

Determinasi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Mikro dan Kecil di Provinsi Jawa Tengah

Alfi Hikmatul Maulidah¹, Kukuh Arisetyawan²

^{1,2}Prodi Ekonomi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya

¹alfi.22149@mhs.unesa.ac.id

ABSTRAK

Sektor industri mikro dan kecil memegang peranan strategis sebagai penyedia lapangan kerja serta menunjang pertumbuhan ekonomi daerah. Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis dampak dari jumlah perusahaan, nilai produksi, serta upah minimum terhadap serapan tenaga kerja di sektor IMK di kabupaten/kota Provinsi Jawa Tengah. Studi ini menggunakan data sekunder kabupaten/kota tahun 2018-2023 dari Badan Pusat Statistik dengan metode analisis regresi data panel dengan Random Effect Model sebagai model yang terpilih. Hasil penelitian menyatakan secara parsial variabel jumlah perusahaan dan nilai produksi terbukti memberi pengaruh positif signifikan pada penyerapan tenaga kerja, sementara variabel upah minimum berpengaruh negatif signifikan. Secara simultan, ketiga variabel terbukti berdampak positif sekaligus signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri mikro maupun kecil. Temuan ini mengindikasikan bahwa perluasan jumlah unit usaha serta peningkatan kapasitas produksi dapat menjadi strategi efektif dalam memperluas lapangan kerja, sedangkan kebijakan peningkatan upah minimum justru cenderung membuat pelaku usaha mengurangi perekrutan demi menjaga keberlanjutan industri.

Kata kunci: Jumlah Perusahaan, Nilai Produksi, Upah Minimum, Penyerapan Tenaga Kerja, Industri Mikro dan Kecil

ABSTRACT

The micro and small industry sector takes a strategic role as a provider of employment and supports regional economic growth. This study aims to analyze the impact of the number of companies, production value, and minimum wage on labor absorption in the IMK sector in districts/cities in Central Java Province. This study uses secondary data from districts/cities for 2018-2023 from the central statistics agency with panel data regression analysis using the Random Effect Model as the selected model. The outcomes of the research partially indicate that the number of companies and production value variables have a significant positive influence on labor absorption, while the minimum wage variable has a significant negative influence. Simultaneously, all three variables were found to have a positive and significant influence on employment in micro and small industries. These findings present that expanding the number of business units and increasing production capacity can be effective strategies for expanding employment, while policies to increase the minimum wage tend to cause businesses to reduce recruitment in order to maintain industrial sustainability

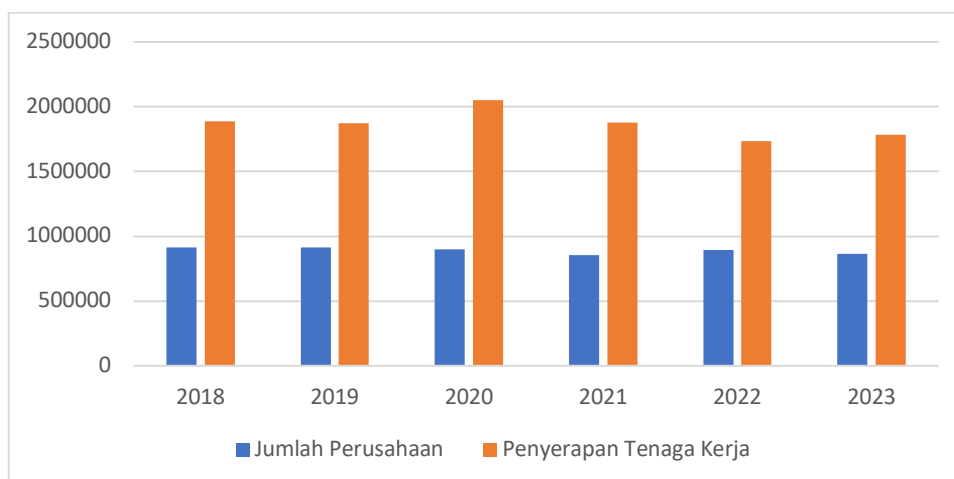
Keywords: Number of Companies, Production Value, Minimum Wage, Employment Absorption, Micro and Small Industry

PENDAHULUAN

Tingkat penyerapan tenaga kerja telah menjadi parameter kunci guna mengukur keberhasilan pembangunan ekonomi tingkat daerah atau nasional di era globalisasi serta perubahan ekonomi yang dinamis. Ketenagakerjaan merupakan masalah yang paling mendasar karena mencakup

aspek sosial dan ekonomi, terutama pada negara dengan jumlah penduduk besar seperti Indonesia (Solihah & Arisetyawan, 2025). Kondisi ketenagakerjaan Indonesia menunjukkan tren yang positif, ditandai dengan kenaikan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dari 69,30% menjadi 70,60% dan penurunan simultan Tingkat Pengangguran Terbuka dari 5,45% menjadi 4,76% (Badan Pusat Statistik, 2025). Tren positif dalam menekan angka pengangguran bisa saja didorong oleh pertumbuhan sektor informal atau pekerjaan dengan upah rendah, yang tidak serta merta mencerminkan peningkatan kesejahteraan yang berkelanjutan.

