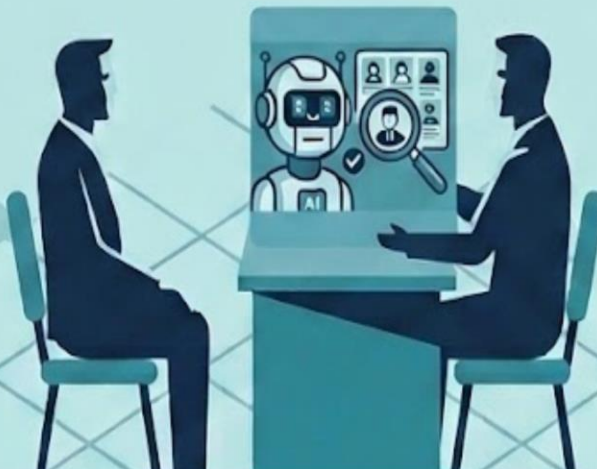




THE DEMAND FOR LABOR:

DILEMA REKRUTMEN KARYAWAN,
TRANSFORMASI AI & REALITAS PASAR KERJA INDONESIA

Dr. Fatmawati, SE., M.Si., CWM.
Ahmad Kafrawi Mahmud, M.Si.
Musa, S.Kom., M.M.



Editor:
Prof. Dr. H. Madris, S.E., D.P.S., M.Si, CWM.
Syahriningsih, S.Pd., M.Pd.

*THE DEMAND FOR LABOR: DILEMA REKRUTMEN
KARYAWAN, TRANSFORMASI AI & REALITAS PASAR
KERJA INDONESIA*

Dr. Fatmawati, SE., M.Si., CWM
Ahmad Kafrawi Mahmud, M.Si
Musa, S.Kom., M.M



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).

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

THE DEMAND FOR LABOR: DILEMA REKRUTMEN KARYAWAN, TRANSFORMASI AI & REALITAS PASAR KERJA INDONESIA

Penulis:

Dr. Fatmawati, SE., M.Si., CWM

Ahmad Kafrawi Mahmud, M.Si

Musa, S.Kom., M.M

Desain Cover:

Tahta Media

Editor:

Prof. Dr. H. Madris, S.E., D.P.S., M.Si, CWM

Syahriningsih, S.Pd., M.Pd

Proofreader:

Tahta Media

Ukuran:

xvii, 224, uk: 15,5 x 23 cm

ISBN: 978-634-262-281-0

Cetakan Pertama:

Agustus 2026

Hak Cipta 2026, Pada Penulis

Isi diluar tanggung jawab percetakan

Copyright © 2026 by Tahta Media Group

All Right Reserved

PENERBIT TAHTA MEDIA GROUP

Perumahan Mitra Utama Residence 3 Blok A no 1, Sawahan, Tempel,

Kec. Gatak, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57557

email: tahtaliterasimedia@gmail.com

website: <http://store.tahtamedia.co.id/>

Anggota IKAPI (216/JTE/2021)

KATA PENGANTAR

Buku *The Demand for Labor: Dilema Rekrutmen Karyawan, Transformasi AI & Realitas Pasar Kerja Indonesia* merupakan karya yang relevan untuk dibaca dalam konteks perkembangan ekonomi dan ketenagakerjaan saat ini. Pembahasan mengenai permintaan tenaga kerja tidak hanya penting dalam kajian ekonomi, tetapi juga memiliki hubungan langsung dengan dinamika dunia usaha, kebijakan publik, transformasi teknologi, dan perubahan struktur pasar kerja di Indonesia.

Buku ini menyajikan uraian yang sistematis mengenai bagaimana perusahaan mengambil keputusan dalam merekrut, mempertahankan, atau mengurangi tenaga kerja. Konsep-konsep dasar seperti *derived demand*, produk marginal tenaga kerja, nilai produk marginal, elastisitas permintaan tenaga kerja, hingga keputusan optimal dalam perekrutan dijelaskan dengan bahasa yang mudah dipahami. Hal ini menjadi kelebihan tersendiri karena materi ekonomi tenaga kerja sering kali dipandang abstrak, tetapi dalam buku ini dijelaskan melalui contoh-contoh yang dekat dengan kehidupan sehari-hari.

Kehadiran buku ini juga semakin penting karena dunia kerja sedang mengalami perubahan besar akibat perkembangan kecerdasan buatan, otomasi, ekonomi digital, dan model kerja fleksibel. Perusahaan tidak lagi hanya berhadapan dengan persoalan jumlah tenaga kerja, tetapi juga harus mempertimbangkan produktivitas, keterampilan, teknologi, efisiensi biaya, serta dampak sosial dari setiap keputusan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pembahasan dalam buku ini tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga kontekstual dengan realitas pasar kerja modern.

Saya memandang buku ini dapat menjadi bahan bacaan yang bermanfaat bagi mahasiswa, dosen, peneliti, praktisi bisnis, pengambil kebijakan, serta pembaca umum yang ingin memahami hubungan antara kebutuhan perusahaan, produktivitas tenaga kerja, dan dinamika pasar kerja. Penyajian materi yang dilengkapi dengan studi kasus, tabel, grafik, dan ilustrasi sederhana membuat buku ini lebih mudah digunakan sebagai bahan pembelajaran maupun rujukan diskusi akademik.

Semoga buku ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur ekonomi tenaga kerja di Indonesia, sekaligus mendorong pembaca untuk melihat persoalan ketenagakerjaan secara lebih kritis, rasional, dan manusiawi. Saya juga berharap buku ini dapat menjadi pemantik lahirnya kajian-kajian lanjutan mengenai pasar kerja Indonesia di tengah perubahan teknologi dan ekonomi global yang semakin cepat.

