

Analisis Pengaruh Angkatan Kerja, RLS, UHH, dan PDRB terhadap Upah di Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019-2022

Farida Khoirun Nisa^{1*}, Siti Fatimah Nurhayati²

^{1,2}Ekonomi Pembangunan, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

✉ b300200272@student.ums.ac.id

Abstrak

Hak-hak buruh atau pekerja yang dinyatakan dan diterima dalam bentuk uang sebagai pembayaran dari pemilik usaha atau pemberi kerja disebut dengan upah. Bagi dunia usaha, pendapatan atau upah rata-rata merupakan biaya produksi yang harus ditekan seminimal mungkin. Sementara itu, para karyawan menginginkan gaji yang lebih tinggi untuk menutupi biaya hidup mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh angkatan kerja, rata-rata lama sekolah (RLS), angka harapan hidup (UHH), dan produk regional bruto (GRP) terhadap rata-rata upah atau gaji bulanan pekerja atau pegawai di Provinsi Sumatera Barat. kabupaten dan kota antara tahun 2019 hingga 2022. Alat analisis regresi data panel digunakan dalam penelitian ini di 19 kabupaten dan kota di provinsi Sumatera Barat pada tahun 2019 hingga 2022. Model estimasi Fixed Effect Model (FEM) terpilih sebagai hasil estimasi terbaik, menurut temuan penelitian. Secara parsial Umur Harapan Hidup (UHH) berpengaruh positif terhadap rata-rata upah/gaji sebulan buruh/karyawan di Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Barat selama periode 2019-2022. Sementara, angkatan kerja, RLS dan PDRB tidak berpengaruh terhadap rata-rata upah/gaji sebulan buruh/karyawan di Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Barat selama periode 2019-2022. Pemerintah harus terus menaikkan upah agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan finansialnya di tengah kesulitan dan ketidakstabilan perekonomian yang dihadapi masyarakat Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci:

Rata-rata upah/gaji; Angkatan Kerja; UHH; PDRB.

Abstract

Labor or employee rights that are expressed and received in the form of money as payment from the business owner or employer are called wages. For the business world, average income or wages are production costs that must be kept to a minimum. Meanwhile, employees want higher salaries to cover their living costs. The aim of this research is to determine the influence of the workforce, average years of schooling (RLS), life expectancy (UHH), and gross regional product (GRP) on the average monthly wage or salary of workers or employees in West Sumatra Province . districts and cities between 2019 and 2022. Panel data regression analysis tools were used in this research in 19 districts and cities in West Sumatra province in 2019 to 2022. The Fixed Effect Model (FEM) estimation model was chosen as the best estimation result, according to research findings . Partially, Life Expectancy (UHH) has a positive effect on the average monthly wage/salary of workers/employees in the Districts/Cities of West Sumatra Province during the 2019-2022

period. Meanwhile, the labor force, RLS and GRDP have no effect on the average monthly wage/salary of workers/employees in the District/City of West Sumatra Province during the 2019-2022 period. The government must continue to increase wages so that workers can meet their financial needs amidst the difficulties and economic instability faced by the people of West Sumatra Province.

Keywords:

Average Wages; Labor; RLS; UHH;PDRB.

