ANALISIS SEKTOR USAHA KECIL MENENGAH (UKM) TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN BONE PROVINSI SULAWESI SELATAN

Oleh :

Abdul Rahim

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone

rahimilmi72@gmail.com

DOI Artikel : <https://doi.org/10.34308/eqien.v6i2.85>

Article Info

Article History :

Received 20 Juli 2019

Accepted 14 Agustus 2019

Available Online 05 September 2019

Abstract

This study aims to determine the effect of small and medium enterprises (SME) growth on labor absorption, the effect of regional minimum wages level for small and medium enterprises toward employment absorption, as well as the effect of both SME growth and minimum wages on the employment absorption in Bone Regency South Sulawesi. This research was conducted at the Office of Cooperatives and SMEs as well the Manpower Office of Bone Regency, South Sulawesi. The type of research is descriptive quantitative. The results indicate that the Adjusted R square value of this model is 0.916, which means that 91.60 percent of variations in the employment absorption could be explained by independent variables in the study, while the remaining 8.40 percent is explained by other factors which are not included in this study. The value of Adjusted R Squares is above 50 percent and categorized in the good category. In the other word the selection of variables affecting the dependent variable is already very appropriate.

Keyword :

Small and Medium

Enterprises (SME),

Small Business Growth and Labor Absorption.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkompeten, mencintai organisasi dan setia terhadap organisasi menjadi aset yang sangat berharga, kecintaan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan disebut sebagai komitmen organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi, karena karyawan yang mempunyai komitmen kuat akan menampilkan kinerja terbaiknya dan produktif dalam mengemban pekerjaan. Masalah yang sering terjadi di setiap organisasi yaitu sulitnya mendapatkan terutama mempertahankan karyawan, karena pada

kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi. Masalah komitmen Sektor Usaha Kecil Menengah (UKM) memiliki keunggulan-keunggulan dibandingkan dengan usaha besar yaitu (1) Inovasi dalam teknologi yang telah dengan mudah terjadi dalam pengembangan produk; (2) Berbasis pada sumber daya lokal sehingga dapat memanfaatkan potensi secara maksimal dan memperkuat kemandirian; (3) Kemampuan menciptakan lapangan kerja cukup banyak atau penyerapan terhadap tenaga kerja; (4) *Fleksibilitas* dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap kondisi pasar dengan cepat

disbanding dengan perusahaan skala besar yang pada umumnya *birokratis*; (5) Terdapat *dinamisme* manajerial dan peranan kewirausahaan; (6) dimiliki dan dilaksanakan oleh masyarakat lokal sehingga mampu mengembangkan sumber daya manusia dan (7) Tersebar dalam jumlah yang banyak sehingga merupakan alat pemerataan pembangunan yang efektif (Azrin, 2004).

Banyaknya keunggulan dari Usaha Kecil dan Menengah diharapkan mampu menjadi potensi besar ke depannya. Namun serapan tenaga kerja yang akan masuk pada sektor usaha kecil menengah (UKM) banyak dipengaruhi berbagai faktor. Beberapa diantaranya yaitu upah dan pertumbuhan usaha kecil menengah (UKM).

Upah menurut peraturan Pemerintah undang-undang nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan menjelaskan bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah yang tinggi diharapkan menjadi stimulus bagi tenaga kerja untuk masuk ke dalam sektor usaha kecil menengah (UKM).

Beberapa penelitian seperti Widiastuti (2014) dan Setiawan (2010) menemukan bahwa kenaikan Upah Minimum Regional (UMR) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap serapan tenaga kerja. Ini menunjukkan bahwa naiknya upah akan menurunkan serapan tenaga kerja. Payaman J. Simanjuntak menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara tingkat upah dan tenaga kerja. Turunnya tingkat upah akan diikuti oleh meningkatnya permintaan tenaga kerja sehingga cenderung akan mengurangi jumlah pengangguran. Kenaikan tingkat upah yang dapat diikuti oleh penambahan jumlah tenaga kerja hanya akan terjadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan harga jual barang (J. Simanjuntak, 1998).

