



**ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA
SEKTOR USAHA KECIL DAN MENENGAH (UKM)
DI PROVINSI JAWA TENGAH**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh
Nurafuah
7450408050**

**JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2015**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diajukan ke sidang Panitia Ujian Skripsi pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 10 September 2015

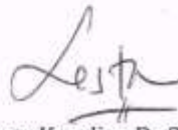
Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



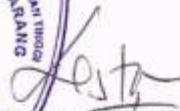
Dedy Aji Suseno, S.E., M.Si.
NIP. 197612032003121004



Lesta Karolina Br Sebayang, S.E., M.Si
NIP. 198007172008012016

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan



Lesta Karolina Br Sebayang, S.E., M.Si
NIP. 198007172008012016

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Ujian Skripsi Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Jumat

Tanggal : 25 September 2015

Penguji I

Dyah Maya Nihayah, S.E., M.Si.
NIP 197705022008122001

Penguji II

Dedy Aji Suseno, S.E., M.Si.
NIP 197612032003121004

Penguji III

Lesta Karolina Br Sebayang, S.E., M.Si.
NIP 19800717200812016

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Wabsono, M.M.
NIP. 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Di Provinsi Jawa Tengah" dan seluruh isinya adalah benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan dari orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Skripsi ini bebas plagiat, apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam skripsi ini maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Semarang, September 2015

Yang Membuat Pernyataan,



Nurafuah
NIM. 7450408050

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

- ❖ *"Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalatmu Sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar" (Al- Baqarah: 153)*
- ❖ *"Allah meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat" (Al-Mujaddalah: 11)*
- ❖ *"Apa pun kata orang lain, belajar dan bekerja keraslah untuk keberhasilan anda. Jangan marah, balaslah dengan keberhasilan (Mario Teguh)*

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT atas segala karuniaNya skripsi ini ku persembahkan kepada :

- ❖ *Kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang dan doanya.*
- ❖ *Teman-Teman Seperjuanganku*

PRAKATA

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala kenikmatan, rahmat, taufik, hidayah dan inayahNya, sehingga skripsi dengan judul “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Di Provinsi Jawa Tengah” dapat terselesaikan dengan baik. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat guna mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang tahun 2015. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rohkman, M.Hum. Selaku Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberi ijin dan kesempatan untuk menyelesaikan studi Strata 1 di Universitas Negeri Semarang
2. Dr. Wahyono, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberi ijin dan kemudahan administrasi dalam melaksanakan penelitian.
3. Lesta Karolina Br Sebayang, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Negeri Semarang atas ijin yang diberikaan
4. Dyah Maya Nihayah, S.E., M.Si, Penguji Utama yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan kepada penulis.

5. Deky Aji Suseno, S.E., M.Si, Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan kepada penulis.
6. Kepala dan Staf Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Jawa Tengah yang telah memberikan ijin penelitian dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Kepala dan Staf Dinas Koperasi Dan UMKM Jawa Tengah yang telah memberikan informasi dan datayang bermanfaat dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis yang telah memberikan dukungan dan bantuan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulisan hanya dapat berdoa semoga kebaikan yang telah diberikan mendapat imbalan setimpal dari Allah SWT.

Akhirnya penulisan berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya.

Semarang, September 2015

Penulis

SARI

Nurafuah , 2015. “*Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Di Provinsi Jawa Tengah*”. Skripsi. Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Pembimbing I Dedy Aji Suseno,S.E.,M.Si. dan Pembimbing II oleh Lesta Karolina br Sebayang, S.E., M.Si

Kata Kunci : Nilai Investasi, Penyerapan Tenaga Kerja, UKM, Upah Minimum.

Usaha kecil dan menengah di Jawa Tengah sebagai sektor andalan dalam penyerapan tenaga kerja pada kenyataannya cenderung fluktuatif bahkan laju pertumbuhannya negatif pada beberapa tahun. Peningkatan jumlah unit usaha tidak diimbangi dengan penyerapan tenaga kerja pada Usaha Kecil dan Menengah, demikian juga dengan nilai upah minimum yang cenderung mengalami kenaikan setiap tahunnya namun penyerapan tenaga kerja pada Usaha Kecil dan Menengah di Jawa Tengah juga mengalami fluktuasi bahkan pada beberapa tahun kenaikan Upah Minimum justru mengakibatkan peningkatan penyerapan tenaga kerja pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus dengan menggunakan data sekunder. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data sekunder sehingga metode pengumpulan data yang digunakan adalah pengumpulan data sekunder. Data yang digunakan diperoleh dari instansi-instansi terkait dan metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif serta regresi linier berganda. Penyerapan tenaga kerja, sedangkan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Jumlah Usaha, Investasi, dan Upah Minimum Jawa Tengah.

Kesimpulan yang diperoleh dengan pengujian korelasi Jumlah UKM mempunyai hubungan terhadap jumlah penyerapan tenaga kerja, Investasi mempunyai hubungan terhadap jumlah penyerapan tenaga kerja Sedangkan Upah minimum mempunyai hubungan terhadap jumlah penyerapan tenaga kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Bagi pengelola UKM sebaiknya memanfaatkan rekan bisnis pelatihan usaha, buku dan internet dalam mencari informasi pasar dan cara manajemen usaha agar usahanya dapat berkembang lebih efektif.

Kata Kunci : Nilai Investasi, Penyerapan Tenaga Kerja, UKM, Upah Minimum.

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Landasan Teori Dan Penelitian Terdahulu.....	11
2.1.1 Usaha Kecil Menengah	11
2.1.2 Klasifikasi UKM	13
2.1.3 Unit Usaha	15
2.1.4 Tingkat Upah	18
2.1.4.1 Teori Upah David Ricardo	18
2.1.4.2 Perubahan Tingkat Upah.....	18

2.1.4.3	Fungsi Upah	19
2.1.4.4	Teori Investasi	20
2.1.4.5	Upah Minimum	24
2.1.4.6	Tenaga Kerja	28
2.1.4.7	Penyerapan Tenaga Kerja	32
2.2	Hubungan Antara Variabel Dependen Dengan Variabel Independen	36
2.2.1	Hubungan Antara Upah Dengan Penyerapan Tenaga Kerja	36
2.2.2	Hubungan Antara Unit Usaha Dengan Penyerapan Tenaga Kerja	37
2.2.3	Hubungan Antara Investasi Dengan Penyerapan Tenaga Kerja	38
2.3	Penelitian Terdahulu	39
2.4	Kerangka Pemikiran Teoritis	41
2.5	Hipotesis	42
	BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	44
3.2	Metode Pengumpulan Data	45
3.3	Metode Analisis Data	45
3.3.1	Analisis Deskriptif	47
3.3.2	Analisis Kuantitatif	48
3.3.3	Analisis Korelasi Pearson	49
	BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1	Hasil Penelitian	52
4.1.1	Perkembangan Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Di Jawa Tengah	52
4.1.2	Perkembangan Penyerapan Tenaga Kerja UKM	

Di Jawa Tengah	53
4.1.3 Perkembangan Upah Minimum	
Di Jawa Tengah.....	55
4.1.4 Perkembangan Investasi UKM	
Di Jawa Tengah.....	56
4.2 Analisis Hasil	58
4.2.1 Analisis Korelasi Pearson	52
4.3 Pembahasan	61
4.3.1 Pengaruh Jumlah Unit UKM Pada UKM Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	61
4.3.2 Pengaruh Investasi Pada UKM Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	62
4.3.3 Pengaruh Upah Pada UKM Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	63
BAB V PENUTUP	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	71

DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 1.1 Jumlah Unit Ukm Di Jawa Tengah	3
Tabel 1.2 Nilai Investasi Di Jawa Tengah	4
Tabel 1.3 Upah Minimum Di Jawa Tengah	6
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1 Kriteria Interpretasi Untuk Koefisien Korelasi	48
Tabel 4.1 Korelasi Antara UKM Dengan Penyerapan Tenaga Kerja	58
Tabel 4.2 Korelasi Antara Nilai Investasi Dengan Penyerapan Tenaga Kerja	59
Tabel 4.3 Korelasi Upah Minimum Dengan Penyerapan Tenaga Kerja	60

DAFTAR GAMBAR

	Hal.
Gambar 3.1 Kerangka Berfikir	41
Gambar 4.1 Perkembangan UKM Provindi Jawa Tengah	53
Gambar 4.1 Perkembangan Penyerapan Tenaga Kerja UKM Provinsi Jawa Tengah	54
Gambar 4.1 Perkembangan upah minimum Kabupaten/ Kota Dengan Penyerapan Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah	56
Gambar 4.1 Perkembangan Nilai Investasi Dengan Penyerapan Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sejak krisis ekonomi yang terjadi di Negara kita sejak beberapa waktu yang lalu, dimana banyak usaha berskala besar yang mengalami stagnasi bahkan berhenti aktifitasnya, sektor Usaha Kecil dan Menengah terbukti lebih tangguh dalam menghadapi masalah krisis tersebut. Peran Usaha Kecil Menengah (UKM) di Indonesia sangat besar dan telah terbukti dapat menyelamatkan perekonomian bangsa pada saat dilanda krisis ekonomi tahun 1997, UKM lah yang justru dapat tetap bertahan sedangkan perusahaan – perusahaan besar yang begitu luar biasanya mendapat dukungan dari pemerintah masa lalu ternyata tidak mampu menghadapi krisis bahkan banyak yang *collapse*.

