



Pengaruh Upah Minimum Dan Jumlah Tenaga Kerja Terhadap Output Industri Di Sumatera Utara Periode 2020-2025

Riyani Tarigan¹, Ester Mei Zaskia Sitompul², Lia Salsabila³, Muhammad Yusuf⁴, Munzir Phonna⁵
^{1,2,3,4,5} Program Studi Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan, Medan, Sumatera Utara, Indonesia
riyanitarigan2404@gmail.com, estermeizaskiasitompul@gmail.com, liasalsabila6@gmail.com,
mhdyusuf@unimed.ac.id, munzir.phonna@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah minimum dan jumlah tenaga kerja terhadap output industri di Sumatera Utara pada periode 2020–2025. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan data sekunder yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan sumber resmi lainnya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu upah minimum, jumlah tenaga kerja, dan output industri. Analisis dilakukan dengan melihat perkembangan data setiap tahun serta hubungan antarvariabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah minimum dan jumlah tenaga kerja memiliki pengaruh positif terhadap output industri di Sumatera Utara. Kenaikan upah minimum cenderung diikuti dengan meningkatnya produktivitas tenaga kerja dan hasil produksi industri. Selain itu, bertambahnya jumlah tenaga kerja juga membantu meningkatkan kapasitas produksi industri. Namun, output industri tidak hanya dipengaruhi oleh upah minimum dan tenaga kerja saja, tetapi juga oleh faktor lain seperti teknologi, modal, efisiensi produksi, dan kondisi ekonomi daerah. Secara keseluruhan, upah minimum dan jumlah tenaga kerja memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan output industri di Sumatera Utara selama periode penelitian.

Kata Kunci: Upah Minimum, Jumlah Tenaga Kerja, Output Industri, Sumatera Utara.

1. Pendahuluan

Pengembangan ekonomi adalah suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan cara pertumbuhan ekonomi, menciptakan lebih banyak pekerjaan, dan meningkatkan produktivitas di berbagai bidang ekonomi. Salah satu bidang yang sangat penting untuk kemajuan ekonomi adalah bidang industri. Sektor industri dianggap sebagai pendorong utama pertumbuhan ekonomi karena memberikan kontribusi yang besar dalam meningkatkan produksi, menyerap tenaga kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, serta mendorong perkembangan teknologi dan investasi. Menurut Arsyad (2015), sektor industri adalah sektor yang sangat penting dan bisa membantu mengubah struktur ekonomi dari sektor tradisional menjadi sektor modern yang lebih efisien dan produktif. Jadi, pertumbuhan sektor industri menjadi tanda penting untuk menilai keberhasilan pembangunan ekonomi di suatu daerah. Dalam teori ekonomi mikro, aktivitas produksi di industri dipengaruhi oleh berbagai faktor produksi seperti uang yang diinvestasikan, tenaga kerja, sumber daya alam, dan teknologi. Salah satu tanda yang penting untuk melihat kemajuan di sektor industri adalah hasil dari industri itu sendiri. Output industri adalah semua produk barang dan jasa yang dibuat oleh perusahaan industri dalam jangka waktu tertentu. Menurut Nicholson (2010), hasil produksi dipengaruhi oleh cara perusahaan menggabungkan faktor-faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa dengan cara yang terbaik. Semakin baik perusahaan dalam mengelola sumber daya yang ada, maka semakin banyak hasil yang dapat diproduksi.

Di antara berbagai faktor yang digunakan untuk memproduksi barang, tenaga kerja adalah salah satu yang paling penting dalam kegiatan industri. Pekerja memiliki peran yang sangat penting dalam proses produksi, mulai dari mengolah bahan mentah sampai menghasilkan barang yang siap digunakan. Menurut Simanjuntak (2001), tenaga kerja adalah orang-orang yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan aktivitas lain seperti belajar atau mengurus rumah, tetapi mereka bisa ikut dalam kegiatan produksi kapan saja. Jumlah dan kualitas tenaga kerja yang cukup akan mendukung perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan hasil industri. Banyaknya pekerja di sektor industri bisa membuat perusahaan lebih mampu memproduksi karena proses produksi dapat dilakukan dengan lebih efisien. Semakin banyak pekerja yang dipekerjakan, semakin besar kemampuan perusahaan untuk menghasilkan produk. Ini sejalan dengan teori fungsi produksi Cobb-Douglas yang menyatakan bahwa hasil produksi dipengaruhi oleh pemakaian modal dan tenaga kerja. Dengan kata lain, jika kita meningkatkan jumlah tenaga kerja, maka hasil produksi akan meningkat, asalkan faktor produksi lainnya juga mendukung. Namun, jika jumlah tenaga kerja yang ada tidak sebanding dengan produktivitas yang baik, maka peningkatan hasil industri tidak akan tercapai secara maksimal.

Selain jumlah pekerja, faktor lain yang mempengaruhi hasil industri adalah upah minimum. Upah minimum adalah jumlah gaji paling rendah yang ditentukan oleh pemerintah untuk melindungi pekerja agar mereka mendapatkan penghasilan yang cukup. Menurut Sadono Sukirno (2016), gaji adalah uang yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas kerja yang mereka lakukan selama proses produksi. Kebijakan upah minimum bertujuan untuk membantu meningkatkan kesejahteraan para pekerja dan menjaga kestabilan ekonomi masyarakat. Namun, dalam kenyataannya, kebijakan upah minimum sering kali menyebabkan perbedaan pendapat antara pekerja dan perusahaan di industri. Bagi pekerja, peningkatan upah minimum bisa membuat mereka

lebih termotivasi, lebih produktif, dan hidup lebih sejahtera. Hal ini berdampak baik bagi peningkatan hasil industri. Namun, untuk perusahaan di sektor industri, kenaikan upah minimum bisa membuat biaya produksi yang harus dikeluarkan oleh perusahaan menjadi lebih tinggi. Jika biaya produksi naik terlalu tinggi, perusahaan bisa mengurangi jumlah pekerja atau mengurangi kapasitas produksi untuk menekan biaya operasional. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan antara upah minimum dan hasil industri bisa baik atau buruk, tergantung pada situasi perusahaan dan ekonomi daerah.

Telah banyak penelitian sebelumnya yang mengkaji hubungan antara upah minimum, jumlah pekerja, dan hasil dari industri. Penelitian oleh Dewi dan Sutrisna (2015) menunjukkan bahwa upah minimum dan jumlah tenaga kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produksi di sektor industri pengolahan. Penelitian itu menjelaskan bahwa semakin banyak tenaga kerja, semakin besar kapasitas produksi perusahaan. Sementara itu, jika upah minimum naik, semangat kerja tenaga kerja juga meningkat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2020) juga menyatakan bahwa tenaga kerja berpengaruh positif terhadap hasil industri, karena tenaga kerja adalah faktor utama dalam proses produksi di industri. Namun, beberapa peneliti lainnya menemukan hasil penelitian yang berbeda. Penelitian Kurniawan (2019) menunjukkan bahwa jika upah minimum naik terlalu banyak, hal ini bisa membuat produksi industri menurun. Sebab, perusahaan akan menghadapi biaya produksi yang lebih tinggi dan kesulitan dalam menjaga jumlah produksi tetap stabil. Provinsi Sumatera Utara adalah salah satu provinsi di Indonesia yang mengalami perkembangan yang cukup pesat di sektor industri. Industri pengolahan adalah salah satu sektor penting yang memberikan kontribusi besar terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) di Sumatera Utara dan memiliki peran yang signifikan dalam menyerap tenaga kerja. Industri di Sumatera Utara berkembang dengan baik karena ada kawasan industri, banyak sumber daya alam, dan letak geografis yang menguntungkan. Namun, perkembangan sektor industri di Sumatera Utara antara tahun 2020 hingga 2025 menghadapi berbagai tantangan ekonomi.

