

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan ekonomi suatu negara sangat bergantung pada kemampuan sektor-sektor industri dalam menciptakan lapangan kerja. Salah satu sektor yang memiliki kontribusi signifikan terhadap penyediaan lapangan kerja di Indonesia adalah sektor industri konveksi. Industri ini termasuk dalam kategori industri padat karya, yang mampu menyerap banyak tenaga kerja dengan tingkat pendidikan dan keahlian yang relatif rendah. Keunggulan ini menjadikan industri konveksi sebagai salah satu alternatif strategis dalam mengurangi angka pengangguran (Farhan, 2023).

Industri konveksi menjadi salah satu sektor dengan daya serap tenaga kerja yang tinggi, terutama karena persyaratan kualifikasinya yang relatif mudah dipenuhi. Industri ini tidak mensyaratkan tingkat pendidikan atau keahlian khusus yang tinggi, sehingga lebih banyak individu memiliki kesempatan untuk bekerja. Industri konveksi tidak hanya berperan dalam menyerap tenaga kerja, tetapi juga turut mendorong pertumbuhan ekonomi daerah (Sampepajung & Sumardi, 2022).

Permasalahan ketenagakerjaan menjadi aspek krusial dalam kehidupan masyarakat karena berkaitan langsung dengan dimensi sosial dan ekonomi. Penyediaan lapangan kerja yang memadai merupakan salah satu sasaran utama pembangunan ekonomi, agar pertumbuhan jumlah angkatan kerja dapat diimbangi dengan kesempatan kerja yang tersedia. Tenaga kerja sendiri merupakan

n vital dalam proses produksi, karena menjadi penggerak utama dari faktor produksi lainnya. Meskipun sebuah perusahaan memiliki modal in teknologi canggih, tanpa dukungan sumber daya manusia yang



kompeten, pencapaian tujuan perusahaan akan sulit terwujud (Supandi dkk, 2024).

Pada dasarnya, potensi sumber daya manusia merupakan salah satu fondasi utama dalam pembangunan nasional. Namun, hingga kini pemanfaatannya masih belum maksimal. Hal ini disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan sebagian besar angkatan kerja. Kondisi tersebut turut memengaruhi sikap mental para pekerja di lingkungan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya produktivitas kerja. Akibatnya, tingkat pendapatan dan kesejahteraan tenaga kerja pun masih tergolong rendah (Patta & Sulkifry, 2017).

Indonesia termasuk negara dengan populasi terbesar di dunia. Jumlah penduduk yang besar ini mencerminkan potensi sumber daya manusia yang melimpah dan dapat dimanfaatkan secara optimal. Besarnya jumlah penduduk tersebut dapat menjadi aset penting dalam pembangunan ekonomi, karena menyediakan angkatan kerja yang luas. Apabila didukung oleh kualitas yang baik, angkatan kerja ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan nilai tambah pada kegiatan produksi nasional.

Pasar perekonomian Indonesia saat ini mengalami dampak signifikan dari perkembangan globalisasi, yang mengakibatkan persaingan semakin ketat. Di sektor pakaian, globalisasi ditandai dengan munculnya berbagai merek dan gaya pakaian di Indonesia, baik dari produk lokal maupun internasional. Dalam tren dunia pakaian yang berkembang pesat ini, aspek gaya sering kali lebih diutamakan dibandingkan fungsi pakaian itu sendiri. Misalnya, fungsi utama pakaian, yaitu melindungi tubuh dari gesekan, goresan, perubahan cuaca, serta faktor lain seperti

serangga, terkadang kurang diperhatikan. Dalam konteks ini, pakaian



dipandang sebagai kebutuhan dasar manusia yang sejajar dengan pemenuhan kebutuhan pangan dan papan (Wulandari, 2024).

Perkembangan industri pakaian di tingkat nasional ini juga tercermin di tingkat lokal, termasuk di Kota Makassar sebagai salah satu pusat perdagangan dan jasa utama di kawasan Indonesia Timur. Kota Makassar mengalami pertumbuhan signifikan dalam sektor industri konveksi, yang terlihat dari banyaknya unit usaha konveksi yang tersebar di berbagai kecamatan. Berdasarkan data dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar tahun 2024, tercatat sebanyak 809 unit usaha konveksi yang tersebar di 15 kecamatan, dengan jumlah tertinggi berada di Kecamatan Tamalate, Rappocini dan Tamalanrea. Data ini menunjukkan bahwa tren mode dan permintaan pasar tidak hanya berdampak secara nasional, tetapi juga memberi peluang ekonomi yang besar di daerah. Namun, tingginya jumlah unit usaha belum tentu sejalan dengan optimalnya penyerapan tenaga kerja, karena masih banyak faktor lain yang memengaruhi seperti ketersediaan modal, kualitas tenaga kerja dan jumlah produksi masing-masing usaha.

Tabel 1. 1

Jumlah Unit Usaha Industri Konveksi Menurut Kecamatan

Kecamatan	Jumlah	Kontribusi (%)
Mamajang	39	4,82
Wajo	31	3,83
Panakkukang	73	9,02
Bontoala	22	2,72
Tamalate	112	13,84
Ujung Pandang	17	2,1
Biringkanaya	75	9,27
Tamalanrea	83	10,26
Rappocini	108	13,35
Makassar	46	5,69



Tallo	68	8,41
Ujung Tanah	19	2,35
Manggala	90	11,12
Mariso	26	3,21
Jumlah	809	100,00

Sumber: Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Makassar 2024

Berdasarkan Tabel 1.1, distribusi unit usaha industri konveksi di Kota Makassar pada tahun 2024 menunjukkan variasi kontribusi yang cukup beragam antar kecamatan. Kecamatan Tamalate mencatatkan kontribusi tertinggi sebesar 13,84% dengan jumlah 112 unit usaha, diikuti oleh Rappocini (13,35%) dan Manggala (11,12%). Ketiga wilayah ini secara kolektif menyumbang hampir 40% dari total 809 unit usaha konveksi yang ada di kota ini, menunjukkan konsentrasi industri konveksi yang tinggi di wilayah dengan kepadatan penduduk dan aktivitas ekonomi yang intens.