Industri Mikro dan Kecil (IMK) yang bersifat padat karya memainkan peran ganda, yaitu sebagai pencipta kesempatan kerja juga sebagai penggerak aktivitas perekonomian di tingkat lokal. Beberapa karakteristik khas seperti modal yang terbatas, pemanfaatan tenaga kerja keluarga, dan kemampuan beradaptasi yang tinggi dengan pasar lokal memberikan potensi besar bagi usaha ini untuk tumbuh dan berkembang (Badan Pusat Statistik, 2023a). Sebagai pilar strategis, sektor IMK provinsi Jawa tengah menjadi provinsi kedua dengan jumlah IMK paling banyak di Indonesia mencapai 862.926 unit usaha pada tahun 2023. Sebagai salah satu provinsi dengan berpenduduk terpadat di Indonesia, tepatnya di peringkat ketiga, tekanan untuk menciptakan lapangan kerja yang luas di Jawa Tengah sangat tinggi. Akan tetapi, penyerapan pekerja sektor IMK tidak seimbang dengan tumbuhnya jumlah unit usaha di provinsi Jawa Tengah.



Gambar 1. Penyerapan Tenaga Kerja dan Jumlah Perusahaan Sektor IMK Provinsi Jawa Tengah

Dari Gambar 1, dapat dilihat tren serapan pekerja dan jumlah perusahaan dalam sektor industri mikro maupun kecil Provinsi Jawa Tengah dalam kurun waktu enam tahun 2018 hingga 2023. Terlihat gambar tersebut menunjukkan bahwa daya serap pekerja dan jumlah perusahaan sektor IMK di Jawa Tengah dalam enam tahun terakhir sama-sama mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Secara faktual, terdapat ketidaksesuaian antara pertumbuhan unit usaha dan daya serap tenaga kerja di Jawa Tengah, di mana data membuktikan bahwa kenaikan jumlah usaha tidak diiringi dengan peningkatan serapan tenaga kerja yang stabil. Karena dalam BPS (2023b) menyebutkan sebagian pekerja IMK di Jawa Tengah termasuk dalam kategori tenaga kerja tidak dibayar, yaitu tenaga kerja pemilik dan/atau anggota keluarga yang aktif bekerja tetapi tidak menerima balas jasa. Beberapa faktor juga mungkin menjadi penyebab kondisi tersebut, seperti modal yang terbatas, rendahnya produktivitas, serta adanya ketidaksesuaian antara upah minimum yang ditetapkan dengan kemampuan perusahaan untuk membayar tenaga kerja.

Menganalisis bagaimana pengaruh variabel jumlah perusahaan, nilai produksi, serta upah minimum memberi dampak kepada penyerapan tenaga kerja di sektor industri mikro maupun kecil pada tingkat kabupaten atau kota di Provinsi Jawa Tengah merupakan tujuan dari penelitian ini. Adapun pembeda penelitian ini melalui penelitian yang telah dikaji sebelumnya berada di lokasi dan fokus analisis di sektor tertentu. Berbeda dengan studi-studi sebelumnya yang umumnya terbatas pada satu wilayah kabupaten/kota, penelitian ini secara khusus menganalisis bagaimana tingkat penyerapan tenaga kerja di semua kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah. Dengan cakupan yang lebih luas ini, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan yang lebih spesifik dan komprehensif. Selain itu, penelitian yang mengkaji secara simultan pengaruh jumlah perusahaan, nilai produksi, serta upah minimum pada penyerapan tenaga kerja di sektor industri mikro maupun kecil di wilayah Jawa Tengah masih terbatas, sehingga menjadikan penelitian ini memiliki nilai kebaruan. Dengan menganalisis faktor-faktor tersebut, diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi kebijakan ketenagakerjaan yang tepat, khususnya untuk mengoptimalkan peran Industri Mikro dan Kecil (IMK) sebagai penyedia lapangan kerja utama dan memacu pertumbuhan ekonomi regional yang inklusif dan berkesinambungan.

PUSTAKA REVIEW

Pertumbuhan jumlah perusahaan dianggap sebagai determinan utama penciptaan lapangan kerja. Dalam studi Bischoff dan Wood (2013) dijelaskan bahwa bertumbuhnya jumlah entitas usaha akan mendorong meningkatnya daya serap pekerja secara agregat. Dalam konsep teori ekonomi pembangunan, pertumbuhan jumlah perusahaan diyakini menjadi salah satu motor penggerak utama dalam meningkatkan daya serap pekerja, menangani masalah pengangguran, dan memperkuat struktur perekonomian lokal (Todaro & Smith, 2020). Sejalan dengan temuan sebelumnya yang dikaji oleh Dewi dan Syaifullah (2022) menunjukkan bahwa terdapat dampak yang positif oleh jumlah perusahaan pada penyerapan tenaga kerja IMK

