

**KONTRIBUSI USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH
TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA
DI KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Syariah (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



NURUL MUSYAYYADAH
16 0401 0001

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

**KONTRIBUSI USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH
TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA
DI KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Syariah (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Pembimbing:

- 1. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A**
- 2. Abdul Kadir Arno, SE.Sy., M.Si**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Nurul Musyayyadah

NIM : 16 0401 0001

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan. Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 1 Oktober 2022

Yang Membuat Pernyataan,



Nurul Musyayyadah






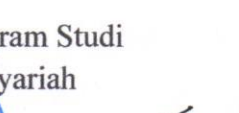
NIM 16 0401 0001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Kontribusi Usaha Mikro Kecil dan Menengah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Palopo yang ditulis oleh Nurul Musyayyadah Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0401 0001, Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Jum'at, tanggal 25 November 2022 Miladiyah bertepatan dengan 1 Jumadil Awal 1444 Hijriyah telah diperbaiki sesuai cacatan dan permintaan Tim Penguji dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 22 Mei 2023

TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Takdir, S.H., M.H. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Fasiha, S.EI., M.EI. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Ilham S, S.Ag., M.A. | Penguji I | () |
| 4. Muh. Ikhsan Purnama, S.E.Sy., M.E. | Penguji II | () |
| 5. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. | Pembimbing I | () |
| 6. Abdul Kadir Arno, S.E.Sy., M.Si. | Pembimbing II | () |

Mengetahui



a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Takdir, S.H., M.H.
NIP 19790724 200312 1 002



Ketua Program Studi
Ekonomi Syariah

Dr. Fasiha, S.EI., M.EI.
NIP 19810213 200604 2 002

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ
وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِمْ وَصَحْبِهِمْ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ ۝

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt yang telah menganugerahkan rahmat dan hidayahnya serta memberikan kesehatan dan kekuatan lahir dan batin sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “Strategi Pengembangan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Berbasis Ekonomi Kreatif Bidang Kuliner Di Kota Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. Kepada para keluarga, sahabat, dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi dalam bidang ekonomi syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan, dorongan, dan do’a dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan kepada :

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I, II, dan III IAIN Palopo.
2. Dr. Takdir, SH.,MH. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo.

3. Dr. Fasiha S.E.,M.EI, selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
4. Dr. Muh. Ruslan Abdullah Fasiha, S.EI., M.A dan Abdul Kadir Arno, SE.Sy., M.Si selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan arahan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Ilham S.Ag., M.A selaku Dosen Penasehat Akademik dan sekaligus sebagai penguji I saya yang telah memberikan masukan dan arahan dalam rangka penyelesaian skripsi.
6. Muh. Ikhsan Purnama, SE.Sy., ME. Selaku penguji II saya yang telah memberikan masukan dan arahan dalam rangka penyelesaian skripsi.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Madehang S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Yusri Al-Ihsan dan ibunda Ratnah Umar, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya. Serta Saudara laki-lakiku, yang memberikan

dukungan dan doa. Mudah-mudahan Allah swt. mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.

10. Sahabat (Nurul Annisa Mukhtar, Nur Isni, Nabila Najma, Musdalipa) yang selalu memberikan semangat, masukan dukungan serta motivasi kepada penulis.

11. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Palopo angkatan 2016 (khususnya kelas D), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan bantuan, motivasi, dorongan, kerjasama, dan amal bakti yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang layak di sisi Allah SWT.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun sangat diharapkan.

Akhir penulis berharap, semoga skripsi ini bermanfaat dan semoga Allah SWT menuntun ke arah yang benar dan lurus.

Palopo, 1 Maret 2022

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ža	Ž	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِيّ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اُوّ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ
هَوَّلَ

: *kaifa*

: *hauला*

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya zberupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... آ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
إِ...	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
أُ...	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ

: *māta*

رَمَى

: *rāmā*

قِيلَ

: *qīla*

يَمُوتُ

: *yamūtu*

4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةَ الْأَطْفَالِ	: <i>raudah al-atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَائِضِلَةُ	: <i>al-madīnah al-fādilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-hikmah</i>

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbanā</i>
نَجِّينَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-haqq</i>
نُعْمَ	: <i>nu'ima</i>
عَدُوُّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf ى ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh

عَلِيٌّ	: 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif lam ma'rifah* (اَل). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang

ditransliterasi seperti biasa , al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalāh</i> (bukan <i>az-zalzalāh</i>)
الفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: <i>ta'murūna</i>
النَّوْعُ	: <i>al-nau'</i>
شَيْءٌ	: <i>syai'un</i>
أَمْرٌ	: <i>umirtu</i>

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa

Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ *Dīnu* بِاللَّهِ *billāh*

adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fī rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama

pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= Subhanahu Wa Ta'ala
SAW.	= Sallallahu 'Alaihi Wasallam
AS	= 'Alaihi Al-Salam
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat Tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PRAKATA	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	vii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR AYAT	xvi
DAFTAR HADIS	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	8
B. Deskripsi Teori	11
1. Kontribusi	11
2. Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)	13
3. UMKM dalam Perspektif Islam	24
4. Tenaga Kerja	27
5. Penyerapan Tenaga Kerja.....	33
6. Kesejahteraan Tenaga Kerja.....	34
C. Kerangka Pikir.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	38
B. Populasi dan Sampel.....	38
C. Fokus Penelitian	39
D. Teknik Pengumpulan Data	39
E. Instrumen Penelitian	40
F. Teknik Analisis Data	40
G. Definisi Operasional Variabel	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Hasil Penelitian.....	48
B. Pembahasan	60
BAB V PENUTUP	65
A. Simpulan	66
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR AYAT

Kutipan ayat 1 QS At-Taubah/9 : 105	25
---	----



DAFTAR HADIS

Hadis Tentang Pekerjaan Yang Baik	25
---	----



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pengangguran di Indonesia.....	2
Tabel 1.2 Jumlah UMKM di Indonesia.....	4
Tabel 2.1 Kriteria UMKM	14
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	48
Tabel 4.4 Pelaku UMKM di Kota Palopo	49
Tabel 4.5 Tenaga Kerja UMKM di Kota Palopo	52
Tabel 4.6 Perkembangan Jumlah Penduduk di Kota Palopo	55
Tabel 4.7 Perkembangan Jumlah Angkatan Kerja, Orang yang Bekerja dan Pengangguran	56
Tabel 4.8 Perkembangan Unit Usaha UMKM.....	57
Tabel 4.9 Tenaga Kerja yang Diserap Oleh UMKM	58



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	36
---------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 Foto Observasi
- Lampiran 3 Nota Dinas Pembimbing
- Lampiran 4 Halaman Persetujuan Pembimbing
- Lampiran 5 Hasil Turnitin
- Lampiran 6 Nota Dinas Verifikasi
- Lampiran 7 Nota Dinas Penguji
- Lampiran 8 Persetujuan Penguji
- Lampiran 9 Riwayat Hidup



ABSTRAK

Nurul Musyayyadah, 2022 "*Kontribusi UMKM Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Palopo*". Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing Oleh Muh. Ruslan Abdullah dan Abd. Kadir Arno.

Skripsi ini membahas tentang Kontribusi UMKM Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Palopo. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi UMKM dan kondisi tenaga kerja di Kota Palopo serta untuk mengetahui kontribusi UMKM terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dan kuantitatif (mixed). Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan field research dan library research serta menggunakan instrumen penelitian yaitu wawancara dan dokumen (arsip). Metode analisis data yang digunakan mengacu pada teknik analisis data kualitatif model Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan juga menggunakan rumus kontribusi. Hasil Penelitian menunjukkan Kondisi UMKM di Kota Palopo sebelum adanya pandemi covid-19 mengalami peningkatan yang dapat dilihat dari banyaknya bermunculan usaha baru terutama dalam sektor kuliner sehingga dengan kehadiran UMKM ini tentunya memiliki dampak yang baik terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan di Kota Palopo.

Kata Kunci : Kontribusi, UMKM, Tenaga Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan penduduk di suatu daerah sangat dibutuhkan namun jika peningkatan jumlah penduduk yang relatif cepat dan tidak diikuti dengan kesempatan kerja bagi masyarakat di daerah tersebut akan memberikan masalah baru yaitu masalah pengangguran. Sebab perkembangan dan pertumbuhan penduduk yang sangat tinggi dan jumlah angkatan kerja yang banyak, tidak seimbang dengan ketersediaan lapangan kerja yang ada, sehingga penyerapan tenaga kerja tidak berjalan dengan semestinya.

Pertumbuhan tenaga kerja yang lebih besar dibandingkan dengan ketersediaan lapangan kerja menimbulkan pengangguran yang tinggi. Pengangguran merupakan salah satu masalah utama dalam jangka pendek yang selalu dihadapi setiap negara. Karena itu setiap perekonomian negara pasti menghadapi masalah pengangguran, yaitu pengangguran alamiah (*natural rate of unemployment*)¹

Mulyadi mendefinisikan pengangguran sebagai angka yang memperlihatkan berapa banyak jumlah dari golongan angkatan kerja yang masih dalam proses mencari pekerjaan. Sedangkan Sukirno mendefinisikan pengangguran

¹Riyadi Nurrohman, Zainal Arifin, "Analisis Pertumbuhan Ekonomi dan Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah", *Jurnal Ekonomi Pembangunan* Vol. 8 No. 1 (2018): 247, <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jep/article/view/3600>

adalah golongan angkatan kerja yang mau mendapatkan pekerjaan tetapi mereka belum mendapatkan pekerjaan tersebut.²

Saat ini kondisi pengangguran di Indonesia mengalami kenaikan sebesar 7,05 juta orang, dimana pada tahun 2018 tingkat pengangguran mengalami penurunan sebesar 7,00 dibanding pada tahun 2017 sebesar 7,04, ini diakibatkan memasuki era revolusi industri 4.0, di mana teknologi Banyak digunakan untuk mengganti tenaga kerja manusia. Diduga dampak revolusi industri 4.0 akan menyebabkan 50 juta Tenaga kerja akan kehilangan pekerjaan mereka atau hampir separuh dari total angkatan kerja di Indonesia. Hal ini terjadi karena banyak tenaga kerja di Indonesia masih rentan terhadap perkembangan teknologi.

Tabel 1.1
Jumlah pengangguran di Indonesia (juta)

Tahun	Jumlah pengangguran
2015	7,56
2016	7,03
2017	7,04
2018	7,00
2019	7,05

Sumber : Badan Pusat Statistik

Dari tahun 2015-2019 jumlah pengangguran di Indonesia tidak stabil setiap tahunnya. Melihat kondisi pengangguran saat ini yang masih tinggi maka salah satu solusi untuk mengurangi tingginya angka pengangguran yaitu dengan menciptakan lapangan pekerjaan yang baru yang berskala kecil dan mampu

²Achmad Selamet et al., *Database Pengangguran Berpendidikan Tinggi Di Sulawesi Tenggara*, Edisi 1 (Yogyakarta: Deepublish, 2015), 48

bertahan dalam menghadapi krisis global. Berkembangnya perekonomian di suatu wilayah itu ditinjau dari kegiatan berwirausaha baik dalam skala besar maupun skala kecil.

Wirausaha merupakan seseorang yang mampu melihat peluang dan kesempatan dalam mencari dana dari menjalankan suatu usaha baru untuk menghasilkan produk yang baru, dan orang tersebut berani mengambil risiko untuk mencapai kesejahteraan hidupnya.³ Adanya barang dan jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat, terjadinya penyerapan tenaga kerja, dan juga perputaran uang yang cepat itu tidak lepas dari peran wirausaha. Dapat dilihat bahwa peran wirausaha dan masyarakat yang menjalankan usaha berskala kecil ini memiliki kontribusi dalam memicu pertumbuhan dan pembangunan suatu wilayah.

UMKM telah diakui diberbagai negara sebagai penyelamat pembangunan ekonomi dan perbaikan kesejahteraan sosial masyarakat terkhusus pada negara berkembang seperti Indonesia yang mana UMKM terus mengalami perkembangan dari tahun ke tahun⁴. Berikut perkembangan UMKM yang ada di Indonesia dari tahun 2015-2018 pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Jumlah UMKM di Indonesia (unit)

TAHUN	Jumlah UMKM
2015	59.267.759

³Mudjiarto, Aliaras Wahid, *Membangun Karakter dan Kepribadian Kewirausahaan*, Edisi 2 (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 2

⁴Rahmawati et al., *Bisnis Usaha Kecil Menengah; Akuntansi, Kewirausahaan, dan Manajemen Pemasaran*, Edisi (Yogyakarta: Ekuilibria, 2016), 73

2016	61.656.547
2017	62.928.077
2018	64.199.606

Sumber : www.depkop.go.id

Pada tabel di atas, UMKM Indonesia terus mengalami perkembangan yang dapat membantu pertumbuhan ekonomi Indonesia. Dari tahun 2015-2016 jumlah UMKM mengalami perkembangan sebesar 4,03% atau jika di jumlahkan sebesar 2.388.788. Di tahun 2016-2017 juga mengalami perkembangan sebesar 2,06% dan jika dijumlahkan yaitu sebanyak 1.271.529. Di tahun selanjutnya yaitu tahun 2017-2018 UMKM masih mengalami perkembangan yaitu sebesar 2,02% atau jika dijumlahkan yaitu sebanyak 1.271.529 unit.⁵

Usaha mikro kecil dan menengah memberikan kontribusi yang sangat penting untuk menciptakan pembangunan ekonomi yang adil dan merata baik di negara maju dan juga negara berkembang seperti Indonesia. Peran pembangunan ekonomi yang paling nyata adalah dalam hal penyerapan tenaga kerja. Dimana kita ketahui sekarang banyak usaha-usaha mikro kecil dan menengah yang membuka lapangan kerja bagi tenaga kerja yang membutuhkan lapangan kerja, karena usaha mikro kecil dan menengah tidak memerlukan banyak syarat seperti dalam perusahaan. Maka dari itu pemerintah harus mampu mengelola sumber daya alam (SDA) dan sumber daya manusia (SDM) yang ada dan bagaimana peran wirausaha atau pengusaha dalam mewujudkan pertumbuhan ekonomi di Kota Palopo. Namun kita sebagai tenaga kerja juga perlu meningkatkan kesadaran diri dan Pemerintah juga dapat mendukung pelaku UMKM yang ada di Kota

⁵Kementerian Koperasi dan UMKM, *Perkembangan Data Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dan Usaha Besar (UB) tahun 2016-2017, 2018*, <http://www.depkop.go.id/data-umkm>

Palopo agar dapat menyerap tenaga kerja lebih banyak lagi, sehingga dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang bisa lebih berkembang ke depannya.

Menurut BPS kota Palopo pada tahun 2014 jumlah penduduk di Kota Palopo yaitu sebanyak 164.000 jiwa. Dari seluruh jumlah penduduk di Kota Palopo tahun 2014 ada 67.996 jiwa yang tergolong sebagai angkatan kerja. Dan dari jumlah angkatan kerja tersebut ada sebanyak 62.456 jiwa yang bekerja dan yang menganggur sisanya sebanyak 5.540 jiwa. Tahun 2015 jumlah penduduk di Kota Palopo ada 168.894 jiwa dan ada 65.346 jiwa yang tergolong angkatan kerja. Dari jumlah angkatan kerja tersebut ada 57.456 jiwa yang bekerja dan menganggur sisanya sebanyak 7.890 jiwa. Jika dibandingkan dengan tahun 2014 maka jumlah angkatan kerja di Kota Palopo mengalami penurunan dari 67.996 menjadi 65.346.⁶

Pada tahun 2017 jumlah penduduk di Kota Palopo per November 2019 ada sebanyak 176.907. Sedangkan pada tahun 2018 jumlah penduduk di Kota Palopo sebanyak 180.678. Jumlah penduduk dari tahun 2017-2018 mengalami peningkatan yaitu sebanyak 3.771 jiwa. Pada Tahun 2017 ada 75.563 yang tergolong sebagai angkatan kerja dan ada sebanyak 67.278 jiwa yang bekerja dan sisanya ada sebanyak 8.285 jiwa yang menganggur. Di tahun 2018 ada sebanyak 75.829 yang tergolong sebagai angkatan kerja. Dan dari golongan angkatan kerja tersebut ada 67.034 jiwa yang bekerja, dan sisanya yaitu sebanyak 8.795 yang menganggur.