Konsentrasi unit usaha yang tinggi di beberapa kecamatan tersebut tidak hanya mencerminkan aktivitas ekonomi yang aktif, tetapi juga berimplikasi langsung terhadap potensi penyerapan tenaga kerja di wilayah-wilayah tersebut. Namun, jumlah unit usaha semata belum cukup untuk menjamin tingginya penyerapan tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya, penyerapan tenaga kerja pada industri konveksi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal seperti mutu sumber daya manusia, modal usaha, lama berdirinya usaha dan jumlah produksi yang diduga memainkan peran penting dalam menentukan sejauh mana sebuah unit usaha mampu menyerap tenaga kerja secara optimal.



sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam meningkatkan usaha konveksi. Tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan pengalaman lebih efisien dalam menyelesaikan tugas produksi. Peningkatan kualitas

sumber daya manusia berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas hasil produksi (Rofiq dkk, 2023).

Modal usaha menentukan kapasitas produksi dan stabilitas operasional sebuah usaha konveksi. Dengan modal yang cukup, pelaku usaha dapat memenuhi kebutuhan bahan baku, peralatan dan membayar upah tenaga kerja. Ketersediaan modal yang memadai juga membuka peluang untuk memperluas usaha dan menambah jumlah tenaga kerja (Sari dkk, 2020).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di industri konveksi yaitu lama berdirinya suatu usaha yang mencerminkan pengalaman dan kematangan manajerial dalam menjalankan kegiatan produksi. Usaha yang telah berjalan lama cenderung lebih stabil dan memiliki jaringan pasar yang lebih luas. Stabilitas ini memungkinkan usaha untuk berkembang dan menyerap lebih banyak tenaga kerja (Kristiani & Sholikhah, 2021).

Jumlah produksi mencerminkan skala aktivitas usaha dan seberapa besar kebutuhan akan tenaga kerja. Semakin tinggi jumlah produksi, semakin banyak tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mendukung proses produksi. Oleh karena itu, jumlah produksi menjadi indikator penting dalam mengukur potensi penyerapan tenaga kerja (Malik, 2018).

Berdasarkan uraian tersebut yang dapat mempengaruhi faktor – faktor penyerapan tenaga kerja pada industri konveksi di Kota Makassar, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Kajian Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Konveksi di Kota Makassar”**.

1.2. Rumusan Masalah



Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah mutu sumber daya manusia berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri konveksi di Kota Makassar?
2. Apakah modal usaha berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri konveksi di Kota Makassar?
3. Apakah lama usaha berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri konveksi di Kota Makassar?
4. Apakah jumlah produksi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri konveksi di Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini dilakukan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh mutu sumber daya manusia terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri konveksi di Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh modal usaha terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri konveksi di Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh lama usaha terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri konveksi di Kota Makassar.
4. Untuk mengetahui pengaruh jumlah produksi terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri konveksi di Kota Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi penyerapan tenaga kerja untuk industri konveksi, khususnya di Kota Makassar.



2. Menjadi sumber informasi ilmiah bagi penelitian selanjutnya di bidang industri, terutama yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.
3. Bermanfaat bagi pemerintah dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Temuan dari penelitian ini juga dapat memperkaya pengetahuan dan menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Teori Ketenagakerjaan

Teori klasik memandang manusia sebagai faktor produksi utama yang menentukan tingkat kemakmuran suatu bangsa. Pandangan ini berlandaskan pada anggapan bahwa sumber daya alam, seperti tanah, tidak memiliki nilai guna tanpa keberadaan sumber daya manusia yang mampu mengelolanya secara cerdas dan produktif (Guszalina dkk, 2022). sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi pertumbuhan ekonomi. Peningkatan jumlah penduduk dari waktu ke waktu dapat berperan sebagai pendorong sekaligus penghambat dalam proses pertumbuhan tersebut. Di satu sisi, penambahan penduduk dapat memperluas ketersediaan tenaga kerja, yang berpotensi mendorong peningkatan produksi nasional. Namun di sisi lain, jika penambahan penduduk tidak diiringi dengan penciptaan lapangan kerja yang memadai, maka pertumbuhan ekonomi yang terjadi tidak akan sejalan dengan peningkatan tingkat kesejahteraan masyarakat (Zarlin dkk, 2025).

Menurut Triwahyudi (2021) Permintaan tenaga kerja berhubungan dengan jumlah tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan atau organisasi tertentu dan mengidentifikasikan bahwa permintaan determinasi permintaan tenaga kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat upah

Upah merupakan salah satu komponen biaya produksi yang sangat berpengaruh terhadap keuangan perusahaan. Perubahan pada tingkat upah biasanya akan cepat memengaruhi tingkat produksi perusahaan, sehingga perusahaan sering kali memilih untuk mengurangi



ya. Ketika upah tenaga kerja meningkat, kebutuhan akan tenaga kerja rang, yang berdampak pada penurunan jumlah pekerja yang dibutuhkan kala produksi. Jika terjadi kenaikan upah, beberapa perusahaan mungkin

lebih memilih untuk mengadopsi teknologi dalam proses produksi dan menggantikan tenaga kerja dengan barang modal seperti mesin (Izzah & Hendarti, 2021).

2. Produktivitas

Menurut teori Cobb-Douglas menunjukkan bahwa tenaga kerja berperan dalam menentukan hasil produksi. Optimalisasi tenaga kerja yang tepat dapat memberikan dampak signifikan terhadap keberhasilan perusahaan. Namun, seiring dengan meningkatnya persaingan dan permintaan pasar, beberapa perusahaan cenderung hanya berfokus pada pemenuhan permintaan konsumen dan kurang memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja serta peningkatan biaya operasional perusahaan (Febriani, 2021).

Produktivitas kerja dipahami sebagai sebuah sikap mental, yaitu pola pikir yang selalu berorientasi pada perbaikan berkelanjutan terhadap kondisi yang sudah ada. Produktivitas dalam konteks ini mencerminkan keyakinan bahwa pekerjaan dapat dilakukan lebih baik dari hari ke hari, dengan pencapaian hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Sutrisno, 2017).

