



EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA



Try Wahyu Utami, Primadi Candra Susanto, Ni Nyoman Sawitri,
Lis Lesmini, Tri Mulyani Setyawati, Sriwanti Belani,
Erni Pratiwi Perwitasari, Devi Marlita, Mulyanto,
Aswanti Setyawati, Nelli Roza, Andi Muhammad Sabilillah Tahir,
Indryati, Lismawati Hasibuan, Jumawan, Tri Widyastuti

E K O N O M I

SUMBER DAYA MANUSIA

Try Wahyu Utami
Primadi Candra Susanto
Ni Nyoman Sawitri
Lis Lesmini
Tri Mulyani Setyowati
Sriwanti Belani
Erni Pratiwi Perwitasari
Devi Marlita
Mulyanto
Aswanti Setyawati
Nelli Roza
Andi Muhammad Sabilillah Tahir
Indryati
Lismawati Hasibuan
Jumawan
Tri Widyastuti



EKONOMI

SUMBER DAYA MANUSIA

Penulis:

Try Wahyu Utami, Primadi Candra Susanto, Ni Nyoman Sawitri,
Lis Lesmini, Tri Mulyani Setyowati, Sriwanti Belani, Erni Pratiwi
Perwitasari, Devi Marlita, Mulyanto, Aswanti Setyawati, Nelli Roza,
Andi Muhammad Sabilillah Tahir, Indryati, Lismawati Hasibuan,
Jumawan, Tri Widyastuti

ISBN: 978-623-93554-1-8

Tebal: x + 150 hlm., 21 x 14 cm

Editor: **Ali Hardana**

Penata Letak: **B. Achmad Elfatih**

Penata Sampul: **Echa elsyah**

Penerbit:

CV. AYRADA MANDIRI

Perumahan Griya Rumah Emas P 24

Jalan Poros Paccellekang, Gowa-Makassar

Sulawesi Selatan, 90562 Indonesia

Telp. 0411-210685, HP/WA 08999991135

Email: penerbitayradamandiri@gmail.com

ANGGOTA IKAPI: No. 033/SSL/2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

*Dilarang memperbanyak isi buku ini dalam bentuk dan dengan cara
apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa terhaturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga Program Penulisan Book Chapter Nasional ini dapat direalisasikan sesuai harapan. Penulisan buku ini merupakan salah satu program Divisi Riset dan Publikasi Ilmiah, Echa Progres: Lembaga Pengembangan Profesionalisme Sumber Daya Manusia (EP-LPPSDM).

Buku yang berjudul “Ekonomi Sumber Daya Manusia” ini disusun berdasarkan bidang kepakaran para penulis. Oleh karena itu, buku ini hadir sebagai salah satu buku rujukan-referensi. Buku ini terdiri atas beberapa bab dengan penyusunan secara tersistematis dan runtut.

Penulisan buku ini atas dasar pemikiran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, kami mengucapkan terima kasih kepada semua tim yang berpartisipasi sehingga buku ini dapat terbit. Pertama, kepada Koordinator Divisi Riset dan Publikasi Ilmiah, Echa Progres: Lembaga Pengembangan Profesionalisme SDM, atas ide cemerlangnya mengadakan program penulisan buku ini

secara nasional. Kedua, kepada editor yang secara maksimal berusaha menyempurnakan isi buku ini dari sisi teknis penulisan dan konten. Ketiga, terkhusus kepada para penulis yang telah menuangkan gagasan-gagasannya dalam buku ini.

Kami dari tim pun menyadari bahwa penulisan buku ini masih memiliki banyak kekurangan sebagai bukti keterbatasan sebagai manusia biasa. Oleh karena itu, kami berharap dari pihak manapun kiranya dapat berkontribusi memberikan masukan yang konstruktif untuk pengembangan dan perbaikan atas segala kekurangan dalam buku ini.

Pada akhirnya, kami pun berharap semoga kehadiran buku ini memberi banyak manfaat kepada masyarakat luas, menambah khazanah ilmu pengetahuan, khususnya menjadi jariah bagi semua tim. Amin.

Makassar, Februari 2023

Koordinator Editor,

Ali Hardana, S.Pd., M.Si.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii

BAB 1 KONSEP DASAR EKONOMI SUMBER DAYA

MANUSIA	1
A. Pengertian	1
B. Urgensi Ekonomi Sumber Daya Manusia	5
C. Fungsi Ekonomi Sumber Daya Manusia	7
D. Tujuan Ekonomi Sumber Daya Manusia	7
E. Pendekatan Ekonomi Sumber Daya Manusia	8
F. Ruang Lingkup Ekonomi Sumber Daya Manusia	8
G. Daftar Pustaka	9
Tentang Penulis	11

BAB 2 REKRUTMEN DAN KOMPETENSI TENAGA

KERJA	12
A. Definisi Rekrutmen dan Kompetensi Tenaga Kerja .	12
B. Strategi Rekrutmen Efektif	15
C. Jenis Kompetensi Tenaga Kerja	16
D. Artikel Pendukung Terdahulu	17
E. Daftar Pustaka	18
Tentang Penulis	20

BAB 3 PASAR TENAGA KERJA

.....	22
A. Pendahuluan	22
B. Pengertian Pasar Tenaga Kerja	24
C. Karakteristik Tenaga Kerja	25
D. Kondisi Pasar Tenaga Kerja	28
E. Permintaan Tenaga Kerja	30

F. Penawaran Tenaga Kerja	32
G. Bentuk Dan Struktur Pasar Tenaga Kerja	35
H. Daftar Pustaka	41
Tentang Penulis	43
BAB 4 PERMINTAAN TENAGA KERJA	44
A. Pendahuluan	44
B. Pengertian Permintaan Tenaga Kerja	45
C. Faktor-Faktor Memengaruhi Permintaan Tenaga Kerja	48
D. Kategori Permintaan Tenaga Kerja Dan Pembedanya	49
E. Daftar Pustaka	51
Tentang Penulis	51
BAB 5 PENAWARAN TENAGA KERJA	52
A. Latar Belakang	52
B. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Permintaan Tenaga Kerja	56
C. Komponen Upah	58
D. Penelitian Terdahulu	59
E. Daftar Pustaka	62
Tentang Penulis	64
BAB 6 ELASTISITAS TENAGA KERJA	66
A. Pendahuluan	66
B. Struktur Tenaga Kerja	68
C. Elastisitas Tenaga Kerja	71
D. Hasil Perhitungan Elastisitas Tenaga Kerja	72
E. Penutup	75
F. Daftar Pustaka	76
Tentang Penulis	77
BAB 7 DEVELOPMENT ORGANIZATION & CONCEPT EMPLOYEE ENGAGEMENT	79
A. Pengertian Pengembangan Organisasi	79

B. Pengertian Keterikatan Karyawan	80
C. Manfaat dan Tujuan Utama Development Organization	82
D. Pengukuran Keterikatan Karyawan	83
E. Daftar Pustaka	85
Tentang Penulis	87
BAB 8 GENDER DI PASAR KERJA	88
A. Pengantar	88
B. Dasar Hukum Kesetaraan Gender di Bidang Ketenagakerjaan	89
C. Masalah-Masalah Kesetaraan Gender di Indonesia ..	90
D. Masyarakat dan Budaya	92
E. Kesenjangan dan Hambatan Perempuan di Tempat Kerja	93
F. Kesetaraan Gender di Tempat Kerja	98
G. Prinsip Kesetaraan Gender di Tempat Kerja	98
H. Daftar Pustaka	99
Tentang Penulis	101
BAB 9 KONSEP HUMAN CAPITAL (<i>HUMAN CAPITAL CONCEPT</i>)	103
A. Pendahuluan	103
B. Tinjauan Teori	105
C. Hasil Konsep Human Capital	116
D. Kesimpulan	117
E. Daftar Pustaka	118
Tentang Penulis	119
BAB 10 SEKTOR INFORMAL	120
A. Pekerja Sektor Informal	120
B. Kegiatan Usaha Informal Dalam Perekonomian Indonesia	124
C. Kegiatan Sektor Informal	126
D. Peran Sektor Informal	127