Melonjaknya pertumbuhan penduduk suatu negara yang diiringi dengan penambahan angkatan kerja telah menimbulkan permasalahan yang sangat kompleks. Hal ini disebabkan karena 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. Adanya sektor formal tidak mampu memenuhi dan menyerap angkatan kerja yang terus meningkat secara maksimal yang disebabkan adanya ketimpangan antara pertumbuhan angkatan kerja yang tumbuh dengan cepat dengan lapangan kerja yang tersedia. Karena itu sektor

informal menjadi suatu bagian yang penting dalam mengatasi permasalahan ini, salah satunya adalah pengembangan Usaha Kecil dan Menengah (UKM).

Dalam pembangunan ekonomi di Indonesia UKM selalu di gambarkan sebagai sektor yang mempunyai peranan penting, karena sebagian besar jumlah penduduknya berpendidikan rendah dan hidup dalam kegiatan usaha kecil baik di sektor tradisional maupun modern. Namun usaha pengembangan yang telah dilaksanakan masih belum memuaskan hasilnya, karena pada kenyataannya kemajuan UKM sangat kecil dibandingkan kemajuan yang di capai usaha besar.

Pertumbuhan penduduk yang tinggi menyebabkan semakin bertambahnya jumlah angkatan kerja, tetapi tingginya jumlah angkatan kerja ini tidak diimbangi dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia, sehingga hal ini dapat mengakibatkan terciptanya pengangguran. 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. Adanya selisih antara penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja ini yang mengakibatkan pengangguran. UKM juga mampu mengatasi masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Masalah ketenagakerjaan memang sangat luas dan kompleks. Sebelum krisis ekonomi, Indonesia sudah tergolong sebagai negara bermasalah dengan ketenagakerjaan karena tingginya pertumbuhan penduduk. Terbatasnya

lapangan kerja yang tersedia tidak seimbang dengan pertambahan jumlah angkatan kerja sehingga berdampak pada tingginya jumlah pengangguran.

UKM (Usaha Kecil Menengah) memiliki kontribusi yang sangat signifikan untuk menuju pada tahap pembangunan ekonomi baik di negara negara maju maupun berkembang seperti Indonesia. Peran UKM dalam pembangunan ekonomi yang paling nampak adalah dalam hal penyerapan tenaga kerja. UKM mampu menyerap tenaga kerja karena karateristik pekerjaan disektor UKM yang tidak membutuhkan syarat yang banyak seperti pada perusahaan besar. Pada akhirnya produk-produk UKM yang memiliki keunggulan kompetitif akan mampu menembus pasar global.

Tabel 1.1 Jumlah UKM Dan Penyerapan Tenaga Kerja Di Jawa Tengah

Tahun	Jumlah UKM (unit)	Penyerapan Tenaga Kerja
2007	52.892	269.757
2008	64.294	264.762
2009	65.878	278000
2010	67.616	285.335
2011	70.222	293.877
2012	80.583	345.622
2013	90.339	480.508
2014	99.681	608.893

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Jawa Tengah

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa hubungan antara jumlah UKM dan penyerapan tenaga kerja tidak konsisten. Jumlah UKM dari tahun ke tahun mengalami kenaikan karena masyarakat memiliki minat

yang besar terhadap usaha-usaha kecil yang kini banyak dijalankan. Berbeda dengan jumlah penyerapan tenaga kerja yang mengalami fluktuatif pada tahun 2007 – 2008. Jumlah penyerapan tenaga kerja mengalami penurunan karena lesu peminat atau lebih memilih menganggur. Pada tahun 2007 jumlah UKM di Jawa Tengah sebanyak 52.892 unit, penyerapan tenaga kerja sebesar 269.757. Pada tahun 2008 jumlah UKM di Jawa tengah mengalami peningkatan sebesar 64.294 sedangkan penyerapan tenaga kerja mengalami penurunan sebanyak 264.762. Jumlah UKM tahun 2009,2010,2011 mengalami kenaikan yaitu sebesar 65.878, 67.616, 70.222 penyerapan tenaga kerja juga mengalami kenaikan pada tahun 2009 sebesar 278.000, pada tahun 2010 sebesar 285.335 dan tahun 2011 sebesar 293.877. Pada tahun 2012 jumlah UKM di Jawa Tengah sebesar 80.583 jumlah penyerapan tenaga kerja 345.622, pada tahun 2013 jumlah UKM mengalami peningkatan sebesar 9.756 menjadi 90.339, penyerapan tenaga kerja sebesar 480.508. Jumlah UKM sebesar 99.681 pada tahun 2014, dan penyerapan tenaga kerja sebesar 608.893 pada tahun 2014.

Tabel 1.2 Nilai Investasi Di Jawa Tengah

Tahun	Nilai Investasi UKM (Milyar)
2007	3.514
2008	3.976
2009	4.334
2010	4.448
2011	5.266
2012	6.816

Tahun	Nilai Investasi UKM (Milyar)
2013	9.634
2014	13.947

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Jawa Tengah

Berdasarkan tabel 1.2 nilai investasi dari tahun 2007 sampai dengan 2014 mengalami kenaikan. Ini membuktikan bahwa Usaha Kecil Menengah (UKM) memiliki nilai investasi yang menguntungkan. Oleh karena itu, masyarakat lebih memilih membuka peluang usaha kecil sendiri. Pada tahun 2007 nilai investasi UMKM sebesar 3.514 (dalam milyar), pada tahun 2008 mengalami kenaikan sebesar 3.976, pada tahun 2009 nilai investasi UMKM sebesar 4.334. Tahun 2010 nilai investasi UMKM sebesar 4.448, pada tahun 2011 nilai investasi UMKM sebesar 5.266. pada tahun 2012 sebesar 6.814, Nilai investasi UMKM pada tahun 2013 sebesar 9.634 dan pada tahun 2014 nilai investasi UMKM sebesar 13.947.

Upah juga mempunyai pengaruh terhadap kesempatan kerja. Jika semakin tinggi tingkat upah yang ditetapkan, maka berpengaruh pada meningkatnya biaya produksi, akibatnya untuk melakukan efisiensi, perusahaan terpaksa melakukan pengurangan tenaga kerja, yang berakibat pada rendahnya tingkat kesempatan kerja. Sehingga diduga tingkat upah mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kesempatan kerja (Payaman Simanjuntak, 2002).

Perkembangan Upah Minimum Kabupaten di Jawa Tengah selama tahun 2007 – 2014 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3 Upah Minimum Di Jawa Tengah

Tahun	Upah MinimumUKM
2007	500.000
2008	547.000
2009	575.000
2010	660.000
2011	717.000
2012	997.000
2013	1.229.000
2014	1.423.000

Sumber: provinsi Jawa Tengah dalam angka BPS 2007-2014

Berdasarkan tabel 1.3 nilai upah minimum selalu mengalami kenaikan setiap tahunnya. Pada tahun 2007 hingga tahun 2014 semenjak diberlakukannya otonomi daerah, tiap kabupaten/kota diberikan kewenangan dalam merumuskan sistem upah minimum yang akan diberlakukan pada daerahnya masing-masing mulai tahun 2001 karena menggunakan sistem upah UMK Upah Minimum Kabupaten/Kota.

Dengan terciptanya kesempatan kerja dan adanya peningkatan produktivitas sektor-sektor kegiatan yang semakin meluas akan menambah pendapatan, mengurangi jumlah pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan bagi banyak penduduk. Hal tersebut mencerminkan bahwa persoalan perluasan kesempatan kerja merupakan isu penting dalam pembangunan ekonomi di Indonesia termasuk di kota Semarang sehingga perlu diungkapkan banyaknya tenaga kerja yang mampu terserap dalam

kegiatan-kegiatan ekonomi. Hal ini berarti pula tergantung pada tersedianya kesempatan kerja yang diakibatkan oleh pertumbuhan ekonomi serta penanaman modal baik yang dilakukan swasta maupun pemerintah (Sudarsono, 1998). Pengembangan kesempatan kerja merupakan implikasi dari meningkatnya jumlah penduduk dan angkatan kerja dari tahun ke tahun. Kesempatan kerja sendiri merupakan kesediaan usaha produksi dalam mempekerjakan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam proses produksi dengan demikian mencerminkan daya serap usaha produksi tersebut. Jadi kesempatan kerja merupakan tempat bagi penduduk dalam mendapatkan pekerjaan.

1.2.Rumusan Masalah

Sebagai salah satu sektor UKM di Jawa Tengah, sektor usaha Kecil Dan Menengah diharapkan memiliki tingkat penyerapan yang tinggi terhadap tenaga kerja. Tingkat penyerapan yang tinggi terhadap tenaga kerja mempunyai arti penting bagi pembangunan karena dapat membantu mengurangi masalah pengangguran, pengentasan kemiskinan, dan upaya perbaikan ekonomi kerakyatan. Hal tersebut menjadi permasalahan karena usaha kecil dan menengah di Jawa Tengah sebagai sektor andalan dalam penyerapan tenaga kerja pada kenyataannya cenderung fluktuatif bahkan laju pertumbuhannya negatif pada beberapa tahun.

