

**PENGARUH UMK TERHADAP TENAGA KERJA  
DAN OUTPUT DI TUJUH DAERAH PROVINSI  
JAWA BARAT**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk disidangkan

Oleh:

Redinal Ichsan Natakusumah

2015110023

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM SARJANA EKONOMI PEMBANGUNAN**

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan BAN-PT No. 1759/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

**BANDUNG**

**2020**

**THE EFFECT OF MINIMUM WAGE ON  
EMPLOYMENT AND OUTPUT IN SEVEN  
DISTRICTS OF WEST JAVA PROVINCE**



**UNDERGRADUATE THESIS**  
Submitted for Oral Examinations

By  
Redinal Ichsan Natakusumah  
2015110023

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY**  
**FACULTY OF ECONOMICS**  
PROGRAM IN DEVELOPMENT ECONOMICS

Accredited by National Accreditation Agency No. 1759/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

**Bandung**  
**2020**

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA EKONOMI PEMBANGUNAN



**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH UMK TERHADAP TENAGA KERJA DAN  
OUTPUT DI TUJUH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT**

Oleh:

Redinal Ichsan Natakusumah

2015110023

Bandung, Juli 2020

Ketua Program Studi Sarjana Ekonomi Pembangunan,

A handwritten signature in blue ink that reads "Ivantia S. Mokoginta, Ph.D".

Ivantia S. Mokoginta, Ph.D

Pembimbing,

A handwritten signature in black ink that reads "Yanuarita Hendrani, Ph.D".

Yanuarita Hendrani, Ph.D

## PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini,

Nama : Redinal Ichsan Natakusumah  
Tempat, tanggal lahir : Garut, 15 Juli 1995  
NPM : 2015110023  
Program Studi : Sarjana Ekonomi Pembangunan  
Jenis naskah : Draf Skripsi

## JUDUL

Pengaruh UMK Terhadap Tenaga Kerja dan Output di Tujuh Daerah  
Provinsi Jawa Barat

Pembimbing : Januarita Hendrani, Ph.D.

## MENYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri:

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat merupakan peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU.No.20 Tahun 2003:  
Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan, dicabut gelarnya.  
Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagai mana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 3 Juli 2020

Pembuat pernyataan:



(Redinal Ichsan Natakusumah)

## ABSTRAK

*Peraturan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan para pekerja. Akan tetapi, upah dipandang sebagai beban oleh perusahaan karena semakin besar tingkat upah akan semakin besar biaya suatu produksi. Daerah dengan basis industri seperti Provinsi Jawa Barat memiliki tingkat upah minimum relatif lebih tinggi dan sebagian besar industri berada di sektor formal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh UMK terhadap jumlah tenaga kerja dan nilai output perusahaan. Teknik estimasi yang digunakan yaitu two stage least square (2SLS) dengan data cross-section 979 perusahaan di 7 daerah Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UMK tahun 2015 tidak signifikan memengaruhi jumlah tenaga kerja dan nilai output perusahaan. Tetapi, interaksi upah minimum dengan perusahaan besar berpengaruh negatif terhadap jumlah tenaga kerja dan berpengaruh positif terhadap nilai output perusahaan. Sehingga dapat dikatakan tingkat upah minimum yang tinggi memicu terjadinya substitusi tenaga kerja di perusahaan besar*

**Kata Kunci:** Tenaga Kerja, Upah Minimum, nilai output, pertumbuhan ekonomi, dan produktivitas tenaga kerja.

## **ABSTRACT**

*Regency / City Minimum Wage Regulations (UMK) play an important role in improving the welfare of labors. However, wages are seen as a burden by companies because the greater the level of wages, the greater the cost of a production. Regions with an industrial base such as West Java Province have relatively higher minimum wage levels and most industries are in the formal sector. This study aims to determine the effect of regency/city minimum wages on the number of workers and the value of company output. The estimation technique used is the two stage least square (2SLS) with cross-section data of 979 companies in 7 regions of West Java Province. The results showed that the UMK in 2015 did not significantly affect the number of workers and the value of company output. However, the minimum wage interaction with large companies negatively affects the number of workers and positively influences the value of company output. So it can be said that high minimum wage levels trigger labor substitution in large companies*