Pola pikir masyarakat mengenai rendahnya pendapatan dari usaha kecil menengah merupakan tantangan ke depannya. Oleh karena itu, upah pada sektor usaha kecil

menengah (UKM) diharapkan mendorong perkembangan bisnis ini. Lebih lanjut, sering kali permasalahan upah muncul karena kurang terpenuhinya hak para tenaga kerja seperti hak jaminan sosial, hak jaminan kesehatan dan hak upah yang layak. Selain hak upah yang layak, tentunya pendapatan upah harus bersifat adil dan sesuai dengan waktu dan jenis pekerjaan, serta sesuai dengan standar upah UMR.

Faktor yang mempengaruhi serapan tenaga kerja yaitu Pertumbuhan Usaha Kecil Menengah (UKM) di suatu daerah. Beberapa penelitian seperti Setiawan (2010) menemukan bahwa kenaikan jumlah UKM berpengaruh positif dan signifikan terhadap serapan tenaga kerja. Namun hasil yang berbeda dikemukakan oleh Hapsari (2014) yaitu jumlah UKM tidak berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan tersebut menunjukkan adanya hasil yang berbeda pada masing-masing variabel. Faktor yang diduga berpengaruh dalam penelitian ini yaitu upah dan pertumbuhan Usaha Kecil Menengah (UKM) menunjukkan bahwa tidak semua teori sejalan dengan bukti empiris yang ada. Selain itu, adanya perbedaan hasil penelitian-penelitian terdahulu memotivasi untuk melakukan penelitian kembali. Dari uraian yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Sektor Usaha Kecil Menengah (UKM) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan”.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pertumbuhan usaha kecil menengah terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Bagaimana pengaruh tingkat upah minimum tenaga kerja usaha kecil menengah terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan ?
3. Bagaimana pengaruh pertumbuhan usaha kecil menengah dan tingkat upah minimum tenaga kerja usaha kecil menengah secara bersama-sama terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Bagaimana pengaruh pertumbuhan usaha kecil menengah terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk Mengetahui Bagaimana pengaruh tingkat upah minimum tenaga kerja usaha kecil menengah terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan .
3. Untuk Mengetahui Bagaimana pengaruh pertumbuhan usaha kecil menengah dan tingkat upah minimum tenaga kerja usaha kecil menengah secara bersama-sama terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Usaha Kecil Menengah (UKM)

Usaha kecil adalah bisnis yang dimiliki sendiri oleh seseorang, tidak tergantung pada pemilik lain, dan melakukan operasional bisnisnya pada daerah tertentu dengan bersaing secara adil dan tidak mendominasi bisnis yang ada. Usaha kecil adalah kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil, memenuhi kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan serta kepemilikan sebagaimana diatur dalam undang-undang.

Menurut UU No 20 Tahun 2008 ini, yang disebut dengan Usaha Kecil adalah entitas (sebuah kesatuan usaha) yang memiliki kriteria sebagai berikut : (1) kekayaan bersih lebih dari Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; dan (2) memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah). Sementara itu, yang disebut dengan Usaha Menengah adalah entitas usaha yang memiliki kriteria sebagai berikut : (1) kekayaan bersih lebih dari Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; dan (2) memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak

Rp 50.000.000.000,00 (lima puluh milyar rupiah).

Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa usaha kecil adalah pribadi tertentu yang secara kualitatif lebih dari kebanyakan manusia pada umumnya, yaitu pribadi yang memiliki kemampuan untuk :

1. Berdiri di atas kekuatan sendiri
2. Mengambil keputusan untuk diri sendiri
3. Menetapkan tujuan atas dasar pertimbangan sendiri
4. Berani mengambil resiko
5. Memanfaatkan kesempatan usaha yang ada.