Sementara itu, Hasibuan dalam Busro (2018) menyatakan bahwa produktivitas adalah rasio antara output (hasil produksi) dengan input (sumber daya yang digunakan). Peningkatan produktivitas mencerminkan peningkatan efisiensi dalam penggunaan waktu, bahan, dan tenaga kerja, serta mencerminkan perbaikan sistem kerja, teknik produksi, dan peningkatan keterampilan tenaga kerja.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan faktor penting yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Pendidikan yang lebih tinggi sering kali berkorelasi dengan keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, sehingga individu yang terdidik memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Azizi (2022), pendidikan yang baik dapat meningkatkan daya saing tenaga kerja di pasar, sehingga perusahaan lebih cenderung untuk merekrut pekerja yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi.



Lama usaha merupakan lamanya industri atau usaha yang dijalani oleh pemilik usaha dalam bidangnya sampai saat ini. Dengan semakin lama usaha berdiri dalam menekuni bidang usahanya maka akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitasnya dan dapat menekan biaya produksinya sehingga hasil yang didapatkan akan lebih maksimal dalam memperoleh keuntungan. Dengan keuntungan yang lebih besar maka usaha tersebut lebih cepat berkembang dan menjadi lebih besar sehingga dapat menyerap tenaga kerja lebih besar lagi (Safitri dkk, 2024).

Permasalahan ketenagakerjaan hingga kini masih menjadi isu strategis yang mendapat perhatian serius di seluruh dunia, terutama di negara-negara berkembang. Persoalan ini bersifat kompleks dan saling berkaitan, sehingga dapat menimbulkan kontradiksi antar berbagai aspek jika tidak dikelola dengan baik. Ketidakseimbangan ini umumnya muncul ketika pemerintah gagal memanfaatkan potensi tenaga kerja secara optimal dan tidak mampu menekan dampak negatif yang timbul dari permasalahan tersebut. Sebaliknya, apabila pemerintah dapat mengelola kelebihan tenaga kerja dengan efektif, maka permasalahan ketenagakerjaan dapat dihindari dan justru menjadi kekuatan pendorong dalam percepatan pembangunan. Namun, apabila tidak dikelola secara tepat, kelebihan tenaga kerja justru dapat membawa dampak negatif yang berujung pada terganggunya pertumbuhan ekonomi (Safitri dkk, 2024).

Di era globalisasi saat ini, persaingan dalam dunia industri semakin meningkat, baik di tingkat nasional maupun internasional. Indonesia, sebagai salah satu negara berkembang, tengah menjalankan berbagai upaya pembangunan nasional guna mengatasi tantangan di sektor ekonomi maupun sektor lainnya. Dalam proses pembangunan tersebut, peran tenaga kerja menjadi sangat krusial sebagai salah satu elemen pendukung utama. Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Karena itu, pembangunan di bidang ketenagakerjaan menjadi hal yang penting untuk meningkatkan kompetensi dan kontribusi tenaga kerja dalam mencapai tujuan pembangunan. Selain itu, perlu juga untuk memperkuat perlindungan bagi tenaga kerja dan



keluarganya, selaras dengan prinsip-prinsip kemanusiaan yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia (Maharani dkk, 2024).

2.1.2 Teori Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja merujuk pada jumlah tenaga kerja yang bersedia dan mampu bekerja pada berbagai tingkat upah dalam kurun waktu tertentu. Menurut teori ekonomi neoklasik, kenaikan tingkat upah akan mendorong peningkatan penawaran tenaga kerja. Hal ini disebabkan oleh dorongan tenaga kerja untuk mencapai tingkat kesejahteraan hidup yang lebih baik melalui upah yang diterima. Di sisi lain, laju pertumbuhan penduduk yang tinggi turut memperbesar jumlah angkatan kerja, yang secara otomatis memperluas penawaran tenaga kerja. Namun, permasalahan muncul ketika peningkatan jumlah angkatan kerja tersebut tidak disertai dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Akibatnya, penawaran tenaga kerja yang melimpah tidak diimbangi oleh kompetensi yang memadai, sehingga menimbulkan ketidakseimbangan dalam pasar tenaga kerja (Margaretha dkk, 2024).

Penawaran tenaga kerja berkaitan dengan keputusan individu dalam mengalokasikan waktunya secara optimal, baik untuk bekerja maupun untuk menikmati waktu luang. Semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan, maka semakin besar pula dorongan bagi seseorang untuk memasuki pasar tenaga kerja. Dalam perspektif teori klasik, tenaga kerja dipandang sebagai individu yang memiliki kebebasan dalam menentukan pilihan untuk bekerja atau tidak. Pandangan ini berakar dari teori perilaku konsumen, yang menyatakan bahwa seseorang akan berupaya memaksimalkan kepuasan (*utility*) berdasarkan keterbatasan atau kendala yang dihadapinya (Uppun dkk, 2022).

Permintaan tenaga kerja bersifat dinamis dan dapat mengalami perubahan apabila dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. beberapa faktor yang dapat memengaruhi perubahan



tenaga kerja antara lain adalah fluktuasi tingkat upah, perubahan permintaan, perubahan harga barang input. Dalam hal penurunan harga input produksi, biaya produksi akan menurun, sehingga harga jual barang menjadi lebih murah.

Hal ini berpotensi meningkatkan permintaan konsumen terhadap produk

tersebut. Sebagai respons terhadap peningkatan permintaan pasar, perusahaan akan mendorong peningkatan volume produksi, yang pada akhirnya menimbulkan peningkatan kebutuhan akan tenaga kerja (Fikri, 2022).