Makassar, 14 Juni 2026

Arifuddin

(Kepala Lapenkop Nasional)

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah Swt. atas limpahan rahmat, taufik, dan karunia-Nya sehingga buku *The Demand for Labor: Dilema Rekrutmen Karyawan, Transformasi AI & Realitas Pasar Kerja Indonesia* dapat disusun dan diselesaikan dengan baik.

Buku ini hadir sebagai bahan bacaan akademik yang membahas permintaan tenaga kerja dari sudut pandang ekonomi, manajemen perusahaan, dan dinamika pasar kerja modern. Dalam dunia usaha, keputusan perusahaan untuk merekrut, mempertahankan, mengurangi, atau mengganti tenaga kerja tidak dapat dilepaskan dari berbagai pertimbangan, seperti permintaan terhadap produk, produktivitas pekerja, tingkat upah, perkembangan teknologi, struktur pasar, serta kebijakan pemerintah. Oleh karena itu, pemahaman mengenai permintaan tenaga kerja menjadi penting, baik bagi mahasiswa, akademisi, pelaku usaha, maupun pembaca umum yang ingin memahami bagaimana pasar kerja bekerja dalam praktik.

Pembahasan dalam buku ini disusun secara bertahap, mulai dari konsep dasar *demand for labor*, *derived demand*, produk marginal tenaga kerja, nilai produk marginal, elastisitas permintaan tenaga kerja, hingga pengambilan keputusan optimal dalam perekrutan karyawan. Selain itu, buku ini juga menguraikan berbagai isu aktual, seperti transformasi kecerdasan buatan, otomasi, ekonomi digital, gig economy, kebijakan upah minimum, serta tantangan pasar kerja Indonesia di tengah perubahan ekonomi global.

Penulis berupaya menyajikan materi dengan bahasa yang sistematis, sederhana, dan kontekstual agar konsep ekonomi tenaga kerja yang sering dianggap abstrak dapat dipahami secara lebih mudah. Berbagai contoh kasus, tabel, grafik, dan ilustrasi digunakan untuk membantu pembaca menghubungkan teori dengan realitas

sehari-hari, seperti keputusan rekrutmen di restoran, kedai kopi, perusahaan logistik, industri manufaktur, platform digital, hingga pekerjaan kreatif yang terdampak perkembangan teknologi.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih memiliki keterbatasan, baik dari sisi kedalaman analisis, kelengkapan referensi, maupun ruang lingkup pembahasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan buku ini pada edisi berikutnya.

Akhirnya, penulis berharap buku ini dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa, dosen, peneliti, praktisi bisnis, pengambil kebijakan, dan seluruh pembaca yang memiliki perhatian terhadap isu ketenagakerjaan. Semoga buku ini dapat menjadi salah satu kontribusi kecil dalam memperkaya literatur ekonomi tenaga kerja di Indonesia serta mendorong pemahaman yang lebih kritis, rasional, dan manusiawi terhadap dinamika dunia kerja yang terus berubah.

Makassar, 16 Juni 2026

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iv
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
BAB 1 MENGAPA PERUSAHAAN MENCARI PEKERJA? (KONSEP DASAR THE DEMAND FOR LABOR DAN DERIVED DEMAND)	1
A. Pendahuluan	1
B. Studi Kasus Awal: Kedai Kopi dan Pesanan Online	2
C. Teori Derived Demand	4
D. Model Dasar Produksi dan Tenaga Kerja	13
E. Nilai Produk Marginal dan Keputusan Perekrutan	15
F. Model Maksimisasi Laba	16
G. Kurva Permintaan Tenaga Kerja	17
H. Faktor yang Menggeser Permintaan Tenaga Kerja.....	18
I. Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja.....	19
J. Contoh Numerik: Keputusan Menambah Pekerja.....	20
K. Penerapan pada Kasus Kedai Boba.....	25
BAB 2 ATURAN EMAS REKRUTMEN: KAPAN HARUS BERHENTI MENAMBAH KARYAWAN?	27
A. Pendahuluan	27
B. Rekrutmen sebagai Keputusan Ekonomi.....	29
C. Konsep Produksi: Total Product, Marginal Product, dan Average Product	30
D. Hukum Hasil Lebih yang Semakin Berkurang	34
E. Value of Marginal Product of Labor	37

F. Aturan Optimal Rekrutmen.....	38
G. Model Persamaan Keputusan Rekrutmen	40
H. Contoh Numerik: Restoran Padang.....	41
I. Analisis Kurva Permintaan Tenaga Kerja	44
J. Faktor yang Mempengaruhi Titik Optimal Rekrutmen.....	47
K. Overstaffing dan Inefisiensi Tenaga Kerja	49
L. Penerapan Aturan Emas Rekrutmen dalam Manajemen Restoran	51
M. Ilustrasi Keputusan Rekrutmen Berdasarkan Jam Operasional.....	53
N. Implikasi Manajerial.....	55
BAB III DILEMA JANGKA PENDEK VS JANGKA PANJANG: MENGGANTI MANUSIA DENGAN MESIN (<i>SUBSTITUTION EFFECT VS OUTPUT EFFECT</i>)	58
A. Pendahuluan	58
B. Dasar Teori Produksi Jangka Panjang	60
C. Isoquant, Isocost, dan Titik Optimal Produksi.....	62
D. Substitution Effect: Ketika Mesin Menggantikan Pekerjaan Rutin	65
E. Output Effect: Ketika Efisiensi Menciptakan Permintaan Baru.....	67
F. Elastisitas Substitusi Antarfaktor Produksi	69
G. Model Persamaan Keputusan Perusahaan	71
H. Contoh Terapan pada Gerbang Tol Otomatis dan Self-Checkout	74
BAB 4 SEBERAPA SENSITIF BOS ANDA TERHADAP KENAIKAN UPAH?	77
A. Pendahuluan	77
B. Permintaan Tenaga Kerja sebagai Derived Demand.....	82
C. Rumus Dasar Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja.....	84

