



Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2015-2020

Gea Dwi Asmara^{1*}, Rahmat Saleh¹, Galuh Jati Asmara²

¹ Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia

² Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia

*Correspondence: Gea Dwi Asmara

Email: gea@ep.uad.ac.id

Received: 07 Jan 2024

Accepted: 28 Mar 2024

Published: 31 Mar 2024



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Fixed Effect Panel

Abstract: The rapid increase in the number of the workforce in Indonesia which is not matched by the number of available jobs will cause unemployment, therefore policies are needed that are able to increase labor absorption and also reduce unemployment. This study aims to analyze the effect of the minimum wage on labor absorption in Indonesia. The data used in the form of secondary data obtained from the Central Statistics Agency. This study uses the independent variable of the provincial minimum wage with the control variables namely education and GRDP of each province. The dependent variable used is labor absorption. This study uses panel data using the *fixed effect model* for the 2015-2020 period in 34 provinces in Indonesia. In this study, it was found that the provincial minimum wage had a positive effect on employment in Indonesia in 2015-2020. In addition, the control variables of education and GRDP also have a positive influence on employment.

Keywords: Labor absorption; Provincial Minimum Wage; Education; GRDP;

Pendahuluan

Indonesia merupakan negara berkembang dan memiliki jumlah penduduk terbesar ke 4 di dunia yang tentunya tidak terlepas dari masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Masalah ketenagakerjaan yang sering dihadapi di Indonesia yaitu pesatnya peningkatan jumlah angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan adanya jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia.

Tabel 1 Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Tahun 2015-2020 (Juta Jiwa)

Tahun	Angkatan Kerja	Bekerja	Menganggur
2015	122,3	114,8	7,5
2016	125,4	118,4	7,0
2017	128,0	121,0	7,0
2018	133,3	126,2	7,0
2019	135,8	128,7	7,1
2020	138,2	128,4	9,7

Sumber: BPS, diolah

Berdasarkan Tabel 1 dapat kita lihat bahwa jumlah angkatan kerja selalu mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Peningkatan terbesar terjadi pada tahun 2018 yakni sebesar 133,3 juta orang atau naik sebanyak 5,3 juta dibandingkan 2017. Peningkatan angkatan kerja menunjukkan penawaran tenaga kerja di dalam pasar bertambah, namun penawaran tenaga kerja yang bertambah tidak selalu diiringi dengan permintaan tenaga kerja yang mampu menyerap angkatan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan masih tingginya angka pengangguran di Indonesia. Pengangguran tertinggi terjadi pada tahun 2020 yakni sebesar 9,7 juta orang atau naik sebesar 2,1 juta dibandingkan tahun sebelumnya. Adanya pandemi Covid-19 pada tahun 2020 menyebabkan pemerintah menerapkan kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dalam rangka percepatan penanganan pandemi Covid-19. Kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah tersebut berdampak terhadap ketenagakerjaan yaitu banyaknya terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga menyebabkan bertambahnya jumlah angka pengangguran yang signifikan.

Dalam upaya meningkatkan penyerapan tenaga kerja diperlukan kebijakan yang mampu meningkatkan penyerapan tenaga kerja dan juga mengurangi pengangguran, salah satunya yaitu melalui kebijakan upah minimum. Penetapan kebijakan upah minimum ditujukan untuk meningkatkan upah para pekerja yang masih berpendapatan di bawah upah minimum. Jika tidak ada hal-hal lain yang berubah, maka upah rata-rata semua pekerja juga akan meningkat. Namun dalam kenyataannya hal ini belum dapat menyelesaikan persoalan. Konflik pemburuan tampak semakin mencuat sampai saat ini. Menurut Ritonga (2005), secara logis UMP baru yang lebih tinggi akan mendorong pekerja senior meminta kenaikan upah. Kondisi tersebut nantinya akan bermuara pada angka pengangguran yang semakin meningkat. Jadi, penerapan upah minimum oleh pemerintah mempengaruhi pasokan maupun permintaan dalam pasar tenaga kerja. Implikasi dari perubahan salam permintaan tenaga kerja dalam sektor tertentu akan mempengaruhi sektor lainnya. Berdasarkan Tabel 2 rata-rata upah minimum provinsi dari tahun 2015 - 2020 terus mengalami peningkatan.