2.1.3 Pasar Tenaga Kerja

Secara umum, pasar tenaga kerja terbentuk seiring dengan berlangsungnya proses produksi, di mana tenaga kerja berperan sebagai salah satu faktor produksi. Para ahli berpendapat bahwa pasar tenaga kerja bukan hanya merupakan tempat pertemuan antara karyawan dan perusahaan, melainkan juga sebuah ruang interaksi yang melibatkan perusahaan, pekerja, dan pencari kerja untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan hubungan industrial. Dalam konteks ini, pasar tenaga kerja menjadi wadah untuk merundingkan berbagai aspek penting seperti pengupahan, kondisi kerja, jam kerja, tingkat kualifikasi, intensitas dan volume pekerjaan, serta tunjangan dan jaminan sosial. Melalui interaksi tersebut, diharapkan tercipta keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak-hak pekerja guna mendukung kelangsungan produksi dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja (Kurniasih dkk, 2022).

Kondisi perekonomian suatu negara sangat ditentukan oleh mutu dan produktivitas tenaga kerja sebagai salah satu elemen kunci dalam proses produksi. Dalam kerangka pembangunan nasional, pasar tenaga kerja tidak hanya berfungsi sebagai saluran distribusi pekerjaan, tetapi juga merefleksikan kemampuan negara dalam menyerap tenaga kerja yang produktif. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan indikator utama untuk menilai sejauh mana penduduk usia kerja terlibat secara aktif dalam aktivitas ekonomi, baik sebagai tenaga kerja yang sudah bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan.



Pembentukan TPAK dipengaruhi oleh berbagai faktor struktural dan makroekonomi, termasuk pertumbuhan ekonomi, tingkat pendidikan, kesejahteraan pekerja, serta kondisi yang mendukung (Azzahro dkk, 2025).

Search and Matching Theory sangat tepat digunakan untuk menganalisis peran Upah Minimum Provinsi (UMP) sebagai insentif ekonomi yang berpotensi memengaruhi keputusan individu dalam memasuki pasar kerja formal. Peningkatan UMP dapat mendorong naiknya ekspektasi pendapatan di sektor formal, sehingga berkontribusi dalam memperkecil kesenjangan antara upah minimum yang bersedia diterima oleh pencari kerja dan tingkat upah yang sebenarnya ditawarkan di pasar (Ilham, 2025). Kondisi ini dapat mendorong pekerja di sektor informal maupun individu yang sebelumnya tidak aktif dalam pasar kerja seperti ibu rumah tangga atau lulusan baru untuk mulai mencari pekerjaan. Selain itu, apabila peningkatan UMP diiringi dengan perbaikan kualitas pendidikan, yang tercermin dari rata-rata lama sekolah, maka efisiensi dalam proses pencocokan kerja cenderung meningkat. Hal ini terjadi karena semakin tingginya tingkat kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dengan kebutuhan yang ditetapkan oleh dunia usaha (Yans, 2025).

2.1.4 Industri

Sektor industri merupakan salah satu motor utama dalam mendorong percepatan pertumbuhan ekonomi. Peran strategis sektor ini terlihat dari kemampuannya dalam menyerap tenaga kerja dan mengembangkan ekonomi berbasis agroindustri yang bersifat padat karya. Keunggulan sektor industri terletak pada kemampuannya menciptakan lapangan kerja yang luas serta menghasilkan nilai tambah yang signifikan, sehingga dapat menjadi solusi terhadap permasalahan kemiskinan dan pengangguran. Secara umum, industri diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu industri primer, sekunder, dan tersier. Industri primer mencakup sektor-sektor penyedia bahan baku seperti pertanian, yang kemudian dapat dibedakan menjadi industri genetika dan industri ekstraktif. Ciri khas sektor industri antara lain adalah tersedianya bahan mentah sebagai bahan dasar produksi, ketersediaan tenaga kerja yang terampil dan profesional untuk mengolah sumber daya alam, serta adanya dukungan infrastruktur transportasi yang memadai guna menjamin kelangsungan aktivitas



(24).

bagai negara berkembang terus mendorong pembangunan ekonomi guna
bagai permasalahan yang dihadapi dalam sektor perekonomian. Agar

pembangunan tersebut dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan, pelaksanaannya perlu mengikuti tahapan yang tepat dan terarah. Salah satu strategi utama yang digunakan adalah melalui jalur industrialisasi. Industri manufaktur secara konsisten menjadi prioritas utama dalam perencanaan pembangunan di negara-negara berkembang. Sektor industri ini diposisikan sebagai sektor unggulan, karena pengembangan industri diyakini mampu memberikan efek domino terhadap pertumbuhan sektor-sektor lain, termasuk sektor jasa (Azwina, dkk 2023).

Proses industrialisasi tidak selalu mengarah pada terciptanya kemakmuran yang merata, melainkan justru dapat menimbulkan kerugian secara kolektif. Perkembangan industri telah mengubah pola konsumsi manusia, menjadikannya semakin bergantung pada teknologi. Dalam praktiknya, pengendalian mutu produksi kini lebih banyak dilakukan oleh mesin atau robot, yang secara tidak langsung menggeser peran tenaga manusia. Padahal, sektor industri melibatkan ribuan pekerja sebagai modal manusia (*human capital*) yang menggantungkan penghidupannya pada pendapatan dari upah pabrik untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari (Amanda & Utomo, 2025).

Dalam rangka pembinaan sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan penguasaan teknologi di sektor industri, diperlukan dukungan pendidikan yang memadai. Hal ini mencakup penyediaan fasilitas belajar yang layak, pengembangan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan industri, serta terciptanya suasana pendidikan yang mendorong lahirnya individu yang kreatif dan inovatif. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang industri sangat bergantung pada sinergi antara institusi pendidikan, dunia usaha, dan lembaga riset sebagai tiga pilar utama dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tidak hanya berkontribusi pada penguasaan teknologi modern, upaya ini juga dapat mempercepat pemenuhan kebutuhan lainnya dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, termasuk dalam hal produktivitas kerja, efisiensi produksi, dan daya saing



lobal (Putro, 2022).

I dan Menengah

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merupakan komponen vital dalam struktur perekonomian suatu negara maupun daerah, termasuk di Indonesia. Meskipun kontribusinya terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) hanya sekitar 56,7 persen dan terhadap ekspor nonmigas sebesar 15 persen, UKM mencatat peran yang sangat besar dalam aspek lainnya. Sekitar 99 persen dari total badan usaha di Indonesia berasal dari sektor UKM, dan sektor ini juga menyerap sekitar 99,6 persen dari total tenaga kerja. Namun demikian, realitas menunjukkan bahwa UKM selama ini kurang mendapatkan perhatian yang memadai. Kesadaran akan peran strategis UKM dalam perekonomian nasional baru mulai tumbuh dalam beberapa tahun terakhir (Aryanti dkk, 2022).