D. Hukum Hicks-Marshall tentang Derived Demand	86
E. Analisis Studi Kasus: Garmen dan Dokter	92
F. Mengapa Industri Garmen Lebih Sensitif?	96
G. Mengapa Jumlah Dokter Tidak Banyak Terpengaruh?	98
H. Implikasi bagi Kebijakan dan Manajemen	101
BAB 5 KETIKA PASAR HANYA DIKUASAI SATU BOS	105
(Permintaan Tenaga Kerja dalam Pasar Monopsoni)	105
A. Studi Kasus: Kota Terpencil yang Bergantung pada Satu Pabrik	107
B. Mengapa Pekerja Tetap Bertahan Saat Upah Turun?.....	111
C. Inti Teori: Pasar Monopsoni dalam Tenaga Kerja.....	116
D. Kurva MCL dan Posisi di Atas Kurva Penawaran Upah	117
E. Eksploitasi Monopsonistik	119
F. Alur Terjadinya Kekuatan Monopsoni.....	119
G. Implikasi Kebijakan.....	120
H. Catatan Kritis tentang Upah Minimum.....	122
BAB 6 SISI DINAMIS PERMINTAAN TENAGA KERJA: BIAYA PHK, REKRUTMEN, DAN KASUS DI INDONESIA	123
A. Studi Kasus: Lembur Menjelang Lebaran dan Fleksibilitas Pengemudi Mitra	124
B. Model Dinamis Sederhana Permintaan Tenaga Kerja	125
C. Biaya Penyesuaian atau Adjustment Costs.....	128
D. Fenomena <i>Labour Hoarding</i> dalam Permintaan Tenaga Kerja.....	130
E. Biaya PHK dan Hubungan Industrial di Indonesia	132
F. Biaya Rekrutmen, Hiring Costs, dan Personnel Screening Costs	133
G. Fleksibilitas Sektor <i>Gig Economy</i>	135
H. Ketidakpastian Ekonomi, Nilai Tukar, dan Outsourcing	137
I. Analisis Terpadu: Mengapa Perusahaan Tidak Selalu Merekrut atau Mem-PHK Secara Cepat	139

BAB 7 ANALISIS KEBIJAKAN, PENGARUH DEMOGRAFI, DAN ESTIMASI EMPIRIS JANGKA PANJANG	141
(Studi Kasus Pasar Kerja Indonesia, Permintaan Tenaga Kerja, dan Model Ekonometrika Produksi)	141
A. Latar Belakang Pergeseran Demografi	141
B. Perubahan Demografi sebagai Guncangan Pasar Kerja	142
C. Permintaan Tenaga Kerja dan Evaluasi Kebijakan	145
D. Capital Skill Complementarity, Human Capital, dan Elastisitas Penawaran Kerja	148
E. Pendekatan Teoretis Daniel S. Hamermesh	149
F. Visualisasi Grafik Analisis Permintaan Tenaga Kerja	153
G. Pojok Ekonometrika (Pendekatan Fungsi Produksi Lanjut) .	155
H. Efek Substitusi dan Komplementaritas terhadap Pekerja Muda	156
I. Model Ekonometrika Produksi Jangka Panjang	159
J. Pentingnya Jam Kerja Total dan Pengendalian Heterogenitas	160
K. Implikasi Kebijakan	161
BAB 8 KONTROVERSI UPAH MINIMUM: FAKTA PENGANGGURAN VS DISTORSI PASAR.....	164
A. Pendahuluan	164
B. Konteks Kebijakan Upah Minimum di Indonesia	165
C. Fakta Pengangguran dan Masalah Interpretasi Data	167
D. Model Klasik: Upah Minimum di Atas Keseimbangan	169
E. Growing Demand Obscures Job Loss	171
F. Model Dua Sektor: Formal Covered dan Informal Uncovered	173
G. Upah Minimum pada Monopsoni	175
H. Sektor Formal vs Informal dalam Studi Kasus UMP dan UMK	178

I. Rumus Analisis Sederhana untuk Membaca Dampak Kebijakan	180
J. Sintesis Teoretis.....	182
K. Implikasi Kebijakan.....	183
BAB 9 BERINVESTASI PADA MANUSIA: MENGAPA PEKERJA AHLI LEBIH DICARI?	185
A. Pendahuluan	185
B. Studi Kasus: Perang Harga untuk Ahli AI dan Machine Learning.....	186
C. Human Capital sebagai Investasi Produktivitas.....	189
D. Persamaan Mincer dan Imbal Hasil Pendidikan serta Pengalaman	190
E. General Training dan Specific Training	192
F. Screening, Signaling, dan Mengapa Ijazah Tidak Selalu Cukup.....	194
G. Skill Gap dan Pergeseran Permintaan Tenaga Kerja.....	195
H. Implikasi untuk Pekerja, Perusahaan, dan Kebijakan Publik.....	197
BAB 10 MASA DEPAN PERMINTAAN KERJA: AI, GIG ECONOMY DAN OTOMASI.....	199
A. Pendahuluan	199
B. Studi Kasus: Copywriter dan Desainer Grafis Pemula.....	200
C. Complement vs Substitute dalam Permintaan Kerja	202
D. Job Polarization: Mengapa Pekerjaan Kelas Menengah Tertekan?.....	204
E. <i>Gig Economy</i> dan Permintaan Kerja Tidak Baku	206
F. Model Matching dan Algoritma Pasar Kerja Digital.....	208
G. Model Transisi Teknologi dalam Ekonomi Ketenagakerjaan Modern.....	210
H. Indonesia: Fakta Ketenagakerjaan dan Tantangan Masa Depan	211