**Keywords:** Labor, Minimum Wages, output value, economic growth, and labor productivity.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan pembuatan skripsi yang berjudul **“Pengaruh UMK Terhadap Tenaga Kerja dan Output di Tujuh Daerah Provinsi Jawa Barat”**. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung. Selama pembuatan skripsi ini, penulis mendapat berbagai bantuan dan dukungan beberapa pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. Ayah, Ibu, dan Kakak yang merupakan orang-orang yang paling berharga untuk penulis. Terima kasih untuk doa, dukungan, materi, nasihat, dan kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis.
2. Ibu Januarita Hendrani, Ph. D. selaku dosen pembimbing penulis. Terima kasih atas segala waktu, nasihat, tenaga, dukungan, dan ilmu sehingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Ibu Noknik Karliya Herawati, Dra, M. P. selaku dosen bisang kajian Ekonomi Industri dan Perdagangan. Terimakasih atas segala ilmu, waktu dan tenaga yang telah diberikan kepada penulis selama perkuliahan.
4. Ibu Dr. Miryam B. L. Wijaya selaku dosen wali saya dan Ketua Jurusan Program Studi Ekonomi Pembangunan, terima kasih atas segala ilmu, waktu dan nasihanya.
5. Ibu Iva S. Mokoginta, Ph.D. selaku Ketua Jurusan Program Studi Ekonomi Pembangunan, terimakasih atas ilmu dan didikan yang Ibu berikan.
6. Seluruh dosen Ekonomi Pembangunan UNPAR, terima kasih atas bimbingan dan ilmu yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
7. Keluarga Ekonomi Pembangunan 2015, Adira, Abram, Nico, Farel, Andrian, Tama, Audi, Methew, Irfon, Adam, Devin, Sisi, Zeisha, Marine, Sarah, Laras, Lizzy, Raisa, Gelora, Nia, Nayla, Hana, Iman, Efryda, Cipman, Ayub, Wido, Kezia, Nadine, Astri, Bianda, Soterida, Vincent, dan yang lainnya yang senantiasa mendukung penulis selama perkuliahan .
8. Anisa Nurfaiza, Monica Estasya, Yudha Wiratama, dan Dani Satria terima kasih atas segala motivasi, bantuan dan kerjasamanya.
9. Seluruh keluarga besar EP angkatan 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, dan 2016, terimakasih atas seluruh kenangan dan pengalaman selama perkuliahan.
10. Teman-teman saya di Jerman, Bramantyo, Rizal Dwi, Fahmi, Patrick Roth, Kenneth Honig dan Anjar terimakasih atas segala motivasi dan dukungan untuk penulis menyelesaikan studi di Indonesia.

11. Keluarga besar SMA Negeri 5 Karawang. Terima kasih atas seluruh ilmu, pengalaman, dan kenangan yang sudah memotivasi penulis untuk menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
12. Terima kasih untuk semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu karena telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis selama proses pembuatan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penelitian selanjutnya.

Bandung, 3 Juli 2020

Redinal Ichsan Natakusumah



# DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
1. Pendahuluan .....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Kerangka Pemikiran .....	5
2. Tinjauan Pustaka .....	8
2.1. Tenaga Kerja.....	8
2.2. Upah Minimum .....	9
2.3. Dampak Kebijakan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.....	12
2.3.1 Pasar Kompetitif.....	12
2.3.2 Model Monopsony.....	13
2.4. Penelitian Terdahulu.....	14
3. METODE DAN OBJEK PENELITIAN .....	15
3.1 Metode Penelitian .....	15
3.2 Data dan Sumber Data .....	15
3.3 Tekneik Analisis dan Model Penelitian .....	16
3.3.1 Uji Order Condition .....	16
3.3.2 Multikolinearitas .....	17
3.3.3 Heteroskedastisitas.....	18
3.4 Objek Penelitian .....	18
3.4.1 Tenaga Kerja.....	18
3.4.2 Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) .....	19
3.4.3 Nilai Output Perusahaan .....	20
3.4.4 Pertumbuhan Ekonomi .....	21
3.4.5 Produktivitas Tenaga Kerja .....	22
4. Hasil dan Pembahasan .....	24
4.1 Hasil Pengolahan Data .....	24
4.2 Uji Identifikasi .....	25
4.3 Uji Asumsi Klasik .....	25
4.3.1 Uji Multikolieritas.....	25
4.3.2 Uji Heteroskedastisitas .....	26