E. Kesimpulan	128
F. Daftar Pustaka	128
Tentang Penulis	130

BAB 11 KEBIJAKAN FISKAL DAN KEBIJAKAN

MONETER	131
A. Kebijakan Fiskal	131
B. Kebijakan Moneter	134
C. Daftar Pustaka	138
Tentang Penulis	139

BAB 12 Campur Tangan Pemerintah Dalam Pasar

Tenaga Kerja	140
A. Kondisi Saat Ini	140
B. Peran Pemerintah	142
C. Daftar Pustaka	145
Tentang Penulis	146

BAB 1

Try Wahyu Utami, SE., Ak., MM., Ca
utami@uinsyahada.ac.id

Konsep Dasar Ekonomi Sumber Daya Manusia

A. Pengertian

Jean Baptiste Say pada tahun 1767 – 1832 pada aliran klasik memiliki pandangan yang berbeda terkait konsep permintaan dan penawaran. Setiap penawaran akan menciptakan permintaannya sendiri atau disebut dengan *supply creates its own demand*. Pandangan Say ini juga disebut dengan Hukum Say. Selain itu Say juga berpendapat bahwa nilai produksi selalu sama dengan pendapatan. Maksudnya adalah setiap adanya peningkatan dalam produksi selalu ada juga peningkatan dalam pendapatan seseorang (Atmanti, 2017; Ismirana, 2021).

Hukum ini tentunya akan tercapai apabila usaha peningkatan produktivitas tersebut berimbang dengan peningkatan kegiatan produktivitas dari tenaga kerja. Adapun secara umum peningkatan produktivitas dari tenaga kerja dapat dilakukan dengan adanya peningkatan dari segi sikap, kreativitas dan etos kerja. Selain itu pegawai juga dituntut untuk menjadi lebih inovatif dan kreatif jadi dapat membuat lingkungan yang sehat untuk memacu keluarnya potensinya. Dengan lingkungan yang kondusif maka akan lebih mudah dalam meningkatkan produktivitas.

John Maynard Keynes memiliki pandangan yang berbeda terhadap ekonomi SDM. Menurutnya perekonomian dengan berlandaskan pada kekuatan mekanisme sebuah pasar maka akan mudah dalam mencapai keseimbangan.

Jika telah mencapai posisi seimbang maka secara otomatis juga akan menciptakan daya beli yang tinggi terkait produk tersebut. Terdapat paham mengenai ketidakseimbangan yang sifatnya

sementara dan ada “tangan tak terlihat” yang dapat mengembalikan keseimbangan perekonomian (Keynes et al., 1971; Minsky, 1976).

Teori tentang ekonomi sumber daya manusia dan alam dari John ini yang menganut teori klasik ini percaya bahwa seluruh pegawai digunakan untuk membantu proses produksi hal ini berarti tidak ada pengangguran. John juga mengkritik teori milik Say karena dalam faktanya angka permintaan lebih kecil dari penawaran.

Ketiga adalah teori milik Robert Merton Solow lebih menekankan pada pertumbuhan dan output dari hasil kerja dua faktor input utama yaitu tenaga kerja dan modal. Robert memiliki pandangan bahwa pertumbuhan ekonomi itu adalah sebuah rangkaian kegiatan dan sumbernya ada pada manusia. (Robert M Solow & Solow, 1998; Robert Merton Solow, 1991).

Selain itu bersumber pada pemakaian teknologi modern, akumulasi modal dan output atau hasil. Menurutnya pertumbuhan penduduk memberikan dampak positif dan negatif bagi perekonomian. Oleh karena itu jika terjadi peningkatan jumlah penduduk maka harus dimanfaatkan dengan sebaik mungkin.

Berdasarkan teori dari Robert maka faktor yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi adalah pertumbuhan teknologi, pertumbuhan penduduk dan pertumbuhan modal. Adapun model pertumbuhannya adalah sebagai berikut: Hasilnya adalah output netto (yang sudah dikurangi biaya untuk penyusutan modal)

1. Faktor produksi dari modal dibayar dan tenaga kerja harus sesuai dengan produktivitas dari fisik marginal
2. Sifat kemajuan teknik itu netral
3. Modal serta tenaga kerja dalam ekonomi sumber daya manusia itu dapat disubstitusikan satu sama lain
4. Terdapat satu komoditi gabungan yang akan diproduksi
5. Fungsi dari produksi itu bersifat homogen
6. Upah dan harga sifatnya fleksibel
7. Tenaga kerja yang ada dapat dimanfaatkan secara penuh
8. Mempekerjakan secara penuh stok modal yang ada

Ekonomi merupakan ilmu yang menjelaskan bagaimana memenuhi kebutuhan masyarakat sebanyak mungkin dengan jumlah sumber-sumber yang terbatas, sedangkan sumber daya ekonomi mengandung dua pengertian yaitu : (1) sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat di berikan dalam proses produksi, (2) SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut.

Ekonomi menyangkut berbagai kebutuhan manusia dan berbagai sumber. Keinginan dan kebutuhan manusia tidak terbatas. Dengan demikian, ilmu ekonomi berusaha menerangkan bagaimana memenuhi kebutuhan masyarakat sebanyak mungkin dengan jumlah sumber-sumber yang terbatas. Sumber daya ekonomi atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini, SDM mencerminkan kualitas usaha yang di berikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa.

George R. Terry mendefinisikan manajemen sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.(Hardana, 2018a; Kieso et al., 2002). John M. Piffner mendefinisikan manajemen dengan sesuatu yang berhubungan dengan pengarahan orang beserta fungsi-fungsinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Howard M. Carlisle memberikan definisi manajemen sebagai pengintegrasian, pengorganisasian, atau pemanfaatan elemen-elemen suatu kelompok untuk mencapai tujuan secara efisien (Marito et al., 2021; Y K Shetty & Carlisle, 1972; Y Krishna Shetty & Carlisle, 1974).

Definisi-definisi di atas menunjukkan adanya perbedaan antara yang satu dengan yang lain, akan tetapi definisi-definisi tersebut sesungguhnya memiliki makna yang sama, yakni kegiatan mengarahkan orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan pengertian dari ekonomi sumber daya manusia itu sendiri merupakan *Human resource management* biasanya

diterjemahkan dengan manajemen sumber daya manusia. Dalam kajian ini, human resource management diterjemahkan menjadi manajemen sumber daya insani. Kata manusia dan insan sebenarnya memiliki makna yang sama. Makna ini didasarkan pada salah satu nama surat yang ada didalam Alquran, yakni surat al-insn, surat ke-76, yang diterjemahkan dengan manusia. Manusia disebut al-insn yang---secara bahasa bahasa--- berarti lawan dari kata liar (al-jinn). Kata alinsn digunakan dalam kedudukan manusia sebagai makhluk individual (Hardana et al., 2022; Kartawan et al., 2018), juga menunjuk kepada manusia dengan seluruh totalitasnya, jiwa dan raga; manusia yang berbeda antara seseorang dengan yang lain akibat perbedaan fisik, mental, dan kecerdasannya (Aleksić-Shihab, 2010).