I. Strategi Adaptasi: Dari Reskilling ke Skill Stacking	212
J. Implikasi Kebijakan dan Penutup	214
DAFTAR PUSTAKA	218
PROFIL PENULIS.....	222

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Alur Derived Demand dari Pasar Produk ke Pasar Tenaga Kerja.....	5
Gambar 1. 2 Kenaikan Permintaan Tenaga Kerja	6
Gambar 1. 3 Penurunan Permintaan Tenaga Kerja	8
Gambar 1. 4 Kenaikan Penawaran Tenaga Kerja.....	9
Gambar 1. 5 Penurunan Penawaran Tenaga Kerja	11
Gambar 1. 6 Kurva Permintaan Tenaga Kerja dan Pergeseran Akibat Kenaikan Permintaan Produk	17
Gambar 1. 7 Fungsi Produksi Jangka Pendek $Q = F(L, K)$	22
Gambar 1. 8 Kurva Permintaan Tenaga Kerja ($VMPL = P.MPL$).....	24
Gambar 2. 1 Perbandingan MPL dan APL 33	
Gambar 2. 2 Kurva Total Product Restoran Padang	36
Gambar 2. 3 Titik Optimal Rekrutmen Berdasarkan VMPL dan Upah.....	43
Gambar 2. 4 Kebutuhan Pelayan Berdasarkan Jam Operasional.....	55
Gambar 3. 1 Mekanisme Substitution Effect dan Output Effect Dalam Automasi.....	64
Gambar 3. 2 Pergeseran Pilihan Input Ketika Biaya Modal Turun	70
Gambar 3. 3 Perbandingan Input pada Skenario Awal, Substitusi, dan Output Meningkatkan.....	72
Gambar 4. 1 Perbedaan Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja pada Sektor Garmen dan Tenaga Dokter	80
Gambar 4. 2 Empat Faktor Utama dalam Hicks-Marshall Laws of Derived Demand	87
Gambar 4. 3 Perbandingan Faktor Elastisitas pada Industri Garmen Dan Tenaga Dokter	89
Gambar 4. 4. Alur Pengaruh Kenaikan UMK Terhadap Jumlah Tenaga Kerja.....	95

Gambar 5. 1 Ketergantungan Kota Terpencil pada Satu Pabrik.....	109
Gambar 5. 2 Simulasi Respons Pekerja Ketika Upah Diturunkan....	115
Gambar 5. 3 Keseimbangan Permintaan Tenaga Kerja di Pasar Monopsoni.....	117
Gambar 5. 4 Alur Terjadinya Kekuatan Monopsoni	119
Gambar 6. 1 Alur Keputusan Perusahaan dalam Menyesuaikan Tenaga Kerja.....	127
Gambar 6. 2 Komponen Biaya Penyesuaian Tenaga Kerja.....	129
Gambar 6. 3 Matriks Pilihan Pemenuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Kepastian Permintaan dan Kebutuhan Keahlian.....	136
Gambar 6. 4 Indikator Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2026 sebagai Konteks Makro	138
Gambar 7. 1 Alur Analisis Dampak Demografi pada Pasar Kerja ...	144
Gambar 7. 2 Skema Pergeseran Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.....	146
Gambar 7. 3. Diagram pasar tenaga kerja di Indonesia	153
Gambar 7. 4 Kerangka Estimasi Empiris Jangka Panjang	158
Gambar 8. 1. Model Klasik Upah Minimum di Atas Keseimbangan.....	170
Gambar 8. 2. Growing demand obscures job loss, pergeseran D_0 ke D_1	172
Gambar 8. 3. Model Dua Sektor, Covered dan Uncovered	174
Gambar 8. 4 Upah Minimum Pada Pasar Monopsoni	176
Gambar 8. 5 Matriks Pembacaan Dampak Upah Minimum	179
Gambar 9. 1 Model Human Capital, Produktivitas Menggeser Permintaan Tenaga Kerja	188
Gambar 9. 2 Kurva Pengalaman Dan Upah Dalam Persamaan Mincer	191

Gambar 9. 3. Matriks Keputusan Pelatihan, General Training Dan Specific Training	193
Gambar 10. 1 Model Tugas, AI sebagai Substitute dan Complement.....	202
Gambar 10. 2 Job Polarization, Tekanan Terbesar pada Pekerjaan Rutin Kelas Menengah.....	205
Gambar 10. 3 Model Permintaan Kerja Tidak Baku dalam Gig Economy	207
Gambar 10. 4. Model Transisi Teknologi dalam Pasar Kerja Modern.....	210

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Contoh Perhitungan MPL, VMPL, dan Keputusan Perekrutan	21
Tabel 2. 1 Contoh Numerik	41
Tabel 4. 1 Perbandingan Dampak Kenaikan Upah pada Industri Garmen dan Tenaga Dokter	92
Tabel 5. 1 Memperlihatkan Bahwa Keputusan Pekerja Tidak Hanya Ditentukan oleh Nominal Upah	113
Tabel 9. 1 Ringkasan Komponen Human Capital Dan Dampaknya Pada Permintaan Kerja	197
Tabel 10. 1 Risiko dan Peluang Adaptasi dalam Pasar Kerja Modern.....	214