4.4 Koefisien Determinasi ( <i>R-Squared</i> ) .....	27
4.5 Pembahasan .....	28
5. PENUTUP .....	32
DAFTAR PUSTAKA .....	34
LAMPIRAN .....	A-1
Daftar Riwayat Penulis .....	A-5

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Jumlah Angkatan Kerja di Provinsi Jawa Barat .....	4
Gambar 2. Kerangka Berfikir Penelitian .....	5
Gambar 3. Upah Minimum di Pasar Kompetitif .....	12
Gambar 4. Upah Minimum di Pasar Monopsony.....	13
Gambar 5. Jumlah Tenaga Kerja yang Dipekerjakan Perusahaan di Kabupaten/Kota Tahun 2015 .....	19
Gambar 6. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) 2015.....	20
Gambar 7. Nilai Output Perusahaan .....	21
Gambar 8. Laju Pertumbuhan Ekonomi Regional (Persen).....	22
Gambar 9. Produktivitas Tenaga Kerja .....	23

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Jawa Barat 2015 .....	2
Tabel 2. Spesifikasi Data .....	15
Tabel 3. Hasil Regresi Persamaan Jumlah Tenaga Kerja .....	24
Tabel 4. Hasil Regresi Persamaan Nilai Output .....	24
Tabel 5. Hasil Uji Identifikasi .....	25
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1 .....	26
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2 .....	26
Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Jumlah Tenaga Kerja .....	27
Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Nilai Output .....	27

# 1. Pendahuluan

## 1.1. Latar Belakang

Kebijakan upah minimum untuk pekerja terus menjadi fokus utama dalam masalah pasar tenaga kerja di beberapa negara. Kebijakan ini berfokus kepada pemenuhan kebutuhan para pekerja agar dapat mencapai kesejahteraan dengan tidak menyampingkan aspek produktifitas dan kemajuan perusahaan. Dengan demikian, kebijakan upah minimum adalah untuk (a) menjamin penghasilan pekerja sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu. (b) meningkatkan produktivitas pekerja, (c) mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien (Sumarsono, 2003). Hal tersebut diperlukan karena sering terjadinya ketidakseimbangan antara kepentingan pengusaha dan kebutuhan para pekerja.

Kebijakan upah minimum di Indonesia pertama kali diterapkan pada tahun 1979. Akan tetapi, pelaksanaan kebijakan tersebut baru efektif diterapkan pada akhir tahun 1980. Hal ini didasari karena adanya tekanan dari dunia internasional sehubungan dengan isu-isu tentang pelanggaran standar ketenagakerjaan yang terjadi di Indonesia. Di masa tersebut, sebuah organisasi Serikat Pekerja Amerika Serikat (AFL-CIO) dan beberapa aktivis hak asasi manusia mengajukan keberatan terhadap sebuah perusahaan multinasional Amerika Serikat yang beroperasi di Indonesia. Mereka menduga Indonesia memberikan upah yang sangat rendah dan kondisi lingkungan pekerjaan yang berada dibawah standar (Gall (1998) dan Suryahadi et al (2003)). Kondisi ini kemudian mendorong pemerintah Indonesia untuk memberikan perhatian lebih terhadap kebijakan upah minimum.