PENDAHULUAN

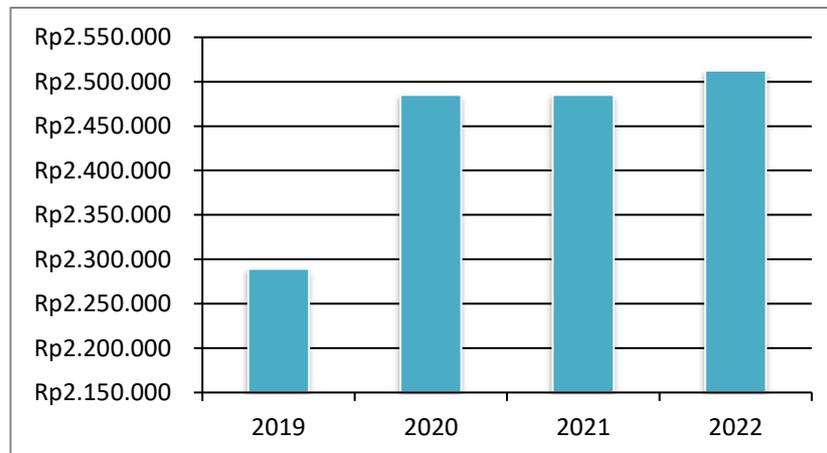
Pada tahun 2023, Indonesia memiliki jumlah penduduk tertinggi keempat di dunia, dengan 278.696,2 ribu jiwa. Hasilnya, Indonesia kini memiliki sumber daya tenaga kerja yang lebih besar. Pasokan tenaga kerja tersebut pada akhirnya ditentukan oleh permintaan lapangan kerja di pasar tenaga kerja. Menurut Bhagaskara et al., (2020), tenaga kerja pasar sedikit berbeda dari tenaga kerja pasar lainnya, namun penawaran dan permintaan secara keseluruhan serupa. Hilangnya angkatan kerja disebabkan oleh adanya permintaan tenaga kerja yang ditentukan oleh permintaan terhadap barang yang dihasilkan. Hubungan antara penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja menentukan upah tenaga kerja.

Menurut Kemnaker (2023) Upah minimum merupakan pendapatan bulanan terendah dan ditetapkan setiap tahun oleh suatu daerah tertentu sebagai jaring pengaman. Karena pemberi kerja tidak boleh membayar lebih rendah kepada karyawannya, maka upah minimum adalah batas atas terendah. Upah tersebut dapat ditetapkan oleh kabupaten atau kota yang menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) atau oleh provinsi yang menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP).

Bahkan dengan adanya peraturan, penetapan upah minimum masih merupakan proses yang kontroversial karena mengabaikan kebutuhan hidup pekerja yang sebenarnya. Aturan UU Cipta Kerja mengubah proses penetapan upah minimum, antara lain dengan perlunya mempertimbangkan pertimbangan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pekerja, bukan hanya sekedar pekerjaan dan kondisi perekonomian (Aprilsesa et al., 2023).

Grafik 1 menunjukkan, kecuali tahun 2020–2021, yang stagnan di angka Rp. 2.484.041, perkembangan UMP di Sumbar cenderung meningkat setiap tahunnya. Sebab, mempertimbangkan perlunya pemulihan ekonomi nasional serta kondisi perekonomian Indonesia di masa pandemi Covid-19. sesuai Surat Edaran Nomor M/11HK.04/2020 yang mengatur mengenai penghitungan upah minimum tahun 2021 dalam rangka terjadinya pandemi Corona Virus Disease (Covid-19) pada tahun 2019. Tujuan dikeluarkannya surat ini adalah untuk melindungi karyawan dan menjamin keberlangsungan pekerjaan mereka sekaligus menjaga kelangsungan usaha (JDIH, 2020). Sumbar mendapat keuntungan dari kenaikan UMP sebesar 1,15 persen dari Rp. 2.484.041 menjadi Rp. 2.512.539 pada tahun 2021–2022.

Menurut Sutama et al., (2019) faktor lain yang menentukan upah minimum adalah angkatan kerja, pendapatan per kapita, Indeks Harga Konsumen (IHK), dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB).



Grafik 1. Data Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat 2019-2022

Sumber: BPS (2019-202) diolah kembali

Nilai UMP dapat ditentukan dengan menggunakan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). TPAK ini dapat digunakan untuk mengetahui ketersediaan tenaga kerja, karena upah biasanya ditentukan oleh ketersediaan tenaga kerja. Mengetahui tingkat pasokan tenaga kerja akan memungkinkan pekerja menerima penyesuaian upah yang tepat (Nurtiyas, 2016).