Unit Usaha

Badan Pusat Statistik mendefinisikan unit usaha adalah unit yang melakukan kegiatan yang dilakukan oleh perseorangan atau rumah tangga maupun suatu badan dan mempunyai kewenangan yang ditentukan berdasarkan kebenaran lokasi bangunan fisik, dan wilayah operasinya. Secara umum, pertumbuhan unit usaha suatu sektor dalam hal ini industri kecil dan menengah pada suatu daerah akan menambah jumlah lapangan pekerjaan. Hal ini berarti permintaan tenaga kerja juga bertambah.

Aziz Prabowo (1997) berpendapat bahwa jumlah unit usaha mempunyai pengaruh yang positif terhadap permintaan tenaga kerja, artinya jika unit usaha suatu industri ditambah maka permintaan tenaga kerja juga bertambah. Semakin banyak jumlah perusahaan atau unit usaha yang berdiri maka akan semakin banyak untuk terjadi penambahan tenaga kerja.

Upah

Upah merupakan timbal balik atau imbalan atas apa yang kita kerjakan. Menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh/ pekerja untuk suatu pekerjaan/ suatu jasa yang telah/ dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan/ peraturan perundang-undangan. Upah dibayar atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh/ pekerja. Upah dan pengangguran memiliki keterkaitan yang cukup erat dimana tinggi rendahnya upah akan mempengaruhi jumlah penawaran dan permintaan tenaga kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada jumlah pengangguran. Sukirno (2000) Upah merupakan pembayaran atas jasa- jasa fisik maupun mental yang

disediakan oleh tenaga kerja kepada pengusaha. Upah uang yaitu jumlah uang yang diterima pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental dan fisik yang digunakan dalam proses produksi.

Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja menjelaskan tentang hubungan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki dengan tingkat upah. Permintaan pengusaha atas jumlah tenaga kerja yang diminta karena orang tersebut dapat meningkatkan jumlah barang atau jasa yang diproduksi dan kemudian dijual kepada konsumen. Simanjuntak (2005) Adanya pertambahan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja bergantung kepada pertambahan permintaan masyarakat akan barang dan jasa yang diproduksi.

Menurut Sudarsono (2007) menyatakan bahwa permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu, permintaan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi, antara lain naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan, tercermin melalui besarnya volume produksi, dan harga barang-barang modal yaitu nilai mesin atau alat yang digunakan dalam proses produksi. Todaro (2007) Penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau adanya suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerja atau lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja. Usaha perluasan lapangan pekerjaan untuk menyerap tenaga kerja dapat dilakukan dengan dua cara :

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

Dalam hal memaksimumkan laba, pengusaha hanya dapat mengatur berapa jumlah karyawan yang dapat dipekerjakannya. Sebagai bahan pertimbangan, suatu perusahaan perlu memperkirakan tambahan hasil (output) yang diperoleh perusahaan sehubungan dengan penambahan seorang karyawan yang disebut

tambahan hasil marginal atau marginal physical product dari karyawan (MPP). Lalu menghitung pengembalian dari adanya tambahan hasil marginal yang disebut penerimaan marginal atau marginal revenue, yaitu nilai dari MPP dikalikan dengan harganya per unit.

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

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

Dalam penyerapan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal tersebut antara lain tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga. Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja meliputi tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, modal, serta pengeluaran tenaga kerja non upah.

Hipotesis

1. H1 : Diduga Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta.
2. H2 : Diduga Perilaku kewargaan organisasi (organizational citizenship behavior) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta.
3. H3 : Diduga Persepsi dukungan organisasi dan perilaku kewargaan organisasi (organizational citizenship behavior) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta.