Di tahun 2020, pandemi COVID-19 membuat kegiatan produksi industri menurun karena distribusi bahan baku terhambat, permintaan pasar menurun, dan adanya pembatasan dalam aktivitas ekonomi. Keadaan ini menyebabkan penurunan hasil dari industri dan peningkatan jumlah pengangguran. Setelah pandemi mulai reda, sektor industri mulai pulih perlahan-lahan. Namun, kenaikan upah minimum setiap tahun dan perubahan keadaan ekonomi global juga mempengaruhi biaya produksi perusahaan industri di Sumatera Utara. Di sisi lain, jumlah pekerja di industri juga berubah karena perusahaan menyesuaikan diri dengan keadaan ekonomi yang sedang berlangsung. Fenomena ini menunjukkan bahwa pertumbuhan hasil industri di Sumatera Utara dipengaruhi oleh upah minimum dan jumlah pekerja. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian guna memahami bagaimana upah minimum dan jumlah pekerja mempengaruhi hasil industri di Sumatera Utara selama periode 2020–2025. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran nyata tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi masukan bagi pemerintah daerah dan pelaku industri dalam merancang kebijakan ekonomi, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan dan pengembangan sektor industri. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi acuan untuk penelitian berikutnya yang berhubungan dengan ekonomi industri dan masalah ketenagakerjaan.

2. Tinjauan Pustaka Upah Minimum

Menurut (Sugiyarso & Winarni, 2005) gaji atau upah merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan. Sementara upah merupakan imbalan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan. Menurut Sadono Sukirno (2002:353) upah merupakan imbalan jasa yang di terima seseorang di dalam hubungan kerja yang berupa uang atau barang melalui perjanjian kerja, imbalan jasa, dan diperuntukkan untuk memenuhi kebutuhan bagi diri dan keluarganya. Dalam teori ekonomi, upah yaitu pembayaran yang diperoleh dari berbagai bentuk jasa yang disediakan, dan diberikan oleh tenaga kerja kepada pengusaha. Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional upah diartikan sebagai suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian kerja seseorang kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah maupun yang akan dilakukan. Berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinyatakan serta dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

1. Selain itu dalam Pasal 88 Ayat (1) dan (2) UU Nomor 13/2003 menyatakan bahwa: Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Pasal 89 dalam UU Nomor 13/2003 sebelumnya dapat dipahami bahwa upah minimum sejatinya ditentukan setiap tahun sebagai jaring pengaman atau safety net untuk mencapai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) bagi seluruh tenaga kerja di Indonesia dengan mempertimbangkan hasil rekomendasi dari Dewan Pengupahan Daerah yang kemudian ditetapkan oleh Gubernur/Bupati/Walikota. Penentuan tingkat upah minimum ada 4 (empat) pihak yang saling terkait yaitu pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja, Dewan Pengupahan Daerah yang merupakan lembaga independen terdiri dari pakar, praktisi dan lain sebagainya yang bertugas memberikan masukan kepada pemerintah, Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI) sebagai penyalur aspirasi pekerja dan wakil pengusaha melalui Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), yang bertugas mengevaluasi tingkat upah minimum yang berlaku pada saat tertentu dan memutuskan apakah tingkat upah tersebut sudah saatnya untuk dinaikkan atau belum. Kebijakan Upah Minimum telah menjadi hal yang penting dalam masalah ketenagakerjaan di beberapa negara baik di negara maju maupun di negara berkembang termasuk di Indonesia. Sasaran dari kebijakan upah minimum ini adalah untuk menutupi kebutuhan hidup minimum dari pekerja dan keluarganya. Kebijakan upah minimum adalah untuk

- a. menjamin penghasilan pekerja sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu,

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.9919>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- b. meningkatkan produktivitas pekerja,
- c. mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien (soney Sumarsono, 2003).

Pengertian Upah sebagaimana dirumuskan pada Pasal 30 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan: Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 31 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Upah yang diterima pekerja/buruh sangatlah berarti bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, karena dengan penerimaan upah seorang dapat mewujudkan impian cita-citanya dan sekaligus juga dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang layak bagi kemanusiaan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang sangatlah mempengaruhi upah.

Berdasarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka 30 upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah didalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah didalam perjanjian kerja bertentangan dengan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah didalam peraturan perundang-undangan. Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang ditetapkan oleh Menaker. Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha.⁷ Berdasarkan peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 07 tahun 2013 tentang upah minimum pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

Dasar dan wewenang penetapan upah minimum sebagaimana dijelaskan dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 07 tahun 2013 tentang upah minimum pasal 3 adalah:

1. Penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.
2. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan pada pencapaian KHL.
3. Pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan perbandingan besarnya upah minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama.
4. Untuk pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2), gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi perusahaan industri padat karya tertentu dan bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Beberapa jenis Upah minimum sebagai berikut:

- a. Upah minimum sub sektoral regional; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sector tertentu dalam daerah tertentu;
- b. Upah minimum sektoral regional, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sector tertentu dalam daerah tertentu;
- c. Upah minimum regional/upah minimum provinsi, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah minimum regional (UMR)/UMP ditiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.

Jumlah Tenaga Kerja

Menurut Supramoko (2002), tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara dalam memproduksi barang atau jasa. Sedangkan pengertian penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau adanya suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerja atau lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja (Todaro, 2000). Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang suda terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja (Kuncoro, 2002). Penyerapan tenaga kerja didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang terserap pada suatu sektor dalam waktu tertentu. Penyerapan tenaga kerja diturunkan dari fungsi produksi suatu aktivitas ekonomi. Produksi merupakan transformasi dari input atau masukan (faktor produksi) ke dalam output atau keluaran. Hukum permintaan tenaga kerja pada hakekatnya adalah semakin rendah upah tenaga kerja maka semakin banyak permintaan tenaga kerja tersebut. Apabila upah yang diminta besar, maka pengusaha akan mencari tenaga kerja lain yang upahnya lebih rendah dari yang pertama. Hal ini karena dipengaruhi oleh banyak faktor, yang di antaranya adalah besarnya jumlah angkatan kerja yang masuk ke dalam pasar tenaga kerja, upah dan skill yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut.