Selain itu, al-insn mengandung pengertian makhluk mukallaf, makhluk ciptaan Allah yang dibebani tanggung jawab untuk mengemban amanah Allah dan khalifah Allah di muka bumi (Kartawan et al., 2018) sebab manusia mendapat keistimewaan ilmu, pandai berbicara, mempunyai akal dan kemampuan berfikir berikut medan penerapannya dalam menghadapi ujian untuk memilih antara yang baik dan buruk, mengatasi kesesatan yang lahir dari kekuatan dan kemampuannya, serta mengendalikan segala sesuatu yang dapat menutupi kesadaran nuraninya karena tergoda oleh kemampuan, kedudukan, dan derajat dan martabat sebagai makro organisme dari makhluk-makhluk lainnya (Hidayat, 2017). Dengan demikian, manajemen sumber daya insani memandang manusia sebagai makhluk individu, bukan sebagai sebuah komunitas, makhluk dengan seluruh totalitasnya, yakni jiwa dan raga, makhluk yang memiliki kecerdasan dan sifat yang berbeda dengan makhluk lain. serta mengemban tanggung jawab sebagai khalifah Allah untuk memakmurkan bumi.

B. Urgensi Ekonomi Sumber Daya Manusia

Manusia adalah salah satu dari enam unsur ekonomi, yakni; *men, money, method, materials, machines, dan market*. Unsur *men* ini

menjadi salah satu bagian terpenting dalam manajemen sebab manusia selalu aktif dan dominan. Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin hari semakin cepat, dimana teknologi informasi telah memunculkan berbagai bentuk persaingan, maka kemampuan perusahaan dalam memenangkan persaingan sangat ditentukan oleh kesiapan sumber daya insani.

(Kartawan et al., 2018), menyebutkan tiga bentuk kompetensi inti yang dapat menghasilkan sumber daya insani berkualitas, yakni tersedianya sumber daya fisik (physical capital), sumber daya insani (human capital), dan sumber daya organisasi (organizational capital). Dari tiga kompetensi ini, sustainable competitive advantage yang dapat diandalkan hanya bersumber dari sumber daya insani (human capital) hingga organisasi atau perusahaan mampu menjawab tantangan global. Berbagai perusahaan terkemuka dunia telah membuktikan bahwa human resources adalah kunci keberhasilan mereka dalam memenangkan pasar global. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, sulit diharapkan efektivitasnya.

Ekonomi sumber daya insani bertugas mengelola dan mengembangkan sumber daya insani yang dimilikinya dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin serta menciptakan kondisi yang memungkinkan sumber daya itu dapat menyumbangkan semua kemampuan mereka sehingga dapat diperoleh sumber daya insani yang puas (satisfied) dan memuaskan (satisfactory) bagi organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci bagi jalannya organisasi atau perusahaan pada masa kini maupun pengembangan perusahaan pada masa depan yang dapat mempengaruhi produktivitas sehingga produktivitas dapat meningkat atau sebaliknya sangat tergantung pada motivasi atau persepsi SDM itu sendiri terhadap dirinya maupun terhadap organisasi atau perusahaan. Untuk itu, dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. (Kartawan et al., 2018), menyebutnya sebagai peran baru sumber daya manusia agar organisasi atau perusahaan dapat survival terhadap perubahan.

Menurut (Kartawan et al., 2018), urgensi manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dari enam perspektif, yakni:

Perspektif politik. Secara makro, sumber daya manusia merupakan terpenting yang dimiliki suatu organisasi. Sumber daya insani yang terdidik, terampil, cakap, disiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat secara fisik dan mental, setia kepada cita-cita dan tujuan organisasi, akan sangat berpengaruh secara positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi;

Perspektif ekonomi. Manajemen sumber daya manusia dipahami sebatas kepentingan ekonomi semata seperti modal besar atau kekayaan alam (material) yang melimpah, tanpa berusaha melihat kaitannya dengan dimensi yang lain. Prosedur kerja sebegus apapun tidak akan memberikan manfaat secara efisien, efektif, dan produktif apabila manusianya tidak mendapat perhatian secara sungguh-sungguh;

Perspektif hukum. Dalam organisasi apapun, terdapat berbagai ketentuan dan aturan yang berkaitan dengan organisasi dan anggotanya yang harus diwujudkan, dibina, dipelihara, dan dikembangkan agar tidak menimbulkan distorsi atau gangguan yang berdampak negatif terhadap kelangsungan hidup berorganisasi;

Perspektif sosio-kultural. Bekerja tidak semata-mata ditujukan untuk memenuhi kebutuhan fisik semata, melainkan juga memenuhi kebutuhan sosiopsikologis seperti nilai yang hidup dan dipegang teguh dalam organisasi;

Perspektif administrasi. Keberhasilan kehidupan organisasi dapat tercapai bergantung pada kemampuan mengatur dan memanfaatkan sumber daya yang ada, termasuk sumber daya manusia, dengan cara yang lebih efektif, efisien, dan produktif;

Perspektif teknologi. Relevansi dan pentingnya ekonomi sumber daya manusia ini tidak lepas dari perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Organisasi dituntut untuk bisa memanfaatkan berbagai kemajuan tersebut melalui suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang tepat.

C. Fungsi Ekonomi Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya insani berfungsi untuk mengelola orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individual maupun kolektif, sebab mengatur karyawan itu rumit dan kompleks, berbeda dengan mesin, modal, atau prasarana fisik lainnya. Manusia memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latarbelakang berbeda yang dibawa ke dalam organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya insani berfungsi untuk menghindari kekeliruan penempatan orang dalam suatu pekerjaan sebab keefektifan fungsi sumber daya insani berdampak besar terhadap kinerja organisasi; ia menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif.

D. Tujuan Ekonomi Sumber Daya Manusia

Tujuan Ekonomi sumber daya manusia adalah mengakomodir antara keinginan perusahaan yang menuntut kontribusi produktif karyawan di tempat dimana ia bekerja dan tujuan manusia bekerja. Secara umum, tujuan pengelolaan sumber daya insani adalah meningkatkan kontribusi produktif sumber daya insani pada organisasi dengan cara bertanggungjawab dari sisi strategik, etik, dan sosial, sedangkan manusia bekerja karena menginginkan sesuatu seperti gaji, penghargaan, pemanfaatan waktu, mencapai karir, dan lain-lain. Dengan demikian, manajemen sumber daya insani menjadi win-win solution, melakukan sinkronisasi antara tujuan organisasi dan tujuan individu, sehingga dengan bekerja, manusia dapat memberikan kontribusi produktif dalam mewujudkan tujuan organisasi sekaligus ia dapat memenuhi tujuan pribadi dan mencapai derajat lebih tinggi yang memungkinkannya mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat (Handayani, 2018; Hardana, 2018b).