Pada latar belakang penelitian, dijelaskan bahwa peningkatan jumlah unit usaha tidak diimbangi dengan penyerapan tenaga kerja pada

Usaha Kecil dan Menengah (Tabel 1.1), demikian juga dengan nilai upah minimum yang cenderung mengalami kenaikan setiap tahunnya namun penyerapan tenaga kerja pada Usaha Kecil dan Menengah di Jawa Tengah juga mengalami fluktuasi bahkan pada beberapa tahun kenaikan UMR justru mengakibatkan peningkatan penyerapan tenaga kerja pada UKM.

Faktor-faktor yang menentukan tinggi rendahnya tingkat tenaga kerja didasari pada pendapat yang dikembangkan Payaman Simanjuntak (2002) bahwa faktor teknologi, produktivitas, kualitas tenaga kerja dan fasilitas modal adalah konstan atau dengan kata lain, faktor-faktor pengaruh yang digunakan dalam menganalisis penyerapan tenaga kerja pada usaha Kecil dan Menengah di Jawa Tengah adalah faktor perubahan pada jumlah unit usaha, nilai investasi, dan upah minimum.

Maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana korelasi jumlah unit usaha terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor usaha kecil dan menengah (UKM) di Provinsi Jawa Tengah?
2. Bagaimana korelasi nilai investasi terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor usaha kecil dan menengah (UKM) di Provinsi Jawa Tengah?
3. Bagaimana korelasi upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor usaha kecil dan menengah (UKM) di Provinsi Jawa Tengah?

1.3.Tujuan Penelitian

1. Menganalisis korelasi jumlah unit usaha terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor usaha kecil dan menengah (UKM) di Provinsi Jawa Tengah?
2. Menganalisis korelasi nilai investasi terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor usaha kecil dan menengah (UKM) di Provinsi Jawa Tengah?
3. Menganalisis korelasi upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor usaha kecil dan menengah (UKM) di Provinsi Jawa Tengah?

1.4.Manfaat Penelitian

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

a. Manfaat teoritis

Secara teoritis, diketahuinya hubungan antara korelasi jumlah unit usaha, nilai investasi, UKM terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor usaha kecil dan menengah (UKM) di Provinsi Jawa Tengah.

b. Bagi Masyarakat:

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

c. Bagi pemerintah

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk mendukung pembuatan keputusan atau kebijakan dalam pengembangan sector UKM.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan teori dan penelitian terdahulu

2.1.1 Usaha Kecil Menengah

Pengertian mengenai Usaha Kecil Menengah (UKM) tidak selalu sama, tergantung konsep yang digunakan. Dalam konsep tersebut mencakup sedikitnya dua aspek yaitu aspek penyerapan tenaga kerja dan aspek pengelompokan perusahaan ditinjau dari jumlah tenaga kerja yang diserap dalam kelompok perusahaan tersebut. Usaha kecil dioperasikan dan dimiliki secara independent, tidak dominan dalam daerahnya dan tidak menggunakan praktek-praktek inovatif. Tapi usaha yang bersifat kewirausahaan adalah usaha yang pada awalnya bertujuan untuk tumbuh dan menguntungkan serta dapat dikarakteristikkan dengan praktek-praktek inovasi strategis.

Menurut Undang-Undang No.20 tahun 2008 tentang usaha mikro,kecil dan menengah, yang dimaksud dengan usaha kecil 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 atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil yang dimaksud dalam undang-undang ini.

Pengertian Usaha Kecil Menengah menurut UU No.9/1995 setidaknya ada lima instansi yang mendeskripsikan usaha kecil menengah sesuai dengan kriteria masing-masing.

1. Badan Pusat Statistik, menjelaskan bahwa perusahaan dengan jumlah tenaga kerja 1 – 4 orang digolongkan sebagai industri kerajinan dan rumah tangga, perusahaan dengan 5 –19 orang di golongkan sebagai industri kecil.
2. Bank Indonesia mendefinisikan UKM berdasarkan asetnya. Dimana UKM diartikan sebagai usaha yang asetnya (tidak termasuk tanah dan bangunan), yang bernilai kurang dari 600 juta rupiah.

Ciri – Ciri Usaha Kecil Menengah menurut Undang – Undang No 9 Tahun 1995, ciri – ciri usaha kecil menengah adalah sebagai berikut :

1. Memiliki kekayaan paling bersih sebanyak Rp.200.000.000,- (dua ratus juta rupiah)
2. Memiliki hasil penjualan tahunan paling bannyak Rp.1.000.000.000,- (satu milyar rupiah).
3. Milik warga Negara Indonesia.
4. Berdiri sendiri.
5. Berbentuk usaha orang perorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum.

Kelebihan dan Kekurangan UKM adalah sebagai berikut :

1. Kelebihan

- a) Organisasi internal sederhana.
- b) Mampu meningkatkan ekonomi masyarakat / padat
- c) Relatif aman bagi perbankan dalam pemberian kredit.
- d) Bergerak dibidang yang cepat menghasilkan.
- e) Mampu memperpendek rantai distribusi.
- f) Fleksibilitas dalam pengembangan usaha.

2. Kekurangan

- a) Lemah dalam kewirausahaan dan menejerial.
- b) Keterbatasan ketersediaan keuangan.
- c) Ketidakmampuan pemenuhan aspek pasar.
- d) Keterbatasan pengetahuan produksi dan teknologi.
- e) Ketidakmampuan informasi.
- f) Tidak didukung kebijakan dan regulasi memadai.
- g) Tidak terorganisir dalam jaringan dan kerjasama.
- h) Sering tidak memenuhi standar.

2.1.2 Klasifikasi UKM

Suatu komite untuk pengembangan ekonomi mengajukan konsep tentang usaha kecil dan menengah dengan lebih menekankan pada kualitas atau mutu dari pada kriteria kuantitatif untuk membedakan perusahaan usaha kecil, menengah dan besar. Ada empat aspek yang dipergunakan

dalam konsep UKM tersebut, yaitu pertama, kepemilikan; kedua, operasinya terbatas pada lingkungan atau kumpulan pemodal; ketiga, wilayah operasinya terbatas pada lingkungan sekitar, meskipun pemasaran dapat melampaui wilayah lokalnya; keempat, ukuran dari perusahaan lainnya dalam bidang usaha yang sama. Ukuran yang dimaksud bisa jumlah pekerja atau karyawan atau satuan lainnya yang signifikan (Partomo dan Soejodono, 2004).

Menurut partomo dan soejodono (Rahmana 2010), UKM dapat diklasifikasikan menjadi 4

(empat) kelompok yaitu:

1. *Livelihood Activities*, merupakan UKM yang digunakan sebagai kesempatan kerja untuk mencari nafka, yang lebih umum dikenal sebagai sektor informal. Contohnya adalah pedagang kaki lima.
2. *Micro Enterprise*, merupakan UKM yang memiliki sifat pengrajin tetapi belum memiliki sifat kewirausahaan.
3. *Small Dynamic Enterprise*, merupakan UKM yang telah memiliki jiwa kewirausahaan dan mampu menerima pekerjaan sub kontrak dan ekspor.
4. *Fast Moving Enterprise*, merupakan UKM yang telah memiliki jiwa kewirausahaan dan akan melakukan transformasi menjadi usaha besar (UB).

2.1.3 Unit Usaha

Badan Pusat Statistik mendefinisikan unit usaha adalah unit yang melakukan kegiatan yang dilakukan oleh perseorangan atau rumah tangga maupun suatu badan dan mempunyai kewenangan yang ditentukan berdasarkan kebenaran lokasi bangunan fisik, dan wilayah operasinya. Secara umum, pertumbuhan unit usaha suatu sektor dalam hal ini industri kecil dan menengah pada suatu daerah akan menambah jumlah lapangan pekerjaan. Hal ini berarti permintaan tenaga kerja juga bertambah. (Aziz Prabowo 1997) berpendapat bahwa jumlah unit usaha mempunyai pengaruh yang positif terhadap permintaan tenaga kerja, artinya jika unit usaha suatu industri ditambah maka permintaan tenaga kerja juga bertambah. Semakin banyak jumlah perusahaan atau unit usaha yang berdiri maka akan semakin banyak untuk terjadi penambahan tenaga kerja.

2.1.4 Tingkat Upah

Golongan keynes baru, walaupun menyadari bahwa pendekatan yang dikemukakan oleh Lucas memberi gambaran yang lebih realistik dalam menerangkan tentang ciri-ciri penawaran agregat, masih belum menyongkong keyakinan golongan klasik baru yang menganggap bahwa upah nominal akan selalu mengalami perubahan sesuai dengan perubahan dalam permintaan dan penawaran kerja. Menurut golongan keynesan baru, upah didalam pasaran ditentukan secara kontrak diantara pekerja dan majikan atau pihak perusahaan, dan tidak akan dipengaruhi oleh

perubahan dalam permintaan dan penawaran tenaga kerja yang berlaku. Dengan perkataan lain, upah cenderung untuk bertahan pada tingkat yang sudah disetujui oleh perjanjian diantara tenaga kerja dan majikan atau perusahaan. Pengurangan permintaan tenaga kerja tidak akan menurunkan upah nominal dan sebaliknya penambahan permintaan tenaga kerja tidak akan secara cepat menaikkan upah nominal. Sepanjang kontrak kerja diantara tenaga kerja dan majikan adalah tetap atau konstan walaupun dalam pasaran tidak terdapat keseimbangan di antara permintaan dan penawaran tenaga kerja (Sadono Sukirno, 2003).