Kemajuan perekonomian suatu negara tidak terlepas dari produktivitas kerja penduduknya. Adapun produktivitas sendiri harus didukung oleh tingkat investasi dan sumber daya manusia yang memadai. Disamping produktivitas yang tinggi, agar perekonomian suatu negara dapat tumbuh dengan pesat harus didukung adanya efisiensi dalam proses produksinya sehingga memungkinkan bagi perekonomian tersebut untuk berproduksi lebih maksimal (Kuncoro, 2000:152). Kesempatan kerja adalah jumlah total pekerja yang dapat diserap ke dalam perekonomian. Pertumbuhan Ekonomi menjadi salah satu variabel yang dapat berdampak kepada kesempatan kerja. Pertumbuhan produksi suatu wilayah perekonomian untuk barang dan jasa dalam periode tertentu dapat diukur dengan pertumbuhan ekonomi. Dalam konteks perekonomian di Indonesia, indikator utama untuk mengukur pertumbuhan ekonomi negara yaitu PDB (Produk Domestik Bruto). Tingkat pertumbuhan PDB mencerminkan perkembangan ekonomi di negara tersebut. PDB di hitung berdasarkan konsep nilai tambah hasil dari beberapa sektor ekonomi di wilayah tersebut (BPS, 2022) Dengan demikian, peningkatan PDB tidak hanya mencerminkan peningkatan produktivitas dan pendapatan, tetapi juga berpotensi menciptakan lebih banyak kesempatan kerja di daerah tersebut.

Berdasarkan PPR No. 33 Tahun 2013 tentang perluasan Kesempatan Kerja, peluang kerja yang dapat diambil oleh pelamar kerja juga bagi mereka yang sudah bekerja adalah definisi dari kesempatan kerja. Mengacu pada peraturan republik Indonesia nomor 33 pasal 1 dan pasal 6 tahun 2013, yang isinya masing-masing mengatakan kebijakan peningkatan kesempatan kerja dalam hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja adalah usaha untuk menghadirkan atau meningkatkan lapangan pekerjaan yang ada, yang mencakup unsur perintah, pekerjaan, dan upah. Sementara itu, kebijakan peningkatan kesempatan kerja di luar hubungan kerja bertujuan guna menciptakan dan melebarkan peluang kerja produktif serta berkelanjutan, caranya dengan memanfaatkan potensi sumber daya manusia, sumber daya alam, teknologi dan kelembagaan masyarakat. Berdasarkan paparan diatas maka penulis memutuskan untuk melihat bagaimana pengaruh Pertumbuhan ekonomi yang diproxy oleh PDB, pendidikan melalui Rata-rata Lama Sekolah (RLS), serta Upah minimum terhadap kesempatan kerja.

Pada penelitian sebelumnya seperti penelitian (Irawan & Leksono, 2021) menentukan jumlah tenaga kerja yang optimal berdasarkan beban kerja yang ada. Perhitungan beban kerja dilakukan dengan metode workload analysis. Penelitian dengan metode yang serupa juga dilakukan oleh Putra dkk. pada tahun 2020. Dalam penentuan tenaga kerja optimal berdasarkan analisis beban kerja dapat dilakukan tidak hanya dengan metode workload analysis, namun dapat pula menggunakan metode work sampling. (Cahyaningrum, dkk., 2021) dan (Haryati, 2011) menggunakan work sampling untuk menentukan jumlah pekerja optimum proses packaging kopi. Pada penelitian ini dalam menentukan jumlah tenaga kerja yang optimal menggunakan metode work sampling dan workload analysis. Penelitian dari Pangastuti (2015) menjelaskan bahwa penyerapan tenaga kerja akan bertambah seiring dengan meningkatnya angka pengangguran. Hal ini dapat terjadi karena adanya pergeseran dalam struktur ekonomi. Pengangguran meningkat sebagai akibat dari kurangnya kesempatan kerja yang memenuhi persyaratan pencari kerja. Penyebab lain adalah bahwa tingginya proses migrasi penduduk di suatu daerah akan menaikkan perbedaan pengangguran di daerah tersebut. Dengan tingkat pengangguran tinggi, pemerintah akan berupaya menambah jumlah lapangan kerja untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

Output Industri

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS, 2019), output merupakan nilai yang dihasilkan melalui aktivitas industri dalam bentuk barang yang diproduksi, listrik yang dipasarkan, pendapatan dari layanan industri, pendapatan lain yang berasal dari transaksi barang mentah, penjualan limbah, serta nilai persediaan barang setengah jadi. Output industri adalah total nilai atau jumlah barang dan jasa yang dihasilkan oleh suatu sektor manufaktur atau pabrik dalam periode tertentu. Ini mengukur tingkat efisiensi produksi dan nilai tambah yang diciptakan oleh perusahaan. Nilai output ini sangat krusial karena berdampak pada perkembangan sektor industri; semakin tinggi nilai output yang dihasilkan, semakin besar pula keuntungan dan penyerapan tenaga kerja yang terjadi dalam industri tersebut. Jumlah Industri adalah entitas yang aktivitas ekonominya dilakukan oleh individu, rumah tangga, serta lembaga yang wewenangnya ditentukan oleh lokasi fisik bangunan dan area operasionalnya. Dalam satu sektor, pertumbuhan unit usaha, seperti industri di suatu daerah, umumnya akan menciptakan lebih banyak lapangan pekerjaan (BPS, 2019).

Menurut (Krissawindaruarta et al, 2019) menyatakan semakin meningkatnya nilai output yang dihasilkan dari suatu proses produksi industri maka menandakan semakin meningkatnya penyerapan tenaga kerja. Hal tersebut dapat terjadi karena meningkatnya produksi maka suatu industri akan membutuhkan tenaga kerja yang lebih banyak dan dapat menyerap lebih banyak tenaga kerja sehingga mengurangi tingkat pengangguran. Selain nilai output faktor lain yang diduga mempengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah jumlah industri itu sendiri. Kenaikan jumlah industri ini diduga berkontribusi terhadap peningkatan penyerapan tenaga kerja. Ini sejalan dengan pendapat karib (2012) yang berpendapat bahwa bertambahnya jumlah industri yang ada akan secara langsung menambah kebutuhan tenaga kerja untuk kegiatan produksi dalam industri tersebut. Selain itu, menurut Rejekiingsih (2004), penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh banyaknya jumlah industri yang ada. Terdapat hubungan positif dan elastis antara jumlah industri dengan jumlah tenaga kerja. Dengan bertambahnya jumlah industri, penyerapan tenaga kerja pun akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Menurut Santoso (2015) output industri berfungsi sebagai cermin tingkat efisiensi dan produktivitas. Semakin tinggi nilai output, semakin optimal penggunaan input produksi (tenaga kerja, modal, dan bahan baku) dalam suatu perusahaan. Menurut Blanchard dan Gali (2010) output industri rentan terhadap volatilitas ekonomi makro, di mana fluktuasi harga komoditas (seperti minyak) dapat mengganggu efisiensi alokasi sumber daya dan menekan total produksi sektor industri. Krissawindaruarta et al. (2019) menyatakan bahwa peningkatan jumlah unit usaha industri dan nilai investasi akan berbanding lurus dengan peningkatan nilai output yang dihasilkan dari suatu proses produksi industri tersebut.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis pengaruh upah minimum dan jumlah tenaga kerja terhadap output industri di Provinsi Sumatera Utara selama periode 2020-2025. Pendekatan kuantitatif ini dipilih karena penelitian berfokus pada data numerik yang bersumber dari publikasi resmi pemerintah dan lembaga statistik sehingga