BAB 1

MENGAPA PERUSAHAAN MENCARI PEKERJA? (KONSEP DASAR *THE DEMAND FOR LABOR* DAN *DERIVED DEMAND*)

A. PENDAHULUAN

Salah satu konsep kunci dalam ekonomi tenaga kerja adalah permintaan tenaga kerja. Idenya adalah bagaimana perusahaan memutuskan berapa banyak pekerja yang akan dipekerjakan dalam produksi. Singkatnya, perusahaan mempekerjakan orang karena tenaga kerja membantu menciptakan barang atau jasa untuk dijual. Tetapi keputusan ini tidak dibuat secara kebetulan. Perusahaan membandingkan manfaat tambahan yang didapat dari para pekerjanya dengan biaya upah yang harus dibayarkan. Jika nilai output yang mereka hasilkan lebih tinggi daripada upah mereka, maka secara ekonomi rasional untuk mempekerjakan mereka. Jika nilai output tambahan kurang dari upah, perusahaan memiliki insentif untuk menunda perekrutan, mengurangi jam kerja, atau mengganti metode produksi dengan teknologi lain.

BAB 2

ATURAN EMAS REKRUTMEN: KAPAN HARUS BERHENTI MENAMBAH KARYAWAN?

A. PENDAHULUAN

Keputusan perusahaan untuk menambah jumlah karyawan tidak dapat hanya didasarkan pada anggapan bahwa semakin banyak pekerja akan selalu menghasilkan produksi atau pelayanan yang lebih baik. Dalam praktik bisnis, khususnya pada sektor jasa seperti restoran, toko ritel, hotel, bengkel, maupun layanan pengiriman, penambahan tenaga kerja memang dapat meningkatkan efisiensi kerja pada tahap awal. Namun, setelah mencapai titik tertentu, penambahan karyawan justru berpotensi menimbulkan berbagai bentuk inefisiensi. Ruang kerja menjadi lebih padat, koordinasi antarpekerja semakin kompleks, pembagian tugas dapat saling tumpang tindih, dan sebagian pekerja mungkin tidak lagi memberikan kontribusi yang sebanding dengan biaya upah yang dikeluarkan perusahaan.

Kondisi tersebut dapat diilustrasikan melalui contoh sebuah restoran Padang yang menempatkan terlalu banyak pelayan di area pelayanan. Pada awalnya, penambahan pelayan membantu mempercepat penyajian makanan, membersihkan meja dengan lebih cepat, melayani pelanggan secara lebih responsif, serta meningkatkan kepuasan konsumen. Namun, ketika jumlah pelayan terus bertambah

BAB 3

DILEMA JANGKA PENDEK VS JANGKA PANJANG: MENGGANTI MANUSIA DENGAN MESIN (*SUBSTITUTION EFFECT VS OUTPUT EFFECT*)

A. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi produksi sering menghadirkan tantangan bagi perusahaan dalam menyeimbangkan kebutuhan akan efisiensi dengan tanggung jawab terhadap tenaga kerja. Di satu sisi, penggunaan mesin, perangkat digital, dan sistem otomatis mampu mempercepat proses kerja, meningkatkan ketepatan layanan, serta menekan biaya operasional. Di sisi lain, perubahan tersebut dapat memengaruhi jenis pekerjaan yang selama ini dilakukan oleh manusia, khususnya pekerjaan yang bersifat rutin, berulang, dan mudah distandarkan. Situasi ini terlihat pada penerapan gerbang tol otomatis di Indonesia maupun penggunaan mesin kasir mandiri di berbagai pusat perbelanjaan modern.

Perubahan yang terjadi pada sistem gerbang tol dapat dipahami sebagai penyesuaian dalam penggunaan faktor-faktor produksi. Sebelum pembayaran nontunai diterapkan secara luas, operasional jalan tol banyak bergantung pada petugas loket yang melayani

BAB 4

SEBERAPA SENSITIF BOS ANDA TERHADAP KENAIKAN UPAH?

A. PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengapa kenaikan upah minimum dapat menimbulkan dampak yang berbeda terhadap permintaan tenaga kerja di berbagai sektor ekonomi. Pada beberapa sektor, kenaikan upah dapat memengaruhi keputusan perusahaan dalam merekrut atau mempertahankan pekerja. Namun pada sektor lain, pengaruhnya relatif lebih kecil karena karakteristik pekerjaan dan kebutuhan tenaga kerjanya berbeda. Untuk memahami perbedaan tersebut, pembahasan menggunakan contoh industri garmen dan layanan dokter di rumah sakit swasta. Kedua contoh ini menunjukkan bahwa kebijakan upah tidak bekerja secara seragam pada seluruh jenis pekerjaan dan organisasi.

Istilah "bos" dalam judul bab digunakan sebagai istilah sederhana untuk menggambarkan pihak yang mengambil keputusan terkait penggunaan tenaga kerja, baik pemilik usaha, manajer, pimpinan perusahaan, maupun pengelola organisasi. Dalam praktiknya, keputusan mengenai jumlah pekerja yang dibutuhkan tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat upah, tetapi juga oleh kondisi pasar, harga produk atau jasa, perkembangan teknologi, produktivitas pekerja, serta kemampuan perusahaan untuk mengganti atau melengkapi tenaga kerja dengan faktor produksi lainnya.