Tabel 2 Rata-rata Upah Minimum Provinsi Tahun 2015-2020 (Rupiah)

Tahun	Rata-rata Upah Minimum
2015	1,694,375
2016	1,906,791
2017	2,074,151
2018	2,268,874
2019	2,455,662
2020	2,672,371

Sumber: BPS, diolah

Masalah penyerapan tenaga kerja erat kaitannya dengan kebijakan upah minimum yang dibuat pemerintah. Kenaikan upah dapat menyebabkan penurunan permintaan tenaga kerja, jika tingkat upah meningkat tetapi harga input lain tetap, artinya harga

tenaga kerja cukup mahal dibandingkan dengan input lain. Keadaan seperti ini membuat pengusaha akan mengurangi atau memangkas penggunaan tenaga kerja dan mengganti dengan input lain yang relatif lebih murah agar dapat mempertahankan keuntungan maksimal (Kuncoro, 2002). Namun hal ini tidak selalu berlaku karena upah minimum juga dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Penerapan upah minimum yang ditetapkan pemerintah berpotensi meningkatkan pendapatan sebagian pekerja (Ramadhona & Wahyuni, 2023). Naiknya tingkat upah mempengaruhi daya beli masyarakat sehingga permintaan suatu barang/jasa meningkat serta diikuti semakin banyak perusahaan yang masuk pasar sehingga penyerapan tenaga kerja oleh perusahaan juga meningkat (Indradewa & Natha, 2015).

Perdebatan seputar upah minimum merupakan permasalahan yang sudah berlangsung lama. Benturan perspektif terlihat jelas dalam konflik antara serikat pekerja yang menganjurkan kenaikan upah minimum secara substansial, sedangkan kelompok pengusaha yang memandang tuntutan ini bertentangan dengan upaya pemerintah untuk merangsang pertumbuhan ekonomi dan kesempatan kerja. Semakin tinggi pertumbuhan ekonomi mencerminkan semakin baik kegiatan perekonomian di wilayah negara tersebut (Nasir et al., 2021).

Menurut teori permintaan tenaga kerja, upah dan jumlah tenaga kerja yang diminta mempunyai hubungan yang berbanding terbalik. Untuk memaksimalkan keuntungan, perusahaan mempunyai kemampuan untuk memilih jumlah tenaga kerja yang optimal yang menghasilkan *Value Marginal Physycal Produk of labor* (VMPP), yang merupakan nilai tambah yang diciptakan oleh tenaga kerja dikalikan dengan harga jual barang. Nilai ini kemudian disamakan dengan upah. Selain itu, perusahaan akan melakukan penyesuaian terhadap jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan sebagai respons terhadap perubahan biaya tenaga kerja (Bellante & Jackson, 1990). Bagi para ekonom, masalah ini sering mengundang perdebatan baik dalam aplikasi negara maju maupun berkembang. Mankiw (2006) menyatakan dalam lebih memahami upah minimum, sangat penting diingat bahwa perekonomian tidak terdiri dari satu pasar tenaga kerja, tetapi banyak tenaga kerja, dari berbagai jenis pekerja yang berbeda. Dampak dari upah minimum tergantung pada pengalaman dan keahlian pekerja.

Beberapa penelitian, Pusposari (2011) dan Susilowati & Wahyuni (2019) menunjukkan bahwa upah minimum berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja secara statistik. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan upah minimum mengakibatkan pengurangan penyerapan tenaga kerja. Akan tetapi dalam penelitian yang dilakukan oleh Iksan et al., (2020); Indradewa & Natha (2015); Rakhmawati & Boedirochminarni, (2018) menunjukkan bahwa upah minimum berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Adanya research gap dari hasil penelitian terdahulu melandasi ketertarikan peneliti untuk meneliti lebih lanjut mengenai Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Indonesia Tahun 2015-2020.

Selain upah minimum, penelitian ini juga menggunakan variabel lain sebagai variabel kontrol yang didapat berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya. Pendidikan

merupakan variabel kontrol yang berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Pendidikan menggambarkan sisi *labour supply*. Penyerapan tenaga kerja pada umumnya didasarkan pada kualitas tenaga kerja yang dapat dilihat dari tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan seseorang dapat meningkatkan hasil produksi suatu perusahaan yang nantinya dapat mendorong perusahaan untuk menambah jumlah tenaga kerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hindun (2019) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa tingkat pendidikan dapat meningkatkan terserapnya tenaga kerja dan apabila tingkat pendidikan seseorang rendah, mengakibatkan sulitnya diterima dalam dunia kerja.

