

## Pengaruh Upah Minimum Regional dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sumatera Utara Tahun 2008-2022

Febryanti Angkat<sup>1</sup> Noubel Putra Nainggolan<sup>2</sup> Ali Asdon Tanjung<sup>3</sup> Putri Kemala Dewi Lubis<sup>4</sup>

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan, Kota Medan, provinsi Sumatera Utara, Indonesia<sup>1,2,3,4</sup>

Email: [febryanti.angkat13@gmail.com](mailto:febryanti.angkat13@gmail.com)<sup>1</sup> [noubelnainggolan@gmail.com](mailto:noubelnainggolan@gmail.com)<sup>2</sup> [aliasdonalilamaje@gmail.com](mailto:aliasdonalilamaje@gmail.com)<sup>3</sup> [putrikemala@unimed.ac.id](mailto:putrikemala@unimed.ac.id)<sup>4</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh Upah Minimum Regional (UMR) dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terhadap Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Utara dalam periode 2008-2022. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode analisis kuadrat terkecil (Ordinary Least Square - OLS) serta data sekunder deret waktu dari Badan Pusat Statistik (BPS), hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel UMR berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja. Sementara itu, Variabel IPM menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja. Secara keseluruhan, UMR dan IPM bersama-sama berkontribusi sebesar 82% terhadap Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Utara.

**Kata Kunci:** Upah Minimum Regional, Indeks Pembangunan Manusia

### Abstract

*This research aims to assess the influence of the Regional Minimum Wage (UMR) and the Human Development Index (HDI) on the Labor Absorption Level in North Sumatra Province in the 2008-2022 period. By using a quantitative approach through the Ordinary Least Square (OLS) analysis method as well as time series secondary data from the Central Statistics Agency (BPS), the research results show that the UMR variable has a positive and significant effect on the Labor Absorption Rate. Meanwhile, the HDI variable shows a positive but not significant influence on the level of labor absorption. Overall, the UMR and HDI together contribute 82% to the Labor Absorption Rate in North Sumatra Province.*

**Keywords:** Regional Minimum Wage, Human Development Index



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Penyerapan tenaga kerja adalah salah satu indikator utama dalam menilai kesejahteraan ekonomi suatu daerah. Di Sumatera Utara, yang merupakan salah satu provinsi terbesar di Indonesia, tingkat penyerapan tenaga kerja memiliki dampak signifikan terhadap perkembangan ekonomi dan sosial masyarakatnya. Penyerapan tenaga kerja yang optimal dapat menurunkan tingkat pengangguran, meningkatkan pendapatan per kapita, serta mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Faktor utama yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah Upah Minimum Regional (UMR), yaitu gaji minimum yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada karyawan di suatu daerah. UMR diberlakukan untuk melindungi karyawan dari bayaran yang tidak memadai dan meningkatkan kualitas hidup mereka. Akan tetapi, jika UMR terlalu tinggi, ini dapat memberikan beban kepada perusahaan, terutama yang berskala kecil dan menengah, sehingga mengurangi kemampuan mereka dalam menyerap tenaga kerja.

Selain UMR, Indeks Pembangunan Manusia juga berperan penting dalam penyerapan tenaga kerja. IPM mengukur tiga dimensi utama pembangunan manusia: kesehatan (umur panjang dan hidup sehat), pendidikan (pengetahuan), dan standar hidup layak (pendapatan). IPM yang tinggi menunjukkan bahwa masyarakat di suatu daerah memiliki kualitas hidup yang baik, termasuk pendidikan dan kesehatan yang lebih baik, sehingga meningkatkan produktivitas dan daya saing tenaga kerja. Menurut studi yang dilakukan oleh Lube dan rekan-rekannya pada tahun 2021, perlu dilakukan perluasan dalam penerimaan tenaga kerja untuk menjaga keseimbangan antara pertumbuhan populasi usia muda yang masuk ke pasar kerja. Ketidakeimbangan antara pertumbuhan jumlah pekerja dan ketersediaan lapangan kerja dapat menghasilkan tingkat pengangguran yang tinggi. Keadaan ini bisa menyebabkan pemborosan sumber daya dan tenaga kerja yang tersedia, menambah beban pada masyarakat, menjadi faktor utama kemiskinan, serta memicu ketidakstabilan sosial dan menghambat pertumbuhan ekonomi jangka panjang (Departemen Ketenagakerjaan, 2004).



