

Nurlaila Syarfiah Asfo, S.P., M.Si.
Dr. Raya Sulistyowati, S.Pd., M.Pd., CRP®
Trie Sis Biantoro, S.Pd., S.I.K., M.H. | Helen Parkhurst, M.Si
Assoc Prof DR. Gustian Djuanda, S.E., M.M. | Ristiaji Ari Wibowo, S.E., M.M.
Marisa Intan Prawesti, S.Pd. | Dwi Hastuti, S.E., M.Sc
Ir. Dwijo Saputro, S. Hut, M.P | Saif Muchlissun, S.Sos., M.M.
Putri Intan Suri, S.E., M.E. | Suharyoto, S.E., M.M.
Parmadi, S.E., M.E.



EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA



Editor:
Prof. Dr. Rahmatullah., S.Pd., M.E.

EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

Nurlaila Syarfiah Asfo, S.P., M.Si.

Dr. Raya Sulistyowati, S.Pd., M.Pd., CRP*

Trie Sis Biantoro, S.Pd., S.I.K., M.H.

Helen Parkhurst, M.Si

Assoc Prof DR. Gustian Djuanda, S.E., M.M.

Ristiaji Ari Wibowo, S.E., M.M.

Marisa Intan Prawesti, S.Pd.

Dwi Hastuti, S.E., M.Sc

Ir. Dwijo Saputro, S. Hut, M.P

Saif Muchlissun, S.Sos., M.M.

Putri Intan Suri, S.E., M.E.

Suharyoto, S.E., M.M.

Parmadi, S.E., M.E.



Tahta Media Group

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv. penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan	EC002025060097, 4 Juni 2025
Pencipta	
Nama	Nurlaila Syarifah Asfo, S.P., M.Si., Dr. Raya Sulistyowati, S.Pd., M.Pd., CRP® dkk
Alamat	Jl. Onta Lama Lr. 4 No. 2, Mamajang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, 90132
Kewarganegaraan	Indonesia
Pemegang Hak Cipta	
Nama	Nurlaila Syarifah Asfo, S.P., M.Si., Dr. Raya Sulistyowati, S.Pd., M.Pd., CRP® dkk
Alamat	Jl. Onta Lama Lr. 4 No. 2, Mamajang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, 90132
Kewarganegaraan	Indonesia
Jenis Ciptaan	Buku
Judul Ciptaan	EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA
Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia	4 Juni 2025, di Kota Surakarta
Jangka waktu perlindungan	Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.
Nomor Pencatatan	000900358

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.
Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.



a.n. MENTERI HUKUM
DIREKTUR JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL
a.u.
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri

Agung Darmasasongko SH., MH.
NIP. 196912261994031001



Diketahui:

1. Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan fakta permohonan, Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia berhak mencabut surat pencatatan permohonan.
2. Surat Pencatatan ini telah diunggah secara elektronik menggunakan sistem elektronik yang diterbitkan oleh Badan Registrasi Elektronik, Badan Monev dan Audit Negara.
3. Surat Pencatatan ini dapat diidentifikasi keasliannya dengan memindai kode QR pada dokumen ini dan informasi akan ditayangkan dalam browser.

LAMPIRAN PENCIPTA

No	Nama	Alamat
1	Nurlaila Syarifah Asfo, S.P., M.Si.	Jl. Ota Lama Lr. 4 No. 2 Mamajang, Kota Makassar
2	Dr. Raya Sulistyowati, S.Pd., M.Pd., CRP®	Jl. Kebonsari VII/18, RT. 001 RW.001 Jambangan, Kota Surabaya
3	Tri Sis Biantoro, S.Pd., S.I.K., M.H.	Jl. Kyai Doko 218 RT 012 RW 002 Ngasem, Kab. Kediri
4	Helen Parkhurst, M.Si	Jalan Kemajuan No. 73 Rt. 12 Rw. 08 Jambi Luar Kota, Kab. Muaro Jambi
5	Assoc Prof DR. Gustian Djuanda, S.E., M.M.	Jl Permai Raya 9 Blok AX 31 No 2 Pamulang, Kota Tangerang Selatan
6	Ristiaji Ari Wibowo, S.E., M.M.	Komp. Duta Bintaro Cluster Tampak Siring RT 010 RW 008 Pinang, Kota Tangerang
7	Marisa Intan Prawesti, S.Pd.	Ds. Randegan RT 01 RW 01 Tanggulangin, Kab. Sidoarjo
8	Dwi Hastuti, S.E., M.Sc	Jl. Sapat, RT.02/RW.06 Pelepat, Kab. Bungo
9	Ir. Dwijo Saputro, S. Hut, M.P	Perumahan Griya Asri Selosari B9, Jalan Kihajar Dewantara Magetan, Kab. Magetan
10	Saif Muchlisun, S.Sos., M.M.	Dsn. Juron RT 01 RW 01 Ngariboyo, Kab. Magetan
11	Putri Intan Suri, S.E., M.E.	Jl. Ir. H. Juanda Lrg. Gardu No.151B, RT.33 Kota Baru, Kota Jambi
12	Suharyoto, S.E., M.M.	Jl. Gempol Duman III No. 35, RT. 012, RW. 002 Cipayung, Kota Adm. Jakarta Timur
13	Parmadi, S.E., M.E.	Jl. P. Hidayat/Mayor A. Marzuki No 92 RT 15 Kota Baru, Kota Jambi

LAMPIRAN PEMEGANG

No	Nama	Alamat
1	Nurlaila Syarifah Asfo, S.P., M.Si.	Jl. Ota Lama Lr. 4 No. 2 Mamajang, Kota Makassar
2	Dr. Raya Sulistyowati, S.Pd., M.Pd., CRP®	Jl. Kebonsari VII/18, RT. 001 RW.001 Jambangan, Kota Surabaya
3	Tri Sis Biantoro, S.Pd., S.I.K., M.H.	Jl. Kyai Doko 218 RT 012 RW 002 Ngasem, Kab. Kediri
4	Helen Parkhurst, M.Si	Jalan Kemajuan No. 73 Rt. 12 Rw. 08 Jambi Luar Kota, Kab. Muaro Jambi
5	Assoc Prof DR. Gustian Djuanda, S.E., M.M.	Jl Permai Raya 9 Blok AX 31 No 2 Pamulang, Kota Tangerang Selatan

6	Ristiaji Ari Wibowo, S.E., M.M.	Komp. Duta Bintaro Cluster Tampak Siring RT 010 RW 008 Pinang, Kota Tangerang
7	Marisa Intan Prawesti, S.Pd.	Ds. Randegan RT 01 RW 01 Tanggulangin, Kab. Sidoarjo
8	Dwi Hastuti, S.E., M.Sc	Jl. Sapat, RT.02/RW.06 Pelepat, Kab. Bungo
9	Ir. Dwijo Saputro, S. Hut, M.P	Perumahan Griya Asri Selosari B9, Jalan Kibajar Dewantara Magetan, Kab. Magetan
10	Saif Muchlisun, S.Sos., M.M.	Dsn. Jaron RT 01 RW 01 Ngariboyo, Kab. Magetan
11	Putri Intan Suri, S.E., M.E.	Jl. Ir. H. Juanda Lrg. Gardu No.151B, RT.33 Kota Baru, Kota Jambi
12	Suharyoto, S.E., M.M.	Jl. Gempol Daman III No. 35, RT. 012, RW. 002 Cipayung, Kota Adm. Jakarta Timur
13	Parmadi, S.E., M.E.	Jl. P. Hidayat/Mayor A. Marzuki No 92 RT 15 Kota Baru, Kota Jambi



EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

Penulis:

Nurlaila Syarfiah Asfo, S.P., M.Si.
Dr. Raya Sulistyowati, S.Pd., M.Pd., CRP®
Trie Sis Biantoro, S.Pd., S.I.K., M.H.
Helen Parkhurst, M.Si
Assoc Prof DR. Gustian Djuanda, S.E., M.M.
Ristiaji Ari Wibowo, S.E., M.M.
Marisa Intan Prawesti, S.Pd.
Dwi Hastuti, S.E., M.Sc
Ir. Dwijo Saputro, S. Hut, M.P
Saif Muchlissun, S.Sos., M.M.
Putri Intan Suri, S.E., M.E.
Suharyoto, S.E., M.M.
Parmadi, S.E., M.E.

Desain Cover:

Tahta Media

Editor:

Prof. Dr. Rahmatullah., S.Pd., M.E.

Proofreader:

Tahta Media

Ukuran:

xii, 324, Uk: 15,5 x 23 cm

ISBN: 978-623-147-860-3

Cetakan Pertama:

Juni 2025

Hak Cipta 2025, Pada Penulis

Isi diluar tanggung jawab percetakan

Copyright © 2025 by Tahta Media Group

All Right Reserved

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT TAHTA MEDIA GROUP
(Grup Penerbitan CV TAHTA MEDIA GROUP)
Anggota IKAPI (216/JTE/2021)

PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga buku berjudul Ekonomi Sumber Daya Manusia ini dapat hadir di tengah pembaca. Buku ini kami susun sebagai jawaban atas kebutuhan akan literatur yang komprehensif, aktual, dan aplikatif mengenai peran strategis sumber daya manusia (SDM) dalam pembangunan ekonomi, khususnya di era globalisasi dan Revolusi Industri 4.0.

Buku ini tidak hanya membahas konsep dasar ekonomi sumber daya manusia, tetapi juga menggali secara mendalam isu-isu penting seperti penyediaan tenaga kerja, kualitas angkatan kerja, pasar kerja formal dan informal, hingga dampak transformasi digital terhadap dunia kerja. Di dalamnya, pembaca akan menemukan analisis mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi penyediaan tenaga kerja, tantangan ketenagakerjaan, serta kebijakan strategis yang diperlukan untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan kompetitif.

Keunggulan buku ini terletak pada pendekatannya yang lintas perspektif—menggabungkan sudut pandang ekonomi, manajemen sumber daya manusia, dan kebijakan publik. Selain itu, pembahasan tentang peran pemerintah, sektor swasta, dan dunia pendidikan dalam mencetak tenaga kerja unggul menjadi kekuatan tersendiri, dilengkapi dengan studi kasus yang menggambarkan aplikasi nyata di lapangan.

Kami berharap buku ini dapat menjadi referensi utama bagi mahasiswa, dosen, praktisi HR, pengambil kebijakan, dan siapa saja yang memiliki perhatian pada isu ketenagakerjaan. Semoga keberadaan buku ini mampu memperluas wawasan, memperkaya diskusi, dan mendorong lahirnya kebijakan serta inovasi yang memperkuat peran SDM sebagai motor utama pembangunan nasional. Kami menyadari buku ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan untuk penyempurnaan di masa yang akan datang.

Penulis

DAFTAR ISI

PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	viii
BAB 1 RUANG LINGKUP EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA ...	1
Nurlaila Syarfiah Asfo, S.P., M.Si.	1
Universitas Patempo	1
A. Pendahuluan	1
B. Konsep Ekonomi Sumber Daya Manusia	2
C. Klasifikasi Dan Perencanaan Penggunaan Sumber Daya Manusia ...	3
D. Sumber Daya Manusia Dan Pembangunan.....	6
Daftar Pustaka	9
Profil Penulis.....	10
BAB 2 PENYEDIAAN TENAGA KERJA	11
Dr. Raya Sulistyowati, S.Pd., M.Pd., CRP®	11
Universitas Negeri Surabaya	11
A. Pendahuluan	11
B. Konsep Dan Teori Penyediaan Tenaga Kerja.....	14
C. Faktor Yang Mempengaruhi Penyediaan Tenaga Kerja	19
D. Dinamika Pasar Tenaga Kerja.....	22
E. Peran Pemerintah Dan Sektor Swasta Dalam Penyediaan Tenaga Kerja.....	26
F. Penyediaan Tenaga Kerja Di Era Digital Dan Revolusi Industri 4.0...	32
G. Tantangan Dan Solusi Dalam Penyediaan Tenaga Kerja	34
H. Studi Kasus: Optimalisasi Penyediaan Tenaga Kerja Di Pt. Kawan Sejati Bersama.....	37
I. Kesimpulan	41
Daftar Pustaka	43
Profil Penulis.....	45
BAB 3 PASAR TENAGA KERJA.....	46
Trie Sis Biantoro, S.Pd., S.I.K., M.H.....	46
Universitas Negeri Surabaya	46
A. Pendahuluan	46
B. Konsep Dasar Pasar Tenaga Kerja	48

C. Teori Ekonomi Tenaga Kerja	51
D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pasar Tenaga Kerja	53
E. Teori Kebijakan Ketenagakerjaan Dan Regulasi	59
F. Masalah Dan Isu Utama Di Pasar Tenaga Kerja	63
G. Analisis Dan Pengukuran Pasar Tenaga Kerja	66
H. Tren Dan Tantangan Masa Depan.....	72
I. Studi Kasus Pasar Tenaga Kerja	73
Daftar Pustaka	76
Profil Penulis.....	79
BAB 4 PERMINTAAN TENAGA KERJA.....	80
Helen Parkhurst, M.Si	80
Universitas Jambi.....	80
A. Permintaan Tenaga Kerja.....	80
B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja	84
C. Permintaan Tenaga Kerja Jangka Pendek	86
D. Permintaan Tenaga Kerja Jangka Panjang	88
E. Pergeseran Permintaan Tenaga Kerja.....	90
F. Kondisi Permintaan Tenaga Kerja Di Indonesia	91
Daftar Pustaka	94
Profil Penulis.....	96
BAB 5 PENAWARAN TENAGA KERJA	97
Assoc Prof DR. Gustian Djuanda, S.E., M.M.....	97
Universitas Nusa Putra	97
A. Pendahuluan	97
B. Penawaran Tenaga Kerja	98
C. Kurva Penawaran Tenaga Kerja.....	101
D. Kondisi Pasar Tenaga Kerja.....	103
E. Jenis Pasar Tenaga Kerja	104
Daftar Pustaka	108
Profil Penulis.....	109
BAB 6 ELASTISITAS TENAGA KERJA	111
Ristiaji Ari Wibowo, S.E., M.M.....	111
Universitas Negeri Surabaya	111
A. Pendahuluan	111
B. Definisi Elastisitas Tenaga Kerja	113
C. Faktor Yang Mempengaruhi Elastisitas Tenaga Kerja	116

D.	Pengaruh Kebijakan Ekonomi Terhadap Elastisitas Tenaga Kerja	117
E.	Kebijakan Upah Minimum Dan Dampaknya.....	119
F.	Subsidi Dan Insentif Dalam Pasar Tenaga Kerja	121
G.	Regulasi Ketenagakerjaan Dan Fleksibilitas Tenaga Kerja.....	123
H.	Globalisasi Dan Dinamika Pasar Tenaga Kerja	128
I.	Elastisitas Tenaga Kerja Di Negara Berkembang	133
J.	Studi Kasus Pt Astra International	138
	Daftar Pustaka	140
	Profil Penulis.....	143
BAB 7 INVESTASI MODAL MANUSIA		144
Marisa Intan Prawesti, S.Pd.....		144
Universitas Negeri Surabaya		144
A.	Pendahuluan	144
B.	Pengertian Dan Konsep Modal Manusia	145
C.	Sejarah Dan Perkembangan Teori Modal Manusia	148
D.	Jenis-Jenis Investasi Modal Manusia.....	151
E.	Dampak Investasi Modal Manusia Terhadap Produktivitas Dan Ekonomi.....	154
F.	Strategi Dan Model Investasi Modal Manusia.....	157
G.	Tantangan Dalam Investasi Modal Manusia	162
H.	Peran Pemerintah Dan Kebijakan Publik Dalam Pengembangan Modal Manusia.....	165
I.	Investasi Modal Manusia Di Era Digital Dan Revolusi Industri 4.0	167
J.	Studi Kasus Keberhasilan Investasi Modal Manusia	171
	Daftar Pustaka	181
	Profil Penulis.....	184
BAB 8 GENDER DIPASAR KERJA		185
Dwi Hastuti, S.E., M.Sc.....		185
Universitas Jambi.....		185
A.	Pendahuluan	185
B.	Indeks Ketimpangan Gender (IKG) 2023 Menurut Provinsi	185
C.	Persentase Rumah Tangga Menurut Provinsi, Daerah Tempat Tinggal Di Perkotaan Dan Pedesaan, Dan Jenis Kelamin Kepala Rumah Tangga, 2009-2024.....	187
D.	Sejarah Partisipasi Gender Di Pasar Kerja.....	189

Daftar Pustaka	199
Profil Penulis.....	203
BAB 9 KESEMPATAN KERJA	204
Ir. Dwijo Saputro, S. Hut, M.P	204
Universitas Negeri Surabaya	204
A. Pendahuluan	204
B. Konsep Dasar Kesempatan Kerja	206
C. Indikator Kesempatan Kerja	208
D. Jenis-Jenis Kesempatan Kerja	210
E. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja.....	212
F. Permasalahan Kesempatan Kerja Di Indonesia	216
G. Strategi Peningkatan Kesempatan Kerja.....	219
H. Transformasi Teknologi Dan Tantangan Digitalisasi	221
I. Studi Kasus: Transformasi Kesempatan Kerja Di Masa Pasca Pandemi.....	224
J. Kesimpulan	227
Daftar Pustaka	229
Profil Penulis.....	231
BAB 10 UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR).....	233
Saif Muchlissun, S.Sos., M.M.	233
Universitas Negeri Surabaya	233
A. Pendahuluan	233
B. Pengertian Dan Konsep Upah Minimum Regional.....	234
C. Perbedaan Antara UMR, UMP, Dan UMK	237
D. Dasar Hukum Penetapan UMR	239
E. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penetapan UMR.....	242
F. Dampak UMR Terhadap Pengusaha Dan Pekerja.....	244
G. Perbandingan UMR Di Berbagai Provinsi.....	246
H. Kesimpulan	249
Daftar Pustaka	251
Profil Penulis.....	253
BAB 11 PERKEMBANGAN IPM INDONESIA	254
Putri Intan Suri, S.E., M.E.	254
Universitas Jambi.....	254
A. Latar Belakang Munculnya IPM.....	254
B. Konsep Indeks Pembangunan Manusia (IPM).....	255

C.	Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia Selama Beberapa Tahun Terakhir.....	260
D.	Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Negara-Negara Di Dunia Sebagai Perbandingan	265
E.	Nilai Harapan Hidup Indonesia Diantara Negara-Negara Di Dunia	268
	Daftar Pustaka	270
	Profil Penulis.....	271
BAB 12 MASYARAKAT EKONOMI ASEAN.....		272
Suharyoto, S.E., M.M.....		272
Universitas Negeri Surabaya		272
A.	Pendahuluan	272
B.	Pengantar Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)	274
C.	Dampak MEA Terhadap Dunia Kerja Di Kawasan Asean	281
D.	Implikasi MEA Terhadap Strategi Msdm	284
E.	Isu Ketenagakerjaan Dan Regulasi Dalam MEA.....	287
F.	Tantangan Budaya Dan Manajemen Keberagaman	291
F.	Studi Kasus Praktik Msdm Di Era MEA	295
E.	Arah Strategis MSDM Dalam Menghadapi MEA	297
F.	Kesimpulan	300
	Daftar Pustaka	302
	Profil Penulis.....	304
BAB 13 ANALISIS SEKTOR INFORMAL DAN HUBUNGANNYA DENGAN KESEMPATAN KERJA		305
Parmadi, S.E., M.E.....		305
Universitas Jambi.....		305
A.	Pendahuluan	305
B.	Konsepsi Sektor Informal.....	308
C.	Analisis Hubungan Sektor Informal Dengan Kesempatan Kerja ..	312
D.	Penutup.....	320
	Daftar Pustaka	322
	Profil Penulis.....	324

BAB 1 RUANG LINGKUP EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

Nurlaila Syarfiah Asfo, S.P., M.Si.