Pada sektor IMK, kemampuan menyerap pekerja juga bergantung pada nilai produksi yang mencerminkan nilai seluruh komoditas yang dihasilkan suatu industri (Suriyanto et al., 2023). Nilai produksi juga berperan penting dalam mendorong pertumbuhan sektor industri, di mana tingginya nilai output yang dihasilkan akan mempercepat proses pengembangan industri (Gulo et al., 2022). Jumlah barang yang di produksi tidak hanya memengaruhi tinggi dan rendahnya nilai produksi, tetapi juga berimplikasi pada banyaknya jumlah tenaga kerja yang terlibat dalam aktivitas produksi tersebut (Putra Mahadi et al., 2023). Dalam teori produksi, tenaga kerja dipandang sebagai *derived demand* yang berarti permintaannya diturunkan dari permintaan akan output. Dengan demikian, ketika permintaan terhadap nilai produksi meningkat, industri akan menyerap lebih banyak tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan produksi tersebut. Sejalan dengan studi Nur Wulansari (2021) mendukung hal ini dengan mengungkapkan bahwa nilai produksi secara nyata memengaruhi penyerapan tenaga kerja pada sektor industri.

Dalam perekonomian pasar, upah minimum merupakan bentuk intervensi kebijakan dengan menetapkan nilai dasar upah yang lebih tinggi dari tingkat keseimbangan pasar (Rizal & Mustapita, 2024). Berdasarkan teori upah efisiensi yang dikemukakan Mankiw (2007), kenaikan upah dapat memacu peningkatan produktivitas tenaga kerja, sehingga berdampak pada naiknya output produksi perusahaan, yang pada akhirnya akan merangsang kebutuhan tenaga kerja lebih besar dan mendorong pertumbuhan ekonomi (Rahmi & Riyanto, 2022). Berbeda dengan Teori yang disebutkan sebelumnya, Suriyanto et al (Suriyanto et al., 2023) dalam

studinya menunjukkan bahwasanya upah minimum tidak ada pengaruhnya terhadap daya serap tenaga kerja.

METODE RESEARCH

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif yang mana ditujukan guna menyajikan secara sistematis, berdasarkan fakta dan tepat mengenai pengaruh antara variabel-variabel yang dikaji (Kholiani & Yudha Senopati, 2024). Data panel dipilih karena memiliki keunggulan dibandingkan data time series atau cross section murni, yaitu dapat menggabungkan informasi antar unit dan antar waktu sehingga dapat mengurangi bias akibat heterogenitas yang tidak teramati serta meningkatkan efisiensi estimasi (Gujarati & Porter, 2009). Data yang dianalisis ialah penggabungan data *time series* selama enam tahun (2018–2023) beserta data *cross section* 35 kabupaten atau kota di provinsi Jawa Tengah. Dalam model penelitian, penyerapan tenaga kerja berperan menjadi variabel dependen (terikat), sementara jumlah perusahaan, nilai produksi, dan upah minimum menjadi variabel independen (bebas).

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Satuan	Sumber
Penyerapan Tenaga Kerja	Jumlah tenaga kerja sektor IMK Kabupaten/Kota di Jawa Tengah	Jiwa	BPS
Jumlah Perusahaan	Jumlah unit IMK terdaftar Kabupaten/Kota di Jawa Tengah	Unit	BPS
Nilai Produksi	Nilai produksi (output) IMK Kabupaten/Kota di Jawa Tengah	Rupiah	BPS
Upah Minimum	Upah minimum Kabupaten/Kota di Jawa Tengah	Rupiah	BPS

Pada penelitian ini, menerapkan metode regresi linier data panel dalam analisis data yang mencakup 3 pendekatan, yaitu: CEM (Common Effect Model), FEM (Fixed Effect Model), dan REM (Random Effect Model). Common Effect Model mengasumsikan bahwa data memiliki intercept dan slope yang sama untuk semua unit dan periode. Fixed Effect Model digunakan apabila terdapat perbedaan karakteristik khusus antar unit yang tidak dapat diamati namun dianggap konstan sepanjang waktu, sementara Random Effect Model mengasumsikan bahwa perbedaan antar individu bersifat acak dan tidak terikat dengan variabel independen (bebas) yang digunakan dalam model. Untuk memastikan hasil estimasi sesuai dengan karakteristik data, maka dilakukan penetapan model terbaik dengan uji Chow, Lagrange Multiplier, serta Hausman. Adapun spesifikasi model persamaan pada penelitian ini mencakup:

$$PTK_{it} = \alpha + \beta_1 JP_{it} + \beta_2 NP_{it} + \beta_3 UM_{it} + e_{it}$$

Di mana:

PTK = Penyerapan Tenaga Kerja

β_0 = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi

JP	= Jumlah Perusahaan
NP	= Nilai Produksi
UM	= Upah Minimum
e	= Error Term
i	= Kabupaten/Kota
t	= Rentang Waktu (2018 - 2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun berikut adalah serangkaian pengujian penetapan model terbaik yang meliputi Uji Chow, Uji Lagrange Multiplier, serta Uji Hausman. Pengujian ini penting karena tidak semua model data panel sesuai digunakan pada setiap penelitian, sehingga uji pemilihan model perlu dilakukan untuk mendapatkan hasil estimasi yang paling representatif (Napitupulu et al., 2021).