**Gambar 1. Penyerapan Tenaga Kerja**

Sumber Data: Badan Pusat Statistik

Gambar 1 penyerapan tenaga kerja dari tahun 2008 hingga 2022 memperlihatkan berbagai fluktuasi. Sepanjang periode ini, jumlah tenaga kerja yang diserap mengalami peningkatan dan penurunan yang bervariasi dari tahun ke tahun. Pada tahun 2008, tercatat ada 8,919,973 tenaga kerja yang diserap. Jumlah ini terus mengalami perubahan, hingga mencapai puncaknya pada tahun 2021 dengan 11,031,440 tenaga kerja yang diserap. Meski begitu, fluktuasi terjadi secara tidak konsisten sepanjang tahun-tahun tersebut, mencerminkan adanya dinamika dalam penyerapan tenaga kerja selama periode tersebut. Dalam analisis yang lebih mendalam, fluktuasi ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kondisi ekonomi global dan domestik, kebijakan pemerintah terkait ketenagakerjaan, serta perkembangan industri di berbagai sektor. Misalnya, krisis ekonomi global pada akhir dekade 2000-an mungkin telah berkontribusi pada penurunan awal di beberapa tahun pertama, sementara pemulihan ekonomi yang kuat dan kebijakan pemerintah yang mendukung penciptaan lapangan kerja bisa menjadi faktor yang mendorong kenaikan signifikan pada tahun-tahun berikutnya. Tren ini menunjukkan bahwa pasar tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh berbagai dinamika eksternal dan internal yang mempengaruhi kemampuan berbagai sektor untuk menyerap tenaga kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh UMR dan IPM terhadap penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara. Dengan memahami hubungan antara kedua variabel ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang efektif untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja, yang pada

gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat di daerah tersebut. Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan kebijakan pembangunan di tingkat daerah maupun nasional, terutama dalam hal penyerapan tenaga kerja yang lebih optimal.

## **Landasan Teori**

### **Penyerapan Tenaga Kerja**

Berdasarkan UU Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka 30, Tenaga kerja diartikan sebagai individu yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tertentu dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa, baik untuk kebutuhan pribadi maupun untuk kepentingan umum (Setyo et al., 2003). Menurut Sukirno (2018), Penyerapan tenaga kerja mengacu pada jumlah pekerja yang diperlukan dalam suatu unit bisnis spesifik. Pekerja yang sudah bekerja dan dipekerjakan dalam sektor ekonomi akan memberikan kontribusi signifikan terhadap produksi barang dan layanan. Penyerapan tenaga kerja mencerminkan keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja, yang bersama-sama menentukan tingkat upah dan stabilitas pekerjaan. Dalam dunia kerja, penyerapan tenaga kerja dapat bervariasi berdasarkan tingkat pendidikan, keahlian khusus, atau pengalaman, terutama dalam mencari pekerjaan di sektor formal (Bellante dan Jackson, 1983). Pentingnya masalah penyerapan tenaga kerja menjadi fokus utama dalam pembangunan baik di tingkat nasional maupun daerah. Proses pembangunan harus menggambarkan transformasi menyeluruh dalam masyarakat atau penyesuaian total sistem, sambil tetap memperhatikan beragam kebutuhan dasar serta aspirasi individu dan kelompok sosial yang ada, sehingga dapat mengarahkan perubahan menuju tingkat kehidupan yang lebih baik (Hermawan et al., 2017).