Berbagai lembaga, instansi, dan peraturan perundang-undangan memberikan definisi yang berbeda mengenai Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Beberapa di antaranya termasuk Kementerian Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (Kemenkop dan UMKM), Badan Pusat Statistik (BPS), Keputusan Menteri Keuangan No. 16/KMK.016/1994 tanggal 27 Juni 1994, serta Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008. Masing-masing memiliki kriteria tersendiri dalam mendefinisikan UMKM. Berdasarkan definisi dari Kementerian Koperasi dan UKM, Usaha Kecil (UK) dan Usaha Mikro (UMI) adalah jenis usaha dengan kekayaan bersih maksimal Rp200.000.000 (di luar tanah dan bangunan tempat usaha), serta omzet tahunan tidak melebihi Rp1.000.000.000. Sementara itu, Usaha Menengah (UM) didefinisikan sebagai usaha milik warga negara Indonesia dengan kekayaan bersih antara Rp200.000.000 hingga Rp10.000.000.000, juga tidak termasuk tanah dan bangunan. Adapun menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008, Usaha Menengah merupakan usaha dengan kekayaan bersih lebih dari Rp500.000.000 sampai Rp10.000.000.000 (tidak termasuk tanah dan bangunan), serta memiliki penjualan tahunan di atas Rp2.500.000.000 hingga maksimal Rp50.000.000.000 (Ghasarma dkk, 2022).



si merupakan salah satu jenis industri manufaktur yang cukup populer di ilaritas usaha ini disebabkan oleh dua faktor utama. Pertama, bisnis konveksi didorong oleh produk utamanya, yaitu pakaian, yang

termasuk dalam kebutuhan dasar manusia. Dengan pangsa pasar yang jelas dan stabil, banyak pelaku usaha tertarik untuk menekuni bidang ini. Kedua, usaha konveksi dikenal luas karena memiliki hambatan masuk yang relatif rendah dalam aspek ekonomi. Untuk memulai bisnis ini, seseorang tidak memerlukan modal besar—cukup dengan beberapa unit mesin jahit dan keterampilan menjahit yang memadai, bisnis konveksi sudah dapat dijalankan (Mubarak & Nurohman, 2022).

Dalam proses produksi pada industri garmen, kain sebagai bahan setengah jadi diolah menjadi pakaian jadi melalui serangkaian tahapan. Proses ini umumnya meliputi tiga tahap utama, yaitu pemotongan kain sesuai dengan pola pakaian, proses penjahitan, serta tahap penyempurnaan akhir seperti pemasangan kancing dan bordir. Rangkaian tahapan tersebut merupakan prosedur standar dalam industri konveksi. Salah satu metode produksi yang banyak dikenal di sentra konveksi seperti Bandung adalah sistem *Cut, Make, Trim* (CMT). Sebelum memasuki tahap pemotongan bahan, langkah awal yang perlu dilakukan adalah pembuatan pola atau desain pakaian, seperti kemeja. Pola yang telah dibuat kemudian diuji terlebih dahulu untuk memastikan kesesuaian dan kelayakannya sebelum digunakan dalam proses produksi massal (Lestari, 2024).

Terdapat perbedaan signifikan dalam proses manufaktur antara industri garmen dan industri konveksi. Dalam industri garmen, proses produksi dilakukan secara terstruktur berdasarkan jenis tahapan kerja. Misalnya, seluruh pekerja pada satu lini produksi akan fokus mengerjakan bagian kerah, kemudian setelah tahap tersebut selesai, mereka berpindah ke tahap berikutnya seperti penyambungan lengan ke badan dan seterusnya. Setiap kelompok pekerja memiliki tugas khusus sesuai dengan bagian pakaian yang dikerjakan. Sebaliknya, dalam industri konveksi, satu orang penjahit umumnya menangani keseluruhan proses pembuatan pakaian, mulai dari menjahit kerah, lengan, badan, hingga menjadi pakaian yang



melanjutkan ke bahan berikutnya untuk membuat pakaian lain secara elasan ini menggambarkan karakteristik proses produksi dalam konveksi, adi solusi bagi produsen garmen dalam memenuhi pesanan yang tidak dapat

garmen besar, baik karena keterbatasan kapasitas maupun pertimbangan

efisiensi biaya. Meskipun baik industri garmen maupun konveksi sama-sama menerapkan sistem *Cut, Make, Trim* (CMT), perbedaan utamanya terletak pada sistem kerja, di pabrik garmen, pekerja dibagi berdasarkan bagian tertentu dari pakaian, sementara di konveksi, setiap penjahit mengerjakan pakaian dari awal hingga selesai (Syarifudin, 2023).

2.1.7 Jumlah Produksi

Produktivitas mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar dan kecepatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan tujuan untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Tingkat produktivitas ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya keterampilan teknis, pengalaman kerja, serta pelatihan yang tidak hanya meningkatkan kompetensi, tetapi juga menanamkan sikap profesional, kedisiplinan, dan etika kerja yang baik. Selain itu, pendidikan formal maupun nonformal yang relevan serta motivasi dari lingkungan kerja juga berperan penting dalam mendorong peningkatan produktivitas. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti tersedianya sarana produksi yang memadai, fasilitas kesehatan, serta hubungan kerja yang harmonis antara manajemen dan karyawan, akan menciptakan atmosfer kerja yang positif dan kondusif. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan kualitas tenaga kerja menjadi salah satu kunci utama dalam meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Ajijah dkk, 2021).

