

# ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA USAHA KECIL MENENGAH (UKM) DI KOTA BANJARBARU (STUDI USAHA PERCETAKAN)

Gusti Marliani

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Achmad Yani Banjarmasin  
marlianigusti@yahoo.co.id.

**Abstract:** *Small and Medium Enterprises sector is an important part in addressing employment issues. On the other side, the printing business in developing itself is restrained often by problems such as capital, fee, human resources productivity, and non-salary expenses. This research aims to know the contribution of the fee, productivity, and non-salary expenses to the labour employment on printing business at Banjarbaru. The population in this research are small to medium enterprises around Banjarbaru, which sampled by 36 small-scale printing business. Variables used in this research are consisted of labour employment as the dependent variable with (Y) symbol, and printing business as the free variable (X) with indicators below: labour fee (X1), production cost (X2), productivity (X3), and capital (X4) using the doubled linear regression analysis method. The result of this research indicates that the printing business (X) has positive impact and influence significantly to the labour employment (Y) in Banjarbaru. Coefficient Determinant R<sup>2</sup> (Adjusted R square) equal to 0,862 means that printing business (X) variable has contribution equal to 86.2% to the labour employment (Y), while the rest (13,8%) is given by other variables which are not included in this research.*

**Abstrak:** Sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM) adalah satu bagian yang penting dalam menjawab masalah lapangan kerja. Namun di sisi lain pengusaha percetakan mempunyai kendala dalam pengembangan usahanya yaitu masalah modal, tingkat upah, produktivitas tenaga kerja dan pengeluaran non upah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi variabel upah, produktivitas, modal dan non upah terhadap penyerapan tenaga kerja pada usaha percetakan di Kota Banjarbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah percetakan dengan skala yang kecil, dengan jumlah populasi sekaligus sampel sebanyak 36 buah percetakan yang ada di Kota Banjarbaru Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent variable*) yang disimbolkan dengan (Y), Penyerapan Tenaga Kerja, dan variabel bebas (*independent variable*) yang disimbolkan dengan (X), yaitu Usaha Percetakan dengan indikatornya meliputi: Upah Tenaga Kerja (X<sub>1</sub>), Biaya Produksi (X<sub>2</sub>) Produktivitas Tenaga Kerja (X<sub>3</sub>), Modal kerja (X<sub>4</sub>) dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Usaha Percetakan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Banjarbaru (Y). Koefisien determinan R<sup>2</sup> (*Adjusted r square*) sebesar 0,862 yang berarti bahwa variabel Usaha Percetakan (X) mempunyai kontribusi sebesar 86.2% terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja (Y), sedangkan sisanya adalah 13,8% diberikan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Capital; wage; productivity; employment*

## Pendahuluan

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

Di sisi lain, jatuhnya sebagian usaha usaha besar dan menengah serta adanya keterbatasan yang dimiliki tenaga kerja menjadi momentum bagi perubahan struktur ekonomi yang beroerentasi 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 pendidikan,

keahlian (keterampilan) pekerja dan penggunaan modal usaha relatif sedikit serta teknologi yang digunakan cenderung sederhana

Perkembangan usaha kecil menengah (UKM) diperkirakan lebih baik karena makin terbukanya kesempatan berusaha serta adanya konsolidasi di kalangan UKM dalam mengatasi keterbatasan akses permodalan (Sukamdani,2001), 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. Ke depannya perkembangan UKM cukup baik asalkan faktor politik dan keamanan dapat mendukung dalam arti kondisi stabilitas politik dan keamanan harus lebih bagus.