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) merupakan indikator tingkat keberhasilan pembangunan dan kesejahteraan manusia. Pembangunan adalah suatu proses struktural yang membawa kemajuan dalam suatu masyarakat dengan menyeimbangkan perekonomian dan meningkatkan taraf hidup atau meningkatkan kualitas hidup (Damanik & Zulukhu, 2021). Anggapan mendasar bahwa pendapatan seseorang meningkat seiring dengan pendidikan tidaklah benar jika dikaitkan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai alat prediksi tingkat gaji. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa, secara empiris, keterampilan seseorang akan meningkat seiring dengan tingkat pendidikannya, yang mungkin berdampak pada peningkatan gajinya (Lamazi, 2018).

Karena adanya korelasi yang kuat antara usia dan kemampuan fisik seseorang, angka harapan hidup mempengaruhi output tenaga kerja. Semakin tingginya angka harapan hidup pada angkatan kerja akan berdampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Pekerja yang lebih muda biasanya menghasilkan lebih banyak karena tubuh mereka masih dalam kondisi fisik yang baik. Pertambahan usia akan berdampak pada menurunnya produktivitas seseorang dalam bekerja karena penuaan cenderung mengganggu kapasitas fisik dan menurunkan output. Karena keuntungan yang minim, upah yang dihasilkan juga sedikit (Attaqi, 2022).

Nilai tambah yang dihasilkan pekerja juga menjadi pertimbangan dalam menentukan upah minimum provinsi yang baru. Menurut gagasan upah efisiensi, menetapkan gaji minimum memungkinkan karyawan untuk makan lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan output mereka. Menaikkan gaji akan meningkatkan produktivitas pekerja secara signifikan karena hal ini juga memungkinkan mereka memberikan makanan sehat kepada anak-anaknya. Hipotesis ini menyatakan bahwa karena upah yang dibayarkan jauh lebih tinggi dibandingkan upah keseimbangan, maka produktivitas pekerja akan meningkat seiring dengan volume produksi yang dihasilkan. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) adalah keseluruhan jumlah output yang dihasilkan. Ketika menghitung upah minimum, PDRB sangatlah penting karena memperhitungkan berapa banyak output yang dihasilkan dan berapa banyak keuntungan

yang dihasilkan. Oleh karena itu, jika keuntungan naik, maka upah minimum juga harus naik (Nurtiyas, 2016).

Upah adalah topik yang menarik untuk dibicarakan di sektor pekerjaan, dan perekonomian memainkan peran besar dalam hal ini. Biaya hidup normal digunakan untuk menentukan upah minimum. Namun di Sumatera Barat, tingkat Upah Minimum Provinsi (UMP) pada umumnya masih berada di bawah kebutuhan pekerja untuk dapat hidup nyaman. Dengan menggunakan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, pemerintah menghitung UMP yang didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Namun pada kenyataannya, data di lapangan menunjukkan bahwa Upah Minimum Provinsi rata-rata hanya mampu memenuhi 90% KHL. Komponen KHL yang ditetapkan pemerintah masih belum mampu mencerminkan kebutuhan pekerja secara memadai. Dengan memperhatikan konteks tersebut, studi ini akan memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana angkatan kerja, RLS, UHH, dan PDRB mempengaruhi upah minimum kabupaten dan kota di Provinsi Sumatera Barat.

METODE

Penelitian ini menggunakan analisis regresi data panel untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi upah/gaji bulanan pekerja di Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2019 hingga tahun 2022 berdasarkan permasalahan terkini.