memungkinkan analisis yang objektif, sistematis, dan terukur. Metode kuantitatif deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan perkembangan upah minimum, jumlah tenaga kerja, dan output industri berdasarkan data aktual tanpa melakukan pengujian hipotesis, uji statistik inferensial, maupun analisis hubungan sebab-akibat antarvariabel. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menyajikan gambaran faktual mengenai pengaruh upah minimum dan jumlah tenaga kerja terhadap output industri di Sumatera Utara berdasarkan data resmi yang telah dipublikasikan. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh melalui studi dokumentasi dari berbagai sumber resmi dan terpercaya. Sumber data utama meliputi publikasi Badan Pusat Statistik (BPS), data ketenagakerjaan dari instansi terkait, serta laporan ekonomi daerah yang diterbitkan oleh pemerintah. Dokumentasi yang dianalisis mencakup data Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Utara periode 2020-2025. Data output industri diperoleh dari Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) sektor industri pengolahan atas dasar harga berlaku maupun harga konstan. Data tersebut dipilih karena memiliki tingkat keandalan yang tinggi sehingga layak dijadikan dasar dalam melakukan analisis pengaruh upah minimum dan jumlah tenaga kerja terhadap output industri di Sumatera Utara. Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara menelusuri dan mengunduh dokumen resmi dari sumber yang telah disebutkan, kemudian mengelompokkan data berdasarkan periode tahun 2020,2021,2022,2023,2024, dan 2025 untuk memudahkan analisis perbandingan antarperiode. Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif dengan mengamati perkembangan upah minimum, jumlah tenaga kerja, dan output industri dari tahun ke tahun. Analisis juga mencakup pengamatan terhadap tingkat pertumbuhan dan kecenderungan (tren) perkembangan sektor industri selama periode penelitian yang berguna untuk mengetahui kondisi industri dan ketenagakerjaan di Sumatera Utara. Selain itu, penelitian ini turut menganalisis pengaruh upah minimum, dan jumlah tenaga kerja terhadap output industri di Sumatera Utara. Hasil analisis disajikan dalam bentuk uraian naratif yang sistematis dan komprehensif dengan menggunakan tabel data perbandingan dari variabel upah minimum, jumlah tenaga kerja, dan output industri di Sumatera Utara pada periode 2020-2025, sehingga fokus penelitian tetap pada pemamaparan kondisi riil sektor industri berdasarkan data resmi yang telah dipublikasikan. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai pengaruh upah minimum dan jumlah tenaga kerja terhadap output industri di Sumatera Utara selama periode 2020-2025.

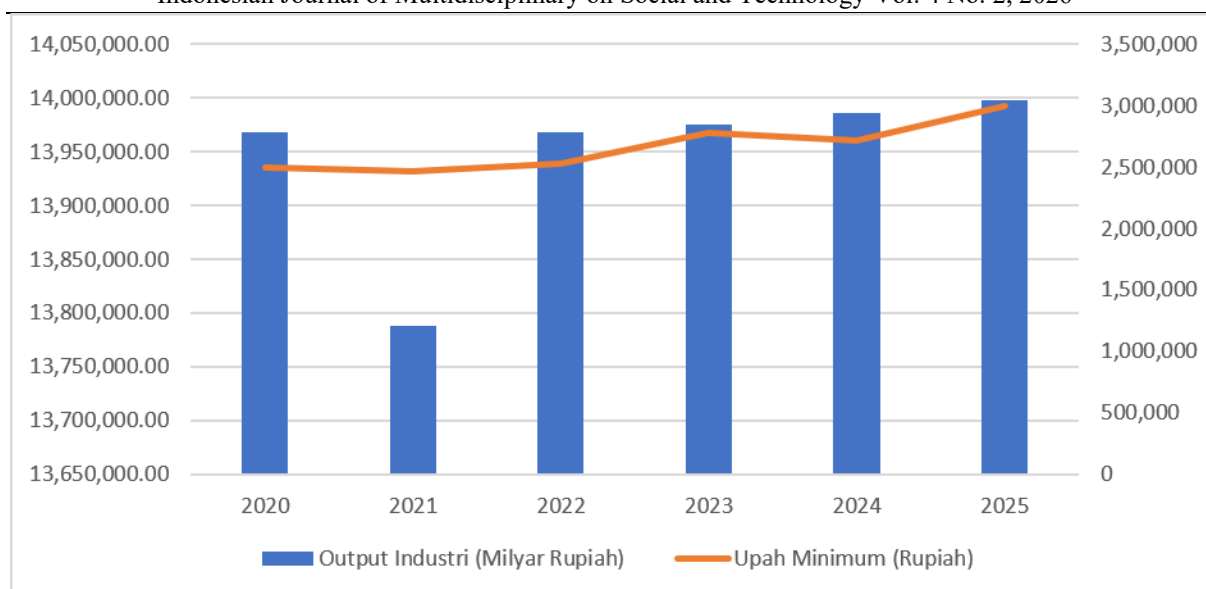
4. Hasil dan Pembahasan

Tabel Data Penelitian Upah Minimum, Jumlah Tenaga Kerja dan Output Industri di Sumatera Utara Periode 2020-2025

Tahun	Upah Minimum (Rupiah)	Jumlah Tenaga Kerja (Juta Orang)	Output Industri (Milyar Rupiah)
2020	2.499.423	7.356.543	13.968.241
2021	2.467.423	7.511.006	13.787.929
2022	2.522.610	7.745.156	13.968.241
2023	2.776.497	7.558.245	13.975.247
2024	2.710.493	8.184.794	13.986.356
2025	2.992.559	8.426.976	13.998.245

Pengaruh Upah Minimum Terhadap Output Industri

Berdasarkan Tabel dari data penelitian di atas dapat terlihat hubungan grafik dari keduanya.



Gambar 3.1 Perkembangan Hubungan Upah Minimum terhadap Output Industri tahun 2020-2025

Berdasarkan data tahun 2020–2025, dapat diketahui bahwa upah minimum dan output industri menunjukkan hubungan yang cenderung positif. Peningkatan upah minimum umumnya diikuti oleh kenaikan output industri secara bertahap. Sebagai contoh, pada periode 2023–2025, upah minimum meningkat dari Rp2.776.497 menjadi Rp2.992.559, sedangkan output industri meningkat dari 13.975.247 menjadi 13.998.245 miliar rupiah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum tidak selalu mengakibatkan penurunan aktivitas industri, melainkan dalam kondisi tertentu dapat mendorong peningkatan produktivitas dan hasil produksi industri. Hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui teori efisiensi upah (Efficiency Wage Theory). Teori ini menyatakan bahwa pemberian upah yang lebih tinggi mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi tenaga kerja. Pembayaran upah di atas tingkat keseimbangan pasar dinilai dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan karena mampu menekan tingkat perpindahan tenaga kerja (turnover), meningkatkan kualitas pekerja, memperbesar motivasi kerja, serta menarik tenaga kerja yang lebih terampil. Ketika produktivitas tenaga kerja meningkat, jumlah barang dan jasa yang dihasilkan perusahaan juga akan bertambah sehingga output industri mengalami peningkatan.