**Tabel 1**  
**Perkembangan Jumlah Pelaku Usaha Nasional Berdasarkan Skala Usaha**

SKALA USAHA	TAHUN			
	2014	2015	2016	2017
Usaha Besar	5117	5.168	5.220	5.272
Usaha Menengah	52.627	53.153	53.684	54.220
Usaha Kecil	660.764	667.371	674.044	680.784
Usaha Mikro	48.509.959	50.874.771	52.175.795	59.207.500
	49.228.467	51.600.463	52.908.743	59.947.836

Sumber: [www.depkop.go.id](http://www.depkop.go.id) (data diolah 2017)

Tabel 1. memperlihatkan bahwa jumlah pelaku usaha berdasarkan skala usaha secara nasional tiap tahun terus mengalami perkembangan. Paling mendominasi pelaku usaha di Indonesia yaitu pada skala mikro dimana pada tahun 2017 jumlah pelaku usaha naik sebesar 13% dan pada skala ini selalu menduduki jumlah pelaku usaha terbanyak, kemudian pada skala kecil pada tahun 2017 naik menjadi 4, 92 % meningkat dibanding skala mikro hal terjadi karena adanya perbaikan ekonomi di Indonesia. Sementara itu pada skala menengah dan skala besar juga menunjukkan angka kenaikan.

Banjarbaru sebagai kota dimana banyak tenaga kerja yang datang di kota tersebut untuk mencari pekerjaan. Banyak tenaga kerja yang bekerja pada pada unit UKM, salah satunya adalah usaha percetakan karena usaha ini tergolong usaha padat karya. Namun pihak pengusaha percetakan mempunyai kendala dalam pengembangan usahanya yaitu masalah modal. Selain faktor modal yang sangat berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada usaha percetakan di Banjarbaru adalah tingkat upah, produktivitas tenaga kerja dan pengeluaran non upah seperti bonus-bonus .

## Tinjauan Pustaka

### A. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan akan 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*.

Menurut Aris Ananta (1993)<sup>1</sup> 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 berbagai tingkat upah.

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan akan tenaga kerja ini dipengaruhi

<sup>1</sup> Aris Ananta. *Masalah Penyerapan Tenaga Kerja, Prospek dan Permasalahan Ekonomi Indonesia*. (Jakarta, Sinar Harapan. 1985)

oleh perubahan tingkat upah dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil (Sony Sumarsono, 2003)<sup>2</sup>.

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 turunya 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 bersangkutan. Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, produsen cenderung untuk menambah kapasitas produksinya. Untuk maksud tersebut 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 kearah 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 kekiri.

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 (Payaman Simanjuntak, 2001)<sup>3</sup>.

## B. Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tertentu dari tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu atau dengan kata lain penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha. 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, produktivitas tenaga kerja, modal dan pengeluaran non. Upah (Hani Handoko, 2015).

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

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang digunakan dalam melaksanakan proses produksi. Dalam proses produksi tenaga

<sup>2</sup> Sony Sumarsono. *Upah Minimum bagi Buruh dan Strategi Perjuangan.Serikat Pekerja atau Serikat Buruh*. (2003) Jurnal Analisis Sosial vol. 7 no.1 hal. 77

<sup>3</sup> Payaman Simanjuntak *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia* (Jakarta, 2005).

kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari usaha yang telah dilakukannya yakni upah. Maka pengertian permintaan tenaga kerja adalah tenaga kerja yang diminta oleh pengusaha pada berbagai tingkat upah .

Dari Ehrenberg (1998) dalam F. Ananda C 2003<sup>4</sup>, menyatakan apabila terdapat kenaikan tingkat upah rata-rata, maka akan diikuti oleh turunnya jumlah tenaga kerja yang diminta, berarti akan terjadi pengangguran. Atau kalau dibalik, dengan turunnya tingkat upah rata-rata akan diikuti oleh meningkatnya kesempatan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kesempatan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkat upah.

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*. 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*)

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Haryo Kuncoro (2001)<sup>5</sup>, 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. 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.

Perencanaan tenaga kerja adalah semua usaha untuk mengetahui dan mengukur masalah ketenagakerjaan dan kesempatan kerja dalam satu wilayah pasar kerja yang terjadi pada waktu sekarang dan mendatang, serta merumuskan kebijakan usaha dan langkah yang tepat dan runtut mengatasinya (J. Ravianto, 1989). Berdasarkan definisi ini maka proses perencanaan ketenagakerjaan dalam garis besarnya terdiri dari dua bagian. Yang pertama adalah usaha untuk menemukan dan mengukur besarnya masalah kesempatan kerja dan masalah ketenagakerjaan yang terjadi pada waktu sekarang dan diwaktu yang akan datang. Yang kedua perumusan kebijakan usaha dan langkah-langkah yang tepat dan runtut.