$$\log(RU)_{it} = \beta_0 + \beta_1 \log(AK)_{it} + \beta_2 RLS_{it} + \beta_3 UHH_{it} + \beta_4 \log(PDRB)_{it} + \varepsilon_{it}$$

di mana:

| | |
|-------------------------|--|
| <i>RU</i> | = Upah/gaji karyawan/buruh (rupiah) |
| <i>AK</i> | = Angkatan Kerja (jiwa) |
| <i>UHH</i> | = Umur Harapan Hidup (tahun) |
| <i>RLS</i> | = Rata-Rata Lama Sekolah (tahun) |
| <i>PDRB</i> | = Produk Domestik Regional Bruto (juta rupiah) |
| β_0 | = Konstanta |
| $\beta_1 \dots \beta_4$ | = Koefisien regresi variabel independen |
| <i>i</i> | = Kabupaten/Kota ke <i>i</i> |
| <i>t</i> | = tahun ke <i>t</i> |
| <i>u</i> | = kesalahan (<i>error term</i>) |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menampilkan temuan estimasi regresi data panel dengan menggunakan pendekatan Fixed Effect Model (FEM), Random Effect Model (REM), dan Pooled Ordinary Least Squares (PLS). Model estimasi terbaik yang ditentukan berdasarkan uji Chow dan Hausman adalah PLS, FEM, atau REM. FEM merupakan model peramalan yang paling efektif jika temuan uji Chow dan Hausman mendukung klaim tersebut.

Fixed Effect Model (FEM) ditentukan menjadi model perkiraan terbaik berdasarkan hasil uji Chow dan Hausman. Tabel 2 menampilkan seluruh temuan estimasi model FEM. Probabilitas statistik F adalah 0,00000 (<0,01) perhitungan FEM eksis.

Tabel 1. Hasil Regresi Data Panel Cross section

| Variabel | Koefisien Regresi | | |
|---------------------------------|-------------------|-----------|-----------|
| | PLS | FEM | REM |
| <i>C</i> | 13,68438 | 13,01284 | 13,64299 |
| <i>LOG(AK)</i> | -0,012315 | -0,459987 | -0,013851 |
| <i>RLS</i> | 0,073889 | -0,177400 | 0,063618 |
| <i>UHH</i> | 0,001472 | 0,121908 | 0,005771 |
| <i>LOG(PDRB)</i> | 0,025582 | 0,008347 | 0,016407 |
| <i>R</i> ² | 0,598872 | 0,823017 | 0,351945 |
| <i>Adjusted. R</i> ² | 0,576273 | 0,749552 | 0,315434 |
| Statistik <i>F</i> | 26,50022 | 11,20289 | 9,639631 |
| Prob. Statistik <i>F</i> | 0,000000 | 0,000000 | 0,000003 |

Sumber: Eview, diolah kembali

Tabel 2. Model Estimasi *Fixed Effect Model*

| | | |
|---|-------------|----------|
| $\text{Log}(RU)_{it} = 13,01284 - 0,459987 \log(AK)_{it} - 0,177400 RLS_{it}$ | | |
| | (0,1930) | (0,1130) |
| $+ 0,121908 UHH_{it} + 0,008347 \log(PDRB)_{it}$ | | |
| | (0,0990)*** | (0,7757) |
| $R^2 = 0,823017 ; DW = 2,123730 ; F. = 11,20289 ; \text{Prob. } F = 0,000000$ | | |

Sumber: Eviews, diolah kembali

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa prediktif model yang dihitung. Nilai R^2 *Fixed Effect Model* (FEM) sebesar 0,823017 pada Tabel 2. Hal ini berarti 82,3% variasi yang diamati pada variabel upah/gaji buruh/karyawan dijelaskan oleh variabel angka kelahiran, Angkatan kerja, UHH, RLS dan PDRB. Sisanya sebesar 17,7% dipengaruhi oleh variabel atau elemen asing yang tidak termasuk dalam model.

Uji validitas efek pada Tabel 2 menunjukkan kepadatan penduduk dipengaruhi secara positif oleh Umur Harapan Hidup. Sementara itu, upah/gaji karyawan/buruh Kabupaten/Kota di Sumatera Barat tidak dipengaruhi oleh RLS, Angkatan kerja dan PDRB pada tahun 2019 hingga tahun 2022.

Nilai koefisien regresi pada variabel Umur Harapan Hidup (UHH) sebesar 0,121907 menunjukkan pola hubungan logaritma-linier. Hal ini menunjukkan bahwa akan terjadi kenaikan upah/gaji karyawan/buruh sebesar 12,1907 persen untuk setiap kenaikan UHH sebesar 1 tahun.