Selain itu, variabel kontrol yang menggambarkan kondisi *labour demand* adalah PDRB riil. Menurut teori ekonomi, PDB riil harus tumbuh pada tingkat yang sama dengan PDB potensial untuk mencegah peningkatan pengangguran. Padahal, PDB harus terus mengalami akselerasi agar tingkat pengangguran tidak meningkat. Untuk secara aktif mengurangi pengangguran, PDB aktual harus melebihi PDB potensial. Secara sederhana, pertumbuhan PDB berdampak langsung pada jumlah pekerja yang tersedia (Mankiw, 2006).

Metode Penelitian

Teknik analisis data memerlukan suatu model untuk mengelola hasil penelitian yang telah dilakukan (Carissa & Khoirudin, 2020). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menganalisis pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas, baik secara parsial maupun secara simultan. Data yang digunakan berupa data sekunder yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah upah minimum provinsi, pendidikan, dan PDRB tiap provinsi. Variabel dependen yang digunakan yaitu penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan data panel yang merupakan gabungan dari time series dan cross section (A'yun & Khasanah, 2022; Subanti et al., 2019). Data time series diperoleh dari kurun waktu 2015-2020 dan data cross section diperoleh dari 34 provinsi di Indonesia. Data diolah menggunakan *software Eviews 9*. Secara matematis persamaan modelnya dituliskan sebagai berikut :

$$\text{Log}Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 \text{Log}X_{1it} + \beta_2 \text{Log}X_{2it} + \beta_3 \text{Log}X_{3it} + e_{it}$$

Keterangan:

LogY = logaritma penyerapan tenaga kerja

LogX₁ = logaritma upah minimum provinsi

LogX₂ = logaritma pendidikan

LogX₃ = logaritma PDRB ADH konstan

i = 1, 2, ..., 34 (data *cross-section*)

t = 1, 2, ..., 6 (data *time series*)

e = *error*

β_0 = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi

Selanjutnya akan dipilih salah satu model estimasi antara *common effect*, *fixed effect* dan *random effect* dengan melakukan perbandingan menggunakan *uji chow*, *uji hausman* dan *uji LM*.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Model Estimasi Data Panel

1. Uji Chow

H0 : memilih menggunakan model estimasi *Common Effect*.

Ha : memilih menggunakan model estimasi *Fixed effect*.

Tabel 3 Hasil Uji Chow

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob
Cross-section F	825.91409	(33.167)	0.0000
Cross-section Chi-square	1040.6271	33	0.0000

Sumber: Data diolah

Dari hasil pengujian diatas diperoleh nilai probabilitas dari *cross-section F* sebesar $0.0000 < \alpha 0.05$, maka H0 ditolak yang berarti model *fixed effect* lebih baik untuk digunakan.

2. Uji Hausman

H0 : memilih menggunakan model estimasi *Random effect*.

Ha : memilih menggunakan model estimasi *Fixed effect*.

Tabel 4 Hasil Uji Hausman

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	108.330208	3	0.0000

Sumber: Data diolah

Dari hasil pengujian diatas diperoleh nilai probabilitas dari *cross-section random F* $F < \alpha 0.05$, maka H0 ditolak yang berarti model *fixed effect* lebih baik digunakan. Dari hasil pengujian *uji chow* dan *uji hausman* diatas, sudah terpilih model terbaik yang akan digunakan untuk analisis. Model yang akan digunakan adalah regresi *fixed effect model*.

3. Hasil Analisis Regresi

Tabel 5 Hasil Regresi Model Fixed Effect

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	9.248389	0.373129	24.78604	0.0000
LOGX1	0.090448	0.034142	2.649166	0.0088
LOGX2	0.629552	0.230530	2.730897	0.0070
LOGX3	0.216324	0.056296	3.842598	0.0002
Fixed Effects (Cross)				
R-squared		0.999192		
Adjusted R-squared		0.999018		
F-statistic		5735.558		
Prob (F-statistic)		0.000000		

Sumber: Data diolah

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Kegunaan dari uji R^2 ini adalah untuk menunjukkan apakah variabel independennya dapat menerangkan variabel dependennya dengan baik (Damayanti & Khoirudin, 2016).

Tabel 6 Hasil Uji R^2

R-squared	0.999192
-----------	----------

Sumber: Data diolah

Hasil regresi diatas menunjukkan nilai koefisien R^2 sebesar 0.999192 yang artinya variabel independen yaitu UMP, pendidikan, dan PDRB mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Penyerapan Tenaga Kerja sebesar 99.91%. Sedangkan sisanya 0.09% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

5. Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

F-statistic	5735.558
Prob(F-statistic)	0.000000

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil diatas diperoleh f statistic sebesar 5735.558 dengan probabilitas f statistiknya sebesar $0.000000 < \alpha 5\%$, yang artinya variabel independen secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Firdausa & Nurmaya, 2020).