Produktivitas adalah konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit dengan produk perusahaan sehingga dikaitkan dengan skill karyawan.

Dari uraian tersebut maka dengan kata lain produktivitas merupakan tolok ukur efisiensi produktif suatu perbandingan antara

<sup>4</sup> F. Ananda C. *Kemandirian Ekonomi: Studi Kasus Ekonomi Skala Kecil. Kebijakan Lokal: Ekonomi dan Bisnis Paskasentralisasi Pembangunan.* (2003)

<sup>5</sup> Haryo Kuncoro. *Sistem Bagi Hasil dan Stabilitas Penyerapan Tenaga Kerja.* (2001). Vol. 7 No. 2 hal 165-168.

hasil keluaran dan masukan. Masukan seringkali dibatasi oleh masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk atau nilai (J. Ravianto, 1989).

Modal dan tenaga kerja merupakan faktor produksi yang penting dan kedua-duanya dapat bersifat saling menggantikan. Hal ini diperkuat teori Hender Son dan Qiuandt (1986, hal 59) yang dibentuk dalam persamaan  $Q = (L, K, N)$ , dimana  $Q = \text{Output}$ ,  $L = \text{Labour}$ ,  $K = \text{Kapital}$  dan  $N = \text{Sumber Daya}$ . Yang dimaksud dengan modal adalah dana yang digunakan dalam proses produksi saja, tidak termasuk nilai tanah dan bangunan yang ditempati atau biasa disebut dengan modal kerja (Lembaga Penelitian Ekonomi UGM, 1983).

Masalah modal sering kali disoroti sebagai salah satu faktor utama penghambat 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. (Sadono Sukirno, 1997). Mesin digerakkan oleh tenaga kerja atau sumber-sumber serta bahan-bahan dikelola oleh manusia.

Pengeluaran untuk tenaga kerja non upah merupakan salah satu biaya produksi yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Permintaan tenaga kerja akan dipengaruhi proporsi pengeluaran untuk tenaga kerja non upah terhadap keseluruhan biaya produksi. Sehingga apabila proporsi biaya tenaga kerja non upah kecil terhadap keseluruhan biaya produksi, maka responsi terhadap permintaan tenaga kerja besar. Sebaliknya, apabila proporsi biaya tenaga kerja non upah besar terhadap keseluruhan biaya produksi, maka responsi terhadap permintaan tenaga kerja kecil. Apabila proporsi biaya tenaga kerja non upah terhadap keseluruhan biaya produksi meningkat, maka akan menurunkan permintaan tenaga kerja.

### C. 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 perusahaan, 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 kecil mendominasi kegiatan usaha, misalnya sektor pertanian, perdagangan, pariwisata, transportasi dan jasa.

Ada beberapa hal yang merupakan ciri UKM dan usaha mikro. Menurut Mintzberg

(Husen, 2005)<sup>6</sup> bahwa sektor usaha UKM sebagai organisasi ekonomi/ bisnis 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).

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 saja tidak berarti tidak ada masalah di sana. Sering terjadi konflik tapi langsung dapat terselesaikan dengan sendirinya.

#### **D. Studi Empiris**

Henky 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 ( $w$ ), modal ( $k$ ), dan nilai tambah ( $V_a$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap input tenaga kerja ( $L$ ).

Sedangkan penelitian yang dilakukan Irwan Ernaro (2001), disimpulkan bahwa variabel modal, mempunyai pengaruh yang signifikan dan bersifat positif terhadap 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 Cenita Melani (2007)<sup>7</sup> 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)

Zamrowi, Taufik (2007) meneliti tentang penyerapan tenaga kerja pada usaha mebel di Semarang. Hasil penelitian ini adalah faktor modal berpengaruh positif dan pengeluaran non upah berpengaruh negatif.

