha atau perusahaan membutuhkan dana atau biaya untuk dapat beroperasi. Hal ini sebenarnya

persoalan yang dihadapi hampir semua pengusaha, karena untuk usaha dibutuhkan pengeluaran sejumlah uang sebagai modal awal. an tersebut untuk membeli bahan baku dan penolong, alat-alat dan



fasilitas produksi serta pengeluaran operasional lainnya. Melalui barang-barang yang dibeli tersebut perusahaan dapat menghasilkan sejumlah output yang kemudian dapat dijualnya untuk mendapat sejumlah uang pengembalian modal dan keuntungan. Bagian keuntungan ini sebagian digunakan untuk memperbesar modal agar menghasilkan uang sebagai keuntungan dalam jumlah yang lebih besar lagi, dan seterusnya begitu sampai pengusaha mendapatkan hasil sesuai yang diinginkan atau target (Achmad, 2009).

Modal menurut (Tulus, 2002) adalah salah satu faktor produksi yang sangat penting bagi setiap usaha, baik skala kecil, menengah maupun besar. Artinya, bahwa suatu usaha tidak akan pernah ada atau tidak dapat berjalan tanpa adanya modal. Hal ini menggambarkan bahwa modal menjadi faktor utama dan penentu dari suatu kegiatan usaha. Karenanya setiap orang yang akan melakukan kegiatan usaha, maka langkah utama yang dilakukannya adalah memikirkan dan mencari modal untuk usahanya.

2.1.6 Usaha Kecil dan Menengah

2.1.6.1 Usaha Kecil

Pengertian usaha kecil adalah setiap usaha perseorangan atau badan hukum yang menjalankan kegiatan dibidang ekonomi yang dilakukan secara sederhana dengan tujuan memperoleh keuntungan dengan batasan- batasan tertentu. Usaha Kecil (UK) merupakan sebutan yang sering diringkas dari Usaha Skala Kecil (USK) sebagai terjemahan dari istilah *Small Scale Enterprise* (SSE) yang mempunyai banyak pengertian , baik dalam makna konsep teoritis, maupun sebagai konsep strategis kebijakan pembangunan.

Usaha Kecil (UK) sebagai konsep mengacu kepada dua aspek ; 1. Aspek man, yang melakukan aktifitas produktif, mengkombinasikan faktor-faktor



produksi untuk menghasilkan barang dan jasa, memasarkan dan meraih keuntungan. 2. Aspek pengusaha yaitu orang dibalik usaha atau perusahaan yang biasanya adalah pemilik , pengelola sekaligus administrator dari perusahaannya.

Sedangkan menurut definisi Mitzerg mengatakan bahwa, sektor usaha kecil adalah *entrevenual organization* yang memiliki struktur organisasi sederhana tanpa staff berlebihan, pembagian kerja fleksibel, hierarki manajer kecil, aktifitas dikelola relatif tanpa perencanaan dan sangat jarang melakukan pelatihan. Suatu usaha dapat dikategorikan usaha kecil bilamana: 1. Manajemen independent , dimana pemilik sekaligus sebagai manager; 2. Sumber modal kerja berasal dari pemilik usaha; 3. Beroperasi di tingkat local; 4. Ukuran usaha relative kecil dibandingkan usaha lainnya.

Apabila kita meninjau karakteristik usaha kecil dan pengusaha kecil dari suatu empirik yang dapat diamati dilapangan maka kedua definisi tersebut diatas menggambarkan sifat-sifat umum usaha kecil sebagai berikut: 1. Secara kuantitas berjumlah sangat besar dan tersebar; 2. Secara umum sangat mudah untuk mendirikan usaha; 3. Memiliki kebebasan untuk keluar masuk terhadap fluktuasi perekonomian; 4. Sebagian besar bergerak disektor non formal.

Dalam perekonomian Indonesia, sektor usaha kecil memegang peranan yang sangat penting terutama bila dikaitkan dengan jumlah tenaga kerja yang mampu diserap oleh usaha kecil. Usaha kecil ini selain memiliki arti strategis bagi pembangunan , juga sebagai upaya untuk meratakan hasil pembangunan yang telah dicapai. Pada sektor-sektor penting dalam perekonomian Indonesia, usaha

dominasi kegiatan usaha , misalnya sektor pertanian, perdagangan, a, transportasi dan jasa.