BAB 5

KETIKA PASAR HANYA DIKUASAI SATU BOS (PERMINTAAN TENAGA KERJA DALAM PASAR MONOPSONI)

Bab ini membahas bagaimana permintaan tenaga kerja terbentuk ketika kesempatan kerja dalam suatu wilayah atau sektor didominasi oleh satu pemberi kerja utama. Dalam kondisi seperti ini, pilihan pekerja untuk berpindah pekerjaan menjadi lebih terbatas karena jumlah perusahaan yang dapat menampung tenaga kerja relatif sedikit. Situasi tersebut dikenal dalam ekonomi tenaga kerja sebagai pasar monopsoni, yaitu pasar di mana terdapat satu atau sangat sedikit pembeli tenaga kerja yang memiliki pengaruh besar terhadap proses penentuan upah dan jumlah pekerja yang direkrut.

Berbeda dengan pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif, di mana perusahaan umumnya menerima tingkat upah yang ditentukan oleh mekanisme pasar, perusahaan dalam kondisi monopsoni memiliki kekuatan yang lebih besar dalam menentukan kebijakan ketenagakerjaan. Keterbatasan pilihan kerja yang dimiliki pekerja dapat membuat perusahaan memiliki ruang yang lebih luas untuk menetapkan tingkat upah dan mengatur kebutuhan tenaga kerjanya.

Namun, pembahasan mengenai monopsoni tidak hanya berkaitan dengan kekuatan perusahaan dalam pasar kerja. Konsep ini juga

BAB 6

SISI DINAMIS PERMINTAAN TENAGA KERJA: BIAYA PHK, REKRUTMEN, DAN KASUS DI INDONESIA

Bab ini menjelaskan permintaan tenaga kerja dengan cara pandang yang lebih dinamis dan dekat dengan praktik dunia usaha. Pembahasannya tidak hanya berfokus pada berapa jumlah pekerja yang dibutuhkan dalam satu waktu tertentu, tetapi juga pada bagaimana perusahaan mengambil keputusan ketika kondisi usaha berubah. Misalnya, perusahaan perlu mempertimbangkan kapan harus menambah jam kerja, kapan merekrut karyawan baru, kapan mempertahankan tenaga kerja yang sudah ada, atau kapan menggunakan tenaga kerja dari luar.

Dalam kenyataannya, perusahaan tidak selalu dapat mengubah jumlah pekerja secara cepat. Setiap keputusan yang berkaitan dengan tenaga kerja memiliki konsekuensi biaya dan risiko. Perusahaan harus memperhitungkan biaya rekrutmen, seleksi, pelatihan, lembur, pemutusan hubungan kerja, hingga kemungkinan munculnya risiko hukum dan dampak terhadap citra perusahaan. Oleh karena itu, permintaan tenaga kerja tidak bersifat tetap, melainkan berubah secara bertahap sesuai dengan kebutuhan produksi, perubahan permintaan

BAB 7

ANALISIS KEBIJAKAN, PENGARUH DEMOGRAFI, DAN ESTIMASI EMPIRIS JANGKA PANJANG (STUDI KASUS PASAR KERJA INDONESIA, PERMINTAAN TENAGA KERJA, DAN MODEL EKONOMETRIKA PRODUKSI)

A. LATAR BELAKANG PERGESERAN DEMOGRAFI

Struktur demografi suatu negara selalu berubah dari waktu ke waktu. Dalam beberapa dekade terakhir, Indonesia mengalami perubahan penting dalam pasar tenaga kerja, salah satunya terlihat dari meningkatnya partisipasi perempuan dalam angkatan kerja. Peningkatan tingkat partisipasi angkatan kerja wanita menunjukkan bahwa semakin banyak perempuan usia produktif yang terlibat dalam kegiatan ekonomi, baik di sektor formal maupun sektor lainnya.

Perubahan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor. Meningkatnya pendidikan perempuan membuat kesempatan mereka untuk masuk ke dunia kerja menjadi lebih besar. Selain itu, pandangan sosial mengenai peran perempuan juga semakin berkembang, sehingga bekerja tidak lagi hanya dipandang sebagai tanggung jawab laki-laki.

BAB 8

KONTROVERSI UPAH MINIMUM: FAKTA PENGANGGURAN VS DISTORSI PASAR

A. PENDAHULUAN

Upah minimum selalu menjadi isu yang paling diperdebatkan menjelang akhir tahun di Indonesia. Pemerintah daerah, serikat pekerja, asosiasi pengusaha, dan masyarakat menunggu penetapan UMP dan UMK karena keputusan ini langsung memengaruhi biaya produksi, pendapatan pekerja, daya beli rumah tangga, dan strategi perekrutan perusahaan. Di satu sisi, kenaikan upah minimum dipandang sebagai instrumen perlindungan pekerja. Di sisi lain, kenaikan yang terlalu tinggi dapat memunculkan tekanan pada sektor usaha, terutama sektor padat karya, usaha kecil, dan perusahaan dengan margin keuntungan tipis.

Perdebatan tersebut tidak dapat dijawab hanya dengan pertanyaan sederhana: apakah kenaikan upah minimum menciptakan pengangguran? Pasar tenaga kerja tidak bekerja di ruang kosong. Perubahan permintaan barang, inflasi, produktivitas, kepatuhan perusahaan, struktur pasar, dan besarnya sektor informal ikut menentukan dampaknya. Karena itu, data pengangguran terbuka yang turun setelah kenaikan upah minimum belum tentu membuktikan bahwa upah minimum tidak menekan kesempatan

BAB 9

BERINVESTASI PADA MANUSIA: MENGAPA PEKERJA AHLI LEBIH DICARI?

A. PENDAHULUAN

Perusahaan tidak hanya membeli waktu kerja. Perusahaan membeli kemampuan pekerja untuk menghasilkan nilai. Karena itu, pekerja ahli lebih dicari ketika kemampuan mereka mampu menaikkan produktivitas, mempercepat inovasi, menurunkan risiko kesalahan, dan memberi keunggulan kompetitif. Dalam ekonomi ketenagakerjaan, kemampuan tersebut disebut human capital. Human capital mencakup pendidikan, pengalaman, pelatihan, keterampilan teknis, keterampilan digital, kemampuan berpikir analitis, etos kerja, dan kemampuan bekerja sama.