#### **Metodologi Penelitian**

Daerah yang menjadi sasaran penelitian adalah Kota Banjarbaru, Provinsi Kalimantan Selatan. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan bahwa usaha yang menjadi objek dalam penelitian ini banyak tersebar di wilayah Kota Banjarbaru.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua usaha percetakan yang berskala kecil menengah yang ada di Kota Banjarbaru, berjumlah 36 unit usaha percetakan.

Data yang diteliti dalam penelitian ini bersumber dari data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan dari responden melalui penyebaran alat penggali data yang merupakan data utama yang akan diteliti mengenai peran motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dan data sekunder sebagai data penunjang yang akan melengkapi data yang diperlukan yang diperoleh dari sumber-sumber lain seperti bahan kepustakaan dan sebagainya.

#### **A. Model Analisis**

Untuk menentukan ada tidaknya pengaruh dari variabel inde-penden ( $X$ ) terhadap variabel

<sup>6</sup> A. Husen. *Strategi Penguatan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Perekonomian Indonesia, Deskripsi, Preskripsi dan Kebijakan*. (Malang, Bayumedia Publishing. 2005).

<sup>7</sup> Cenita Melani. Analisis Kinerja dan Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil Mochi Kota Sukabumi. (2007)

dependen (Y) digunakan model analisis regresi linier/regresi berganda (*Multiple Linier Regression*) dengan model persamaan ;

$$Y = f(X_1, X_2, X_3, X_4)$$

$$Y = \beta_0 X_1^{\beta_1} \times X_2^{\beta_2} \times X_3^{\beta_3} \times X_4^{\beta_4} \times e^E$$

Dimana:

- $\hat{Y}$  = Jumlah tenaga kerja yang bekerja (orang)
- $X_1$  = Upah pekerja (Rp. Dalam sebulan)
- $X_2$  = Produktivitas tenaga kerja (unit barang per orang dalam sebulan)
- $X_3$  = Modal kerja (Rp. dalam sebulan)
- $X_4$  = pengeluaran tenaga kerja non upah (Rp dalam sebulan)
- $B_0$  = Intersep
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$  = Koefisien regresi parsial
- $e$  = Disturbance error / error term

1. Uji F

Uji ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama (simultan) dengan model persamaan F hitung, dengan model formulasi sebagai berikut (Wahid Sulaiman, 2002 ; 154);

$$F = \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2/k}{\sum(Y - \hat{Y})^2/(N - k - 1)} = \frac{SS \text{ regresi}}{SS \text{ residual}}$$

Dimana:

- Y = nilai pengamatan
- $\hat{Y}$  = nilai Y yang ditaksir dengan menggunakan model regresi
- Y = nilai rata-rata pengamatan
- N = Jumlah pengamatan/sampel
- k = jumlah variabel independen

1. Koefisien Determinasi

Uji mengetahui besarnya kontribusi suatu variabel bebas dengan variabel terikat digunakan koefisien determinasi, dengan formulasi sebagai berikut (Wahid, 2012 ; 154);

$$R^2 = \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2/k}{\sum(Y - \hat{Y})^2/k} = \frac{SS \text{ regresi}}{SS \text{ total}}$$

Dimana:

- Y = Nilai pengamatan
- $\hat{Y}$  = Nilai Y yang ditaksir dengan

menggunakan model regresi

Y = Nilai rata-rata pengamatan

N = Jumlah Pengamatan/sampel

**Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

**A. Keadaan Umum UKM di Kota Banjarbaru**

Kota Banjarbaru merupakan salah satu kota terpesat di Kalimantan Selatan karena merupakan kota yang menjadi pusat perkantoran dan pendidikan, sehingga merupakan pusat kegiatan ekonomi dan pemerintahan. Termasuk kegiatan usaha yang bergerak dalam bidang industri, baik usaha skala mikro, kecil, menengah dan besar.