Universitas Patempo

A. PENDAHULUAN

Ekonomi Sumber Daya Manusia (ESDM) merupakan cabang ilmu ekonomi yang berfokus pada analisis peran dan kontribusi sumber daya manusia terhadap produksi dan pertumbuhan ekonomi di suatu negara atau wilayah. ESDM mengacu kepada manusia sebagai faktor produksi potensial yang dapat dikembangkan melalui media pendidikan, pelatihan, dan peningkatan keterampilan. Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis, adalah sumber daya yang utama, di samping berbagai sumber daya lainnya. Hal ini menjadikan manusia sebagai pelaku utama dalam mengelola sumber daya lainnya harus memiliki kualitas dan kompetensi sehingga mampu memanfaatkan sumber daya tersebut dengan baik.

Sumber daya manusia sebagai faktor produksi keberadaannya terbatas, terlebih apabila dilihat dari aspek kualitasnya. Karena itu, sumber daya manusia yang ada harus dimanfaatkan seoptimal mungkin untuk dapat menghasilkan barang-barang atau jasa yang dibutuhkan manusia itu sendiri. Memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu perekonomian dipengaruhi oleh beberapa faktor *Pertama*, berkenaan dengan faktor kualitas dari kuantitas sumber daya manusia sebagai cerminan dari aspek penyediaan tenaga kerja. *Kedua*, berkenaan dengan faktor perkembangan perekonomian yang akan memengaruhi permintaan atau pendayagunaan sumber daya manusia yang ada.

Ruang lingkup ekonomi sumber daya manusia berisi gambaran mengenai faktor-faktor yang menopang pembangunan berkelanjutan. Faktor-faktor tersebut tersebut antara lain 1) faktor-faktor yang memengaruhi penyediaan

tenaga kerja; 2) faktor-faktor yang memengaruhi permintaan atau pendayagunaan tenaga kerja; 3) pasar kerja yang berfungsi sebagai mekanisme dalam mengalokasikan secara optimal tenaga kerja di antara berbagai alternatif penggunaan tenaga kerja; 4) masalah-masalah yang timbul dalam aspek-aspek yang berkenaan dengan penyediaan dari permintaan tenaga kerja, serta pasar kerja; 5) penduduk dan pembangunan ekonomi dan; 6) kebijakan yang perlu diambil dalam memecahkan masalah-masalah ketenagakerjaan tersebut.. Jadi secara garis besar ekonomi sumber daya manusia berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia, ekonomi ketenagakerjaan, dan ekonomi kependudukan.

B. KONSEP EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber daya secara harfiah berasal dari kata *sumber* dan *daya*. Kata *sumber* biasanya dihubungkan dengan *asal mula*, *titik permulaan* sebagai cikal bakal yang dapat berkembang dan bergerak kemana-mana. Sedangkan kata *daya* sering diartikan *kekuatan* atau tenaga yang dapat menggerakkan sesuatu. Dengan demikian, istilah sumber daya secara umum dapat diartikan sebagai sumber kekuatan atau sumber tenaga yang dapat digunakan untuk memacu suatu mekanisme atau kegiatan tertentu sehingga dapat dihasilkan sesuatu. Sumber daya manusia adalah keseluruhan orang yang menjadi anggota dan ditugaskan oleh pimpinan organisasi untuk melakukan tugas-tugas tertentu, dimana dampak dari pelaksanaan tugas dimaksud mereka memperoleh imbalan jasa berupa kompensasi dalam bentuk gaji, tunjangan, bonus, atau imbalan lainnya (Lijan P. Sinambela, 2019).

Ekonomi sumber daya manusia merupakan suatu ilmu ekonomi yang diterapkan untuk menganalisis pembentukan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi (Mulyadi, 2003). Jadi Ekonomi sumber daya manusia mempelajari investasi individu, keluarga, dan pasar dalam berbagai bentuk modal manusia seperti pendidikan, pelatihan di tempat kerja, dan kesehatan.

Ada beberapa contoh sumber daya manusia yaitu, 1) karyawan; 2) mahasiswa; 3) pengangguran; 4) pemimpin Perusahaan; 5) tenaga ahli dan teknisi. Karyawan sebagai sumber daya manusia adalah membantu mengerjakan operasional sebuah perusahaan seperti melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan, bertanggung jawab pada

DAFTAR PUSTAKA

- A. Nur Fitrianti. (2023). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada, Bandung.
- Basir Barthos. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Lijan P. Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mulyadi S. (2012). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Reksohadiprojo, Sukanto dan Pradono. (1993). *Ekonomi Sumber Daya Alam dan Energi*. BPFE-UGM, Yogyakarta
- Rokhedi P. Santoso (202). *Ekonomi Sumber Daya manusia dan Ketenagakerjaan*. STIM YKPN, Yogyakarta
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya manusia*. PT Refika Aditama, Bandung.

PROFIL PENULIS



Nurlaila Syarfiah Asfo, lahir di Kota Makassar pada tahun 1974 Pendidikan formal mulai dari Sekolah Dasar sampai dengan Pascasarjana di tempuh di Kota Makassar. Bersekolah pada SDN Mamajang II, SMPN 1 dan SMAN 3 Makassar. Gelar Sarjana Pertanian Prodi Sosial Ekonomi Pertanian (SP) diperoleh di Fakultas Pertanian Universitas Muslim Indonesia. Selanjutnya penulis melanjutkan studi di Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin dan mendapat gelar Magister Sains (M.Si.) pada tahun 2005 dengan konsentrasi pada bidang Ekonomi Sumberdaya. Pengalaman organisasi penulis di Himaprodi Sosek Fakultas Peranian UMI. Pengalaman mengajar antara lain, yaitu Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sebagai Dosen LB dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2020. Mengajar pada SMA Muhammadiyah 1 Unismuh tahun 2006 sampai saat ini dan sebagai Dosen Tetap Pada Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Patompo Makassar. Penulis aktif menulis di bidang ekonomi dan telah menerbitkan beberapa jurnal nasional antara lain : *“Analisis Strategi Pemasaran Jasa Menghadapi Pesaing Terhadap Usaha Laundry”*, *“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sukses Gatuga Timur Kota Makassar”* dll. Penulis juga aktif menulis buku diantaranya *“Manajemen Pemasaran”* , penerbit oleh Tahta Media, *“Membangun Masa Depan Kewirausahaan”* juga dengan penerbit yang sama yaitu Tahta Media, *“Strategi Pemasaran”* penerbit oleh CV. Ardha Group. Bahan Ajar Kuliah Matematika Ekonomi, Teori Pengambilan Keputusan, Kewirausahaan dan Manajemen Sumberdaya manusia.

BAB 2 PENYEDIAAN TENAGA KERJA

Dr. Raya Sulistyowati, S.Pd., M.Pd., CRP®

Universitas Negeri Surabaya

A. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan inovasi manajemen telah berperan sebagai fondasi krusial dalam mendorong dinamika transformasi peradaban manusia secara menyeluruh (Sulistyowati *et al.*, 2025). Era globalisasi dan digitalisasi menjadikan penyediaan tenaga kerja menjadi aspek fundamental dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Dinamika pasar tenaga kerja semakin kompleks seiring dengan perubahan teknologi, mobilitas tenaga kerja, serta kebijakan ketenagakerjaan yang terus berkembang. Keberadaan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan industri menjadi faktor utama dalam mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Penyediaan tenaga kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia, tetapi juga mencakup aspek kualitas, keterampilan, serta kecocokan antara kompetensi pekerja dengan kebutuhan industri.

Di era Revolusi Industri 4.0, kemunculan otomatisasi, kecerdasan buatan, dan transformasi digital mengubah lanskap pekerjaan secara signifikan. Pekerjaan yang dahulu mengandalkan tenaga manusia kini banyak tergantikan oleh teknologi, sehingga tenaga kerja dituntut untuk memiliki keterampilan yang lebih spesifik dan adaptif terhadap perubahan. Kondisi ini menuntut pemerintah, dunia usaha, serta institusi pendidikan untuk bersinergi dalam menyediakan tenaga kerja yang siap menghadapi tantangan global. Pendidikan dan pelatihan menjadi instrumen kunci dalam membangun tenaga kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga inovatif serta memiliki daya saing tinggi di kancah internasional. Memahami pola penyediaan tenaga kerja dalam ekonomi modern menjadi suatu keharusan dalam merumuskan strategi yang tepat untuk pembangunan berkelanjutan. Ekonomi digital memberikan kontribusi positif yang substansial terhadap sektor tenaga kerja, khususnya

melalui penciptaan jenis-jenis pekerjaan baru yang sebelumnya belum pernah dikenal atau tersedia (Sulistyowati *et al.*, 2025).

Tenaga kerja memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan pertumbuhan bisnis dan industri. Ketersediaan tenaga kerja yang kompeten memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi produksi, inovasi, serta daya saing di pasar global. Tenaga kerja yang terampil dan memiliki wawasan luas mampu mendorong inovasi produk, meningkatkan layanan pelanggan, serta menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Sementara itu, di sektor manufaktur, tenaga kerja yang memiliki keterampilan teknis tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas produk. Sumber daya manusia yang unggul dalam aspek komunikasi, manajemen, dan pelayanan pelanggan menjadi elemen utama dalam meningkatkan pengalaman konsumen. Oleh karena itu, dibutuhkan perumusan strategi yang lebih optimal dalam memperluas akses dan meningkatkan peluang kerja bagi masyarakat (Ainurosida *et al.*, 2025).

Tenaga kerja yang berkualitas juga berperan dalam meningkatkan daya saing suatu negara dalam perdagangan internasional. Negara-negara yang memiliki tenaga kerja dengan keterampilan tinggi cenderung lebih inovatif dan mampu mengadaptasi teknologi baru dengan lebih cepat, sehingga meningkatkan kapasitas industri mereka. Sebagai contoh, negara-negara seperti Jerman dan Jepang memiliki sistem pendidikan dan pelatihan vokasi yang kuat, sehingga dapat menciptakan tenaga kerja yang unggul dalam bidang teknik dan teknologi. Hal ini memungkinkan industri mereka untuk terus berkembang dan mendominasi pasar global. Namun, di banyak negara berkembang, tantangan utama dalam penyediaan tenaga kerja adalah kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja dan kebutuhan industri. Banyak lulusan pendidikan tinggi yang tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja, sehingga menyebabkan tingkat pengangguran yang tinggi meskipun terdapat banyak lowongan pekerjaan. Dengan demikian, diperlukan perumusan kebijakan di bidang pendidikan dan pelatihan kerja yang bersifat adaptif guna meningkatkan kesiapan tenaga kerja serta menekan tingkat pengangguran secara efektif (Febrayanto *et al.*, 2025).

Tujuan utama dari pembahasan mengenai penyediaan tenaga kerja ini adalah untuk mengkaji secara komprehensif bagaimana tenaga kerja dapat disiapkan secara optimal dalam menghadapi perubahan ekonomi global.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainurosida, A., Afifuddin, & Sekarsari, R. W. (2025). Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Malang. *Jurnal Respon Publik*, 19(1), 32–40.
- Ardianti, R. E., Fitriyani, Y. R., Fitriana, R., Faradila, N., & Farliana, N. (2025). Peran Kebijakan Pemerintah Dalam Menanggulangi Pengangguran dan Meningkatkan Kualitas SDM. *Inovasi Makro Ekonomi*, 7(2), 113–122.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (14th ed.). Kogan Page.
- Borjas, G. J. (2020). *Labor Economics* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2017). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy* (12th ed.). Routledge.
- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovation: from National Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of university–industry–government relations. *Research Policy*, 29(2), 109–123. [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(99\)00055-4](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(99)00055-4)
- Febrayanto, C. R., Hanfan, A., Nurjono, D., Nugroho, A., No, P., & Tengah, J. (2025). Identifikasi Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kesiapan Tenaga Kerja Jenjang Pendidikan Menengah. *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, Dan Pengelolaan Pendidikan*, 5(3). <https://doi.org/10.17977/um065.v5.i3.2025.6>
- International Labour Organization. (2020). *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs*. ILO Publishing.
- Parobi, R., & Maryam, S. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Asal Lombok Timur Menjadi Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Konstanta*, 2(2), 18–34. <https://doi.org/10.29303/konstanta.v2i2.865>
- Ranga, M., & Etzkowitz, H. (2013). Triple Helix Systems: An analytical framework for innovation policy and practice in the Knowledge Society. *Industry and Higher Education*, 27(4), 237–262. <https://doi.org/10.5367/ihe.2013.0165>
- Salamon, L. M. (2018). *Public Administration: Understanding Management*,

- Politics, and Law in the Public Sector (9th ed.). Wadsworth.
- Siallagan, E. E., Maramis, R., & Mamesah, E. (2025). Analisis Kontrak Kerja Alih Daya (Outsourcing) Dalam Perspektif Hukum Kontrak. *Jurnal Fakultas Hukum UNSRAT*, 15(2).
- Sulistyowati, R., Artanti, Y., Utami, D. A., Ramadhani, Y. C., Suharyoto, Panotogomo, A. W., Hidayat, N. R., Hartono, P. G., Saputro, D., Evendy, A., Yakin, A., Rusydi, A., Wibowo, R. A., & Muchlissun, S. (2025). Transformasi Digital Dan Inovasi Dalam Bisnis Manajemen. In *Tahta Media*.
- Sulistyowati, R., Subroto, W. T., Mufida, A., Ainiyah, M. U., Prasetya, A. C., Luthfiyah, A., Ariyati, I. M., Utomo, E. B., Alifia, A., Rizqillah, A. I., & Ismawati, A. F. (2025). *Ekonomi Kreatif dan Kewirausahaan: Pilar Menuju Indonesia Emas 2045*. Tahta Media Group.
- Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2020). *Economic Development* (13th ed.). Pearson Education.
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. Retrieved from <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>

PROFIL PENULIS



Dr. Raya Sulistyowati, S.Pd., M.Pd., CRP®

Penulis menempuh Pendidikan S1 dan S2 dari Universitas Negeri Surabaya (UNESA). Melanjutkan ke jenjang S3 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Malang (UM). Penulis dosen tetap Program Studi S2 Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNESA. Saat ini penulis sebagai sekjen APSIBI juga aktif sebagai motivator dan pendamping/mentor UMKM serta narasumber dalam bidang pendidikan, entrepreneurship, marketing, digital marketing, dan *service excellent*. Penulis juga expert sebagai training dan consulting marketing and entrepreneur. Penulis memiliki sertifikat kompetensi asesor diantaranya pelatihan teknis kompetensi skema bidang Merek, Layanan, Penjualan, *Certified Microsoft Innovative Educator*, *Certificate Professional Competency Training Titled 21ST Century Learning Design by Microsoft Partner*, *Certificate Microsoft Office Specialist*. Penulis mendapatkan sertifikasi kompetensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, Metodologi Instruktur, Sertifikasi *Risk Management*, Pendamping Kewirausahaan, dan Pendamping UMKM, *Certified Risk Professional (CRP)*. Selain sertifikasi, penulis juga sudah menerbitkan buku diantaranya Salesmanship, Pelayanan Prima, Statistik Pendidikan Bisnis, Pendidikan Dan Sumber Daya Manusia: Menggagas Peran Pendidikan Dalam Membentuk Modal Manusia, Pendidikan Kewirausahaan: Membentuk Daya Saing Dan Karakter Bangsa, Membangun Masa Depan Kewirausahaan, Evaluasi Pembelajaran Di Era Society 5.0, Pengantar Teknologi Digital Kewirausahaan, Manajemen Pemasaran, Santripreneurship: Integrasi Nilai-Nilai Islam dalam Ekosistem Kewirausahaan E-Commerce, Dasar-dasar manajemen, Ekonomi Kreatif dan Kewirausahaan, Santripreneur Sebagai Pilar Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan di Indonesia, dan Transformasi Digital dan Inovasi dalam Bisnis Manajemen. Memiliki 65 HAKI meliputi assesment, prototype, video, poster, assesment, e-modul, dan buku serta artikel ilmiah di jurnal nasional dan internasional bereputasi.

Email: rayasulistyowati@unesa.ac.id

BAB 3 PASAR TENAGA KERJA

Trie Sis Biantoro, S.Pd., S.I.K., M.H.

Universitas Negeri Surabaya

A. PENDAHULUAN

Pasar tenaga kerja merupakan salah satu komponen vital dalam perekonomian yang mencerminkan hubungan kompleks antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Di dalam arena ini, interaksi antara berbagai aktor seperti pekerja, pengusaha, pemerintah, dan serikat pekerja menentukan struktur upah, tingkat pengangguran, serta kualitas dan distribusi tenaga kerja. Pemahaman mendalam tentang mekanisme pasar tenaga kerja sangat penting karena berdampak langsung pada pertumbuhan ekonomi dan stabilitas sosial suatu negara.