Interpretasi Ekonomi

Hasil penelitian menemukan bahwa Angkatan kerja yang tinggi tidak dapat menaikkan upah/gaji karyawan/buruh di Kabupaten/Kota Sumatera Barat selama periode 2019-2022.

Minimnya keluhan para pekerja yang belum menerima gaji yang sepadan dengan yang ada di Kabupaten/Kota Sumbar menjadi penyebabnya. Terhadap beberapa pelanggaran ketenagakerjaan, pekerja berhak mengajukan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten/Kota. Pegawai mengajukan pengaduan sebagai upaya agar perusahaan tempat mereka bekerja menghormati hak-haknya. Dalam hal ini, pengaduan sangat penting dalam proses pemantauan Dinas Ketenagakerjaan karena pengaduan memudahkan identifikasi pemberi kerja yang gagal membayar upah langsung yang diminta oleh staf pengawas kepada pekerjanya. Dinas Tenaga Kerja akan menyelidiki keluhan pekerja dengan mengirimkan staf pengawas untuk melakukan pemeriksaan langsung di lapangan.

Selain itu, karyawan di bawah standar mungkin menjadi penyebab utama masalah ini. Keyakinan bahwa upah minimum akan naik secara otomatis setiap tahun menyebabkan pekerja kurang termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya.

Penelitian Sari, (2013) mendukung penelitian ini karena menunjukkan bagaimana jenis sektor (pekerjaan utama) dan penggunaan teknologi secara signifikan mempengaruhi pendapatan aktual di pasar tenaga kerja. Terdapat kecenderungan rendahnya upah pekerja di industri yang lebih mengandalkan tenaga kerja dibandingkan teknologi, atau usaha padat karya.

Kajian Armidi et al., (2018) menyimpulkan angkatan kerja tidak dapat menaikkan tingkat upah/gaji karyawan/buruh di Provinsi Jambi. Wihastuti & Rahmatullah (2018) juga menyimpulkan upah/gaji karyawan di Pulau Jawa tidak didorong oleh besarnya angkatan kerja.

Umur Harapan Hidup berpotensi meningkatkan upah/gaji karyawan, menurut temuan penelitian. Kesehatan bukan hanya tentang menjadi kuat dan bebas dari penyakit; hal ini juga ada hubungannya dengan keadaan sosial di masyarakat. Karena keberhasilan inisiatif kesehatan umumnya diukur dengan peningkatan UHH di suatu daerah, maka semakin tinggi UHH di daerah tersebut, maka semakin maju pula perkembangan sosio-ekonomi daerah tersebut (Zahari et al., 2022).

Karena Provinsi Sumatera Barat memiliki infrastruktur umum yang memadai, termasuk pukesmas yang cukup, rasio guru-siswa yang kuat, dan populasi yang kaya, angka harapan hidup meningkatkan gaji. Dengan demikian fasilitas tersebut dapat berdampak pada pembangunan manusia di masa depan. Misalnya, hal ini dapat menghasilkan angkatan kerja yang berpendidikan tinggi, terampil, dan memiliki harapan hidup yang panjang, sehingga akan meningkatkan gaji atau kompensasi pekerja.

Kajian di Provinsi Riau yang dilakukan oleh Chalid & Yusuf (2014) menemukan bahwa Umur Harapan Hidup sangat mempengaruhi kenaikan upah/gaji karyawan. Penelitian mendukung pernyataan ini dilakukan Ismanti (2017) di Indonesia menemukan bahwa Umur Harapan Hidup meningkatkan upah/gaji karyawan.