Teori klasik mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan tiap-tiap perusahaan menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap-tiap faktor-faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marjinal dari faktor produksi tersebut, atau dengan kata lain tenaga kerja memperoleh upah senilai dengan pertumbuhan hasil marjinalnya (Payaman Simanjuntak, 2002).

Upah dipandang dari dua sudut yang berbeda. Dari sudut produsen, upah merupakan biaya yang harus dibayarkan kepada pekerja dan ikut menentukan biaya total. Sedangkan dipandang dari sudut pekerja, upah merupakan pendapatan yang diperoleh dari hasil menggunakan tenaganya kepada produsen (Sudarsono, 1998)

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha

kepada buruh atau pekerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh atau pekerja.

Perimbangan bagi penentuan penambahan tenaga kerja yang bersifat ekonomis ialah bahwa upah harus sepadan dengan pengeluaran investasi untuk pembentukan modal insani yaitu untuk memperoleh suatu pekerjaan. Adanya hubungan antara tenaga kerja dan tingkat upah tergambar jelas pada kurva permintaan tenaga kerja.(Sudarsono, 1998).

Kenaikan tingkat upah akan diikuti oleh turunnya tenaga kerja yang diminta, yang berarti akan menyebabkan bertambahnya jumlah pengangguran. Demikian pula sebaliknya, dengan turunnya tingkat upah maka akan diikuti oleh meningkatnya kesempatan kerja, sehingga akan dikatakan bahwa kesempatan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkat upah. Kenaikan tingkat upah yang disertai oleh penambahan tenaga kerja hanya akan terjadi bila suatu perusahaan mampu meningkatkan harga jual barang. (Payaman Simanjuntak,2002).

2.1.4.1 Teori Upah David Ricardo

Menurut teori David Ricardo, tenaga kerja (penduduk) akan meningkat atau menurun tergantung pada tingkat upah nominal. Apabila tingkat upah nominal berada diatas tingkat upah minimal

atau tingkat upah alamiah (natural wage), maka jumlah tenaga kerja akan meningkat. Jika tingkat upah nominal turun sampai dibawah tingkat upah alamiah, jumlah penduduk (tenaga kerja) akan turun. Akibatnya, menurunnya tingkat penawaran atas tenaga kerja akan mendorong tingkat upah untuk mengalami kenaikan sampai pada tingkat upah alamiah. Pada posisi ini, jumlah penduduk konstan. Jadi, darisegi faktor produksi tanah dan tenaga kerja, ada suatu kekuatan dinamis yang akan selalu mendorong perekonomian kearah tingkat upah minimum yaitu berlakunya hukum kenaikan hasil yang semakin berkurang.(dalam ayu wafi 2011)

2.1.4.2 Perubahan Tingkat Upah

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal berikut ini (Sonny Sumarsono, 2009):

1. 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, dan terpaksa 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*

2. Apabila upah naik (dengan asumsi harga 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 lain-lain, penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya pergantian/ penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi.

2.1.5 Fungsi Upah

Dalam Taufik Zamrowi (2007) 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. Untuk 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.

2.1.6 Teori investasi

Investasi adalah penanaman modal untuk satu atau lebih aktiva yang dimiliki biasanya berjangka panjang dengan harapan mendapat keuntungan dimasa yang akan datang sebagai kompensasi secara professional atas penundaan konsumsi, dampak inflasi dan resiko yang ditanggung (Raselawati, 2011:44). Investasi adalah suatu kegiatan penanaman modal pada berbagai kegiatan ekonomi (produksi) dengan harapan untuk memperoleh keuntungan (*gain/benefit*) dimasa-masa yang

akan datang (Kementerian Koperasi dan UKM 2011). Satuan yang digunakan pada variabel ini adalah milyar rupiah.

Investasi digolongkan kepada komponen pembelanjaan agregat yang bersifat otonomi, yaitu tingkat investasi yang berlaku tidak dipengaruhi oleh pendapatan nasional. Hal ini berarti pendapatan nasional bukan penentu utama dari tingkat investasi yang dilakukan perusahaan-perusahaan. Dalam analisisnya Keynes menunjukkan dua faktor penting yang menentukan investasi yaitu suku bunga dan ekspektasi masa depan mengenai keadaan kegiatan ekonomi. disamping itu juga ahli-ahli ekonomi sebagai salah satu faktor yang menentukan investasi (Sadono Sukirno, 2003:5). "Investasi dapat diartikan sebagai pengeluaran atau pembelanjaan penanam modal atau perusahaan untuk membeli barang-barang modal dan perlengkapan produksi untuk menambah kemampuan produksi barang dan jasa yang tersedia dalam perekonomian" (Sadono Soekirno, 2003:5). Jadi investasi dalam perspektif makro adalah tindakan dari sektor perusahaan dalam membeli barang-barang modal, dan bukan dalam perspektif individu dalam membeli barang-barang modal.

Penanaman modal atau investasi yang dimaksud dalam penulisan ini adalah penanaman modal dalam bentuk fisik (bangunan, mesin, jalan dan barang modal lain). Bukan penanaman modal finansial (seperti saham dan Obligasi). Penanaman modal ini dapat dibedakan menjadi penanaman modal Badan Usaha Milik Negara, penanaman swasta dan penanaman modal pemerintah umum.

Dalam pembangunan regional, penanaman modal atau investasi memegang peranan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Kegiatan investasi memungkinkan suatu masyarakat terus menerus meningkatkan kegiatan ekonomi dan kesempatan kerja, meningkatkan pendapatan nasional dan meningkatkan taraf kemakmuran masyarakat. Dalam perekonomian makro kenaikan investasi akan meningkatkan permintaan agregat dan pendapatan nasional. Peningkatan dalam permintaan agregat tersebut akan membawa peningkatan pada kapasitas produksi suatu perekonomian yang kemudian akan diikuti oleh pertambahan dalam kebutuhan akan tenaga kerja untuk proses produksi, yang berarti peningkatan dalam kesempatan kerja.

Pertambahan jumlah barang modal ini memungkinkan perekonomian tersebut menghasilkan lebih banyak barang dan jasa di masa yang akan datang. Adakalanya penanaman modal dilakukan untuk menggantikan barang-barang modal yang lama yang telah haus dan perlu didepresiasi. Yang digolongkan sebagai investasi meliputi pengeluaran (Sadono Sukiro, 2003:5):

1. Pembelian berbagai jenis barang modal, yaitu mesin-mesin dan peralatan produksi lainnya untuk mendirikan berbagai jenis industri dan perusahaan.
2. Pengeluaran untuk membangun rumah tempat tinggal, bangunan kantor, bangunan pabrik dan bangunan-bangunan lainnya.

3. Pertambahan nilai stok barang-barang yang belum terjual, bahan mentah dan barang yang masih dalam proses produksi pada akhir tahun perhitungan pendapatan nasional.

Dapat pula dikatakan bahwa investasi adalah pengeluaran yang ditujukan untuk menambah atau mempertahankan persediaan modal (*Capital Stock*). Persediaan modal ini terdiri dari pabrik, mesin-mesin, peralatan, dan persediaan bahan baku yang dipakai dalam proses produksi. Yang termasuk dalam persediaan modal adalah rumah, dan persediaan barang yang belum terjual atau belum terpakai pada tahun yang bersangkutan. Jadi investasi adalah pengeluaran yang menambah modal (Suparmoko, 1994:70-80).

Teori Harrod Domar menjelaskan bahwa dalam jangka panjang investasi mempunyai pengaruh ganda, di satu sisi investasi mempengaruhi permintaan agregat di sisi lain investasi juga mempengaruhi kapasitas produksi nasional dengan menambahkan stok modal yang tersedia. Pada konsep ICOR, investasi adalah total dari pembentukan modal tetap dan stok barang yang terdiri atas gedung, mesin dan perlengkapan, kendaraan, stok bahan baku dan sebagainya.

Nilai dalam investasi terdiri dari :

1. Pembelian barang modal baru.
2. perbaikan besar barang yang sifatnya menambah umur atau meningkatkan kemampuan.
3. Penjualan barang modal bekas.

4. Perubahan stok.

Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa investasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produksi dan mempunyai efek ganda yang akan meningkatkan permintaan tenaga kerja, maka investasi memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional, khususnya untuk mendorong pertumbuhan ekonomi. Investasi merupakan salah satu komponen dari pembentukan pendapatan nasional atau PDB, sehingga pertumbuhan investasi akan berdampak pada pertumbuhan pendapatan nasional. Dengan memperhitungkan efek pengganda, maka besarnya persentase pertumbuhan ekonomi yang ditimbulkan menjadi lebih besar dari besarnya persentase pertumbuhan investasi (Mankiw, 2003: 453).