Bab ini menjelaskan mengapa perusahaan teknologi sering bersedia membayar mahal pekerja dengan keahlian langka, misalnya ahli *Artificial Intelligence*, *Machine Learning*, *Data Engineering*, *Cloud Infrastructure*, *Cybersecurity*, *Product Management*, dan Desain Sistem. Fenomena tersebut tampak seperti perang harga. Namun secara ekonomi, perusahaan melakukan kalkulasi rasional. Jika satu pekerja ahli mampu menghasilkan produk yang bernilai besar, memperbaiki efisiensi tim, atau mengurangi kegagalan proyek, maka upah tinggi

BAB 10

MASA DEPAN PERMINTAAN KERJA: AI, GIG ECONOMY DAN OTOMASI

A. PENDAHULUAN

Pasar kerja modern mengalami perubahan besar akibat AI, otomasi, platform digital, dan perubahan model bisnis. Perubahan ini tidak hanya mengurangi atau menambah jumlah pekerjaan. Perubahan ini mengubah isi pekerjaan. Tugas yang dahulu dikerjakan manusia dapat dibantu mesin. Tugas yang dahulu membutuhkan tim besar dapat dikerjakan oleh tim kecil dengan bantuan perangkat digital. Pada saat yang sama, teknologi juga menciptakan pekerjaan baru, seperti prompt engineer, AI trainer, data annotator, machine learning operations engineer, digital marketer berbasis analitik, dan spesialis etika AI.

Bab ini membahas masa depan permintaan kerja melalui tiga gagasan utama. Pertama, AI dapat menjadi complement atau substitute. AI menjadi complement ketika teknologi membantu pekerja menjadi lebih produktif. AI menjadi substitute ketika teknologi menggantikan sebagian tugas pekerja. Kedua, otomasi dapat menciptakan job polarization, yaitu tekanan besar pada pekerjaan rutin kelas menengah, sementara pekerjaan non-rutin berupah rendah dan pekerjaan kognitif berupah tinggi tetap tumbuh. Ketiga, gig

DAFTAR PUSTAKA

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). Robots and jobs: Evidence from US labor markets. *Journal of Political Economy*, 128(6), 2188–2244.
- Autor, D. H., Levy, F., and Murnane, R. J. (2003). The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279-1333.
- 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.
- Badan Pusat Statistik. (2024). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2024. Jakarta: BPS.
- Badan Pusat Statistik. (2024). Keadaan Pekerja di Indonesia Agustus 2024. Jakarta: BPS.
- Badan Pusat Statistik. (2025). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin. Jakarta: BPS.
- Badan Pusat Statistik. (2026). Berita Resmi Statistik: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,68 persen. Rata-rata upah buruh sebesar 3,29 juta rupiah. Rilis 5 Mei 2026.
- Bank Indonesia. (2017). 31 Oktober 2017, pembayaran di jalan tol 100% nontunai dengan uang elektronik.
- Bank Indonesia. (n.d.). Elektronifikasi. Bank Indonesia.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.

- Boal, W. M., & Ransom, M. R. (1997). Monopsony in the labor market. *Journal of Economic Literature*, 35(1), 86-112.
- Borjas, G. J. (2016). *Labor Economics*. New York: McGraw-Hill Education.
- Borjas, G. J. (2020). *Labor Economics Edisi kedelapan*. New York: McGraw-Hill Education.
- Cahuc, P., Carcillo, S., & Zylberberg, A. (2014). *Labor Economics*. Cambridge: MIT Press.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2017). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. London: Routledge.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2018). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy Edisi ketiga belas*. New York: Routledge.
- Hamermesh, D. S. (1993). *Labor Demand*. Princeton University Press.
- Indonesia. (2023). Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Indonesia. (2025). Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- International Labour Organization. (2006). *Role of Minimum Wage in Informal Wage Determination in Indonesia*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization. (2023). *Policy Issues in the Digital Platform Economy: A Guide for Employers Organizations in Southeast Asia*. Bangkok: ILO.

- International Labour Organization. (2025). *Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure*. Geneva: ILO.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2026). *Menaker: Pemerintah Perkuat Perlindungan Pekerja melalui Regulasi Pembatasan Alih Daya*. Siaran pers 30 April 2026.
- Mankiw, N. G. (2021). *Principles of Economics*. Boston: Cengage Learning.
- Manning, A. (2003). *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Manning, A. (2021). The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage. *Journal of Economic Perspectives*, 35(1), 3-26.
- Marshall, A. (1920). *Principles of Economics*. Macmillan.
- McConnell, C. R., Brue, S. L., & Macpherson, D. A. (2017). *Contemporary Labor Economics*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.
- MIT OpenCourseWare. (2023). 14.01 Principles of Microeconomics: Lecture 5, Production.
- Nicholson, W., & Snyder, C. (2017). *Microeconomic Theory: Basic Principles and Extensions*. Boston: Cengage Learning.
- Pindyck, R. S., & Rubinfeld, D. L. (2013). *Microeconomics* (8th ed.). Pearson Education.
- Pindyck, R. S., & Rubinfeld, D. L. (2018). *Microeconomics*. Boston: Pearson.