METODE PENELITIAN

Sumber Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu data pertumbuhan Usaha Kecil Menengah (UKM), Upah Minimum Regional (UMR) serta serapan Tenaga Kerja pada Dinas Koperasi dan UKM, dan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2013-2017.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Library reseacrh*, yaitu data-data yang dibutuhkan dikumpulkan melalui penelusuran literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu data pertumbuhan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Bone, UMR Kabupaten Bone, Tenaga kerja Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2013-2017.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan meliputi uji prasyarat analisis dan analisis regresi. Uji prasyarat dalam penelitian yaitu uji aumsi klasik yang meliputi sebagai berikut:

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terkait tentang distribusi atau sebaran data. Dalam uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi *Normalitas*.

Pengujian ini dapat dilakukan dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Data yang berdistribusi normal adalah *Sig. Kolmogorov-Smirnov* hitung $> Sig.$ Penelitian (0,05). Dan Jika *signifikansi Kolmogorov-Smirnov* hitung yang diperoleh $< \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji yang bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Uji

multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Selain itu deteksi terhadap multikolinearitas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji t-parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji multikoliniritas dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan uji korelasi pada dua variabel bebas. Apabila nilai korelasi antar variabel bebas lebih dari 0,8 maka model terdapat masalah multikolinieritas dan sebaliknya.

Uji Autokorelasi

Uji yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara data dalam variabel pengamatan pada waktu sekarang (t) dengan waktu sebelumnya (t-1). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Autokorelasi sering terjadi pada sampel dengan data bersifat deret waktu (*time series*).

Pengujian autokoelasi dilakukan dengan uji *Durbin Watson*. Kriteria pengujian apabila nilai durbin watson mendekati nilai 2 maka tidak terjadi autokorelasi pada model. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat berikut ini:

1. Apabila nilai DW terletak diantara batas bawah dan batas atas ($dL < d < dU$).
2. Apabila nilai DW melampaui 4-dL ($DW > 4-dL$ berarti ada *autokorelasi negatif*).
3. Apabila nilai DW terletak antara antara batas atas dan 4-dU ($du < DW < 4-dU$), berarti tidak terdapat autokorelasi (Wirdjono, 2014).

Uji Heteroskedastisitas

Uji *Heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi *heteroskedastisitas*. (Wirdjono, 2014) Untuk menentukan apakah model yang digunakan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam memperoleh penduga yang bersifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased Estimator*) maka perlu dilakukan uji asumsi klasik yaitu penduga harus terbebas dari *Multikolinearitas, Normalitas, Heteroskedastisitas, dan Autokorelasi*. *Multikolinearitas* merupakan kondisi terdapat hubungan yang sangat kuat antar variabel bebas, sedangkan normalitas merupakan kondisi data yang meyebar mendekati rata-rata kelompok.

Sementara itu, *heteroskedastisitas* merupakan kondisi ragam yang sama antar variabel sedangkan Autokorelasi yaitu adanya hubungan antar residual (*error*) pada waktu sebelumnya (t_{-1}) dengan residual pada waktu sekarang (t_0). Lebih lanjut, pada pengujian asumsi klasik dengan data deret waktu (*time series*) maka dilakukan pengujian semua asumsi klasik. Autokorelasi umumnya terjadi pada data *time series* sedangkan heteroskedastisitas biasanya terjadi pada data *cross section*.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat penyebaran data penelitian mendekati rata-rata sampel atau tidak. Apabila data penelitian menyebar mendekati rata-rata maka data dikatakan normal dan sebaliknya. Pengujian ini dengan melihat dari probabilitas nilai *Jarque-Bera*. Apabila probabilitas *jarque-bera* berada diatas alfa (α) yang ditentukan maka model yang dibentuk terbebas dari masalah normalitas dan sebaliknya jika probabilitas *jarque-bera* berada dibawah *alfa* (α) maka model mengalami masalah Normalitas. Hasil analisis pengujian Normalitas dapat dilihat pada Grafik sebagai berikut:

Grafik 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Grafik 1 menunjukkan bahwa probabilitas hasil pengujian normalitas pada residual (*error*) berada di atas alfa 5 persen yaitu sebesar 0,827. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model

yang dibentuk terbebas dari masalah normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan kondisi hubungan yang sangat kuat antar dua variabel bebas. Implikasinya adalah suatu variabel dibentuk berdasarkan variabel lainnya. pengujian multicolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari korelasi atau hubungan antar dua variabel bebas. Ciri dari adanya Multicolinieritas yaitu nilai koefisien korelasi lebih dari 0.8. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1. sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai korelasi antar Variabel Bebas

Usaha Kecil Menengah (UKM)	Upah
1,000	-0,531
-0,531	1,000

Sumber: Analisa Data Sekunder(2018)

Dari Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai korelasi antara kedua variabel bebas dari 0,8 yaitu sebesar 0,531. Dengan demikian, model yang digunakan dalam penelitian terbebas dari masalah multikolinieritas.

Pengujian asumsi klasik berikutnya yaitu heteroskedastisitas. Dalam pengujian ini menggunakan nilai probabilitas dari *breusch pagan godfrey test*. Apabila nilai dari pengujian tersebut lebih besar dari 0,05 maka model terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil analisisnya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil pengujian Heteroskedastisitas

F-statistic	2,914	Prob. F(2,2)	0,255
Obs*R-squared	3,722	Prob. Chi-Square(2)	0,155
Scaled explained SS	0,365	Prob. Chi-Square(2)	0,833

Sumber: Analisis data Sekunder (2018).

Berdasarkan Tabel 3 menunjukan bahwa nilai probabilitas dari hasil *breusch pagan godfrey test* berada di atas 0,05 yaitu sebesar 0,255. Dari hasil tersebut menunjukan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini sudah terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan masalah Asumsi Klasik yang berkaitan dengan adanya korelasi yang kuat antara *error* pada waktu sekarang (*t*) dengan *error* pada waktu sebelumnya (*t-1*). Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Durbin Watson* (DW) pada hasil uji regresi. Apabila nilai *durbin watson* mendekati 2, maka dapat dikatakan tidak terjadi masalah autokorelasi dan sebaliknya terjadi masalah autokorelasi apabila nilai DW-nya menjauhi 2. Berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa nilai DW statistik sebesar 3,435. Nilai DW statistik ini menjauh dari dua (2), sehingga terjadi masalah autokorelasi pada model. Namun untuk mengkonfirmasi terjadi atau tidak dilakukan pengujian lanjutan dengan menggunakan *run test*. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Run Test

Indikator Test	Res
Test Valuea	0,01
Cases < Test Value	2
Cases >= Test Value	3
Total Cases	5
Number of Runs	5
Z	1,2
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,23

Sumber: analisis data Sekunder (2018)

Berdasarkan hasil *run test* menunjukkan nilai probabilitas berada di atas alfa 0,05 yaitu sebesar 0,23. Nilai probabilitas yang lebih besar ini menunjukkan bahwa model terbebas dari masalah autokorelasi. Dengan demikian hasil hasil pengujian *Run Test* mengkonfirmasi tidak terjadi masalah Asumsi Klasik ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis ini, estimasi faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bone dengan menggunakan Regresi Linier dengan menggunakan data *time series*. Hasil estimasi dapat dilihat pada Tabel 4. berikut ini.

Tabel 3.

Hasil estimasi faktor yang mempengaruhi Penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bone

Variabel	Koefisien	Standar error	Probabilitas
Konstanta	10,581	6,389	0,239
Pertumbuhan UKM	0,757	0,154	0,038*
Upah minimum regional	-0,546	0,412	0,316
R-squared			0,958
Adjusted R-squared			0,916
F Hitung			22,897
Prob (F-statistic)			0,041*

Sumber: analisa data Sekunder (2018),

*signifikan pada taraf nyata 5 persen.