Puspasari (2020) menegaskan bahwa pendidikan merupakan sarana yang melaluinya seseorang dapat meningkatkan pendapatannya. Oleh karena itu, semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin banyak pula uang yang dihasilkannya. Akibatnya, banyak orang percaya bahwa kuliah akan meningkatkan peluang mereka mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang lebih baik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pada tahun 2018 hingga 2022, upah/gaji karyawan/buruh Kabupaten/Kota di Sumatera Barat tidak dipengaruhi oleh rata-rata lama sekolah. Pembelajaran pada tingkat yang rendah kecil kemungkinannya mempunyai kapasitas untuk meningkatkan hasil yang dicapai dengan menggunakan pengetahuan sebagai pedoman untuk meningkatkan hasil yang diharapkan. Sehingga mereka yang berpendidikan rendah belum mampu menaikkan upah gaji dan mereka yang berpendidikan tinggi belum tentu dapat memanfaatkan ilmu yang didapat untuk meningkatkan upah/gaji.

Kajian yang dilakukan oleh Bonerri (2018) di Kota Manado menemukan bahwa Rata-rata Lama Sekolah tidak meningkatkan upah/gaji karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Susanti (2019) selama tahun 2008 hingga 2017 di Sumatera Selatan menemukan bahwa RLS tidak mempengaruhi upah/gaji karyawan. Menurut analisis Prasetya (2021) tidak terdapat korelasi antara Rata-Rata Lama Sekolah dengan upah/gaji di Indonesia.

Nilai gaji/upah secara teoritis dipengaruhi secara positif oleh PDRB. Upah akan meningkat seiring dengan peningkatan PDRB. Namun ada kasus berbeda dalam penyelidikan ini. Upah tidak serta merta meningkat seiring dengan peningkatan PDRB. Hal ini disebabkan karena penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu yang relatif singkat, yaitu empat tahun.

Berdasarkan peningkatan PDRB Provinsi Sumatera Barat antara tahun 2019 dan 2022. Tidak ada korelasi antara pertumbuhan PDRB dan upah/gaji, menurut hasil analisis E-Views. Hal ini mungkin terjadi karena angka PDRB tidak semata-mata dihasilkan oleh penduduk yang bekerja, namun variabel lain seperti iklim ekonomi global dan iklim politik Indonesia juga berperan.

Menurut penelitian Merdekawaty et al., (2016) PDRB yang tinggi tidak menjadikan upah/gaji ikut meningkat. Di Kalimantan Selatan, penelitian Sayyidah & Effendi (2020) menemukan bahwa Produk Domestik Regional Bruto tidak berdampak terhadap upah/gaji karyawan.

KESIMPULAN

Uji validitas efek menunjukkan bahwa upah/gaji karyawan dipengaruhi secara positif oleh UHH. Sementara itu, upah/gaji karyawan Kabupaten/Kota di Sumatera Barat tidak dipengaruhi oleh Angkatan kerja, RLS dan PDRB pada tahun 2018 hingga tahun 2022.

Melihat tidak adanya dampak signifikan yang ditimbulkan oleh Rata-Rata Lama Sekolah, pemerintah harus berkolaborasi dengan pemerintah provinsi, kabupaten, dan kota serta pusat untuk menyiapkan program dalam rangka menyediakan pendidikan dan menutupi pengeluaran terkait. Kebijakan belanja pemerintah dirancang untuk mendorong pertumbuhan, namun kebijakan tersebut juga menekankan bahwa pertumbuhan akan mengarah pada peningkatan peluang kerja melalui pelatihan angkatan kerja dan penciptaan peluang kerja baru. Hal ini akan meningkatkan output dengan meningkatkan anggaran yang dialokasikan untuk pendidikan.

Pemerintah harus menyediakan infrastruktur dan fasilitas medis yang memadai, serta meningkatkan akses dan standar layanan yang diberikan oleh para profesional medis mengingat besarnya pengaruh Umur Harapan Hidup terhadap upah/gaji karyawan.

Karena temuan analisis menunjukkan bahwa upah/gaji tidak dipengaruhi oleh angkatan kerja, maka pemerintah pusat dan pemerintah provinsi Sumatera Barat harus berupaya untuk mengkaji perubahan tingkat gaji. Selain itu, untuk meningkatkan skala gaji pekerja, pemerintah harus mampu menemukan cara yang lebih efisien untuk mengatasi peningkatan tenaga kerja.