Tabel 2. Hasil Uji Pemilihan Model Terbaik

Uji Model	Prob>Chi2	Model Terpilih
Uji Chow	0.0000	FEM
Uji Hausman	0.3726	REM
Uji Lagrange Multiplier	0.0000	REM

Sumber: Output Stata 14

Dari hasil uji Chow, didapat nilai probabilitas Chi-square adalah $0.0000 < \alpha = 0,05$, yang berarti kondisi ini mengindikasikan bahwasanya model FEM (Fixed Effect Model) lebih tepat diterapkan daripada CEM (Common Effect Model). Selanjutnya, Hausman test menghasilkan nilai probabilitas Chi-square senilai $0.3726 > 0,05$. Dengan demikian, model Random Effect Model (REM) dipilih daripada FEM, karena variasi antar individu bersifat random dan tidak terkait dengan variabel independen yang digunakan dalam model. Terakhir, berdasarkan uji LM (Lagrange Multiplier) diperoleh nilai probabilitas Chi-square sebesar $0.0000 (< 0,05)$, yang mengindikasikan bahwa REM lebih tepat digunakan dibandingkan dengan CEM. Dengan mempertimbangkan hasil ketiga uji tersebut, maka REM adalah model terpilih dan digunakan dalam penelitian ini.

Setelah diperoleh hasil bahwa model paling sesuai untuk analisis adalah REM, maka tahap berikutnya yang dilaksanakan adalah uji asumsi klasik, yakni uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Menurut Gujarati dan Porter (Gujarati & Porter, 2009) bahwa asumsi dasar dalam regresi perlu memastikan tidak adanya multikolinearitas antar variabel bebas, varians error yang konstan (homoskedastisitas), serta tidak adanya autokorelasi pada residual. Sementara itu, (Wooldridge, 2010) menegaskan bahwa dalam analisis data panel, ketiga uji tersebut merupakan bagian dari pengujian diagnostik yang paling umum untuk memastikan estimator bersifat BLUE sebelum dilakukan interpretasi hasil regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

	Vif	
JP	1.86	
NP	1.84	
UM	1.04	
Heteroskedasticity	<i>Breusch-Pagan/Cook Weisberg test</i>	0.0184
Autocorelation	<i>Wooldgridge Test</i>	0.3544

Sumber: Output Stata 14

Berdasarkan hasil pada tabel 3, bisa dikatakan bahwasanya model regresi ini terbebas dari masalah multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh tidak adanya nilai variance of inflation (VIF) variabel independen (bebas) yang melebihi batas ambang 10. Pada uji autokorelasi, dibuat kesimpulan bahwasanya model ini juga terbebas dari permasalahan autokorelasi karena nilai signifikansi 0,3544 lebih besar dari 0,05. Sementara pada uji heteroskedastisitas, dinyatakan bahwa model ini terdapat masalah heteroskedastisitas karena nilai signifikansi 0,0184 < 0,05. Menurut Wooldridge (2016), Guna menangani masalah heteroskedastisitas maka dilakukan robust standard error pada hasil estimasi regresi data panel.

Tabel 4. Ringkasan Output Regresi Data Panel *Random Effect Model*

Variabel	Koefisien	Robust Std Error	t-statistik	Prob
C	2.172369	1.303833	1.67	0.096
JP	.8657574	.0386302	22.41	0.000
NP	.137652	.0341922	4.03	0.000
UM	-.2108719	.0772974	-2.73	0.006
Prob (F-statistic)	0.0000			
R-squared	0.9338			

Sumber: Output Stata 14

Berdasarkan hasil output pengujian di atas, maka didapatkan model estimasi regresi data panel sebagai berikut:

$$PTK_{it} = 2,17 + 0,86 JP_{it} + 0,13 NP_{it} - 0,21 UM_{it} + e_{it}$$

Berdasarkan hasil analisis dengan pendekatan *Random Effect Model*, variabel Jumlah Perusahaan (X1) terbukti secara signifikan memengaruhi serapan tenaga kerja di sektor IMK. Bukti signifikansi ini terlihat dari nilai probabilitas 0,000 (kurang dari $\alpha = 0,05$), sementara besaran pengaruhnya tercatat sebesar 0,8657, yang artinya setiap jumlah perusahaan naik senilai 1%, artinya penyerapan tenaga kerja juga menjadi naik sejumlah 86,57%, demikian pula sebaliknya.

Selanjutnya, variabel nilai produksi (X2) juga terbukti memengaruhi secara signifikan terhadap penyerapan pekerja pada sektor IMK. Hal ini terbukti melalui nilai signifikansi 0,000 < 0,05, dengan besaran pengaruh sebesar 0,1376, yang artinya akan ada peningkatan serapan tenaga kerja sebesar 13,76% di setiap kenaikan nilai produksi sebesar 1%, demikian pula sebaliknya.

Sedangkan Variabel Upah Minimum (X3) dinyatakan signifikan memengaruhi daya serap pekerja industri mikro dan kecil secara negatif, ditandai dengan 0,006 sebagai nilai signifikansi < 0,05, dan didukung dengan nilai koefisien regresi yang negatif sebesar -0,2108, yang berarti penyerapan tenaga kerja berpotensi turun sebesar 21,08% jika terjadi peningkatan upah minimum sebesar 1%, begitu pula apabila terjadi penurunan upah minimum maka serapan tenaga kerja diperkirakan meningkat dalam proporsi yang sama.