Berdasarkan Tabel 4. tersebut maka dapat dituliskan persamaan dari variabel dependen penyerapan tenaga kerja dengan variabel bebas yaitu pertumbuhan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dan Upah Minimum Regional (UMR) sebagai berikut:

$$\text{Tenaga kerja} = 10,581 + 0,757 \text{ UKM} - 0,546 \text{ UMR} + e$$

Berdasarkan Tabel 4. terlihat bahwa secara bersama-sama variabel-variabel bebas yang dimasukkan dalam penelitian ini yaitu pertumbuhan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dan Upah Minimum Regional (UMR) mempengaruhi penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Bone. Ini terlihat dari probabilitas F-statistik sebesar 0,041 yang berada di atas alfa 0,05 (5 persen).

Nilai *Adjusted R square* model ini sebesar 0,916 artinya bahwa variasi dari penyerapan tenaga kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam penelitian sebesar 91.60 persen sisanya sebesar 8,40 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R Squares* sangatlah baik dikarenakan sudah berada di atas 50 persen. Dengan kata lain pemilihan variabel-variabel yang mempengaruhi variabel dependen sudah sangatlah tepat.

Lebih lanjut, dari persamaan tersebut terlihat bahwa variabel pertumbuhan UKM merupakan variabel dengan pengaruh terbesar terhadap penyerapan tenaga kerja. Secara parsial dari dua (2) variabel bebas yang dimasukkan dalam penelitian hanya pertumbuhan UKM yang berpengaruh.

Variabel Pertumbuhan Usaha Kecil dan Menengah (UKM)

Variabel pertumbuhan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) signifikan pada alfa lima persen dengan tanda koefisien yang positif yaitu sebesar 0,757. Artinya kenaikan persentase pertumbuhan usaha kecil menengah (UKM) sebesar sepuluh persen (10) persen akan menaikkan penyerapan tenaga kerja sebesar 7,57 persen di Kabupaten Bone. Ini juga menunjukkan bahwa perubahan pertumbuhan UKM diikuti dengan perubahan penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bone. Jika dibandingkan variabel UMR, persentase perubahan dari variabel ini merupakan yang terbesar pengaruhnya.

Hasil penelitian ini sama dengan temuan Setiawan yaitu jumlah UKM berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja (Setiawan, 2010). Namun penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2014), Hakim (2010), dan Soeaidy (2014) memberikan hasil yang berbeda yaitu jumlah UKM tidak berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi.

Pengaruh yang signifikan dan positif dari pertumbuhan UKM terhadap penyerapannya tenaga kerja dikarenakan dengan semakin meningkatnya pertumbuhan jumlah unit usaha kecil dan menengah (UKM) yang berdiri, maka akan semakin banyak juga ketersediaan lapangan pekerjaan, sehingga tenaga kerja yang diserap pada sektor UKM juga akan meningkat. Dengan demikian penyerapan tenaga kerja yang meningkat akan dapat menurunkan tingkat pengangguran tenaga kerja.

Variabel Upah Minimum Regional (UMR)

Variabel Upah Minimum Regional (UMR) tidak signifikan pada alfa sepuluh (10) persen. Ini terlihat dari nilai probabilitas variabel yang berada di atas alfa sepuluh (10) persen yaitu sebesar 31,6 persen (0,316). Tanda dari koefisien variabel ini bernilai negatif namun tidak signifikan. Artinya kenaikan upah (UMR) tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bone. Ini juga menunjukkan bahwa perubahan upah (UMR) tidak diikuti dengan perubahan penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bone.

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Widiastuti (2014) dan Setiawan (2010) yaitu kenaikan upah (UMR) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Dalam penelitian ini variabel upah

bertanda negatif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atau pekerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh atau pekerja. Oleh karena itu, upah dapat dipandang dari dua sisi yang berbeda. Dari sisi pengusaha atau produsen, upah merupakan biaya yang harus dikeluarkan sehingga ikut menentukan tinggi rendahnya biaya total. Dari sisi pekerja, upah merupakan pendapatan yang diperoleh dari hasil menyumbangkan tenaganya kepada pengusaha atau produsen (Sudarsono, 1996).

Hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang diminta bersifat negatif. Kenaikan tingkat upah akan diikuti oleh turunnya jumlah tenaga kerja yang diminta, yang berarti akan menyebabkan bertambahnya jumlah pengangguran. Sebaliknya, dengan turunnya tingkat upah akan diikuti oleh meningkatnya permintaan tenaga kerja sehingga cenderung akan mengurangi jumlah pengangguran. Kenaikan tingkat upah yang dapat diikuti oleh penambahan jumlah tenaga kerja hanya akan terjadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan harga jual barang (Payaman J. Simanjutak, 2001).

Tinggi rendahnya jumlah tenaga kerja yang digunakan oleh perusahaan dipengaruhi oleh tinggirendahnya jumlah barang yang diproduksi oleh tenaga kerja tersebut. Tinggi rendahnya barang yang diproduksi perusahaan tergantung pada tinggi rendahnya jumlah barang yang diminta konsumen. Semakin tinggi jumlah barang yang diminta oleh konsumen berarti jumlah barang yang diproduksi oleh suatu perusahaan akan mengalami peningkatan, sehingga jumlah tenaga kerja yang digunakan oleh perusahaan tersebut juga akan semakin tinggi (Payaman J. Simanjutak, 2001).

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat dijelaskan dari hasil penelitian ini bahwa dampak kenaikan upah kurang memberikan efek terhadap penurunan penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bone. Hal ini bisa disebabkan oleh kenaikan pertumbuhan UKM yang terjadi sehingga dampak dari kenaikan upah tidak begitu terlalu besar.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan judul penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, rumusan hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama. Pertumbuhan Usaha Kecil Menengah (UKM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan.

Kedua, Tingkat Upah Minimum Regional (UMR) usaha kecil menengah tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan.

Ketiga, Pertumbuhan Usaha Kecil Menengah (UKM) dan tingkat upah minimum tenaga kerja (UMR) usaha kecil menengah secara bersama-sama berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, adapun saran sebagai berikut:

Pertama, Pemerintah Kabupaten Bone dapat memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kemampuan penyerapan tenaga kerja dan mengurangi pengangguran

Kedua, Pertumbuhan UKM memiliki pengaruh yang paling besar terhadap jumlah tenaga kerja. Rangsangan terhadap pertumbuhan UKM dapat dilakukan melalui pemberian kredit yang tepat guna, pelatihan inovasi usaha kecil menengah ke depannya.

REFERENSI

- Azrin, *Kewirausahaan*, Jakarta: Salemba Empat, 2004.
- Azis, Prabowo. 1997. Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Subsektor Industri Kecil di Kabupaten Tegal”. *Tesis* FE Universitas Diponegoro, Semarang, Tidak Dipublikasikan
- Depnakertrans RI Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, 2007, Standar Minimum Balai Latihan Kerja
- Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis*, Jakarta: Erlangga, 2002
- Hanum Wirda.2010. Analisis pengaruh perkembangan industry UKM terhadap pertumbuhan sektor Industri sumatera utara . Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara
- Hapsari, Pradnya Paramita, Abdul Hakim, Saleh Soeaidy. Pengaruh Pertumbuhan Usaha Kecil Menengah (UKM) terhadap Pertumbuhan Ekonomi Daerah (Studi di Pemerintah Kota Batu). *Wacana*. 17(2), 2014, hal 2.
- Husain Umar, *Desain Penelitian MSDM dan perilaku karyawan*, Jakarta: PT Grafindo Persada, 2010.
- Ina Primiana, *Menggerakkan Sektor Rill dan UKM dan Industri*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Kuncoro. 2002. *Manajemen Perbankan, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Martin Perry, *Mengembangkan usaha kecil*, Jakarta: Raja Grafindo, 2000.
- Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis dalam Persepektif Islam*, Malang: Press, 2007.
- Muhammad Ismail Yusanto, *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002.
- Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis dalam Persepektif Islam*, Malang: UIN Malang Press, 2007.