### **Upah Minimum Regional**

Menurut Prayogo dan Indira Hasmarini (2022), Upah Minimum Regional adalah batasan minimum yang diterapkan oleh pengusaha untuk menetapkan upah bagi pekerja di wilayah operasional perusahaan mereka, sesuai dengan yang dijelaskan oleh Kementerian Tenaga Kerja (1999) dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1989 tertanggal 29 Mei 1989 tentang Upah Minimum. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sabyan et al. (2022), Upah Minimum, seperti yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, merupakan standar terendah yang dipergunakan oleh pengusaha atau pelaku industri untuk membayar pekerja dalam lingkup usaha atau pekerjaan mereka. Upah Minimum disesuaikan menjadi Upah Minimum Provinsi karena kebutuhan hidup yang layak berbeda-beda di setiap provinsi. Upah Minimum adalah jumlah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha kepada karyawan setiap bulannya sebagai ganti atas pekerjaan yang telah dilakukan atau akan dilakukan. Pembayaran ini dilakukan dalam bentuk uang dan sesuai dengan perjanjian atau peraturan yang berlaku antara pengusaha dan karyawan. Upah Minimum dapat ditetapkan secara regional, sektoral regional, atau subsektoral, tetapi saat ini kebanyakan daerah telah menetapkan Upah Minimum regional masing-masing sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981. Kontrak kerja antara pengusaha dan karyawan juga bisa mencakup tunjangan untuk karyawan dan keluarganya.

1. Menjamin bahwa pendapatan pekerja tidak jatuh di bawah ambang batas tertentu yang ditetapkan.
2. Mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja.
3. Membantu dalam pengembangan dan peningkatan kinerja perusahaan dengan mendorong adopsi praktik produksi yang lebih efisien, seperti yang disebutkan oleh Sumarsono.

## Indeks Pembangunan Manusia

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Azzahra et al., 2023), Pradana & Juliannisa (2022) menjelaskan, IPM adalah parameter penting dalam rencana pengembangan yang menyeluruh untuk bisnis dan kemampuan, termasuk standar hidup yang baik, pendidikan, dan kesehatan. Jasasila (2020) juga mengungkapkan bahwa Indeks Pembangunan Manusia merupakan alat ukur untuk mengevaluasi efek dari pembangunan suatu wilayah, dengan memperhatikan harapan hidup, kecerdasan, dan standar hidup yang layak. Pembangunan manusia merupakan proses pengembangan masyarakat melalui pemberdayaan sumber daya manusia, yang membawa manfaat bagi individu dan masyarakat serta melibatkan partisipasi aktif dalam proses yang memengaruhi dan membentuk kehidupan mereka. Badan Pusat Statistik (BPS) menjelaskan bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) adalah sebuah metode untuk menggambarkan bagaimana penduduk suatu negara dapat mengalami manfaat positif dari proses pembangunan, termasuk dalam hal pendapatan, kesehatan, pendidikan, dan berbagai aspek lainnya. IPM diperkenalkan oleh Program Pembangunan PBB pada tahun 1990 dan secara berkala dipublikasikan dalam laporan tahunan mengenai Pembangunan Manusia. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) merupakan alat pengukuran yang menggabungkan berbagai faktor untuk menilai kemajuan suatu negara dalam tiga aspek utama pembangunan manusia.

1. Harapan hidup saat kelahiran digunakan sebagai indikator untuk memahami ekspektasi hidup individu.
2. Pendidikan dinilai dengan menggabungkan tingkat melek huruf penduduk dewasa (dengan bobot dua per tiga) dan rata-rata tahun pendidikan (dengan bobot sepertiga).
3. Kualitas hidup yang layak diukur melalui pendapatan per kapita yang disesuaikan (PPP Rupiah). Indeks ini pertama kali diperkenalkan pada tahun 1990 oleh seorang ekonom asal Pakistan, Mahbub ul Haq (Kemiskinan dkk., 2012).

## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori, hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. Diperkirakan upah minimum regional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sumatera Utara.
2. Diperkirakan bahwa Indeks Pembangunan Manusia memiliki dampak positif tetapi tidak signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sumatera Utara.
3. Diperkirakan bahwa secara bersamaan, Upah Minimum Regional dan Indeks Pembangunan Manusia memiliki dampak signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sumatera Utara

## METODE PENELITIAN

### Jenis Data Dan Sumber Data

Jenis riset ini menggunakan metode kuantitatif yang fokus pada analisis data time series, merujuk pada rangkaian observasi yang disusun berdasarkan waktu seperti data harian, mingguan, bulanan, atau tahunan. Rentang waktu penelitian ini meliputi periode dari tahun 2008 hingga 2022. Sumber data yang digunakan meliputi data sekunder dari Badan Pusat Statistik (BPS) Sumatera Utara dan juga data yang terdapat dalam literatur terkait. Variabel yang dianalisis mencakup Penyerapan Tenaga Kerja sebagai variabel dependen, sementara Upah Minimum Regional dan Indeks Pembangunan Manusia berperan sebagai variabel independen. Pengolahan data menggunakan metode regresi linear berganda dan didukung oleh perangkat lunak EViews. Pendekatan ini mempertimbangkan hubungan antara beberapa variabel bebas dan variabel terikat. Fokusnya adalah untuk mengidentifikasi arah, signifikansi, dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan umum regresi linier berganda adalah yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien regresi

$\epsilon$  = Error term

$$\text{Penyerapan Tenaga Kerja} = \beta_0 + \beta_1 \text{UMR} + \beta_2 \text{IPM} + \dots \dots \dots (1)$$

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berikut adalah data dari Upah Minimum Regional dan Indeks Pembangunan Manusia terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sumatera Utara tahun 2008-2022.

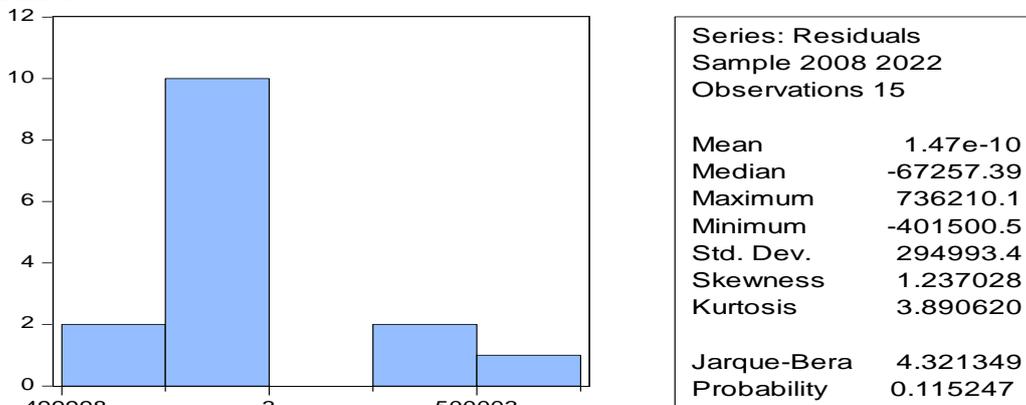
**Tabel 1. Data UMR dan IPM terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi**

Tahun	UMR	IPM	Tenaga Kerja
2008	822,205	73.29	8,919,973
2009	905,000	73.80	9,108,738
2010	965,000	67.09	9,520,274
2011	1,035,500	67.34	8,759,321
2012	1,200,000	67.74	8,834,317
2013	1,375,000	68.36	8,931,423
2014	1,505,850	68.87	9,351,041
2015	1,625,000	69.51	9,498,974
2016	1,811,875	70.00	9,641,892
2017	1,961,354	70.57	9,789,363
2018	2,132,118	71.18	9,919,664
2019	2,303,403	71.74	10,063,884
2020	2,499,423	73.62	10,105,344
2021	2,499,423	73.84	10,869,765
2022	2,522,610	74.51	11,031,440

Sumber Data: Badan Pusat Statistik

Informasi dalam tabel tersebut akan diolah dan dikaji menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Saat menerapkan metode tersebut, data yang didapatkan perlu diverifikasi melalui beberapa pengujian, yaitu:

**Hasil Uji Asumsi Klasik Menggunakan Eviews**  
**Uji Normalitas**



Hasil pengujian normalitas di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitasnya adalah 0,115247, yang melebihi taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa residual memiliki distribusi normal.