UKM sangat berperan dalam pertumbuhan ekonomi di kota Banjarbaru karena selain berkontribusi terhadap PDRB juga dapat memberikan lapangan kerja baik penduduk yang berada di Kota Banjarbaru maupun penduduk dari luar Kota Banjarbaru.

Menurut data yang tercatat dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarbaru bahwa jumlah UKM dari berbagai unit usaha pada tahun 2016 sebanyak 211 unit usaha yang terdiri dari 141 unit usaha skala kecil, 60 unit usaha skala menengah dan 10 unit usaha untuk skala besar. Tetapi masih banyak unit usaha yang belum tercatat pada Disperindag Kota Banjarbaru.

Dalam hal penyerapan tenaga kerja pada tahun 2016 jumlah tenaga kerja yang bekerja pada usaha kecil di Kota Banjarbaru sebanyak 530 orang dan pada usaha menengah dan besar sebanyak 936 orang sehingga jumlah tenaga kerja yang terserap di UKM di Kota Banjarbaru sebanyak 1.989 orang. Dan Menurut survei indikator usaha/industri di Kota Banjarbaru pada tahun 2016 tercatat rata-rata upah per orang per tahun yaitu sebesar Rp 17.486.000 dan produktivitas terhadap output sebesar Rp 282.565

Data upah, produktivitas usaha, jumlah modal dan tenaga kerja yang dapat diserap diolah dengan mempergunakan program SPSS for Windows versi 16 sehingga diperoleh output yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut ;

**Tabel 2. Hasil Estimasi Regresi**

Variabel	Koefisien Regresi	t <sub>hitung</sub>	Sig
1. Upah (X <sub>1</sub> )	.257	2.317	.027
2. Produktivitas (X <sub>2</sub> )	.233	2.994	.005
3. Modal kerja (X <sub>3</sub> )	.529	7.871	.000
4. Non Upah (X <sub>4</sub> )	.010	.253	.802
Constanta			-11.994
Koefisien Determinan ( <i>Adjusted r square</i> )			0,862
F <sub>hitung</sub>			55.691
Sig F			0.000a
Durbin- Watson			1,746
F <sub>Tabel 5 % pada df (36 - 4 - 1)</sub>			2,69
t <sub>Tabel 5 % pada df (36 - 5)</sub>			2,000

Sumber : Print Out Hasil *Estimasi Regresi Multiple Regression*

Hasil Estimasi dari table di atas dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut  
 $\hat{Y} = -11.994 + 0.257X_1 + 0,233X_2 + 0.529X_3 + 0.010X_4$

Dari table tersebut memperlihatkan bahwa F<sub>hitung</sub> adalah 55.691, sedangkan nilai F<sub>tabel</sub> dengan tingkat signifikansi 5 %, df = (36 - 4 - 1) adalah 2,69 (tabel distribusi F). Jika kedua angka tersebut dibandingkan nampaklah nyata bahwa F<sub>hitung</sub> lebih besar dari F<sub>tabel</sub> atau F<sub>hitung</sub> = 55,691 > F<sub>tabel</sub> = 2,69. Ini berarti semua variabel independen (upah (X<sub>1</sub>), Produksi (X<sub>2</sub>), Modal Kerja, dan Non Upah) berpengaruh positif dan signifikan pada taraf uji 5 %. Angka sig (p) = 0.000 lebih kecil dari 0,05 memastikan bahwa Hipotesis Nol (H<sub>0</sub>) secara keseluruhan di tolak, sebaliknya Hipotesis Alternatif (H<sub>a</sub>) secara keseluruhan diterima.

Nilai standarisasi koefisien regresi jika diurut berdasarkan besarnya maka diperoleh angka sebagai berikut ;

1. Modal Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 7.871
2. Produksi (X<sub>2</sub>) sebesar 2.994
3. Upah (X<sub>1</sub>) sebesar 2.317
4. Non Upah (X<sub>4</sub>) sebesar 0.253

Dengan demikian jelaslah bahwa angka variabel modal kerja (X<sub>3</sub>) merupakan angka yang terbesar dibandingkan dengan angka variabel lainnya, sehingga dapat diputuskan bahwa variabel modal kerja (X<sub>3</sub>) merupakan variabel yang dominan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada usaha percetakan di Kota Banjarbaru.