2.1.7 Pengertian Upah minimum

Upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. upah dibedakan menjadi dua pengertian yaitu: upah uang dan upah rill. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental maupun fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Upah rill adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja (Sadono Sukirno, 1985:297-298).

Upah merupakan salah satu unsur untuk menentukan harga pokok dalam perusahaan, karena ketidakpastian dalam menentukan besarnya upah akan sangat merugikan perusahaan. Oleh karenanya ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah yaitu sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi dan jumlah tenaga kerjanya langka, maka upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah, upahnya cenderung turun.

2. Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh serta kuat lemahnya organisasi buruh akan mempengaruhi tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat akan meningkatkan tingkat upah demikian pula sebaliknya.

3. Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian upah tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, tingginya upah akan mengakibatkan tingginya biaya produksi dan pada akhirnya akan mengurangi keuntungan.

4. Produktivitas Pekerja

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi prestasi kerja karyawan, maka semakin besar upah yang

mereka terima. Prestasi pekerja ini dinyatakan sebagai produktivitas pekerja.

5. Biaya Hidup

Biaya hidup yang besar seperti halnya kota besar, upah kerja cenderung tinggi. Biaya hidup juga merupakan batas penerimaan upah dari karyawan.

6. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah umumnya merupakan batas bawah dari tingkat upah yang harus dibayarkan.

Menurut Tjiptoherijanto (1990), upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun untuk keluarganya.

Upah minimum adalah upah yang ditetapkan secara minimum regional, sektoral regional maupun sub sektoral. Dalam hal ini upah minimum adalah upah pokok dan tunjangan. Upah minimum ditetapkan berdasarkan persetujuan dewan pengupahan yang terdiri dari pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja. Tujuan dari ditetapkannya upah minimum adalah untuk memenuhi standar hidup minimum sehingga dapat

mengangkat derajat penduduk berpendapatan rendah (Tjiptoherijanto, 1990).

Menurut Keputusan Menteri No.1 Th. 1999 Pasal 1 ayat 1, Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Maksud dari kata tunjangan tetap adalah suatu jumlah imbalan yang diterima pekerja secara tetap dan teratur pembayarannya, yang tidak dikaitkan dengan kehadiran ataupun pencapaian prestasi tertentu. Tujuan dari penetapan upah minimum adalah untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja. Beberapa hal yang menjadi bahan pertimbangan termasuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja tanpa menafikkan produktifitas perusahaan dan kemajuannya, termasuk juga pertimbangan mengenai kondisi ekonomi secara umum.

2.1.8 Tenaga kerja

Menurut sumarsono (2009:3) tenaga kerja atau *man power* adalah kelompok penduduk dalam usia kerja. Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari (1) golongan yang bekerja, dan (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari (1) golongan yang bersekolah, (2) golongan yang mengurus rumah tangga, (3) golongan lain-lain atau menerima pendapatan. Ketiga golongan dalam kelompok angkatan kerja ini sewaktu-waktu dapat menawarkan jasa untuk bekerja.

Oleh karena itu kelompok ini sering juga dinamakan sebagai *potensial labour force*.

Tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja. Pengertian tenaga kerja ini meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri ataupun untuk anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja.

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari pekerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Di Indonesia yang dimaksud tenaga kerja yaitu penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih. Indonesia tidak mengenal batasan umur maksimum alasannya Indonesia masih belum memiliki jaminan nasional.

Tenaga kerja dalam pembangunan merupakan faktor yang potensial bagi pembangunan secara keseluruhan. Tenaga kerja adalah daya manusia untuk melakukan pekerjaan. Pengertian tersebut sesuai dengan pengertian tenaga kerja yang dimuat dalam Undang-undang Pokok Ketenaga Kerjaan No. 14 Tahun 1990, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 1, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik didalam

maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja adalah sebagian dari seluruhan penduduk yang secara potensial dapat menghasilkan barang dan jasa dari penduduk (Ananta, 1986:286)

Sumber daya manusia (SDM) atau *Human Resources* mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja.

Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *Man Power*. Secara singkat tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (Payaman J. Simanjuntak, 2002:45).

Di Indonesia, yang termasuk golongan tenaga kerja yaitu batas umur minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimum. Dengan demikian tenaga kerjadi Indonesia dimaksudkan Sebagai penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih. Pemilihan 10 tahun Sebagai batas umur minimum adalah berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak

penduduk Indonesia berumur muda sudah bekerja atau mencari pekerjaan. Tetapi Indonesia tidak menganut batas umur maksimum karena Indonesia belum mempunyai jaminan sosial nasional (Payaman J. Simanjuntak, 2002:45).

Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja atau *Labor Force* dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari (1) golongan yang bekerja,(2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Sedangkan yang termasuk bukan angkatan kerja terdiri dari (1) golongan yang bersekolah, (2) golongan yang mengurus rumah tangga dan (3) golongan lain-lain atau penerima pendapatan lainnya (Payaman J. Simanjuntak, 2002:45).

Angkatan kerja adalah penduduk yang berumur 10 tahun keatas yang mampu terlibat dalam proses produksi. Yang digolongkan bekerja yaitu mereka yang sudah aktif dalam kegiatannya menghasilkan barang atau jasa atau mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan atau bekerja dengan maksud memperoleh penghasilan selama paling sedikit 1 jam dalam seminggu yang lalu dan tidak boleh terputus. Sedangkan pencari kerja adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan (Mulyadi Subri, 2003:60).

Menurut Badan Pusat Statistik (2003) yang di maksud angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan baik yang bekerja maupun sementara tidak bekerja

karena suatu sebab seperti menunggu panen, pegawai yang sedang cuti dan sejenisnya. Disamping itu mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang mencari atau mengharap pekerjaan juga termasuk dalam angkatan kerja.

Bekerja adalah mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam (Payaman J Simanjuntak,2002:45) seperti :

1. Pekerjaan tetap, pegawai pemerintah atau swasta yang sedang tidak bekerja karena cuti, sakit, mogok, perusahaan menghentikan kegiatannya sementara (misalnya kerusakan mesin) dan sebagainya.
2. Petani-petani yang mengusahakan tanah pertanian sedang tidak bekerja karena sakit, menunggu panen atau menunggu hujan untuk menggarap sawah dan sebagainya.
3. Orang-orang yang bekerja di bidang keahlian seperti dokter atau tukang.

Sedangkan mencari pekerjaan adalah :

1. Mereka yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan.
2. Mereka yang bekerja tetapi karena suatu hal masih mencari pekerjaan.
3. Mereka yang dibebaskan tugasnya tetapi sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan.

Sedangkan yang dimaksud bukan angkatan kerja adalah kelompok penduduk yang selama seminggu yang lalu mempunyai kegiatan (Payaman J Simanjuntak, 2002:45) yaitu :

1. Sekolah yaitu mereka yang kegiatan utamanya sekolah.
2. Mengurus rumah tangga yaitu mereka yang kegiatan utamanya mengurus rumah tangga atau membantu tanpa mendapatkan upah.
3. Penerima pendapatan, mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan tetapi memperoleh penghasilan, misalnya pensiunan, bunga simpanan dan sebagainya. Lainnya yaitu mereka yang sudah tidak dapat melakukan kegiatan seperti yang termasuk dalam kategori sebelumnya, seperti sudah lanjut usia, cacat jasmani, cacat mental atau lainnya.

Menurut UU Pokok Ketenagakerjaan No.14 Tahun 1969, tenaga kerja didefinisikan sebagai orang yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan kerja diukur dengan usia atau dengan kata lain orang atau penduduk dalam usia kerja. Jadi tenaga kerja merupakan bagian dari penduduk dalam usia kerja.

Pasar tenaga kerja di Indonesia dapat dibedakan atas sektor formal dan informal. Sektor formal mencakup perusahaan yang mempunyai status hukum, pengakuan dan izin resmi serta umumnya berskala besar. Sebaliknya sektor informal merupakan sektor dengan kegiatan usaha umumnya sederhana, skala usaha relative kecil, umumnya sektor informal

tidak berbadan hukum, usaha sector informal sangat beragam. Dalam hal ini UKM merupakan salah satu indikasi dari sektor informal (Raselawati, 2011: 44).

Sukirno (2005:6) dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan atas tiga golongan yaitu: pertama, tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendahnya pendidikan dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan. Kedua, tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja. Ketiga, tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang ilmu tertentu.

2.1.9 Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja menjelaskan tentang hubungan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki dengan tingkat upah. Permintaan pengusaha atas jumlah tenaga kerja yang diminta karena orang tersebut dapat meningkatkan jumlah barang atau jasa yang diproduksi dan kemudian dijual kepada konsumen. Adanya penambahan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja bergantung kepada penambahan permintaan masyarakat akan barang dan jasa yang diproduksi (Simanjuntak, 2001)

Menurut Sudarsono (1988:3-4) menyatakan bahwa permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu, permintaan tenaga kerja ini dipengaruhi

oleh perubahan tingkat upah dan perubahan factor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi, antara lain naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan, tercermin melalui besarnya volume produksi, dan harga barang-barang modal yaitu nilai mesin atau alat yang digunakan dalam proses produksi.

Penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau adanya suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerja atau lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja (Todaro, 2003:404-406).

Usaha perluasan lapangan pekerjaan untuk menyerap tenaga kerja dapat dilakukan dengan dua cara :

- a. Pengembangan industri yaitu jenis industri yang sifatnya padat karya yang dapat menyerap relative banyak tenaga kerja dalam industri termasuk industri rumah tangga.
- b. Melalui berbagai proyek pekerjaan umum, misalnya pembuatan saluranair, bendungan, jembatan.

Dalam hal memaksimalkan laba, pengusaha hanya dapat mengatur berapa jumlah karyawan yang dapat dipekerjakannya. Sebagai bahan pertimbangan, suatu perusahaan perlu memperkirakan tambahan hasil (*output*) yang diperoleh perusahaan sehubungan dengan penambahan seorang karyawan yang disebut tambahan hasil marginal atau *marginal physical product* dari karyawan (MPP).Lalu menghitung pengembalian dari adanya tambahan hasil marginal yang disebut penerimaan marginal

atau *marginal revenue*, yaitu nilai dari MPP dikalikan dengan harganya per unit.

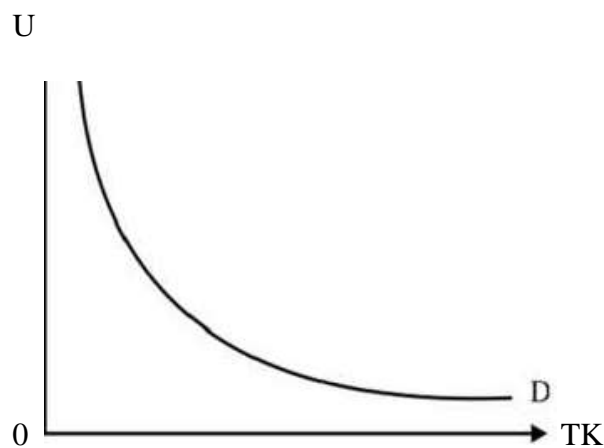
Penyerapan tenaga kerja pada dasarnya tergantung dari besar kecilnya permintaan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja secara umum menunjukkan besarnya kemampuan suatu perusahaan menyerap sejumlah tenaga kerja untuk menghasilkan satu produk. Kemampuan untuk menyerap tenaga kerja besarnya tidak sama antara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

Menurut Kuncoro (2002:45), Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja.

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. Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja meliputi tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, modal, serta pengeluaran tenaga kerja non upah.

2.1.10 Hubungan Antara Upah dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Upah juga mempunyai pengaruh terhadap kesempatan kerja. Jika semakin tinggi tingkat upah yang ditetapkan, maka berpengaruh pada meningkatnya biaya produksi, akibatnya untuk melakukan efisiensi, perusahaan terpaksa melakukan pengurangan tenaga kerja, yang berakibat pada rendahnya tingkat kesempatan kerja. Sehingga diduga tingkat upah mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kesempatan kerja (Simanjuntak, 2002).



Sumber: Payaman J. Simanjuntak (2002)

Upah tenaga kerja, bagi perusahaan merupakan biaya produksi sehingga dengan meningkatnya upah tenaga kerja akan mengurangi keuntungan perusahaan. 32 Pada umumnya, untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan disamping dengan cara meminimalkan biaya juga mengoptimalkan input produksi.

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Haryo (2001:165-168), dimana 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.

2.1.11 Hubungan Jumlah Unit Usaha dengan Penyerapan Tenaga

Kerja

Aziz Prabowo (1997) berpendapat bahwa semakin banyak jumlah perusahaan atau unit usaha yang berdiri, maka semakin banyak untuk terjadi penambahan tenaga kerja, artinya bahwa jika unit usaha suatu industri ditambah maka permintaan tenaga kerja juga bertambah. Hubungan ini diperkuat oleh Tri Wahyu Rejekiingsih (2004) yang meneliti tentang peranan industri kecil dalam perekonomian Jawa Tengah dengan kesimpulan bahwa jumlah unit usaha dan output industri kecil di Jawa Tengah periode 1991 – 1997 berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Pengaruh jumlah unit usaha terhadap penyerapan tenaga kerja adalah positif dan elastisitas yang berarti bertambahnya jumlah unit usaha akan menambah jumlah tenaga kerja yang terserap.

2.1.12 Hubungan Antara Investasi dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Investasi 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 (Karib 2012: 60). Sedangkan menurut Akmal (2010), investasi yang dilakukan dalam rangka penyediaan barang-barang modal seperti mesin dan perlengkapan produksi untuk meningkat hasil output akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja karena barang-barang modal tersebut membutuhkan tenaga manusia untuk mengoperasikannya. Semakin besar investasi yang dilakukan akan semakin banyak tenaga kerja yang diminta, terutama investasi yang bersifat padat karya. Dengan demikian besarnya nilai investasi akan menentukan besarnya penyerapan tenaga kerja.

Teori Harrod Domar menjelaskan bahwa dalam jangka panjang investasi mempunyai pengaruh ganda, di satu sisi investasi mempengaruhi permintaan agregat di sisi lain investasi juga mempengaruhi kapasitas produksi nasional dengan menambahkan stok modal yang tersedia. Pada konsep ICOR, investasi adalah total dari pembentukan modal tetap dan stok barang yang terdiri atas gedung, mesin dan perlengkapan, kendaraan, stok bahan baku dan sebagainya. Nilai dalam investasi terdiri dari :

1. Pembelian barang modal baru.
2. Perbaikan besar barang yang sifatnya menambah umur atau meningkatkan kemampuan.
3. Penjualan barang modal bekas.
4. Perubahan stok.

Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa investasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produksi dan mempunyai efek ganda yang akan meningkatkan permintaan tenaga kerja, maka investasi memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional, khususnya untuk mendorong pertumbuhan ekonomi. Investasi merupakan salah satu komponen dari pembentukan pendapatan nasional atau PDB, sehingga pertumbuhan investasi akan berdampak pada pertumbuhan pendapatan nasional. Dengan memperhitungkan efek pengganda, maka besarnya persentase pertumbuhan ekonomi yang ditimbulkan menjadi lebih besar dari besarnya persentase pertumbuhan investasi (Mankiw, 2003: 453).

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam mendukung penelitian yang dilakukan pada usaha kecil dan menengah di Jawa Tengah, maka ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu bertujuan untuk membandingkan dan memperkuat atas hasil analisis yang dilakukan:

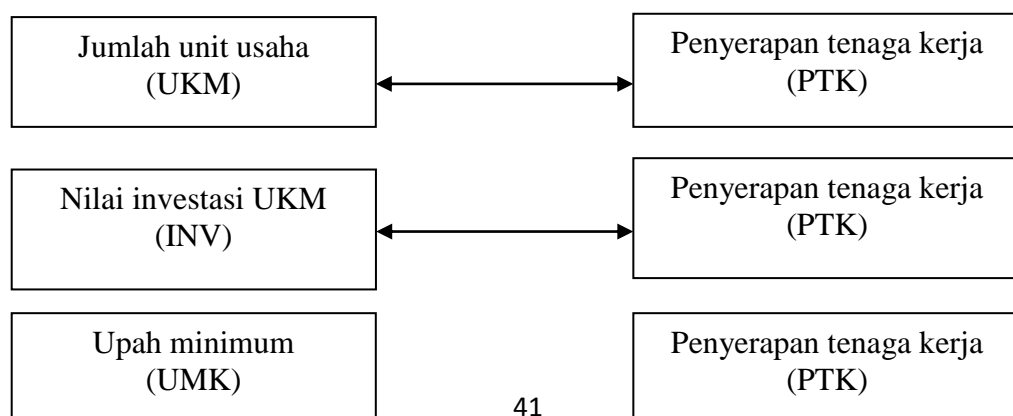
Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