Adapun kesignifikanan model regresi secara keseluruhan dibuktikan oleh nilai probability (F-statistic) sebesar 0,0000 < 0,05. Maka, bisa dinyatakan bahwasanya ketiga variabel: jumlah perusahaan, nilai produksi, serta upah minimum secara bersamaan (simultan) terbukti memengaruhi penyerapan tenaga kerja dalam sektor IMK di kabupaten/kota Provinsi Jawa Tengah.

Hasil estimasi regresi menunjukkan nilai R-Square senilai 0,9338 yang mengindikasikan bahwasanya kombinasi variabel jumlah perusahaan, nilai produksi, serta upah minimum mampu menerangkan variasi dalam daya serap pekerja di industri mikro dan kecil sebesar 93,38%. Adapun sisanya yakni sebesar 6,62% dijelaskan dalam variabel lain yang tidak tercakup pada model penelitian ini.

Daya Serap Tenaga Kerja: Ditinjau dari Perspektif Pertumbuhan Perusahaan

Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu episentrum pertumbuhan industri, khususnya di sektor IMK. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil regresi yang menunjukkan bahwa variabel Jumlah Perusahaan (X_1) terbukti secara signifikan memengaruhi serap pekerja di sektor IMK. Studi ini selaras dengan temuan Lubis et al. (2024) yang menjelaskan bahwasanya secara parsial jumlah perusahaan memiliki pengaruh positif sekaligus signifikan terhadap kesempatan bekerja sektor industri kecil di Indonesia. Semakin tinggi pertumbuhan jumlah perusahaan maka berimplikasi pada meluasnya kesempatan kerja yang tersedia. Sejalan dengan konsep teori ekonomi pembangunan, pertumbuhan jumlah perusahaan diyakini menjadi salah satu motor penggerak utama dalam meningkatkan daya serap pekerja, menangani masalah pengangguran, dan memperkuat struktur perekonomian lokal (Todaro & Smith, 2020). Dalam sektor industri mikro kecil sering kali bersifat padat karya, efek ini semakin terlihat signifikan terhadap serapan tenaga kerja (Tambunan, 2019).

Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan hasil studi Herdianto et al. (2025) yang mengonfirmasi bahwasanya variabel jumlah perusahaan memberikan dampak positif dan nyata, serta bukti empiris di negara Ethiopia juga mengungkapkan bahwa pertumbuhan jumlah industri berkontribusi nyata terhadap peningkatan daya serap pekerja lokal melalui penciptaan kesempatan kerja langsung maupun tidak langsung (Endris & Kassegn, 2022). Mekanisme yang mendasari hubungan positif jumlah perusahaan dan serapan tenaga kerja dapat dijelaskan melalui tiga aspek utama. Pertama, peningkatan jumlah perusahaan secara langsung memperluas kebutuhan tenaga kerja pada berbagai lini, baik dalam fungsi produksi, distribusi, maupun administrasi (Suminah et al., 2022). Kedua, aktivitas industri mikro dan kecil menimbulkan efek multiplikator, yakni mendorong peningkatan permintaan terhadap input lokal serta layanan pendukung, yang pada gilirannya menghasilkan tambahan kesempatan kerja di sektor terkait (Nursini, 2020). Ketiga, diversifikasi jenis industri mikro dan kecil memperkaya struktur ekonomi lokal dengan menciptakan variasi kebutuhan tenaga kerja pada berbagai bidang, seperti industri makanan, kerajinan, dan pengolahan, sehingga memperluas kapasitas penyerapan tenaga kerja secara keseluruhan (World Bank, 2023).

Salah satu penelitian di Kabupaten Magetan menemukan bahwasanya jumlah industri kecil tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap PTK industri kecil itu sendiri (Saputra, 2023). Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa variabel jumlah perusahaan saja tidak cukup jika tidak dibarengi dengan produktivitas atau output yang memadai di daerah tersebut. Implikasi kebijakan yang jelas dari temuan ini adalah pemerintah perlu terus mendorong iklim berusaha yang kondusif, mempermudah perizinan usaha, dan memberikan insentif untuk pendirian usaha baru serta ekspansi usaha yang ada. Kebijakan tersebut tidak hanya akan mendorong pertumbuhan ekonomi makro tetapi juga secara langsung berkontribusi pada pengurangan pengangguran dan penciptaan lapangan kerja yang lebih luas guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Daya Serap Tenaga Kerja: Ditinjau dari Perspektif Nilai Produksi