Gambar 3.1. Pasar tenaga kerja

Sumber : dekodemo.com

Dari perspektif teori ekonomi, analisis pasar tenaga kerja banyak bersumber dari aliran neoklasik. Teori ini menekankan bahwa keseimbangan

pasar tercipta melalui interaksi antara penawaran dan permintaan. Teori penawaran tenaga kerja menyatakan bahwa individu akan menawarkan tenaga kerjanya berdasarkan insentif ekonomi, terutama tingkat upah. Semakin tinggi upah yang ditawarkan, semakin besar pula jumlah individu yang bersedia bekerja, dengan asumsi bahwa faktor-faktor seperti biaya kesempatan dan preferensi pribadi turut berperan. Di sisi lain, teori permintaan tenaga kerja menjelaskan bahwa perusahaan akan merekrut tenaga kerja berdasarkan kemampuan pekerja tersebut untuk menghasilkan output yang bernilai tambah. Pengusaha cenderung mempekerjakan lebih banyak tenaga kerja ketika biaya upah relatif rendah dan produktivitasnya tinggi, sehingga menciptakan keseimbangan antara biaya tenaga kerja dan keuntungan yang dihasilkan (Awaloedin et al., 2024; Sulistyowati, 2021) .

Selain itu, teori marginal produktivitas memberikan penjelasan yang lebih rinci mengenai penentuan upah. Teori ini menyatakan bahwa setiap pekerja dibayar sesuai dengan kontribusi marginalnya terhadap total produksi. Dengan kata lain, tambahan output yang dihasilkan dari penambahan satu unit tenaga kerja menentukan seberapa tinggi upah yang dapat diterima. Penerapan teori ini membantu menjelaskan perbedaan tingkat upah antar sektor atau jabatan, terutama dalam konteks perbedaan keterampilan dan produktivitas.

Peran aktor dalam pasar tenaga kerja sangat beragam. Pekerja sebagai penyedia tenaga kerja mencari peluang yang menawarkan imbalan dan kondisi kerja yang layak. Pengusaha atau perusahaan, di sisi lain, sebagai pihak yang mempekerjakan, berupaya mengoptimalkan produktivitas dengan menyesuaikan jumlah dan kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan. Pemerintah memiliki peran strategis melalui kebijakan ketenagakerjaan, seperti penetapan upah minimum, pengaturan jam kerja, serta program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Kebijakan tersebut tidak hanya bertujuan menciptakan keadilan dan perlindungan bagi pekerja, tetapi juga memastikan efisiensi dan daya saing ekonomi secara keseluruhan. Tak kalah penting, serikat pekerja berfungsi sebagai lembaga perwakilan yang mengadvokasi hak dan kepentingan pekerja, terutama dalam hal negosiasi upah dan kondisi kerja.

Di era globalisasi dan digitalisasi, dinamika pasar tenaga kerja mengalami perubahan signifikan. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah struktur industri, sehingga menimbulkan kebutuhan akan tenaga kerja dengan keterampilan khusus. Digitalisasi juga menciptakan

DAFTAR PUSTAKA

- Acemoglu, D., & Autor, D. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. *Handbook of Labor Economics*, 4, 1043–1171. [https://doi.org/10.1016/S0169-7218\(11\)02410-5](https://doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02410-5)
- Ananta, A., Arifin, E. N., & Hasbullah, M. S. (2015). Dinamika demografi dan implikasinya terhadap pasar tenaga kerja Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 10(1), 1–16. <https://doi.org/10.14203/jki.v10i1.163>
- Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3–30. <https://doi.org/10.1257/jep.29.3.3>
- Awaloedin, M., Hapsawati Taan, M., Trie Sis Biantoro, M., Restiyan Effendi, M., Neno Hamriono, M., Suharto, M., Andi Aris Mattunruang, Ms., Dewi Dirgantari, P., Siswahyudianto, M., Herlina Rasjid, M., Ulfi Pristiana, M., Arifin, Ms., Munawir, M., Drg Pramita Studiviany Soemadijo, M., Raya Sulistyowati, M., Komang Tri Werthi, Mp., Abd Rahman Pakaya, M., Gde Agung Nanda Perwira, Ms. A., Dra Ratnaningsih, M. S., ... Lala Krismawan, M. (2024). DASAR-DASAR MANAJEMEN. Tahta Media.
- Blanchard, O., & Summers, L. H. (1986). Hysteresis and the European unemployment problem. *NBER Macroeconomics Annual*, 1, 15–78. <https://doi.org/10.3386/w1950>
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. *W. W. Norton & Company*.
- Budiyanto, R. (2020). Pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di sektor industri manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 11(2), 123–133. <https://doi.org/10.22212/jekp.v11i2.2020>
- Card, D., & Krueger, A. B. (1994). Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review*, 84(4), 772–793.

- Fauzi, A. (2016). Mobilitas tenaga kerja antarwilayah di Indonesia: Analisis data Sakernas. *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 17(2), 155–168.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Goldin, C., & Katz, L. F. (2008). The race between education and technology. *Harvard University Press*.
- ILO. (2019). *World Employment and Social Outlook: Trends 2019*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/lang-en/index.htm>
- Katz, L. F., & Krueger, A. B. (2016). The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995–2015. *ILR Review*, 72(2), 382–416. <https://doi.org/10.1177/0019793918820008>
- Kurniawati, H. (2018). Hubungan pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja di Indonesia. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Pembangunan*, 18(2), 111–120.
- Nasution, M. Z. (2017). Tingkat pengangguran dan faktor yang mempengaruhinya di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 15(1), 25–35.
- Nugroho, R. A. (2020). Industri 4.0 dan tantangan pasar tenaga kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 17(3), 210–219.
- OECD. (2020). *OECD employment outlook 2020: Worker security and the COVID-19 crisis*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>
- Santoso, B. (2019). Peran pendidikan vokasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Indonesia*, 14(1), 72–81.
- Setiawan, R. (2018). Digitalisasi ekonomi dan dampaknya terhadap pasar tenaga kerja Indonesia. *Jurnal Teknologi dan Pekerjaan Sosial*, 9(2), 45–58.
- Sulistiyowati, R., Maula, F. I., Mahendra, A. M., & A'rasy, F. (2024). Ecosystems and entrepreneurial intention among students: the

mediating role of Islamic values. *Perspektivy Nauki i Obrazovania*, 69(3), 113–129. <https://doi.org/10.32744/pse.2024.3.7>

Sulistyowati. (2021). The effectiveness of the Business Incubator and Entrepreneurial Education in Interest to Start a Business in Vocational School students majoring in Marketing. *Studies in Learning and Teaching*, 2(1), 29–40. <https://doi.org/10.46627/silet.v2i1.61>

Wulandari, S. (2021). Ketimpangan gender dalam pasar tenaga kerja formal di Indonesia. *Jurnal Sosiologi Reflektif*, 15(1), 89–102.

Yuliana, S. (2019). Transformasi struktural dan implikasinya terhadap tenaga kerja sektor informal. *Jurnal Ekonomi dan Studi Pembangunan*, 20(1), 87–95.

PROFIL PENULIS



Trie Sis Biantoro, S.Pd., S.I.K., M.H.

Penulis menyelesaikan pendidikan S1 Pendidikan Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya (UNESA), yang memberinya dasar yang kuat dalam analisis ekonomi dan pengelolaan keuangan. Penulis juga meraih gelar S1 di Ilmu Kepolisian dari Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian, memperkuat pemahamannya tentang aspek operasional dan strategis dalam kepolisian, menyelesaikan pendidikan ke jenjang

S2 Ilmu Hukum Fakultas Hukum di Universitas Dr Soetomo, yang memperluas wawasan dan keahliannya dalam aspek hukum yang relevan dengan tugas kepolisian. Saat ini, penulis sedang menempuh Studi Doktorat Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis di Universitas Negeri Surabaya. Latar belakang pendidikan yang beragam dan komprehensif, penulis memiliki perspektif yang unik dan mendalam dalam pengelolaan sumber daya manusia di institusi kepolisian. Pendidikan ekonomi memungkinkan beliau untuk menganalisis dan mengelola aspek keuangan dengan efektif, sementara latar belakang kepolisian dan hukum memberinya pemahaman yang mendalam tentang operasional dan regulasi yang diperlukan dalam tugas sehari-hari. Di dalam kepolisian, penulis berperan penting dalam merancang dan mengimplementasikan strategi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja, efisiensi, dan profesionalisme anggota kepolisian. Beliau juga berfokus pada pengembangan program-program pelatihan dan pengembangan kompetensi, memastikan bahwa setiap anggota kepolisian memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Penulis memiliki beberapa karya buku serta telah melakukan penerbitan artikel dalam jurnal bereputasi. Penulis memiliki beberapa HKI diantaranya karya penulisan buku, poster, dan karya cipta video. Pendekatan holistik yang diadopsi oleh penulis memungkinkan terciptanya lingkungan kerja yang produktif, adil, dan kondusif bagi pengembangan karir setiap personel, serta memajukan institusi kepolisian secara keseluruhan.

Email: triesisbiantoro1@gmail.com

BAB 4 PERMINTAAN TENAGA KERJA

Helen Parkhurst, M.Si
Universitas Jambi

A. PERMINTAAN TENAGA KERJA

Permintaan tenaga kerja merupakan salah satu aspek krusial dalam dinamika pembangunan ekonomi di suatu negara. Permintaan tenaga kerja menjadikan sebuah kebutuhan dunia usaha, industri, dan sektor publik terhadap individu yang memiliki keterampilan dan kompetensi tertentu untuk menjalankan berbagai aktivitas ekonomi. Tingkat permintaan tenaga kerja tidak hanya mencerminkan kesehatan ekonomi, tetapi juga menjadi indikator penting dalam merancang kebijakan ketenagakerjaan, pendidikan, dan pelatihan. Menurut Ehrenberg dan Smith (2017) permintaan tenaga kerja adalah turunan dari permintaan barang dan jasa oleh tenaga kerja. Hal ini mempunyai arti bahwa pekerja sangat bergantung pada produktivitas dalam menghasilkan output yang dibutuhkan pasar.

Permintaan tenaga kerja atau kesempatan kerja (*demand for labor*) adalah suatu keadaan yang menggambarkan ketersediaan lapangan pekerjaan yang diisi oleh para pelamar pekerjaan. Dapat diartikan bahwa kesempatan kerja adalah lapangan kerja yang tersedia bagi masyarakat yang telah tertampung ataupun belum dalam serapan lapangan pekerjaan. Kesempatan kerja dapat dibedakan menjadi dua golongan, yaitu

1. Kesempatan kerja temporer, yaitu kesempatan kerja yang hanya memungkinkan seseorang bekerja dalam jangka waktu singkat, kemudian menganggur untuk menunggu kesempatan kerja selanjutnya.
2. Kesempatan kerja permanen, yaitu kesempatan kerja yang memungkinkan seseorang bekerja dalam jangka waktu yang panjang sampai ke tahap pensiun atau tidak mampu lagi untuk bekerja.

Hubungan antara permintaan tenaga kerja dan kesempatan kerja bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh perubahan struktural ekonomi. Di Indonesia, misalnya, pertumbuhan ekonomi yang didorong sektor padat modal seperti pertambangan tidak selalu diikuti oleh penciptaan lapangan kerja yang masif (BPS, 2023). Fenomena *skill-biased technological change* (Acemoglu & Restrepo, 2019) semakin memperlebar kesenjangan, di mana permintaan tenaga kerja terampil meningkat sementara pekerja rendah keterampilan kesulitan mendapatkan kesempatan kerja. Tantangan ini diperparah oleh disrupsi teknologi dan pandemi COVID-19, yang mengakibatkan pergeseran permintaan tenaga kerja dari sektor tradisional ke sektor digital dan jasa berbasis pengetahuan.

Dinamika ketenagakerjaan suatu negara, yang mana terjadi ketidakseimbangan antara permintaan tenaga kerja dan kesempatan kerja dapat memicu pengangguran atau kekurangan tenaga kerja terampil. Tenaga kerja yang terampil sangat dibutuhkan sangat ini untuk menunjang kinerja suatu perusahaan. Keputusan akan permintaan tenaga kerja suatu Perusahaan atau pengusaha berkaitan dengan tingkat kesempatan kerja optimal yang diinginkan oleh Perusahaan. Untuk memenuhi kesempatan kerja yang optimal maka perusahaan akan memberikan respon terhadap perubahan upah, biaya modal, tingkat penjualan dan input-input lainnya untuk perkembangan perusahaan.

Permintaan perusahaan terhadap input-input lainnya merupakan turunan (*derived demand*) yang artinya permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja dan capital ditentukan oleh permintaan konsumen terhadap produk perusahaan. Jika permintaan terhadap luaran perusahaan besar, maka permintaan terhadap tenaga kerja dan modal juga besar. Hal ini diakibatkan karena pengusaha melakukan produksi untuk memenuhi permintaan konsumen. Demi mempertahankan tenaga kerja yang digunakan dalam perusahaan, maka perusahaan harus menjaga permintaan barang atau jasa dari masyarakat agar produksi selalu stabil atau meningkat. Untuk menjaga kestabilan akan permintaan barang, maka perusahaan melakukan ekspor, sehingga perusahaan mempunyai kemampuan bersaing baik dalam pasar dalam negeri ataupun luar negeri. Dengan demikian diharapkan permintaan tenaga kerja pada perusahaan dapat di pertahankan. Berikut ditunjukkan kurva permintaan tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Acemoglu, D., & Autor, D. (2011). Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings. *Handbook of Labor Economics*, 4, 1043-1171. Badan Pusat Statistik. (2021). Statistik ketenagakerjaan Indonesia 2022. BPS RI.
- Badan Pusat Statistik. (2019). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2019* [Employment situation report]. BPS
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Survei sosial demografi dampak COVID-19: Adaptasi kerja dari rumah di Indonesia*. BPS
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik ketenagakerjaan Indonesia*. BPS RI
- Blanchard, O. (2021). *Macroeconomics*, 8th ed. Pearson
- Borjas, G. J. (2016). *Labor Economics*, 7th ed. McGraw-Hill.
- Daerobi, A. (2019). *Analisis Permintaan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Mikro*. Universitas Jambi.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2017). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, 14th ed. Routledge.
- Fahmi, M. (2021). *Konomi Informal Dan Dinamika Pasar Tenaga Kerja Di Indonesia*. Deepublish.
- Hicks, J. R. (1932). *The Theory of Wages*. Macmillan.
- International Labour Organization. (2021). *COVID-19 and the Indonesian labour market: Impact and policy response*. https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_767594/lang--en/index.htm
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2020). *Surat edaran nomor 6 tahun 2020 tentang penyelenggaraan kerja dari rumah*.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2021). Laporan evaluasi pelaksanaan program pelatihan vokasi tahun 2020-2021. <https://kemnaker.go.id>
- Kompas. (2021, March 15). *Transformasi Kartu Prakerja dari bantuan sosial ke pelatihan keterampilan digital*. <https://www.kompas.com>
- Krugman, P. & Wells, R. (2018). *Economics*, 5th ed. Worth Publishers

- LPEM FEB UI. (2019). *Skill mismatch in Indonesia's labor market: Survey findings 2019* [Research Report No. 2019-05]. <http://www.lpem.org/repec/lpe/quefts/201905.pdf>
- LPEM FEB UI. (2021). *Digital divide and productivity gap: Urban-rural disparities in Indonesia's WFH adaptation* (Working Paper No. WP/03/2021). <http://www.lpem.org/repec/lpe/quefts/WP032021>.
- Mankiw, N.G. (2020). *Principles of Economics*, 9th ed. Cengage Learning
- Pemerintah Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2020 tentang insentif perpajakan untuk pelatihan kerja daring*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 123. <https://peraturan.go.id>
- Simanjuntak, P. J. (2018). *Ekonomi sumber daya manusia: Teori dan kebijakan*. FE UI Press.
- SMERU Research Institute. (2021). *Evaluasi Dampak Program Kartu Prakerja Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Masa Pandemi* [Policy Brief No. 21-03]. <https://www.smeru.or.id/sites/default/files/publication/pb21-03.pdf>
- Sukirno, S. (2016). *Mikroekonomi: Teori pengantar* (Edisi 3). Rajawali Pers.
- Tambunan, T. (2020). *Perekonomian Indonesia: Tantangan dan peluang di era globalisasi*. Pustaka LP3ES.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2015). *Economic development* (12th ed.). Pearson.
- Varian, H.R. (2014). *Intermediate Microeconomics: A Modern Approach*. 9th ed. W.W. Norton & Company.
- World Bank. (2020). *Indonesia economic prospects: Navigating the pandemic*. <https://www.worldbank.org/en/country/indonesia/publication/indonesia-economic-prospects>
- World Bank. (2021). *Impact evaluation of Indonesia's Kartu Prakerja program: Second wave findings*. <https://www.worldbank.org/en/country/indonesia/publication/kartu-prakerja-impact-evaluation>

PROFIL PENULIS



Helen Parkhurst, M.Si

Penulis adalah lulusan S1 Matematika Universitas Andalas dan S2 Matematika Terapan Institut Pertanian Bogor. Sejak tahun 2022 penulis mulai berkarir menjadi dosen program Ekonomi Pembangunan pada salah satu Perguruan Tinggi Negeri di Provinsi Jambi hingga sekarang.

Email: helenparkhurst@unja.ac.id

BAB 5 PENAWARAN TENAGA KERJA

Assoc Prof DR. Gustian Djuanda, S.E., M.M.

Universitas Nusa Putra

A. PENDAHULUAN

Penawaran Tenaga Kerja merupakan jumlah tenaga kerja yang mampu disediakan oleh pemilik tenaga kerja dalam setiap kemungkinan upah dalam waktu tertentu. Dalam Teori Ekonomi Neo Klasik menyatakan jika upah mengalami peningkatan, maka penawaran tenaga kerja juga mengalami peningkatan. Tenaga kerja berusaha memaksimalkan kepuasan dengan upah atau pendapatan yang diperolehnya. (Elsa Andrisani dan Mike Triani, 2019) Dengan upah ini diharapkan dapat meningkatkan kehidupan mereka. Pertumbuhan penduduk yang terus meningkat menyebabkan banyaknya Angkatan Kerja. Secara tidak langsung juga meningkatkan Penawaran Tenaga Kerja. Namun permasalahan yang dihadapi sekarang adalah banyaknya penawaran tenaga kerja tidak diimbangi dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Perusahaan yang menyerap tenaga kerja akan menyeleksi dengan baik calon pekerjanya salah satunya dengan pendidikan. Meskipun angkatan kerja di Indonesia banyak, namun tidak sesuai dengan kebutuhan kerja. Hal ini berhubungan tidak mendapat pendidikan yang tepat. Bagi tenaga kerja yang tidak memiliki kualitas yang tepat akan tersingkir, sehingga timbul masalah baru yaitu pengangguran. Isu terkait penawaran tenaga kerja adalah banyaknya jumlah angkatan kerja namun tidak diiringi dengan peningkatan kualitas sumber dayanya yang sesuai kebutuhan kerja. Salah satu cara meningkatkan sumberdaya adalah melalui pendidikan yang tepat. Di Indonesia pendidikan yang diperoleh oleh masyarakat belum merata. Sulitnya akses dan tingginya biaya pendidikan menjadi alasan banyak penduduk yang tidak melanjutkan pendidikan mereka. Isu lainnya adalah mengenai upah. Upah menjadi alat motivasi bagi tenaga kerja dalam mencari pekerjaan. Dengan melalui upah mereka bisa meningkatkan kualitas hidup dengan lebih baik lagi. Namun, kenyataannya dengan upah yang diberikan belum bisa memenuhi kebutuhan

para pekerja, karena biaya hidup yang terus meningkat tanpa diiringi kenaikan upah yang signifikan. Untuk mengatasi masalah tersebut, maka pemerintah melalui Kebijakan Upah Minimum dapat mengatasi Masalah Ketenagakerjaan dengan memperbaiki Sistem Upah yang Optimal.