Judul	Variabel	Alat analisis	Hasil penelitian
Pengaruh Jumlah Usaha, Nilai Investasi, Dan Upah Minimum Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Dan Menengah Di Kabupaten Semarang (Ayu Wafi Lestari 2011)	Variable dependen: Permintaan tenaga kerja, Variable Independen: Jumlah Usaha, Investasi, dan Upah Minimum Kabupaten.	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda	Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari jumlah unit usaha terhadap permintaan tenaga kerja pada sektor industri kecil dan menengah. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari nilai investasi terhadap permintaan tenaga kerja pada sektor industri kecil dan menengah di Kabupaten Semarang. Diduga ada pengaruh negatif dan signifikan dari tingkat Upah Minimum Kabupaten terhadap permintaan tenaga kerja pada sektor industri kecil dan menengah di Kabupaten Semarang.
Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Usaha Kecil Menengah (Studi Kasus Ukm Kerajinan Di Kabupaten Gianyar) (Ni Made Santi Widiastuti, 2014)	Variabel dependen penyerapan tenaga kerja (Y) pada sektor UKM Kerajinan di Kabupaten Gianyar. Variabel Independen a. Modal b. Upah c. Nilai Produksi d. Lama Produksi	Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda.	Berdasarkan hasil regresi yang telah dilakukan didapatkan bahwa lama usaha berpengaruh signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor UKM Kerajinan di Kabupaten Gianyar.
“Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Kota Semarang” (Achma Hendra Setiawan (2010)	1). Jumlah unit usaha 2). Investasi 3). Nilai output 4). Upah Minimum	Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (<i>Ordinary Least Square</i>).	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa jumlah unit usaha, nilai investasi, nilai output dan upah minimum secara simultan berpengaruh signifikan terhadap jumlah tenaga kerja. Jumlah unit usaha, nilai investasi, dan upah

			minimum kota secara parsial berpengaruh signifikan terhadap terhadap jumlah tenaga kerja, sedangkan nilai output tidak berpengaruh signifikan terhadap jumlah tenaga kerja.
Peran Sektor Usaha Kecil Dan Menengah Dalam Penyerapan Tenaga Kerja Dan Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia”(Maharani Tejasari (2008)	1) PDB UKM 2) Ivestasi UKM 3) Ekspor UKM 4) Tenaga Kerja UKM 5) Jumlah UKM 6) Pendapatan per kapita 7)Kredit Modal Kerja dan Kredit Investasi pada Usaha	Metode analisis linier berganda adalah menggunakan metode OLS (<i>Ordinary Least Square</i>). Data yang digunakan adalah adata sekunder dari tahun 1996-2006	Hasil penelitian menunjukan bahwa jumlah unit usaha, Kredit Modal Kerja dan PDB UKM secara signifikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan, Kredit Investasi secara signifikan berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Pendapatan per kapita memberikan pengaruh yang signifikan secara negative terhadap penyerapan tenaga kerja.

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan kajian studi pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran teoritis ada tidaknya korelasi antara jumlah unit usaha, nilai investasi dan upah mempunyai hubungan terhadap penyerapan tenaga kerja untuk memperjelas penelitian ini, dapat dilihat dalam bentuk skema berikut ini :





Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atau kesimpulan yang diambil untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam suatu penelitian yang sebenarnya masih harus di uji secara empiris. Hipotesis yang dimaksud merupakan dugaan yang mungkin benar atau salah.

J.Supranto (2001) mengatakan, Hipotesis adalah penjelasan sementara yang harus diuji kebenarannya mengenai masalah yang diteliti, dimana hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis guna memberikan arah dan pedoman dalam melakukan penelitian. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga ada korelasi positif dari jumlah unit usaha terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor usaha kecil dan menengah di Provinsi Jawa Tengah.
2. Diduga ada korelasi positif dari nilai investasi terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor usaha kecil dan menengah di Provinsi Jawa Tengah.

3. Diduga ada korelasi positif dari tingkat upah terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor usaha kecil dan menengah di Provinsi Jawa Tengah.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus dengan menggunakan data sekunder. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data sekunder sehingga metode pengumpulan data yang digunakan adalah pengumpulan data sekunder. Data yang digunakan diperoleh dari instansi-instansi terkait dan metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif. Adapun analisis Kuantitatif yang digunakan yaitu korelasi.

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas 3 (tiga) variabel bebas (X) yaitu hubungan UKM dengan penyerapan tenaga kerja (x_1), upah minimum (x_2), investasi (x_3), dan penyerapan tenaga kerja (Y).

Variabel – variabel yang akan diteliti dan batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1) Penyerapan tenaga kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah seluruh jumlah tenaga kerja yang terserap dalam industri selama 1 tahun, diukur dalam satuan orang.

2) Investasi

Investasi UKM adalah jumlah nilai yang diinvestasikan dalam proses produksi selama 1 tahun yang dinyatakan dalam rupiah.

3) Upah minimum

Upah minimum adalah suatu penerimaan sebagai imbalan kepada pekerja satuan yang digunakan adalah rupiah

4) Jumlah unit usaha

Jumlah unit usaha adalah jumlah unit usaha yang ada di Jawa Tengah.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi Pustaka, yaitu upaya untuk memperoleh data dengan mempelajari dan menganalisis buku-buku literatur dan data-data olahan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan bahan-bahan yang relevan dan akurat. Data yang digunakan adalah data sekunder dengan menggunakan metode pengumpulan data studi secara dokumen yang berasal dari Diskop dan UMKM Provinsi Jawa Tengah, BPS, dan serta sumber-sumber kepustakaan lain yang terkait dengan penelitian ini.

3.3 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi merupakan bagian dari penerapan statistika yang digunakan untuk mengetahui keeratan atau derajat kekuatan hubungan linier dari suatu variabel dengan

variabel lain. Keeratan suatu hubungan ini dinyatakan dengan besaran nilai korelasi (r) yang nilainya berada dalam rentang -1 sampai dengan 1. Jika nilai yang diperoleh semakin dekat ke angka 1 itu berarti hubungan semakin kuat dan arah hubungan tersebut adalah searah, tanda positif menunjukkan arah yang sama atau searah. Sebaliknya jika nilai yang diperoleh semakin dekat ke angka -1 itu berarti hubungan semakin kuat dan arah hubungan tersebut adalah berkebalikan, tanda negatif menunjukkan ke arah yang berbeda. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan baik besar atau kecil.

Rumus *Korelasi* yang digunakan adalah :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

X : Variabel bebas

Y : Variabel terikat

r_{xy} : Indeks korelasi antara dua variabel (r_{hitung})

Interpretasi hasil :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $p\ value < \alpha$ (0,01 atau 10%) maka H_0 gagal diterima dan H_a diterima sehingga ada hubungan antara investasi, upah minimum dan jumlah UKM dengan penyerapan tenaga kerja.

- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau $p\ value > \alpha$ (0,01 atau 10%) maka H_0 diterima dan H_a gagal diterima sehingga tidak ada hubungan ada hubungan antara investasi, upah minimum dan jumlah UKM dengan penyerapan tenaga kerja.

3.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif Menurut Sugiyono (2004:169) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sedangkan menurut Iqbal Hasan (2001:7) menjelaskan bahwa statistik deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Statistika deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangketerangan mengenai suatu data atau keadaan. Dengan kata statistika deskriptif berfungsi menerangkan keadaan, gejala, atau persoalan. Penarikan kesimpulan pada statistika deskriptif (jika ada) hanya ditujukan pada kumpulan data yang ada.

Jadi, analisis deskriptif adalah bagian dari statistik yang digunakan untuk manggambarkan atau mendeskripsikan data tanpa bermaksud mengeneralisir atau membuat kesimpulan tapi hanya menjelaskan kelompok data itu saja.

3.3.2 Analisis Kuantitatif

Salah satu alat untuk analisis kuantitatif adalah korelasi dimana analisis korelasi merupakan bagian dari penerapan statistika yang digunakan untuk mengetahui keeratan atau derajat kekuatan hubungan linier dari suatu variabel dengan variabel lain. Dalam perhitungan korelasi akan didapat koefisien korelasi yang menunjukkan keeratan hubungan antar dua variabel tersebut. Nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 sampai 0 atau samapai 1. Jika nilai koefisien korelasinya semakin mendekati 1 atau -1, maka hubungan antara dua variabelnya akan semakin kuat. Tetapi jika mendekati 0, maka hubungannya semakin lemah. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan baik besar atau kecil, dapat berpedoman pada ketentuan yang ada sebagai berikut:

Tabel 3.1. Kriteria Interpretasi Untuk Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

(Sumber: Sugiono, 2002, Statistika untuk penelitian)

Sedangkan besaran nilai koefisien korelasi *Pearson Product Moment* dapat juga dicari dengan menggunakan rumus di bawah ini:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i) (\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2] [n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien korelasi

i = Skor item

x = Skor total dari x ,

n = jumlah banyaknya subjek

Macam-macam koefisien korelasi yang digunakan yaitu:

1. Pearson (*Product Moment Pearson*), digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel yang mempunyai distribusi data normal. Data yang digunakan adalah tipe interval atau rasio.
2. Kendalls tau-b dan spearman, digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel berdasar peringkat-peringkat. Korelasi ini tidak menyaratkan distribusi data normal dan cocok untuk data tipe ordinal.

3.3.3 Analisis Korelasi Pearson

Hubungan bersifat searah, jadi penelitian yang menggunakan hubungan perhitungannya menggunakan teknik korelasi (Usman, 2008:

135). Perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi *Pearson* (r).

Koefisien korelasi *Pearson* (r), digunakan pada analisis korelasi sederhana untuk variabel interval/rasio dengan variabel interval/rasio. Rumus ini digunakan untuk mengukur derajat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Koefisien korelasi *Pearson* (r) dirumuskan:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r : koefisien korelasi *Pearson*

X : variabel bebas

Y : variabel terikat

Korelasi *Pearson Product Moment*, merupakan pengukuran parametik, akan menghasilkan koefisien korelasi yang berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel. Jika hubungan dua variabel tidak linier, maka koefisien korelasi *Pearson* tersebut tidak mencerminkan kekuatan hubungan dua variabel yang sedang diteliti, meski kedua variabel mempunyai hubungan kuat.

Simbol untuk korelasi Pearsonl. adalah “p” jika diukur dalam populasi, dan “r” jika di ukur dalam sampel.