Produktivitas kerja yang rendah sering kali disebabkan oleh rendahnya moral kerja karyawan. Rendahnya moral kerja tercermin dari perilaku karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerja secara optimal sebagaimana yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan moral kerja rendah cenderung menunjukkan sikap malas atau bahkan melakukan penyalahgunaan waktu kerja untuk kepentingan pribadi. Tinggi rendahnya kinerja serta produktivitas karyawan pada akhirnya dapat diukur melalui pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Rangga, 2023).



kinerja dan produktivitas karyawan memerlukan adanya pelatihan dan yang berkelanjutan, baik dari sisi keterampilan teknis maupun pengetahuan

dan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Pelatihan ini bertujuan agar

karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain penguatan kompetensi, dorongan berupa motivasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan adanya motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih optimal dan menunjukkan performa terbaiknya. Motivasi dapat memaksimalkan produktivitas sekaligus meningkatkan kesadaran karyawan terhadap kewajiban yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab (Kartini dkk, 2025).

Tujuan dari pengukuran produktivitas adalah untuk mengidentifikasi cara mengoptimalkan faktor-faktor pendukung serta mengurangi pengaruh dari faktor-faktor penghambat. Melalui pengukuran ini, perusahaan dapat dengan cepat mengenali apakah terjadi peningkatan atau penurunan produktivitas, serta menelusuri penyebabnya sehingga stabilitas operasional tetap terjaga. Indikator produktivitas yang paling umum digunakan adalah jumlah output yang dihasilkan per satuan tenaga kerja (Tiara, 2024).

2.1.8 Modal Usaha

Modal merupakan salah satu komponen penting dalam proses produksi suatu kegiatan usaha. Tanpa adanya modal, operasional usaha tidak dapat berjalan secara optimal. Salah satu fungsi utama modal adalah untuk memenuhi kewajiban perusahaan terhadap tenaga kerja, khususnya dalam hal pembayaran upah. Modal usaha dapat berasal dari dua sumber, yaitu modal internal (modal sendiri) dan modal eksternal (dari pihak luar). Oleh karena itu, pemanfaatan modal yang tersedia harus dioptimalkan agar dapat menunjang kelancaran dan keberlanjutan kegiatan usaha (Maharani & Rizani, 2023)

Jumlah modal yang dibutuhkan dalam suatu usaha sangat bergantung pada jenis usaha yang dijalankan. Secara umum, masyarakat mengenal kategori usaha seperti usaha mikro, kecil, menengah, dan besar, di mana masing-masing memiliki kebutuhan modal yang berbeda-beda dalam skala operasionalnya. Dengan kata lain, jenis usaha menjadi faktor penentu besarnya modal yang diperlukan. Selain itu, durasi atau jangka waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk juga turut memengaruhi kebutuhan modal. Semakin



panjang jangka waktu produksi, maka semakin besar pula modal yang dibutuhkan untuk menopang keberlangsungan usaha tersebut (Elisabeth, 2024).

Modal kerja memberikan sejumlah manfaat penting bagi kelangsungan operasional perusahaan. Pertama, modal kerja yang memadai dapat melindungi perusahaan dari risiko krisis keuangan yang disebabkan oleh penurunan nilai aset lancar. Kedua, ketersediaan modal kerja memungkinkan perusahaan untuk memenuhi seluruh kewajiban keuangannya secara tepat waktu. Ketiga, dengan modal kerja yang cukup, perusahaan dapat menjaga tingkat persediaan yang memadai guna memenuhi permintaan konsumen. Keempat, modal kerja yang stabil juga mendukung efisiensi operasional karena perusahaan tidak mengalami kesulitan dalam memperoleh barang atau jasa yang dibutuhkan dalam proses produksi maupun kegiatan usaha lainnya (Yanto, 2023).

Menurut Kasmir (2010), modal berdasarkan sumber asalnya dapat dibedakan menjadi dua jenis utama:

1. Modal Sendiri

Modal ini berasal dari pemilik usaha, yang diperoleh melalui penerbitan saham, baik secara tertutup maupun terbuka. Keuntungan menggunakan modal sendiri antara lain:

- a. Tidak menimbulkan beban bunga seperti halnya pinjaman.
- b. Tidak ada kewajiban untuk mengembalikan modal yang telah digunakan. Namun, terdapat juga kekurangan, yaitu:
 - a. Jumlahnya cenderung terbatas.
 - b. Relatif sulit untuk dihimpun, terutama dalam jumlah besar.

2. Modal Asing (Pinjaman)

Modal asing merupakan modal yang diperoleh dari pihak eksternal perusahaan, umumnya melalui pinjaman. Ciri-ciri penggunaan modal asing antara lain:

a. Menimbulkan beban biaya, seperti bunga, administrasi, provisi, dan komisi.

b. Kewajiban untuk mengembalikan sesuai jangka waktu yang telah disepakati.

Menurut Indri (2022), modal dalam kegiatan usaha dapat diklasifikasikan berdasarkan bentuk, kepemilikan, dan sifatnya. Berdasarkan bentuknya, modal dibedakan



menjadi modal konkret dan modal abstrak. Modal konkret adalah modal yang memiliki wujud fisik, seperti mesin, gedung, kendaraan, dan perlengkapan lainnya, sedangkan modal abstrak tidak berwujud tetapi tetap memiliki nilai ekonomi, seperti reputasi usaha (*goodwill*) dan hak atas merek dagang. Dari sisi kepemilikan, modal terbagi menjadi modal individu dan modal masyarakat. Modal individu merujuk pada aset milik perseorangan yang digunakan untuk memperoleh pendapatan, seperti rumah yang disewakan, sementara modal masyarakat mencakup aset milik bersama atau milik negara, seperti rumah sakit umum, jalan, dan jembatan. Adapun berdasarkan sifatnya, modal diklasifikasikan menjadi modal tetap dan modal lancar. Modal tetap digunakan dalam jangka panjang dan tidak habis dalam satu proses produksi, contohnya bangunan dan mesin, sedangkan modal lancar adalah modal yang habis terpakai dalam proses produksi, seperti bahan baku dan bahan penolong.