E. Pendekatan Ekonomi Sumber Daya Manusia

Dalam Ekonomi sumber daya manusia, menurut (Habibi, 2017), dikenal tiga pendekatan yang dapat digunakan, yakni:

Pendekatan mekanis; Pendekatan mekanis menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standarisasi, dan memperlakukan karyawan sama dengan mesin. Mesin menggantikan peran tenaga kerja manusia untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan pertimbangan ekonomis, kemanusiaan, efektivitas, dan kemampuan yang lebih besar dan lebih baik. Dengan spesialisasi, pekerja semakin terampil dan efektif. Standarisasi memungkinkan terjadinya pemindahan dan pertukaran pekerjaan dari manusia pada mesin. Dengan mekanisasi, pekerja hanya mengerjakan satu jenis pekerjaan, spesialisasi semakin mendalam dan pembagian kerja semakin mendetail sebagai akibat dari perkembangan perusahaan dan kemajuan teknologi.

Pendekatan paternalis; Pendekatan paternalis menempatkan manajer seperti ayah terhadap anak-anaknya. Bawahan diperlakukan dengan baik seperti terhadap anaknya sendiri; diberi fasilitas kredit atau pinjaman untuk memenuhi kebutuhan, dan sebagainya. Pendekatan sistem sosial. Pendekatan sistem sosial memandang bahwa organisasi atau perusahaan merupakan suatu sistem yang kompleks dan beroperasi dalam lingkungan yang kompleks pula. Pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kerjasama yang harmonis antara sesama karyawan bawahan dengan atasan, serta interaksi yang baik diantara karyawan. Pendekatan ini mengutamakan hubungan harmonis, interaksi yang baik, saling menghargai, saling membutuhkan, dan saling mengisi sehingga tercipta sebuah total sistem yang baik.

F. Ruang Lingkup Ekonomi Sumber Daya Manusia

. Ruang Lingkup Ekonomi Sumber Daya Insani Fungsi manajemen (management functions) dari manajemen sumber daya insani meliputi:

1. Planning (perencanaan); fungsi perencanaan sumber daya insani terutama adalah untuk membantu pimpinan perusahaan mengetahui informasi yang lengkap dan mendapatkan nasihat atau saran-saran yang berkaitan dengan pegawai.

2. Organizing (pengorganisasian); manajer sumber daya insani harus merancang suatu organisasi yang berisikan hubungan antara pekerjaan atau jabatan, personel, dan faktor-faktor fisik, serta membentuk organisasi, kemudian membaginya kedalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi yang berbeda-beda pada unit-unit organisasi, tetapi mempunyai tujuan yang sama.
3. Directing (pengarahan); yakni memberi petunjuk atau mengajak para pegawai agar mereka secara sadar mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan perusahaan. Pengarahan dimaksudkan agar pegawai giat bekerja secara sukarela tanpa merasa dirinya dipaksa dan mau bekerja sama dengan pegawai lainnya dalam perusahaan.
4. Controlling (pengendalian); yakni melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan hasil atau target yang direncanakan.

G. Daftar Pustaka

- Aleksić-Shihab, A. (2010). *Moždani udar kod bolesnika liječenih na neurološkom odjelu opće bolnice Šibensko-Kninske županije u razdoblju od 1996. do 2005. godine. Acta Clinica Croatica*, 49(1), 3–9.
- Atmanti, H. D. (2017). *Kajian Teori Pemikiran Ekonomi Mazhab Klasik dan Relevansinya pada Perekonomian Indonesia. Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(2), 511–524.
- Habibi, G. P. (2017). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Rajawali citramass Mojokerto*. University of Muhammadiyah Malang.
- Handayani, S. P. (2018). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Di Kspps Lesyari'ah)*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Hardana, A. (2018a). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Industri Kecil Di Kota Padangsidempuan Dan Kabupaten Tapanuli Selatan. Tazkir: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial Dan*

- Keislaman*, 4(1). <https://doi.org/10.24952/tazkir.v4i1.886>
- Hardana, A. (2018b). *Model Pengembangan Kewirausahaan Di Perguruan Tinggi*. *Al-Masbarif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 6(2). <https://doi.org/10.24952/masharif.v6i2.1146>
- Hardana, A., Nasution, J., & Damisa, A. (2022). *Pengaruh Rasio Keuangan Pemerintah Daerah Terhadap Indeks Pembangunan Manusia*. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 1192–1201.
- Hidayat, R. (2017). Konsep Manusia Dalam Alquran. *Almufida: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 2(2).
- Ismirana, A. (2021). *Teori Ekonomi David Ricardo, Thomas Robert Maltus, Jean Baptiste Say*.
- Kartawan, K., Marlina, L., & Susanto, A. (2018). Manajemen Sumberdaya Insani. *Hasil Reviewer*.
- Keynes, J. M., Moggridge, D. E., & Johnson, E. S. (1971). *The Collected Writings of John Maynard Keynes* (Vol. 30). Macmillan London.
- Kieso, D. E., Weygandt, J. J., & Warfield, T. D. (2002). Akuntansi intermediate. *Terjemahan Emil Salim, Jilid, 1*.
- Marito, N., Nofinawati, N., & Hardana, A. (2021). Pengaruh Zakat Perbankan dan Corporate Social Responsibility terhadap Kinerja PT. Bank Muamalat Indonesia. *Journal of Islamic Social Finance Management*, 2(2), 190–209.
- Minsky, H. P. (1976). *John maynard keynes*. Springer.
- Shetty, Y K, & Carlisle, H. M. (1972). A contingency model of Organization Design. *California Management Review*, 15(1), 38–45.
- Shetty, Y Krishna, & Carlisle, H. M. (1974). Organizational correlates of a management by objectives program. *Academy of Management Journal*, 17(1), 155–160.
- Solow, Robert M, & Solow, R. M. (1998). *Monopolistic competition and macroeconomic theory* (Issue 2). Cambridge University Press.
- Solow, Robert Merton. (1991). *Sustainability: an economist's perspective*. Marine Policy Center Woods Hole, Massachusetts.

Tentang Penulis



Try Wahyu Utami, lahir di Padangsidempuan, 21 Mei 1990. Jenjang Pendidikan S1 pada Program Studi Akuntansi ditempuh di Universitas Sumatera Utara, lulus Tahun 2013. Lalu melanjutkan Program Pendidikan Profesi Akuntansi di Universitas Sumatera Utara dan mendapat gelar Ak., Ca pada Tahun 2014. Pendidikan S2 Program Studi Manajemen di Universitas Islam Sumatera Utara, lulus Tahun 2017. Saat ini menjabat sebagai Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

Email yang bisa dihubungi utami@uinsyahaca.ac.id

BAB 2

¹Primadi Candra Susanto

²Ni Nyoman Sawitri

¹Institut Transportasi dan Logistik Trisakti

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

¹primachrp@gmail.com

²nyoman.sawitri@dsn.ubharajaya.ac.id

REKRUTMEN DAN KOMPETENSI TENAGA KERJA

A. Definisi Rekrutmen dan Kompetensi Tenaga Kerja

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik pencari kerja ke dan dari organisasi. Perekrutan adalah proses komunikasi dua arah. Pelamar membutuhkan informasi yang akurat tentang lingkungan kerja organisasi yang bersangkutan. Dan organisasi menginginkan informasi akurat tentang pencari kerja ketika mereka menjadi karyawan organisasi atau perusahaan. Merekrut karyawan merupakan salah satu kunci terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang profesional di sebuah perusahaan.

Proses ini meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan potensial. Tidak mudah untuk menemukan dan mendapatkan karyawan yang berkualitas dan potensial. Suatu organisasi atau perusahaan harus dapat menyaring dan menyeleksi calon pekerja untuk mendapatkan tenaga kerja yang

berkualitas. Penyaringan tenaga kerja biasanya dilakukan oleh departemen sumber daya manusia perusahaan. Dalam melakukan rekrutmen karyawan, perusahaan harus menentukan kriteria yang harus dimiliki oleh kandidat. Jika perusahaan berperilaku salah dalam rekrutmen, maka akan berdampak buruk bagi perusahaan di masa depan.