Masalah tenaga kerja adalah masalah yang sangat kompleks dan besar. Kompleks karena masalahnya mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi dengan pola yang tidak selalu mudah dipahami. Besar karena menyangkut jutaan jiwa. Untuk menggambarkan masalah tenaga kerja di masa yang akan datang tidaklah gampang, karena disamping mendasarkan pada angka tenaga kerja di masa lampau, harus juga diketahui prospek produksi di masa mendatang (Maimun Sholeh,2007)

Kondisi kerja yang baik, kualitas output yang tinggi, upah yang layak serta kualitas sumber daya manusia adalah persoalan yang selalu muncul dalam pembahasan tentang tenaga kerja disamping masalah hubungan industrial antara pekerja dengan dunia usaha. Pada bab ini memfokuskan pada Penawaran Tenaga Kerja, sedangkan Permintaan Tenaga Kerja telah dijelaskan pada bab sebelumnya.

B. PENAWARAN TENAGA KERJA

Penawaran tenaga kerja merupakan Fungsi yang menggambarkan hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Sedangkan penawaran terhadap pekerja adalah hubungan antara tingkat upah dengan jumlah satuan pekerja yang disetujui oleh pensuplai untuk ditawarkan.(Aris Ananta,1990) Jumlah satuan pekerja yang ditawarkan disebabkan oleh beberapa faktor antara lain:

1. banyaknya jumlah penduduk
2. presentase penduduk yang berada dalam angkatan kerja,
3. jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja.

Pendapat lain mendefinisikan penawaran tenaga kerja merupakan jumlah usaha atau jasa kerja yang tersedia dalam masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa. (Simanjuntak,1996) Adapun pendapat lain lagi mentatakan Penawaran tenaga kerja adalah Fungsi yang menggambarkan hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. (Arfida,2003) Penawaran tenaga kerja dalam jangka pendek merupakan suatu penawaran tenaga kerja bagi pasar di mana jumlah tenaga kerja keseluruhan

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta,Aris, (1990).Ekonomi Sumber Daya Manusia .Jakarta: Lembaga Demografi FE UI.
- Andrisani, Elsa dan Mike Triani,(2019). Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja Di Indonesia, Jurnal Kajian Ekonomi dan Pembangunan , Volume 1, Nomor 3.
- Arfida,(2003). Ekonomi Sumber Daya Manusia .Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Becker, GS, (1976). The Economic Aproach to Human Behavior, Chicago: The University of Chicago Press.
- Feriyanto, Nur,(2014). Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Khairani, (2010). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja Wanita di Kota Binjai. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Layard,PRG and AA Walters,(1978). Microeconomic Theory, McGraw-Hill Inc.
- Mawadah,Sokhikhatul,(2017).Kurva Penawaran Tenaga Kerja dan Jam Kerja Perempuan,SAWWA,Vol 12, No 3.
- Sholeh,Maimun,(2007). Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja serta Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya Di Indonesia, Jurnal Ekonomi & Pendidikan, Vol 4 No 1.
- Simanjuntak, P. J.,(1996).Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia Jakarta. Lembaga Penerbit FE-UI..

PROFIL PENULIS



Gustian Djuanda

Setelah lulus dari SMA 5 Surabaya Penulis melanjutkan Pendidikan di FE UNSOED dan selesai pada Tahun 1986. Penulis mengikuti Pendidikan Lanjutan Kader Perbankan Institut Bankir Indonesia (PLKP-IBI) pada tahun 1991-1992. Ilmu yang diperoleh bermanfaat untuk mengajar Mata Kuliah Perbankan bahkan sukses bersama Ibu Liliek Gajatri menjadi Finalis Peneliti Muda LIPI-TVRI Tahun 1996. Pada Tahun 1988 dunia perbankan mengalami gejolak moneter, sehingga banyak yang kolaps dan atas saran teman yaitu Bapak Irwansyah Lubis yang menyatakan Mata Kuliah Pajak tidak akan mati selama dunia masih ada, maka Penulis mengambil Kursus Brevet AB di Yayasan Artha Bakti Tahun 1999 dan diberi kesempatan mengajar Mata Kuliah Perpajakan oleh Pimpinan STEKPI . Dua tahun setelah mengajar Mata kuliah Perpajakan dan dengan bekal modul yang dibuat bersama Bapak Irwansyah Lubis yang kebetulan sebagai Penyuluh Dirjen Pajak, maka Penulis mencoba menawarkan Modul Perpajakan yang telah dibuat ke Penerbit Gramedia Pustaka Utama. Buku yang saya terbitkan berbeda dengan buku Pajak yang lain karena menampilkan Pelaporan Pajak berupa SPT , sehingga mempunyai Keunggulan Kompetitif pada waktu itu sehingga Buku Pertama Pelaporan Pajak Penghasilan menjadi masuk 10 Buku Terlaris Versi Kontan Tahun 2002 sampai akhirnya menghasilkan 6 Buku Pajak sampai saat ini . Kemudian Penulis melanjutkan Pendidikan S2 Manajemen UI Tahun 1992 dan lulus Tahun 1995 dengan kepakaran di bidang Manajemen Keuangan khususnya Investasi dan Portfolio sebagai Kajian dalam Tesisnya. Akhirnya S3 Ekonomi Islam dilalui di UIN Jakarta 2005-2010 dengan Disertasi mengenai Penilaian Kinerja Bank Syariah dengan menggunakan Balanced Scorecard dan Berbagai Book Chapter dan Book Monograph telah dihasilkan sebagai salah satu Bahan Referensi para Mahasiswa pada Prodi Manajemen guna meningkatkan keahlian dalam Pengembangan Bisnis baik sebagai Wirausaha maupun sebagai Profesional pada Perusahaan tempat bekerja. Alhamdulillah Penulis juga sempat menjadi

Visiting Lecturer di Islamic Business School College of Business Universiti
Utara Malaysia pada Tahun 20010-2012
Email Penulis: gustian.djuanda@nusaputra.ac.id

BAB 6 ELASTISITAS TENAGA KERJA

Ristiaji Ari Wibowo, S.E., M.M.

Universitas Negeri Surabaya

A. PENDAHULUAN

Dalam dinamika perekonomian modern, tenaga kerja memainkan peran sentral dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Salah satu konsep fundamental dalam ilmu ekonomi tenaga kerja adalah elastisitas tenaga kerja, yang menggambarkan sejauh mana jumlah tenaga kerja yang ditawarkan atau diminta berubah sebagai respons terhadap perubahan faktor-faktor eksternal, seperti tingkat upah, kondisi ekonomi, kebijakan pemerintah, dan perkembangan teknologi. Konsep ini menjadi semakin relevan dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0, di mana fleksibilitas dan adaptabilitas tenaga kerja menjadi faktor kunci dalam memastikan stabilitas pasar kerja (Jamal mirdad & Trinanda Akhbar, 2021).

Elastisitas tenaga kerja dapat dibagi menjadi dua aspek utama, yaitu elastisitas penawaran tenaga kerja dan elastisitas permintaan tenaga kerja. Elastisitas penawaran tenaga kerja menggambarkan bagaimana jumlah tenaga kerja yang bersedia bekerja berubah seiring dengan perubahan tingkat upah dan faktor-faktor lainnya, seperti kebijakan pendidikan dan migrasi tenaga kerja. Sementara itu, elastisitas permintaan tenaga kerja menjelaskan bagaimana perubahan dalam kondisi ekonomi dan teknologi memengaruhi keputusan perusahaan dalam merekrut atau mengurangi jumlah pekerja (Candra, 2013).

Faktor-faktor yang memengaruhi elastisitas tenaga kerja sangat kompleks dan saling berkaitan. Dari sisi penawaran, tingkat pendidikan, keterampilan, mobilitas tenaga kerja, dan kebijakan sosial memainkan peran penting dalam menentukan respons tenaga kerja terhadap perubahan pasar. Sementara dari sisi permintaan, inovasi teknologi, perubahan pola konsumsi, serta regulasi

ketenagakerjaan dapat memengaruhi sejauh mana perusahaan membutuhkan tenaga kerja dalam berbagai sektor industri.

Dalam konteks kebijakan ekonomi, pemahaman mengenai elastisitas tenaga kerja sangat penting bagi pemerintah dan pembuat kebijakan dalam merancang regulasi ketenagakerjaan, program pelatihan, serta kebijakan upah minimum. Jika elastisitas tenaga kerja tinggi, kebijakan perubahan upah minimum yang signifikan dapat berdampak besar pada tingkat pengangguran dan kesejahteraan pekerja. Sebaliknya, dalam sektor dengan elastisitas tenaga kerja rendah, kebijakan yang lebih fleksibel dalam sistem ketenagakerjaan dapat memberikan manfaat yang lebih besar bagi stabilitas ekonomi (Ayuning Agustin, 2021.). Selain itu, elastisitas tenaga kerja juga berkaitan erat dengan tren globalisasi dan perubahan teknologi (Awaloedin et al., 2024). Munculnya otomatisasi dan kecerdasan buatan telah mengubah lanskap pasar kerja secara signifikan, di mana permintaan terhadap tenaga kerja dengan keterampilan tinggi meningkat, sementara pekerjaan yang bersifat rutin dan manual semakin terancam oleh teknologi. Fenomena ini menunjukkan bahwa elastisitas tenaga kerja bukan hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi klasik, tetapi juga oleh dinamika inovasi teknologi yang terus berkembang.

Buku ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai konsep elastisitas tenaga kerja, faktor-faktor yang memengaruhinya, serta implikasi praktisnya dalam kebijakan ekonomi dan strategi perusahaan. Dengan pendekatan teoritis dan analisis empiris, pembaca diharapkan dapat memahami bagaimana elastisitas tenaga kerja memengaruhi berbagai sektor industri dan bagaimana kebijakan yang tepat dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja serta stabilitas ekonomi secara keseluruhan (Firmansyah & Dede, 2022). Melalui pembahasan yang sistematis dan mendalam, buku ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi akademisi, praktisi ekonomi, pengambil kebijakan, serta siapa pun yang tertarik untuk memahami lebih lanjut mengenai hubungan antara tenaga kerja, ekonomi, dan dinamika pasar kerja dalam era modern. Dengan demikian, pemahaman yang lebih baik tentang elastisitas tenaga kerja dapat membantu dalam merancang strategi yang lebih adaptif dan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Awaloedin, M., Hapsawati Taan, M., Trie Sis Biantoro, M., Restiyan Effendi, M., Neno Hamriono, M., Suharto, M., Andi Aris Mattunruang, Ms., Dewi Dirgantari, P., Siswahyudianto, M., Herlina Rasjid, M., Ulfi Pristiana, M., Arifin, Ms., Munawir, M., Drg Pramita Studiviany Soemadijo, M., Raya Sulistyowati, M., Komang Tri Werthi, Mp., Abd Rahman Pakaya, M., Gde Agung Nanda Perwira, Ms. A., Dra Ratnaningsih, M. S., ... Lala Krismawan, M. (2024). DASAR-DASAR MANAJEMEN. Tahta Media.
- Ayuning Agustin, E. (2021). Analisis Elastisitas Permintaan dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM).
- Candra, A. N. (2013). PENGARUH ELASTISITAS PRODUK DOMESTIK BRUTO (PDB) TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA SEKTOR UMKM JURNAL ILMIAH.
- Case, dan Fair. 2005. Prinsip-prinsip Ekonomi Mikro. Edisi VII. Alih Bahasa Barlian Muhamad. Jakarta : PT INDEKS. Departemen Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah. 2012. Data UMKM. <http://depkop.go.id>. Diakses pada 24 Oktober 2012.
- Dewina, Yasinta. 2008. Elastisitas Permintaan dan Penawaran. <http://yasinta.wordpress.com>. Diakses pada 19 November 2012.
- Djojohadikusumo, Sumitro. 1994. Perkembangan Pemikiran Ekonomi, Dasar Teori Pertumbuhan dan Ekonomi Pembangunan. LP3ES. Jakarta.
- Dumairy. 1996. Perekonomian Indonesia. Erlangga, Jakarta. EVIEWS Inc. 2006. EVIEWS 3.1 Program and Application.
- Elvira (2015). TEORI PERMINTAAN (Komparasi Dalam Perspektif Ekonomi Konvensional Dengan Ekonomi Islam). In Jurnal Islamika (Vol. 15).
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Kinerja Kewirausahaan: Literasi Ekonomi, Literasi Digital dan Peran Mediasi Inovasi. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(5), 745–762. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i5.1288>
- Fudjaja, L, 2002. Dinamika Kesempatan Kerja Sektor Pertanian dan Industri di Sulawesi Selatan [Tesis]. Pascasarjana Institut Pertanian Bogor, Bogor.

- Gujarati, Damodar. 1978. *Ekonometrika Dasar*. Erlangga. Jakarta
- Hadriyanti, Winda Ayu. 2010. Analisis Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Malang Tahun 2000 – 2008. *Jurnal. Malang : Universitas Negeri Malang*.
- Harfandi, H., Zulhelmi, Z., & Sonita, E. (2022). The Effect of Entrepreneurship Attitude and Knowledge on Entrepreneurial Intention of Students. *EKONOMIKA SYARIAH: Journal of Economic Studies*, 6(1), 60. <https://doi.org/10.30983/es.v6i1.5562>
- Hasibuan. 1993. *Ekonomi Industri : Persaingan, Monopoli dan Regulasi*. LP3ES. Jakarta.
- Heriyadi. 2012. Peranan UKM Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. <http://h3r1y4d1.wordpress.com>. Diakses pada 19 November 2012
- Hope, Hans Hermann. 2007. *Teori Umum Keynes Dalam Pandangan Missesian*. Edisi Terjemahan. Sanctuary Publishing: Ciputat.
- Kartasapoetra. 1988. *Mikroekonomi I*. Bentang. Yogyakarta.
- Jamal mirdad, A., & Trinanda Akhbar, R. (2021). ANALISIS ELASTISITAS KESEMPATAN KERJA PADA SEKTOR INDUSTRI PENGOLAHAN DI PROVINSI JAWA BARAT ANALYSIS OF EMPLOYMENT ELASTICITY ON INDUSTRY SECTOR IN WEST JAVA 1). <http://jurnal.untidar.ac.id/index.php/REP>
- Kuncoro, H. (1999). Dimensi Kualitatif Keberhasilan Perluasan Kesempatan Kerja; *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol. 14, No. 1: 9-17.
- Kustituantio. 1995. Netralitas perubahan teknologi pada Sektor Industri Pengolahan di Indonesia; *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol. 10, No. 1, September: 55-66
- Mankiw, G. 2003. *Teori Makroekonomi*. Edisi ke-5. Erlangga. Jakarta.
- Rahardjo, D. 1984. *Transformasi Pertanian, Industrialisasi dan Kesempatan Kerja*. Universitas Indonesia Press. Jakarta.
- Rahardjo, D. 1984. *Transformasi Pertanian, Industrialisasi dan Kesempatan Kerja*. Universitas Indonesia Press. Jakarta.
- Safrida. 1999. Dampak Kebijakan Upah Minimum dan Makroekonomi Terhadap Laju Inflasi, Lapangan Kerja Serta Keragaan Permintaan dan Penawaran Agregat. Bogor: Program Pascasarjana Institut Pertanian Bogor.

- Simanjuntak, Payaman J. 1992. Masalah Hubungan Industrial di Indonesia. Depnaker RI. Jakarta.
- Sri Utami, S. (2007). PENGARUH KEPEMIMPINAN DALAM PERUBAHAN ORGANISASI. In Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan (Vol. 7, Issue 2).
- Sudarsono. 1999. Pengantar Ekonomi Mikro. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Sukirno, Sadono. 2003. Pengantar Teori Mikroekonomi. Edisi Ketiga. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sulistyowati, R., Maula, F. I., Mahendra, A. M., Fahrullah, A., Rahayu, W. P., & Ahmad, M. F. (2025). The Role of Islamic Values-Based Entrepreneurship Education and Government Support in Improving Students' Business Success in Islamic Boarding School. *IJORER : International Journal of Recent Educational Research*, 6(1), 238–252. <https://doi.org/10.46245/ijorer.v6i1.760>
- Sulistyowati.R (2021). The effectiveness of the Business Incubator and Entrepreneurial Education in Interest to Start a Business in Vocational School students majoring in Marketing. *Studies in Learning and Teaching*, 2(1), 29–40. <https://doi.org/10.46627/silet.v2i1.61>
- Zakiyatul Miskiyah, Arif Zunaidi, Sodiq Almustofa, & Mahrus Suhardi. (2022). Kebijakan Fiskal dalam Perspektif Ekonomi Makro Islam. *Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 6(1), 69–83. <https://doi.org/10.30762/istithmar.v6i1.33>

PROFIL PENULIS



Ristiaji Ari Wibowo, S.E., M.M.

Penulis seorang Direktur Eksekutif dengan pengalaman lebih dari 9 tahun dalam pengembangan strategi perusahaan, promosi misi organisasi, dan pembentukan tim kepemimpinan tingkat manajerial menengah yang kuat. Berbekal keahlian dalam menangkap peluang pertumbuhan dan membangun hubungan strategis dengan vendor utama serta mitra bisnis, beliau telah mencatatkan rekam jejak pertumbuhan pendapatan tahunan lebih dari 20% selama beberapa tahun terakhir. Saat ini, beliau menjabat sebagai Direktur Konsorsium di PT. Techno Consult Indonesia, memimpin visi strategis perusahaan, serta mengelola hubungan dengan para pemangku kepentingan. Sebelumnya, beliau menjabat sebagai Direktur di PT. Kualita Adara Karya dan berhasil meningkatkan pendapatan sebesar 35% dalam tiga tahun pertama. Selain pengalaman profesionalnya, penulis juga memiliki latar belakang akademik yang solid, dengan gelar MBA dari Binus International dan Sarjana Manajemen dari STIE Kalpataru. Saat ini, beliau tengah menempuh program Doktor (S3) di bidang Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya. Penulis memiliki beberapa keahlian meliputi keterampilan organisasi, negosiasi, analisis, komunikasi, dan pemecahan masalah yang unggul, menjadikannya figur inspiratif di dunia bisnis dan manajemen. Penulis memiliki beberapa sertifikasi profesional yang relevan dalam bidangnya. Penulis memiliki beberapa karya buku serta telah melakukan penerbitan artikel dalam jurnal bereputasi. Penulis memiliki beberapa HKI diantaranya karya penulisan buku, poster, dan karya cipta video. Kombinasi pengalaman profesional, capaian akademik, serta kepemimpinan yang kuat menjadikannya seorang pemimpin yang visioner dan berdedikasi.