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

	Coefficient	Uncentered	Centered
Variable	Variance	VIF	VIF
C	6.66E+12	983.4613	NA
UMR	0.025728	12.05651	1.358857
IPM	1.46E+09	1083.717	1.358857

Berdasarkan informasi yang tertera dalam tabel, dapat dinyatakan bahwa VIF untuk variabel X1 dan X2 adalah 1.358857, yang berada di bawah batas 10. Maka, kesimpulan yang dapat diambil adalah tidak terdapat tanda-tanda masalah multikolinearitas dalam data penelitian tersebut.

**Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedasticity Test: Glejser			
F-statistic	0.199730	Prob. F(2,12)	0.8216
Obs*R-squared	0.483238	Prob. Chi-Square(2)	0.7854
Scaled explained SS	0.514220	Prob. Chi-Square(2)	0.7733

Berdasarkan tabel yang disajikan, Probabilitas Chi-Square memperoleh nilai sebesar 0,7854. Ini menunjukkan bahwa nilai tersebut melebihi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat konsistensi dalam variabel residu untuk semua observasi dalam model regresi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas terbebas.

**Tabel 4. Uji Autokorelasi**

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:			
F-statistic	0.917917	Prob. F(2,10)	0.4305
Obs*R-squared	2.326622	Prob. Chi-Square(2)	0.3124

Jika Prob.Chi-Square pada uji autokorelasi melebihi 0.05, seperti yang terlihat pada hasil sebesar 0.3124, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada keberadaan masalah autokorelasi yang signifikan dalam model penelitian ini. Oleh karena itu, secara keseluruhan, dapat diungkapkan bahwa model penelitian ini tidak menghadapi masalah autokorelasi.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Estimasi Output Regresi Linear Berganda**

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	3880570.	2579994.	1.504100	0.1584
UMR	0.864642	0.160398	5.390585	0.0002
IPM	60651.58	38248.40	1.585729	0.1388
R-squared	0.820471	Mean dependent var		9623028.
Adjusted R-squared	0.790549	S.D. dependent var		696217.0
S.E. of regression	318629.3	Akaike info criterion		28.35830
Sum squared resid	1.22E+12	Schwarz criterion		28.49991
Log likelihood	-209.6873	Hannan-Quinn criter.		28.35679
F-statistic	27.42072	Durbin-Watson stat		1.665043
Prob(F-statistic)	0.000033			

Peyerapan Tenaga Kerja =  $3880570 + 0.864642 \cdot \text{UMR} + 60651.58 \cdot \text{IPM} \dots \dots (2)$

Keterangan:

1. Jika kedua variabel independen, yaitu Upah Minimum Regional dan Index Pembangunan Manusia, tetap atau sama, maka pengaruhnya terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja adalah sebesar 3880570 jiwa.

2. Jika Upah Minimum Regional (UMR) meningkat sebesar 1 rupiah, maka Penyerapan Tenaga Kerja akan meningkat sebesar 0.864642 jiwa menurut koefisien regresi UMR.
3. Kenaikan 1% pada Indeks Pembangunan Manusia (IPM) akan meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja sebanyak yang sama dengan kenaikan Inflasi Provinsi Sumatera Utara, yaitu sebesar 60651.58 jiwa, menurut koefisien regresi IPM.