Menurut data BPS Kota Palopo Per November 2019 persentase tingkat pengangguran yang ada di Kota Palopo pada tahun 2014 sebesar 8,15%. Sedangkan pada tahun 2015 sebesar 12,07 persen. Jika dilihat mengalami

⁶ Badan Pusat Statistik Kota Palopo 2019

peningkatan 3,92%. Pada tahun 2017 tingkat pengangguran sebesar 10,96%.⁷ Jika dibandingkan pada tahun 2015 persentasenya mengalami penurunan sebesar 1,11%. Namun jika dibandingkan dengan tahun 2018 persentase tingkat pengangguran sebesar kembali naik dari 10,96% menjadi 11,60%. Hal tersebut membuktikan bahwa tingkat pengangguran di Kota Palopo masih cukup tinggi sebab dalam hal tersebut Kota Palopo sendiri berada di urutan kedua untuk kategori Kabupaten atau Kota dengan tingkat pengangguran tertinggi di Sulawesi Selatan.

Berdasarkan masalah di atas, peneliti mencoba memberikan suatu alternatif apakah dengan Usaha Mikro Kecil dan Menengah mampu menyerap tenaga kerja dengan judul penelitian *“Kontribusi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Palopo”*

B. Batasan Masalah

Agar fokus pada penelitian ini tidak begitu meluas maka penelitian ini harus dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu pada penelitian ini penulis hanya akan membahas yang berkaitan dengan judul yaitu untuk mencari kontribusi usaha mikro kecil dan menengah terhadap penyerapan tenaga kerja yang ada di Kota Palopo dengan melibatkan 10 orang informan yang terdiri dari 5 pemilik UMKM dan 5 orang tenaga kerja UMKM.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kondisi usaha mikro kecil dan menengah di Kota Palopo ?

⁷ Badan Pusat Statistik Kota Palopo 2019

2. Bagaimana kondisi tenaga kerja di Kota Palopo ?
3. Bagaimana kontribusi usaha mikro kecil dan menengah terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagaimana yang telah diuraikan dari latar belakang dan rumusan masalah yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana kondisi usaha mikro kecil dan menengah di Kota Palopo.
2. Untuk mengetahui bagaimana kondisi penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo.
3. Untuk mengetahui bagaimana kontribusi usaha mikro kecil dan menengah terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan juga dapat menjadi rujukan bagi masyarakat dan juga dapat menjadi referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian mengenai Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam memberikan ilmu pengetahuan kepada masyarakat dan dapat menjadi bahan rujukan.

BAB II

TINJAUAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Jumardi Budiman dan Herculana dalam Jurnal *Peran UMKM dalam Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pontianak* dengan hasil penelitian yaitu yang pertama sektor UMKM di Kota tersebut memiliki peran menyerap tenaga kerja sebesar 36,33% dari semua keseluruhan pada angkatan kerja. Yang kedua di Kota Pontianak sendiri angkatan kerja yang terserap paling banyak ialah memiliki keterampilan yang masih kurang serta pendidikan yang masih rendah. Yang ketiga UMKM sendiri memiliki peran dalam peningkatan tenaga kerja dalam hal keterampilan melalui bimbingan secara intensif.⁸

Hendri Muda Harahab dalam Skripsi yang berjudul *Peranan UMKM dalam Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Medan* berdasarkan dari penelitian yang dilakukan diketahui UMKM di Kampung Susuk memiliki peran yang belum bisa menjadi solusi untuk masyarakat agar bisa memperoleh pekerjaan karena UMKM yang ada hanya membuka atau merekrut tenaga kerja yang sifatnya hanya membantu dalam usaha mereka sedangkan UMKM lain para pemiliknya turun langsung dalam melaksanakan usahanya sedangkan menurut para tenaga kerja apa yang mereka peroleh saat bekerja di UMKM sudah layak dan cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka walaupun jam kerjanya belum sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu kesejahteraan yang diperoleh tenaga kerja dirasa masih terbilang cukup walaupun gaji yang diterima

⁸Jumardi Budiman dan Herculana, "Peran UMKM dalam Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pontianak" *Jurnal Ekonomi Integra* Vol. 11 No. 2 (Juni 2021): 96-97, <http://journal.stieip.ac.id/index.php/iga>

serta jam kerja belum sesuai dengan pengaturan pemerintah tetapi observasi yang sudah dilakukan mendapatkan beberapa tanggapan bahwa gaji yang diperoleh belum bisa meningkatkan pendapatan, jaminan kesehatan serta pendidikan yang berasal dari pihak UMKM karena gaji yang mereka peroleh hanya bisa untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.⁹

Yuli Rahmini Suci dalam jurnal *Perkembangan UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) di Indonesia*. Dari hasil penelitian tersebut UMKM memiliki titik kelemahan tersendiri salah satunya yaitu kurangnya modal baik itu jumlah maupun sumbernya, kurangnya kemampuan dan keterampilan serta terbatasnya pasar yang selalu dihadapi oleh UMKM dalam melakukan usahanya. Persaingan bisnis yang kurang sehat menjadikan ruang lingkungannya menjadi sangat terbatas dan sempit sehingga pemerintah diperlukan untuk ikut membantu menyelesaikan permasalahan tersebut.¹⁰

Anton Trianto dalam Jurnal *Elastisitas Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Sumatera Selatan*. Dari hasil penelitian tersebut elastisitas pada periode 2011-2015 tenaga kerja yang ada di Provinsi Sumatera Selatan termasuk dalam kategori Inelastis dan pada tahun 2013 termasuk dalam kategori elastis, artinya pertumbuhan ekonomi pada masa periode tersebut tidak mendukung pertumbuhan tenaga kerja pada masa itu. Dari pembahasan tersebut juga adapun hasilnya yaitu perbandingan antara nilai elastisitas antara kabupaten atau kota setiap tahunnya

⁹Hendri Muda Harahab, Skripsi, “Peranan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dalam Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Medan”, (Medan: Universitas Sumatera Utara, 2019) h. 82

¹⁰Yuli Rahmini Suci, “Perkembangan UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) di Indonesia” *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* Vol. 6 No. 1 (2017): 57, <http://e-journal.upp.ac.id/index.php/Cano/article/view/1239>

tidak sama. Adapun kesimpulannya bahwa kabupaten atau kota di Sumatera Selatan belum terlalu stabil dalam hal pertumbuhan ekonomi sehingga hal itu yang menyebabkan tidak stabilnya dan tidak meratanya penyerapan tenaga kerja pada daerah tersebut.¹¹

Ramadhan Prasetyo Wibawa dan Niza Rizki Anggitaria dalam jurnal berjudul *Kontribusi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran* dari hasil penelitian diperoleh dengan studi kasus pada UMKM kerajinan sepatu kulit di Kabupaten Magetan maka diperoleh yang pertama perkembangan UMKM dalam kerajinan sepatu kulit tersebut memiliki peningkatan dari segi produksi serta teknologi. Yang kedua tingkat pengangguran yang diperoleh di Kabupaten Magetan mengalami peningkatan karena berdasarkan pada data yang diperoleh dari dinas perdagangan dan industri di tahun 2013-2014 mengalami peningkatan 0,42% ditahun 2014-2015 meningkat 1,77%, ditahun 2015-2016 menurun menjadi 3,03% sedangkan ditahun 2016-2017 tingkat pengangguran meningkat menjadi 3,1%. Peningkatan disebabkan karena tidak terjadi keseimbangan antara tingkat lulusan pendidikan dengan lapangan kerja yang tersedia. Yang ketiga kontribusi UMKM ialah meningkatkan potensi daerah serta sebagai salah satu bagian dari solusi agar bisa mengurangi tingkat pengangguran di daerah tersebut.¹²

¹¹Anton Trianto, "Elastisitas Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Sumatera Selatan", *Jurnal Akuisisi* Vol. 13 No. 1 (2017): 36, <https://media.neliti.com/media/publications/89982-ID-elastisitas-penyerapan-tenaga-kerja-di-p.pdf>

¹²Ramadhan Prasetyo Wibawa dan Niza Rizki Anggitaria "Kontribusi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran" *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi* Vol. 5 No.1 (2020): 23, <http://journal.upgris.acount.id/indeks.php/eqlibriapendidikan>

B. Deskripsi teori

1. Kontribusi

Kontribusi berasal dari bahasa Inggris, dari kata *contribute, contribution* yang memiliki arti keterlibatan, keikutsertaan, melibatkan pribadi atau diri, atau bisa juga diartikan sebagai sumbangan.¹³ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata kontribusi berasal dari dua kata, yaitu yang pertama adalah uang iuran, dan yang kedua adalah sumbangan.¹⁴ Jadi dalam hal ini kontribusi itu bisa berupa tindakan atau materi jika dilihat dari asal kata kontribusi. Namun jika dilihat dari pengertian kontribusi menurut KBBI kontribusi artinya pengertian kontribusi itu terbatas pada pemberian barang, jasa atau bantuan tenaga, dan uang, tanpa harus ikut serta dalam proses perencanaan dan pelaksanaan tujuan yang hendak dicapai.

a. Kontribusi menurut para ahli

- 1) Dany H, Kontribusi dalam pemahamannya, definisi kontribusi adalah suatu bentuk sumbangan dalam bentuk material (uang) yang bisa disokongkan atau sumbangan. Sumbangan ini bisa dilakukan dengan kolektif seperti dilakukan dalam salah satu situs kita bisa kumpulkan dalam masyarakat.
- 2) Yandiyanto, makna kontribusi adalah kumpulan adanya uang iuran yang di dapatkan dari anggota atau masyarakat yang bentuknya

¹³Lukman Surya, Nur Kholik, *Manifesto Modernisasi Pendidikan Islam Ulasan Pemikiran Soekarno*, Edisi 1. (Tasikmalaya: Edu Publisher, 2020), 16

¹⁴ Boli Sabon Max, *Pendekatan Dogmatik Hukum dan Teori Hukum Terhadap Fungsi Sosial Hak Milik Dalam Konteks Negara Hukum Pancasila*, Edisi 1 (Jakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya, 2019), 255

sumbangan. Sumbangan ini kemudian dikelola dan diharapkan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam masyarakat itu sendiri.

- 3) T. Guritno menurutnya pengertian kontribusi adalah sumbangan yang diberikan seseorang sebagai upaya membantu kerugian atau membantu kekurangan terhadap hal yang di butuhkan. Hal yang dibutuhkan ini bisa dilakukan secara bersama dalam membantu masyarakat yang terkena bencana.

Namun dalam penelitian ini kontribusi yang dimaksud adalah bagaimana peran dan sumbangan UMKM terhadap tenaga kerja. Apakah dengan adanya UMKM bisa menyerap tenaga kerja sehingga akan mengurangi jumlah pengangguran yang ada.

b. Manfaat Kontribusi

- 1) Memperkuat integrasi sosial masyarakat
- 2) Membantu masyarakat yang kekurangan
- 3) Mendorong masyarakat untuk bisa melakukan terobosan-terobosan yang baru dalam upaya memenuhi kebutuhan hidupnya
- 4) Menumbuhkan sikap kepedulian dalam kehidupan masyarakat.

c. kontribusi merujuk kepada

- 1) Donasi
- 2) Berbagi
- 3) Pembayaran
- 4) Sistem pembayaran antara pembayar dengan pembagian pembayaran kepada beberapa pihak dalam kewajiban serta tanggungjawab secara adil.

- 5) Publikasi disurat kabar, majalah, dll.
- 6) Pemindahan dari konten audio atau video oleh broadcasters dalam masa untuk distribusi (misalnya link audio atau video untuk acara olahraga atau tempat ruang konser dengan broadcasters studio)
- 7) Margin kontribusi dalam akuntansi analisis dan biaya.¹⁵

2. Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)

a. Pengertian Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM)

UMKM banyak didefinisikan dengan berbagai aspek dan kriteria yang berbeda tergantung disetiap negara dan aspek-aspek lainnya.oleh karena itu, perlu ada tinjauan lebih lanjut terkait definisi-definisi tersebut agar dapat diperoleh pengertian yang sesuai tentang UMKM di Indonesia sendiri, terdapat berbagai definisi yang berbeda mengenai UMKM berdasarkan kepentingan lembaga yang memberi definisi. Pengertian tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) tidak selalu sama, tergantung konsep yang digunakan Negara tersebut. Mengenai pengertian atau definisi usaha kecil ternyata sangat bervariasi, di suatu Negara berlainan dengan Negara lain. Dalam definisi tersebut mencakup sedikitnya dua aspek yaitu aspek penyerapan tenaga kerja dan pengelompokkan perusahaan ditinjau dari jumlah tenaga kerja yang diserap dalam gugusan/ kelompok perusahaan tersebut.

Sesuai dengan Undang-Undang No 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).

¹⁵ Riolan, “ pengertian jenis manfaat konsep kontribusi”, April 10.<https://www.bospedia.com/2019/05/pengertian-jenis-manfaat-konsep-kontribusi.html?m=1>

1) Pengertian UMKM

- a) Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana di atur dalam Undang-Undang ini.
- b) Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.
- c) Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.¹⁶

2) Kriteria UMKM

Tabel 2.1

No	Uraian	Kriteia		Jumlah Tenaga
		Aset	Omset	

¹⁶Mudrajad Kuncoro, *Masalah, Kebijakan, dan Politik*, (Jakarta Timur: Erlangga. 2010),

				Kerja
1	Mikro	Max 50 juta	Max 300 Juta	<5 Orang
2	Kecil	>50 – 500 juta	> 300 juta – 2,5 M	5-9 Orang
	Menengah	>500 juta – 10 M	> 25 M – 10 M	20- 99 Orang

Sumber : diolah dari Undang- Undang No 20 Tahun 2008 dan Data dari Badan Pusat Statistik

Mengenai Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) tidak selalu sama, tergantung konsep yang digunakan. Dalam konsep tersebut mencakup sedikitnya dua aspek yaitu aspek penyerapan tenaga kerja dan aspek pengelompokan perusahaan ditinjau dari jumlah tenaga kerja yang diserap dalam kelompok perusahaan tersebut. Usaha kecil dioperasikan dan dimiliki secara independen, tidak dominan dalam daerahnya dan tidak menggunakan praktek-praktek inovatif.

Menurut Badan Pusat Statistik, Usaha Kecil Menengah merupakan sebuah usaha dimana usaha tersebut mempunyai 1-4 anggota maka dikatakan sebagai industri kerajinan dan rumah tangga. Dan usaha dengan 5-19 orang pekerja dikatakan sebagai industri kecil.¹⁷ Sedangkan menurut Bank Indonesia

¹⁷Rachmawan Budiarto, “Pengembangan UMKM: Antara Konseptual dan Pengalaman Praktis, Edisi 1 (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015), 3

menjelaskan UKM ditinjau dari jumlah asetnya, dimana UMKM adalah usaha yang jumlah asetnya kurang dari 600 juta dan tidak termasuk tanah dan bangunan.