Email: ristiaji7@gmail.com

BAB 7 INVESTASI MODAL MANUSIA

Marisa Intan Prawesti, S.Pd.

Universitas Negeri Surabaya

A. PENDAHULUAN

Investasi modal manusia merupakan salah satu faktor fundamental dalam pembangunan ekonomi dan sosial suatu negara. Konsep ini menekankan pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan, kesehatan, dan pengalaman kerja guna meningkatkan produktivitas individu serta daya saing ekonomi secara keseluruhan. Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, investasi modal manusia menjadi instrumen strategis dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif. Sejak pertama kali diperkenalkan oleh para ekonom klasik hingga dikembangkan dalam berbagai teori ekonomi modern, modal manusia telah menjadi objek kajian yang mendalam. Adam Smith dalam *The Wealth of Nations* telah menyinggung pentingnya keterampilan dan keahlian individu sebagai bentuk kapital yang berkontribusi terhadap produktivitas ekonomi. Teori modal manusia kemudian berkembang pesat pada pertengahan abad ke-20 melalui pemikiran Theodore Schultz dan Gary Becker yang menegaskan bahwa investasi dalam pendidikan dan kesehatan dapat meningkatkan kapasitas individu untuk berkontribusi terhadap perekonomian.

Dalam konteks pembangunan ekonomi, investasi modal manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja, inovasi teknologi, dan pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa negara-negara dengan tingkat investasi modal manusia yang tinggi cenderung mengalami pertumbuhan ekonomi yang lebih cepat dan stabil. Oleh karena itu, pengembangan modal manusia menjadi agenda utama dalam berbagai kebijakan ekonomi dan pembangunan, baik di tingkat nasional maupun global. Namun, dalam implementasinya, investasi modal manusia menghadapi berbagai tantangan, seperti kesenjangan akses terhadap pendidikan berkualitas, keterbatasan anggaran publik, serta

disrupsi akibat revolusi industri 4.0 yang mengubah lanskap dunia kerja. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang adaptif dan kebijakan publik yang efektif untuk memastikan bahwa investasi modal manusia dapat memberikan manfaat maksimal bagi individu dan masyarakat.

B. PENGERTIAN DAN KONSEP MODAL MANUSIA

Modal manusia merupakan aspek krusial dalam analisis ekonomi modern yang menitikberatkan pada pengembangan dan pemanfaatan kapasitas individu untuk meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan ekonomi. Konsep ini tidak hanya berorientasi pada akumulasi keterampilan dan pengetahuan semata, tetapi juga mencakup aspek kesehatan, pengalaman, dan inovasi yang berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi berkelanjutan.

Dalam berbagai studi ekonomi, modal manusia sering dikaitkan dengan peningkatan efisiensi tenaga kerja serta dampaknya terhadap daya saing suatu negara di pasar global. Dengan kata lain, investasi dalam modal manusia dianggap sebagai elemen strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif, baik pada tingkat individu, organisasi, maupun negara secara keseluruhan. Untuk memahami lebih lanjut, bagian ini akan membahas definisi modal manusia, perbedaannya dengan modal fisik, serta faktor-faktor utama yang mempengaruhi perkembangannya.



Gambar 7.1. Human Capital
(Sumber: Annisadev, 2024)

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliawan, Y. E., & Paramartha, D. Y. (2024). *Desa Digital Jabar : Katalis untuk Pembangunan Berkelanjutan dan Pencapaian Jabar Society 5 . 0*. 321–343.
- Awaloedin, M., Taan, H., Biantoro, T. S., Effendi, R., Hamriono, N., Suharto, S., Mattunruang, A. A., Dirgantari, P. D., Siswahyudianto, S., Rasjid, H., Pristiana, U., Arifin, A., Munawir, M., Soemadijo, P. S., Sulistyowati, R., Werthi, K. T., Pakaya, A. R., Perwira, A. G. A. N., Ratnaningsih, R., Prihastuty, E. D. R., & Krismawan, L. (2024). DASAR – DASAR MANAJEMEN. Penerbit Tahta Media. Retrieved from <https://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/1030>
- Basmar, E., Purba, B., Damanik, D., Banjarnahor, A. R., Sipayung, P. D., Hutabarat, M. L. P., Astuti, Hendrawati, E., Lie, D., Simanjuntak, M., Sudarmanto, E., Simarmata, H. M. P., & Wisnujati, N. S. (2021). *Ekonomi Bisnis Indonesia*. Yayasan Kita Menulis.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2), 9–49. <https://doi.org/10.1086/258724>
- Flores, E., Xu, X., & Lu, Y. (2020). Human Capital 4.0: a workforce competence typology for Industry 4.0. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 31(4), 687–703. <https://doi.org/10.1108/JMTM-08-2019-0309>
- Galiakberova, A. A. (2019). Conceptual Analysis of Education Role in Economics: The Human Capital Theory. *Journal of History Culture and Art Research*, 8(3), 410. <https://doi.org/10.7596/taksad.v8i3.2256>
- Hasan, M., Sudirman, A., Priyana, I., Ramadonna, Y., Setiowati, R., Nurhidayati, Badrianto, Y., Putra, M. F., Rokhimah, Nuriasari, S., Firdaus, M., & Walenta, A. S. (2023). *HUMAN CAPITAL MANAGEMENT (TEORI DAN APLIKASI): Vol. VI*. CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Hendarmin, H. (2019). Dampak Pertumbuhan Ekonomi, Aglomerasi, dan Modal Manusia Terhadap Ketimpangan Pendapatan Antar Kabupaten/Kota Di Provinsi Kalimantan Barat. *EcceS (Economics, Social, and Development Studies)*, 6(2), 245. <https://doi.org/10.24252/ecc.v6i2.11186>

- Herliawati, R., Julianti, R., & Rachman, I. F. (2024). Strategi pendidikan berkelanjutan di tengah gelombang disrupsi. *Sains Student Research*, 2(3), 267–276.
- Ishigame, K. (2020). Enhancing Learning Through Continuous Improvement: Case Studies of the Toyota Production System in the Automotive Industry in South Africa. In *Workers, Managers, Productivity: Kaizen in Developing Countries* (pp. 1–327). <https://doi.org/10.1007/978-981-15-0364-1>
- Latifah;, & Ngalmun. (2025). Pendidikan Sebagai Sebuah Investasi. *SURPLUS: JURNAL EKONOMIDANBISNIS*, 3, 369–378. <https://doi.org/10.71456/sur.v3i2.1160>
- Lindov, I. (2024). *LEADERSHIP IMPACT ON THE EFFECTIVENESS IN DIGITALISED IT*. 3, 153–158. <https://doi.org/10.35120/sciencej03031531>
- Marseto, I. S., Syamil, A., Frianto, A., Karman, A., Ulfah, F., Wardhani, P. S., Mudjijono, Junitasari, Permatasari, C., Wahidhani, E. H., & Pertiwi, S. D. (2023). *MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA* (pp. 19–35).
- Purba, N., Yahya, M., & Nurbaiti. (2021). Revolusi Industri 4.0 : Peran Teknologi Dalam Eksistensi Penguasaan Bisnis Dan Implementasinya. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 9(2), 91–98.
- Puspasari, S. (2019). Pengaruh Partisipasi Angkatan Kerja Terdidik Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia: Perspektif Modal Manusia. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 16(2), 194–209. <https://doi.org/10.31113/jia.v16i2.500>
- Qin, F., & Kochan, T. A. (2020). *The Learning System at IBM : A Case Study Table of Contents Introduction The Your Learning System at IBM Skills , careers , and HR 3 . 0 – ‘ Skills are the new currency ’ The Your Learning Model – A digital learning marketplace The System in Practice : An*. 1–25.
- Rahman, A. (2024). Kesehatan Mental Pekerja Pelayanan Publik Tantangan Dan Solusi. *Circle Archive*, 1(4), 1–14.
- Siemens. (2021). *Siemens Technical Academy*. Retrieved February 24, 2025, from <https://www.siemens.com/in/en/company/siemens-technical-academy.html>

- Simanjuntak, S. H., & Widodo, W. (2025). Analisis Pengaruh Perubahan Struktural Ekonomi dalam Sistem Multiregional di Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi JIMBE*, 3(1), 28–41.
- SISWAYA, S. S. (2020). *Konsep Pendidikan Berbasis Life Skill (Pentingnya Life Skill & Pendidikan Vokasi)*. Alprin.
- Sodirjonov, M. M. (2020). EDUCATION AS THE MOST IMPORTANT FACTOR OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT. *International Scientific Journal Theoretical & Applied Science*, 84(04), 901–905. <https://doi.org/10.15863/TAS>
- Sulistyowati, R., Subroto, W. T., Mufida, A., Ainiyah, M. U., Prasetya, A. C., Luthfiyah, A., Ariyati, I. M., Utomo, E. B., Alifia, A., Rizqillah, A. I., & Ismawati, A. F. (2025). *Ekonomi Kreatif dan Kewirausahaan: Pilar Menuju Indonesia Emas 2045*. Tahta Media Group
- Wono, H. Y., Supriaddin, N., Amin, F., Indriastuti, Y., Sufa, S. A., Surabaya, U. C., Tinggi, S., Ekonomi, I., Enam, E., Kendari, U. M., Digital, L., Bisnis, I., & Strategi, M. (2020). Media Sosial , Literasi Digital , Dan Inovasi Bisnis. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 77–86.

PROFIL PENULIS



Marisa Intan Prawesti, S.Pd.

Penulis lahir di Sidoarjo, Jawa Timur. Penulis adalah lulusan dari Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya pada Tahun 2024. Saat ini, penulis sedang melanjutkan studi Program Magister Manajemen di Universitas Negeri Surabaya. Penulis memiliki minat yang mendalam dalam bidang manajemen dan pengembangan diri. Penulis telah berpartisipasi dalam berbagai organisasi kemahasiswaan serta proyek penelitian yang berkaitan dengan manajemen bisnis, pemasaran, kepemimpinan, dan kewirausahaan. Penulis juga aktif berkolaborasi menulis artikel penelitian di bidang manajemen, pendidikan, dan kewirausahaan yang telah terbit pada jurnal nasional bereputasi dan jurnal internasional bereputasi. Penulis aktif mengikuti berbagai workshop penulisan, baik yang diselenggarakan secara online maupun offline. Sebagai seorang mahasiswa Program Magister, penulis aktif mengikuti kegiatan seperti boothcamp mengenai Systematic Literature Review, boothcamp Data Mastery, serta bootcamp lainnya yang relevan dengan pengembangan diri.

Email: marisaprawesti@gmail.com

BAB 8 GENDER DIPASAR KERJA

Dwi Hastuti, S.E., M.Sc

Universitas Jambi

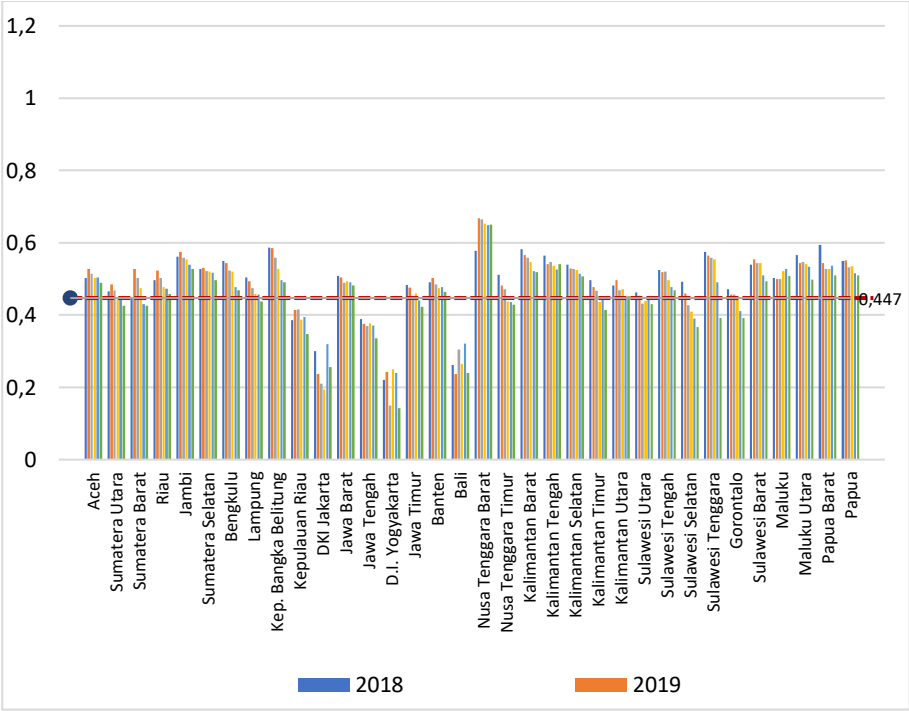
A. PENDAHULUAN

Gender, sebagai konsep, merujuk pada atribut sosial, perilaku, dan peran yang dipahami berkaitan dengan jenis kelamin, yang tidak hanya ditentukan oleh biologis tetapi juga oleh norma dan konstruksi sosial yang ada dalam masyarakat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang mengungkapkan bahwa gender adalah suatu konstruksi budaya yang mencakup peran, harapan, dan stereotip yang diberikan kepada laki-laki dan perempuan (Rahayu et al., 2021; Ryadi & Ardi, 2023). Pengarusutamaan gender dalam pendidikan dapat membantu menciptakan kesetaraan akses dan kesempatan bagi semua gender, yang penting dalam mendorong pemahaman yang lebih inklusif terhadap peran gender dalam masyarakat (Savitri et al., 2024; Sopian, 2023).

B. INDEKS KETIMPANGAN GENDER (IKG) 2023 MENURUT PROVINSI

Keadaan ketimpangan gender juga penting untuk dicermati di seluruh wilayah. Gambar 2 menyajikan indeks ketimpangan gender dari 34 provinsi di Indonesia pada 2022 dan 2023. Secara umum, IKG Indonesia pada 2023 mengalami perbaikan di sebagian besar provinsi di Indonesia. Secara total, 28 dari 34 provinsi mengalami penurunan pada 2023. Sebaliknya, terdapat lima provinsi yang mengalami peningkatan IKG, yaitu Provinsi Kalimantan Tengah dengan kenaikan tertinggi sebesar 0,015 poin, disusul Kalimantan Utara (0,008), Papua (0,003), NTB (0,002), dan Sulawesi Tenggara (0,001). Hanya Provinsi Papua Barat yang tidak mengalami perubahan IKG. Sedangkan penurunan paling signifikan terjadi di Provinsi DI Yogyakarta yang turun 0,098 poin, disusul Bali (0,082) dan DKI Jakarta (0,064). Perubahan IKG di provinsi-provinsi tersebut mempertegas situasi ketimpangan

gender yang secara keseluruhan juga paling rendah di antara provinsi-provinsi lain di Indonesia. IKG DI Yogyakarta 2023 sebesar 0,142, disusul Bali (0,239), dan DKI Jakarta (0,256). Sedangkan IKG tertinggi pada 2023 terdapat di NTB yang mencapai 0,650, disusul Kalimantan Tengah dan Papua Barat dengan IKG masing-masing 0,541 dan 0,537. Kesimpulannya, dari 34 provinsi di Indonesia, terdapat 14 provinsi yang capaian IKGnya lebih baik dibandingkan capaian nasional yang mencapai 0,447 pada 2023. Sementara 20 provinsi lainnya masih kesulitan untuk mencapai angka nasionalnya. Hal ini menunjukkan masih adanya disparitas ketimpangan gender antarprovinsi di Indonesia.