Teori efisiensi upah dikembangkan oleh beberapa ahli ekonomi, di antaranya Alan Krueger dan Lawrence Summers melalui penelitian mereka pada tahun 1986 yang berjudul *Efficiency Wages and the Wage Structure*. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa perusahaan yang memberikan upah lebih tinggi cenderung memperoleh kinerja pekerja yang lebih baik karena tingkat perpindahan tenaga kerja menurun dan semangat kerja pekerja meningkat. Selain itu, Lawrence Katz melalui penelitiannya pada tahun 1986 yang berjudul *Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation* menyatakan bahwa upah yang lebih tinggi dapat mengurangi perpindahan tenaga kerja, meningkatkan kualitas pekerja, serta meningkatkan produktivitas perusahaan. Katz juga menegaskan bahwa perusahaan sering memilih memberikan upah lebih tinggi karena dinilai lebih efisien dibandingkan menanggung biaya pergantian pekerja yang tinggi. Pendapat tersebut diperkuat oleh penelitian Daniel Raff dan Lawrence Summers tahun 1986 mengenai kebijakan upah tinggi yang diterapkan Henry Ford pada perusahaan otomotif Ford tahun 1914. Penelitian tersebut menemukan bahwa kenaikan upah secara signifikan mampu meningkatkan produktivitas dan keuntungan perusahaan karena pekerja menjadi lebih stabil dan termotivasi dalam bekerja.

Bukti empiris terbaru semakin memperkuat adanya hubungan positif antara upah minimum dan produktivitas tenaga kerja. Penelitian yang diterbitkan dalam *Journal of Political Economy* tahun 2022 menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum menyebabkan peningkatan produktivitas pekerja, terutama pada pekerja yang pendapatannya lebih banyak dipengaruhi oleh kebijakan upah minimum. Penelitian tersebut juga menemukan adanya penurunan tingkat perpindahan tenaga kerja dan tidak ditemukannya dampak pemutusan hubungan kerja yang signifikan setelah kenaikan upah minimum. Temuan ini sejalan dengan teori efisiensi upah yang menyatakan bahwa perusahaan yang memberikan upah lebih tinggi akan memperoleh tenaga kerja yang lebih produktif, disiplin, dan loyal sehingga pada akhirnya mampu meningkatkan output industri. Di Indonesia, hubungan positif antara upah minimum dan produktivitas tenaga kerja juga dibuktikan dalam penelitian Jemila Rahmi dan Riyanto pada tahun 2021 terhadap industri manufaktur Indonesia. Penelitian yang menggunakan data industri besar dan sedang Badan Pusat Statistik (BPS) periode 2010–2015 tersebut menemukan bahwa kenaikan upah minimum berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja industri manufaktur. Peningkatan upah membuat pekerja menjadi lebih produktif sehingga aktivitas produksi industri meningkat. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Asriati, Rasulong, dan Syam yang diterbitkan dalam *Income Journal of Economics Development* tahun 2024. Penelitian tersebut menganalisis pengaruh upah minimum dan inflasi terhadap kesempatan kerja di sektor manufaktur selama periode 2014–2023 menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dinamika upah minimum memiliki pengaruh nyata terhadap aktivitas tenaga kerja pada sektor industri manufaktur.

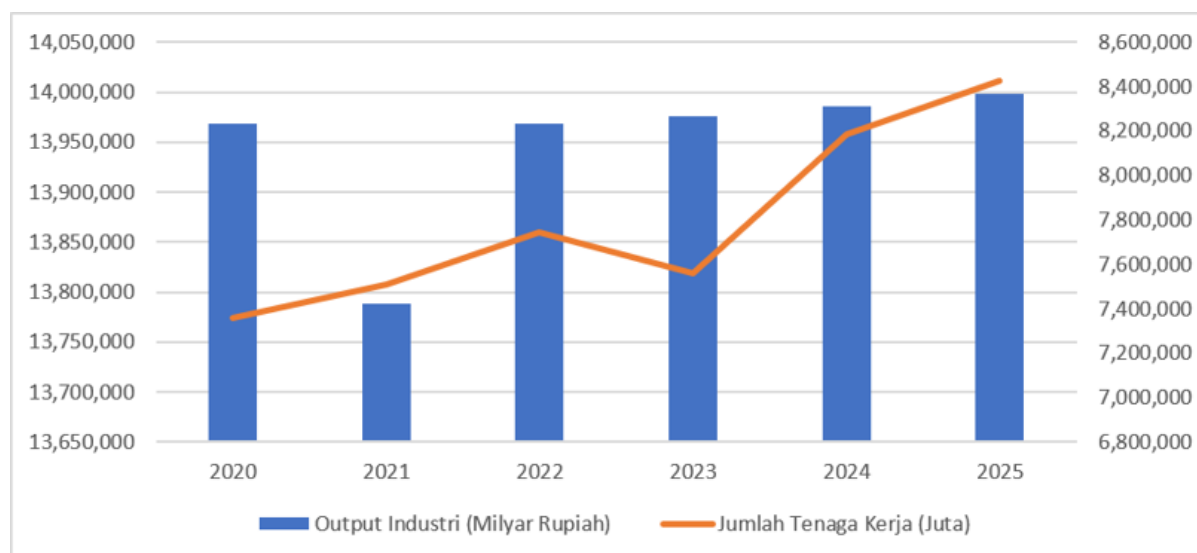
Selain teori efisiensi upah, hubungan antara upah minimum dan output industri juga dapat dijelaskan melalui teori permintaan agregat. Kenaikan upah minimum dapat meningkatkan pendapatan masyarakat sehingga daya beli masyarakat ikut meningkat. Peningkatan daya beli tersebut kemudian mendorong meningkatnya permintaan terhadap barang dan jasa industri. Untuk memenuhi kenaikan permintaan tersebut, perusahaan akan meningkatkan kapasitas produksinya sehingga output industri ikut

meningkat. Berbagai penelitian modern juga menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum tidak selalu menurunkan kesempatan kerja secara signifikan. Penelitian terkenal yang dilakukan David Card dan Alan Krueger pada tahun 1994 menemukan bahwa kenaikan upah minimum pada industri restoran cepat saji di New Jersey tidak menyebabkan penurunan besar terhadap aktivitas industri maupun kesempatan kerja. Hasil penelitian tersebut kemudian diperkuat oleh studi Cengiz, Dube, Lindner, dan Zipperer yang diterbitkan dalam *Quarterly Journal of Economics* tahun 2019. Dengan menganalisis 138 perubahan upah minimum di berbagai negara bagian Amerika Serikat selama periode 1979–2016, penelitian tersebut menemukan bahwa jumlah pekerjaan bergaji rendah secara umum tidak mengalami perubahan yang berarti setelah kenaikan upah minimum. Temuan ini menjadi salah satu bukti kuat bahwa kenaikan upah dapat berjalan seiring dengan terjaganya produktivitas dan aktivitas ekonomi.

