

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pembangunan ekonomi adalah hal yang sangat penting dalam suatu negara, terutama dalam meningkatkan pendapatan ekonomi dan kesejahteraan rakyatnya. Salah satu tolak ukur keberhasilan pembangunan ekonomi suatu daerah adalah penyerapan tenaga kerja. Perluasan penyerapan tenaga kerja sangat diperlukan untuk mengimbangi laju pertumbuhan penduduk usai muda yang masuk ke pasar tenaga kerja. Lonjakan pertumbuhan penduduk yang disertai dengan peningkatan angkatan kerja telah menimbulkan permasalahan yang sangat kompleks khususnya dalam penyerapan tenaga kerja. Dalam hal ini, ketidakseimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja dan penciptaan lapangan kerja akan menyebabkan tingginya pengangguran.

Tingginya tingkat pengangguran akan mengakibatkan pemborosan sumber daya dan potensi angkatan kerja yang ada, meningkat beban masyarakat, sumber utama kemiskinan dan mendorong terjadinya peningkatan keresahan sosial, serta menghambat pembangunan ekonomi dalam jangka panjang. Di sisi lain, keberadaan sektor formal terbukti tidak mampu memenuhi dan menyerap tenaga kerja yang terus meningkat akibat ketidak seimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja dengan ketersediaan lapangan pekerjaan. Oleh karena itu, sektor informal menjadi bagian penting dalam mengatasi permasalahan tersebut. Salah satu sektor informal yang dimaksud adalah pengembangan Usaha Kecil dan Menengah (UKM).

UKM 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 karakteristik 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.

UKM dalam pembangunan ekonomi di Indonesia selalu digambarkan sebagai sektor yang memegang peranan penting, karena sebagian besar penduduknya memiliki tingkat pendidikan yang rendah dan hidup dalam usaha kecil, baik di sektor tradisional maupun di sektor modern. Namun upaya pengembangan yang telah dilakukan masih belum memuaskan, karena pada kenyataannya kemajuan UKM sangat kecil dibandingkan dengan kemajuan yang dilakukan oleh perusahaan besar.

Salah satu cara agar UKM dapat tumbuh dan bersaing adalah dengan bantuan permodalan baik dari pemerintah maupun swasta. Dengan adanya bantuan permodalan baik dari pemerintah maupun pihak swasta tentunya diharapkan UKM ini dapat meningkatkan keuntungannya sehingga dapat mengembangkan usahanya dan UKM diharapkan mampu menciptakan lapangan pekerjaan masyarakat di sekitar tempat usaha. Saat ini tidak diragukan lagi bahwa perkembangan UMKM telah memasuki daerah-daerah terpencil. Mencermati perkembangan seperti ini, UMKM sudah seharusnya berdiri di garda terdepan sebagai penguat perekonomian bangsa. Fenomena ini hendaknya direspons oleh

seluruh anak bangsa, tanpa terkecuali pemerintah para perekonomian kita bisa menjadi lebih kuat di tengah gempuran arus perdagangan bebas saat ini.

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Palopo yang merupakan salah kota di Provinsi Sulawesi Selatan dengan pertumbuhan ekonomi yang tergolong baik. Hal ini didukung oleh letak strategis Kota Palopo yang berada diantara tiga kabupaten yaitu Kabupaten Luwu, Kabupaten Luwu Utara dan Kabupaten Tana Toraja. Letaknya yang strategis tersebut menjadikan Kota Palopo sebagai kota penghubung antar kota yang menjadikan Kota Palopo sebagai magnet bagi para pelaku usaha khususnya usaha kecil dan menengah untuk mengembangkan usahanya.

Sebagai kota dengan tingkat pertumbuhan ekonomi yang baik, Kota Palopo juga menjadi kota tujuan dari para pencari kerja yang berasal dari daerah sekitarnya sehingga menyebabkan lapangan kerja yang tersedia Kota Palopo tidak optimal dalam menyerap tenaga kerja yang ada yang pada akhirnya menimbulkan masalah pengangguran di Kota Palopo. Pada tahun 2019 tingkat pengangguran terbuka di Kota Palopo sebesar 9,67% mengalami peningkatan sebesar 0,71% menjadi 10,37% pada tahun 2020. Meningkatnya tingkat pengangguran di Kota Palopo menunjukkan bahwa tingkat penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo masih menjadi masalah yang harus menjadi perhatian bagi pemerintah.

Salah satu upaya dalam mengatasi masalah pengangguran di Kota Palopo adalah dengan meningkatkan peran masyarakat untuk terlibat dalam bidang usaha ekonomi kreatif. Salah satu keseriusan pemerintah ditunjukkan dengan adanya berbagai macam program pemberdayaan melalui Usaha Kecil Menengah

(UKM) yaitu usaha yang sinergi antara pemerintah dengan pihak-pihak lain sangat dibutuhkan untuk efektivitas program pemberdayaan. Dalam hal ini, UKM adalah salah satu pendobrak perekonomian di Kota Palopo khususnya pedagang kecil untuk membantu perekonomian keluarga. Di samping itu keberadaan UKM merupakan salah satu faktor penting dalam penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo.

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan terkait pengaruh sektor usaha kecil terhadap penyerapan tenaga kerja, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2010), yang menunjukkan bahwa sektor usaha kecil dan menengah yang diukur dengan jumlah unit usaha berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurafuah (2015), yang menunjukkan bahwa UMKM memiliki hunungan yang positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Tasyim, Kawung, dan Siwu (2021), yang menunjukkan bahwa jumlah unit usaha UMKM tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan tentang pengaruh sektor usaha kecil dan menengah terhadap penyerapan tenaga kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lebih mendalam tentang pengaruh sektor usaha kecil dan menengah terhadap penyerapan tenaga kerja. Adapun judul penelitian yang diajukan penulis adalah “Pengaruh Sektor Usaha Kecil dan Menengah Dalam Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Palopo”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan yang teridentifikasi, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah sektor usaha kecil menengah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sektor usaha kecil menengah dalam penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan mengenai konsep pengaruh sektor usaha kecil menengah dalam penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan gambaran nyata penerapan ilmu yang didapat dikelas dan bagi penulis dapat membantu untuk memahami konsep pengaruh sektor usaha kecil menengah dalam penyerapan tenaga kerja.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk mendukung keputusan atau kebijakan dalam pengembangan sektor usaha kecil dan menengah.

3. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan informasi serta menjadi bahan referensi bagi peneliti lain di bidang terkait.

#### **1.4.3 Manfaat Kebijakan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, sarana evaluasi dan menjadi dasar pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam menyusun kebijakan tentang usaha kecil dan menengah agar dapat meningkatkan peyerapan tenaga kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Usaha Kecil dan Menengah (UKM)**

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) adalah istilah yang mengacu pada jenis usaha kecil yang memiliki kekayaan bersih maksimal Rp. 200.000.000 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha berada. Ini adalah kegiatan dalam dirinya sendiri. Menurut Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 1998, Pengertian Usaha Kecil adalah kegiatan ekonomi kecil dengan cabang-cabang usaha yang merupakan mayoritas kegiatan usaha kecil dan yang perlu dilindungi untuk mencegah persaingan tidak sehat antar usaha.