Selain variabel jumlah perusahaan, analisis regresi juga mengungkap pengaruh signifikan dari variabel nilai produksi dengan taraf signifikansi yakni 0,000 ($<0,05$). Temuan ini memberi indikasi bahwasanya nilai produksi berdampak positif sekaligus nyata terhadap penyerapan tenaga kerja pada IMK. Secara teoritis, hubungan positif tersebut konsisten dengan konsep elastisitas output terhadap tenaga kerja yang menyatakan bahwa peningkatan output (nilai produksi) pada umumnya memerlukan tambahan input tenaga kerja, khususnya pada perusahaan yang bersifat padat karya seperti banyak industri mikro dan kecil (Görg et al., 2023). Secara empiris, semakin tinggi hasil dari nilai produksi, maka akan meningkat kebutuhan tenaga kerja karena perusahaan memerlukan tenaga kerja lebih banyak untuk menjaga kontinuitas proses produksi dan memenuhi permintaan pasar. Hal ini sejalan dengan teori produksi yang menjelaskan bahwasanya nilai output merupakan cerminan dari permintaan terhadap hasil produksi, ketika jumlah permintaan nilai produksi tinggi, industri akan merespons dengan meningkatkan jumlah pekerja yang diserap, karena kebutuhan pekerja merupakan faktor turunan (derived demand) dari besarnya permintaan akan output hasil produksi (Habibi & Marta, 2023).

Temuan ini memperkuat hasil sebelumnya bahwa jumlah perusahaan dan nilai produksi bekerja secara saling melengkapi dalam mempengaruhi tenaga kerja yang diserap. Jumlah perusahaan yang meningkat menambah basis penyediaan lapangan kerja, sedangkan nilai produksi yang tinggi menunjukkan adanya intensifikasi usaha yang juga membutuhkan lebih banyak tenaga kerja. Kombinasi keduanya menjelaskan mengapa sektor industri mikro dan kecil memiliki kontribusi nyata terhadap penciptaan kesempatan bekerja di daerah. Sejalan dengan penelitian Saputra (Saputra, 2023), peningkatan nilai produksi industri kecil di Kabupaten Magetan terbukti memberi dampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja, meskipun secara simultan masih dipengaruhi dengan jumlah unit usaha dan faktor kependudukan. Hasil yang konsisten juga ditemukan oleh Nur Wulansari (2021), yang menunjukkan bahwa variabel nilai produksi berperan dalam memperluas serapan pekerja industri kecil dan kerajinan rumah tangga di Kabupaten Tuban. Artinya, baik secara kuantitatif melalui bertambahnya perusahaan maupun secara kualitatif melalui peningkatan nilai produksi, keduanya sama-sama memiliki peran nyata dalam memperkuat pasar kerja lokal. Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa pertumbuhan IMK tidak cukup hanya dengan memperbanyak unit usaha, tetapi juga harus diiringi dengan peningkatan kapasitas produksi agar tenaga kerja mampu diserap dalam jumlah yang lebih tinggi dan berkelanjutan.

Daya Serap Tenaga Kerja: Ditinjau dari Perspektif Upah Minimum

Hasil penelitian ini terbukti bahwasanya kenaikan upah punya pengaruh signifikan namun berdampak negatif dalam penyerapan tenaga kerja IMK di Jawa Tengah. Hasil ini bisa dipahami karena IMK merupakan kelompok industri yang sangat sensitif terhadap kenaikan biaya produksi terutama biaya tenaga kerja. Ketika upah naik, pelaku usaha cenderung menahan perekrutan atau bahkan mengurangi jumlah pekerja untuk menjaga kelangsungan usahanya.

Fenomena ini sejalan dengan hasil riset Godoey dan Reich (2021) yang menunjukkan bahwa dampak kebijakan upah tidak selalu seragam, dan kelompok usaha kecil merupakan pihak yang paling rentan terhadap kenaikan upah karena keterbatasan modal dan kapasitas produksinya. Pengusaha kecil cenderung mencari alternatif lain untuk menekan biaya, misalnya memanfaatkan tenaga kerja keluarga atau menambah jam kerja pekerja yang sudah ada, dibanding membuka lowongan baru (Martínez, 2021). Hal tersebut selaras dengan kondisi di sektor IMK Jawa Tengah yang banyak mempekerjakan anggota keluarga sebagai tenaga kerja

tidak dibayar. Karena itu, kenaikan upah tidak otomatis menaikkan penyerapan tenaga kerja, dan justru mendorong pelaku usaha untuk mengurangi perekrutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai temuan sebelumnya, bahwa kebijakan upah minimum perlu diterapkan secara hati-hati agar tidak menghambat penciptaan lapangan kerja, khususnya di sektor IMK.

Di sisi lain, temuan ini berlawanan dengan teori upah efisiensi yang dipaparkan oleh *Mankiw* (2007), yang menyatakan bahwasanya kenaikan upah seharusnya meningkatkan produktivitas dan output sehingga mendorong bertambahnya penyerapan tenaga kerja (Rahmi & Riyanto, 2022). Namun, pola tersebut tidak sepenuhnya berlaku pada IMK di Jawa Tengah. Keterbatasan modal membuat pelaku usaha tidak mampu menyeimbangkan kenaikan biaya upah dengan produktivitas yang diharapkan, sehingga bukannya menambah tenaga kerja, mereka justru menekan perekrutan agar tetap bertahan. Dengan demikian, teori upah efisiensi tidak berjalan optimal dalam sektor IMK, karena struktur usaha yang masih lemah membuat kenaikan upah berujung pada berkurangnya penyerapan tenaga kerja, bukan meningkatkannya.