2.1.9 Mutu Sumber Daya Manusia

Dalam konteks organisasi, Sumber Daya Manusia merujuk pada individu-individu yang bekerja di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia mencakup seluruh tenaga kerja, mulai dari tingkat operasional hingga manajerial, yang berperan penting dalam menunjang aktivitas bisnis sehari-hari. Lebih dari sekadar pelaku kerja, Sumber Daya Manusia dipandang sebagai aset strategis yang memiliki nilai tinggi dan membutuhkan pengelolaan serta pengembangan secara efektif dan berkelanjutan. Dengan penerapan strategi yang tepat, Sumber Daya Manusia dapat menjadi keunggulan kompetitif yang mendukung pertumbuhan perusahaan sekaligus memastikan keberlanjutan organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks (Komariah dkk, 2024).

Dalam sistem operasional suatu perusahaan, sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu bentuk modal yang memegang peranan vital dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya



efektif akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan target perusahaan, disiplin kerja serta budaya organisasi yang berlaku di dalamnya. Budaya organisasi memiliki peran penting karena dapat membentuk perilaku kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada mutu sumber

daya manusia itu sendiri. Dengan demikian, kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian target perusahaan (Simbolon, 2021)

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diukur melalui berbagai aspek, antara lain peningkatan kemampuan dalam menyelesaikan beragam jenis tugas dalam pekerjaan, penguasaan strategi atau sistem kerja tertentu yang mendukung pelaksanaan tugas, serta penguatan kapasitas konseptual. Kapasitas konseptual ini mencakup kemampuan untuk mengantisipasi dan merencanakan tindakan yang dibutuhkan guna mencapai target yang telah ditetapkan, serta meramalkan langkah-langkah strategis sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, juga tercermin dalam pengembangan etika kerja, seperti kemampuan untuk berkoordinasi secara efektif, menjalin kerja sama, menjaga sikap profesional, serta memiliki inisiatif dan kreativitas dalam menjalankan tugas. Keseluruhan aspek tersebut berkontribusi terhadap penguatan kompetensi khusus yang berdampak langsung pada kemajuan dan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan (Prastiwi dkk, 2022).

Untuk mendorong pertumbuhan dan memperkuat perekonomian, pemerintah perlu memberikan perhatian serius terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika banyak negara memilih untuk berinvestasi besar dalam sektor pendidikan serta mendorong pengembangan sumber daya manusia sebagai strategi untuk tetap unggul dibandingkan negara lain. Investasi ini memberikan manfaat ganda: di satu sisi, pendidikan menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan siap bersaing; di sisi lain, hal tersebut memberikan peluang bagi individu untuk meraih taraf hidup yang lebih baik. Dengan demikian, pendidikan berperan penting dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, yang pada akhirnya memungkinkan individu untuk memperoleh pengalaman kerja dan kehidupan yang lebih optimal (Hasan dkk, 2024).



an (2008), masa kerja menggambarkan lamanya seseorang menempati
i menjalankan suatu pekerjaan tertentu. Dengan kata lain, masa kerja
sarkan rentang waktu sejak individu mulai bekerja hingga waktu kerja saat

ini. Kreitner dan Kinicki (2004) mengemukakan bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi, maka semakin besar kecenderungannya untuk merasa betah dan menetap. Hal ini terjadi karena individu tersebut telah melalui proses adaptasi yang cukup panjang terhadap lingkungan kerja, sehingga merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugasnya. Pandangan ini sejalan dengan temuan Karima, dkk (2018) yang menunjukkan bahwa masa kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.10 Lama Usaha

Lama usaha mengacu pada durasi waktu yang telah dijalani oleh seorang pelaku usaha dalam menjalankan dan memahami bisnisnya. Rentang waktu ini dapat berbeda-beda tergantung pada berapa tahun usaha tersebut telah beroperasi. Umumnya, semakin lama suatu bisnis bertahan, maka semakin besar pula peluang untuk memperoleh keuntungan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan standar dan reputasi perusahaan. Durasi suatu usaha yang telah dijalankan berpengaruh terhadap jumlah pelanggan yang dimiliki, dan hal ini memberikan dampak positif bagi pelaku usaha. Seiring bertambahnya konsumen, penjual dapat memperoleh efisiensi dalam operasional, yang secara tidak langsung mendorong peningkatan kinerja bisnis. Kondisi ini tentunya memberikan keuntungan yang signifikan bagi perkembangan usaha (Alkumairoh & Warsitasari, 2022).

Sedangkan menurut Polandos, dkk (2024) Lama usaha mencerminkan tingkat pengalaman, kematangan, dan keterampilan seseorang dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya, yang umumnya berkembang seiring berjalannya waktu. Individu yang telah menjalankan bisnis dalam jangka waktu lebih panjang cenderung memiliki pengetahuan yang lebih mendalam, sehingga tingkat produktivitasnya biasanya lebih tinggi dibandingkan dengan



memulai usaha dalam waktu yang lebih singkat.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa lama usaha adalah satu indikator penting dalam menilai tingkat kematangan dan kapabilitas

dalam mengelola bisnisnya. Semakin panjang durasi seseorang menekuni

suatu usaha, maka semakin tinggi pula peluang untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, dan pemahaman terhadap dinamika pasar serta perilaku konsumen. Dengan kata lain, pengalaman yang diperoleh dari lamanya menjalankan usaha tidak hanya memperkuat keterampilan teknis dan manajerial, tetapi juga berdampak positif terhadap pertumbuhan usaha, peningkatan jumlah pelanggan, serta reputasi dan keberlanjutan bisnis secara keseluruhan.

Lama usaha dapat diukur melalui beberapa indikator utama.

a. Masa kerja

Menggambarkan durasi waktu suatu usaha telah dijalankan oleh seseorang. Semakin lama masa kerja, semakin besar pemahaman individu terhadap tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya, sehingga pelaksanaannya dapat dilakukan dengan lebih baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan

Merujuk pada seberapa jauh seseorang menguasai berbagai aspek penting seperti konsep, prinsip, prosedur, dan kebijakan yang dibutuhkan dalam menjalankan usaha. Semakin tinggi pengetahuan dan keterampilan, semakin besar pula kemampuannya dalam mengelola usaha secara efektif.