6. Uji T

Tabel 8 Hasil Uji T

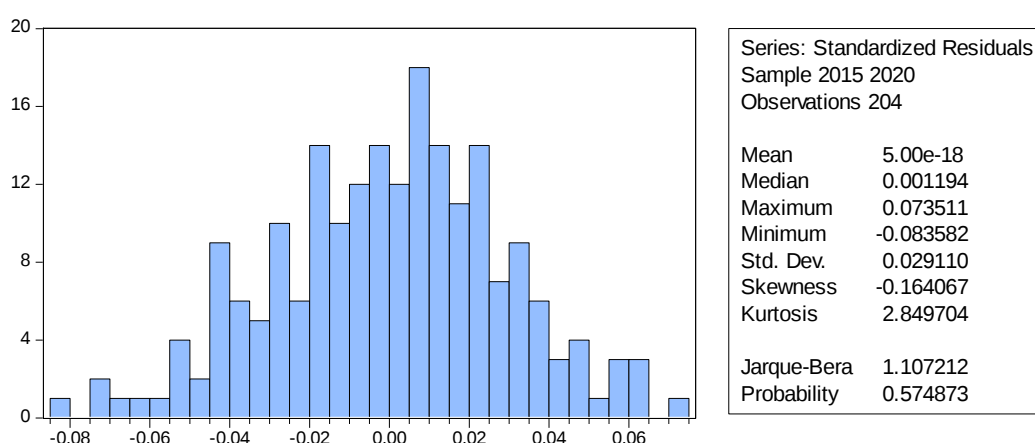
Variable	Coefficient	t-Statistic	Prob.	Keterangan
C	9.248389	24.78604	0.0000	
LOGX1	0.090448	2.649166	0.0088	Signifikan
LOGX2	0.629552	2.730897	0.0070	Signifikan
LOGX3	0.216324	3.842598	0.0002	Signifikan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi panel diketahui bahwa probabilitas *t statistic* untuk variabel X1 (upah minimum) sebesar 0.008 kurang dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$, yang artinya bahwa variabel upah minimum berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia, *ceteris paribus*. Nilai koefisien sebesar 0.090448 dengan arah positif, hal ini berarti menolak hipotesis yang menyatakan bahwa upah minimum berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Artinya jika ada kenaikan 1% upah minimum maka akan menambah penyerapan tenaga kerja sebesar 0.090448%. Begitu pula dengan variabel kontrol X2 dan X3 yang memiliki probabilitas *t statistic* kurang dari 0,05 yang artinya bahwa pendidikan dan PDRB berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa residual dari model terdistribusi secara normal. Hal ini terlihat dari nilai probability Jarque Bera 0.574873 yang lebih besar dari alpha 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

	LOGX1	LOGX2	LOGX3
LOGX1	1.000000	0.354695	-0.05297
LOGX2	0.354695	1.000000	0.120310
LOGX3	-0.052968	0.120310	1.000000

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat nilai koefisien korelasi antar variabel independen kurang dari 0.80, maka data terbebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.025477	0.067642	0.376639	0.7068
LOGX1	-0.002758	0.004849	-0.56885	0.5701
LOGX2	0.019254	0.01311	1.468638	0.1435
LOGX3	-0.00032	0.001084	-0.29549	0.7679

Sumber: Data diolah

Hasil dengan menggunakan uji *Glejser* menunjukkan bahwa variabel independen tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai prob lebih besar dari α 0.05.

Pembahasan

Nilai p (0,008) < α (0,05) menunjukkan bahwa upah minimum memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial, akan tetapi nilai koefisien regresi yang bertanda positif (0.090448) berlawanan dengan hipotesis yang menyatakan upah minimum memiliki pengaruh yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Ini artinya, naiknya upah minimum akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja dan begitu juga sebaliknya, turunnya upah minimum akan menurunkan jumlah penyerapan tenaga kerja. Nilai koefisien regresi upah minimum (X3) sebesar 0.090448 secara statistic menunjukkan bahwa apabila upah minimum naik 1 persen maka nilai penyerapan tenaga kerja juga akan meningkat sebesar 0,368165 persen.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Kuncoro (2002) yang menyatakan kenaikan upah dapat mengakibatkan penurunan kuantitas tenaga kerja yang diminta, jika tingkat upah mengalami kenaikan sementara harga input lainnya tetap maka harga tenaga kerja tersebut cenderung lebih mahal dari input lain, sehingga dapat mendorong pengusaha untuk mengganti tenaga kerja yang relatif mahal dengan input lain yang tentu harganya lebih murah guna untuk mempertahankan keuntungan, dan berdasarkan hasil-hasil