Kompetensi adalah kemampuan setiap individu untuk bekerja, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang diharapkan. Dalam dunia kerja, dibutuhkan keahlian untuk mengetahui jenis pekerjaan apa yang cocok untuk seseorang. Jika kualifikasi karyawan diketahui, perusahaan juga dapat mempromosikan pengembangan kepribadian melalui pelatihan terarah atau pendidikan lanjutan.

Selain itu, keterampilan karyawan dapat menjadi pedoman bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana mereka dapat menampilkan diri dan menawarkan hasil kerja yang optimal kepada perusahaan. Tidak hanya itu perusahaan lebih tahu melalui keahlian kami, tugas mana yang cocok dan cocok untuk kami. Memang bukan acuan baku bahwa kompetensi adalah hal yang terpenting bagi seorang karyawan, namun sebagai calon karyawan kita perlu mengetahui kira-kira kualifikasi apa yang biasanya diinginkan oleh perusahaan. Dalam hal ini kompetensi dalam dunia kerja diharapkan dari kita. Kompeten mengacu pada kemampuan dan kewenangan individu untuk bekerja berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

1. Cara mengukur kompetensi karyawan

Mengukur kompetensi karyawan adalah serangkaian proses yang mengukur kompetensi karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Tujuannya adalah untuk memperoleh informasi apakah pegawai tersebut mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan memenuhi standar yang ditentukan. Untuk mengukurnya, SDM harus melakukan asesmen kompetensi dengan menggunakan beberapa metode asesmen. Setiap perusahaan juga memiliki metode penilaian yang berbeda-beda yang digunakan tergantung kebutuhan. Inilah beberapa di antaranya.

a. Feedback 360 derajat

Metode ini merupakan metode yang paling banyak digunakan dimana departemen HC mengumpulkan komentar karyawan yang berbeda dari berbagai pihak yang pernah bekerja dengannya, baik itu supervisor, rekan kerja, dari industri yang berbeda. Umpan balik yang diminta mencakup banyak hal tentang kinerja, keterampilan kerja, KPI pertemuan, perilaku sehari-hari, dan banyak lagi. Cara ini ternyata merupakan cara yang cukup komprehensif karena memberikan gambaran yang baik tentang kemampuan seseorang.

b. Assesment Center

Dengan metode ini, beberapa karyawan yang akan dievaluasi dikumpulkan bersama atasannya dalam satu tempat. Setelah terkumpul, mereka melakukan beberapa tes dan juga diberikan tugas yang harus mereka selesaikan bersama.

Metode ini mempelajari kompetensi perilaku sedemikian rupa sehingga dengan bantuan beberapa simulasi dapat ditemukan kekuatan dan kompetensi yang diperlukan untuk pengembangan individu. Tujuan dari simulasi yang ditawarkan adalah untuk mengukur kompetensi yang diperlukan dan

kebutuhan individu dalam peran dan tugas saat ini dan masa depan. Simulasi yang ditawarkan dirancang khusus untuk memberikan gambaran atau untuk mengingatkan individu tentang kondisi kerja mereka sehari-hari. Penilaian kompetensi seseorang juga dapat diukur secara kuat dengan menggunakan metode multirater. Melalui simulasi yang diberikan, individu diminta untuk mengambil beberapa tugas dan peran, termasuk identifikasi masalah, pengambilan keputusan, kerja tim, dll. Secara khusus, metode ini menjelaskan kriteria yang diperlukan. Nyatanya, cara ini efektif tidak hanya dalam rekrutmen, tetapi juga dalam promosi. Meningkatkan kinerja karyawan adalah saran dari metode ini.

B. Strategi Rekrutmen Efektif

Dalam memilih karyawan perusahaan harus memperhatikan strategi rekrutmen. Dengan strategi ini, perusahaan harus menghadapi rekrutmen. Tidak hanya itu, human capital juga harus berurusan dengan aspek mana yang harus Anda perhatikan. Setelah strategi selesai, proses rekrutmen jauh lebih fokus dan memiliki tujuan yang jelas. Merekrut dengan strategi membuat proses lebih efisien. Ini sangat menghemat waktu dan tentunya anggaran.

Selain efisiensi dan anggaran, strategi rekrutmen dapat menyediakan kandidat berkualitas tinggi bagi perusahaan. Karena dampaknya sangat besar, setiap perusahaan memiliki strategi masing-masing. Pada umumnya untuk proses rekrutmen ini ada jangka waktu nya yang telah ditentukan oleh manajemen agar proses rekrutmen ini menjadi tepat waktu dan efektif.

Langkah Rekrutmen Efektif:

- a. Membuat peramalan sumber daya manusia
- b. Menyusun uraian jabatan
- c. Cek survei gaji
- d. Memasang iklan lowongan pekerjaan
- f. Seleksi calon sumber daya manusia
- g. Wawancara calon sumber daya manusia
- h. Cek pengalaman kerja sebelumnya
- i. Psikotes dan tes potensi akademik
- j. Cek kesehatan calon sumber daya manusia
- k. Penerimaan calon sumber daya manusia
- l. *Onboarding* karyawan baru

C. Jenis Kompetensi Tenaga Kerja

Beberapa posisi jabatan mungkin akan tidak ada lagi di industry tertentu, pekerjaan di masa depan akan berubah. Meski beberapa pekerjaan menghilang dan digantikan oleh otomatisasi, banyak juga pekerjaan yang menjanjikan. Untuk mendapatkan pekerjaan yang terjamin di masa depan, jangan lupa untuk selalu memperbarui keterampilan dan meningkatkan keahlian sendiri. Kompetensi adalah sifat khusus yang diharapkan perekrut dari calon sumber daya manusia. Dalam wawancara dan penilaian, perekrut menggunakan kualifikasi sebagai tolok ukur untuk mengevaluasi kandidat.

Pada umumnya perusahaan menginginkan karyawan dengan kualifikasi sebagai berikut:

- a. Komunikasi
- b. Keterampilan sosial
- c. Berfikir kritis

- d. Penganalisa
- e. Kreatif
- f. Kecerdasan Emosional
- g. Memiliki jiwa kepemimpinan

D. Artikel Pendukung Terdahulu

(Huff-Eibl et al., 2011) Dalam proses rekrutmen pegawai harus melalui proses teknik competency based interview. (Pariav et al., 2018) Proses penarikan karyawan masuk dilakukan oleh perusahaan dengan mengirimkan ke assessment center. (Zampieri et al., 2019) Seleksi awal di proses interview yang menentukan kelayakan calon pegawai. (Huang et al., 2018) Perencanaan rekrutmen sangat penting dalam proses perekrutan pegawai baru. (Ben-Gal et al., 2022) Dalam proses interview pegawai kompensasi yang akan diterima harus dijelaskan agar pegawai lebih termotivasi bekerja. (Acikgoz, 2019).

Tugas seorang personalia harus bisa menilai apakah calon pegawai yang diinterview memiliki kepribadian dan kompetensi yang jarang orang miliki. (Moore et al., 2020) Rekrutmen yang baik dan terukur bisa menjadi dasar penentuan mendapatkan pegawai yang berkualitas tinggi.