Determinan Penyerapan Tenaga Kerja: Peran Jumlah Perusahaan, Nilai Produksi, dan Upah Minimum

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan, pendekatan regresi yang digunakan dalam penelitian tersebut dapat di simpulkan layak dan valid. Nilai signifikansi yakni 0,000 (kurang dari $\alpha=0,05$) memberikan pernyataan yang signifikan bahwa ketiga variabel: jumlah perusahaan, nilai produksi, serta upah minimum secara bersama-sama (simultan) terbukti memberi pengaruh yang nyata terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor IMK. Studi ini menunjukkan bahwa tiga variabel independen tersebut secara kolektif mampu menerangkan variasi yang terjadi pada penyerapan tenaga kerja, dan model yang dibentuk tidak dapat diabaikan.

Penelitian oleh Gulo et al (Gulo et al., 2022) dalam sektor industri besar maupun sedang provinsi Sumatra Utara juga menemukan bahwa skala usaha, yang direpresentasikan oleh jumlah perusahaan dan output produksi, mendorong perluasan kesempatan kerja secara positif dan signifikan. Sementara itu, variabel upah minimum sering kali menjadi pro-kontra, di mana dalam penelitian ini, secara simultan terbukti berpengaruh, meskipun diperlukan uji parsial (uji t) untuk memperjelas arah dan signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel secara individual. hal ini menjelaskan bahwa kebijakan atau faktor yang mempengaruhi jumlah perusahaan (misalnya kemudahan perizinan, regulasi, insentif IMK), nilai produksi (kapasitas produksi, permintaan pasar, efisiensi teknologi), dan upah minimum (kebijakan upah, tekanan biaya tenaga kerja) harus dipertimbangkan bersama, bukan secara terpisah, karena interaksi dan kontribusi mereka terhadap kemampuan industri mikro dan kecil untuk menyerap tenaga kerja adalah signifikan.

Sebagai ilustrasi, peningkatan upah minimum tanpa didukung oleh pertumbuhan nilai produksi yang dapat disebabkan oleh lemahnya permintaan atau rendahnya produktivitas berpotensi mengurangi efektivitas penyerapan tenaga kerja. Dari sisi lain, ekspansi jumlah perusahaan dan peningkatan kapasitas produksi dapat mendukung perluasan kesempatan kerja, terutama apabila tingkat upah minimum tetap berada dalam batas yang terjangkau bagi keberlanjutan industri mikro dan kecil.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis serta pembahasan dalam penelitian, maka bisa disimpulkan bahwasanya secara parsial variabel jumlah perusahaan dan nilai produksi terbukti memberi dampak positif

dan signifikan terhadap daya serap pekerja sektor IMK, yang menunjukkan bahwa peningkatan jumlah unit usaha serta kapasitas produksi mampu mendorong perluasan lapangan kerja. Sementara, variabel upah minimum juga terbukti memiliki pengaruh signifikan akan tetapi bersifat negatif, yang mengindikasikan bahwa kebijakan kenaikan upah minimum akan memberi dampak negatif pada kemampuan menyerap tenaga kerja di sektor IMK. Sementara itu, ketiga variabel secara simultan terbukti memiliki dampak positif dan signifikan, yang berarti kombinasi faktor jumlah perusahaan, nilai produksi, serta upah minimum secara bersamaan menentukan dinamika penyerapan tenaga kerja di sektor ini.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu belum memasukkan variabel lain yang bisa berpotensi memengaruhi penyerapan tenaga kerja, seperti kualitas SDM, tingkat investasi, maupun perkembangan teknologi yang digunakan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, dalam penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas model dengan menambah variabel-variabel tersebut agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, dukungan kebijakan pemerintah di bidang permodalan, pelatihan tenaga kerja, serta pemberdayaan industri mikro dan kecil tetap diperlukan guna meningkatkan daya saing dan kapasitas penyerapan tenaga kerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2023a). *Profil Industri Mikro dan Kecil 2023*.
- Badan Pusat Statistik. (2023b). *Profil Industri Mikro dan Kecil Provinsi Jawa Tengah*.
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2025*.
- Bischoff, C., & Wood, G. (2013). Micro and small enterprises and employment creation: A case study of manufacturing micro and small enterprises in South Africa. *Development Southern Africa*, 30(4–5), 564–579. <https://doi.org/10.1080/0376835X.2013.817303>
- Dewi, M. K., & Syaifullah, Y. (2022). Analisis Pengaruh Jumlah Industri, Nilai Investasi, Dan Nilai Produksi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Kecil Dan Mikro Di Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi JIE*, 6(1), 145–155. <https://doi.org/10.22219/jie.v6i1.19129>
- Endris, E., & Kassegn, A. (2022). The role of micro, small and medium enterprises (MSMEs) to the sustainable development of sub-Saharan Africa and its challenges: a systematic review of evidence from Ethiopia. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-022-00221-8>
- Godoy, A., & Reich, M. (2021). Are Minimum Wage Effects Greater in Low-Wage Areas? *Industrial Relations*, 60(1), 36–83. <https://doi.org/10.1111/irel.12267>
- Görg, H., Hornok, C., Montagna, C., & Onwordi, G. E. (2023). Employment to output elasticities and reforms towards flexicurity: Evidence from OECD countries. *Bulletin of Economic Research*, 75(3), 641–670. <https://doi.org/10.1111/boer.12375>
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics*. McGraw-Hill Irwin.
- Gulo, B. J. K., Hia, I. T. S., Kartika, W., & Tanjung, A. A. (2022). Pengaruh Nilai Output Dan Jumlah Unit Usaha terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Besar dan Sedang di Provinsi Sumatera Utara. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 4(1), 209–216. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i1.1759>
- Habibi, I., & Marta, J. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja Industri Mikro Kecil di Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 5(3), 61. <https://doi.org/10.24036/jkep.v5i3.15287>
- Herdianto, Y., Yuliawan, D., Putri, R. M., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Lampung, U. (2025). Analysis of Micro and Small Industry Employment in Indonesia Before and After Covid-