penelitian sebelumnya seperti penelitian Pusposari (2011) dan Susilowati & Wahyuni (2019) yang mengatakan bahwa upah minimum berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini memiliki hasil yang sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan Iksan et al., (2020); Indradewa & Natha, (2015); Rakhmawati & Boedirochminarni, (2018) menunjukkan bahwa upah minimum berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Upah minimum merupakan batasan upah paling bawah, dimana penerapannya ditujukan untuk melindungi pekerja tingkat bawah. Peningkatan upah minimum mempengaruhi daya beli masyarakat yang mengakibatkan permintaan menjadi meningkat dan diikuti oleh makin banyaknya perusahaan yang masuk pasar sehingga penyerapan tenaga kerja yang dilakukan perusahaan juga akan semakin meningkat dan karena dengan adanya tingkat upah yang dinaikkan para pengusaha akan mengupayakan untuk dapat meningkatkan atau menambah jumlah dari unit usahanya sehingga diharapkan dengan adanya penambahan dari jumlah unit usaha, pengusaha juga akan menambah jumlah dari tenaga kerjanya. Selain itu, dengan menetapkan upah yang adil dan kompetitif, kebijakan upah minimum dapat berkontribusi terhadap pengentasan kemiskinan (Ramadhona & Azizah, 2022).

Pendidikan menunjukkan hubungan yang positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja yang ditandai dengan nilai p sebesar $0.007 < 0.05$. Nilai koefisien regresi sebesar 0.629552 secara statistik menunjukkan bahwa apabila pendidikan naik 1 persen maka nilai penyerapan tenaga kerja juga akan meningkat sebesar 0.629552 persen. Pendidikan adalah salah satu sarana dalam mengembangkan kecerdasan, keterampilan dan juga merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan (Suwatno & Priansa, 2013). Tingkat pendidikan seseorang dapat meningkatkan hasil produksi suatu perusahaan yang nantinya dapat mendorong perusahaan untuk menambah jumlah tenaga kerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Buchari (2016); Hindun (2019) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa tingkat pendidikan dapat meningkatkan terserapnya tenaga kerja dan apabila tingkat pendidikan seseorang rendah, mengakibatkan sulitnya diterima dalam dunia kerja. Diketahui bahwa individu yang berpendidikan, berpengetahuan, dan terampil mempunyai peluang lebih besar untuk berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kesejahteraan (Wibowo & Khoirudin, 2019). Individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih besar, sehingga menghasilkan peningkatan produktivitas dan upah yang lebih tinggi (Suripto & Istanti, 2009).

PDRB menunjukkan hubungan yang positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja yang ditandai dengan nilai p sebesar $0.0002 < 0.05$. Nilai koefisien regresi sebesar 0.216324 secara statistik menunjukkan bahwa apabila pendidikan naik 1 persen maka nilai penyerapan tenaga kerja juga akan meningkat sebesar 0.216324 persen. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Iksan et al., 2020 yang menyatakan bahwa PDRB berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Upaya lain dalam

menangani masalah ketenagakerjaan yaitu dengan meningkatkan produk domestik regional bruto (PDRB). Dimana secara teori PDB riil (dalam konteks daerah adalah PDRB riil) harus tumbuh secepat PDB potensial untuk menjaga agar tingkat pengangguran tidak meningkat.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah upah minimum berpengaruh secara positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2015-2020, *Ceteris Paribus*. Hal ini berarti bahwa secara umum kenaikan upah minimum akan menyebabkan bertambahnya jumlah tenaga kerja di Indonesia tahun 2015-2020. Selain itu, variabel kontrol pendidikan dan PDRB juga memberikan pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