Pengertian Usaha Kecil dan Menengah menurut Suhardjono dalam Lestari (2010) mendefinisikan Usaha Kecil dan Menengah adalah kegiatan ekonomi rakyat yang termasuk kecil, dan memenuhi kriteria kekayaan atau hasil bersih. perusahaan dengan kerja 5-19 sebagai usaha kecil, perusahaan dengan jumlah tenaga kerja 20-99 orang sebagai industri menengah, dan perusahaan dengan tenaga kerja lebih dari usaha 100 orang sebagai usaha besar.

Menurut UU Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, usaha kecil didefinisikan sebagai kegiatan ekonomi produktif yang mandiri. UKM bukanlah anak perusahaan atau cabang dari perusahaan kelas menengah atau besar.

## 1. Peran dan Fungsi Usaha Kecil dan Menengah (UKM)

Usaha kecil dan menengah merupakan jenis usaha yang memiliki kontribusi cukup besar dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Usaha kecil dan menengah berperan dalam memperluas lapangan kerja dan kesempatan kerja. Peranan usaha kecil dan menengah tidak hanya dirasakan di negara berkembang, tetapi di negara maju usaha kecil dan menengah dapat menyerap banyak tenaga kerja, lebih banyak dari pada perusahaan besar.

Adapun fungsi dan peran Usaha Kecil Menengah sangat luas dalam kegiatan perekonomian masyarakat. Fungsi dan peran tersebut antara lain:

- a. Penyediaan barang dan jasa.
- b. Penyerapan tenaga kerja.
- c. Pemerataan pendapatan.
- d. Sebagai nilai tambah bagi produk daerah.
- e. Peningkatan taraf hidup masyarakat

## 2. Jenis Usaha Kecil dan Menengah (UKM)

Menurut UU Nomor 20 Tahun 2008, Usaha Kecil dan Menengah dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu:

- a. Usaha Mikro

Usaha Mikro adalah usaha yang dimiliki oleh orang perseorangan dan badan usaha swasta dengan jumlah kekayaan paling banyak berjumlah Rp. 50 juta (tidak termasuk tanah dan bangunan untuk tempat komersial). Usaha mikro memiliki omzet maksimal berjumlah Rp 300 juta per tahun.



#### b. Usaha Kecil

Usaha Kecil adalah usaha mandiri, bukan cabang atau cabang usaha menengah atau besar. Usaha kecil memiliki aset antara Rp50 juta hingga Rp500 juta, tidak termasuk tanah dan bangunan. Hasil penjualan mencapai Rp. 300 juta menjadi Rp. 2,5 miliar setahun.

#### c. Usaha Menengah

Usaha menengah dimiliki oleh perorangan atau badan usaha milik swasta, usaha ini juga bukan merupakan cabang atau cabang dari perusahaan lain. Total aset yang dimiliki oleh usaha menengah berkisar antara Rp. 500 juta menjadi Rp. 10 miliar. Sedangkan omzet atau penjualan yang diperoleh mulai dari Rp. 2,5 miliar menjadi Rp. 50 miliar setahun.

### 3. Contoh Usaha Kecil dan Menengah (UKM)

#### a. Usaha Kecil dan Menengah Kuliner

Bisnis menengah kuliner juga dimiliki oleh perorangan atau badan komersial milik swasta. Usaha ini juga bukan merupakan cabang atau cabang dari perusahaan lain. Total aset yang dimiliki oleh usaha menengah adalah sebesar Rp. 500 juta menjadi Rp. 10 miliar. Sedangkan omzet atau penjualan yang dicapai berkisar antara Rp 2,5 miliar hingga Rp 50 miliar per tahun.

#### b. Usaha Kecil dan Menengah Fashion

Selain makanan, bisnis fashion juga banyak hadir di Indonesia, bisnis di bidang ini bisa menghasilkan keuntungan berlipat ganda terutama saat hari raya seperti Idul Fitri dan Natal. Tren dunia fashion juga terus berkembang dari waktu

ke waktu. Selama Anda bisa mengikuti perkembangan zaman, bisnis kecil bisa berubah menjadi bisnis besar.

c. Usaha Kecil dan Menengah Teknologi dan Internet

Pesatnya perkembangan teknologi membuat sektor ini mampu berkembang lebih pesat. Bisnis ini sangat komunikatif, sehingga menjadi kebutuhan primer. Apalagi bagi masyarakat yang tinggal di perkotaan, kebutuhan akan teknologi dan internet jauh lebih besar. Contoh usaha kecil menengah teknologi dan internet yang paling banyak ditemui adalah pengembang aplikasi smartphone.

d. Usaha Kecil dan Menengah Jasa Kebersihan

Pekerjaan kantor menyulitkan banyak orang untuk membersihkan rumah mereka. Misalnya, mencuci pakaian, menyetrika, dan membersihkan debu menghabiskan banyak energi dan waktu. Oleh karena itu, banyak Usaha Kecil Menengah di bidang jasa kebersihan seperti laundry, *vacuum cleaner*, hingga cuci mobil yang diperuntukkan bagi segmen masyarakat yang super sibuk.

4. Kelebihan dan Kelemahan Usaha Kecil dan Menengah (UKM)

Beberapa kelebihan usaha kecil menengah menurut Partomo dan Soejoedono (2011), antara lain:

- a. Inovasi teknologi utama yang mudah terjadi dalam pengembangan produk.
- b. Hubungan manusia yang mendalam dalam bisnis kecil.
- c. Fleksibilitas dan kemampuan untuk beradaptasi dengan kondisi pasar yang berubah dengan cepat dibandingkan dengan perusahaan besar yang umumnya birokratis.
- d. Ada dinamisme manajerial dan peran kewirausahaan

Beberapa kelemahan usaha kecil dan menengah menurut Tambunan (2012), adalah:

- a. Kesulitan pemasaran, hasil studi transnasional yang dilakukan oleh James dan Akarasanee pada tahun 1988 di beberapa negara ASEAN menyimpulkan bahwa salah satu aspek yang terkait dengan masalah pemasaran umum yang dihadapi oleh pengusaha UKM adalah tekanan persaingan, baik di pasar domestik produk maupun jasa. produk sejenis yang dibuat oleh pengusaha besar dan impor, serta di pasar ekspor.
  - b. Kendala keuangan, UKM di Indonesia menghadapi dua masalah keuangan utama, termasuk (baik start-up dan modal kerja) dan pembiayaan jangka panjang untuk investasi yang dibutuhkan untuk pertumbuhan produksi jangka panjang.
  - c. Keterbatasan sumber daya alam (SDM) juga menjadi salah satu kendala serius bagi UKM di Indonesia terutama aspek kewirausahaan, manajemen, teknik manufaktur, pengembangan produk, contoh kualitas akuntansi, permesinan, organisasi, pengolahan data, teknik pemasaran dan riset pasar.
  - d. Masalah bahan baku dan input lainnya juga sering menjadi masalah serius bagi pertumbuhan produksi atau kelangsungan produksi bagi UKM di Indonesia.
  - e. Keterbatasan teknologi menjadi kendala bagi para penggiat usaha kecil dan menengah.
5. Ciri-ciri Usaha Kecil dan Menengah

Menurut Perry (2010), ciri-ciri usaha kecil dan menengah antara lain:

- a. Pendidikan formal yang rendah.
- b. Modal usaha kecil.
- c. Miskin.
- d. Kegiatan dalam skala kecil

Menurut Undang-undang No. 9 Tahun 1995, ciri-ciri usaha kecil dan menengah adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki kekayaan bersih Rp 200.000.000.
- b. Memiliki omset tahunan maksimum Rp1.000.000.000.
- c. Milik warga Negara Indonesia.
- d. Berdiri sendiri.
- e. Perusahaan perseorangan, badan usaha yang bukan badan hukum.