Dinamika UMKM telah memberikan sumbangan signifikan terhadap perkembangan perekonomian di Indonesia. UMKM juga mampu menciptakan lapangan pekerjaan lebih cepat dibanding dengan sektor usaha lainnya. UMKM juga berpotensi memberikan sumbangan nilai tambah bagi perekonomian. Perkembangan UMKM di Indonesia berpotensi menciptakan pertumbuhan terpadu yang tidak hanya mengandalkan *trickle down effect* berupa pertumbuhan ekonomi dan peningkatan lapangan kerja semata, tetapi juga dapat mendorong terwujudnya distribusi pendapatan yang lebih merata dan pengurangan tingkat kemiskinan.¹⁸

Peranan usaha mikro kecil menengah terhadap pemberdayaan masyarakat yaitu :¹⁹

- a) Menurunnya angka penduduk miskin. Dengan banyaknya jumlah lapangan kerja yang tersedia dan juga banyaknya jumlah tenaga kerja yang terserap dalam Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) akan mengakibatkan meningkatnya kesejahteraan penduduk.
- b) Adanya usaha peningkatan pendapatan dalam usaha mikro kecil dan menengah yang dilakukan masyarakat dengan mendirikan usaha baru dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Jadi maksudnya dengan adanya

¹⁸ Rachma Fitriati, *Menguk Daya Saing UMKM Industri Kreatif*, (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UI, 2015), 6

¹⁹ Pradnya Paramita Hapsari, Abdul Hakim, dan Saleh Soeaidy, “Pengaruh Pertumbuhan Usaha Kecil Menengah (UKM) Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Daerah (Studi Di Pemerintah Kota Batu), Vol. 17 No. 2 (2014): 91-92, <https://wacana.ub.ac.id/index.php/wacana/article/view/308>

kenaikan jumlah usaha yang diciptakan oleh masyarakat yang menjadi target pemberdayaan.

- c) Adanya rasa kepedulian masyarakat dalam upaya meningkatkan kesejahteraan keluarga yang kurang mampu yang berada di sekitarnya.
- d) Adanya sikap mandiri dalam masyarakat dengan adanya perkembangan dalam usaha produktif di masyarakat, bertambah luasnya hubungan sosial antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lainnya.
- e) Pengertian mengenai Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) tidak selalu sama, tergantung konsep yang digunakan. Dalam konsep tersebut mencakup sedikitnya dua aspek yaitu aspek penyerapan tenaga kerja dan aspek
- f) pengelompokan perusahaan ditinjau dari jumlah tenaga kerja yang diserap dalam kelompok perusahaan tersebut. Usaha kecil dioperasikan dan dimiliki secara independent, tidak dominan dalam daerahnya dan tidak menggunakan praktek- praktek inovatif. Tapi usaha yang bersifat kewirausahaan adalah usaha yang pada awalnya bertujuan untuk tumbuh dan menguntungkan serta dapat dikarakteristikan dengan praktek-praktek inovasi strategis.

Sedangkan pengertian UMKM menurut Departemen Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UU No. 9 Tahun 1995), yang dimaksud dengan Usaha Kecil (UK), termasuk Usaha Mikro (UMI) adalah entitas usaha yang mempunyai memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 200.000.000,- tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, dan memiliki penjualan tahunan

paling banyak Rp 1.000.000.000,-. Sementara itu, Usaha Menengah (UM) merupakan entitas usaha milik warga negara Indonesia yang memiliki kekayaan bersih antara Rp 200.000.000 s.d. Rp10.000.000.000,- tidak termasuk tanah dan bangunan.

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

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

3) Klasifikasi UMKM

Menurut Partomo dan Soejodono (Rahmana 2010), UKM dapat diklasifikasikan menjadi 4 (empat) kelompok yaitu:

- a. Livelihood Activities, merupakan UKM yang digunakan sebagai kesempatan kerja untuk mencari nafkah, yang lebih umum dikenal sebagai sektor informal. Contohnya adalah pedagang kaki lima.
- b. Micro Enterprise, merupakan UKM yang memiliki sifat pengrajin tetapi belum memiliki sifat kewirausahaan.

- c. Small Dynamic Enterprise, merupakan UKM yang telah memiliki jiwa kewirausahaan dan mampu menerima pekerjaan sub kontrak dan ekspor.
- d. Fast Moving Enterprise, merupakan UKM yang telah memiliki jiwa kewirausahaan dan akan melakukan transformasi menjadi usaha besar (UB).

Banyak definisi oleh para ahli yang mengemukakan mengenai UMKM berdasarkan tentang konsep UMKM itu sendiri. Suatu komite untuk pengembangan ekonomi (*Committee of Economic Development*) Mangajukan konsep tentang usaha kecil/menengah dengan menekankan pada kualitas/mutudari pada kriteria kauntitatifuntuk membedakan perusahaan usaha kecil-menengahdan besar. Ada 4 konsep usaha kecil-menengah tersebut, yaitu:

- a. Kepemilikan .
- b. Operasinya terbatas pada lingkungan atau kumpulan pemodal.
- c. Wilayah operasinya terbatas pada lingkungan sekitarnya, meskipun pemasarannya dapat melampaui wilayah lokalnya .
- d. Ukuran dari perusahaan dalam industri bersangkutan lebih kecil dibandingkan dengan perusahaan lainnya dalam bidang usaha yang sama. Ukuran yang dimaksud bisa jumlah pekerja/karyawan atau satuan lainnya yang signifikan.

Kelebihan dan Kekurangan UMKM adalah sebagai berikut :

a. Kelebihan

- 1) Organisasi internal sederhana.
- 2) Mampu meningkatkan ekonomi masyarakat / padat.
- 3) Relatif aman bagi perbankan dalam pemberian kredit.
- 4) Bergerak dibidang yang cepat menghasilkan.
- 5) Mampu memperpendek rantai distribusi.
- 6) Fleksibilitas dalam pengembangan usaha.

b. Kekurangan

- 1) Lemah dalam kewirausahaan dan manajerial.
- 2) Keterbatasan ketersediaan keuangan.
- 3) Ketidakmampuan pemenuhan aspek pasar.
- 4) Keterbatasan pengetahuan produksi dan teknologi.
- 5) Ketidakmampuan informasi.
- 6) Tidak didukung kebijakan dan regulasi memadai.
- 7) Tidak terorganisir dalam jaringan dan kerjasama.
- 8) Sering tidak memenuhi standar.

Definisi lain mengenai UMKM juga dijelaskan oleh BPS (Badan Pusat Statistik), dimana BPS membagi jenis UMKM berdasarkan jumlah tenaga kerja. Menurut BPS, usaha kecil identik dengan industri kecil dan industri rumah tangga (IKRT). BPS mengklasifikasi industri berdasarkan jumlah pekerjaannya, yaitu:

1. Industri rumah tangga dengan pekerja 1-4 orang;

2. Industri kecil dengan pekerja 5- 19 orang;
3. Industri menengah dengan pekerja 20-99 orang;
4. Industri besar dengan pekerja 100 orang atau lebih.

Kurang dari Rp 300 juta. usaha kecil yang memiliki kekayaan bersih dari Rp. 50 juta sampai paling banyak Rp. 500 juta tidak termasuk tanah dan bangunan atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 300 juta sampai dengan paling banyak Rp. 2,5 miliar. Sedangkan usaha menengah adalah usaha yang Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan dimana usaha mikro yang memiliki kekayaan bersih kurang dari Rp 50 juta tidak termasuk tanah dan bangunan dan memiliki hasil penjualan memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 500 juta sampai dengan paling banyak Rp. 10 miliar tidak termasuk tanah dan bangunan atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 2,5miliar sampai dengan paling banyak Rp. 50 miliar.

4) Hambatan-hambatan UMKM

Usaha mikro kecil menengah mempunyai keterbatasan tertentu yang perlu dibenahi antara lain :²⁰

a) Sumber daya manusia

Kelemahan dibidang sumber daya manusia sangat berpengaruh pada usaha mikro dan kecil. Ada banyak alasan usaha ini dilakukan pada umumnya yang

²⁰ Jubile Enterprise, *Langkah Pertama Jadi Pengusaha UMKM*, Edisi 2 (Jubile Enterprise; 2016), 6-8

dibutuhkan kualitas manusia dalam berusaha sangatlah penting. Untuk mengatasi masalah di bidang SDM ini harus dibenahi mulai dari cara memimpin dalam usahanya. Untuk menjadi pengusaha yang tangguh dibutuhkan kreatif, jujur dan inovatif. Dan perlunya pantang menyerah dan suka akan tantangan.

b) Manajemen

Didalam usaha mikro dan kecil manajemen masih sangat lemah karena masih bersifat tradisional. Untuk mengatasi masalah seperti ini perlu adanya pelatihan-pelatihan manajemen yang dilakukan secara baik dan bertahap. Berikutnya buatlah suatu program kegiatan yang terencana, terorganisir, yang pelaksanaannya terjadwal dan hasilnya dapat diukur.

c) Permodalan dan pengelolaan keuangan

Permodalan dalam usaha mikro dan kecil cenderung lemah, pengelolaan keuangan pada usaha mikro biasanya uang pribadi tercampur dengan uang perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan seperti ini, maka akses ke bank sangat penting. Mengenai pengelolaan keuangan adalah hal-hal yang penting yang perlu mendapatkan perhatian mulai dari bagaimana cara memperoleh modal, karena terlalu sedikit jumlah modal yang digunakan akan mengganggu kelancaran usaha tersebut.

d) Pemasaran

Masalah yang paling penting adalah pemasaran bagi usaha kecil mikro dan menengah sulitnya menembus pasar dikuasai oleh pengusaha-pengusaha besar dan sulit ditembus. Demikian juga perlu dicari informasi tentang pasar sehingga dapat diketahui kekuatan pasar atau produk yang diinginkan.

5) Karakteristik Usaha Mikro Kecil Menengah

Usaha Mikro Kecil dan Menengah memiliki karakteristik atau ciri khas tertentu, yaitu :²¹

- a) Fleksibel, dimana UMKM ini jika menghadapi sebuah hambatan dalam menjalankan usahanya akan mudah berpindah ke usaha lain.
- b) Permodalannya, tidak selalu tergantung pada modal dari luar tetapi bisa berkembang dengan kekuatan modal sendiri.
- c) Dalam hal pinjaman, UMKM sanggup mengembalikan pinjaman dengan bunga yang sudah ditentukan.
- d) UMKM sudah tersebar dengan kegiatan usaha diberbagai sektor dengan alasan melayani kebutuhan masyarakat.

6) Potensi Besar UMKM

Selain memiliki hambatan, UMKM juga memiliki potensi besar yaitu sebagai berikut :²²

- a) Tidak banyak memiliki ketergantungan utang pada valuta asing atau faktor eksternal.
- b) UMKM selang waktu produksinya relatif singkat.
- c) Keperluan modal UMKM mudah didapat baik modal sendiri maupun dari luar.
- d) UMKM dapat mengembangkan skill dan seni kreatif.
- e) Menciptakan yang namanya lapangan kerja.

²¹ Zusetyo Haryo Putero., Pujiastuti, *Pengembangan UMKM Antara Konseptual dan Pengalaman*, Edisi 1 (Yogyakarta: Gadjah Mada, 2015), 6

²² Zusetyo Haryo Putero., Pujiastuti, *Pengembangan UMKM Antara Konseptual dan Pengalaman*, Edisi 1 (Gadjah Mada: Yogyakarta, 2015),17

- f) kemampuan dalam memberikan peluang bagi SDM.
- g) Sebagai penopang bagi perusahaan baik skala besar maupun skala kecil.

Kontribusi UMKM terhadap perekonomian Indonesia sangatlah besar. UMKM juga mampu menyerap tenaga kerja yang cukup besar. Jika produktivitas UMKM dapat ditingkatkan, maka dari sektor UMKM akan mampu mendongkrak lapangan pekerjaan baru dan mampu mengurangi pengangguran. Sehingga kekuatan ekonomi suatu negara memiliki hubungan yang positif dengan kontribusi UMKM terhadap perekonomian suatu negara. Semakin besar kontribusi UMKM terhadap perekonomian maka ekonomi negara tersebut akan semakin kuat.²³

UMKM telah mampu membuktikan diri sebagai salah satu solusi pertumbuhan angkatan kerja baru di Indonesia. Sifat-sifat intrinsik usahanya membuat UMKM mampu memberikan peluang usaha di kalangan industri skala rumah tangga yang banyak ditemui di setiap daerah. Perannya yang sangat signifikan dalam penyerapan tenaga kerja itu menjadikan UMKM sangat efektif sebagai peranti yang memperkuat stabilitas nasional.

3. UMKM dalam Perspektif Islam

Dalam Islam melakukan bisnis dan usaha itu dihalalkan. Seperti yang diketahui Nabi Muhammad juga adalah seorang pedagang. Selain itu banyak sahabat-sahabat Nabi pada zaman dahulu adalah para pengusaha yang sukses. Manusia diciptakan oleh Allah untuk menjadi khalifah di muka bumi dengan mengelola dan menjaga apa yang Allah titipkan. Usaha pada zaman sekarang ini

²³Ahmad Juanda et al, *Membangun Ekonomi Nasional yang Kokoh*, (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2015), 261

dikenal dengan istilah berbisnis atau berwirausaha. Dalam ekonomi Islam UMKM adalah suatu cara manusia untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya dan beribadah, menuju kesejahteraan sosial. Perintah ini berlaku untuk semua orang tanpa membedakan jabatan, pangkat, dan status seseorang. Dalam Al-Qur'an dijelaskan dalam QS At-Taubah (09), ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ

Terjemahan :

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."²⁴

Pada tafsir diatas dijelaskan Allah swt serta Rasulnya menyuruh atau memerintahkan umatnya agar bekerja karena setiap melakukan pekerjaan harus ditanamkan dalam diri bahwa ada Allah yang terus melihat apa yang kita kerjakan di dunia dan kemudian akan dipertanggungjawabkan di akhirat.

Adapun sabda Rasulullah saw tentang pekerjaan yang telah diriwayatkan oleh Ibnu Umar :

²⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Edisi 1 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 710-711

سُئِلَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَيُّ الْكَسْبِ أَفْضَلُ؟ قَالَ : عَمَلُ

الرَّجُلِ بِيَدِهِ وَكُلُّ بَيْعٍ مَبْرُورٍ

Terjemahan :

Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam ditanya, “Pekerjaan apakah yang paling utama?” Beliau menjawab, “Pekerjaan seseorang dengan tangannya sendiri dan semua perniagaan yang baik.” (HR. Thabrani dalam Al Mu’jam Kabir; shahih).²⁵

Selain itu UMKM menurut dalam pandangan memiliki beberapa karakteristik :

- a. Usaha mikro memiliki sifat ketuhanan atau ilahiyah karena didasarkan pada pengaturannya yang telah ditetapkan oleh Allah Swt yang terdapat dalam Al-Qur’an dan as sunnah.
- b. Usaha mikro memiliki perspektif pada akidah mengingat lahirnya ekonomi islam berasal dari akidah Islamiyah yang didalamnya tentunya terdapat pertanggung jawaban yang akan dimintai sesuai dengan akidah yang diyakini.
- c. Berdasarkan pada karakter “ta’abbudi, usaha mikro islam ialah berisikan aturan-aturan yang tertata yang bersifat ketuhanan.
- d. Berkaitan dengan akhlak didalam Islam tidak ada ajaran pemisahan antara akhlak dan ekonomi dan juga tidak pernah menggambarkan pembangunan ekonomi islam yang tidak memiliki akhlak.