Daftar Pustaka

- A'yun, I. Q., & Khasanah, U. (2022). The Impact of Economic Growth and Trade Openness on Environmental Degradation: Evidence from A Panel of ASEAN Countries. *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 23(1), 81–92. <https://doi.org/10.18196/jesp.v23i1.13881>
- Bellante, D., & Jackson, M. (1990). *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Jakarta: Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Buchari, I. (2016). Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur Di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 73–85. <https://doi.org/10.26533/eksis.v11i1.33>
- Carissa, N., & Khoirudin, R. (2020). The factors affecting the rupiah exchange rate in Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 18(1), 37–46. <https://doi.org/10.29259/jep.v18i1.9826>
- Damayanti, V. L., & Khoirudin, R. (2016). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Ketahanan Pangan Rumah Tangga Petani (Studi Kasus : Desa Timbulharjo, Sewon, Bantul). *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 17(2). <https://doi.org/10.18196/jesp.17.2.3735>
- Firdausa Nuzula, I., & Nurmaya, E. (2020). The influence of distributive justice, job satisfaction and affective commitment to organizational citizenship behavior. *Revista Produção e Desenvolvimento*, 6, 1–19. <https://doi.org/10.32358/rpd.2020.v6.464>
- Hindun, H. (2019). Pendidikan, Pendapatan Nasional, dan Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 3(1), 15. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v3n1.p15-22>
- Iksan, S. A. N., Arifin, Z., & Suliswanto, M. S. W. (2020). Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Investasi Dan Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal*

- Ilmu Ekonomi JIE*, 4(1), 42–55. <https://doi.org/10.22219/jie.v4i1.9482>
- Indradewa, I. G. A., & Natha, K. S. (2015). Pengaruh Inflasi, PDRB, Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Bali. *E-Jurnal EP Unud*, 4(8), 923–950. Retrieved from <https://www.neliti.com/publications/44563/pengaruh-inflasi-pdrb-dan-upah-minimum-terhadap-penyerapan-tenaga-kerja-di-provi>
- Kuncoro, H. (2002). Upah Sistem Bagi Hasil dan Penyerapan Tenaga Kerja. *Journal.Uii.Ac.Id*, 7(1), 45–56. Retrieved from <https://journal.uii.ac.id/JEP/article/view/658>
- Mankiw, N. G. (2006). *Makroekonomi* (Edisi keen). Jakarta: Erlangga.
- Nasir, M. S., Wibowo, A. R., & Yansyah, D. (2021). The Determinants of Economic Growth: Empirical Study of 10 Asia-Pacific Countries. *Signifikan: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 10(1), 149–160. <https://doi.org/10.15408/sjie.v10i1.18752>
- Pusposari, L. F. (2011). Analisis Pengaruh Upah Minimum Terhadap Kesempatan Kerja Sektor Industri Dengan Panel Data Analysis. *Iqtishoduna*, 1–20. <https://doi.org/10.18860/iq.v0i0.314>
- Rakhmawati, A., & Boedirochminarni, A. (2018). Analisis Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Di Kabupaten Gresik. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2, 74–82.
- Ramadhona, Firsty Lubis, A., & Azizah, Nurul Zakiyyah, A. (2022). Analysis of Factors Affecting Regional Original Revenue In Nusa Tenggara Timur (2015-2020). *EKO-REGIONAL: Jurnal Pembangunan Ekonomi Wilayah*, 17(2), 108–118. <https://doi.org/10.32424/1.erjpe.2022.17.2.2970>
- Ramadhona, F., Lubis, A., & Wahyuni, I. (2023). Determinants of Poverty In Indonesia. *EKO-REGIONAL: Jurnal Pembangunan Ekonomi Wilayah*, 18(2), 210–222. <https://doi.org/10.32424/1.erjpe.2023.18.2.3182>
- Ritonga, J. T. (n.d.). Mencermati dilemma Upah Minimum. In *WASPADA Online*.
- Subanti, S., Hakim, A. R., Riani, A. L., Hakim, I. M., & Nasir, M. S. (2019). Exchange rate volatility and exports: A panel data analysis for 5 ASEAN countries. *Journal of Physics: Conference Series*, 1217(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1217/1/012089>
- Suripto, & Istanti. (2009). Characteristics of Demography, Economic Factors, and Poverty in Gunung Kidul Regency. *Economic Journal of Emerging Markets*, 1(1), 37–45.
- Susilowati, L., & Wahyuni, D. (2019). Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Bidang Industri Di Indonesia. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 15(2), 222. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v15i2.699>
- Suwatno, D. J., & Priansa. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi. Publik dan Bisnis*.
- Wibowo, A. R., & Khoirudin, R. (2019). Analysis of Determinants of Poor Population in Central Java 2008-2017. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.24269/ekuilibrium.v14i1.1482>