19. *Indonesian Journal of Economics*, 2(3), 1547–1556.
- Kholiani, N., & Yudha Senopati, I. D. K. (2024). Analisis Pengaruh Investasi Dan Jumlah Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Kecil Dan Menengah Di Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 10(3), 535–541. <https://doi.org/10.29303/jseh.v10i3.599>
- Lubis, C. K. S., Syahfitri, T. I., Muliana, R. S., Salsabila, P., Siregar, M. S., & Nugrahadhi, E. W. (2024). Pengaruh Jumlah Perusahaan Industri Skala Kecil, Investasi PMDN dan Nilai Output Industri terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Skala Kecil di Indonesia. *Journal of Accounting Law Communication and Technology*, 2(1), 765–776. <https://doi.org/10.57235/jalakotek.v2i1.4897>
- Martínez, M. M. (2021). Are the effects of minimum wage on the labour market the same across countries? A meta-analysis spanning a century. *Economic Systems*, 45(1). <https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2020.100849>
- Napitupulu, R. B., Simanjutak, T. P., Hutabarat, L., Damanik, H., Harianja, H., Sirait, R. T. M., & Tobing, C. E. R. L. (2021). *Penelitian Bisnis Teknik dan Analisis Data*. 1–222.
- Nur Wulansari, R. A. (2021). Pengaruh Jumlah Perusahaan, Modal dan Nilai Produksi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil dan Kerajinan Rumah Tangga di Kab Tuban. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(1), 136–146. <https://doi.org/10.36418/jist.v2i1.59>
- Nursini, N. (2020). Micro, small, and medium enterprises (MSMEs) and poverty reduction: empirical evidence from Indonesia. *Development Studies Research*, 7(1), 153–166. <https://doi.org/10.1080/21665095.2020.1823238>
- Putra Mahadi, H., Satrianto, A., Ekonomi, J. I., Ekonomi, F., & Padang, U. N. (2023). The Effect Of Production Value, Investment And Number Of Business Units On Labor Absorption In Small And Medium Industries In Padang City. Pengaruh Nilai Produksi, Investasi Dan Jumlah Unit Usaha Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Dan Me. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 6138–6149. <http://journal.yrpiuku.com/index.php/msej>
- Rahmi, J., & Riyanto, R. (2022). Dampak Upah Minimum Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja: Studi Kasus Industri Manufaktur Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 13(1), 1–12. <https://doi.org/10.22212/jekp.v13i1.2095>
- Rizal, M., & Mustapita, A. F. (2024). Effect of minimum wages on labor, welfare and economic growth: Evidence from East Java province. *Optimum: Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 14(1), 10–19. <https://doi.org/10.12928/optimum.v14i1.8139>
- Saputra, S. (2023). Analisis Pengaruh Jumlah Industri Kecil, Jumlah Penduduk dan Nilai Produksi Industri Kecil Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Kecil di Wilayah Kabupaten Magetan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 9(6), 2343–2350. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1623>
- Solihah, N., & Arisetyawan, K. (2025). Pengaruh Upah, Angkatan Kerja, dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Barat. *Independent: Journal of Economics*, 5(1), 79–90. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/independent>
- Suminah, S., Suwanto, S., Sugihardjo, S., Anantanyu, S., & Padmaningrum, D. (2022). Determinants of micro, small, and medium-scale enterprise performers' income during the Covid-19 pandemic era. *Heliyon*, 8(7), e09875. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09875>
- Suriyanto, F., Razak, A. R., & Djamam, F. (2023). Analisis Pengaruh Upah Minimum, Investasi, dan Nilai Produksi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil dan Menengah di Kota Parepare. *Jurnal Ekonomika Dan Dinamika Sosial*, 2(1), 56–76.

<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v17i1.676>
<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/676>

- Tambunan, T. (2019). Recent evidence of the development of micro, small and medium enterprises in Indonesia. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1).
<https://doi.org/10.1186/s40497-018-0140-4>
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2020). *Economic Development*. Pearson Education.
- Wooldridge, J. M. (2010). *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data, second edition*. MIT Press.
- Wooldridge, J. M. (2016). *Introductory Econometrics: A Modern Approach*. Cengage Learning.