### **2.1.2 Klasifikasi Usaha Kecil dan Menengah**

Menurut Rahmana (2010), UKM dapat diklasifikasikan menjadi 4 kelompok, yaitu:

1. *Livelihood Activies*, mereka adalah UKM yang dijadikan sebagai peluang kerja untuk mencari nafkah, yang lebih dikenal dengan sektor informal. Contohnya adalah pedagang kaki lima.
2. *Micro Enterprice*, mereka adalah UKM yang memiliki sifat pengrajin tetapi belum memiliki karakteristik wirausaha.
3. *Small Dynamic Enterprice*, mereka adalah UKM yang sudah memiliki jiwa wirausaha dan mampu menerima subkontrak dan ekspor.
4. *Fast Moving Enterprice*, merupakan UKM yang sudah memiliki jiwa wirausaha dan akan berkembang menjadi perusahaan besar (UB).

### 2.1.3 Tenaga Kerja

Manulang (2010), mengemukakan bahwa tenaga kerja menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal. 2 ayat 2 menyatakan: “Yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan suatu pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa baik untuk kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah pekerjaan yang menunjukkan bahwa undang-undang ini mendefinisikan istilah tersebut dengan arti yang sama. Dalam pasal 1 angka 3 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan wawasan. Pekerja/pekerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Mulyadi (2014), tenaga kerja sebagai adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. Sedangkan menurut Sumarni dan Suprihanto (2014), tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah tenaga kerja adalah setiap penduduk yang mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan batas usia minimal angkatan kerja yaitu 15 tahun. Dalam hal ini tenaga kerja merupakan

penduduk dalam usia kerja (15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Sukirno (2015), mengemukakan bahwa klasifikasi adalah pengelompokan tenaga kerja diatur menurut kriteria yang telah ditentukan, yaitu:

1. Berdasarkan produknya
  - a. Pekerjaan adalah seluruh penduduk yang dianggap mampu bekerja dan mampu bekerja apabila tidak ada permintaan pekerjaan. Menurut UU Ketenagakerjaan, mereka yang dikelompokkan sebagai pekerja, yaitu mereka yang berusia antara 15 dan 64 tahun.
  - b. Pekerja yang tidak bekerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada tuntutan pekerjaan. Menurut undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, adalah penduduk berusia lanjut, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan di atas 64 tahun. Contoh golongan ini adalah pensiunan, orang tua (lansia) dan anak-anak.
2. Berdasarkan batas kerja
  - a. Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.
  - b. Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah anak sekolah, mahasiswa dan para ibu rumah tangga.

3. Berdasarkan kualitasnya
  - a. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.
  - b. Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.
  - c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

Hak dan Kewajiban setiap tenaga kerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1. "Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak disini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.

Terdapat sepuluh poin yang merupakan hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut:

1. Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 sampai dengan 97 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).

2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9-30 Tahun 2003).
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang jamsotek).
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
7. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
8. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88-98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
9. Hak atas suatu pembayaran tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungna kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alesanalesan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 150-172 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).



10. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6-115 Undang-undang No. 2 Tahun 2004)

Menurut Husni (2013), ditinjau dari sudut tenaga kerja, mempunyai hak serta kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan. Adapun kewajiban tenaga kerja adalah:

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
2. Memakai alat keselamatan kerja.
3. Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan di tempat kerja.

Lebih lanjut Husni (2013), mengemukakan hak-hak tenaga kerja sebagai berikut:

1. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan ditempat kerja yang bersangkutan.
2. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam batas-batas yang masih dapat di pertanggung jawabkan.

#### **2.1.4 Penyerapan Tenaga Kerja**

Todaro dan Michael (2012), mengemukakan bahwa penyerapan tenaga kerja merupakan penerimaan tenaga kerja untuk melakukan tugas (pekerjaan) atau suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya lapangan kerja untuk siap diisi oleh

para pencari kerja. Sedangkan menurut Kuncoro (2012), penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan sebar 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.

Menurut Handoko (2015), 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 dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal tersebut antara lain tingkat pengangguran dan tingkat bunga. Dalam dunia usaha tidaklah memungkinkan mempengaruhi faktor eksternal. Sedangkan faktor internal dipengaruhi oleh tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, modal dan pengeluaran non upah.

Sumarsono (2011), mengemukakan bahwa penyerapan tenaga kerja pada dasarnya tergantung pada besarnya permintaan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja secara umum menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam menyerap sejumlah tenaga kerja untuk menghasilkan suatu produk. Kapasitas menyerap tenaga kerja tidak sama antara satu sektor dengan sektor lainnya.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa penyerapan tenaga kerja dapat dianggap sebagai permintaan tenaga kerja. Ada perbedaan antara permintaan akan pekerjaan dan jumlah pekerjaan yang

dibutuhkan oleh perusahaan. Permintaan akan pekerjaan adalah rasio keseluruhan antara tingkat upah yang berbeda dan kuantitas yang akan dipekerjakan. Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan lebih menitik beratkan pada kuantitas atau jumlah permintaan pekerjaan pada tingkat upah tertentu.

Permintaan tenaga kerja secara umum adalah jumlah orang yang dibutuhkan untuk bekerja dalam suatu perusahaan atau dalam proses produksi. Jadi orang atau komunitas yang dimaksud adalah orang-orang di industri kecil. Tuntutan akan pekerjaan dipengaruhi oleh aktivitas masyarakat setempat. Industri kecil dan upah yang berlaku di dalamnya. Pada posisi penawaran, jumlah tenaga kerja pada industri kecil adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk terlibat dalam proses produksi. Proses hubungan kerja melalui penawaran dan permintaan akan pekerjaan disebut pasar tenaga kerja. Menurut Todaro dan Michael (2012), penyerapan tenaga kerja ini di pengaruhi oleh dua faktor yaitu factor internal dan eksternal. Faktor eksternal tersebut antara lain tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi pengangguran dan tingkat bunga. Sedangkan factor internal yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja meliputi tingkat upah, produktifitas, tenaga kerja, modal, serta pengeluaran tenaga non upah.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Pengambilan penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan adalah dengan mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun Dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Tama (2016)  PENGARUH SEKTOR Usaha Kecil dan Menengah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja (Studi Kasus Kelompok Usaha Asosiasi Pengrajin Manik-Manik Dan Aksesoris di Desa Plumbon Gambang Kecamatan Gudo Kabupaten Jombang)	Variabel Dependen: Penyerapan Tenaga Kerja  Variabel Independen: Jumlah Output, Modal, Tingkat Upah dan Mitra Kerja	Analisis Regresi OLS	Jumlah output berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada usaha kecil menengah manik manik, modal berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada usaha kecil dan menengah manik manik, upah tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada usaha kecil menengah manik manik, mitra berpengaruh terhadap tenaga kerja pada usaha kecil dan menengah manik manik.
2	Saputro (2014)  PENGARUH SEKTOR UKM Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi D.I. Yogyakarta	Variabel Dependen: Penyerapan Tenaga Kerja  Variabel Independen: Jumlah Unit Usaha, Nilai Produksi dan Tingkat Upah	Analisis Regresi OLS	Variabel jumlah unit usaha, variabel nilai produksi dan variabel tingkat upah mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap penterapan tenaga kerja di Provinsi D.I Yogyakarta, variabel yang paling dominan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah variabel jumlah unit usaha.
3	Ningsih (2019)  Analisis Usaha Kecil Menengah (UKM) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Batam	Variabel Dependen: Penyerapan Tenaga Kerja  Variabel Independen: Usaha Kecil dan Menengah	Analisis Deskriptif Kualitatif	Peran UKM dalam penyerapan tenaga kerja sangatlah besar, karena dapat dilihat dari perkembangan UKM yang terus menerus mengalami peningkatan yang cukup signifikan.