### Kesimpulan

Faktor upah, produksi, dan modal kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada usaha percetakan di

Kota banjarbaru sedangkan Faktor pengeluaran non upah berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada usaha percetakan di Kota Banjarbaru.

Dari keempat variabel yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada usaha percetakan di Kota Banjarbaru, maka yang dominan berpengaruh adalah variabel Modal kerja (X<sub>3</sub>).

UKM di Indonesia memegang peranan yang cukup besar dalam pembangunan perekonomian. Kekuatan ekonomi Indonesia ke depan akan bertumpu pada tiga pilar yakni ekonomi kerakyatan, ekonomi daerah, dan pemberdayaan UKM. Karena itu dibutuhkan peran pemerintah dalam memajukan UKM di Indonesia melalui pengembangan UKM berkesinambungan dan terintegrasi dengan pembangunan nasional, dan payung hukum berupa Undang-Undang Perekonomian Nasional serta mengevaluasi peraturan-peraturan yang menghambat perkembangan UKM. Diharapkan kedepannya UKM bisa terus tumbuh serta mendapatkan omset yang besar sehingga bisa bersaing dengan usaha yang besar, salah satu cara agar UKM dapat tumbuh dan bersaing adalah dengan adanya bantuan permodalan baik dari pemerintah maupun swasta. Dengan adanya bantuan modal baik dari pemerintah maupun swasta tentunya diharapkan UKM tersebut dapat mengalami peningkatan keuntungan sehingga dapat melakukan perluasan usaha dan UKM diharapkan mampu menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat di sekitar tempat usaha, utamanya UKM disekitar wilayah perkotaan dimana rata-rata UKM paling banyak tersebar di daerah perkotaan. Banjarbaru sebagai salah satu kota dari Kalimantan Selatan juga sangat berperan dalam pengembangan UKM.

### Daftar Pustaka

- Ananda, C. F. (2003). *Kemandirian ekonomi: Studi Kasus Ekonomi Skala Kecil. Emansipasi Kebijakan Lokal: Ekonomi dan Bisnis Paskasentralisasi Pembangunan*. Malang, Banyumedia Publishing.
- Ananta, Aris, 1985 "Masalah Penyerapan Tenaga Kerja, Prospek dan Permasalah Ekonomi Indonesia" Sinar Harapan, Jakarta.
- Baswedan, A. Rasyid, 2007 "Sumber Daya Manusia Indonesia Sebagai Penunjang Pembangunan Jangka Panjang", *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Volume 2 Nomor 2.
- Bobo, J. (2003). *Transformasi Ekonomi Rakyat*. Jakarta, Cidesindo
- Cenita, Melani. 2007. *Analisis Kinerja dan Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil Mochi Kota Sukabumi*. Skripsi. Departemen Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB. Bogor.
- Coate, B., Hnadmer, J., and Choong, W. (2006). "Taking Care of People and Communities, Rebuilding livelihoods through NGOs and the informal economy in Southern Thailand." *Disaster Prevention and Management* 35(1).
- Gerxhani, K. (2000). *Informal Sektors in Developed and Less Developed Countries: A Literature Survey*. Amsterdam, Tinbergen Institute.
- Husen, A. (2005). *Strategi Penguatan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Perekonomian Indonesia, Deskripsi, Preskripsi dan Kebijakan*. A. E. Yustika. Malang Bayumedia Publishing
- Kuncoro, Haryo, 2001, " Sistem Bagi Hasil dan Stabilitas Penyerapan Tenaga Kerja", *Media Ekonomi*, Volume 7, Nomor 2 hal 165-168.
- Payaman J Simanjuntak, 2005, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, BPFUI, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2009, *SPSS*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sumarsono, Sonny, 2003. *Upah Minimum bagi Buruh dan Strategi Perjuangan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh*, *Jurnal Analisis Sosial* vol.7, no.1, hal. 77.