Dalam upaya perlindungan pekerja mengenai pengupahan, maka kebijakan upah minimum di Indonesia diatur dalam peraturan Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No.7 tahun 2013. Peraturan tersebut menyatakan bahwa upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang ditetapkan oleh Gubernur dengan pertimbangan rekomendasi Bupati/Walikota sebagai jaring pengaman untuk melindungi tenaga kerja. Legalisasi kebijakan upah minimum adalah dengan UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 tentang penetapan upah minimum dengan memperhatikan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pekerja yang diberlakukan untuk suatu wilayah selama 1 tahun. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota selambat-lambatnya empat puluh hari sebelum tanggal 1 Januari atau sesudah penetapan Upah Minimum Provinsi dan harus lebih besar dari Upah Minimum Provinsi (UMP). Dalam prosedur penetapan upah minimum antar Kabupaten/Kota dilakukan melalui

survei pada tingkat Kabupaten/Kota dengan indikator yang sudah disiapkan terkait mengenai kehidupan layak di sekitar industri. Namun penetapan upah minimum yang dikeluarkan sering kali masih belum cukup memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pekerja, sehingga setiap tahunnya para pekerja melakukan tuntutan dan aspirasi yang merupakan tindakan untuk mendapatkan upah yang layak. Akan tetapi, kepentingan pekerja atas upah layak bertentangan dengan kepentingan pengusaha untuk memperoleh keuntungan sebesar-besarnya dari proses produksi. Kenaikan upah akan berdampak pada meningkatnya biaya produksi. Terutama sektor industri padat karya yang lebih banyak menggunakan tenaga manusia dalam proses produksinya.

Saat ini Industri padat karya banyak tersebar di Provinsi Jawa Barat. Jawa barat terus dipacu menjadi salah satu pusat industri hulu hingga hilir yang strategis. Hasil survey Kementrian pada tahun 2013 menunjukkan kawasan indutri di Jawa Barat paling banyak dibandingkan provinsi lainnya. Kementrian Perindustrian mencatat Jawa Barat memiliki 24 kawasan industri dari 74 kawasan serupa di Indonesia. Daerah dengan basis industri memiliki upah minimum relatif lebih tinggi karena sebagian besar industri berada di sektor formal.

Pada tahun 2015, Kabupaten Karawang memiliki Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) terbesar di Jawa Barat. Berdasarkan keputusan Gubernur nomor 560/Kep.1581-Bangsos/2014. Kabupaten Karawang tercatat sebagai kabupaten dengan UMK terbesar yaitu Rp 2.957.450 (Jabarprov, 2014)

**Tabel 1. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Jawa Barat 2015**

No	Nama Kabupaten/Kota di Provinsi jawa Barat	Upah Minimum Kabupaten/kota (UMK)
1	Kabupaten Karawang	Rp 2.957.450
2	Kota Bekasi	Rp 2.954.031
3	Kabupaten Bekasi	Rp 2.840.000
4	Kota Depok	Rp 2.705.000
5	Kota Bogor	Rp 2.658.155
6	Kota Bandung	Rp 2.310.000
7	Kota Cimahi	Rp 2.001.200
8	Kabupaten bandung	Rp 2.001.195
9	Kabupaten Bandung Barat	Rp 2.004.637
10	Kabupaten Sumedang	Rp 2.001.195
11	kabupaten Subang	Rp 1.900.000