(Anwar et al., 2018) Mentoring bagian dari kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia kerja pada saat ini. (Nielsen et al., 2019) Kompetensi sangat penting dan sangat dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan. (Martynova & Maslennikova, 2015) Seorang Human Resource lebih menyukai orang yang memiliki kompetensi yang linier dengan apa yang sedang dilamar. (Ongena, 2022) Kompetensi harus menjadi dasar utama untuk merekrut seorang karyawan yang akan bergabung di dalam perusahaan.

E. Daftar Pustaka

- Acikgoz, Y. (2019). Employee recruitment and job search: Towards a multi-level integration. *Human Resource Management Review*, 29(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.009>
- Anwar, Z., Ikawati, H. D., & Syarifah, S. (2018). Mentoring Sebagai Suatu Inovasi dalam Peningkatan Kinerja. *Journal of Education and Instruction (JOEAI)*, 1(1), 21–28. <https://doi.org/10.31539/joeai.v1i1.209>
- Ben-Gal, H. C., Forma, I. A., & Singer, G. (2022). A flexible employee recruitment and compensation model: A bi-level optimization approach. *Computers and Industrial Engineering*, 165(May 2021), 107916. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2021.107916>
- Huang, G. D., Bull, J., Johnston McKee, K., Mahon, E., Harper, B., & Roberts, J. N. (2018). Clinical trials recruitment planning: A proposed framework from the Clinical Trials Transformation Initiative. *Contemporary Clinical Trials*, 66(November 2017), 74–79. <https://doi.org/10.1016/j.cct.2018.01.003>
- Huff-Eibl, R., Voyles, J. F., & Brewer, M. M. (2011). Competency-based hiring, job description, and performance goals: The value of an integrated system. *Journal of Library Administration*, 51(7–8), 673–691. <https://doi.org/10.1080/01930826.2011.601270>
- Martynova, S. E., & Maslennikova, O. G. (2015). The “Service” Model of the Competences of the Municipal Employee as the Basis of Vocational Training: Russian Experience. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 2716–2720. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.957>
- Moore, S. J., Durst, P. T., Ritter, C., Nobrega, D., & Barkema, H. W. (2020). Effects of employer management on employee recruitment, satisfaction, engagement, and retention on large US dairy farms. *Journal of Dairy Science*, 103(9), 8482–8493. <https://doi.org/10.3168/jds.2019-18025>

- Nielsen, P., Bocewicz, G., & Banaszak, Z. (2019). Competence-driven employee substitutability planning robust to unexpected staff absenteeism. *IFAC-PapersOnLine*, 52(10), 61–66. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2019.10.027>
- Ongena, G. (2022). Data literacy for improving governmental performance : A competence-based approach and multidimensional operationalization. *Digital Business*, February, 100050. <https://doi.org/10.1016/j.digbus.2022.100050>
- Pariav, M., Khalaji, A., Hashemi, S. Z., & Radfard, M. (2018). Assessment of prioritizing the effective factors on human resources effectiveness (Case study: Tehran Industrial Parks Organization). *Data in Brief*, 19, 2455–2467. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2018.07.017>
- Zampieri, F. G., Costa, E. L., Iwashyna, T. J., Carvalho, C. R. R., Damiani, L. P., Taniguchi, L. U., Amato, M. B. P., & Cavalcanti, A. B. (2019). Heterogeneous effects of alveolar recruitment in acute respiratory distress syndrome: a machine learning reanalysis of the Alveolar Recruitment for Acute Respiratory Distress Syndrome Trial. *British Journal of Anaesthesia*, 123(1), 88–95. <https://doi.org/10.1016/j.bja.2019.02.026>

Tentang Penulis



Primadi Candra Susanto, Lulusan dari Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi (STMT) Trisakti mulai dari Diploma III, Strata I hingga Strata II linier di Manajemen Transportasi Laut dan sekarang sedang melanjutkan Strata III di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Program Doktor Ilmu

Manajemen. Pernah ikut dalam beberapa sertifikasi dan training antara lain Certified Human Resource Professional di Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta, Certified Professional Coach di Coaching Indonesia Academy dan Certified Professional Human Capital Management di Bizani Human Capital Consulting, Leader as Coach di Loop Institute of Coaching. Berprofesi sebagai Dosen Tetap Prodi Vokasi di Institut Transportasi dan Logistik (ITL) Trisakti dan menjadi Human Capital Coordinator di Badan Usaha Milik Negara China bidang Konstruksi yang membuka kantor perwakilan di Indonesia. Memiliki pengalaman menjadi Coach di program Career Coaching Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta, mengampu mata kuliah MSDM di Sekolah Tinggi Penerbangan Aviast, tim teaching mata kuliah Industrial Relation di Kalbis Institute dan aktif menjalankan Amanat Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dibeberapa kesempatan sering mengisi menjadi pembicara nasional, training pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Diklat Profesi, Reviewer artikel nasional/internasional dan editor jurnal. Penulis memiliki motto Learning Agility, karena belajar bisa dilakukan dimana saja dan kapan saja, learning agility ini berkaitan dengan kelincahan dan ketangkasan seseorang dalam belajar dari pengalaman.

Tentang Penulis



Ni Nyoman Sawitri, Memiliki pengalaman sebagai profesional di industri kerja dan dunia pendidikan, mengawali karirnya pada tahun 1997 menjadi seorang vice president sebuah company di Australia, dilanjutkan di industri farmasi dan beberapa perusahaan besar tanah air. memiliki latar belakang Pendidikan Lulusan dari Master Business Administration (MBA) Western Sydney University Australia dan Doktor Business Administration Universitas Padjajaran Bandung. Penulis juga menjadi Guru Besar di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dan Kepala Program Studi Doktor (Strata III), Memiliki skill dibidang Investment Strategy, Strategic Management, Portofolio Management dan Business Risk. Aktif dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi, aktif dalam penelitian, menulis artikel ilmiah, buku dan pembicara di konferensi-konferensi nasional maupun internasional.

BAB 3

¹Lis Lesmini

²Tri Mulyani Setyowati

¹Institut Transportasi dan Logistik Trisakti

²Institut Transportasi dan Logistik Trisakti

PASAR TENAGA KERJA

A. Pendahuluan

Masalah tenaga kerja dalam perekonomian suatu negara bukan merupakan masalah sepele tetapi masalah yang cukup serius karena akan mengganggu produktivitas dan kegiatan ekonomi di negara tersebut dan berdampak terhadap pertumbuhan ekonomi. Tidak sedikit negara di dunia ini yang mengalami masalah dalam stabilisasi perekonomian yang diakibatkan oleh masalah tenaga kerja yang tidak ditangani dengan serius melalui kebijakan pemerintah tentang upah dan pendapatan.

Peran tenaga kerja sangat penting dalam pembangunan ekonomi. Tenaga kerja, infrastruktur, dan tata kelola merupakan faktor utama yang dapat mengarahkan dan mempercepat naik turunnya daya saing ekonomi (Ayuningtyas & Suryanata, 2019).