Tabel Lanjutan

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
4	Tasyim et al. (2021)  Pengaruh Jumlah Unit Usaha UMKM dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sulawesi Utara	Variabel Dependen: Penyerapan Tenaga Kerja  Variabel Independen: Jumlah Unit Usaha dan PDRB	Analisis Regresi Linear Berganda	Jumlah unit usaha dan PDRB secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sulawesi Utara. Sedangkan secara simultan jumlah unit usaha dan PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan di Provinsi Sulawesi Utara.
5	Gultom (2017)  Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor UKM (Studi Kasus Pada Lima Kecamatan di Kota Malang)	Variabel Dependen: Penyerapan Tenaga Kerja  Variabel Independen: Modal Usaha, Volume Penjualan, Lama Usaha, Jenis Usaha dan Upah	Analisis Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh positif yang diberikan variabel modal usaha, variabel volume penjualan, dan variabel lama usaha terhadap penyerapan tenaga kerja pada UKM di Kota Malang selama periode penelitian. Sedangkan variabel jenis usaha dan variabel upah berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja pada UKM di Kota Malang selama periode penelitian.
6	Nurafuah (2015)  Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Usaha Kecil dan Menengah	Variabel Dependen: Penyerapan  Variabel Independen: Jumlah Unit Usaha, Nilai Investasi dan Upah Minimum	Analisis Korelasi	Jumlah UKM mempunyai hubungan terhadap jumlah penyerapan tenaga kerja, Investasi mempunyai hubungan terhadap jumlah penyerapan tenaga kerja dan Upah minimum juga mempunyai hubungan terhadap jumlah penyerapan tenaga kerja.

Tabel Lanjutan

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
7	Setiawan (2010)  Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) di Kota Semarang	Variabel Dependen: Penyerapan Tenaga Kerja  Variabel Independen: Jumlah Unit Usaha, Nilai Investasi, Nilai Output dan Upah Minimum	Analisis Regresi OLS	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. Variabel yang paling berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor UKM di Kota Semarang adalah jumlah unit usaha, sedangkan variabel nilai output memiliki pengaruh yang paling kecil di antara variabel yang lain.
8	Sadhana (2013)  Analisis Peranan Usaha Kecil dan Menengah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Malang	Variabel Dependen: Penyerapan Tenaga Kerja  Variabel Independen: Modal Usaha, Volume Penjualan, Jenis Usaha dan Lama	Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel modal usaha dan volume penjualan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di kota Malang sedangkan variabel jenis usaha dan lama usaha tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Malang.

		Usaha		
--	--	-------	--	--

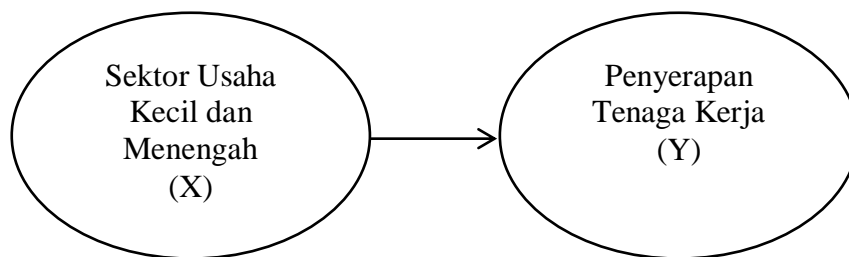
**Tabel Lanjutan**

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
9	Suprobo (2015)  Analisis Peran Usaha Kecil Menengah (UKM) Dalam Penyerapan Tenaga Kerja (Studi Kasus Industri Pembuatan Tape di Kabupaten Bondowoso)	Variabel Dependen: Penyerapan Tenaga Kerja  Variabel Independen: Usaha Kecil dan Menengah	Analisis Deskriptif Kualitatif	Hasil penelitian yang diperoleh dalam wawancara dan observasi masih banyak ditemukan kurangnya pengetahuan serta informasi yang di dapat oleh pelaku usaha tersebut dalam mengembangkan usahanya, dan masis kurangnya peran pemerintah untuk mengembangkan peran industri kecil dan menengah di dalam penyerapan tenaga kerja.
10	Marliani (2018)  Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) di Kota Banjarmasin (Studi Usaha Percetakan)	Variabel Dependen: Penyerapan Tenaga Kerja  Variabel Independen: Upah Tenaga Kerja, Biaya Produksi, Produktivitas Tenaga Kerja dan Modal Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	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)

Sumber: penelitian terdahulu

### 2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual penelitian tentang hubungan antara sektor usaha kecil dan menengah dengan penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo. Untuk memperjelas penelitian ini, dapat dilihat dalam bentuk skema berikut ini:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori, dapat disusun beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut: diduga bahwa sektor usaha kecil dan menengah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo.





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang memiliki spesifikasi yang sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal sampai pada tahap pembuatan desain penelitiannya. Menurut Silaen (2018), penelitian kuantitatif merupakan metodologi kuantitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka dan umumnya dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif atau inferensial. Sedangkan menurut Sugiyono (2014), metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel yang pada umumnya dilakukan secara acak/*random*, pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis datanya bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2014), penelitian deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran tentang objek penelitian melalui data yang telah terkumpul sesuai dengan fakta yang terjadi, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Pada penelitian ini, peneliti akan mencoba menarik kesimpulan terkait sektor usaha kecil dan menengah dan penyerapan tenaga kerja

di Kota Palopo serta pengaruh sektor usaha kecil dan menengah terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo.

### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo yang beralamatkan di Jl. Andi Djemma No. 68 Kelurahan Amasangan, Kecamatan Wara, Kota Palopo. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian direncanakan berlangsung selama satu bulan dimulai dari diterbitkannya surat izin melakukan penelitian.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah seluruh jumlah objek penelitian dan sampel adalah sebagian dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2014), dalam penelitian ini tidak menggunakan populasi dan sampel karena menggunakan data tahunan (*time series*) yaitu data mengenai jumlah sektor usaha kecil dan menengah dan penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo selama tujuh tahun terakhir yaitu dari tahun 2015-2021.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014), data kuantitatif yaitu data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter.