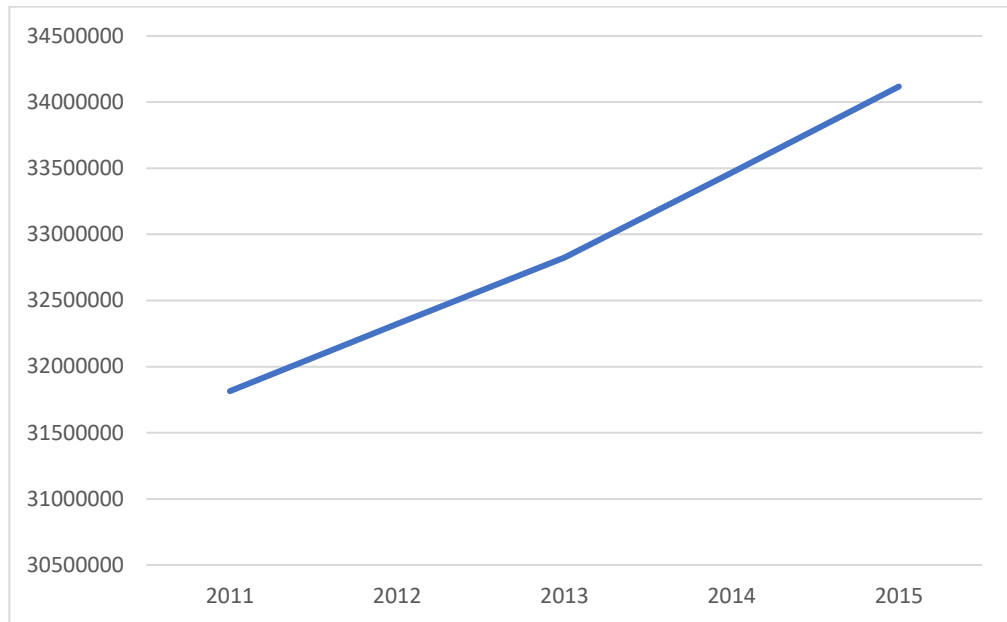
12	Kabupaten Purwakarta	Rp 2.600.000
13	Kabupaten Bogor	Rp 2.590.000
14	Kabupaten Sukabumi	Rp 1.940.000
15	Kota Sukabumi	Rp 1.572.000
16	Kabupaten Cianjur	Rp 1.600.000
17	Kabupaten Garut	Rp 1.250.000
18	Kabupaten Tasikmalaya	Rp 1.435.000
19	Kota Tasikmalaya	Rp 1.450.000
20	Kabupaten Ciamis	Rp 1.131.862
21	Kota Banjar	Rp 1.168.000
22	Kabupaten Majalengka	Rp 1.245.000
23	Kabupaten Cirebon	Rp 1.400.000
24	Kota Cirebon	Rp 1.415.000
25	Kabupaten Kuningan	Rp 1.206.000
26	Kabupaten Indramayu	Rp 1.465.000
27	Kabupaten Pangandaran	Rp 1.165.000

Sumber: Kementerian Tenaga Kerja

Bedasarkan tabel 1 di atas, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) tertinggi berada pada wilayah yang memiliki kawasan industri seperti Kabupaten Karawang, Kota Bekasi dan Kabupaten Bekasi. Kenaikan upah minimum bukanlah hal yang mudah bagi pihak perusahaan, Kenaikan upah minimum bertindak seperti katalis bagi manajer perusahaan untuk mengejar peningkatan produktivitas, menetapkan standar kerja yang lebih tinggi atau menuntut intensitas kerja yang lebih tinggi (Schmitt, 2013). Kenaikan upah minimum juga diprediksi dapat menyebabkan peningkatan penyerapan pekerja berketerampilan tinggi dan menyebabkan penurunan jumlah tenaga kerja berketerampilan rendah (Metcalf, 2008). Analisis ekonomi klasik tentang penawaran dan permintaan menyatakan penetapan upah minimum diatas keseimbangan pasar akan menyebabkan pengangguran. Hal ini dikarenakan banyak tenaga kerja yang ingin mendapatkan pekerjaan pada tingkat upah yang tinggi sementara jumlah tenaga kerja yang diminta oleh perusahaan lebih sedikit.

Setiap Tahun Provinsi Jawa Barat mengalami penambahan jumlah angkatan kerja rata-rata sebesar 500.000 jiwa. Pada tahun 2011 jumlah angkatan kerja mencapai 31,81 juta jiwa dan meningkat pada tahun 2012 sebesar 32,31 juta jiwa. Berikut merupakan grafik jumlah angkatan kerja Provinsi Jawa Barat:

**Gambar 1. Jumlah Angkatan Kerja di Provinsi Jawa Barat**



Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS)

Bedasarkan gambar 1 di atas, setiap tahunnya rata - rata 500.000 angkatan kerja baru memasuki pasar tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat. Hal ini dapat menjadi masalah di pasar tenaga kerja ketika penawaran lebih besar daripada permintaan tenaga kerja. Jika semakin tinggi tingkat upah yang ditetapkan, maka berpengaruh pada peningkatan biaya produksi dan perusahaan terpaksa melakukan efisiensi berupa pengurangan tenaga kerja yang berakibat pada rendahnya tingkat kesempatan kerja dan mempunyai pengaruh negatif terhadap pengangguran (Simanjuntak P. J., 2002).