²⁵ Ahmad Bayasut, “Ini Sabda Rasulullah Mengenai Pekerjaan yang Baik”, 4Februari2015, <https://kaltim.tribunnews.com/2015/02/04/ini-sabda-rasulullah-mengenai-pekerjaan-yang-baik>

- e. Elastic, atau al murunah dilandaskan pada hakikatnya bahwa Al-Qur'an hingga hadis keduanya merupakan sebagai sumber dari ekonomi.
- f. Objektif, didalam islam diajarkan bahwa berperilaku serta bertindak harus dilakukan dengan sebenar-benarnya dalam umat manusia menjalani kegiatan ekonomi.
- g. Realistis, dalam melakukan kegiatan ekonomi perkiraan bisnis tidak selalu sesuai antara teori dengan apa yang terjadi di lapangan atau dikenyataannya.²⁶

4. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah salah satu sumber yang sangat penting dalam kegiatan produksi. Arti lainnya tenaga kerja merupakan beberapa jumlah penduduk yang sudah memasuki usia kerja yang tepat. Kedudukan sebuah tenaga kerja sangatlah penting sehingga dikategorikan sebagai sumber daya manusia setelah faktor alam.²⁷ Pengertian tenaga kerja ditinjau dari sumber daya manusia adalah seseorang bisa melakukan kegiatan yang memiliki nilai ekonomis, yaitu dapat menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan hidupnya.²⁸

Menurut Secha Alatas dalam Fitra Kinca tahun 2007 tenaga kerja adalah sebagian masyarakat yang sudah mampu bekerja dalam memproduksi produk baik jasa maupun barang. sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 ayat 2 menjelaskan bahwa tenaga kerja

²⁶Sastro Wahdino, *Ekonomi Makro dan Mikro Islam*, Edisi 1 (Jakarta: PT. Dwicandra Wacana, 2001), 52

²⁷Nana Supriatna., Mamat Ruhimat, *Ilmu Pengetahuan Sosial (geografi, sejarah, sosiologi dan ekonomi)*, Edisi 1 (Jakarta: Grafindo media pratama, 2006), 4-5

²⁸Payaman J. Simanjutak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Islam, 1998), 1

merupakan orang yang bisa melakukan sebuah pekerjaan yang menghasilkan suatu barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.²⁹

Tenaga kerja atau *man power* adalah kelompok penduduk dalam usia kerja. Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari (1) golongan yang bekerja, dan (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari (1) golongan yang bersekolah, (2) golongan yang mengurus rumah tangga, (3) golongan lain-lain atau menerima pendapatan. Ketiga golongan dalam kelompok angkatan kerja ini sewaktu-waktu dapat menawarkan jasa untuk bekerja. Oleh karena itu kelompok ini sering juga dinamakan sebagai *potensial labour force*.

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

Tenaga kerja memiliki konsep yang terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja merupakan sebagian dari tenaga kerja yang sebenarnya terlibat dan berusaha berpengaruh dalam proses produktif yang

²⁹Herlan Firmansyah et al, *Advanced Learning Economics 2*, Edisi 1 (Bandung: Grafindo Media Pratama, 2011), 3

menghasilkan barang dan jasa. Dimana angkatan kerja terdiri dari golongan yang bekerja serta golongan yang menganggur. Golongan bekerja adalah suatu kelompok dimana sebagian dari masyarakat yang aktif dalam menghasilkan produk berupa barang dan jasa, dan sebagian dari masyarakat yang lainnya masih tergolong siap bekerja dan masih dalam proses mencari pekerjaan termasuk dalam kelompok atau golongan menganggur.³⁰

Bukan angkatan kerja adalah sebagian dari tenaga kerja yang bukan bekerja atau mencari pekerjaan dan bisa dikatakan bagian dari tenaga kerja yang sebenarnya atau tidak sama sekali berusaha dalam kegiatan produksi. Contohnya mengurus rumah tangga serta kelompok lainnya yang mendapatkan atau menerima pendapatan.

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

Mengidentifikasi terdapat sembilan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan nama *Job Satisfaction Survey (JSS)*, yaitu:

1) Gaji/upah

³⁰Agustina Mustika, Skripsi, *Analisis Tingkat Pengangguran dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya di Kota Semarang*, (Semarang: Universitas Diponegoro Fakultas Ekonomi Semarang, 2010), h.29

- 2) Promosi
- 3) Supervisi
- 4) Tunjangan-tunjangan
- 5) Penghargaan
- 6) Peraturan prosedur
- 7) Rekan kerja
- 8) Pekerjaan itu sendiri
- 9) Komunikasi

Berikut ini hak Tenaga Kerja yang umumnya perlu kita ketahui menurut UU Ketenagakerjaan Republik Indonesia :

- 1) Hak tenaga kerja menjadi anggota serikat tenaga kerja.

Kita sebagai tenaga kerja memiliki hak untuk membentuk dan menjadi anggota dari serikat tenaga kerja. Kita dan rekan tenaga kerja Kita sangat diperbolehkan untuk mengembangkan dan meningkatkan potensi kerja Kita sesuai dengan minat dan bakat, tidak hanya itu saja, Kita sebagai tenaga kerja mendapatkan jaminan dari perusahaan (tempat Kita bekerja) dalam hal keselamatan, kesehatan, moral, kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat serta martabat berdasarkan norma dan nilai-nilai keagamaan dan kemanusiaan.

Peraturan Pemerintah yang masuk dalam UU Ketenagakerjaan tersebut tertulis dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal

104 tentang Serikat Pekerja dan Undang-undang nomor 21 Tahun 2000 mengenai Serikat Pekerja. Undang-undang No. 21 Tahun 2000 mengenai Serikat Pekerja memberikan hukuman pidana kepada siapapun yang melakukan tindakan anti serikat pekerja/serikat buruh. Tindakan yang dimaksud termasuk melarang orang membentuk, bergabung atau melakukan aktivitas serikat pekerja/serikat buruh, memecat atau mengurangi upah pekerja/buruh karena melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh, melakukan kampanye anti serikat dan intimidasi dalam bentuk apapun.

2) Hak Tenaga Kerja atas Jaminan Sosial dan K3 (Keselamatan serta Kesehatan Kerja)

Sebagai tenaga kerja, Kita berhak mendapatkan jaminan sosial yang berisi tentang kecelakaan kerja, kematian, hari tua dan pemeliharaan kesehatan. Bila isi ketentuan perjanjian kerja mengenai hal ini dirasa meragukan, Kita sebagai tenaga kerja berhak untuk mengajukan keberatan kepada pihak pemberi kerja atau perusahaan.

3) Hak Tenaga Kerja Menerima Upah yang Layak

Upah Minimum adalah suatu stkitar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Oleh karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap provinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Provinsi. Menurut Permen No. 1 Tahun 1999 Pasal 1 ayat 1, upah minimum adalah upah bulanan terendah

yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.

Upah minimum ini ditetapkan setiap satu tahun sekali oleh gubernur berdasarkan rekomendasi Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (sekarang Dewan Pengupahan Provinsi). Selain itu ada juga yang disebut dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota yang merupakan upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota. Penetapan upah minimum kabupaten/kota dilakukan oleh gubernur yang penetapannya harus lebih besar dari upah minimum provinsi.

Sebagai informasi, karyawan lelaki dan wanita upahnya harus sama berdasarkan beban kerjanya. Peraturan tersebut tertulis dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, PP No. 8 Tahun 1981 dan Peraturan Menteri No. 01 Tahun 1999. Jika beban kerja dan gaji Kita tak berimbang, Kita memiliki hak untuk mengajukan kenaikan. Kalau perusahaan mangkir dari tanggung jawabnya, Kita dapat melaporkannya pada Dinas Ketenagakerjaan.

4) Hak tenaga kerja atas pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur

UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 79 mengenai waktu kerja :

- a) Istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu

istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.

- b) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- c) Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- d) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
- e) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

5. Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah penerimaan para tenaga kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan sebagaimana mestinya. Penyerapan tenaga

kerja juga bisa diartikan sebagai suatu keadaan dimana tersedianya lapangan pekerjaan untuk diisi oleh orang-orang yang mencari pekerjaan.³¹

Penyerapan tenaga kerja ialah jumlah tenaga kerja yang terserap cukup besar pada suatu unit usaha atau pada beberapa sektor tertentu.³²

Menurut Prof. Soemitro Joyohadikusuma, usaha perluasan dan penyerapan tenaga kerja dapat dilakukan dengan cara berikut.³³

- a. Pengembangan usaha dibidang industri, terutama dibidang padat karya (*labor intensive*) yang bisa menyerap tenaga kerja relatif banyak dalam proses produksi termasuk home industri.
- b. Dengan adanya proyek pembuatan infrastruktur seperti pembuatan jembatan, jalan saluran air, bendungan, dan lain-lain.

Dapat ditarik kesimpulan yaitu 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.

6. Kesejahteraan Tenaga Kerja

Kesejahteraan merupakan suatu bentuk usaha yang digunakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan. Pelayanan kesejahteraan merupakan rangkaian pemberian tunjangan dan fasilitas-fasilitas

³¹ M. Tohar, *Membuka Usaha Kecil*, Edisi 7 (Yogyakarta: Penertbit Kanisius, 2000), 10

³² Eva Agustin, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan UMK Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Mojokerto Tahun 2014-2018", *Jurnal Inovasi Penelitian* Vol. 1, No. 7 (7 Desember 2020): 1343, <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article-view/233/211>

³³ M. Tohar, *Membuka Usaha Kecil*, Edisi 7 (Yogyakarta: Penertbit Kanisius, 2000), 13

dalam bentuk tertentu kepada karyawan diluar gaji, biasanya berupa transportasi, uang lembur, cuti, asuransi dan sebagainya.

Pelayanan kesejahteraan karyawan tersebut dimaksudkan untuk memberikan keseimbangan dalam memperoleh keamanan dari segi fisik dan psikis bagi karyawan beserta keluarganya serta menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relatif rendah. Pakar ilmu manajemen sumber daya manusia telah mendefinisikan pengertian karyawan dalam berbagai literatur dan buku-buku manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

- 1) Mengenai kesejahteraan karyawan, Malayu S.P Hasibuan (2007:202) memberi batasan bahwa kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerja karyawan meningkat.
- 2) Bahwa kesejahteraan sosial atau jaminan sosial adalah suatu bentuk pemberian penghasilan baik dalam bentuk materi maupun non materi, yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun atau karena lanjut usia dalam usaha pemenuhan kebutuhan, baik kebutuhan materi atau non materi kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kepada para karyawan.
- 3) Program pelayanan kesejahteraan adalah merupakan salah satu fungsi

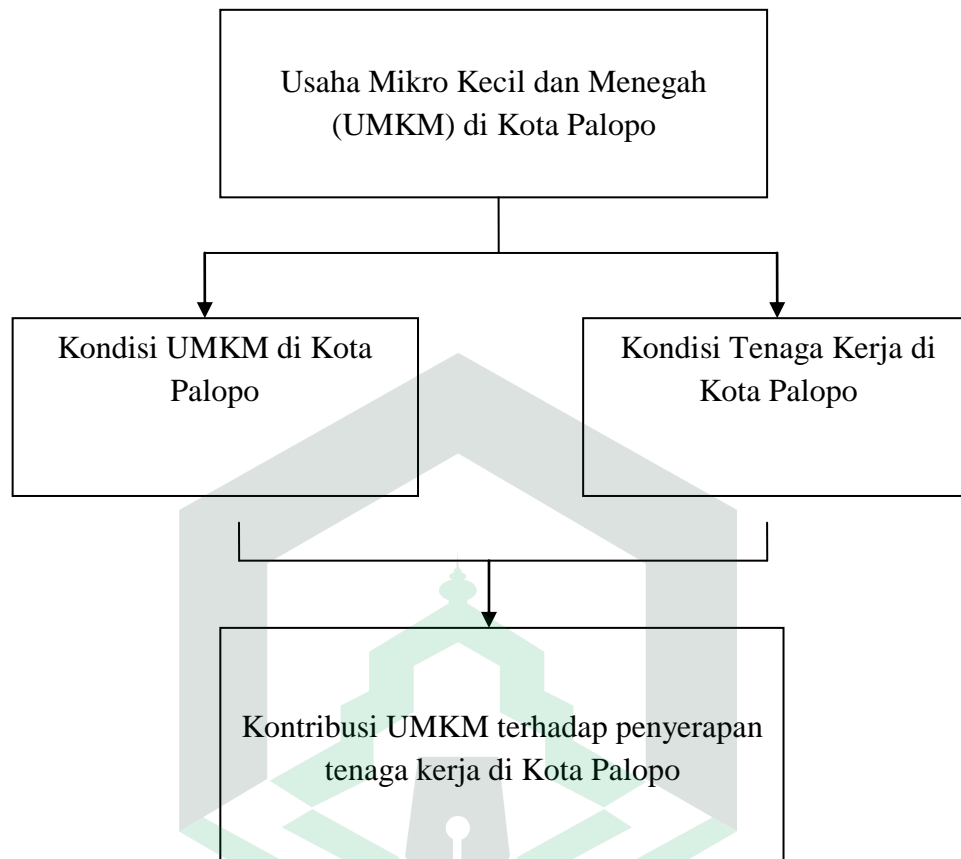
pemeliharaan karyawan dalam rangka menjaga kondisi fisik dan mental dari para karyawan.

- 4) Kesejahteraan merupakan usaha dari pemimpin perusahaan untuk merangsang dan meningkatkan semangat kerja atau gairah kerja karyawannya sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Perluasan tenaga kerja juga dapat dilakukan dengan melakukan hal-hal berikut ini.

- 1) Mengurangi jumlah angkatan kerja dengan melakukan peningkatan program wajib belajar minimal sampai tamat SLTP, dan peningkatan program keluarga berencana. Keberhasilan program wajib belajar akan memberikan penurunan terhadap anak yang berusia 10-14 tahun dalam memasuki penawaran tenaga kerja. Sedangkan, keberhasilan program keluarga berencana akan memperlambat pertumbuhan jumlah penduduk.
- 2) Pemerataan tenaga kerja, meliputi :
 - a) Melakukan pengembangan usaha kecil dan tradisional, seperti usaha kerajinan tangan yang dapat menyerap tenaga kerja.
 - b) Melakukan pengarahan dan pembinaan angkatan kerja usia muda dengan melakukan program pelatihan kerja.
 - c) Melakukan pendayagunaan angkatan kerja dengan cara daerah yang memiliki kelebihan tenaga kerja ke daerah yang membutuhkan atau kekurangan tenaga kerja.

C. Kerangka Pikir



Kerangka pikir yang ada diatas menggambarkan mengenai objek dari penelitian ini yaitu pemilik UMKM dan tenaga kerja UMKM yang ada di Kota Palopo. Seperti apa kondisi dari UMKM dan tenaga kerja yang ada di Kota Palopo kemudian bagaimana kontribusi yang diberikan oleh UMKM terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo dengan menggunakan rumus kontribusi sehingga akan diperoleh hasil apakah UMKM di Kota Palopo memberikan kontribusi atau tidak terhadap tenaga kerja di Kota Palopo.