Pertumbuhan ekonomi Indonesia tidak saja didukung usaha-usaha besar tetapi juga oleh usaha-usaha kecil karena bagaimanapun juga usaha kecil tetap memberi kontribusi terhadap perekonomian nasional yang tidak sedikit. Usaha Kecil merupakan bagian terbesar dari pelaku usaha nasional, disatu sisi masih lemah dan menghadapi berbagai macam kendala untuk mengembangkan usahanya. Namun demikian, disisi lain usaha kecil hampir meliputi seluruh sektor kegiatan ekonomi ,melihat situasi seperti ini barbagai upaya dilakukan untuk memajukan usaha kecil, namun demikian kemajuan tersebut belum sepenuhnya menghasilkan ouput sebagaimana yang diharapkan.

Dalam rangka mendorong kegiatan pertumbuhan ekonomi serta terciptanya pemerataan pembangunan melalui perluasan kesempatan berusaha, pemerintah bertekad mengembangkan potensi usaha kecil agar dapat lebih berperan dalam perekonomian nasional dan menjadi tangguh serta mandiri sehingga dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat, disamping mendorong kerjasama antara usaha kecil dengan BUMN.

Sebagai langkah nyata dari komitmen pemerintah untuk mengembangkan usaha kecil yaitu dengan dikeluarkannya kebijaksanaan pemerintah yang mewajibkan BUMN mentisihkan 1%-3% laba usahanya untuk pembinaan usaha kecil sebagai kepedulian BUMN terhadap usaha kecil. Tidak dapat dipungkiri, bahwa sektor industri kecil merupakan segmen yang paling banyak meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan rendah terutama yang berpendidikan relatif kurang tinggi. Sehingga tidak mengherankan kalau peranan usaha kecil dalam pembangunan sosila ekonomi sangat terbatas.

Batasan Usaha Kecil, Mikro dan Menengah

ari berbagai literatur pembedaan berbagai kategori usaha didasarkan et, jumlah pekerja, dan omset. Masing masing lembaga mebuat kriteria



berbeda disesuaikan dengan kepentingan mereka. Paling tidak ada 5 sumber yang dapat dipakai sebagai acuan, yaitu, UU. No 9095 Tentang Usaha Kecil, BPS, Menteri Negara Koperasi dan UKM, Bank Indonesia, dan Bank Dunia. UU No. 9/1995 hanya memberi defenisi untuk usaha kecil saja dan mengabaikan usaha mikro dan usaha menengah. Barangkali yang merancang undang undang pada waktu itu membuat klasifikasi sederhana saja dengan mengelompokkan dua macam dunia usaha, yaitu, usaha kecil dan usaha besar. Bank Indonesia membuat definisi yang lebih kualitatif untuk usaha mikro. Kriteria Bank Dunia lebih cocok dipakai di Amerika daripada di Indonesia. Hingga sekarang belum ada kategori baru yang dibuat oleh karena itu kategori yang ada masih berlaku.



Tabel 2.1
Penjabaran Kategori Usaha Mikro, Usaha Kecil dan Usaha Menengah

Lembaga	Usaha Mikro	Usaha Kecil	Usaha Menengah
UU. NO. 9/95		*Aset = Rp. 200 juta diluar tanah dan bangunan *Omzet = Rp.1 milyar per tahun	
BPS	Pekerja < 5 orang termasuk tenaga kerja keluarha	Pekerja 5 – 9 orang	Pekerja 20 – 99 orang
Menteri Negara Koperasi dan UKM		*Aset < Rp. 200 juta diluar tanah dan bangunan. *Omzet < Rp. 1 milyar per tahun *independen	*Aset > Rp. 200 juta *Omzet antar Rp. 1 milyar – Rp. 10 milyar per tahun
Bank Indonesia	Dijalankan oleh rakyat miskin atau mendekati miskin, bersifat usaha keluarag, menggunakan sumber daya lokal, menerapkan teknologi sederhana, dan mudah keluar masuk industry	*Aset< Rp. 200 juta *Omset< Rp. 1 Milyar	*Untuk kegiatan industri, aset <Rp. 5 milyar, untuk lainnya (termasuk jasa) aset <Rp. 600 juta di luar tanah dan bangunan *Omset < Rp. 3 milyar per tahun
Bank Dunia	*Pekerja, <10 orang *Aset<\$ 100 ribu *Omset< \$. 100 ribu per tahun	*Pekerja, <50 orang *Aset<\$ 3 juta *Omset< \$. 3 juta per tahun	*Pekerja, <300 orang *Aset<\$ 15 juta *Omset< \$. 15 juta per tahun