Sumber data pada penelitian ini adalah data sekunder. Menurut Sunyoto (2016:21), data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Dengan kata lain data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada objek penelitian yang sudah tersedia dan terdokumentasi. Adapun data sekunder pada penelitian adalah data jumlah sektor usaha kecil dan menengah dan penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo selama tujuh tahun terakhir yaitu dari tahun 2015-2021.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Wawancara**

Wawancara merupakan suatu metode pengumpulan data dengan jalam tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis, dan berlandaskan pada tujuan penyelidikan. Secara umum ada tiga pendekatan dasar dalam memperoleh data melalui wawancara yaitu wawancara konversasional yang informan, wawancara dengan pedoman umum, dan wawancara dengan pedoman terstandar tang terbuka (Poerwandari, 2011).

Jenis wawancara ini mengharuskan pewawancara membuat kerangka dan garis besar pokok-pokok yang dirumuskan tidak perlu ditanyakan secara beruntun. Demikian pula penggunaan dan pemilihan kata-kata untuk wawancara dalam hal tertentu tidak perlu dilakukan sebelumnya. Petunjuk wawancara hanya berisi

petunjuk secara garis besar tentang proses dan isi wawancara untuk menjaga agar pokok-pokok yang direncanakan dapat seluruhnya tercakup. Pelaksanaan wawancara dan pengurutan pertanyaan disesuaikan dengan keadaan responden dalam konteks wawancara yang sebenarnya (Moleong, 2017).

## 2. Observasi

Poerwandari (2011) menegaskan, observasi merupakan metode pengumpulan data esensial dalam penelitian, apalagi penelitian dengan pendekatan kualitatif. Observasi merupakan salah satu metode yang digunakan untuk memperoleh data dengan menggunakan pengamatan secara langsung atau tidak langsung. Kedudukan observasi dalam penelitian ini untuk melengkapi informasi yang telah diperoleh dari wawancara.

Buford Junker (dalam Moleong, 2017) dengan tepat memberikan gambaran tentang peranan peneliti sebagai pengamat, antara lain berperan serta secara lengkap, pemeran serta sebagai pengamat, pengamat sebagai pemeran serta, pengamat penuh. Dalam penelitian ini, peran pengamat sebagai pemeran serta. Maksud pemeran serta pengamat sebagai pemeran serta adalah subjek atau informan mengetahui bahwa mereka sedang diamati. Beberapa hal yang akan diamati adalah perilaku subjek, cara berinteraksi dengan orang lain, dan ciri-ciri fisik yang terlihat seperti pakaian dan bentuk tubuh.

## 3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan-catatan penting tentang peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan sebagai data

yang menunjang akan kevalidan data yang di peroleh dan untuk menguatkan hasil penelitian karena ada bukti dari penelitian itu sendiri ketika melakukan wawancara.

### **3.6 Definisi Operasional**

Adapun definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sektor usaha kecil dan menengah adalah sebuah bisnis atau usaha yang dijalankan dengan modal kecil bagi siapapun yang ingin memulai usaha. Pada penelitian ini sektor usaha kecil dan menengah diukur dengan jumlah usaha kecil dan menengah di Kota Palopo dari tahun 2015-2021.
2. Penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang diserap dalam usaha tertentu. Pada penelitian penyerapan tenaga kerja diukur dengan jumlah tenaga keraj yang diserap oleh setiap sektor usaha yang ada di Kota Palopo dari tahun 2015-2021.

### **3.7 Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh sektor usaha kecil dan menengah terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo adalah teknik analisis regresi linear sederhana. Menurut Sugiyono (2014), analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk memprediksi pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat, apabila variabel terikat memiliki nilai yang berubah-ubah atau dinaik turunkan. Adapun rumus analisis regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y : Penyerapan Tenaga Kerja

X : Sektor Usaha Kecil dan Menengah

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

e : Faktor pengganggu/*error*

a. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2018), uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas secara parsial atau individual dalam menerangkan variabel terikat dalam suatu penelitian. Cara melakukan uji t yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila nilai t hitung lebih tinggi dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian secara individual mempengaruhi variabel terikat.

b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sugiyono (2014), koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan.





## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

###### **1. Sejarah Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo**

Pada awalnya Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo merupakan sebuah instansi pemerintahan yang dahulunya tergabung ke dalam Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan. Namun pada tanggal 2 Januari 2017 Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan dibagi menjadi tiga instansi yaitu Dinas Perdagangan, Dinas Perindustrian dan Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah. Dasar dari terbentuknya Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah adalah (1) PERDA No. 8 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah. (2) Peraturan Pemerintah No. 18 tahun 2016 tentang perangkat daerah dan (3) Peraturan Walikota Palopo No. 30 tahun 2016 tentang susunan organisasi, kedudukan, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (KUKM) Kota Palopo

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo sendiri adalah lembaga yang menyediakan jasa non finansial yang bersifat menyeluruh dan terintegrasi bagi Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (KUMKM) dalam rangka meningkatkan kinerja produksi, kinerja pemasaran, akses ke pembiayaan, pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kapasitas kewirausahaan, teknis dan manajerial serta kinerja kelembagaan dalam rangka

meningkatkan daya saing Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Kota Palopo.

Selama berdirinya, Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah telah dipimpin oleh beberapa orang diantaranya adalah:

- a. Drs. H. Mashalim, MM, masa jabatan dari tahun 2003-2009 masih bernama Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan dengan alamat kantor di Jalan Tandi Pau.
- b. Djafar Laticonsina pada tahun 2009-2010, kantor berpindah alamat ke Jalan Patang 2 No. 2.
- c. H. Syamsurijal Syam, SE., MBA pada tahun 2010-2013 dan masih bernama Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan
- d. Karno, S.Sos pada tahun 2013, yakni dimana pada masa jabatannya pada tahun 2014 bulan Januari Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan kembali berpindah alamat di jalan Andi Djemma No. 68 dan masih di masa jabatan Bapak Karno, S.Sos tepatnya pada tahun 2017 bulan Januari Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan terbagi menjadi tiga instansi dimana salah satunya Dinas Koperasi dan UMKM yang masih dipimpin oleh Karno, S.Sos hingga sekarang.