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) adalah suatu usaha yang bersifat produktif yang berdiri sendiri, yang didirikan oleh seseorang atau badan usaha yang bukan merupakan anak dari sebuah perusahaan.³⁴

Menurut Payaman Simanjatak, tenaga kerja adalah seseorang atau penduduk yang sedang bekerja atau yang sudah memiliki pekerjaan. Menurut UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah orang yang mampu melakukan suatu pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan.³⁵



³⁴Achmad Rijanto, Suesthi Rahayuningsih, *Pelatihan dan Pendampingan Usaha Mikro Kerupuk Samiler*, Edisi 1 (Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 4

³⁵ Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi 2 (Medan: USU Press, 2010), 5

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan kuantitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata yang tertulis atau lisan dari orang-orang dan tingkah laku yang dapat dilihat oleh mata tanpa adanya manipulasi dan sesuai dengan kondisi yang ada.³⁶ Sedangkan penelitian kuantitatif adalah sebuah metode penelitian dengan populasi dan sampel tertentu, menggunakan instrumen serta analisis data berupa angka.³⁷

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.³⁸ Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah tenaga kerja yang diserap oleh UMKM yang di Kota Palopo.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.³⁹ Sampel dalam penelitian ini adalah jumlah pengangguran di Kota Palopo tahun 2014-2019.

³⁶ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi 2 (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 4

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 35

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Edisi 20 (Bandung: Alfabeta, 2014), 80

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Edisi 20 (Bandung: Alfabeta, 2014), 81

C. Fokus Penelitian

Fokus pada penelitian ini adalah untuk mengetahui Kontribusi UMKM terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo dengan memawawancarai pemilik UMKM, tenaga kerja UMKM dan mengumpulkan data dengan menggunakan rumus kontribusi sehingga diketahui kondisi dan kontribusi UMKM terhadap penyerapan tenaga kerja yang ada di Kota Palopo.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. *Field research*

Field research adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung di lapangan mengenai (objek penelitian) dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi.

- a. Observasi, yaitu proses pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung di lapangan mengenai objek penelitian.
- b. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan membuka dokumen-dokumen yang ada pada lembaga objek penelitian kemudian mengambil data yang relevan dengan penulis.

2. *Library research*

Library research yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan berbagai literature buku, majalah, surat kabar, dan internet yang ada kaitannya dengan pembahasan masalah.⁴⁰ Dalam pengutipan literature yang dijadikan landasan teoritis penulis menggunakan teknik pengutipan sebagai berikut :

⁴⁰Irwan, Skripsi, "*Dampak Rumah Walet Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat di Desa Takkalala*", (Palopo: IAIN Palopo, 2019), h. 45

- a. Kutipan langsung, yaitu mengutip tanpa mengubah redaksi teks yang dikutip sebagaimana teks aslinya.
- b. Kutipan tidak langsung, yaitu mengutip dengan hanya mengambil inti sari atau makna dari teks yang dikutip tanpa mengikuti redaksi aslinya.

E. Instrumen Penelitian

1. Wawancara

Wawancara merupakan suatu kegiatan dimana seseorang melakukan percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan tersebut dilakukan oleh dua orang atau lebih, dimana ada yang bertindak sebagai pewawancara dan yang diwawancarai. Pewawancara bertugas memberikan pertanyaan sedangkan yang diwawancarai memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan.⁴¹

2. Dokumen (arsip)

Metode dokumen (arsip) adalah instrumen pengumpulan data dengan cara mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip buku, surat kabar, notulen, majalah, agendal, dan lain-lain.⁴² Dokumen (arsip) dalam penelitian ini bertujuan sebagai data pelengkap untuk memperoleh kebenaran data yang akan dikumpulkan dari berbagai aspek yang mendukung.

F. Teknik Analisis Data

Setelah data dikumpulkan, maka selanjutnya adalah melakukan teknik analisis data. Dalam penelitian ini data yang diperoleh yang meliputi jumlah tenaga

⁴¹Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi 2 (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 135

⁴²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Edisi 1 (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), 234

kerja UMKM dan jumlah pengangguran masing-masing selama 5 tahun yaitu mulai dari tahun 2014-2018.

Untuk menjawab rumusan masalah pertama dan kedua penulis menggunakan teknik analisis data kualitatif model Miles dan Huberman, yaitu :

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah suatu kegiatan merangkum, membuat poin-poin penting dari data agar memudahkan peneliti dalam memberikan gambaran terhadap pokok permasalahan penelitian, dan memberikan kemudahan kepada peneliti untuk mencari data selanjutnya.

2. Penyajian data (*data display*)

Setelah tahap pertama dilakukan yaitu mereduksi data, langkah selanjutnya adalah penyajian data. Dalam penelitian kualitatif penyajian data biasanya menggunakan teks naratif. Penyajian data biasanya dijelaskan dalam bentuk uraian singkat atau bagan. Dalam penyajian data ini memberikan kemudahan kepada peneliti memahami apa yang terjadi dan menarik kesimpulan dari apa yang telah dipahami.

3. Penarikan Kesimpulan

Langkah selanjutnya atau langkah terakhir dari proses analisis data yaitu penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan merupakan suatu proses yang sangat penting. Disini peneliti menjawab rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya.⁴³ Jadi dalam hal penarikan kesimpulan ini peneliti menyimpulkan hasil penelitiannya berdasarkan data-data yang telah diperoleh, lalu dikumpulkan

⁴³ Uma Sekaran, Roger Bougie, *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 6 (Jakarta Selatan: Salemba Empat, 2017), 175

dan dianalisis secara deskriptif kualitatif yaitu mendefinisikan dan mendeskripsikan pokok-pokok dari hasil penelitian.

Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah ketiga Analisis yang dilakukan adalah analisis implementasi dan kontribusi dengan teknik kuantitatif. Analisis ini adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang disumbangkan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) terhadap penyerapan tenaga kerja. Untuk mengetahui kontribusi UMKM terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo digunakan model perhitungan oleh Guritno Mangkusubroto menggunakan rumus sumbangan (kontribusi)⁴⁴ :

$$Kn = \frac{Dn}{Dt} \times 100\%$$

Keterangan :

Kn : kontribusi suatu data

Dn : data ke n

Dt : jumlah data keseluruhan

G. Definisi Operasional Variabel

Proposal ini berjudul “Kontribusi Usaha Kecil Dan Menengah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Palopo” dan untuk mengetahui deskripsi yang jelas mengenai arah dan tujuan dari pembahasan dan agar tidak terjadi kesalahan penafsiran.

⁴⁴Herispon, “Jurnal Eko & Bisnis”, *Kontribusi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dalam Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Riau*, Vol. 2 No. 1 (Juni 2011): 32, https://www.academia.edu/34640785/Kontribusi_Usaha_Mikro_Kecil_dan_Menengah_UMKM_Dalam_Penyerapan_Tenaga_Kerja_Di_Propinsi_Riau

1. Kontribusi

Kontribusi adalah peran, sumbangan, atau bantuan yang dapat memberikan manfaat bagi penerimanya. Kontribusi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana dengan adanya UMKM bisa memberikan sumbangan, bantuan bagi para tenaga kerja yang ada di Kota Palopo.

2. Usaha mikro kecil dan menengah

Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) merupakan usaha yang dilakukan oleh masyarakat untuk meningkatkan ekonominya. Baik itu usaha kecil maupun usaha besar dalam menghasilkan barang dan jasa yang membawa keuntungan bagi dirinya maupun orang lain.

3. Penyerapan tenaga kerja

Penyerapan tenaga kerja merupakan banyaknya orang dari tenaga kerja yang bekerja dalam suatu usaha tertentu dalam menghasilkan barang dan jasa. Atau penyerapan tenaga kerja juga dapat diartikan sebagai jumlah orang yang bekerja dalam sebuah unit usaha atau perusahaan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kota Palopo adalah sebuah kota di provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Kota Palopo sebelumnya berstatus Kota administrative sejak 1986 dan merupakan bagian dari Kabupaten Luwu yang kemudian berubah menjadi Kota pada tahun 2002 sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2002 Tanggal 10 April 2002. Kota Palopo secara geografis terletak antara 2°53'15" - 3°04'08" Lintang selatan dan 120°03'10" - 120°14'34" Bujur Timur. Kota Palopo yang merupakan daerah otonomi kedua terakhir dari empat daerah otonom di Tana Luwu, dimana di sebelah utara perbatasan dengan Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, di sebelah Timur dengan Teluk Bone, di sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Bua Kabupaten Luwu sedangkan di sebelah Barat dengan kecamatan Tondon Nanggala Kabupaten Tana Toraja.⁴⁵

Luas wilayah administrasi Kota Palopo sekitar 247,52 kilometer persegi atau sama dengan 0,39% dari luas wilayah Propinsi Sulawesi Selatan. Secara administratif Kota Palopo terbagi menjadi 9 Kecamatan dan 48 Kelurahan. Sebagian besar Wilayah Kota Palopo merupakan dataran rendah sesuai dengan keberadaanya sebagai daerah yang terletak di pesisir pantai. Sekitar 62,00 persen dari luas Kota Palopo merupakan daerah dataran rendah dengan ketinggian 0-500

⁴⁵Palopo kota, "Geografis", <https://palopokota.go.id/page/geografis>, diakses pada tanggal 19 Juli 2021

m dari permukaan laut, 24,00 persen terletak pada ketinggian 501-1000 m sekitar 14,00 persen yang terletak diatas ketinggian lebih dari 1000 m. Dari segi luas Nampak bahwa Kecamatan terluas adalah Kecamatan Wara Barat dengan luas 54,13 km² dan yang tersempit adalah Kecamatan Wara Utara dengan luas 10,58 km².

Kondisi permukaan tanah kawasan perkotaan (Kawasan Build-up Area) cenderung datar, linier sepanjang jalur jalan Trans Sulawesi, dan sedikit menyebar pada arah jalan kolektor dan jalan lingkungan di wilayah perkotaan, sedangkan kawasan yang menjadi pusat kegiatan dan cukup padat adalah di sekitar kawasan pasar (pusat perdagangan dan jasa), sekitar perkantoran, dan sepanjang pesisir pantai, yang merupakan kawasan pemukiman kumuh yang basah dengan kondisi tanah genangan dan pasang surut air laut. Secara garis besar keadaan topografis Kota Palopo ini terdiri dari 3 variasi yaitu daratan rendah sepanjang pantai, wilayah perbukitan bergelombang dan datar di bagian Tengah, dan wilayah perbukitan dan pegunungan di bagian Barat, Selatan dan sebagian di bagian Utara.

Kota Palopo secara spesifik dipengaruhi oleh adanya iklim tropis basah, dengan keadaan curah hujan bervariasi antara 500-1000 mm/tahun sedangkan untuk daerah hulu sungai di bagian pegunungan berkisar antara 1000-2000 mm/tahun. Suhu udara berkisar antara 25,5 derajat sampai dengan 29,7 derajat celcius, dan berkurang 0,6 derajat celcius setiap kenaikan sampai dengan 85% tergantung lamanya penyinaran matahari yang bervariasi antara 5,2 sampai 8,5 jam perhari

2. Karakteristik Responden

Pada penelitian yang dilakukan selama kurang lebih dua bulan, penelitian memperoleh data dari responden yang telah diberikan lembar kuesioner oleh peneliti, adapun data tersebut dijelaskan pada table berikut ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu menguraikan atau menggambarkan usia responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 5 kelompok. Adapun karakteristik responden menurut usia dapat disajikan melalui table berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden
Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase(%)
1	15-23tahun	6	60
2	24-32tahun	2	20
3	33-41tahun	0	0
4	42-50tahun	1	10
5	51-59tahun	1	10
	Jumlah	10	100

Sumber: Data diolah (2020)

Karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel diatas ialah pada usia 15-23 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 60% dari seluruh jumlah total

responden, pada usia 24-32 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 20% dari seluruh jumlah responden, pada usia 33-41 tahun tidak ada atau nol, pada usia 42-50 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 10%, dan pada usia 51-59 tahun sebanyak 1 atau 10% dari jumlah keseluruhan responden yang menjadi bagian dalam penelitian.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya itu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu: laki-laki dan perempuan. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui table 4.6 berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Jumlah	Persentase(%)
1	Laki-laki	5	50
2	Perempuan	5	50
	Jumlah	10	100

Sumber: Data diolah (2020)

Karakteristik responden berdasarkan pada jenis kelamin ialah pada jenis kelamin laki-laki berjumlah 5 orang atau 50% dari total keseluruhan responden, dan pada jenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang atau 50% dari total keseluruhan responden yang menjadi bagian pada penelitian ini.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir menguraikan atau menggambarkan tingkat pendidikan terakhir responden. Hal

ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu: SD, SMP, dan SMA. Adapun karakteristik responden menurut tingkat pendidikan terakhir dapat disajikan melalui table berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase(%)
1	SD	0	0
2	SMP	3	30
3	SMA	5	50
4	S1	2	20
	Jumlah	10	100

Sumber: Data diolah (2020)

Karakteristik responden berdasarkan pada pendidikan terakhir yang ditempuh pada tabel diatas ialah SD tidak ada atau nol, pada pendidikan SMP sebanyak 3 orang atau 30% dari keseluruhan responden, pada pendidikan SMA sebanyak 5 orang atau 50% dari total keseluruhan yang menjadi responden, dan jenjang pendidikan S1 sebanyak 2 orang atau 20% dari total keseluruhan responden yang ikut ambil pada penelitian ini.

B. Hasil Penelitian

UMKM memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan perekonomian lokal hingga nasional. Peran lain dari hadirnya UMKM ialah dapat membuka kesempatan kerja yang seluas-luasnya dan bisa membantu dalam menyerap tenaga kerja yang ada di Kota Palopo. Dalam proses penyerapan tersebut tentunya dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan baik dalam

pengalaman hingga pengetahuan yang cukup. Sehingga dalam penerimaan tenaga kerja tersebut pada awalnya akan dilakukan terlebih dahulu wawancara hingga seleksi melalui pendidikan.

Adapun setelahnya akan dilakukan pelatihan terlebih dahulu sehingga para pekerja yang telah ditugaskan di posisi masing-masing memiliki skill, yang mampu dalam melayani pelanggan dengan baik sehingga hasilnya akan sesuai dengan yang telah diharapkan baik dari pelanggan hingga pemilik UMKM itu sendiri. Melihat dari keadaan yang ada saat ini di Kota Palopo telah banyak bermunculan para pelaku UMKM baru yang membuka lapangan pekerjaan yang seluas-luasnya bagi masyarakat. Salah satu sektor UMKM yang banyak menyerap tenaga kerja ialah dalam sektor kuliner yang menjual makanan dan minuman.

Namun, kondisi saat ini pada masa pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia termasuk Kota Palopo sendiri tentunya hal tersebut berdampak terhadap kondisi dari UMKM itu sendiri hingga keadaan dari tenaga kerja yang mampu terserap pada UMKM yang ada di Kota Palopo.

1. Kondisi Umkm Di Kota Palopo

Berikut ini ialah nama-nama pemilik usaha UMKM di Palopo yang menjadi responden pada penelitian ini yakni:

Tabel 4.4 Pelaku UMKM di Kota Palopo

No	Nama	Nama usaha
1	Restu prandari	Ayam geprek jensud
2	Rail	Seventea

3	Bahar	Mie ayam mama raju
4	Sukirman	Bakso iting
5	Chici	Moochese

Menurut dari hasil wawancara yang telah dilakukan dalam penelitian ini diperoleh kondisi UMKM di Kota Palopo dari segi pandangan para pemilik UMKM itu sendiri memiliki kondisi atau keadaan yang baik terutama sebelum terjadinya pandemi Covid-19. Kondisi yang baik ini sejalan dengan terbukanya lapangan pekerjaan yang terbuka seluas-luas.