Sumber : Husen, 2005

2.1.6.3 Ciri-ciri Umum UKM

Ada beberapa hal yang merupakan ciri UKM dan usaha mikro. Menurut Husen (2005) bahwa sektor usaha UKM sebagai organisasi ekonomi/ mempunyai beberapa karakter seperti: 1. Struktur organisasi yang sangat sederhana; 2. Mempunyai keikhlasan; 3. Tidak mempunyai staf yang berlebihan;



4. Pembagian kerja yang lentur; 5. Memiliki hierarki manajemen yang sederhana; 6. Tidak terlalu formal; 7. Proses perencanaan sederhana; 8. Jarang mengadakan pelatihan untuk karyawan; 9. Jumlah karyawannya sedikit; 10. Tidak ada pembedaan aset pribadi dan aset perusahaan; 11. sistem akuntansi kurang baik (bahkan biasanya tidak punya).

Dari penjabaran diatas UKM merupakan suatu unit organisasi yang sederhana. Karena lingkup usahanya terbatas maka UKM tidak menggunakan tenaga kerja secara berlebihan. Tenaga yang ada sering dimanfaatkan secara maksimal. Hal ini bisa dilihat bahwa tenaga di UKM dapat mengerjakan beberapa jenis pekerjaan yang berlainan. Dengan demikian mereka dapat menekan biaya tenaga kerja. Biasanya tenaga kerja yang terlibat di UKM bisa bertahan lama karena hubungan yang dikembangkan di sana adalah pola kekeluargaan. Ini menjadi karakteristik UKM dimana hubungan antara pengusaha dan pekerja bersifat tidak formal. Walaupun kelihatan hubungan pengusaha UKM dengan tenaga kerja baik baik saja tidak berarti tidak ada masalah di sana. Sering terjadi konflik tapi langsung dapat terselesaikan dengan sendirinya.

2.1.6.4 Jenis-jenis UKM

Menurut Setyobudi (2007), sekarang ini banyak ragam jenis usaha UKM di Indonesia, tetapi secara garis besar dikelompokkan dalam 4 kelompok:

1) Usaha Perdagangan

Keagenan: agen koran/majalah, sepatu pakaian dan lain-lain; pengecer: minyak, kebutuhan pokok, buah-buahan, dan lain-lain: Ekspor/Impor: produk lokal dan internasional; sektor inormal: pengumpulan barang bekas, pedagang kaki lima dan lain-lain.



2) Usaha Pertanian

Meliputi Perkebunan: pembibitan dan kebun buah-buahan, sayur-sayuran dan lain-lain; Peternakan: ternak ayam petelur, susu sapi; dan Perikanan: darat/laut seperti tambak udang, kolam ikan, dan lain-lain.

3) Usaha Industri

Industri Makanan/Minuman; Pertambangan; Pengrajin: Konveksi, percetakan dan lain-lain.

4) Usaha Jasa

Jasa Konsultan; Perbengkelan; Restoran; Jasa Kontruksi; Jasa Transportasi, Jasa Telekomunikasi; Jasa Pendidikan, dan lain-lain.

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Tingkat Upah dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Upah merupakan penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Berfungsi sebagai kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk yang ditetapkan sesuai persetujuan, Undang-undang dan peraturan, dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Istilah Ekonomi, Kompas).

Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit barang yang diproduksi.

Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi

kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi mau membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak barang yang tidak terjual, maka produsen menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target



produksi, mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*. Apabila upah naik (asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lainnya. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut dengan efek substitusi tenaga kerja (*substitution effect*) (Sumarsono, 2003)

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh (Kuncoro 2001), di mana kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun sebagai akibat dari kenaikan upah. 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.