Gambar 8.1. Indeks Ketimpangan Gender (IKG) Provinsi, 2022–2023

Sumber: Berita Resmi Statistik, 2024

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, Indeks Ketimpangan Gender (IKG) Indonesia tercatat sebesar 0,447, mengalami penurunan sebesar 0,012 poin dari tahun sebelumnya yang berada di angka 0,459. Penurunan ini sedikit lebih kecil dibandingkan penurunan IKG pada tahun 2020 yang

DAFTAR PUSTAKA

- Ai, X., Yang, R., & Yang, X. (2023). The Effect of the Spouse's Income on Employment Decisions - a Study Based on Gender Disparities Perspective. *Advances in Management and Applied Economics*, 14(1), 141–163. <https://doi.org/10.47260/amae/1417>
- Alam, T. G., Antony, A. L. N., Hotama, K. V., & Kuswandi, S. S. (2019). Revolusi Industri Keempat: Akhir Dari Buruh Di Seluruh Dunia. *Jurnal Hubungan Internasional*, 12(2), 229. <https://doi.org/10.20473/jhi.v12i2.13311>
- Alamin, Z., Lukman, L., Missouri, R., Annafi, N., Sutriawan, S., & Khairunnas, K. (2022). Penguatan Daya Saing Umkm Melalui Pelatihan Keterampilan Teknologi Di Era Society 5.0. *Taroa: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 112–126. <https://doi.org/10.52266/taroa.v1i2.1235>
- Anas, A., & Damayanti, M. G. A. (2018). Gender Gap Pada Tingkat Partisipasi Kerja Di Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 19(2). <https://doi.org/10.21002/jepi.v19i2.827>
- Anita, R., Salmiah, N., Adino, I., & Abdillah, M. R. (2023). Wanita Di Dewan Perusahaan: Reviu Dan Agenda Penelitian. *Jurnal Akuntansi Kompetif*, 6(1), 127–133. <https://doi.org/10.35446/akuntansikompetif.v6i1.1280>
- Berita Resmi Statistik* (2023). IKG, IPG di Indonesia, didownload pada Link <http://bps.go.id>, Tanggal 16 April 2025
- Berita Pusat Statistik*. (2023). Data IKG dan Proporsi perempuan yang berada di posisi managerial menurut provinsi di Indonesia, didownload pada Link <http://bps.go.id>, Tanggal 16 April 2025
- Bano, R. P., & Mertajaya, J. T. (2022). Inverted U-Shaped: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan Dan Pembangunan Ekonomi Di Indonesia. *Musamus Journal of Economics Development*, 4(2), 54–69. <https://doi.org/10.35724/feb.v4i2.4594>
- Budy Satria, Adi Prastya, Irzon Meiditra, Budi Permana Putra, Dori Gusti Alex Candra, Nurdi Afrianto, Tomy Nanda Putra, & Darmansah. (2024). Sosialisasi Revolusi Industri 4.0 Terhadap Bidang Perkantoran Pada Siswa Jurusan Otkp Di Smks Teknologi Industri Pinggir. *Jurnal Pengabdian Kolaborasi Dan Inovasi IPTEKS*, 2(1), 48–55. <https://doi.org/10.59407/jpki2.v2i1.341>

- Davani, I., & Sulistyaningrum, E. (2023). Pengaruh Digitalisasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Indonesia. *Jurnal Ekonomi Indonesia*, 11(3), 301–316. <https://doi.org/10.52813/jei.v11i3.240>
- Diem, L. T. T. (2023). Informal Employment and Income: A Case Study in Tra Vinh Province. *Journal of Economics Finance and Management Studies*, 06(10). <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i10-08>
- Famelasari, R., & Prastiwi, J. H. (2021). Kepemimpinan Perempuan Dan Tata Kelola Tambang Di Bojonegoro. *Jiip Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(1), 126–147. <https://doi.org/10.14710/jiip.v6i1.10198>
- Herwantono, H., Hasibuan, K., & Judijanto, L. (2023). Pengaruh Revolusi Industri 4.0 terhadap Sistem Hukum dan Kebijakan Penggunaan Dalam Teknologi di Indonesia. *Jurnal Hukum Dan HAM Wara Sains*, 2(10), 973–982. <https://doi.org/10.58812/jhhws.v2i10.709>
- Jamalludin, J. (2024). Tipe Perkawinan Dan Partisipasi Kerja Perempuan. *Seminar Nasional Official Statistics*, 2024(1), 125–132. <https://doi.org/10.34123/semnasoffstat.v2024i1.2050>
- Jayachandran, S. (2021). Social Norms as a Barrier to Women's Employment in Developing Countries. *IMF Economic Review*, 69(3), 576–595. <https://doi.org/10.1057/s41308-021-00140-w>
- Khoirunnisa, N., Putri, S. A., Heriyanto, T., & Akbar, M. (2024). Hukum Perusahaan Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Dalam Kontrak Kerja di Lingkungan Perusahaan: Analisis Perspektif Ketenagakerjaan. *Indonesian Journal of Law and Justice*, 1(4), 9. <https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2701>
- Kireyeva, A. A., Kenzhegulova, G., & Rajkhan, O. (2021). Gender Equality and Women Participation in Government: The Case of Kazakhstan. *The Economy Strategy and Practice*, 16(2), 197–205. <https://doi.org/10.51176/1997-9967-2021-2-197-205>
- Lestari, L., Rahmawati, I., & Ihsan, M. (2023). Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Islam Di SMA Muhammadiyah Pamijahan Bogor. *Jurnal Kajian Islam Modern*, 9(02), 78–83. <https://doi.org/10.56406/jkim.v9i02.294>
- Mayasari, F., Cendani, K. R., & Anggraeni, R. D. (2023a). Jaringan Pemimpin Perempuan pada Perusahaan Formal: Perspektif Lingkungan Akademisi. *Journal of Business Management*, 1(2), 53–59.

<https://doi.org/10.47134/jobm.v1i2.9>

- Mayasari, F., Cendani, K. R., & Anggraeni, R. D. (2023b). *Jaringan Pemimpin Perempuan Pada Perusahaan Formal: Perspektif Lingkungan Akademisi*. 1(2), 53–59. <https://doi.org/10.47134/jobm.v1i2.9>
- Nasa, A. F., Susanti, M., Sembiring, L. S., Fahmy, R., Rusli, M., Rahayuningsih, T., Oktari, S., & Kurnianto, Y. (2022). Kepercayaan Diri Generasi Z Indonesia Memasuki Dunia Kerja: Gambaran Self-Perceived Employability. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 6(2), 188–205. <https://doi.org/10.25077/jip.6.2.188-205.2022>
- Nuraeni, Y., & Lilin Suryono, I. (2021). Analisis Kesenjangan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 68–79. <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>
- Nuraeni, Y., & Suryono, I. L. (2021). Analisis Kesenjangan Gender Dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Nakhoda*, 20(1). <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>
- Omran, E. A. M., & Bilan, Y. (2023). The impact of fiscal policy on female labor force participation in Egypt. *Problems and Perspectives in Management*, 21(4), 361–369. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(4\).2023.28](https://doi.org/10.21511/ppm.21(4).2023.28)
- Rahayu, M., Pasaribu, R. E., & Christomy, T. (2021). Stereotip Gender Dan Resistensi Perempuan Dalam Novel Gadis Kretek Karya Ratih Kumala. *Kelasa*, 16(2), 259–274. <https://doi.org/10.26499/kelasa.v16i2.226y>. (2021). Stereotip Gender Dan Resistensi Perempuan Dalam Novel Gadis Kretek Karya Ratih Kumala. *Kelasa*, 16(2), 259–274. <https://doi.org/10.26499/kelasa.v16i2.226>
- Reichelt, M., Makovi, K., & Sargsyan, A. (2020). The Impact of COVID-19 on Gender Inequality in the Labor Market and Gender-Role Attitudes. *European Societies*, 23(sup1), S228–S245. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1823010>
- Ryadi, R. A. V. M., & Ardi, R. (2023). Gambaran Identitas Virtual: Studi Kasus Gender Swap Dan Seksualitas Pada Pemain Original Character Role-Player. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (Brpkm)*, 3(1), 72–83. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v3i1.49040>
- Savitri, F. N., Waty, E. R. K., Nurrisaliah, M., Adillia, A., Ramadhanti, T., &

- Marwiyanti, H. (2024). Implementasi Pengarusutamaan Gender Dalam Sistem Pendidikan Di Desa Purnajaya, Kecamatan Indralaya Utara. *Jurnal Pendidikan Non Formal*, 1(3), 1–10. <https://doi.org/10.47134/jpn.v1i3.363>
- Siahaan, T., Terminanto, A. A., Haryanti, E., Harini, H., & Hikmah, D. (2024). *Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Keberagaman dan Inklusivitas di Perusahaan Asuransi*. 4(5), 1–12.
- Sofa, W. A., & Eschachasthi, R. (2024). Digital Adoption and Women in the Labor Market: Indonesia's Case. *Journal of Developing Economies*, 9(1), 65–83. <https://doi.org/10.20473/jde.v9i1.39475>
- Sopian, H. (2023). Tantangan Gender Dalam Pendidikan Islam Di Pulau Lombok. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 4(05), 514–527. <https://doi.org/10.59141/japendi.v4i05.1844>
- Sucipto, K. R. (2021). *Analisis Kedudukan Hak Asasi Manusia Pekerja Di Tempat Kerja*. 1(3), 89–97. <https://doi.org/10.56393/nomos.v1i3.573>
- Sumadi, M. I. T. B. N., Putra, R., & Firmansyah, A. (2022). Peran Perkembangan Teknologi Pada Profesi Akuntan Dalam Menghadapi Industri 4.0 Dan Society 5.0. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 2(1), 56–68. <https://doi.org/10.54957/jolas.v2i1.162>
- Ussyarovi, A., & Siskarossa Ika Oktora. (2023). Proporsi Perempuan yang Bekerja pada Posisi Manajerial di Indonesia Tahun 2015-2021: Pendekatan Feasible Generalized Least Square. *Jurnal Statistika Dan Aplikasinya*, 7(1), 62–73. <https://doi.org/10.21009/jsa.07106>
- Wahyuni, S., Lestari, M. C. D., Sartika, D. S., & Sulasmi, S. (2023). *Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Di Pondok Pesantren*. 1(2), 161. <https://doi.org/10.30983/surau.v1i2.7070>
- Wiyanto, N., Chudra, G., & Yohannis, A. (2023). Penyusunan IT Balanced Scorecards Untuk Pengaturan Kerja Di Industri Kreatif. *Satin - Sains Dan Teknologi Informasi*, 9(2), 60–69. <https://doi.org/10.33372/stn.v9i2.1011>

PROFIL PENULIS



Dwi Hastuti, S.E., M.Sc

Dwi Hastuti, Lahir 22 September 1991 di Bungo Tebo Provinsi Jambi. Telah menempuh pendidikan Sarjana Strata 1 (S-1) pada Program Studi Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi pada Tahun 2009. Melanjutkan Pendidikan Magister of Science Strata 2 (S-2) pada program studi Ilmu Ekonomi di Universitas Gadjah Mada pada Tahun 2013. Aktif

di dunia kerja sejak kuliah dimulai dengan terlibat penelitian lapangan dengan Badan Penelitian dan pengembangan daerah (Balitbangda), BAPPEDA, BKKBN, DPMPTSP, KOMINFO, BALITBANG dan menulis beberapa buku. Saat ini aktif sebagai Dosen pada Program Studi Ekonomi Pembangunan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi. Berbagai penelitian yang telah dilakukan dan dipublikasi (Buku & Artikel) pada Jurnal internasional bereputasi (Scopus) & Jurnal Nasional terindeks Sinta.

Scopus.ID: 5851713710

WoS.ID: AAB-3766-2022

ResearchGate: <https://www.researchgate.net/profile/Dwi-Hastuti>

ORIC.ID: <https://orcid.org/0000-0001-5768-5707> googlescholar.ID:

gtJrwuAAAAAJ; SintaID: 6171509

E-mail: dwiastuti@unja.ac.id

Alamat website : Riset UNJA

IG @dwi.hastuti.980

 Dwi Hastuti

BAB 9 KESEMPATAN KERJA

Ir. Dwijo Saputro, S. Hut, M.P

Universitas Negeri Surabaya

A. PENDAHULUAN

Kesempatan kerja merupakan salah satu pilar utama dalam perekonomian modern dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Tidak hanya berperan sebagai sumber penghasilan bagi individu, kesempatan kerja juga menjadi fondasi bagi stabilitas sosial dan kemajuan ekonomi secara menyeluruh. Lebih dari sekadar penyediaan lapangan pekerjaan, kesempatan kerja mencakup aspek kualitas pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan yang layak, memberikan perlindungan hukum, serta kondisi kerja yang aman dan sehat. Selain itu, kesempatan kerja harus sesuai dengan kompetensi dan keahlian tenaga kerja agar potensi individu dapat dioptimalkan secara maksimal, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efisiensi di berbagai sektor ekonomi. Aspek keberlanjutan menjadi penting dalam konteks kesempatan kerja, mengingat pekerjaan yang terus ada dan berkembang seiring waktu menjadi penopang pertumbuhan ekonomi jangka panjang dan mencegah terjadinya pengangguran struktural. Konsep kesempatan kerja yang berkualitas ini memiliki implikasi signifikan terhadap kesejahteraan individu dengan memberikan pendapatan yang memadai dan stabilitas sosial serta menjadi pendorong utama pertumbuhan ekonomi suatu negara melalui peningkatan konsumsi, pengurangan kemiskinan, dan pembangunan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Menurut International Labour Organization (ILO), kesempatan kerja yang layak atau “*decent work*” mencakup pekerjaan yang produktif dan menghasilkan pendapatan yang adil, memberikan keamanan di tempat kerja, menjamin hak-hak pekerja, serta menyediakan perlindungan sosial yang memadai bagi pekerja dan keluarganya (ILO, 2021). Pendekatan ini menekankan bahwa kesempatan kerja bukan hanya soal kuantitas lapangan

kerja, tetapi juga kualitas yang mampu meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan pekerja secara menyeluruh.

Dalam konteks globalisasi dan digitalisasi yang semakin pesat, struktur pasar tenaga kerja mengalami perubahan yang dinamis dan kompleks. Digitalisasi, otomatisasi, dan kecerdasan buatan telah mengubah pola kerja dan kebutuhan keterampilan, menimbulkan tantangan dalam penyelarasan kompetensi tenaga kerja dengan tuntutan pekerjaan baru. Sebuah studi oleh Diyah (2022) menunjukkan bahwa meskipun teknologi dapat menggantikan beberapa pekerjaan, mereka juga menciptakan peluang baru yang memerlukan keterampilan yang berbeda. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kapasitas pendidikan dan pelatihan vokasional yang relevan agar tenaga kerja dapat beradaptasi dan tetap produktif dalam lingkungan kerja yang terus berubah.

Kesempatan kerja yang inklusif dan merata menjadi kunci penting dalam mengurangi kesenjangan sosial dan ekonomi. Ketidakesetaraan akses terhadap kesempatan kerja seringkali memperkuat siklus kemiskinan dan marginalisasi kelompok tertentu, seperti perempuan, penyandang disabilitas, dan minoritas etnis. Menurut penelitian oleh Lavanya Gakhar (2024), jika perempuan dapat berpartisipasi dalam angkatan kerja dengan tingkat yang sama seperti laki-laki, PDB global dapat meningkat sebesar \$28 triliun pada tahun 2025. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan kesempatan kerja harus menempatkan aspek keadilan dan inklusivitas sebagai prioritas utama agar seluruh lapisan masyarakat dapat menikmati manfaat dari kemajuan ekonomi.

Ketersediaan lapangan kerja yang berkualitas juga berkaitan erat dengan stabilitas sosial dan politik suatu negara. Tingkat pengangguran yang tinggi atau kondisi pekerjaan yang tidak adil dapat memicu ketidakpuasan sosial, meningkatkan risiko konflik, dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi negara. Sebuah penelitian oleh (Prawesti Ningrum et al., 2024) menunjukkan bahwa negara-negara dengan tingkat pengangguran yang tinggi cenderung mengalami peningkatan ketidakpuasan sosial dan protes, yang dapat mengganggu stabilitas politik. Sebaliknya, tenaga kerja yang produktif dan terpenuhi hak-haknya dapat menjadi fondasi bagi pembangunan yang berkelanjutan dan harmonis.

Dalam upaya menciptakan kesempatan kerja yang berkualitas dan berkelanjutan, diperlukan peran sinergis antara pemerintah, sektor swasta, lembaga pendidikan, dan masyarakat sipil. Kebijakan yang proaktif dan

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., Nur'aini, S., Nazla, L., Hanapiah, S., Marlina, L., & History, A. (2023). Tantangan Dan Peluang Dalam Dunia Kerja. In *Journal Of Economics And Business* (Vol. 1, Issue 1).
- Arsakiyana, D., & Sulistyowati, R. (2022). Pengaruh Pembelajaran Kewirausahaan, Entrepreneurial Traits, Dan Literasi Digital Terhadap Rintisan Bisnis Mahasiswa. *Jurnal Ecogen*, 5(2), 182. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i2.12958>
- Azhari, A., Kamaruddin, K., & Simahatie, M. (2024). Strategi Penciptaan Lapangan Kerja Pada Sektor Umkm Di Indonesia. *Jurnal Ekonomika*, 16(1), 19–25. <https://doi.org/10.51179/eko.v16i1.2655>
- Bps. (2023). Keadaan Angkatan Kerja Di Indonesia Agustus 2023. <https://www.bps.go.id/publication/2023/12/08/f8c567805aa8a6977bd4594a/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2023.html>
- Caroline, A., Kornarius, Y. P., & Gunawan, A. (2023). Kompetensi Teknologi Informasi Pada Perusahaan Di Industri Jasa, Manufaktur Dan Retail. In *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis* (Vol. 14).
- Diyah, I., Arifah, C., Nusantara, U. B., & Surabaya, U. N. (2022). Job Replacement Artificial Intelligence Di Industri Jasa: Tinjauan Pustaka Sistematis. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Dwijo, S., Supardi, S., & Marwanti, S. (2020). Analisis Kelayakan Finansial Pengusahaan Kayu Sengon (*Paraserianthes Falcataria*) Dengan Pola Tanam Agroforestry di Kabupaten Magetan. *Jurnal Penelitian Sosial Dan Ekonomi Kehutanan*, 17(1), 29–37. <https://doi.org/10.20886/jpsek.2020.17.1.29-37>
- Ginting, A. L. (2020). Dampak Angka Harapan Hidup Dan Kesempatan Kerja Terhadap Kemiskinan. *Ecces (Economics, Social, And Development Studies)*, 7(1), 42. <https://doi.org/10.24252/ecc.v7i1.13197>
- Ilo. (2021). *World Employment And Social Outlook: Trends 2021*. <https://www.ilo.org/publications/world-employment-and-social-outlook-trends-2021>
- Kemendikbudristek. (2022). Kementerian Pendidikan Dasar Dan Menengah. <https://www.kemdikbud.go.id/>

- Lavanya Gakhar. (2024). The Role Of Women In Driving Economic Growth: A Global Perspective. *Innovative Research Thoughts*, 10(3), 88–98. <https://doi.org/10.36676/Irt.V10.I3.1463>
- Maryati, S. (2023). *Economica Dinamika Pengangguran Terdidik: Tantangan Menuju Bonus Demografi Di Indonesia*.
- Pmo Prakerja. (2023). Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia Prakerja Sustainable Development Goals Snapshot Report. [www.Prakerja.Go.Id](http://www.prakerja.go.id)
- Prawesti Ningrum, E., Endah Nursyamsi, S., Siregar, N., & Bhayangkara Jakarta Raya, U. (2024). Faktor Terkait Kesenjangan Ekonomi Dan Kesejahteraan (Vol. 7, Issue 2). <http://ejurnal.unim.ac.id/index.php/prive>
- Ridho, A. (2023). Peran Guru Akidah Akhlak Dalam Penguatan Pendidikan Karakter Di Era Revolusi Industri 4.0. *Journal Creativity*, 1(1), 63–71. <https://doi.org/10.62288/Creativity.V1i1.7>
- Satriawan, D. (2024). Elastisitas Kesempatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota Dan Menurut Sektor Di Provinsi Aceh Tahun 2012-2017. *Tataloka*, 26(1), 30–45. <https://doi.org/10.14710/Tataloka.26.1.30-45>
- Suci Reffandi, K., & Sulistyowati, R. (2024). Pengaruh Entrepreneurial Education Terhadap Entrepreneurial Intention Pada Siswa Smk Bisnis Daring Dan Pemasaran (Bdp). 8(1). <https://doi.org/10.26740/jpeka.v8n1.p1-15>
- Sulistyowati, R., Pd, S., Pd, M., Artanti, Y., Dian, M. S., Utami, A., Sos, S., Ap Yesa, M., Ramadhani, C., Suharyoto, M. M., Aam, M. M., Panotogomo, W. ', Sos, M., Novi, R., Hidayat, S., Sos, M. M., Powell, G., Hartono, S. M., Saputro, R. I. D., ... Saif Muchlissun, M. M. (2025). *Transformasi Digital Dan Inovasi Dalam Bisnis Manajemen*.
- Unctad. (2024). *World Investment Report 2024*.
- World Bank. (2022). *Keterampilan & Pengembangan Tenaga Kerja*. <https://www.worldbank.org/en/topic/skillsdevelopment>

PROFIL PENULIS



Ir. Dwijo Saputro, S. Hut, M.P, merupakan Kepala Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Madiun di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur sejak tahun 2023. Dengan latar belakang pendidikan yang kuat, penulis meraih gelar Magister Agribisnis dari Universitas Sebelas Maret Surakarta pada tahun 2019, setelah sebelumnya menyelesaikan pendidikan Sarjana di Institut Pertanian Stiper (INSTIPER) Yogyakarta dengan jurusan Budidaya Hutan pada tahun 2004.