“Menurut saya, keadaan dari UMKM di Kota Palopo sebelum pandemi Covid-19 telah banyak mengalami peningkatan terutama dalam sektor kuliner yang tentunya mengalami perkembangan”⁴⁶

“ Menurut saya, kondisi UMKM di Kota Palopo sebelum adanya pandemi sangat baik dan cukup meningkat pertumbuhannya. Hal tersebut dapat dilihat dengan kami bisa membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat yang mencari kerja”bahar

“Sebelum terjadinya pandemi ini kondisi UMKM di Kota Palopo sangat baik, karna telah banyak bermunculan pelaku UKM yang jenisnya baru dan ada beberapa yang berhasil membuka beberapa cabang”.⁴⁷

Dari hasil wawancara tersebut kondisi UMKM sebelum terjadinya pandemi Covid-19 berada dikondisi yang baik karena ditandai dengan terbukanya lapangan pekerjaan baru bagi masyarakat disekitar wilayah Kota Palopo. Dan dari keadaan yang meningkat tersebut dapat menstimulasi munculnya berbagai UKM

⁴⁶Rail, Pemilik UMKM Seventea, “Wawancara”, Palopo : 2021

⁴⁷RestuPranandary Anwar, Pemilik UMKM AyamGeprekJensud, “Wawancara”, Palopo :

baru serta ada juga yang berhasil bisa membuka beberapa cabang baru dari jenis usahanya.

Selain itu dari hasil wawancara yang telah dilakukan kondisi UMKM pada saat terjadinya pandemi Covid-19 berdampak kurang baik terhadap peningkatan atau perkembangan UMKM di Kota Palopo. Karena pelaku UMKM sendiri mengaku bahwa pendapatan yang diperoleh menurun dari hari biasanya sebelum pandemi tersebut terjadi dan ada usaha yang terpaksa tutup.

“kondisinya selama pandemi itu memprihatinkan karena pendapatan menurun akibat terjadinya pembatasan pada jam buka dan jumlah pelanggan yang berbelanja, bahkan ada beberapa UMKM yang terpaksa harus tutup”.⁴⁸

“kondisi pandemi sendiri tidak begitu berpengaruh terhadap usaha saya, karena promosinya dan jualannya ini salah satunya melalui media sosial. Jadi lebih mudah dalam memasarkan produk kami. Tetapi dari segi pendapatan dan penjualan tentunya mengalami penurunan diakibatkan daya beli masyarakat yang menurun pada awal-awal terjadinya pandemi Covid-19 ini”.⁴⁹

Berdasarkan pada hasil wawancara tersebut, kondisi UMKM di Kota Palopo selama terjadi pandemi Covid-19 ini berdampak kurang baik dengan terjadinya penurunan pendapatan dan penjualan yang diakibatkan oleh menurunnya daya beli masyarakat akibat dari pembatasan yang diterapkan.

2. Kondisi Tenaga Kerja Di Kota Palopo

Minimnya kesempatan kerja menjadi salah satu yang menyebabkan timpangan ekonomi di masyarakat yang mengakibatkan terjadinya keterbatasan bagi masyarakat untuk bisa memperoleh pekerjaan. Faktor-faktor yang

⁴⁸Bahar, Pemilik Mie Ayam dan Bakso Mama Raju, “*Wawancara*”, Palopo : 2021

⁴⁹CiciOktaviani, Pemilik Mocheesestick, “*Wawancara*”, Palopo : 2021

mempengaruhi dalam mendapatkan kesempatan kerja ialah tingkat pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan, dan keahlian. Adapun ketersediaan lapangan pekerjaan dan kebutuhan akan tenaga kerja itu sendiri. Selain itu faktor umur dan jumlah penduduk disuatu wilayah juga ikut menjadi bagiannya khususnya di Kota Palopo. Berikut nama-nama tenaga kerja yang ada di kota palopo yang menjadi informan pada penelitian kali ini yakni :

Tabel 4.5 Tenaga Kerja UMKM di Kota Palopo

No	Nama	Tempat bekerja
1	Misnawati	Moochese
2	MuhYusran	Seventea
3	Indah	Ayam geprek jensud
4	Melayani	Mie ayam mama raju
5	Amal	Bakso iting

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan melihat kondisi dari tenaga kerja yang ada di Kota Palopo masih terdapat kekurangan dalam penyerapannya karena disebabkan ketersediaan lapangan pekerjaan yang masih kurang dan kemampuan yang dimiliki SDM itu sendiri masih minim.

“Menurut saya kondisi tenaga kerja di Kota Palopo masih memiliki kekurangan baik dari ketersediaan lapangan pekerjaan itu sendiri. Sehingga banyak dari teman-teman saya yang sedang mencari pekerjaan

terpaksa memilih untuk merantau ke tempat atau wilayah lain untuk bisa memperoleh pekerjaan”⁵⁰

“Menurut pendapat saya, kondisi tenaga kerja di Kota Palopo sendiri dalam hal kemampuan masih kurang di SDM”⁵¹

Kondisi tenaga kerja sendiri di Kota Palopo dari beberapa pendapat yang diperoleh dari hasil wawancara yang telah dilakukan masih memiliki kendala dalam SDM serta ketersediaan lapangan pekerjaan. Pentingnya memberikan pelatihan bagi karyawan untuk bisa lebih menambah keterampilan sehingga dalam proses pelayanan terhadap pelanggan juga akan memberikan dampak yang positif terhadap UMKM itu sendiri. Selain itu dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dari atasan ke para pekerja juga bisa memberikan dampak yang baik. Berikut ini merupakan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap beberapa tenaga kerja UMKM itu sendiri.

“Yang dilakukan atasan jika kami kurang pintar atau kurang dalam melayani konsumen itu langsung ditegur, disini tegurannya dalam hal baik. Kami diajarkan ulang mengenai pembuatan produk tersebut atau mengajarkan untuk lebih sopan lagi dalam melayani konsumen”⁵²

“Yang atasan lakukan yaitu memberikan teguran dan mengarahkan secara langsung bagaimana melayani konsumensehingga dalam hal pelayanan tersebut dapat memberikan citra yang baik terhadap produk yang dijual di mata konsumen”⁵³

Pentingnya pengawasan dari pemilik langsung terhadap karyawan juga dapat memberikan kualitas tersendiri terhadap tenaga kerja. Sebab dari teguran-

⁵⁰ Indah, Tenaga Kerja UMKM, “*Wawancara*”, Palopo : 2021

⁵¹ Muh. Yusran, Tenaga Kerja UMKM, “*Wawancara*”, Palopo :2021

⁵² Misnawati , Tenaga Kerja UMKM, “*Wawancara*”, Palopo :2021

⁵³ Muh. Yusran, Tenaga Kerja UMKM, “*Wawancara*”, Palopo :2021

teguran serta pelatihan yang diberikan bisa meningkatkan mutu dan etika-etika dalam tenaga kerja mengerjakan pekerjaannya.

Hasil wawancara yang telah diperoleh juga mengenai pemberian upah atau gaji bagi tenaga kerja juga memberikan peningkatan dari segi ekonomi terhadap para pekerja. Dari gaji yang diperoleh dapat sedikit demi sedikit membantu para pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

“Alhamdulillah dari pekerjaan yang saya lakukan ini bisa sedikit membantu dalam memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya sehari-hari”⁵⁴

“Alhamdulillah sangat membantu dalam segi ekonomi karena bisa menutupi kebutuhan-kebutuhan pokok yang diperlukan sehari-hari”⁵⁵

Dengan adanya pemberian upah atau gaji yang layak tentunya akan berdampak terhadap peningkatan ekonomi dan kebutuhan hidup sehari-hari bagi para tenaga kerja tersebut. Selain itu dapat meningkatkan semangat bekerja bagi para tenaga kerja tersebut sehingga dampak yang diberikan terhadap UMKM dan konsumen juga bisa sesuai dengan yang diharapkan.

Selain itu, selama pandemi Covid-19 berlangsung tentunya memberikan dampak yang kurang bagus terhadap kondisi tenaga kerja di Kota Palopo. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dampak yang timbul dari pandemi ini ialah pengurangan tenaga kerja dan beberapa sektor UMKM ada memilih untuk tutup.

“Selama pandemi kondisi tenaga kerja di Kota Palopo terjadi banyak pengurangan terhadap para pekerja sebab ada beberapa UMKM yang memilih untuk tutup”⁵⁶

⁵⁴ Indah, Tenaga Kerja UMKM, “Wawancara”, Palopo : 2021

⁵⁵ Misnawati, Tenaga Kerja UMKM, “Wawancara”, Palopo :2021

⁵⁶ Amal, Tenaga Kerja UMKM, “Wawancara”, Palopo : 2021

“Menurut saya, dampak dari pandemi ini terhadap kondisi tenaga kerja di Kota Palopo memberikan dampak yang kurang baik. Sebab ada beberapa tokoh besar hingga restoran yang memilih untuk tutup dan melakukan pengurangan tenaga kerja”⁵⁷

Dari hasil wawancara tersebut dampak pandemi ini tentunya membuat jumlah pengangguran di Kota Palopo sendiri meningkat dan berdampak terhadap bertambahnya jumlah kemiskinan di Kota Palopo.

3. Kontribusi UMKM Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Palopo

TABEL 4.6
PERKEMBANGAN JUMLAH PENDUDUK DI KOTA PALOPO

PERIODE (TAHUN)	JUMLAH PENDUDUK (JIWA)	PERKEMBANGAN PERTAHUN
2017	176.907	-
2018	180.678	2,13 %
2019	184.614	4,35 %
2020	188.765	6,70 %

Dari tabel diatas perkembangan jumlah penduduk di Kota Palopo mengalami pertumbuhan dari tahun ke tahun yang tentunya akan berpengaruh terhadap ketersediaan angkatan kerja yang tentunya harus dapat diserap dalam kegiatan perekonomian terutama dalam UMKM di Kota Palopo. Dilihat dari tahun 2017 ke tahun 2018 mengalami perkembangan sebesar 2,13%. Selanjutnya di tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 4,35%. Ditahun

⁵⁷ Indah, Tenaga Kerja UMKM, “Wawancara”, Palopo : 2021

selanjutnya, pada tahun 2019 ke tahun 2020 jumlah penduduk di Kota Palopo terus mengalami peningkatan sebesar 6,70%.

Berikut ini merupakan perkembangan jumlah angkatan kerja, orang yang bekerja dan pengangguran :

TABEL 4.7
PERKEMBANGAN JUMLAH ANGKATAN KERJA, ORANG YANG BEKERJA DAN PENGANGGURAN

PERIODE (TAHUN)	ANGKATAN KERJA (JIWA)	PENGANGGURAN (JIWA)	ORANG YANG BEKERJA (JIWA)
2017	69.730	5.252	64.478
2018	72.017	5.509	66.502
2019	74.372	5.930	68.442
2020	76.796	6.502	70.294

Perkembangan jumlah angkatan kerja, orang yang bekerja dan pengangguran yang ada di Kota Palopo dilihat dari tabel diatas dalam 4 tahun terakhir diawali dari tahun 2017-2020 mengalami peningkatan walaupun dalam peningkatannya belum meningkat secara drastis. Dengan adanya peningkatan angkatan kerja yang terjadi di Kota Palopo mewajibkan pemerintah untuk memberikan solusi dengan menghadirkan berbagai kebijakan serta program-program baik dalam hal ekonomi yang dilakukan oleh dinas-dinas terkait yang ada di Kota Palopo dimana tentunya program-program yang dihadirkan tentunya tetap sejalan dengan program-program yang diterapkan oleh pemerintah pusat sehingga

dapat membantu masyarakat yang ada di Kota Palopo. Dewasa ini yang menjadi sektor perekonomian yang terkuat di Kota Palopo salah satunya yaitu Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).

TABEL 4.8
PERKEMBANGAN UNIT USAHA UMKM

PERIODE (TAHUN)	JUMLAH UNIT USAHA UMKM	PERKEMBANGAN
2017	7.746	-
2018	6.780	12,47 %
2019	6.853	11,52 %
2020	5.511	28,85 %

Pada tabel diatas dalam kurun waktu 4 tahun terakhir perkembangan UMKM di Kota Palopo mengalami penurunan dan peningkatan. Ditahun 2017 yang menjadi dasar perhitungan pada tabel ini untuk mengetahui perkembangan UMKM yang ada di Kota Palopo dari tahun 2017 ke tahun 2018 mengalami perkembangan sebesar 12,47%. Selanjutnya di tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 11,52%. Ditahun selanjutnya, pada tahun 2019 ke tahun 2020 diakibatkan terjadinya pandemi covid-19 UMKM yang ada di Kota Palopo mengalami penurunan yang cukup drastis dengan penurunan sebesar 28,85 %.

TABEL 4.9
TENAGA KERJA YANG DISERAP OLEH UNIT USAHA UMKM

PERIODE (TAHUN)	JUMLAH UNIT USAHA UMKM	TENAGA KERJA YANG DISERAP	PERKEMBANGAN
2017	7.746	15.249	-
2018	6.780	13.725	12,47 %
2019	6.853	14.128	11,52 %
2020	5.511	10.627	28,85 %

Berdasarkan pada standar nasional pada UMKM yang ada di Indonesia penyerapan tenaga kerja pada sektor UMKM rata-rata sebanyak 2 orang perunit usaha,⁵⁸ dan ada UMKM yang dapat memperkerjakan lebih dari 2 tenaga kerja yang berarti bila setiap unit UMKM bisa menyerap tenaga kerja sebanyak 2 orang sehingga tenaga kerja yang bisa diserap dari sektor UMKM di Kota Palopo bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL 4.10

TENAGA KERJA YANG DISERAP OLEH UNIT USAHA UMKM

PERIODE (TAHUN)	ANGKATAN KERJA (ORANG)	JUMLAH YANG BEKERJA (ORANG)	PENGANGGURAN (ORANG)	DAYA SERAP TENAGA KERJA OLEH UMKM
2017	69.730	64.478	5.252	15.249
2018	72.017	66.502	5.509	13.725
2019	74.372	68.442	5.930	14.128

⁵⁸ Jurnal kontribusi umkm terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi riau

2020	76.796	70.297	6.502	10.627
------	--------	--------	-------	--------

Berdasarkan pada tabel diatas tenaga kerja yang diserap oleh UMKM di Kota Palopo ialah bisa dihitung menggunakan rumus kontribusi :

$$Kn = \frac{Dn}{Dt} \times 100\%$$

Keterangan :

Kn : kontribusi suatu data

Dn : data ke n

Dt : jumlah data keseluruhan

Adapun perhitungannya sebagai berikut :

1. Tahun 2017

$$Kn = \frac{15.249}{69.730} \times 100\%$$

$$= 21,86\%$$

2. Tahun 2018

$$Kn = \frac{13.725}{72.017} \times 100\%$$

$$= 19,05\%$$

3. Tahun 2019

$$Kn = \frac{14.128}{74.372} \times 100\%$$

$$= 18,99\%$$

4. Tahun 2020

$$Kn = \frac{10.627}{76.796} \times 100\%$$

=13,83%

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diperoleh bahwa kontribusi UMKM dalam penyerapan tenaga kerja ialah daya serap tenaga kerja oleh UMKM pada tahun 2017 kontribusi UMKM sebesar 21,86%, tahun 2018 kontribusi UMKM sebesar 19,05% tahun 2019 kontribusi UMKM sebesar 18,99%, dan pada tahun 2020 kontribusi UMKM sebesar 13,83%.