Meskipun demikian, beberapa ahli juga menjelaskan bahwa dampak kenaikan upah minimum dapat berbeda pada setiap jenis industri. Ximena Del Carpio dan rekan-rekannya pada tahun 2015 menemukan bahwa kenaikan upah minimum dapat meningkatkan biaya produksi, terutama bagi perusahaan kecil. Namun, penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kenaikan upah mampu meningkatkan produktivitas pekerja melalui peningkatan kualitas kerja dan penurunan tingkat perpindahan tenaga kerja. Dalam konteks Indonesia, kebijakan pemerintah pada tahun 2025 yang menaikkan upah minimum nasional sebesar 6,5 persen dilakukan dengan mempertimbangkan peningkatan daya beli masyarakat di tengah tekanan inflasi dan proses pemulihan ekonomi. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan kenaikan upah minimum tetap memperhatikan kondisi ekonomi secara keseluruhan. Dengan demikian, berdasarkan data yang tersedia, teori ekonomi, pendapat para ahli, dan berbagai hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara upah minimum dan output industri cenderung bersifat positif. Kenaikan upah minimum dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja sehingga mendorong peningkatan output industri. Akan tetapi, pengaruh tersebut tetap dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan, tingkat produktivitas tenaga kerja, serta kondisi ekonomi secara umum.

Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja Terhadap Output Industri

Berdasarkan tabel yang ada didapat hubungan keduanya berdasarkan grafik yaitu sebagai berikut:



Gambar 3.2 Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja dan Output Industri pada Tahun 2020-2025

Data dari tahun 2020 sampai 2025 menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja dan hasil (output) industri memiliki hubungan yang positif. Artinya, saat jumlah pekerja bertambah, hasil produksi industri juga biasanya meningkat. Pada tahun 2020, jumlah tenaga kerja tercatat sebanyak 7.356.543 orang dengan hasil industri sebesar 13.968.241 miliar rupiah. Angka ini naik pada tahun 2025, yaitu jumlah pekerja menjadi 8.426.976 orang dan hasil industri mencapai 13.998.245 billion rupiah. Data ini membuktikan bahwa penambahan pekerja berkaitan erat dengan meningkatnya kapasitas produksi industri. Hubungan tersebut bisa dijelaskan melalui teori produksi dalam ilmu ekonomi. Teori ini menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah salah satu faktor produksi utama, selain modal, teknologi, dan bahan baku. Dalam teori fungsi produksi Cobb-Douglas yang diperkenalkan oleh Charles Cobb dan Paul Douglas pada tahun 1928 melalui artikel *A Theory of Production* di jurnal *American Economic Review*, dijelaskan bahwa penambahan pekerja akan meningkatkan hasil produksi selama didukung oleh faktor produksi lainnya. Semakin banyak pekerja yang terlibat, semakin besar pula kemampuan perusahaan untuk menghasilkan barang dan jasa.

Selain itu, teori produktivitas tenaga kerja juga menjelaskan bahwa jumlah pekerja yang cukup bisa meningkatkan efisiensi dan kapasitas produksi perusahaan. Ketika perusahaan memiliki cukup karyawan, proses produksi menjadi lebih cepat, pembagian tugas lebih efektif, dan jumlah produksi meningkat. Kondisi ini terlihat nyata pada data tahun 2023–2025. Jumlah tenaga kerja naik dari 7.558.245 orang menjadi 8.426.976 orang, sementara hasil industri juga meningkat dari 13.975.247 menjadi 13.998.245 miliar rupiah. Hal ini menunjukkan bahwa penambahan pekerja memberikan kontribusi nyata terhadap kenaikan hasil industri. Hubungan searah ini juga didukung oleh teori pertumbuhan ekonomi klasik dari Adam Smith dalam bukunya, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* (1776). Smith menyatakan bahwa keahlian, kecekatan, dan ketepatan kerja yang tinggi merupakan hasil dari pembagian kerja (*division of labour*). Semakin banyak pekerja yang ada, spesialisasi pekerjaan akan semakin baik. Alhasil, proses produksi menjadi lebih efisien dan hasil industri meningkat.

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.9919>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

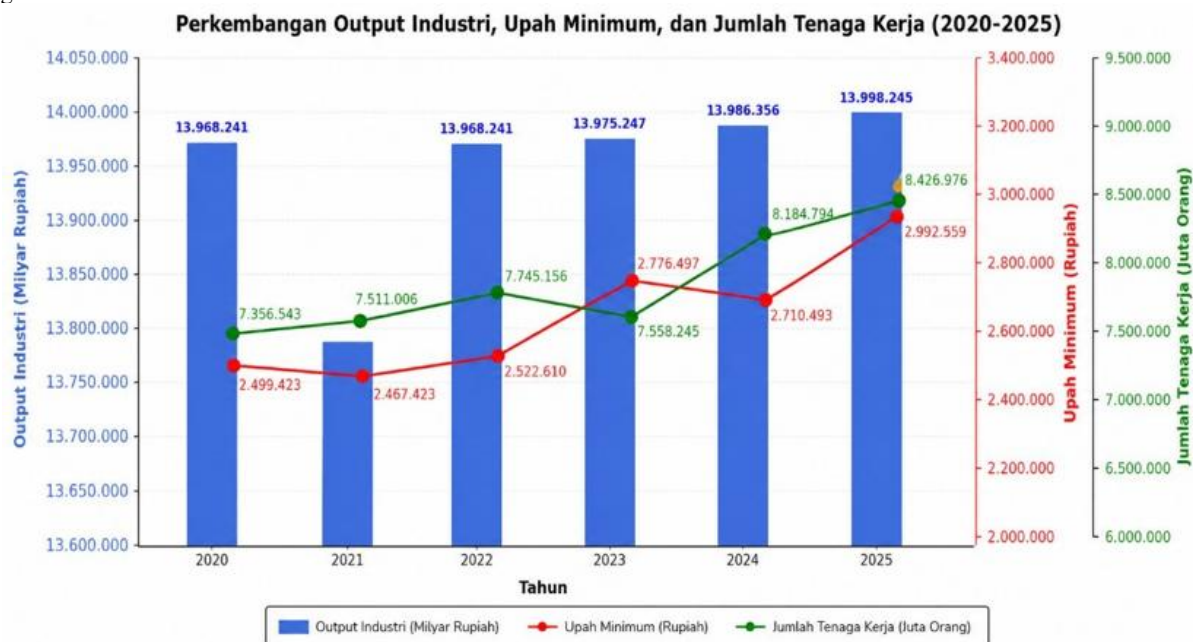
Pandangan ini diperkuat oleh David Ricardo melalui bukunya, *Principles of Political Economy and Taxation* (1817). Lewat teori nilai tenaga kerja (*labour theory of value*), Ricardo menegaskan bahwa tenaga kerja adalah faktor penting dalam menentukan nilai dan menciptakan hasil produksi suatu barang.