### **Hasil Uji t, Uji F dan R<sup>2</sup>**

Uji t atau uji parsial adalah metode yang dipakai untuk memahami dampak secara spesifik dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan analisis regresi, dengan tingkat signifikansi alpha sebesar (5%), disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi, didapati bahwa probabilitas variabel Upah Minimum adalah 0.0002, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 0.05. Ini mengindikasikan bahwa variabel upah minimum regional memiliki dampak yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.
2. Sebaliknya, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa probabilitas variabel IPM adalah 0.1388, yang melebihi tingkat signifikansi 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel IPM tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Uji F digunakan untuk mengevaluasi dampak gabungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil regresi sebelumnya, probabilitas nilai F (F-Statistic) adalah 0.000033. Karena nilai probabilitas ini berada di bawah alpha 0,05, maka kesimpulannya adalah bahwa kedua variabel, yaitu upah minimum regional dan indeks pembangunan manusia, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk menggambarkan seberapa efisien variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam hasil regresi, nilai R-Squared mencapai 0.820471, yang menunjukkan bahwa sekitar 82.04% variasi dalam penyerapan tenaga kerja dapat dijelaskan oleh variabel upah minimum regional dan indeks pembangunan manusia. Sementara itu, sekitar 17.96% dari variasi tersebut dapat diatribusikan kepada faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### **KESIMPULAN**

Selama periode 2008-2022, ada variasi dalam penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara. Jumlah pekerja yang diterima bekerja mengalami fluktuasi, dengan peningkatan dan penurunan yang berbeda setiap tahunnya. Penelitian ini menemukan bahwa adanya hubungan antara upah minimum regional (UMR) dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dengan penyerapan tenaga kerja di wilayah tersebut. Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa peningkatan UMR berhubungan secara positif dan signifikan dengan peningkatan penyerapan tenaga kerja, sementara IPM juga memiliki pengaruh positif meskipun tidak signifikan secara statistik terhadap penyerapan tenaga kerja. Oleh karena itu, kedua faktor ini, UMR dan IPM, secara bersama-sama berdampak secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Azzahra, F., Mukhtar, S., & Iranto, D. (2023). Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto , Upah Minimum Provinsi , dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2016-2022. *Simonika Journal*, 2(2), 185–196.
- Hermawan, R., Indrawati, L. R., & Sarfiah, S. N. (2017). Analisis Pengaruh Upah Minimum Provinsi (UMP), Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2007-2017. *DINAMIC: Direcrory Journal of Economic*, 1, 236–245.
-

- Kementrian Tenaga Kerja. (1999). Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia. Upah Minimum, 106, 12. <https://ppid.sumbarprov.go.id/home/details/5257-peraturan-menteri-tenaga-kerja-r-i-nomor-per-04-men-1993-tentang-jaminan-kecelakaan-kerja.html>
- Kemiskinan, P., Ekonomi, P., Belanja, D. A. N., Tahun, T., & Mirza, D. S. (2012). Economics Development Analysis Journal. 1(1).
- Lube, F., Kalangi, J. B., & Tolosang, K. D. (2021). Analisis Pengaruh Upah Minimum Dan Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Bitung. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 21(03), 25–36.
- Prayogo, I., & Indira Hasmarini, M. (2022). SEIKO : Journal of Management & Business Analisis Pengaruh IPM, Upah Minimum, PDRB dan Jumlah Penduduk Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Yogyakarta Tahun 2018-2021. SEIKO : Journal of Management & Business, 5(2), 77–85. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.3455>
- Sabyan, M., Widyanti, R., Jambi, U. M., Muhammadiyah, U., & Barat, S. (2022). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Upah Minimum Regional Terhadap Kemiskinan Di Kota Jambi. VIII(3), 311–315.
- Setyo, R., Ahmadi, N. U. R., Studi, P., Industri, T., Teknik, F., & Surakarta, U. M. (2003). No. 147–173.
- Sukirno, S. (2018). Ekonomi Pembangunan: Proses, Masalah, dan Dasar Kebijakan. E-Conversion - Proposal for a Cluster of Excellence.