C. Pembahasan

Kontribusi UMKM terhadap peningkatan perekonomian di Indonesia tentunya memiliki peran yang sangat penting. Dengan kehadiran UMKM di Indonesia terkhusus di Kota Palopo sendiri dapat memberikan peluang terhadap terbukanya lapangan pekerjaan sehingga menyerap masyarakat yang mencari kerja untuk meningkatkan perekonomiannya. UMKM di Kota Palopo sendiri telah banyak bermunculan terutama dalam bidang Kuliner.

Selain itu dari hasil wawancara yang sudah dilakukan kepada beberapa pemilik usaha dan tenaga kerja perihal kondisi UMKM dan tenaga kerja serta kontribusi UMKM dalam penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo. Kondisi UMKM sendiri di Kota Palopo sebelum terjadinya Pandemi Covid-19 mengalami peningkatan, para pelaku atau pemilik usaha mengaku melihat dari kondisi yang terjadi telah banyak bermunculan usaha baru terutama dalam sektor kuliner yang membuka usaha. Dengan kehadiran UMKM tersebut tentunya akan berdampak baik terhadap peningkatan perekonomian di Kota Palopo. Terutama setelah dibukanya lapangan pancasila sebagai sektor wisata dan kuliner juga banyaknya promosi yang dilakukan oleh para pemilik usaha melalui media sosial.

Seiring dengan terbukanya rekrutmen bagi tenaga kerja yang tersebar dari mulut ke mulut hingga melalui media sosial. Adapun dalam proses merekrutnya tentu ada beberapa hal yang menjadi dasar dalam proses penyeleksiannya yaitu melihat dari Skill yang dimiliki, ahlak, dan tutur katanya. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya tentunya akan memberikan dampak yang baik bagi UMKM itu sendiri dan dapat memberikan pelayanan yang maksimal terhadap pelanggan atau konsumen. Selain itu, dari gaji yang ditawarkan juga menjadi pokok yang penting sehingga upaya yang diterima tentunya akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Adapun komunikasi yang baik terhadap pemilik usaha dan tenaga kerja juga merupakan hal yang utama sehingga terjalin kerja sama yang baik dalam mengembangkan usahanya.

Selain itu kondisi tenaga kerja di Kota Palopo sendiri, dari hasil wawancara yang telah dilakukan dari beberapa tenaga kerja yang menjadi informan dalam penelitian ini ialah diperoleh bahwa kondisi tenaga kerja yang ada baik sebelum terjadinya Pandemi hingga saat terjadi Pandemi ini masih mempunyai kekurangan dalam penyerapannya. Karena disebabkan ketersediaan lapangan pekerjaan di Kota Palopo sendiri masih kurang sehingga mengakibatkan ada yang memilih untuk merantau hingga keluar Kota Palopo untuk mencari kerja.

Kondisi tersebut juga didukung dengan ketersediaan SDM yang dimiliki masih dari segi kemampuan masih memiliki kekurangan sehingga hal tersebut dapat menghambat para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Penting bagi para tenaga kerja untuk memiliki skill atau pengalaman yang memadai dalam

melakukan pekerjaan dalam dunia UMKM. Sebab dengan skill yang dimiliki tentunya akan mempermudah para tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang dipertanggung jawabkan. Maka dari itu pentingnya bagi pemilik usaha atau UMKM untuk memberikan pelatihan bagi para tenaga kerja sebelum betul-betul melaksanakan pekerjaannya. Sehingga hasil pekerjaan yang diberikan juga akan menghasilkan yang sesuai dengan yang diharapkan. Adapun beberapa jenis-jenis pelatihan bagi SDM yang dapat diterapkan :

1. Pelatihan keahlian SDM atau *Skill Training*

Pelatihan ini memfokuskan pada keahlian yang dibutuhkan dan keahlian yang masih memiliki kekurangan sehingga dilakukan penilaian teliti yang diidentifikasi. Pelatihan ini sering digunakan oleh perusahaan dalam melatih SDMnya.

2. Pelatihan Ulang SDM atau *Retraining*

Pelatihan ini ialah pelatihan ulang yang diberikan kepada SDM untuk bisa menambah keahlian yang dimiliki sehingga dalam menghadapi pekerjaan yang berubah-ubah dapat diselesaikan dengan keahlian yang telah dilatihkan.

3. Pelatihan Lintas Fungsional atau *Cross Functional Training*

Pelatihan yang diberikan kepada SDM untuk bisa melakukan pekerjaan yang lain selain dari pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan.

4. Pelatihan Tim atau *Team Training*

Pelatihan yang diberikan kepada beberapa SDM yang digabungkan dalam kelompok untuk bisa mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang

ditugaskan secara tim dan dapat mencapai tujuan yang telah ditargetkan oleh tim.

5. Pelatihan Bahasa atau *Language Training*

Pelatihan bahasa yang diberikan kepada SDM sehingga diharapkan dapat menguasai lebih dari satu bahasa. Dari hal tersebut tentunya akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan dan karyawan dimasa depan untuk mencapai tujuannya.

6. Pelatihan Teknologi atau *Technology Training*

Pelatihan dari segi teknologi saat ini penting diberikan kepada SDM untuk lebih meningkatkan keahlian dalam segi teknologi sebab hal tersebut dibutuhkan bagi perusahaan yang pemasaran atau aktivitasnya juga bergerak dalam hal seperti digital marketing atau administrasi.

7. Pelatihan Kreatifitas SDM atau *Creativity Training*

Pelatihan yang berikan kepada SDM untuk bisa lebih mengeluarkan ide serta gagasan yang dimiliki sehingga hal tersebut nantinya dapat dibutuhkan untuk mengembangkan perusahaan kedepannya sehingga perusahaan dapat meningkat lebih baik lagi.

Selain itu pentingnya upah juga merupakan salah satu aspek yang sangat penting. Sebab dengan upah atau gaji yang layak tentunya hasil kerja yang berikan oleh tenaga kerja juga akan berdampak baik terhadap UMKM itu sendiri. Dari wawancara yang diperoleh upah atau gaji pokok yang berikan pemilik kepada mereka telah dikatakan cukup untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sehari-hari. Selain itu adanya pemberian bonus selain dari upah yang diberikan kepada tenaga

kerja juga merupakan penghargaan tersendiri yang berikan pemilik atas target penjualan yang telah dicapai para tenaga kerja tersebut.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Setelah melakukan penelitian dan analisis data, dalam bab ini penulis menarik kesimpulan mengenai penelitian “Kontribusi usaha mikro kecil dan menengah terhadap penyerapan tenaga kerja Di kota palopo” adalah sebagai berikut:

1. Kondisi usaha mikro kecil dan menengah di Kota Palopo mengalami dampak yang baik karena disebabkan banyaknya UMKM bertebaran di Kota Palopo seperti usaha kuliner, Terutama setelah dibukanya lapangan pancasila sebagai sektor wisata dan kuliner yang membawa keuntungan bagi para pelaku UMKM untuk mengembangkan usaha mereka. Namun kembali lagi pengaruh dampak pandemi Covid-19 yang menghambat sistem penjualan UMKM yang menggunakan sistem Tradisional, sedangkan pelaku UMKM yang menggunakan sistem Digital marketing atau penjualan secara online masi merasakan keuntungan bagi usahanya.
2. Selain itu kondisi tenaga kerja di Kota Palopo sendiri, dari hasil wawancara yang telah dilakukan dari beberapa tenaga kerja yang menjadi informan dalam penelitian ini ialah diperoleh bahwa kondisi tenaga kerja yang ada baik sebelum terjadinya Pandemi Covid-19 hingga saat terjadi Pandemi ini masih mempunyai kekurangan dalam penyerapannya. Karena disebabkan ketersediaan lapangan pekerjaan di Kota Palopo sendiri masih kurang sehingga mengakibatkan ada yang memilih untuk

merantau hingga keluar Kota Palopo untuk mencari kerja. Kondisi tersebut juga didukung dengan ketersediaan SDM yang dimiliki masih dari segi kemampuan masih memiliki kekurangan sehingga hal tersebut dapat menghambat para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Penting bagi para tenaga kerja untuk memiliki skill atau pengalaman yang memadai dalam melakukan pekerjaan dalam dunia UMKM.

3. Kontribusi UMKM terhadap penyerapan tenaga kerja di kota palopo mengalami penurunan pada tahun 2019-2020 diakibatkan adanya pandemi Covid19 yang membuat beberapa UMKM tutup, sehingga kurangnya penyerapan tenaga kerja.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian, pembahasan, dan merumuskan kesimpulan dari hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan referensi dan bahan pertimbangan di kemudian hari yang berguna

1. Kepada pemilik UMKM agar lebih meningkatkan kualitas pelayanan jasa yang dapat menarik minat pelanggan dan menjaga loyalitas. Pemilik UMKM harus terus berinovasi dan menjaga usahanya agar menjadi usaha yang maju dan dapat merekrut tenaga kerja yang banyak di masa yang akan datang. Lebih bagus juga UMKM lebih mengoptimalkan media sosial sebagai ladang promosi.
2. Maka dari itu pentingnya bagi pemilik usaha atau UMKM untuk memberikan pelatihan bagi para tenaga kerja sebelum betul-betul

melaksanakan pekerjaannya. Sehingga hasil pekerjaan yang diberikan juga akan menghasilkan yang sesuai dengan yang diharapkan.

3. Kontribusi UMKM terhadap tenaga kerja harus memiliki peranan lebih besar mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar sehingga hal ini dapat mengurangi tingkat pengangguran, dan UMKM yang permintaannya padat agar lebih mengefisienkan tenaga kerja untuk mendorong produksi, karena jika menambah tenaga kerja itu dapat meningkatkan hasil produksi yang banyak.



Daftar Pustaka

- Agusmidah. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi 2. Medan : USU, 2010.
- Arikunto, Suharsimi. *Produser Penelitian*. Edisi 6. Jakarta : Rineka Cipta, 1991
- Atika. *Soal Pengangguran: Makassar, Palopo, Pare-pare Teratas, Baru Menyusul* . Desember 2019. <https://aksaraintimes.id/soal-pengangguran-makassar-palopo-pare-pare-teratas-barru-menyusul/> (accessed Desember 18, 2020).
- Badan Pusat Statistik Kota Palopo, SAKERNAS 2014-2018*
- Bayasut, Ahmad. *Ini Sabda Rasulullah Mengenai Pekerjaan yang Baik*. Februari 4, 2015. <https://kaltim.tribunnews.com/2015/02/04/ini-sabda-rasulullah-mengenai-pekerjaan-yang-baik> (accessed Februari 25, 2020).
- Budiarto, Rachmat, Susetyo Hario Putero, Hempri Suyantna, and Puji Astuti. *Pengembangan UMKM antara Konseptual dan Pengalaman Praktis*. Edisi 1. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015.
- Bungin, Burhan. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Edisi 1. Jakarta: Fajar Interpratama, 2007.
- Enterprise, Jubile. *Langkah Pertama Jadi Pengusaha UMKM*. Edisi 2. Jubile Enterprise, 2016.
- Firmansyah, Herlan. *Advanced Learning Economics 2*. Edisi 1. Bandung: Grafindo Media Pratama, 2011.
- Fitriati, Rachma. *Menguak Daya Saing UMKM Industri Kreatif*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UI, 2015.
- Ghufron, Muh.Idil, and Moch.Rahmadtullah. "Jurnal Ilmiah FE-UMM." *Peran Ekonomi Kreatif Sebagai Solusi Mengatasi Pengangguran*, 2019: 6.
- Handayani, Tuti Tri, and Rini Apriani. "Faktor-Faktor Perkembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) berbasis Ekonomi Kreatif di Kabupaten Ogan Komering Ulu." *Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* , 2019: 131.
- Hapsari, Pradnya Paramita, Abdul Hakim, and Saleh Soeaidy. "Pengaruh Perumbuhan Usaha Kecil Menengah (UKM) Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Daerah (Studi di Pemerintah Kota Batu)." *Wacana*, 2014: 91-92.
 HYPERLINK
["https://wacana.ub.ac.id/index.php/wacana/article/view/308"](https://wacana.ub.ac.id/index.php/wacana/article/view/308)
<https://wacana.ub.ac.id/index.php/wacana/article/view/308>

- Harahab, Hendri Muda. *Peranan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dalam Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara, 2019.
- Hasanah, Nuramalia, Saparuddin Muhtar, and Indah Muliasari. *Mudah Memahami Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)*. Edisi 1. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Herculana, Jumardi Budiman. "Peran UMKM dalam Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pontianak ." *Jurnal Ekonomi Integra*, 2021: 96. <http://journal.stieip.ac.id/index.php/iga>
- Herispon. "Kontribusi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dalam Penyerapan Tenaga di Provinsi Riau." *Jurnal Eko & Bisnis* , 2011: 32. HYPERLINK
["https://www.academia.edu/34640785/Kontribusi_Usaha_Mikro_Kecil_dan_Menengah_UMKM_Dalam_Penyerapan_Tenaga_Kerja_Di_Propinsi_Riau"](https://www.academia.edu/34640785/Kontribusi_Usaha_Mikro_Kecil_dan_Menengah_UMKM_Dalam_Penyerapan_Tenaga_Kerja_Di_Propinsi_Riau)
https://www.academia.edu/34640785/Kontribusi_Usaha_Mikro_Kecil_dan_Menengah_UMKM_Dalam_Penyerapan_Tenaga_Kerja_Di_Propinsi_Riau
- Indonesia, Departemen Agama Republik. *Al-Qur'an dan Terjemahnya: kitab suci Al-Qur'an Departemen Agama Republik Indonesia*. Jakarta: Lubuk Agung Bandung, 2014.
- Irwan, Skripsi, "*Dampak Rumah Walet Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat di Desa Takkalala*", (Palopo: IAIN Palopo, 2019), h. 45
- Islamy, Choirul Saleh. M. Irfan. *Pengembangan kompetensi sumber daya aparatur*. Malang: Universitas Brawijaya press, 2013.
- Juanda, Ahmad. *Membangun Ekonomi Nasional yang Kokoh*. Edisi 1. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2015.
- Kuncoro, Mudjarad. *Masalah, Kebijakan, dan Politik*. Edisi 1. Jakarta Timur: Erlangga, 2010.
- Listiyaningrum, Anita, Ade Rustiana, and Ahmad Saeroji. "Strategi Pengembangan Batik berbasis Ekonomi Kreatif Kampung Batik Kauman Pekalongan." *Pendidikan Ekonomi* , 2020: 118.
- Max, Boli Sabon. *Pendekatan Dogmatik Hukum dan Teori Hukum Terhadap Fungsi Sosial Hak Milik Dalam Konteks Negara Hukum Pancasila*. Jakarta: Universitas Atma Jaya, 2019.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi 2. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.