Meskipun demikian, bukti di lapangan menunjukkan bahwa ketika jumlah tenaga kerja naik tajam pada tahun 2024–2025, hasil industri memang tetap meningkat, tetapi kenaikannya tidak sepesat pertumbuhan jumlah pekerjaannya. Ini menandakan bahwa walaupun tenaga kerja memengaruhi hasil industri, hubungannya tidak selalu berbanding lurus karena masih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti teknologi, modal, efisiensi produksi, dan kondisi ekonomi. Faktanya, ada teori yang menjelaskan mengapa penambahan pekerja tidak selalu meningkatkan hasil industri secara drastis. Teori hukum hasil lebih yang semakin berkurang (*the law of diminishing marginal returns*) menyatakan bahwa jika tenaga kerja ditambah terus-menerus sedangkan kapasitas mesin atau pabriknya tetap, maka tambahan hasil produksi lama-kelamaan justru akan semakin mengecil. Teori yang berasal dari pemikiran David Ricardo (1817) ini terlihat pada data tahun 2020–2025. Jumlah pekerja melonjak cukup besar dari 7,3 juta menjadi 8,4 juta orang, tetapi kenaikan hasil industri relatif kecil, yaitu hanya dari 13.968.241 menjadi 13.998.245 miliar rupiah. Kondisi ini membuktikan bahwa menambah pekerja tidak akan efektif jika tidak diimbangi dengan peningkatan modal, teknologi, dan efisiensi.

Pandangan tersebut didukung oleh teori pertumbuhan ekonomi modern yang lebih mementingkan kualitas daripada sekadar jumlah tenaga kerja. Teori modal manusia (*human capital theory*) yang dikembangkan oleh Theodore Schultz pada tahun 1961 dan Gary Becker pada tahun 1964 menyatakan bahwa investasi pada pendidikan, keterampilan, dan kesehatan sama pentingnya dengan investasi pada modal fisik (seperti mesin). Keduanya sama-sama bisa meningkatkan produktivitas. Becker kemudian memperjelas teori ini dengan menganalisis bagaimana individu dan perusahaan memutuskan untuk berinvestasi pada kemampuan pekerja. Jadi, menambah jumlah buruh tanpa menaikkan kualitas mereka tidak akan memberikan dampak besar pada hasil industri. Penelitian terbaru juga mendukung hal ini. Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) menegaskan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah indikator ekonomi penting yang berkaitan erat dengan pertumbuhan ekonomi, daya saing, dan standar hidup masyarakat. Kenaikan produktivitas membantu menciptakan lapangan kerja baru karena perusahaan bisa berkembang, berinovasi, dan berinvestasi di bidang baru, sehingga kebutuhan akan tenaga kerja ikut meningkat. Selain itu, penelitian dari Asriati, Rasulong, dan Syam (2024) menjelaskan bahwa dinamika tenaga kerja di sektor manufaktur berpengaruh nyata terhadap aktivitas produksi, terutama jika didukung oleh peningkatan produktivitas dan ekonomi yang stabil. Di Indonesia sendiri, data dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan Kementerian Perindustrian menunjukkan bahwa sektor industri manufaktur yang menyerap banyak tenaga kerja cenderung menghasilkan produksi yang lebih besar. Hal ini sejalan dengan pandangan ILO bahwa bagi perusahaan, produktivitas yang tinggi akan menurunkan biaya produksi per unit. Efisiensi ini pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan dan memperkuat posisi perusahaan di pasar. Oleh karena itu, jumlah tenaga kerja memiliki hubungan yang positif dengan hasil industri. Menambah pekerja bisa mendorong peningkatan hasil industri karena tenaga kerja adalah pilar utama dalam proses produksi. Namun, hubungannya tidak selalu berjalan sejajar karena hasil industri juga sangat dipengaruhi oleh kualitas pekerja, teknologi, modal, dan efisiensi. Intinya, penambahan jumlah pekerja akan jauh lebih efektif meningkatkan hasil industri jika dibarengi dengan peningkatan kualitas pekerja dan dukungan faktor produksi lainnya.

Pengaruh Upah Minimum dan Jumlah Tenaga Kerja Terhadap Output Industri

Berdasarkan tabel data hasil penelitian dapat diberikan hubungan keduanya terhadap output industri dengan menggunakan grafik.



Gambar 3.3 Perkembangan Upah Minimum, Jumlah Tenaga Kerja, dan Output Industri pada tahun 2020-2025

Data dan grafik dari tahun 2020 sampai 2025 menunjukkan bahwa upah minimum dan jumlah tenaga kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang positif terhadap hasil (output) industri. Ketika jumlah pekerja naik dari 7.356.543 orang pada tahun 2020 menjadi 8.426.976 orang pada tahun 2025, hasil industri juga ikut naik dari 13.968.241 menjadi 13.998.245 miliar rupiah. Pada saat yang sama, upah minimum juga meningkat dari Rp2.499.423 menjadi Rp2.992.559. Kondisi ini membuktikan bahwa kenaikan jumlah pekerja dan upah minimum secara bersama-sama mampu mendorong peningkatan produksi industri. Hubungan ini bisa dijelaskan melalui teori fungsi produksi. Teori ini menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah faktor paling utama dalam proses produksi. Semakin banyak pekerja yang digunakan, maka kapasitas produksi industri juga akan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian dari Fajri dan Karimi (2023) dalam E-Jurnal Bung Hatta. Mereka menemukan bahwa upah minimum, produktivitas kerja, pertumbuhan ekonomi, jumlah unit usaha, dan investasi secara bersama-sama berpengaruh besar terhadap penyerapan tenaga kerja industri di Indonesia. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin banyak pekerja yang terserap, semakin luas pula kapasitas produksi sehingga hasil industri meningkat. Selain itu, hubungan positif antara upah minimum dan hasil industri juga sejalan dengan teori upah efisiensi (efficiency wage theory). Teori ini menyatakan bahwa kenaikan upah bisa meningkatkan motivasi, kualitas kerja, dan produktivitas karyawan. Berdasarkan data periode 2023–2025, kenaikan upah minimum dari Rp2.776.497 menjadi Rp2.992.559 diikuti oleh peningkatan hasil industri dari 13.975.247 menjadi 13.998.245 miliar rupiah. Hasil ini sesuai dengan riset Jaelani dan Hasya (2025) dalam Journal of International Economic Policy (JIEP). Menggunakan data dari 36 provinsi selama tahun 2014–2024, mereka menemukan bahwa kenaikan upah terbukti meningkatkan produktivitas pekerja yang dihitung melalui Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Penelitian lain oleh Rahmi (2022) di sektor industri manufaktur Indonesia (Jurnal DPR RI) juga menunjukkan hal yang sama. Kenaikan upah minimum bisa meningkatkan produktivitas karena memicu perusahaan untuk lebih efisien dan meningkatkan kualitas pekerja. Hubungan antara upah minimum dan produktivitas ini bernilai positif, terutama jika perusahaan mampu menyesuaikan teknologi dan efisiensi produksinya. Namun, di sisi lain, teori neoklasik menyatakan bahwa kenaikan upah minimum bisa meningkatkan biaya produksi. Akibatnya, perusahaan mungkin akan mengurangi jumlah pekerja atau menekan hasil produksi. Pandangan ini didukung oleh penelitian Susilowati dan Wahyuni (2019) dalam Juwks Surabaya, yang menemukan bahwa kenaikan upah minimum memengaruhi penyerapan tenaga kerja karena perusahaan harus menanggung biaya produksi yang lebih tinggi. Meski begitu, berdasarkan data yang ada, dampak negatif tersebut belum terlihat jelas karena hasil industri terbukti tetap meningkat walaupun upah minimum terus naik. Oleh karena itu, data dan grafik menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja berpengaruh langsung dalam meningkatkan hasil industri, sedangkan upah minimum berperan penting dalam memicu produktivitas pekerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh upah minimum dan jumlah tenaga kerja terhadap output industri di Sumatera Utara antara tahun 2020 hingga 2025, disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki hubungan yang baik dalam meningkatkan output industri di Sumatera Utara. Data penelitian menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum dari Rp2.499.423 pada tahun 2020 menjadi Rp2.992.559 pada tahun 2025 biasanya diikuti oleh peningkatan output industri dari 13.968.241 menjadi 13.998.245 miliar rupiah. Keadaan ini menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum tidak selalu berdampak buruk pada kegiatan industri. Sebaliknya, hal ini bisa meningkatkan produktivitas, semangat kerja, kesetiaan, dan efisiensi tenaga kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan hasil produksinya. Temuan ini sesuai dengan teori upah efisiensi yang mengatakan bahwa memberikan gaji yang lebih tinggi bisa meningkatkan kualitas dan produktivitas pekerja. Selain itu, jumlah pekerja juga memiliki hubungan yang baik dengan hasil industri. Jumlah pekerja yang bertambah dari 7.356.543 orang di tahun 2020 menjadi 8.426.976 orang di tahun 2025 menunjukkan bahwa semakin banyak pekerja yang berpartisipasi dalam proses produksi, maka kemampuan produksi industri juga akan bertambah. Namun, peningkatan produksi di industri tidak sepenuhnya sejalan dengan bertambahnya jumlah pekerja. Hal ini masih dipengaruhi oleh faktor lain seperti teknologi, modal, efisiensi dalam produksi, kualitas sumber daya manusia, dan kondisi ekonomi secara keseluruhan. Pada saat yang bersamaan, upah minimum dan jumlah pekerja memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan produksi industri di Sumatera Utara selama periode penelitian. Dengan meningkatnya kesejahteraan pekerja melalui kebijakan upah minimum dan bertambahnya jumlah pekerja di sektor industri, aktivitas produksi di industri dapat berjalan lebih baik. Hal ini dapat mendukung pertumbuhan ekonomi di daerah. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa upah minimum dan jumlah pekerja adalah dua faktor penting yang memengaruhi perkembangan hasil industri di Sumatera Utara selama periode 2020–2025.