Fungsi upah secara umum, terdiri dari : 1. Untuk mengalokasikan secara efisien kerja manusia, menggunakan sumber daya tenaga manusia secara efisien, untuk mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. 2. Untuk mengalokasikan secara efisien sumber daya manusia Sistem pengupahan (kompensasi) adalah menarik dan menggerakkan tenaga kerja ke arah produktif, mendorong tenaga kerja pekerjaan produktif ke pekerjaan yang lebih produktif. 3.

menggunakan sumber tenaga manusia secara efisien pembayaran upah (kompensasi) yang relatif tinggi adalah mendorong manajemen memanfaatkan tenaga kerja secara ekonomis dan efisien. Dengan cara demikian pengusaha



dapat memperoleh keuntungan dari pemakaian tenaga kerja. Tenaga kerja mendapat upah (kompensasi) sesuai dengan keperluan hidupnya. 4. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi akibat alokasi pemakaian tenaga kerja secara efisien, sistem perupahan (kompensasi) diharapkan dapat merangsang, mempertahankan stabilitas, dan pertumbuhan ekonomi.

2.2.2 Hubungan Keterampilan dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. Iverson (2001) mengatakan keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat. Keterampilan menurut Gordon (1994) adalah kemampuan seseorang dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Pendapat tentang keterampilan menurut Gordon ini lebih mengarah pada aktivitas yang memiliki sifat psikomotorik. Semakin banyaknya lulusan baru yang membutuhkan pekerjaan dan memenuhi pasar tenaga kerja menjadikan sebuah perusahaan cenderung mencari dan memilih pegawai yang mempunyai pengalaman kerja dan juga keterampilan.

2.2.3. Hubungan Modal dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Modal dan tenaga kerja merupakan faktor produksi yang penting dan kedua-duanya dapat bersifat saling mengganti. Hal ini diperkuat teori Hender Son dan Qiuandt yang dibentuk dalam persamaan $Q = (L, K, N)$, dimana $Q =$ Output, $L =$ Labour, $K =$ Kapital dan $N =$ Sumber Daya. Yang dimaksud dengan modal adalah dana yang digunakan dalam proses produksi saja, tidak termasuk nilai

in bangunan yang ditempati atau biasa disebut dengan modal kerja.

Salah satu masalah modal sering kali disoroti sebagai salah satu faktor utama yang mempengaruhi output produksi dan dengan demikian juga penggunaan tenaga kerja.



Modal juga bisa dilakukan dengan Investasi. Investasi dapat diartikan sebagai pengeluaran atau pembelanjaan penanaman-penanaman modal atau perusahaan untuk membeli barang-barang modal dan perlengkapan-perengkapan produksi untuk menambah kemampuan memproduksi barang-barang dan jasa-jasa yang tersedia dalam perekonomian. (Sukirno, 2004). Mesin digerakkan oleh tenaga kerja atau sumber-sumber serta bahan-bahan dikelola oleh manusia. Dengan penambahan mesin-mesin atau peralatan produksi akan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja hal ini dikarenakan mesin-mesin atau peralatan produksi dapat menggantikan tenaga kerja. Jadi semakin banyak modal yang digunakan untuk membeli mesin-mesin atau peralatan maka menurunkan penyerapan tenaga kerja.

2.3. Tinjauan Empiris

Irsan (1993), Dalam studinya yang berjudul Analisis Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Pengolahan di Indonesia, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda secara OLS (*Ordinary Least Square*) pengujian statistik menunjukkan kemaknaan (signifikan) yang sangat berarti untuk variabel upah, modal dan nilai tambah mempunyai signifikansi pada tingkat 1 persen yang berarti bahwa 99 persen kebenaran daripada variabel upah, modal dan nilai tambah dapat dipercaya, sementara untuk kemajuan teknologi pada tingkat 10 persen yang berarti kebenaran daripada kemajuan teknologi dapat dipercaya. Dari hasil estimasi tersebut maka variabel upah, dan modal, berpengaruh secara signifikan terhadap input tenaga kerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Ernaro (2001), disimpulkan bahwa modal mempunyai pengaruh yang signifikan dan bersifat positif penyerapan tenaga kerja pada industri kecil makanan dan minuman.