Pemerintah harus terus menaikkan upah minimum agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan finansialnya di tengah kesulitan dan ketidakstabilan perekonomian yang dihadapi masyarakat Provinsi Sumatera Barat. Baik penduduk lokal maupun pengunjung yang mencari pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka berbondong-bondong datang ke provinsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Armidi, A., Erfit, E., & Yulmardi, Y. (2018). Pengaruh tingkat partisipasi angkatan kerja dan indeks harga konsumen terhadap upah minimum Provinsi Jambi. *e-Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan*, 7(1), 33-42.
- Attaqi, L. F. (2022). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah, Usia, Pengalaman Kerja dan Jam Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Manufaktur (Studi Kasus Bagian Produksi PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo). *Journal of Development Economic and Social Studies*.1(1), 123-141.
- Bhagaskara, A., Herdiyansyah, M. I., Afandi, M., & Christie, R. Y. (2020). Kondisi penyerapan tenaga kerja akibat kenaikan upah minimum. *Inovasi*, 16(1), 157-166.
- Bonerri, K. B. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Upah Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (Tpak) Di Kota Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 18(01).
- Chalid, N., & Yusuf, Y. (2014). Pengaruh Tingkat Kemiskinan, Tingkat Pengangguran, Upah Minimum Kabupaten/Kota Dan Laju Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Indeks Pembangunan Manusia Di Provinsi Riau. *Jurnal ekonomi*, 22(2), 1-12.
- Damanik, D. C., Zulukhu, R. S. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Penetapan Besaran Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Pematangsiantar. *EKUILNOMI : Jurnal Ekonomi Pembangunan*. 3(1), 38-51.
- Ismanti, K. (2017). Pengaruh Faktor Pendidikan, Konsumsi Protein, Konsumsi Kalori, dan Upah terhadap Indeks Pembangunan Manusia Bangsa Indonesia. *Sosio e-Kons*, 9(1), 25-35.
- Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH). (2020). Surat Edaran. <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1694-Surat%20Edaran%20Menteri.html> (diakses pada 25 September 2023).
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker). (2023). Upah Minimum Provinsi. https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/2022PMNaker018.pdf (diakses pada 25 September 2023).
- Lamazi, L. (2018). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah Pekerja Wanita Pedesaan di Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*, 3(2), 109-118.
- Merdekawaty, R., Ispriyanti, D., & Sugito, S. (2016). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi upah minimum kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah menggunakan model Spatial Autoregressive (SAR). *Jurnal Gaussian*, 5(3), 525-534.
- 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.
- Prasetya, A. A. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, Pertumbuhan Ekonomi dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).

- Puspasari, D. (2020). Analisis Pengaruh Pendidikan, Kesehatan Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*, 3(1), 65-76.
- Sari, R. (2013). Kebijakan penetapan upah minimum Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, 4(2), 131-145.
- Susanti, E. (2019). *Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Sumatera Selatan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Tahun 2008-2017* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Sutama, I. N., Asmini, A., & Astika, S. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penetapan Upah Minimum Kabupaten Sumbawa Tahun 2013-2017. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 7(3), 281-291.
- Sayyidah, S., & Effendi, M. (2020). Pengaruh Inflasi, Pertumbuhan Ekonomi dan Kebutuhan Hidup Layak terhadap Upah Minimum Provinsi (UMP) Di Provinsi Kalimantan Selatan. *JIEP: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Pembangunan*, 3(2), 373-389
- Wihastuti, L., & Rahmatullah, H. (2018). Upah Minimum Provinsi (UMP) Dan Penyerapan Tenaga Kerja Di Pulau Jawa. *Jurnal Gama Societa*, 1(1), 96-102.
- Zahari, M., Syukri, M., Budiningtyas, D. P., & Hasibuan, N. V. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kesehatan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 1151-1155.