- Republik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Samuelson, P. A., & Nordhaus, W. D. (2010). *Economics*. New York: McGraw-Hill.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- Suryahadi, A., Widyanti, W., Perwira, D., Sumarto, S., and Maxwell, J. (2001). *Wage and Employment Effects of Minimum Wage Policy in the Indonesian Urban Labor Market*. Jakarta: The SMERU Research Institute.
- UNDP and Aapti Institute. (2025). *Lessons from Online Gig Work in India and Indonesia*. New York: United Nations Development Programme.
- World Bank. (2025). *Indonesia Gender Data Portal*. Washington, DC: World Bank.
- World Economic Forum. 2025. *The Future of Jobs Report 2025*. Geneva: World Economic Forum.

PROFIL PENULIS



Dr. Fatmawati, SE., M.Si., CWM

Penulis lahir di Makassar pada tanggal 6 Januari 1964. Dosen pada Departemen Ilmu Ekonomi FEB-UNHAS. Pendidikan S1 Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin (UNHAS), S2 pada Universitas Gajah Mada (UGM) Yogyakarta, dan S3 pada FEB-UNHAS. Sekarang sebagai Ketua laboratorium Departemen Ilmu Ekonomi FEB-UNHAS. Aktif di beberapa organisasi profesi dan Kemasyarakatan seperti: ISEI Makassar, IKAIE Unhas dan Forhati Makassar. Penerima Penghargaan : Piagam Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya XX Tahun Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 35/TK/Tahun 2010. Tanggal 9 agustus 2010. Telah menerbitkan Buku : Sinkronisasi Data dan Informasi dalam Percepatan Pengembangan Ekonomi Kawasan Perdesaan (Studi Kasus : Kawasan Agrowisata GURILLA Di Kabupaten Barru dan Kawasan MINAPOLITAN LUWITA Di Kabupaten Pinrang (2018); Ekonomi Kependudukan dan Ketenagakerjaan dalam Perspektif Teoritis dan Studi Empiris", (*Chapter Book*) Editor Madris, Cetakan Pertama, Penerbit UPT Unhas (2021) dan Kepusan Kerja Karyawan (2023) / <https://www.rcipress.rcipublisher.org/index.php/rcipress/catalog/book/693>.; Buku Saku: Badan Usaha Milik Desa "Kelembagaan dan Keuangan Inklusif" (CV. Idebuku; 2024). The Analisis of Competitive Markets (2025); Digital Monopoli (2025) dan Ekonomi Pengupahan: Teori, Kebijakan dan Implementasinya (2026).



Ahmad Kafrawi Mahmud, M.Si

Penulis merupakan Dosen Tetap pada Program Studi Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar sejak tahun 2017. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, penulis saat ini sementara menempuh Pendidikan S3 di Universitas

Hasanuddin. Penulis juga mengikuti Pendidikan non-formal dengan sertifikasi CIRM & CIRP serta berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Penulis merupakan Ketua Bursa Kerja Khusus dan Wakil Ketua Career Development Centre di UIN Alauddin Makassar. Penulis juga merupakan praktisi di perusahaan PT.Sulawesi Jaya Berkah dan sebagai Koordinator Wilayah Sulawesi untuk lembaga Softskills Academy. Selain itu, penulis juga aktif sebagai narasumber di kegiatan Dinas Koperasi & UMKM. Beberapa buku yang penulis telah hasilkan, di antaranya Digital Entrepreneurship dan beberapa book chapter lainnya. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah International Conference serta menjadi narasumber pada workshop dan seminar terkait Career Development.

Email: ahmad.kafrawi@uin-alauddin.ac.id



Musa, S.Kom., M.M.

Penulis merupakan Dosen Tetap pada Program Studi Manajemen Informatika, Politeknik LP3I Makassar sejak tahun 2016. 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. Penulis juga merupakan praktisi di perusahaan PT Cognifera Education Academy. Beberapa buku yang penulis telah hasilkan, di antaranya Pengantar Teknologi Informasi, Editor : *English for General Communication*. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah diberbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/seminar/lokakarya tertentu.

Email: musaandijamal9@gmail.com

THE DEMAND FOR LABOR:

DILEMA REKRUTMEN KARYAWAN,
TRANSFORMASI AI & REALITAS PASAR KERJA INDONESIA

Buku ini hadir sebagai bahan bacaan akademik yang membahas permintaan tenaga kerja dari sudut pandang ekonomi, manajemen perusahaan, dan dinamika pasar kerja modern. Dalam dunia usaha, keputusan perusahaan untuk merekrut, mempertahankan, mengurangi, atau mengganti tenaga kerja tidak dapat dilepaskan dari berbagai pertimbangan, seperti permintaan terhadap produk, produktivitas pekerja, tingkat upah, perkembangan teknologi, struktur pasar, serta kebijakan pemerintah. Oleh karena itu, pemahaman mengenai permintaan tenaga kerja menjadi penting, baik bagi mahasiswa, akademisi, pelaku usaha, maupun pembaca umum yang ingin memahami bagaimana pasar kerja bekerja dalam praktik.

Pembahasan dalam buku ini disusun secara bertahap, mulai dari konsep dasar demand for labor, derived demand, produk marginal tenaga kerja, nilai produk marginal, elastisitas permintaan tenaga kerja, hingga pengambilan keputusan optimal dalam perekrutan karyawan. Selain itu, buku ini juga menguraikan berbagai isu aktual, seperti transformasi kecerdasan buatan, otomasi, ekonomi digital, gig economy, kebijakan upah minimum, serta tantangan pasar kerja Indonesia di tengah perubahan ekonomi global.



IKAPI
IKATAN PENCARI KERJA INDONESIA

CV. Tahta Media Group

Sukoharjo, Jawa Tengah

Web : www.tahtamedia.co.id

Ig : tahtamedia group

Telp/WA : +62 896 5427 3996