## 2. Visi dan Misi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo

### a. Misi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo

Visi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo adalah menjadi pusat pelayanan terpadu yang memajukan koperasi dan UMKM dalam mengembangkan potensi unggulan daerah.

b. Visi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo

Visi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo adalah sebagai berikut:

- 1) Menjadi pendamping dan Pembina yang dapat memberikan solusi permasalahan pada KUMKM (*centre for problem solving*).
  - 2) Menjadi mediator dan sumber informasi yang dapat memberikan rujukan yang tepat pada KUMKM untuk mendapat solusi yang spesifik (*centre of referral*).
  - 3) Menjadi etalase dan sumber inspirasi yang dapat menghasilkan praktik terbaik dari pengembangan KUMKM (*centre for best practice*)
3. Tujuan dan Sasaran Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo

a. Tujuan Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo

Tujuan Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo adalah sebagai berikut:

- 1) Mendukung pencapaian Prioritas Nasional yang terkait dengan pemberdayaan KUMKM.
- 2) Memperkuat peran PEMDA dalam memberdayakan KUMKM di daerahnya sesuai dengan amanat PP 38/2007.
- 3) Meningkatkan keterjangkauan KUMKM pada layanan pengembangan usaha.
- 4) Mensinergikan berbagai layanan usaha dalam satu atap bagi KUMKM dengan memanfaatkan sumber daya local dan jaringan regional/nasional.
- 5) Mendorong perkembangan jejaring layanan pengembangan usaha di daerah.
- 6) Meningkatkan jumlah dan perluasan usaha KUMKM.
- 7) Mendukung peningkatan produktivitas dan daya saing KUMKM.

b. Sasaran Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo

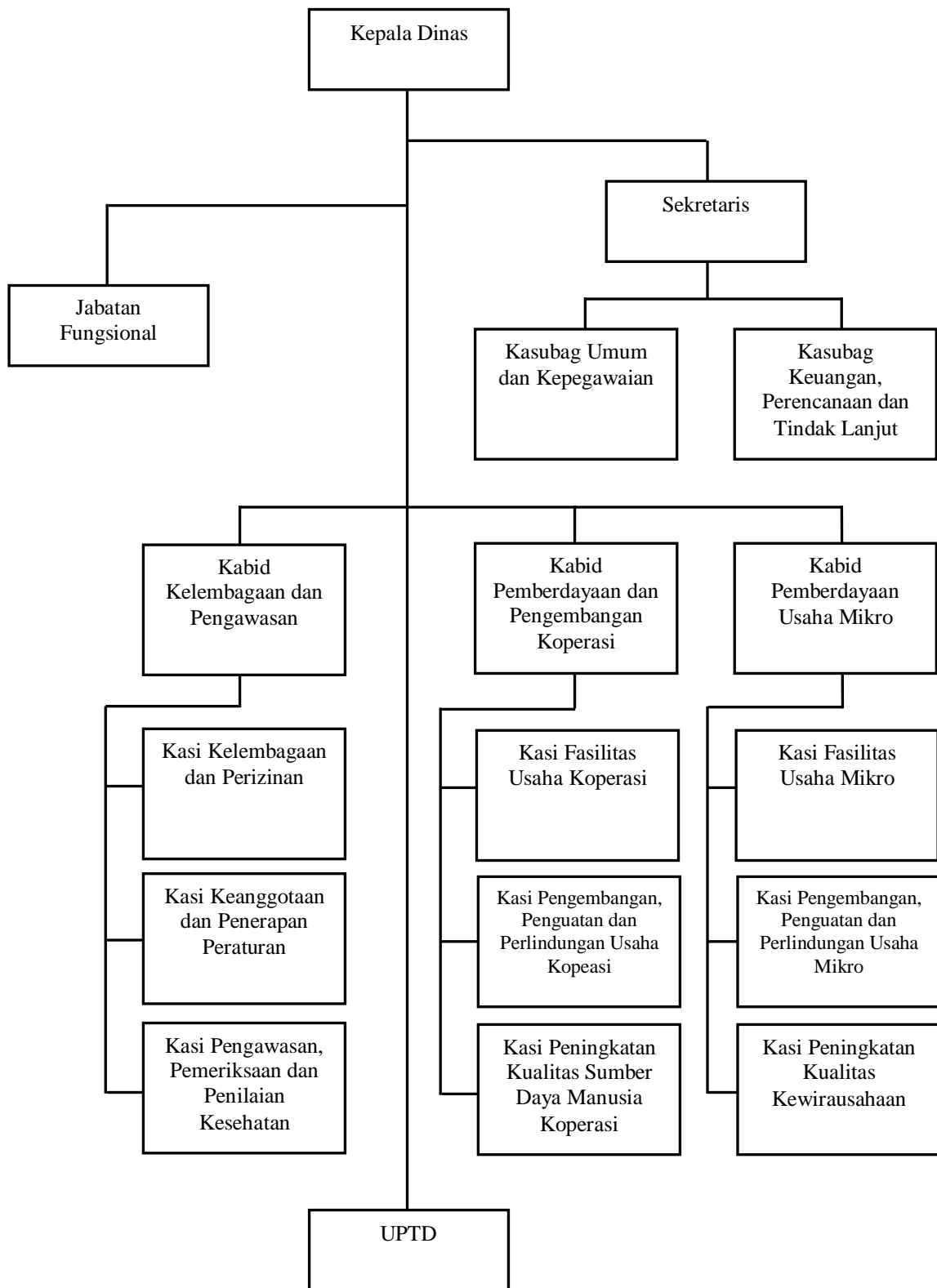
Sasaran Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo adalah sebagai berikut:

- 1) Peningkatan potensi unggulan daerah.
- 2) Peningkatkan produktivitas.
- 3) Peningkatan nilai tambah.
- 4) Peningkatan kualitas kerja.
- 5) Peningkatan daya saing.
- 6) Peningkatan kerja sama dan jaringan layanan.

4. Struktur Organisasi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota Palopo melalui Sekretaris Daerah. Dalam melaksanakan tugasnya, setiap bagian atau elemen pada kantor Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo dibagi berdasarkan tanggungjawabnya dan disusun dalam sebuah kerangka organisasi yang disebut dengan struktur organisasi. Struktur organisasi akan memberikan gambaran tentang tugas dan tanggungjawab masing-masing bagian atau elemen dalam sebuah organisasi sehingga terdapat wilayah kerja yang jelas antara masing-masing bagian dalam organisasi.

Adapun struktur organisasi pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah**

Adapun uraian tugas masing-masing bagian berdasarkan struktur organisasi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo seperti pada gambar di atas adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas bertugas membantu Walikota dalam menyelenggarakan urusan Pemerintahan pada bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah yang menjadi kewenangan daerah. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kepala Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah memiliki fungsi sebagai berikut:
  - 1) Perumusan kebijakan urusan pemerintahan di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah yang menjadi kewenangan daerah.
  - 2) Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah yang menjadi kewenangan daerah.
  - 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah yang menjadi kewenangan daerah.
  - 4) Pelaksanaan administrasi dinas.
  - 5) Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Walikota terkait tugas dan fungsinya.
- b. Sekretaris bertugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum dan keuangan di lingkungan dinas. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Sekretaris Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah memiliki fungsi sebagai berikut:
  - 1) Pengorganisasian pelaksanaan tugas dalam lingkungan dinas.
  - 2) Pengorganisasian penyusunan program dan pelaporan.