2.2 Tinjauan Empiris

Dalam berbagai penelitian yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di berbagai sektor industri, ditemukan beberapa temuan menarik yang dapat menjadi bahan diskusi lebih lanjut. Misalnya, penelitian oleh Citamaha (2018) menunjukkan bahwa nilai produksi dan jumlah unit usaha memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri makanan di Provinsi Jawa Timur. Namun, upah minimum dan laju pertumbuhan PDRB tidak menunjukkan pengaruh yang sama. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan produksi dan jumlah



eran dalam membuka peluang kerja dibandingkan faktor-faktor ekonomi mentara itu, penelitian terdahulu oleh Kurniawan (2009) menemukan bahwa sangat menentukan penyerapan tenaga kerja di industri konveksi di Kota

Surabaya, sedangkan tingkat upah, nilai produksi, dan investasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Namun, di Kota Sidoarjo, pendidikan, tingkat upah, dan investasi justru memiliki kontribusi positif terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan nilai produksi tidak berpengaruh. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh faktor-faktor tersebut bisa berbeda di tiap daerah, tergantung pada kondisi ekonomi dan karakteristik industrinya. Di sisi lain, hasil penelitian Rahman (2018) mengungkapkan bahwa jumlah industri TPK dan total output industri di Jawa Tengah justru memiliki pengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan upah minimum regional (UMR) memberikan dampak positif yang signifikan.

Hal ini sedikit berbeda dari temuan sebelumnya, yang umumnya menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum bisa menurunkan permintaan tenaga kerja. Selain itu, investasi di industri pengolahan juga berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja, yang bisa jadi disebabkan oleh meningkatnya penggunaan teknologi atau otomatisasi dalam industri tersebut. Selain itu, penelitian oleh Guwairy dkk (2023) di Kabupaten Sidoarjo menemukan bahwa modal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di sektor industri kecil. Namun, nilai produksi memiliki pengaruh positif yang signifikan, yang berarti semakin tinggi produksi, semakin banyak tenaga kerja yang dibutuhkan. Di sisi lain, tingkat upah menunjukkan pengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja, yang menandakan bahwa kenaikan upah dapat mengurangi permintaan tenaga kerja oleh pengusaha. Hal ini memberikan wawasan penting bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan lapangan kerja di sektor industri kecil. Omzet penjualan memiliki pengaruh dominan terhadap penyerapan tenaga kerja dalam usaha distro pakaian di Kota dan Kabupaten Malang. Selain itu, modal dan lama usaha juga berkontribusi positif terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan upah justru berpengaruh negatif. Temuan ini semakin menegaskan bahwa dalam industri tertentu, peningkatan omzet menjadi faktor utama yang



usaha untuk memperluas tenaga kerja. Dari berbagai penelitian ini, terlihat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja tidak bersifat seragam di seluruh wilayah. Beberapa industri lebih bergantung pada nilai produksi dan jumlah tenaga kerja, sementara yang lain lebih dipengaruhi oleh tingkat pendidikan atau kebijakan

upah. Oleh karena itu, strategi yang diterapkan dalam meningkatkan lapangan kerja harus mempertimbangkan karakteristik industri dan kondisi ekonomi masing-masing daerah agar lebih efektif dan tepat sasaran.

Dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu karena variabel yang digunakan untuk meneliti penyerapan tenaga kerja adalah tingkat pendidikan, upah minimum, lama usaha dan jumlah produksi. Penyerapan tenaga kerja pada penelitian ini difokuskan pada konveksi di Kota Makassar, yang merupakan sektor dengan potensi besar dalam menciptakan lapangan kerja. Banyak penelitian sebelumnya telah membahas penyerapan tenaga kerja dalam konteks industri lainnya, sehingga penulis tertarik untuk mengeksplorasi industri konveksi yang merespons dinamika pasar secara langsung.

2.3 Kerangka Pemikiran

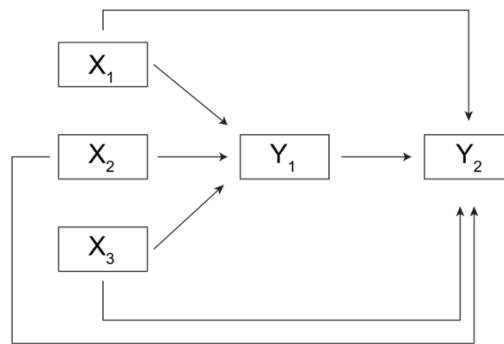
Dalam penelitian ini, yang bertindak sebagai variabel independen adalah tingkat pendidikan, upah minimum, lama usaha. Sedangkan, variabel dependennya adalah jumlah produksi dan penyerapan tenaga kerja pada konveksi di Kota Makassar. Kerangka pemikiran menggambarkan suatu hubungan antara beberapa faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja dalam suatu industri. Dalam model ini, mutu sumber daya manusia (X_1), modal usaha (X_2) dan lama usaha (X_3) berperan sebagai variabel bebas yang secara langsung memengaruhi jumlah produksi (Y_1). Selanjutnya, jumlah produksi ini menjadi variabel antara yang kemudian berdampak pada penyerapan tenaga kerja (Y_2). Selain melalui jumlah produksi, tingkat pendidikan, upah, dan lama usaha juga memiliki pengaruh langsung terhadap penyerapan tenaga kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh garis hubungan yang menghubungkan X_1 , X_2 , dan X_3 dengan Y_2 .

Model ini menunjukkan bahwa peningkatan pendidikan, kebijakan upah yang tepat, serta pengalaman usaha yang lebih lama dapat berkontribusi pada peningkatan jumlah produksi,



nya mendorong penyerapan tenaga kerja dalam sektor industri. Untuk pemahaman konseptual dalam penelitian ini, maka digambarkan suatu

serti berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang masih harus dibuktikan melalui data dan analisis. Hipotesis disusun berdasarkan teori, logika, dan temuan sebelumnya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Mutu sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui hasil produksi pakaian jadi di Kota Makassar.
2. Modal usaha berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui hasil produksi pakaian jadi di Kota Makassar.
3. Lama usaha berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui hasil produksi pakaian jadi di Kota Makassar.