Kepadatan penduduk Indonesia yang tinggi ditandai dengan percepatan pertumbuhan penduduk setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan pekerjaan juga semakin meningkat sehingga menimbulkan persaingan antar penduduk untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Persaingan antar penduduk dalam mencari pekerjaan menciptakan pasar tenaga kerja (Yulia Putri, 2019)

Sebagaimana dikemukakan (Maimun, 2007b) masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang sangat kompleks dan

besar. Ini sulit karena masalah mempengaruhi banyak faktor yang saling mempengaruhi dan tidak selalu mudah dipahami. Besar karena melibatkan jutaan jiwa. Mendeskripsikan masalah angkatan kerja ke depan tidaklah mudah, karena selain mengandalkan jumlah angkatan kerja masa lalu, prospek produksi ke depan juga harus diketahui. Kondisi kerja yang baik, kualitas produksi yang tinggi, upah yang layak dan kualitas SDM menjadi topik yang selalu muncul dalam diskusi perburuhan, selain hubungan perburuhan antara karyawan dengan dunia usaha.

Menurut Adam Smith, tenaga kerja (*workforce*) memegang peranan penting dalam perekonomian, peningkatan kualitas pegawai berdampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja yang dinyatakan dalam peningkatan rata-rata tingkat pendidikan. Pendidikan diperlukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena pendidikan dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dengan cara berpikir dan cara kerja yang modern. Sumber daya manusia yang demikian diharapkan mampu mendorong roda pembangunan ke depan. Kerja (tenaga kerja) adalah penduduk yang bekerja (15-64 tahun) atau seluruh penduduk di suatu negara yang memproduksi barang dan jasa, jika ada permintaan akan pekerjaannya dan mereka mau berpartisipasi dalam kegiatan tersebut (Mulyadi, 2015; Rumi et al., 2018). Pekerjaan merupakan salah satu faktor produksi yang berpengaruh negatif terhadap perbedaan pendapatan. Karena semakin banyak karyawan bekerja, semakin banyak pendapatan tumbuh. Hal ini membuat distribusi pendapatan lebih merata.

Dengan bertambahnya jumlah tenaga kerja maka akan meningkatkan jumlah pendapatan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup dan dapat mengurangi pengangguran dan kemiskinan serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi sehingga dapat mengurangi perbedaan pendapatan di suatu daerah atau negara. (Yulia Putri, 2019).

Lapangan kerja merupakan faktor penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi negara. Pasar tenaga kerja

dibentuk oleh dua kekuatan utama, yaitu permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja. Perusahaan (produsen) menangani permintaan tenaga kerja, sedangkan penawaran tenaga kerja ditangani oleh tenaga kerja, sebagaimana klaim (Mankiw, 2003). Di pasar tenaga kerja, ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja menyebabkan masalah ketenagakerjaan jangka panjang. Ketidakseimbangan ini terjadi ketika penawaran tenaga kerja lebih besar dari permintaan tenaga kerja di pasar tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja yang rendah menyebabkan kelebihan pasokan tenaga kerja yang menawarkan diri untuk bekerja, sehingga menimbulkan pengangguran.

B. Pengertian Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja adalah semua kegiatan pengusaha untuk menjodohkan pencari kerja dengan pekerjaan yang terbuka atau proses penempatan kerja dan/atau hubungan kerja melalui penyediaan dan penempatan tenaga kerja. Ini merujuk pada pengusaha, pencari kerja, dan pihak ketiga yang membantu pemberi kerja dan pencari kerja terhubung satu sama lain.

Pasar Tenaga Kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku untuk mempertemukan pencari kerja dengan lowongan kerja, atau proses terjadinya penempatan dan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan penempatan tenaga kerja. Pelaku-pelaku yang dimaksud disini adalah pengusaha, pencari kerja dan pihak ketiga yang membantu pengusaha dan pencari kerja untuk dapat saling berhubungan.

(Haque et al., 2009) dalam publikasi (Hijriah & Adiba, 2019) mendefinisikan pasar tenaga kerja sebagai suatu keadaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang berasal dari angkatan kerja dan permintaan tenaga kerja yang berasal dari perusahaan. Permintaan tenaga kerja berasal dari perusahaan-perusahaan yang menghasilkan output (barang dan jasa) yang dalam proses produksinya membutuhkan faktor produksi, salah satunya adalah

tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja sebagai bentuk permintaan ini juga dapat mengalami peningkatan dan penurunan. Kondisi perekonomian secara umum dikenal memiliki hubungan dengan keadaan pasar tenaga kerja. Kondisi perekonomian yang berada pada keadaan baik atau mengalami pertumbuhan memberikan hubungan akan terwujudnya permintaan tenaga kerja mengalami peningkatan yang dalam arti lain tingkat pengangguran rendah.

Peserta pasar tenaga kerja, meliputi:

1. Pencari kerja, yaitu. semua orang yang sedang mencari pekerjaan baik karena pengangguran, pemutusan hubungan kerja atau orang yang sudah bekerja tetapi ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih sesuai dengan tempat kerjanya. pendidikan, keterampilan, minat dan kemampuan yang diungkapkan dalam kegiatan pencarian kerja mereka
2. Pemberi kerja, yaitu. orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lain yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar imbalan berupa gaji atau upah. agen distribusi tenaga kerja, pasar tenaga kerja dan
3. Head Hunters (Pihak ketiga menghubungkan pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkan karyawan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan). Sebagai gantinya, headhunter menerima persentase dari gaji karyawan atau komisi dari perusahaan

C. Karakteristik Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja negara berkembang memiliki dua karakteristik. Pasar terbagi antara sektor formal dan informal. Hal ini biasanya ditandai dengan gaji yang tinggi dan gaji yang rendah, penghasilan mereka juga dapat dilihat dari tingkat pendidikannya. Kedua sektor ini adalah hasil dari ketidaksetaraan dan diskontinuitas yang signifikan dalam sistem ekonomi mereka. Ada perbedaan kelembagaan antara pasar tenaga kerja formal dan informal karena mereka beroperasi di dua lingkungan kerja yang

berbeda, yang menyebabkan perbedaan yang cukup signifikan dalam produktivitas tenaga kerja dan upah. Selain itu, mobilitas tenaga kerja antara sektor formal dan informal tampak terbatas sehingga menimbulkan kesan pasar tenaga kerja yang longgar.

Melihat karakteristik pasar tenaga kerja, khususnya di Indonesia, terdapat beberapa masalah ketenagakerjaan yang serius baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Permasalahannya adalah sebagai berikut: Pertama, kenaikan tingkat pengangguran terbatas baik secara keseluruhan maupun hanya pada tingkat pengangguran terbuka. Pasca krisis ekonomi, pengangguran terbuka, baik dalam pengertian panjang maupun panjang, meningkat cukup signifikan. Kedua, pengangguran kaum muda dan perempuan terus meningkat. Sekitar tiga dari sepuluh orang berusia 15-24 tahun menganggur.

Kelompok penganggur muda ini mempekerjakan sekitar 2/3 penganggur, dan menurut jenis kelamin, pengangguran perempuan lebih tinggi daripada laki-laki. Ketiga, kesempatan kerja menurun di sektor formal. Keempat, tingkat partisipasi telah menurun sebesar 2 poin persentase sejak tahun 2003. Penurunan tersebut terkait dengan peningkatan jumlah pekerja yang tertekan yang melihat peluang mereka untuk memperoleh keunggulan kompetitif di pasar tenaga kerja semakin berkurang. Kelima, hubungan antara pertumbuhan produktivitas dan upah riil telah rusak. Setelah krisis keuangan, selain pertumbuhan produktivitas, upah riil juga meningkat. Keenam, kesenjangan upah antara sektor formal dan informal semakin besar.

Kesenjangan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan tetap ada, tetapi menyempit tajam. Secara keseluruhan, peningkatan ketimpangan upah ini memperparah pemerataan pendapatan dan memperlemah peluang pertumbuhan ekonomi yang lebih cepat dan pengentasan kemiskinan yang berkelanjutan (Ikhsan, 2005).