Menurut Yamada (2015) lewat penelitiannya menemukan bahwa kenaikan upah minimum akan menyebabkan terjadinya substitusi kelompok tenaga kerja berketerampilan rendah. Ketika upah minimum meningkat, perusahaan akan mengalami tekanan berupa naiknya biaya produksi. Perusahaan terpaksa akan melakukan efisiensi berupa pengurangan tenaga kerja dan memungkinkan terjadinya substitusi tenaga kerja dengan teknologi untuk menjaga produktivitas dan *output* perusahaan.

## 1.2. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang diatas, Provinsi Jawa Barat memiliki 24 kawasan industri dari 74 kawasan yang ada di Indonesia. Industri padat karya merupakan sektor yang terkena dampak dari kebijakain kenaikan upah minimum. Kenaikan upah



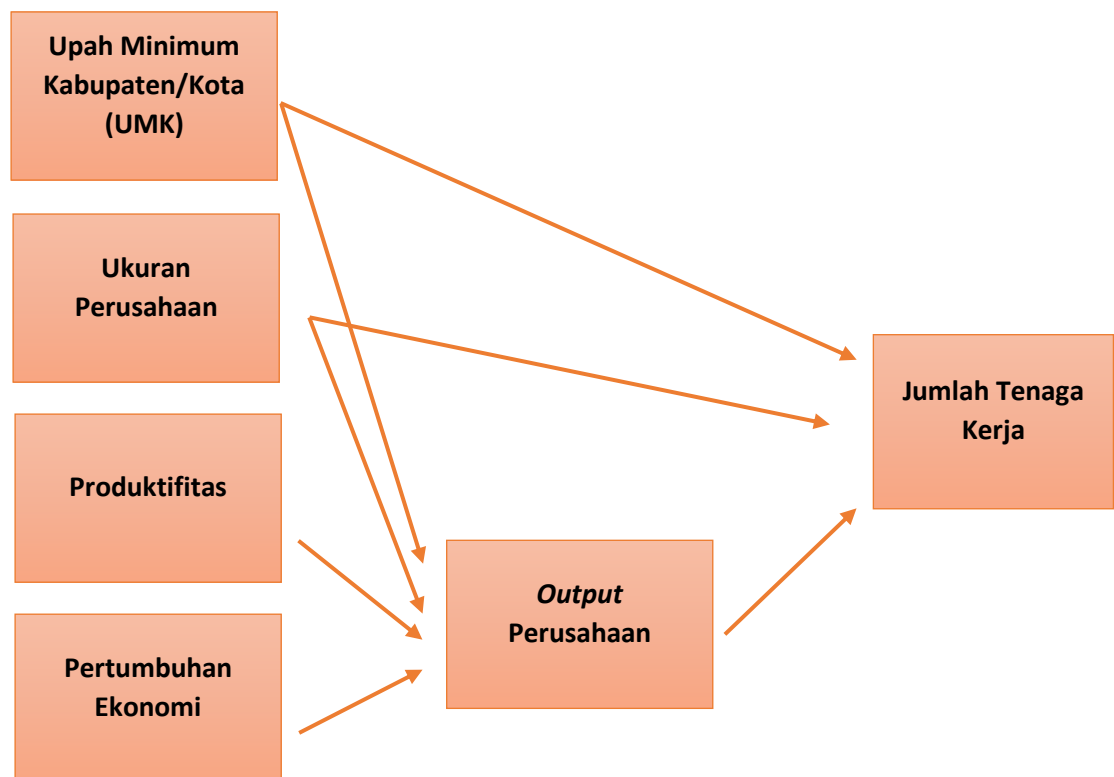
minimum bukanlah hal yang mudah bagi pelaku industri. Produsen akan melakukan efisiensi seperti PHK dan substitusi tenaga kerja untuk melakukan penyesuaian dengan upah yang meningkat setiap tahunnya. Dengan demikian hal tersebut menimbulkan pertanyaan yaitu, Bagaimana pengaruh dari Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) terhadap jumlah tenaga kerja di tujuh daerah Provinsi Jawa Barat?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pengaruh kenaikan upah minimum kota/kabupaten (UMK) terhadap jumlah tenaga kerja di tujuh daerah Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini juga menganalisis pengaruh dari Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) terhadap *output* perusahaan sebagai pertimbangan implikasi terhadap substitusi tenaga kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah *literature* mengenai pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) terhadap jumlah tenaga kerja di tujuh daerah Provinsi Jawa Barat.