- 3) Pengordinasian urusan umum, kepegawaian dan hukum.
  - 4) Pengorganisasian pengelolaan administrasi keuangan.
  - 5) Pelaksanaan fungsi kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.
- c. Subbagian Umum dan Kepegawaian bertugas membantu Sekretaris dalam melakukan urusan persuratan, tata usaha pimpinan, kearsipan, hubungan masyarakat, protokol, rumah tangga dan aset serta pengelolaan kepegawaian.
  - d. Subbagian Perencanaan, Keuangan, Evaluasi dan Tindak Lanjut bertugas membantu Sekretaris dalam melakukan penyiapan bahan koordinasi penyusunan program dan anggaran, pengelolaan keuangan, penatausahaan, akuntansi, verifikasi dan pembukuan, pengelolaan data dan informasi, pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta penyusunan laporan kinerja serta tindak lanjut.
  - e. Bidang Kelembagaan dan Pengawasan bertugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan perencanaan peraturan dan keanggotaan, kelembagaan dan perizinan serta pengawasan, pemeriksaan dan penilaian kesehatan koperasi.
  - f. Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Koperasi bertugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kegiatan fasilitasi usaha koperasi, pengembangan, penguatan dan perlindungan usaha koperasi serta peningkatan kualitas sumber daya manusia koperasi.
  - g. Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Usaha Mikro bertugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan perumusan kebijakan dan pelaksanaan

kegiatan fasilitasi usaha mikro, pengembangan, penguatan dan perlindungan usaha mikro serta peningkatan kualitas kewirausahaan.

- h. Jabatan Fungsional yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan dan berdasarkan ketentuan perundang-undangan dan bertugas dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan bidang keahlian berdasarkan ketentuan perundang-undangan.

#### 4.1.2 Gambaran Varibel Penelitian

Pada bagian ini akan diberikan gambaran tentang variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun gambaran tentang variabel penelitian ini kan dijabarkan sebagai berikut:

##### 1. Gambaran Tentang Sektor Usaha Kecil dan Menengah

Sektor usaha kecil dan menengah pada penelitian ini diukur dengan jumlah unit usaha kecil dan menengah di Kota Palopo dari tahun 2015-2021. Adapun gambaran jumlah unit usaha kecil dan menengah di Kota Palopo dari tahun 2015-2021 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1** Jumlah Unit Usaha Kecil dan Menengah di Kota Palopo Tahun 2015-2021

No	Tahun	Jumlah UMKM	Peningkatan (%)
1	2015	4.935	-
2	2016	6.371	29%
3	2017	6.620	4%
4	2018	6.744	2%
5	2019	6.853	2%
6	2020	11.022	61%
7	2021	14.511	32%

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa jumlah unit usaha kecil dan menengah di Kota Palopo selama tujuh tahun terakhir yaitu dari tahun



2015-2021 selalu mengalami peningkatan. Dimana pada tahun 2015 jumlah unit usaha kecil dan menengah yang ada di Kota Palopo berjumlah 4.935 unit usaha mengalami peningkatan pada tahun 2016 sebesar 29% menjadi 6.371 unit usaha. Pada tahun 2017 kembali mengalami peningkatan sebesar 4% menjadi 6.620 unit usaha, kemudian pada tahun 2018 kembali mengalami peningkatan sebesar 2% menjadi 6.744 unit usaha. Pada tahun 2019 jumlah unit usaha di Kota Palopo kembali mengalami peningkatan sebesar 2% menjadi 6.853 unit usaha. Pada tahun 2020 jumlah unit usaha di Kota Palopo kembali mengalami peningkatan sebesar 61% menjadi 11.022 unit usaha sedangkan pada tahun 2021 kembali mengalami peningkatan sebesar 32% menjadi 14.511 unit usaha.

## 2. Gambaran Tentang Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang diserap dalam usaha tertentu. Pada penelitian penyerapan tenaga kerja diukur dengan jumlah tenaga keraj yang diserap oleh setiap sektor usaha yang ada di Kota Palopo dari tahun 2015-2021. Adapaun gambaran penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo dari tahun 2015-2021 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2** Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Palopo Dari Tahun 2015-2021

No	Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Peningkatan (%)
1	2015	7.667	-
2	2016	9.307	21%
3	2017	10.677	15%
4	2018	10.920	2%
5	2019	11.099	2%
6	2020	11.571	4%
7	2021	17.204	49%

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa penyerapan tenaga kerja oleh usaha kecil dan menengah di Kota Palopo selama tujuh tahun terakhir yaitu dari tahun 2015-2021 selalu mengalami peningkatan. Dimana pada tahun 2015 penyerapan tenaga kerja oleh usaha kecil dan menengah di Kota Palopo mencapai 7.667 orang dan mengalami peningkatan sebesar 21% pada tahun 2016 menjadi 9.307 orang. Pada tahun 2017 penyerapan tenaga oleh usaha kecil dan menengah di Kota Palopo kembali mengalami peningkatan sebesar 15% menjadi 10.677 orang, kemudian pada tahun 2018 kembali mengalami peningkatan sebesar 2% menjadi 10,920 orang. Pada tahun 2019 penyerapan tenaga kerja oleh usaha kecil dan menengah di Kota Palopo kembali mengalami peningkatan sebesar 2% menjadi 11.099 orang. Pada tahun 2020 penyerapan tenaga kerja oleh usaha kecil dan menengah di Kota Palopo kembali mengalami peningkatan sebesar 4% menjadi 11.571 orang sedangkan pada tahun 2021 kembali mengalami peningkatan sebesar 49% menjadi 17.204 orang.

#### **4.1.3 Analisis Regresi Linear Sederhana**

Untuk mengetahui pengaruh sektor usaha kecil dan menengah terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo, pada penelitian ini digunakan analisis regresi linear sederhana. Adapun hasil analisis regresi sederhana pengaruh sektor usaha kecil dan menengah terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo dapat dilihat pada tabel seperti berikut ini:

**Tabel 4.3** Hasil Analisis Regresi Sederhana Pengaruh Sektor Usaha Kecil dan Menengah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4597,478	1317,209		3,490	,017
Sektor Usaha Kecil dan Menengah	,811	,151	,923	5,373	,003

a. Dependent Variable: Penyerapan Tenaga Kerja

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 4597,478 + 0,811 X$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai constant (a) = 4597,478, menunjukkan bahwa jika sektor usaha kecil dan menengah konstan atau  $X = 0$ , maka penyerapan tenaga kerja sebesar 4597,478 satuan.
2. Nilai koefisien regresi sektor usaha kecil dan menengah (b) = 0,811 menunjukkan bahwa setiap peningkatan sektor usaha kecil dan menengah sebesar satu satuan akan mendorong peningkatan penyerapan tenaga kerja sebesar 0,811 satuan.

1. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh sektor usaha kecil dan menengah terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo.

Kriteria pengambilan keputusan pada uji t adalah:

a. Berdasarkan t tabel yaitu:

- 1) Apabila  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ , maka sektor usaha kecil dan menengah tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo.
- 2) Apabila  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ , maka sektor usaha kecil dan menengah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo.

b. Berdasarkan signifikansi 5% (0,05) yaitu:

- 1) Apabila signifikansi  $\geq 0,050$ , maka sektor usaha kecil dan menengah tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo.
- 2) Apabila signifikansi  $\leq 0,050$ , maka sektor usaha kecil dan menengah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo.

Berdasarkan data pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung sebesar  $5,373 >$  nilai t tabel yaitu  $2,571$  dan signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial sektor usaha kecil dan menengah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo.