Sebagai seorang profesional yang sepenuhnya mengabdikan diri dalam bidang kehutanan, penulis memiliki pengalaman lebih dari 14 tahun dalam kepegawaian sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Saat ini, penulis memegang pangkat IV/a - Pembina, yang menunjukkan dedikasi dan komitmennya dalam melayani masyarakat dan lingkungan. Dalam perjalanan karirnya, penulis telah menjabat di berbagai posisi strategis, termasuk sebagai Kepala Sub Bagian di Dinas Kehutanan Wilayah Madiun dan Kepala Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Bojonegoro. Penulis juga aktif dalam pengembangan diri melalui berbagai pelatihan dan diklat, termasuk Diklat PIM Tingkat III dan pelatihan kepemimpinan lainnya. Keterlibatannya dalam pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kompetensinya sebagai seorang administrator, tetapi juga memperkuat kemampuannya dalam mengelola sumber daya alam dan lingkungan hidup. Dalam bidang penelitian, penulis telah berkontribusi dalam berbagai proyek yang berfokus pada pengelolaan hutan berkelanjutan dan konservasi lingkungan. Penulis juga aktif berpartisipasi sebagai pemakalah di seminar-seminar nasional dan internasional, serta menjadi narasumber dalam workshop dan lokakarya yang berkaitan dengan kehutanan dan pengelolaan sumber daya alam. Beberapa topik yang telah dibahas oleh penulis meliputi pengelolaan hutan, kebijakan kehutanan, dan peran ASN dalam pembangunan berkelanjutan. Selain itu, penulis memiliki komitmen yang tinggi terhadap pengabdian masyarakat, dengan terlibat dalam berbagai program yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya pelestarian lingkungan. Penulis percaya bahwa pendidikan dan penyuluhan kepada masyarakat adalah kunci

untuk mencapai keberlanjutan dalam pengelolaan sumber daya alam. Dengan dedikasi dan komitmen yang tinggi, penulis terus berupaya untuk berkontribusi dalam pengembangan sektor kehutanan di Indonesia. Penulis berharap dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat dan lingkungan melalui berbagai inisiatif dan program yang dijalankannya.

Email: dwisyahputra073@gmail.com

BAB 10 UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR)

**Saif Muchlissun, S.Sos., M.M.
Universitas Negeri Surabaya**

A. PENDAHULUAN

Upah Minimum Regional (UMR) merupakan salah satu instrumen kebijakan ketenagakerjaan yang sangat penting dalam sistem pengupahan di Indonesia. Dalam lima tahun terakhir, dinamika penetapan UMR telah menjadi perhatian utama berbagai pihak, mulai dari pemerintah, pengusaha, hingga pekerja dan serikat buruh. Perkembangan ini tidak hanya mencerminkan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, tetapi juga menandai tantangan dalam menjaga keseimbangan antara perlindungan pekerja dan keberlangsungan dunia usaha.

Fenomena kenaikan UMR selama periode 2019 hingga 2024 menunjukkan pola yang cukup kompleks. Pada awal periode tersebut, kenaikan upah minimum relatif stabil dan moderat, seiring dengan kondisi ekonomi nasional yang masih tumbuh secara konsisten. Namun, pandemi COVID-19 yang melanda dunia sejak awal 2020 memberikan dampak signifikan terhadap perekonomian Indonesia. Banyak sektor usaha mengalami tekanan berat, sehingga pemerintah dan pemangku kepentingan mengambil kebijakan penyesuaian upah minimum yang lebih hati-hati untuk menjaga kelangsungan usaha dan mencegah pemutusan hubungan kerja secara masif. Memasuki masa pemulihan ekonomi pasca pandemi, pemerintah kembali mendorong kenaikan UMR yang lebih signifikan sebagai upaya untuk mengembalikan daya beli pekerja dan mendukung pertumbuhan ekonomi domestik. Namun, kenaikan ini juga menimbulkan perdebatan, terutama di kalangan pengusaha yang merasa terbebani oleh biaya produksi yang meningkat. Di sisi lain, pekerja dan serikat buruh menuntut upah yang layak

agar dapat memenuhi kebutuhan hidup yang semakin meningkat, terutama di tengah inflasi dan kenaikan harga kebutuhan pokok.

Selain itu, perbedaan kondisi ekonomi dan sosial antar daerah menyebabkan variasi yang cukup besar dalam penetapan UMR di tingkat provinsi dan kabupaten/kota. Daerah dengan tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan biaya hidup yang lebih mahal, seperti DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Bali, menetapkan upah minimum yang lebih tinggi dibandingkan daerah lain. Hal ini menunjukkan pentingnya penyesuaian kebijakan pengupahan berdasarkan karakteristik dan kebutuhan lokal. Penetapan UMR di Indonesia didasarkan pada kerangka hukum yang jelas dan melibatkan berbagai pihak melalui Dewan Pengupahan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota. Proses ini mempertimbangkan berbagai faktor, seperti kebutuhan hidup layak, inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan produktivitas tenaga kerja, sehingga kebijakan upah minimum diharapkan dapat memberikan perlindungan sosial sekaligus menjaga iklim investasi yang kondusif.

Bab ini akan membahas secara mendalam mengenai pengertian dan konsep UMR, perbedaan antara UMR, UMP, dan UMK, dasar hukum penetapan, faktor-faktor yang mempengaruhi, dampak terhadap pengusaha dan pekerja, serta perbandingan UMR di berbagai provinsi di Indonesia. Dengan pemahaman yang komprehensif, diharapkan pembaca dapat mengerti kompleksitas dan pentingnya kebijakan upah minimum dalam mendukung pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan..

B. PENGERTIAN DAN KONSEP UPAH MINIMUM REGIONAL

Upah merupakan salah satu aspek krusial dalam dunia kerja yang berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, kesejahteraan pekerja/buruh mencakup pemenuhan kebutuhan jasmaniah dan rohaniah. Hal ini menunjukkan bahwa upah tidak hanya sekadar imbalan finansial, tetapi juga berkaitan erat dengan kualitas hidup dan lingkungan kerja yang sehat. Dalam konteks ini, upah yang adil dan layak menjadi fondasi bagi terciptanya kesejahteraan yang berkelanjutan.

Upah yang diterima oleh pekerja sangat mempengaruhi kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dengan upah yang cukup,

DAFTAR PUSTAKA

- Albab, U., Ilmiah, J., Vol, M., & History, A. (2025). *Analisis Pengaruh Laju Pertumbuhan Ekonomi , Upah Minimum Regional Dan Pengangguran Terhadap Tingkat Kemiskinan Di Sumatera Utara Tahun 2001 – 2021*. 4(5), 1333–1357.
- Aprilsesa, T. D., Tahir, M., Aminah, S., & Marnita, M. (2023). Tinjauan Hukum Pemberian Upah Pada Buruh Dibawah Upah Minimum Provinsi. *AL-MANHAIJ: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam*, 5(1), 585–592. <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v5i1.1997>
- Aprilya, I., & Juliprijanto, W. (2022). Pengaruh Jumlah Penduduk, Umr, Dan Tpt Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 469–482. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.238>
- Carolinsa, A. P., Hasbi, M., & Syam, M. (2024). *Perlindungan Hukum bagi Karyawan Notaris yang Menerima Upah di Bawah Upah Minimum di Kota Pekanbaru*. 4(6), 2054–2070.
- Daniel, H., Tairas, F., & Lie, G. (2024). *Penyelesaian Perselisihan Hak Upah Pekerja Berdasarkan Hukum Di Indonesia*. 5(2), 837–844.
- Furguson, F., & Lie, G. (2024). *Pemberian Upah Proses Terhadap Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak*. 5(1), 323–335.
- Ghofur, R. A. (2019). Pengupahan dalam Sistem Upah Indonesia dan Islam. *Al- 'Adalah*, 15(2), 263. <https://doi.org/10.24042/adalah.v15i2.2623>
- Idris, M. (2025, January 12). *Gaji UMR Magetan 2025 dan Kenaikannya 5 Tahun Terakhir*. Retrieved from Kompas.com: <https://money.kompas.com/read/2025/01/12/141100526/gaji-umr-magetan-2025-dan-kenaikannya-5-tahun-terakhir>
- Insana, N., & Ahmad Kafrawi Mahmud. (2021). Dampak Upah, Pendidikan, dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Takalar. *Buletin of Economic Studies (BEST)*, 1(January), 47–57. <https://doi.org/10.24252/best.v1i1.19998>
- Kiha, E. K., Seran, S., & Seuk, G. (2021). Pengaruh Inflasi, Produk Domestik Regional Bruto Dan Upah Minimum Regional Terhadap Indeks Pembangunan Manusia Propinsi Nusa Tenggara Timur. *INVEST : Jurnal*

- Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 41–56.
<https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.128>
- Nilam, W., Br, S., Mentari, H., Purba, S., Armando, A., & Tiara, P. (2025). *Analisis Pengaruh Angkatan Kerja , Upah Minimum Kabupaten / Kota (UMK) Terhadap Jumlah Penduduk Yang Bekerja di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2018-2021*. 2(1), 427–431.
- Pratiwi, R. C., & Hoesin, S. H. (2022). Perlindungan Hak Pekerja Terkait Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Kota. *Palar | Pakuan Law Review*, 8(1), 541–551. <https://doi.org/10.33751/palar.v8i1.5256>
- Rahman, R., Sudiarjo, A., & Sumaryana, Y. (2024). Prediksi Upah Minimum Provinsi 10 Tahun Kedepan Dengan Menggunakan Model Polynomial Regression. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 8(4), 7666–7673. <https://doi.org/10.36040/jati.v8i4.9889>
- Rahmawati, N., Prasetyanto, P. K., & Islami, F. S. (2022). Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (Ipm), Upah Minimum Regional (UMR), Dan Tingkat Pengangguran Terbuka Terhadap Jumlah Penduduk Miskin Di Indonesia Tahun 2017-2021 (Studi Kasus 34 Provinsi Di Indonesia). *Convergence: The Journal of Economic Development*, 4(1), 19–31. <https://doi.org/10.33369/convergencejep.v4i1.23358>
- Sahil, D., Syahwier, C. A., Sembiring, S. A., & Sari, R. L. (2023). Analisis Pengaruh Upah Minimum Regional, Investasi, Dan Jumlah Penduduk Terhadap Kesempatan Kerja Di Sumatera Utara. *PRIMER : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.55681/primer.v1i1.22>
- Ti, B., & Khasanah, U. (2025). *Determinasi Faktor Ekonomi Terhadap Upah Minimum di Jawa Timur Determinasi Faktor Ekonomi Terhadap Upah Minimum di e-ISSN : 2809-8862 Jawa Timur Bintis Ti ' anatud Diniati , Uswatun Khasanah*. 15.

PROFIL PENULIS



Saif Muchlissun, S.Sos., M.M.

Penulis lahir di Magetan tahun 1972, Penulis adalah seorang yang aktif sebagai Kepala Dinas Lingkungan Hidup & Pangan Kabupaten Magetan. Dengan latar belakang akademis yang kuat, penulis menyelesaikan pendidikan S1 di bidang Sarjana Ilmu Administrasi Negara di Universitas Merdeka Madiun dan kemudian melanjutkan akademisnya dan mendapat gelar S2 Magister Manajemen di Universitas Gajayana. Saat ini, sedang menempuh program S3 Doktoral Manajemen di Universitas Negeri Surabaya, yang mencerminkan komitmennya terhadap pengembangan diri dan pengetahuan di bidang manajemen. Pengalamannya sebagai Kepala Dinas Lingkungan Hidup & Pangan dapat memberikan pandangan praktis yang sangat berguna dalam proses belajar di tingkat doktoral, sehingga dapat mengaitkan teori dan konsep manajemen yang dipelajari dengan tantangan nyata yang dihadapi saat di lapangan.

Sebagai seorang praktisi dan akademisi, Penulis memiliki ketertarikan yang mendalam terhadap tema inovasi dan teknologi dalam manajemen. Melalui buku ini, beliau berharap mampu memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih baik mengenai penerapan inovasi dan teknologi dalam praktik manajemen berkelanjutan, serta bagaimana hal tersebut dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Penulis juga berharap bahwa buku ini dapat menjadi sumber inspirasi dan referensi yang bermanfaat bagi para pembaca khususnya pemimpin dan pengelola organisasi dalam menghadapi tantangan di era digital yang terus berkembang.

Email: smuchlissun@gmail.com

BAB 11 PERKEMBANGAN IPM INDONESIA

Putri Intan Suri, S.E., M.E.
Universitas Jambi

A. LATAR BELAKANG MUNCULNYA IPM

Sejak selesainya perang dunia ke II yaitu setelah tahun 1945, semua negara di dunia sibuk membicarakan pembangunan. Hal ini karena setelah perang dunia tersebut hampir semua negara, baik di Benua Eropa, Benua Amerika, Benua Asia, dan Afrika mengalami kehancuran setelah perang dunia II tersebut (Jhingan, 1988). Setelah pembangunan tersebut dilaksanakan oleh negara-negara tersebut muncul pertanyaan apa ukuran kemajuan pembangunan tersebut? Ukuran kemajuan pembangunan tersebut penting untuk mengetahui apakah pembangunan yang dilaksanakan mengalami kemajuan atau malah kemunduran? Disamping itu juga perlu dipertanyakan apakah pembangunan di suatu negara lebih baik dari negara lain?

Pada awalnya, negara-negara di Eropa hanya menggunakan ukuran-ukuran fisik dan sederhana, terutama pada waktu itu hanya menggunakan ukuran nilai ekonomi dari produksi yang dihasilkan, yaitu *income per kapita* biasanya digunakan dollar per kapita atau di Indonesia digunakan rupiah per kapita. Namun setelah dicermati ternyata ukuran nilai produksi ini belum menggambarkan ukuran pembangunan yang sebenarnya. Pembangunan tersebut bukan hanya ukuran ekonomi melainkan juga ukuran sosial dan budaya.

Indikator ekonomi yang sering digunakan adalah pertumbuhan ekonomi, *income per kapita*, jumlah penduduk miskin, dan angka pengangguran. Indikator ini memiliki kelemahan karena belum menggambarkan kondisi riil yang sebenarnya. Banyak negara yang memiliki tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi tetapi ketimpangan antar wilayah dan antar lapisan masyarakat tinggi sehingga tingkat kesejahteraan nya juga rendah.

Banyak negara yang *income per kapita* nya tinggi karena banyak memiliki sumberdaya alam minyak, batubara, emas, dan lainnya tetapi tingkat kesehatannya rendah (kaya tetapi sering sakit-sakit). Disamping itu, banyak negara yang *income per kapita* nya tinggi tetapi pengetahuan nya rendah sekali sehingga tidak menggambarkan suatu kemajuan yang sebenarnya. Akhirnya sejak tahun 1990an di Indonesia muncul suatu ukuran pembangunan yang dikenal dengan IPM (Indeks Pembangunan Manusia) atau HDI (*Human Development Index*). IPM adalah suatu konsep ukuran pembangunan yang menggabungkan aspek ekonomi (fisik), aspek sosial (pengetahuan) dan kesehatan. Ukuran IPM ini ternyata lebih bisa diterima dan sekarang hampir semua negara telah menggunakan ukuran IPM sebagai ukuran pembangunan.

B. KONSEP INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA (IPM)

Pembangunan manusia merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan suatu negara. Pembangunan manusia menekankan pada peningkatan kualitas hidup individu secara menyeluruh. Konsep ini menempatkan manusia sebagai pusat dari proses pembangunan. Salah satu alat ukur yang digunakan untuk melihat kemajuan manusia adalah Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau *Human Development Index* (HDI) (Mudrajad Kuncoro, 2004).

Indeks pembangunan manusia adalah suatu indeks komposisi yang didasarkan pada 3 indikator yaitu kesehatan, pendidikan dan standar hidup layak (Tambunan, 2003). Dimensi umur panjang dan hidup sehat diukur berdasarkan indikator Umur Harapan Hidup saat lahir (UHH), yaitu jumlah tahun hidup yang diharapkan oleh seorang bayi yang baru lahir, dengan asumsi bahwa pola kematian berdasarkan umur tetap sama sepanjang hidup bayi tersebut. Dimensi pengetahuan tercermin dari dua indikator utama, yaitu Harapan Lama Sekolah (HLS) dan Rata-rata Lama Sekolah (RLS). HLS menggambarkan lamanya waktu bersekolah yang diperkirakan akan ditempuh oleh seorang anak usia 7 tahun di masa mendatang. **RLS** merupakan rata-rata waktu yang dibutuhkan oleh penduduk usia 15 tahun ke atas untuk menyelesaikan pendidikan formal. Pengukuran ini mempertimbangkan dua variabel utama, yaitu **tingkat pendidikan tertinggi yang telah dicapai** dan **pencapaian gelar pendidikan oleh individu**. Sedangkan standar hidup layak digambarkan pada indikator pengeluaran riil per kapita yang disesuaikan,

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2018). *Indeks Pembangunan Manusia (IPM)*.
- Mudrajad Kuncoro. (2004). *Otonomi dan Pembangunan Daerah* (W. C. Kristiaji (arg.)). Erlangga.
- Sapinatul Ummah. (2024). Analisis Deskriptif Indeks Pembangunan Manusia Indonesia Periode Tahun 2020 -2023. *Mahasiswa Humanis*, 4.
- Statistik, B. P. (2024). *Indeks Pembangunan Manusia Indonesia 2024*.
- Tambunan, T. T. H. (2003). *Perekonomian Indonesia* (R. F. S. dan R. A. Indriaswari (arg.)). Ghalia Indonesia.
- UNDP. (2025). *Human Development Index*.