### 1.4. Kerangka Pemikiran

Gambar 2. Kerangka Berfikir Penelitian



Dalam penelitian ini akan dibahas pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) terhadap jumlah tenaga kerja. Peran sektor industri dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja tidak terlepas dari adanya upah minimum. Upah akan

mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi suatu industri sebagai input dari proses produksi. Kenaikan upah minimum memiliki pengaruh negatif yang akan mengurangi peluang pekerja berketerampilan rendah (Neumark et al, 2006). Meningkatnya upah minimum akan berdampak pergeseran terhadap tenaga kerja industri padat karya menjadi industri padat modal untuk menjaga produktivitas dan *output* (Luski & Weinblatt, 1997). Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan khususnya di sektor industri padat karya dengan jumlah tenaga kerja yang tinggi.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam proses produksi. Ketika *output* perusahaan meningkat, kesempatan atau penyerapan tenaga kerja juga akan ikut meningkat. Pengusaha mempekerjakan seseorang karena membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh karena itu, kenaikan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari kenaikan permintaan terhadap barang yang diproduksi (Simanjuntak, 2002). Studi lain yang dilakukan oleh Ariska (2018) secara statistik menyatakan bahwa *output* perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja. Hal ini berarti peningkatan pada *output* perusahaan akan memacu peningkatan pada jumlah permintaan tenaga kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yamada (2015) di Jepang menunjukkan terjadinya substitusi kelompok tenaga kerja berketerampilan rendah yang disebabkan oleh kenaikan upah minimum. Ketika upah minimum meningkat, perusahaan akan mengalami tekanan berupa naiknya biaya produksi. Perusahaan terpaksa akan melakukan efisiensi berupa pengurangan tenaga kerja dan memungkinkan terjadinya substitusi tenaga kerja dengan teknologi untuk menjaga produktivitas dan *output* perusahaan. Niresh dan Velnampy (2014) mampu membuktikan bahwa ukuran perusahaan juga mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan *output* perusahaan. Perusahaan yang berukuran lebih besar akan relatif stabil dan mampu menghasilkan profit. Peningkatan ukuran perusahaan akan mempermudah memperoleh pendanaan, yang kemudian dapat dimanfaatkan oleh pihak manajemen untuk tujuan meningkatkan *output* perusahaan (Sunarto & Budi, 2009).

Tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, pekerja dituntut untuk terus meningkatkan produktivitasnya. Produktivitas tenaga kerja didefinisikan sebagai rasio antara output yang dihasilkan oleh seorang individu dengan jam kerja yang digunakan untuk memperoleh upah (McConnell & Brue, 1995) Peningkatan produktivitas akan meningkatkan *output* perusahaan seiring dengan permintaan tenaga kerja yang pada akhirnya meningkatkan upah (Sahin et al, 2014). Hal ini sejalan dengan teori

neoklasik pasar tenaga kerja dimana para pekerja dibayar sesuai nilai produk marginalnya. Peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja melalui upah pekerja. Upah akan bertambah besar sehubungan dengan peningkatan produktivitas kerja (Simanjuntak, 2002). Kondisi ini pada akhirnya akan mendorong peningkatan produksi barang di ikuti dengan peningkatan permintaan tenaga kerja.