Korelasi Pearson mempunyai jarak -1 sampai dengan +1. Jika koefisien korelasi adalah -1, maka kedua variabel yang diteliti mempunyai hubungan linier sempurna negatif. Jika koefisien korelasi adalah +1, maka kedua variabel yang diteliti mempunyai hubungan sempurna positif. Jika koefisien korelasi menunjukkan angka 0, maka tidak terdapat hubungan antara dua variabel yang dikaji. Jika hubungan dua variable linier sempurna, maka sebaran data tersebut akan membentuk garis lurus. Dengan demikian pada kenyataannya kita akan sulit menemukan data yang dapat mementuk garis linier sempurna.

Kriteria pengujian

Jika signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Kesimpulan

Dari output didapatkan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara (X_1) dengan (X_2). Jika UKM merupakan variabel (X_1) maka penyerapan tenaga kerja merupakan variabel (X_2), maka dapat diartikan peningkatan UKM akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan dan saran sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan.

Berdasarkan hasil analisis korelasi dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa:

1. Terdapat hubungan yang positif yang sangat signifikan antara UKM dengan penyerapan tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi product moment sebesar 0,952 dengan taraf signifikan sebesar 0,00.
2. Terdapat hubungan yang positif yang sangat signifikan antara investasi dengan penyerapan tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi product moment sebesar 0,907 dengan taraf signifikan sebesar 0,02.
3. Terdapat hubungan yang positif yang sangat signifikan antara upah minimum dengan penyerapan tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi product moment sebesar 0,906 dengan taraf signifikan sebesar 0,02.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penulis memberikan saran sebagai berikut.

- 1) Jumlah unit usaha UKM yang lebih dominan dibanding usaha besar, menjadi unggulan UKM dalam penciptaan lapangan pekerjaan. Hal ini memaksa pemerintah agar meningkatkan investasi pada sektor padat karya agar keunggulan jumlah unit usaha UKM yang dominan dapat berimplikasi dalam menciptakan lapangan pekerjaan yang berorientasi memaksimalkan sumber daya manusia yang ada.
- 2) Dukungan pemerintah dalam investasi hanya bersifat sebagai *backup* atau penataan infrastruktur, pemerintah harus meningkatkan lagi hal-hal kecil yang mendukung perkembangan UKM dalam negeri, seperti dalam hal kemudahan pembiayaan kredit langsung baik secara birokrasi dan tingkat bunga yang diberikan, agar investasi pemerintah yang cenderung lebih kepada padat modal dapat diserap oleh UKM dengan baik guna meningkatkan penyerapan tenaga kerja dan dapat meningkatkan perekonomian Indonesia itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, Aris. 1986. *Masalah Dan Prospek Ekonomi Indonesia 1986/1987 dalam (ED) Moh.Arsyad Anwar*. Jakarta: UI Press.
- Ajija. Shochrul, dkk. 2011. "Cara Cerdas Menguasai Eviews". Salemba Empat. Jakarta.
- Amalia. Lia. 2007. "*Ekonomi Pembangunan*". Graha Ilmu. Jakarta
- Akmal, Roni. 2010. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Sumatra Barat
- Badan pusat statistik. 2003. *Keadaan upah minimum Jawa Tengah Dalam Angka Tahun 2003*. BPS Semarang.
- Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Jawa Tengah 2014. *Laporan Pokok Data Tahunan*, Jawa Tengah.
- Dwi priyatno. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta. Andi
- Gujarati N. Damodar. 2004 *Basic econometrics, fourth edition*. The Mcgraw-Hill Companies.
- Kuncoro, Haryo, 2001, " *Sistem Bagi Hasil dan Stabilitas Penyerapan Tenaga Kerja*", Media Ekonomi, Volume 7, Nomor 2 hal 165-168.
- Kuncoro, Haryo. 2002. *Upah Sistem Bagi Hasil dan Penyerapan Tenaga Kerja*, Jurnal Ekonomi Pembangunan, Vol 7 Nomor 1 : 45-54.
- Kementerian Koperasi Dan Umkm, (2011) , "*Revitalisasi Koperasi Dan Umkm Menuju Kesejahteraan Rakyat*". Kinerja Kementerian Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Tahun 2010.
- Lestari, Wafi Ayu . 2011. *Pengaruh Jumlah Usaha, Nilai Investasi, dan Upah Minimum terhadap Tenaga kerja pda IKM kabupaten Semarang. Jawa Tengah*. Skripsi, Universitas Diponegoro.
- Ni Made Santi Widiastuti. 2014. *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Usaha Kecil Menengah (Studi Kasus Umkm Kerajinan Di Kabupaten Gianyar*, Skripsi Universitas Brawijaya Malang

- M. Suparmoko, 1994. *Ekonomi Sumberdaya Alam dan Lingkungan (Suatu Pendekatan Teoritis)*, BPFE Yogyakarta.
- Mankiw, N. G. 2003. *Teori Makroekonomi: Edisi Ketiga*. Erlangga, Jakarta.
- Pratama, Nelsen Diyan. 2012. *Analisis Pertumbuhan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Di Kabupaten Jepara*
- Prasetyo, Bambang, Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007
- Prabowo, Azis 1997, “*Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Subsektor Industri Kecil di Kabupaten Tegal*”, Skripsi, FE Universitas Diponegoro, Semarang.
- Partomo, T. dan A. Soejodomo. 2004. “*Ekonomi Skala Kecil/Menengah dan Koperasi*”. Ghalia. Jakarta.
- Raselawati, Ade 2011. “*Pengaruh Perkembangan Usaha Kecil Menengah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Pada Sektor UKM di Indonesia*”. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Rahmana, Arief. 2010. “*Kajian Tentang Aspek Proses dalam Implementasi Manajemen Kualitas di Lingkungan Usaha Kecil Menengah Sektor Manufaktur (Studi Kasus di CV.WMT)*”. Universitas Widyatma- Bandung.
- Setiawan, Achma hendra 2010, *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Usaha Kecil Dan Menengah (UKM)*, Volume 3, nomor 1, maret
- Simanjuntak, Payaman, J. 2002. *Undang-Undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*. Kantor Perburuhan Internasional: Jakarta.
- 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Subri, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sukidjo. 2004. *Strategi Pemberdayaan Usaha Kecil Dan Menengah*. Jurnal Ekonomi & Pendidikan. Vol 2. No 1. Hal 8 – 21

- Sukirno, Sadono. 2002. *Pengantar Teori Makro Ekonomi (edisi ke-2)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- , 2005. *Makro Ekonomi : Teori Pengantar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sudarsono dkk, 1988, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Karunia Jakarta, Universitas Terbuka Jakarta.
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*.Jogyakarta : Graha Ilmu.
- Supranto, J. (2001), *Pengukuran Tingkat Kepuasan pelanggan Untuk Menaikkan Pangsa Pasar*, Rineke Cipta, Jakarta
- Todaro, Micheal .2003. *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga.Edisi ke- Tujuh. Jilid 1* Jakarta: Airlangga
- Tjiptoherijanto, Priyono. 1990. *Kebijakan Upah dan Industrialisasi*.
- Moh. Uzer Usman, 2008, *Strategi Pembelajaran*, Jakarta : Erlangga
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1995.*Tentang Usaha Kecil*. www.dpr.go.id/uu/uu1995/UU_1995_9.pdf.
- Undang – Undang No.14 Tahun 1969, *Tentang Ketentuan Pokok Ketenaga Kerjaan*
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 *tentang Ketenagakerjaan*
- Tri Wahyu Rejekiningsih. 2004. ”*Mengukur Besarnya peranan Industri Kecil dalam Perekonomian di Provinsi Jawa Tengah*”. Jurnal Dinamika Pembangunan. Vol. 1. No. 2, h. 125-136.
- Tejasari, maharani. (2008), *Peran Sektor Usaha Kecil dan Menengah Dalam Penyerapan Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi [skripsi]*. Fakultas ekonomi dan manajemen. Institut pertanian Bogor, Bogor.
- Winarno, Wing Wahyu. (2009). *Analisis ekonometrika dan statistika dengan eviews*.Edisi kedua. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Zamrowi, Taufik, M. 2007. *Analisa Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel di Kota Semarang*. Skripsi, Universitas Diponegoro.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Korelasi Antara UKM Dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Correlations			
		Jumlah UKM (unit)	Penyerapan Tenaga Kerja
Jumlah UKM (unit)	Pearson Correlation	1	.952**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	8	8
Penyerapan Tenaga Kerja	Pearson Correlation	.952**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	8	8

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korelasi Nilai Investasi Dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Correlations			
		Nilai Investasi UKM (Milyar)	Penyerapan Tenaga Kerja
Nilai Investasi UKM (Milyar)	Pearson Correlation	1	.907**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	8	8
Penyerapan Tenaga Kerja	Pearson Correlation	.907**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	8	8

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korelasi Antara Upah Minimum Dengan Penyerapan Tenaga Kerja.

Correlations

		Upah MinumumUKM	Penyerapan Tenaga Kerja
Upah MinumumUKM	Pearson Correlation	1	.906**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	8	8
Penyerapan Tenaga Kerja	Pearson Correlation	.906**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	8	8

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).