Reference

- Fajri, M., & Karimi, K. (2023). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Di Indonesia. E-Jurnal Universitas Bung Hatta, 18(2).
- Jaelani, F., & Hasya, N. (2025). Pengaruh Upah Minimum Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Indonesia: Analisis Data Panel 36 Provinsi (2014–2024). Journal Of International Economic Policy (JIEP), 4(1).
- Rahmi, R. (2022). Upah Minimum Dan Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Manufaktur Di Indonesia. Jurnal Kajian, 27(3). [Diterbitkan Oleh Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI].
- Susilowati, L., & Wahyuni, D. (2019). Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Di Indonesia. Jurnal Wahana Konseling (Juwks Surabaya), 3(2).
- Aprilsesa, T. D., Tahir, M., Aminah, S., & Marnita, M. (2023). Tinjauan Hukum Pemberian Upah Pada Buruh Dibawah Upah Minimum Provinsi. *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam*, 5(1), 585-592.
- Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia <https://Share.Google/Trbtp7igv55lvgcio>
- Nurtiyas, F. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah Minimum Propinsi Di Pulau Jawa Tahun 2010-2014. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 5(2), 166-175.

- Marpaung, O. D., & Suharianto, J. (2025). Pengaruh Nilai Output Dan Jumlah Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Besar Dan Sedang Di Sumatera Utara. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(6). Arifah, L. F., & Sunarjo, D. A. (2021). *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia*. *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia*, 1(3), 213-226.
- Suparno, S. (2015). Pengaruh Tingkat Upah Dan Nilai Output Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Skala Besar Dan Sedang Di Indonesia Tahun 2000-2013. *Jurnal Ilmiah Econosains*, 13(2), 59-69.
- Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia <https://share.google/trbtp7igv551vgcio>
- Utami, P. N. (2019). Penetapan Upah Minimum Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Bagi Pekerja. *Sosio Informa*, 5(2), 162-174.
- Herwin. (N.D.). Upah Minimum Provinsi (UMP) Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma.
- Rumainur, & Jaya, I. (2023). Analisis Yuridis Perubahan Status Karyawan Kontrak Menjadi Karyawan Magang Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 (Studi Penelitian PT. XYZ Di Jakarta). *Jurnal Hukum Indonesia*, 2(4), 187-188.
- Arsyad, L. (2015). *Ekonomi Pembangunan* (Edisi Ke-5). UPP STIM YKPN.
- Asriati, A., Rasulong, I., & Syam, A. (2024). Pengaruh Upah Minimum Dan Inflasi Terhadap Kesempatan Kerja Sektor Manufaktur Di Indonesia. *Income Journal Of Economics Development*, 6(1), 45-57.
- Badan Pusat Statistik. (2019). *Statistik Industri Manufaktur Indonesia*. Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Produk Domestik Regional Bruto Provinsi-Provinsi Di Indonesia Menurut Lapangan Usaha*. Badan Pusat Statistik.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical And Empirical Analysis, With Special Reference To Education*. University Of Chicago Press.
- Blanchard, O. J., & Galí, J. (2010). The Macroeconomic Effects Of Oil Price Shocks: Why Are The 2000s So Different From The 1970s? *International Dimensions Of Monetary Policy*, 373-421.
- Cahyaningrum, D., Dkk. (2021). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Menggunakan Metode Work Sampling Pada Proses Produksi. *Jurnal Teknik Industri*, 22(2), 115-124.
- Card, D., & Krueger, A. B. (1994). Minimum Wages And Employment: A Case Study Of The Fast-Food Industry In New Jersey And Pennsylvania. *American Economic Review*, 84(4), 772-793.
- Dewi, N. K. A., & Sutrisna, I. K. (2015). Pengaruh Investasi Dan Tenaga Kerja Terhadap Produksi Industri Pengolahan Di Indonesia. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 4(8), 879-897.
- Fajri, M., & Karimi, K. (2023). Pengaruh Upah Minimum, Produktivitas Kerja, Investasi, Dan Jumlah Unit Usaha Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Di Indonesia. *E-Jurnal Bung Hatta*, 18(2), 67-79.
- Haryati, S. (2011). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Menggunakan Metode Work Sampling Pada Industri Pengolahan Kopi. *Jurnal Teknik Industri*, 12(1), 45-53.
- Irawan, A., & Leksono, E. B. (2021). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Optimal Berdasarkan Beban Kerja Menggunakan Metode Workload Analysis. *Jurnal Rekayasa Industri*, 15(2), 102-110.
- Karib, A. (2012). Pengaruh Jumlah Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 13(2), 115-126.
- Krissawindaruarta, D., Dkk. (2019). Pengaruh Nilai Output Dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Pengolahan. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 20(1), 34-48.
- Rahmawati, S. (2020). Pengaruh Tenaga Kerja Terhadap Output Industri Pengolahan Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 11(2), 145-158.