- Mudjiarto, and Aliaras Wahid. *Membangun Karakter dan Kepribadian Kewirausahaan*. Edisi 2. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- ND, Mukti Fajar. *UMKM di Indonesia Perspektif Hukum Ekonomi*. Edisi 1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016.
- Niza, Ramadhan. "Kontribusi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran ." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*, 2020: 23. <http://journal.upgris.acount.id/indeks.php/equilibriapendidikan>
- Nurani, Mutiara. *Analisis Faktor-Faktor Penghambat Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Dalam Perspektif Ekonomi Islam (studi Pada Sentra UMKM Keripik Pisang Jalan ZA.Pagar Alam Kota Bandar Lampung*. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2019.
- Nurrohman, Riyadi. "Analisis Pertumbuhan Ekonomi dan Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah." *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 2018: 247. HYPERLINK "<https://www.neliti.com/id/publications/11219/analisis-pertumbuhan-ekonomi-dan-penyerapan-tenaga-kerja-di-provinsi-jawa-tengah>" <https://www.neliti.com/id/publications/11219/analisis-pertumbuhan-ekonomi-dan-penyerapan-tenaga-kerja-di-provinsi-jawa-tengah>
- Pahlevi, Andreas Syah. *Kolase Pemikiran Ekonomi Kreatif Indonesia*. Edisi 1. Cv.Oxy Consultan, 2018.
- Prof.Sugiono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Edisi 1. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Purnomo, Rochmat Aldy. *Ekonomi Kreatif Pilar Pembangunan Indonesia*. Edisi 1. Surakarta: Ziyad Visi Media, 2016.
- Putero, Zusetyo Haryo. *Pengembangan UMKM Antara Konseptual dan Pengalaman*. Edisi 1. Yogyakarta: Gadjah Mada, 2015.
- Radar, Arsil. *BPS Palopo Catat Jumlah Angkatan Kerja Naik 15,64%*. Desember 3, 2018. <https://radarluwura.com/index.php/bps-palopo-catat-jumlah-angkatan-kerja-naik-1564/> (accessed Februari 18, 2020).
- Rahmawati, Soenarto, Anastasia Riani Suprapti, Lalu Edi Herman Mulyono, Sujadi Rahmat Hiadayat, and Arif Rahmat Hakim. *Bisnis Usaha Kecil Menengah: Akuntansi, Kewirausahaan, dan Manajemen Pemasaran*. Edisi 1. Yogyakarta: Ekuilibria, 2016.
- Rijanto, Achmad. *Pelatihan dan Pendampingan Usaha Mikro Kecil Kerupuk Samiler*. Edisi 1. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Sekaran, Uma, and Roger Bougie. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 6. Jakarta Selatan : Salemba Empat, 2017.
- Selamet, Achmad. *Database Pengangguran Berpendidikan Tinggi di Sulawesi Tenggara*. Edisi 1. Yogyakarta: Deepublish, 2015.

- Simanjutak, Payaman J. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Islam , 1998.
- Soegihartono. "Penelitian Keberlangsungan Usaha Ardani Indonesia sebagai UMKM berbasis Industri Kreatif." *Majalah Ilmiah Solusi* , 2020: 165.
- Sofyan, Syaakir. "Jurnal Bilancia." *Peran (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) UMKM dalam Perekonomian Indonesia*, 2017: 42.
- Sopannah, Syamsul Bahri, and Mohammad Ghozali. *Ekonomi Kreatif Berbasis Kearifan Lokal*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Suci, Yuli Rahmini. "Perkembangan UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 2017: 57. HYPERLINK "<http://e-journal.upp.ac.id/index.php/Cano/article/view/1239>" <http://e-journal.upp.ac.id/index.php/Cano/article/view/1239>
- Sugiono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Edisi 20. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Supriatna, Nana. *Ilmu Pengetahuan Sosial (geografi, sejarah, sosiologi dan ekonomi)*. Edisi 1. Jakarta: Grafindo Media Pratama , 2006.
- Surya, Lukman. *Manifesto Modernisasi Pendidikan Islam Ulasan Pemikiran Soekarno*. Edisi 1. Tasikmalaya: Edu Publisher, 2020.
- Susanta, Gatut, and M.Azrin Syamsuddin. *Cara mudah mendirikan dan mengelola UMKM*. Edisi 1. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2009.
- Tohar, M. *Membuka Usaha Kecil* . Edisi 7. Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 2000.
- Trianto, Anton. "Elastisitas Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Selatan ." *Jurnal Akuisisi*, 2017: 36. HYPERLINK "<https://media.neliti.com/media/publications/89982-ID-elastisitas-penyerapan-tenaga-kerja-di-p.pdf>" <https://media.neliti.com/media/publications/89982-ID-elastisitas-penyerapan-tenaga-kerja-di-p.pdf>
- UMKM, Kementerian Koperasi dan. *Perkembangan Data Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dan Usaha Besar (UB) tahun 2016-2017*. 2018. <http://www.depkop.go.id/data-umkm> (accessed Januari 15, 2019)

**KONTRIBUSI USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH TERHADAP
PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA PALOPO**

“PELAKU UMKM”

Terima kasih atas ketersediaan Saudara/i dalam partisipasinya untuk mengisi dan menjawab pertanyaan yang ada di kuesioner dibawah ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul “Kontribusi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Palopo”. Untuk itu, para responden yang terhormat dimohon dapat mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya demi membantu jalannya penelitian ini. Atas kesediaan Saudara/i, peneliti mengucapkan terimakasih.

Palopo, Agustus 2020
Responden

IDENTITAS RESPONDEN

Nama pemilik usaha :

Alamat usaha :

Usia pemilik usaha :

Tahun Mulai Berdiri :

PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana menurut pandangan anda melihat kondisi UMKM dikota Palopo ?
2. Bagaimana menurut pandangan anda melihat kondisi UMKM dikota Palopo selama pandemi covid-19 ?
3. bagaimana pengaruh pandemi Covid-19 terhadap perkembangan usaha Bapak/Ibu ?
4. Bagaimana cara Bapak/Ibu mempertahankan usaha anda selama pandemi covid-19?
5. Berapa jumlah karyawan yang bekerja di usaha bapak / ibu ?

6. Berapa gaji yang anda tawarkan kepada pekerja dan bagaimana system pembayaran gajinya ?
7. Bagaimana proses dalam merekrut tenaga kerja ?
8. Berapa modal awal yang Anda keluarkan untuk membuka usaha ini? Dan kalau boleh tahu modal itu dari uang pribadi atau pinjaman ?
9. Bagaimana system upah yang bapak/ibu berikan kepada karyawan ?
10. Apakah usaha yang anda jalankan merupakan usaha turun temurun dari keluarga anda ?
11. Bagaimana awal mula sampai memilih usaha ini ?
12. Berapa pesaing dengan usaha sejenis di sekitar anda ? dan Bagaimana strategi menghadapi pesaing agar tetap bertahan ?
13. Apakah dengan usaha ini anda merasakan kemajaun dan kebutuhan keluarga terpenuhi ?
14. Usaha apa yang bapak / ibu berikan untuk menunjang optimalnya kinerja karyawan anda ? apakah bapak / ibu melatih terlebih dahulu sebelum bekerja? dan apakah ada penghargaan bagi karyawan yang kinerjanya bagus ?
15. Menurut Bapak/Ibu apakah yang memotivasi anda sehingga memilih usaha ini?
16. Bagaimana teknik pemasaran dari produk yang Bapak/Ibu jual agar bias dikenal masyarakat luas ?
17. Apakah tenaga kerja yang anda miliki sudah sesuai dengan kreteria yang anda inginkan ?
18. Apakah kegiatan UMKM yang anda jalankan sudah cukup membantu masyarakat ?
19. Apa yang anda berikan untuk memotivasi karyawan anda ? Dan bagaimana hubungan anda dengan karyawan anda ?
20. Apakah anda selalu mengambil keputusan secara mandiri untuk usaha anda sebagai bentuk ketidaktergantungan terhadap orang lain ?
21. Bentuk promosi seperti apa yang telah dilakukan dalam mengembangkan usaha ?

**KONTRIBUSI USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH TERHADAP
PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA PALOPO
“TENAGA KERJA UMKM”**

Terima kasih atas ketersediaan Saudara/i dalam partisipasinya untuk mengisi dan menjawab pertanyaan yang ada di kuesioner dibawah ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul “Kontribusi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Palopo”. Untuk itu, para responden yang terhormat dimohon dapat mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya demi membantu jalannya penelitian ini. Atas kesediaan Saudara/i, peneliti mengucapkan terimakasih.

Palopo, Agustus 2020
Responden

IDENTITAS RESPONDEN

Nama pekerja :

Alamat pekerja :

Usia :

Pendidikan terakhir :

Jumlah Tanggungan :

PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana menurut pandangan anda melihat kondisi tenaga kerja dikota Palopo ?
2. Bagaimana menurut pandangan anda melihat kondisi tenaga kerja dikota Palopo selama pandemi covid-19 ?
3. Bagaimana kondisi dilingkungan kerja Anda?
4. Sudah berapa lama anda bekerja dalam usaha ini?

5. Bekerja sebagai apakah anda dalam usaha ini ?
6. Seperti apakah system upah yang diberikan kepada anda ?
7. Apakah selama menjadi pekerja di usaha tersebut anda dapat memenuhi kebutuhan pokok keluarga? Dan apakah ekonomi anda meningkat ?
8. Berapa gaji yang ditawarkan tempat anda bekerja? Apakah sudah mencukupi bagi anda?
9. Menurut Anda, seberapa pentingkah pelatihan bagi karyawan ?
10. Apakah anda sebagai karyawan ikut melakukan promosi ? Jika ada, apa yang anda lakukan ?
11. Bagaimana hubungan antara karyawan dengan pemilik usaha ?
12. Berapa hari kerja selama 1 minggu ? dan berapa jam anda bekerja dalam 1 hari ?
13. Bagaimana keadaan lingkungan kerja anda? Baik dari teman-teman maupun dari atasan anda ?
14. Jika ada karyawan yang kurang pintar dalam melayani konsumen dan kurang menguasai suatu produk, Apa yang dilakukan atasan anda terhadap karyawan tersebut ?
15. Apakah Anda termasuk orang yang tepat waktu saat bekerja?
16. Bagaimana proses perusahaan ketika merekrut anda?
17. Dalam usaha ini, anda bekerja dibagian atau jabatan apa?
18. Selain gaji, apakah anda diberikan tunjangan-tunjangan lain oleh pemilik UMKM di tempat anda bekerja?
19. Peraturan apa saja yang anda ketahui di tempat anda bekerja? Bagaimana pendapat anda mengenai hal tersebut?
20. Apakah di tempat anda bekerja memberikan penghargaan khusus kepada para pekerja ketika mencapai target produksi atau pekerja teladan ?
21. Ketika anda bekerja, apakah sudah merasa aman? Jika belum, apa yang diperlukan ?

LAMPIRAN-LAMPIRAN









LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO
NOMOR : 328 TAHUN 2022
TENTANG
PENGANGKATAN DOSEN PENGUJI TUGAS AKHIR SKRIPSI MAHASISWA MAHASISWA INSTITUT
AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO

- I. Nama Mahasiswa : Nurul Musyayyadah
NIM : 16 0401 0001
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
- II. Judul Skripsi : Kontribusi UMKM dalam Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Palopo.

- III. Tim Dosen Penguji :
- Ketua Sidang : Dr. Hj. Ramlah M, M.M.
Sekretaris : Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI, M.A.
Penguji Utama (I) : Ilham, S.Ag., M.A.
Pembantu Penguji (II) : M. Ihsan Purnama, SE., M.E.Sy

Palopo, 10 Mei 2022

Rektor
IAIN Palopo
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam



TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALOPO

NOTA DINAS

Lamp. : 1 (satu) Skripsi
 Hal : Skripsi An. Nurul Musyayyadah

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 Di

Palopo

Assalamu 'alaikum w.r.wb

Tim Verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo setelah menelaah naskah skripsi sebagai berikut:

Nama	: Nurul Musyayyadah
NIM	: 16 0401 0001
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Judul Skripsi	: Kontribusi UMKM Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Palopo.

Menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi sebagai berikut:

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam *Buku Pedoman Penulis Skripsi, Tesis dan Artikel Ilmiah* yang berlaku pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo
2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa sebagaimana diatur dalam Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia

Demikian di sampaikan untuk proses selanjutnya

Wassalamu 'alaikum w.r.wb

Tim Verifikasi

1. Abd. Kadir Arno, S.E.Sy., M.Si
Tanggal
2. Kamriani, S.Pd
Tanggal 16 November 2020

Ilham S, S.Ag., MA.
 Muh. Ikhsan Purnama, SE.Sy., ME.
 Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A.
 Abdul Kadir Arno, S.E.Sy., M.Si

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp. :-
 Hal : Skripsi a.n Nurul Musyayyadah
 Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 Di
 Palopo

Assalamu 'alaikumwr.wb.

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Nurul Musyayyadah
 NIM : 16 0401 0001
 Program Studi : Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Kontribusi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Palopo

Maka skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Wassalamu alaikum Wr.wb.

- | | |
|--|---|
| 1. Ilham S, S.Ag., MA. | () |
| Penguji I | tanggal : |
| 2. Muh. Ikhsan Purnama, SE.Sy., ME. | () |
| Penguji II | tanggal : |
| 3. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. | () |
| Pembimbing I | tanggal : |
| 4. Abdul Kadir Arno, S.E.Sy., M.Si | () |
| Pembimbing II | tanggal : |

Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A.

Abdul Kadir Arno, SE.Sy., M.Si

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lampiran : -

Hal : Skripsi an. Nurul Musyayyadah

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di Tempat

Assalamu'alaikum wr.wb

Setelah melakukan bimbingan baik dari segala isi, bahasa, maupun teknik penulisan terhadap naskah proposal dibawah ini:

Nama : Nurul Musyayyadah

Nim : 16 0401 0001

Program studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Kontribusi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Palopo

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian Munaqasyah.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I



Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A.

Tanggal:

Pembimbing II



Abdul Kadir Arno, SE.Sy., M.Si

Tanggal:

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul: **Kontribusi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Palopo**

Nama : Nurul Musyayyadah

Nim : 16 0401 0001

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa Skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada Ujian Munaqasyah.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.


Pembimbing I



Dr. Muh. Ruslan Abdulkah, S.EI., M.A.

Tanggal:

Pembimbing II



Abdul Kadir Arno, SE.Sy., M.Si

Tanggal:

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul Kontribusi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Palopo yang di tulis oleh Nurul Musyayyadah Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0401 0001, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Senin, tanggal 03 Oktober 2022 bertepatan dengan 7 Rabiul Awal 1444 H telah diperbaiki sesuai cacatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan padasidang ujian *Munaqasyah*.

TIM PENGUJI

1. Dr. Takdir, SH., MH.

Ketua Sidang

()

tanggal :


2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A.

Sekretaris Sidang

()
tanggal :


3. Ilham S, S.Ag., MA.

Penguji I

()
tanggal :

4. Muh. Ikhsan Purnama, SE.Sy., ME.

Penguji II

()
tanggal :


5. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A.

Pembimbing I

()
tanggal :

6. Abdul Kadir Arno, S.E.Sy., M.Si

Pembimbing II

()
tanggal :

Kontribusi UMKM Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Palopo

ORIGINALITY REPORT

25%
SIMILARITY INDEX

25%
INTERNET SOURCES

10%
PUBLICATIONS

10%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	core.ac.uk Internet Source	2%
2	cucimata.net Internet Source	1%
3	www.researchgate.net Internet Source	1%
4	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
5	repositori.usu.ac.id Internet Source	1%
6	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	1%
7	lib.unnes.ac.id Internet Source	1%
8	mafiadoc.com Internet Source	1%
9	www.ar.mian.fisip-unmul.ac.id Internet Source	1%
10	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
11	fdocuments.net Internet Source	1%
12	journal.upgris.ac.id Internet Source	1%

RIWAYAT HIDUP



Nurul Musyayyadah, lahir di Cimpu pada tanggal 30 Mei 1998. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Yusri Al-Ihsan dan ibu Ratnah Umar. Saat ini penulis bertempat tinggal di BPP RSS Blok B3 No. 12 Kec. Bara Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 234 Temalebba. Kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 8 Palopo hingga tahun 2013. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Palopo. Setelah lulus SMA di tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni yaitu di prodi Ekonomi syariah fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.