PROFIL PENULIS



Putri Intan Suri, S.E., M.E.

Penulis merupakan Dosen Ekonomi Pembangunan pada Program Studi Ekonomi Pembangunan Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi sejak tahun 2023. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Buku yang penulis telah hasilkan yaitu Statistika Dasar. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional. Email : putriintansuri@unja.ac.id

BAB 12 MASYARAKAT EKONOMI ASEAN

Suharyoto, S.E., M.M.

Universitas Negeri Surabaya

A. PENDAHULUAN

Era globalisasi yang semakin dinamis, integrasi ekonomi regional menjadi salah satu strategi utama dalam meningkatkan daya saing kawasan di tengah kompetisi global. Di kawasan Asia Tenggara, integrasi ini diwujudkan melalui pembentukan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) atau ASEAN Economic Community (AEC), yang secara resmi diresmikan pada tahun 2015. MEA bertujuan untuk menciptakan sebuah pasar tunggal dan basis produksi yang terintegrasi di antara sepuluh negara anggotanya: Indonesia, Malaysia, Singapura, Thailand, Filipina, Vietnam, Myanmar, Laos, Kamboja, dan Brunei Darussalam (ASEAN Secretariat, 2015).

MEA dibangun di atas empat pilar utama, yaitu (1) pasar tunggal dan basis produksi, (2) kawasan ekonomi yang berdaya saing tinggi, (3) pembangunan ekonomi yang merata, serta (4) integrasi penuh ke dalam ekonomi global. Salah satu dimensi penting dalam pilar pertama adalah pergerakan bebas atas barang, jasa, investasi, modal, dan tenaga kerja terampil. Pergerakan bebas tenaga kerja terampil ini membawa implikasi yang sangat luas terhadap dunia ketenagakerjaan di kawasan ASEAN, termasuk dalam praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Pillania, 2009).

Arus tenaga kerja terampil antarnegara ASEAN menjadikan organisasi di berbagai sektor kini menghadapi realitas baru, di mana tenaga kerja dari berbagai latar belakang budaya dan keterampilan dapat saling berkompetisi dan berkolaborasi. Hal ini menuntut adanya penyesuaian dalam strategi MSDM, baik dalam aspek rekrutmen, pengembangan kompetensi, hingga pengelolaan keberagaman budaya di tempat kerja. Sebagaimana diungkapkan oleh Tansuhaj et al. (2017), keberhasilan organisasi dalam konteks MEA tidak

hanya ditentukan oleh inovasi produk atau efisiensi operasional, melainkan juga oleh kemampuan dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara efektif dalam lingkungan kerja multikultural.

Mobilitas tenaga kerja yang lebih bebas juga membawa tantangan baru terkait standarisasi keterampilan dan pengakuan kualifikasi lintas negara. Untuk mengatasi perbedaan standar ini, ASEAN telah mengembangkan Mutual Recognition Arrangements (MRAs) yang mencakup beberapa profesi seperti insinyur, arsitek, akuntan, perawat, dokter, dan tenaga pariwisata. MRAs bertujuan untuk mengakui kualifikasi profesional di antara negara anggota, sehingga memudahkan profesional untuk bekerja di seluruh kawasan ASEAN (Rasiah, 2015). Namun, implementasi MRAs ini menghadapi sejumlah hambatan, seperti perbedaan regulasi nasional, tingkat kesiapan institusi pendidikan dan pelatihan, serta resistensi dari tenaga kerja lokal.

Manajemen sumber daya manusia dituntut untuk berperan lebih proaktif. Perusahaan perlu merancang kebijakan rekrutmen yang tidak hanya berfokus pada pasar tenaga kerja domestik, tetapi juga memperhitungkan potensi tenaga kerja dari negara-negara ASEAN lain. Selain itu, pengembangan karyawan melalui program pelatihan lintas budaya, pelatihan bahasa asing, dan penguatan kompetensi global menjadi hal yang semakin penting (Bhattacharya, 2014). Pengelolaan talenta internasional harus menjadi prioritas strategis agar organisasi mampu bersaing di pasar regional yang semakin terbuka.

Tidak hanya itu, keberagaman budaya yang muncul akibat mobilitas tenaga kerja lintas negara memerlukan pendekatan baru dalam manajemen keberagaman (*diversity management*). Perbedaan bahasa, nilai, norma, dan gaya komunikasi menjadi tantangan nyata dalam menciptakan sinergi di tempat kerja. Organisasi perlu mengembangkan budaya kerja yang inklusif, yang mampu merangkul perbedaan dan menjadikannya sebagai sumber kekuatan. Menurut penelitian Hofhuis et al. (2016), keberhasilan dalam mengelola keberagaman budaya dapat meningkatkan kreativitas tim, memperkaya perspektif dalam pengambilan keputusan, dan pada akhirnya memperbaiki kinerja organisasi.

Pemerintah dan asosiasi bisnis juga memiliki peran penting dalam mendukung kesiapan sumber daya manusia menghadapi era MEA. Investasi dalam pendidikan vokasi, penguatan kerjasama regional dalam bidang pelatihan keterampilan, serta penyusunan standar kompetensi yang harmonis

DAFTAR PUSTAKA

- Ang, S., Van Dyne, L., & Koh, C. (2007). *Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance*.
- ASEAN Secretariat. (2015). *ASEAN Economic Community Blueprint 2025*. Jakarta: ASEAN Secretariat.
- ASEAN Secretariat. (2017). *ASEAN Consensus on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers*.
- Bhattacharya, M. (2014). HR challenges in the ASEAN Economic Community 2015 and beyond. *Asian Journal of Management Research*, 5(2), 248-261.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). *Strategic talent management: A review and research agenda*. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313.
- Deakin, S. (2010). *Labour Law and Economic Theory: A Reappraisal*. *Journal of Economic Issues*, 44(2), 503–510.
- DeNisi, A. S., & Griffin, R. W. (2018). *Human Resource Management* (11th ed.). Cengage Learning.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Hill, H., & Menon, J. (2014). ASEAN Economic Integration: Features, Fulfillments, Failures, and the Future. *Asian Economic Policy Review*, 9(2), 266-285.
- Hofhuis, J., Van der Zee, K. I., & Otten, S. (2016). Dealing with differences: The impact of perceived diversity on team outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 828-849.
- Hofstede, G. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*.
- International Labour Organization (ILO). (2017). *Labour Migration in Asia: Building Effective Institutions*.
- McGillivray, M., & Carpenter, D. (2013). *Trade Integration in ASEAN: Policy Priorities for Regional Coherence*. Routledge.

- Menon, J., & Melendez, A. C. (2015). Realizing an ASEAN Economic Community: Progress and Remaining Challenges. *Asian Development Bank Economics Working Paper Series*, (432).
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Pillania, R. K. (2009). Competitiveness and Emerging Markets. *Business Strategy Series*, 10(2), 90-95.
- Pomfret, R. (2011). Regional Integration in East Asia: Why has it happened and how far will it go?. *The World Economy*, 34(4), 566-582.
- Rasiah, R. (2015). Free Movement of Skilled Labor in the ASEAN Economic Community. *Asian Economic Policy Review*, 10(2), 280-297.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2014). *Human Resource Management and Organizational Effectiveness: Yesterday and Today*. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 1(1), 35–55.
- World Economic Forum. (2017). *ASEAN Future Workforce Strategy*. Geneva: World Economic Forum.

PROFIL PENULIS



Suharyoto, S.E., M.M.

Penulis lulusan Diploma III Anggaran dari Badan Pendidikan dan Latihan Keuangan Kementerian Keuangan RI, kemudian melanjutkan pendidikannya hingga meraih gelar Sarjana Ekonomi dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jagakarsa Jakarta. Untuk memperdalam keahliannya, beliau menamatkan gelar *Master of Management* di Lembaga Pengembangan

Manajemen Indonesia (LPMI) Jakarta pada tahun 2004. Latar belakang pendidikan yang kuat membuat penulis memulai perjalanan kariernya sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) sejak tahun 1990. Saat ini, beliau menjabat sebagai Kepala Divisi Layanan Telekomunikasi dan Informasi Pemerintah di Badan Aksesibilitas Telekomunikasi dan Informasi (BAKTI), Kementerian Komunikasi dan Informatika. Dalam perannya, beliau memimpin berbagai inisiatif strategis untuk memperluas akses telekomunikasi di seluruh Indonesia, termasuk wilayah terpencil. Penulis juga memiliki berbagai sertifikasi profesional, di antaranya Ahli Pengadaan Barang dan Jasa dari LKPP, *Qualified Government Internal Auditor* dari Dewan Sertifikasi QGIA, *Project Management* dari PPM School of Management, serta *Analisis Manajemen Resiko Organisasi Sektor Publik (CORP-GIRMA)*. Pengalaman strategisnya mencakup pengelolaan anggaran, pembangunan infrastruktur telekomunikasi, dan pengawasan layanan informasi pemerintah.

Email: 24081626016@mhs.unesa.ac.id

BAB 13 ANALISIS SEKTOR INFORMAL DAN HUBUNGANNYA DENGAN KESEMPATAN KERJA

Parmadi, S.E., M.E.

Universitas Jambi

A. PENDAHULUAN

Sentralisasi kegiatan ekonomi yang berpusat di perkotaan dan pada sektor industri, maka kesempatan tenaga kerja dengan sendirinya digeser ke arah yang berlawanan dengan kondisi factual yang ada. Bahwa tenaga kerja kebanyakan bekerja di sektor pertanian dan di wilayah perdesaan, Tenaga kerja tersebut dari waktu ke waktu bergerak meninggalkan sektor pertanian untuk memasuki kegiatan ekonomi yang lebih baru yaitu di sektor industri dan di wilayah perkotaan dengan iming-iming materi yang lebih menjanjikan dari pada di tempat sebelumnya. Sebaliknya, tempat kerja sebelumnya dianggap tidak bisa lagi menjamin pemenuhan kebutuhan hidup yang sesuai dengan perkembangan zaman, sehingga keberadaannya tidak perlu dipertahankan lagi secara mati-matian. Ini menjadi realitas yang dijanjikan oleh proses industrialisasi dan terjemakan secara meyakinkan di negara manapun, termasuk di Indonesia (Yustika, 2000)

Aliran tenaga kerja dari sektor tradisional yang terfokus di daerah perdesaan ke wilayah perkotaan menyebabkan terjadinya perubahan dalam pola penyerapan tenaga kerja, sistem pengupahan dan tingkat kesejahteraan pekerja dan masyarakat secara keseluruhan. Persoalan fundamental yang dihadapi bidang ketenagakerjaan dalam kegiatannya dengan perubahan struktur ekonomi adalah masih tingginya daya serap sektor-sektor tradisional dalam menyerap tenaga kerja, padahal sektor primer yang lebih banyak bergerak di wilayah perdesaan dan sektor informal perkotaan memiliki karakteristik kelebihan tenaga kerja secara struktural. Beban ekonomi yang

dipikul oleh sektor primer belum dapat dialihkan ke sektor modern seperti sektor utilitas, sektor sekunder dan sektor konstruksi serta sektor jasa (Zulgani, 2019). Sebagai akibat dari hal ini adalah pertumbuhan di sektor pertanian terasa lamban, sementara sektor modern berkembang pesat dan dinamis. Di sisi lain, lambannya daya serap tenaga kerja di sektor modern dan sektor formal di perkotaan lebih terkait dengan paradigma kebijakan pembangunan ekonomi dan strategi pengembangan sumberdaya manusia, serta kebijakan ketenagakerjaan dan kependudukan yang dianut.

Kekurangan mendasar dalam masalah sumberdaya manusia di banyak negara terutama di negara berkembang terletak pada dua hal; (1) karena kekurangan tenaga ahli dengan keahlian yang kritis (*the shortage of person with critical skills*) di sektor modernnya dan (2) kelebihan tenaga kerja di sektor tradisional maupun sektor modernnya. Jadi, strategi pengembangan sumberdaya manusia harus memperhatikan dua pokok persoalan dalam (a) pengembangan keterampilan, (b) penyediaan kesempatan kerja yang produktif bagi sumberdaya manusia yang masih belum termanfaatkan secara optimal (Rachbini, 2001). Sebagaimana dikemukakan oleh E.H. Harbison dalam Rachbini (2001) kekurangan tenaga kerja berkeahlian biasanya mudah dideteksi dalam beberapa kategori, antara lain:

1. Kebanyakan di negara berkembang, kekurangan tenaga ahli dapat dilihat dari bidang-bidang yang sangat diperlukan seperti ilmuwan, insinyur, dokter, agronomis dan keahlian lainnya. Persoalannya adalah pemilik keahlian ini lebih condong untuk bekerja di perkotaan sehingga bisa jadi tidak optimal, dan beberapa di antaranya bekerja sebagai administrator dan bidang lain yang berbeda.
2. Kekurangan teknisi dan tenaga lapangan. Pencari kerja lebih suka menjadi pekerja kantoran ketimbang menjadi pekerja lapangan.
3. Kekurangan tenaga profesional di bidang manajemen dan administrasi baik di sektor swasta maupun sektor pemerintah. Ini yang menyebabkan pembangunan ekonomi tidak diukung oleh kemampuan bersaing sumberdaya manusia.

Pertumbuhan ekonomi dan investasi tidak sanggup menanggapi surplus tenaga kerja yang muncul sejak awal pertumbuhan ekonomi terjadi. Pergeseran tenaga kerja ke sektor nonpertanian yang tidak disadari dengan kekuatan ekonomi modern yang memadai, serta ketiadaan kompensasi bagi para para pengangguran telah memaksa golongan usia kerja untuk bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- BPS, (2024). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024, Jakarta, Berita Resmi Statistik, no 83/11/Th. XXVII/5 Nopember 2025
- BPS, (2025), Proporsi lapangan Kerja Informal Sektor Non Pertanian menurut Provinsi, <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE2MiMy/proporsi-lapangan-kerja-informal-sektor-non-pertanian-menurut-provinsi.html> diunduh pada 15 April 2025
- Kontan, (2024), Pekerja Sektor Formal Minim, Pekerja Informal Mendominasi di Indonesia, <https://nasional.kontan.co.id/news/pekerjaan-sektor-formal-minim-pekerja-informal-mendominasi-di-indonesia> diunduh 15 April 2025
- Effendi, T.N. dan Manning, C. (1995). Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja dan Kemiskinan. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Gilbert, G. & Gugler, J. (1996). Urbanisasi dan Kemiskinan Di Dunia Ketiga. Yogyakarta : Tiara Wacana.
- Manning, C. dan Effendi, T.N. (1995). Urbanisasi, Pengangguran dan Sektor Informal di Kota. Jakarta: Gramedia.
- Pitoyo, A.J. 2007. Dinamika Sektor Informla di Indonesia; Prospek, Perkembangan dan Kedudukannnya dalam Sistem ekonomi Makro, Jurnal UGM, Populasi, 18(2), ISSn 0853-0262, halaman 129-146. <https://jurnal.ugm.ac.id/populasi/article/download/12081/8868> diunduh pada 22 Apil 2025
- Rachbini, D, J. (2001). Pembangunan Ekonomi dan Sumberdaya Manusia. Jakarta. PT. Crasindo
- Rini, H. S. (2012). Dilema Keberadaan Sektor Informal, Komunitas, 4 (2) (2012) : 200-209, <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/komunitas> diunduh 22 April 2025
- Saputra, T.F, Rajuni, D dan Sukiman, (). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Di Provinsi Banten Tahun 2010-2019, <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/Ekonomi-Qu> diunduh 20 April 2035

- Subri, M. (2003). Ekonomi Sumber Daya Manusia. Ed 1 Cet 1. Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada
- Yustika, A, E. (2000). Industrialisasi Pinggiran. Cet. 1 Oktober 2000. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Yustika, A. E. (2003). Negara vs Kaum Miskiin, Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Zulgani. (2019). Ekonomi dan Industrialisasi di Sumatera. Jawa Tengah. CV. Pena Persada

PROFIL PENULIS



Parmadi, S.E., M.E.

Dosen Tetap pada Prodi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, saat ini juga aktif sebagai praktisi pada bidang Sociopreneurship di Komunitas Totok Punggung Indonesia (KTPI) Kota Jambi, Perkumpulan Pengolah Sampah dan Bank Sampah (Perbanusa) Kota Jambi dan Bank Sampah Bangkitku Kota Jambi. Lahir di Jambi, 06 Mei 1968. Anak ke dua dari tiga bersaudara, pasangan Sairin (alm) dan Warsinem. Menamatkan pendidikan Program Sarjana di Prodi Ekonomi Pembangunan (S.E) dan Program Magister Ekonomi Pembangunan (MEP) pada Universitas Jambi (M.E.). Pemegang Sertifikasi Kompetensi Pendamping Kewirausahaan BNSP. Berbagai penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat yang telah dilakukan dan dipublikasi (Artikel) pada Jurnal Nasional terindeks Sinta.

 ResearchGate: https://www.researchgate.net/profile/Parmadi_Parmadi

 googlescholar.ID: [VyojrmsAAAAJ](https://scholar.google.com/citations?user=VyojrmsAAAAJ);  SintaID: 6025357

E-mail: parmadi@unja.ac.id; parmadi68pc@gmail.com

 @Parmadi Semes  : Parmadi Semes



EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

Buku ini tidak hanya membahas konsep dasar ekonomi sumber daya manusia, tetapi juga menggali secara mendalam isu-isu penting seperti penyediaan tenaga kerja, kualitas angkatan kerja, pasar kerja formal dan informal, hingga dampak transformasi digital terhadap dunia kerja. Di dalamnya, pembaca akan menemukan analisis mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi penyediaan tenaga kerja, tantangan ketenagakerjaan, serta kebijakan strategis yang diperlukan untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan kompetitif.

Keunggulan buku ini terletak pada pendekatannya yang lintas perspektif—menggabungkan sudut pandang ekonomi, manajemen sumber daya manusia, dan kebijakan publik. Selain itu, pembahasan tentang peran pemerintah, sektor swasta, dan dunia pendidikan dalam mencetak tenaga kerja unggul menjadi kekuatan tersendiri, dilengkapi dengan studi kasus yang menggambarkan aplikasi nyata di lapangan.



CV. Tahta Media Group
Surakarta, Jawa Tengah
Web : www.tahtamedia.com
Ig : [tahtamedia](https://www.instagram.com/tahtamedia)
Telp/WA : +62 896-5427-3996