Untuk variabel produktivitas mempunyai pengaruh yang signifikan dan bersifat positif terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil makanan dan minuman.

Penelitian lain tentang penyerapan tenaga kerja pada usaha kecil informal pernah dilakukan oleh Meliani (2007) yang melakukan penelitian mengenai rencana kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja industri kecil mochi di kota Sukabumi. Hasil penelitiannya bahwa kinerja industri kecil mochi sangat bagus, keuntungan yang diperoleh sangat dipengaruhi oleh besarnya volume penjualan dan tingkat upah yang diterima oleh pekerja sudah lebih dari upah minimum regional (UMR). Taufik (2007) meneliti tentang penyerapan tenaga kerja pada usaha mebel di Semarang. Hasil penelitian ini adalah faktor modal berpengaruh positif.

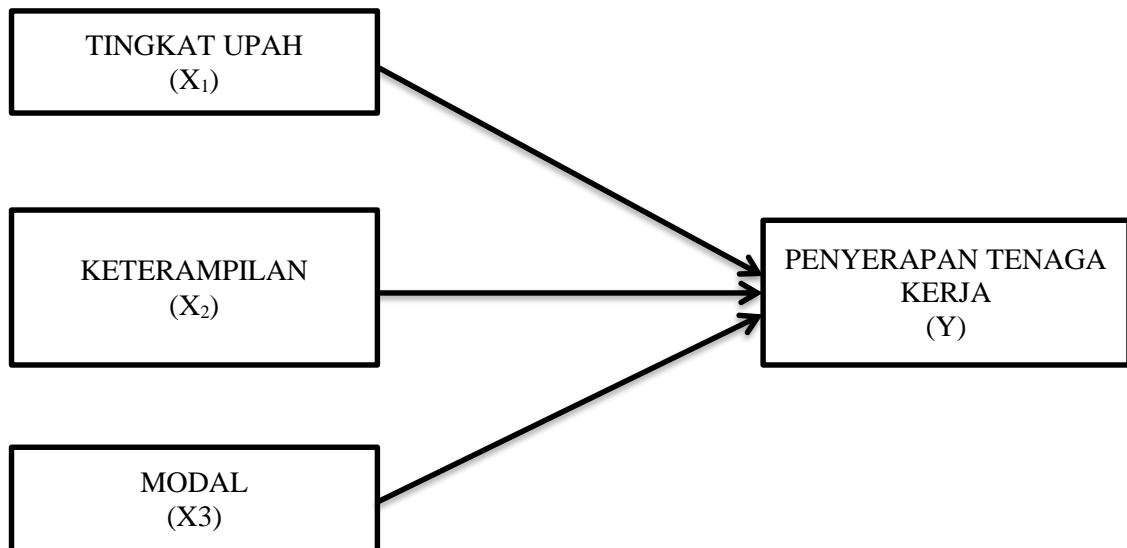
2.4. Kerangka Konseptual

Dalam kerangka pemikiran perlu dijelaskan secara teoritis antara variabel bebas dan variabel terikat. Penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah, keterampilan, dan modal. Perubahan tingkat upah/gaji akan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, dengan semakin tinggi tingkat upah/gaji maka pihak perusahaan akan mengurangi jumlah permintaan tenaga kerja. Sebab, hubungan negatif yang terjadi antara tingkat upah/gaji dengan jumlah tenaga kerja adalah merupakan salah satu bentuk upaya pengalokasian faktor produksi secara efisien yang memberikan keuntungan bagi perusahaan tersebut, sehingga apabila terjadi penurunan tingkat upah maka dana yang ada

lokasikan untuk faktor produksi lain yang dapat menghasilkan nilai yang sama besarnya.



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Diduga variabel tingkat upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri makanan skala kecil menengah di Kota Makassar.
2. Diduga bahwa ada perbedaan antara tenaga kerja yang memiliki keterampilan dengan yang tidak memiliki keterampilan dalam penyerapan tenaga kerja pada industri makanan skala kecil menengah di Kota Makassar.
3. Diduga variabel modal berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri makanan skala kecil menengah di Kota Makassar.