## 2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh sektor usaha kecil dan menengah terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo. Adapun hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,923 <sup>a</sup>	,852	,823	1246,410

a. Predictors: (Constant), Sektor Usaha Kecil dan Menengah  
 Sumber: Data Sekunder Diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,852. Hal ini menunjukkan bahwa sektor usaha kecil dan menengah berpengaruh sebesar 85,20% terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 14,80% diengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **4.2 Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah unit usaha kecil dan menengah di Kota Palopo dari tahun 2015-2021 selalu mengalami peningkatan. Pada tahun 2015 jumlah unit usaha kecil dan menengah yang ada di Kota Palopo berjumlah 4.935 unit usaha mengalami peningkatan menjadi 6.371 unit usaha pada tahun 2016. Pada tahun 2017 kembali mengalami peningkatan menjadi 6.620 unit usaha, kemudian pada tahun 2018 kembali mengalami peningkatan menjadi 6.744 unit usaha. Pada tahun 2019 jumlah unit usaha di Kota Palopo kembali mengalami peningkatan menjadi 6.853 unit usaha. Pada tahun 2020 jumlah unit usaha di Kota Palopo kembali mengalami peningkatan menjadi 11.022 unit usaha sedangkan pada tahun 2021 kembali mengalami peningkatan menjadi 14.511 unit usaha.

Penyerapan tenaga kerja oleh usaha kecil dan menengah di Kota Palopo dari tahun 2015-2021 selalu mengalami peningkatan. Pada tahun 2015 penyerapan tenaga kerja oleh usaha kecil dan menengah di Kota Palopo mencapai 7.667 orang dan mengalami peningkatan menjadi 9.307 orang pada tahun 2016. Pada tahun 2017 penyerapan tenaga oleh usaha kecil dan menengah di Kota Palopo kembali mengalami peningkatan menjadi 10.677 orang, kemudian pada tahun 2018 kembali mengalami peningkatan menjadi 10.920 orang. Pada tahun 2019

penyerapan tenaga kerja oleh usaha kecil dan menengah di Kota Palopo kembali mengalami peningkatan menjadi 11.099 orang. Pada tahun 2020 penyerapan tenaga kerja oleh usaha kecil dan menengah di Kota Palopo kembali mengalami peningkatan menjadi 11.571 orang sedangkan pada tahun 2021 kembali mengalami peningkatan menjadi 17.204 orang.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sektor usaha kecil dan menengah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis data diperoleh koefisien regresi bertanda positif yaitu sebesar 0,811. Sedangkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,373 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,571 dan signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh sektor usaha kecil dan menengah terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo diterima atau terbukti. Adapun besar persentase pengaruh sektor usaha kecil dan menengah terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo sebesar 85,20%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputro (2014) dan Tasyim, Kawung, dan Siwu (2021), yang menyatakan bahwa jumlah unit usaha berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Dalam hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan investasi pada suatu industri, juga akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Oleh karena itu, dengan adanya peningkatan investasi maka akan meningkatkan jumlah perusahaan yang ada pada industri tersebut. Peningkatan jumlah perusahaan maka akan meningkatkan jumlah output yang akan dihasilkan sehingga lapangan pekerjaan meningkat dan

akan mengurangi pengangguran atau dengan kata lain akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja.





## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian di atas, maka dapat ditarik simpulan bahwa sektor usaha kecil dan menengah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis data diperoleh koefisien regresi bertanda positif 0,811 dan signifikansi sebesar 0,003 dengan persentase pengaruh sebesar 85,20%.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan simpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya agar kiranya menambah variabel lain yang dianggap berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja agar hasil penelitian selanjutnya dapat diperoleh model regresi yang jauh lebih baik.
2. Bagi usaha kecil dan menengah di Kota Palopo, agar lebih meningkatkan lagi skala usahanya karena dengan semakin besarnya skala usaha maka akan dapat menyerap tenaga kerja yang lebih banyak.
3. Bagi pembaca agar kiranya dapat memberikan kritik dan saran dalam penyusunan penelitian ini agar menjadi lebih baik.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, Herikson. 2017. “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor UKM (Studi Kasus Pada Lima Kecamatan di Kota Malang).” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 6(1):1–14.
- Handoko. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia.
- Husni, Lalu. 2013. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Haryo. 2012. “Upah Sistem Bagi Hasil dan Penyerapan Tenaga Kerja.” *Jurnal Ekonomi Pembangunan* 7(1):45–56.
- Lestari, Rafika Wahyu. 2010. “Analisis Pengaruh Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Gabungan Kelompok Petani Cokelat dalam Meningkatkan Pendapatan Masyarakat.” (Skripsi). Malang: UIN Malik Ibrahim.
- Manulang, Sendjum H. 2010. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marliani, Gusti. 2018. “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) di Kota Banjarmasin (Studi Usaha Percetakan).” *At-Taradhi: Jurnal Studi Ekonomi* 9(1):47–55.
- Moleong, Lexy J. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi. 2014. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ningsih, Desrini. 2019. “Analisis Usaha Kecil Menengah (UKM) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Batam.” *Jurnal Mirai Management* 4(1):263–72.
- Nurafuah. 2015. “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Usaha Kecil dan Menengah.” *Economics Development Analysis Journal* 4(4):397–403.
- Partomo, Titik Sartika, dan Rachman Soejoedono. 2011. *Ekonomi Skala Kecil/Menengah & Koperasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Perry, Martin. 2010. *Mengembangkan Usaha Kecil*. Jakarta: PT Raja Grafindo

Persada.

- Poerwandari, Elizabeth Kristi. 2011. *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Jakarta: LPSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Rahmana, Arief. 2010. "Peranan Teknologi Informasi dalam Peningkatan Daya Saing Usaha Kecil Menengah." *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi (SNATI)* 11–15.
- Sadhana, Novarina Belly. 2013. "Analisis Peranan Usaha Kecil dan Menengah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Malang." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 1(2):1–16.
- Saputro, Ryan Adhi. 2014. "PENGARUH SEKTOR UKM Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi D.I. Yogyakarta." (Skripsi) Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Setiawan, Achma Hendra. 2010. "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) di Kota Semarang." *JEJAK: Jurnal Ekonomi dan Kebijakan* 3(1):39–47.
- Silaen, Sofar. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirno, Sadono. 2015. *Mikro Ekonomi Teori Pengantar Edisi Ketiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sumarni, Murti, dan John Suprihanto. 2014. *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.
- Sumarsono, Sonny. 2011. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Metode Penelitian Akuntansi*. Yogyakarta: BPFE.
- Suprobo, Afrieanto. 2015. "Analisis Peran Usaha Kecil Menengah (UKM) Dalam Penyerapan Tenaga Kerja (Studi Kasus Industri Pembuatan Tape di Kabupaten Bondowoso)." (Skripsi) Program Studi Ekonomi dan Pembangunan. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Tama, Yosa El. 2016. "PENGARUH SEKTOR Usaha Kecil dan Menengah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja (Studi Kasus Kelompok Usaha Asosiasi Pengrajin Manik-Manik Dan Aksesoris di Desa Plumbon Gambang Kecamatan Gudo Kabupaten Jombang)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 4(2):1–12.
- Tambunan, Tulus. 2012. *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia*. Jakarta:

LP3ES.

Tasyim, Dimas A. R. S., George M. V. Kawung, dan Hanly F. Dj. Siwu. 2021. "Pengaruh Jumlah Unit Usaha UMKM dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA* 9(3):391–400.

Todaro, dan P. Michael. 2012. *Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.