Tabel 1
Indonesia : Beberapa Karakteristik Tenaga Kerja, 2021 – 2022

Jenis Kegiatan	2021			2022		
	Februari	Agustus	Tahunan	Februari	Agustus	Tahunan
Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas	205 360 436,00	206 708 299,00	-	208 544 086,00	209 420 383,00	-
Angkatan Kerja	139 810 313,00	140 152 575,00	-	144 014 048,00	143 722 644,00	-
a. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	68,08	67,80	-	69,06	68,63	-
b. Bekerja	131 064 305,00	131 050 523,00	-	135 611 895,00	135 296 713,00	-
c. Pengangguran Terbuka *)	8 746 008,00	9 102 052,00	-	8 402 153,00	8 425 931,00	-
d. Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	6,26	6,49	-	5,83	5,86	-
Bukan Angkatan Kerja	65 550 123,00	66 555 724,00	-	64 530 038,00	65 697 739,00	-
a. Sekolah	15 271 168,00	14 644 442,00	-	16 255 396,00	15 609 539,00	-
b. Mengurus Rumah Tangga	39 848 534,00	40 577 943,00	-	39 456 344,00	41 249 965,00	-
c. Lainnya	10 430 421,00	11 333 339,00	-	8 818 298,00	8 838 235,00	-
Tingkat Kesempatan Kerja	93,74	93,51	-	94,17	94,14	-

• *) Pengangguran Terbuka : Mencari Pekerjaan, Mempersiapkan Usaha, Merasa Tidak Mungkin Mendapat Pekerjaan, Sudah Punya Pekerjaan tetapi belum dimulai bekerja
 • Data 2011-2013 menggunakan Backcast dari Penimbang Proyeksi Komponen
 • 1986-1998, penghitungan tanpa data Provinsi Timor Timor
 • Pada tahun 1995, Sakernas tidak dilaksanakan
 • Pada tahun 2000, tanpa Maluku
 • Data sejak 2018, menggunakan penimbang SUPAS

Sumber : Badan Pusat Statistik, Sakernas 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat berdasarkan kategori umur yang masuk ke dalam angkatan kerja di Indonesia umur 15 tahun ke atas. Pada kuartal pertama tahun 2021 jumlah angkatan kerja yang aktif bekerja sebesar 131.064.305 pekerja atau berpartisipasi dalam angkatan kerja sebesar 68,08% yang terbagi ke dalam beberapa sektor perekonomian atau jenis lapangan usaha. Sedangkan angkatan kerja yang masuk ke dalam pengangguran

terbuka (pekerja yang aktif mencari pekerjaan) sebesar 8.746.008 pekerja atau sebesar 6,26%. Pada kuartal kedua tahun 2022 jumlah angkatan kerja yang aktif bekerja meningkat tipis sebesar 0,55% menjadi sebesar 68,63% dan angka pengangguran terbuka menurun dengan prosentase yang sangat kecil sebesar 0,4% menjadi 5,86%.

D. Kondisi Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja dapat dibagi menjadi pasar tenaga kerja terdidik dan pasar tenaga kerja tidak terdidik. Menurut (Lang et al., 1998) dalam publikasi (Siregar & Tatan Sukwika, 2007), kedua bentuk pasar tenaga kerja ini berbeda dalam banyak hal. Pertama, produktivitas tenaga kerja pekerja terdidik umumnya lebih tinggi daripada pekerja tidak terdidik. Produktivitas karyawan pada hakekatnya tercermin dari gaji dan tingkat pendapatan karyawan yang berbanding lurus dengan tingkat pendidikan. Kedua, penyediaan tenaga kerja terlatih harus melalui proses pelatihan dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, elastisitas penawaran tenaga kerja terampil biasanya lebih rendah daripada elastisitas penawaran tenaga kerja tidak terampil. Ketiga, saat mengisi lowongan, pemberi kerja membutuhkan lebih banyak waktu untuk memilih pekerja terampil daripada pekerja tidak terampil.

Indonesia memiliki tenaga kerja yang sangat besar dan struktur pasar tenaga kerja yang relatif cepat berubah. Secara umum pasar tenaga kerja di Indonesia dicirikan oleh pekerjaan dualistik yang terdiri dari pekerjaan formal dan informal. Salah satu temuan penelitian model ekonomi ganda mengasumsikan bahwa ekonomi (pasar tenaga kerja) tersegmentasi menjadi sektor formal dan sektor informal, dengan penetapan upah minimum mengurangi permintaan dan kelebihan pasokan tenaga kerja di sektor formal. Tenaga kerja melebur ke dalam sektor informal, di mana tingkat upah tidak diatur (Sari, 2013).

Dalam situasi ketenagakerjaan yang semakin kompleks dan dinamis, upah tetap menjadi isu penting di negara berkembang

seperti Indonesia. Disisi lain, situasi pasar tenaga kerja yang dualistik, kelebihan pasokan tenaga kerja dan rendahnya kualitas tenaga kerja menjadikan upah sebagai isu utama kehidupan kerja.

Sebagai negara terpadat kelima di dunia, Indonesia memiliki angkatan kerja yang sangat besar. Seperti kebanyakan negara berkembang, Indonesia dicirikan oleh pekerjaan ganda dan struktur ekonomi, yaitu sektor tradisional (informal) dan sektor modern yang relatif kecil. Secara umum, pasar tenaga kerja di Indonesia ditandai dengan kelebihan pasokan tenaga kerja yang sangat besar, pengangguran massal, dan kualitas tenaga kerja yang buruk (ILO, 2013).

Tabel 2
Indonesia : Status Pekerjaan Utama, 2018 -2022

Penduduk 15 Tahun Ke Atas Menurut Status
Pekerjaan Utama 2018 - 2022

No.	Status Pekerjaan Utama	2018		2019		2020		2021		2022
		Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari
1	Berusaha Sendiri	24.122.854	24.123.615	25.322.658	26.125.481	25.102.200	26.174.008	25.647.945	27.234.143	26.912.779
2	Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap/Buruh Tidak Dibayar	21.597.075	20.103.466	21.569.469	18.940.018	22.116.390	20.073.455	21.611.700	19.268.418	22.276.875
3	Berusaha Dibantu Buruh Tetap/Buruh Dibayar	4.764.965	4.381.960	4.749.575	4.463.085	4.905.664	4.050.688	4.397.238	4.053.710	4.483.950
4	Buruh/Karyawan/Pegawai	49.106.925	49.946.101	51.294.354	52.341.222	52.885.045	46.721.161	48.520.667	49.088.368	49.798.221
5	Pekerja Bebas di Pertanian	4.664.172	5.291.185	4.782.815	5.279.881	4.982.052	5.919.782	5.007.143	5.805.130	5.505.304
6	Pekerja Bebas di Non Pertanian	6.459.764	7.098.080	5.980.092	6.844.827	5.890.888	7.197.716	6.700.776	7.674.605	6.921.999
7	Pekerja Keluarga/Tak Dibayar	18.763.786	15.337.779	17.993.629	14.760.757	17.410.627	18.317.374	19.178.836	17.926.149	19.712.767
8	Tak Terjawab	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	129.479.541	126.282.186	131.692.592	128.755.271	133.292.866	128.454.184	131.064.305	131.050.523	135.611.895

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat status pekerjaan utama tenaga kerja di Indonesia selama kurun waktu 5 tahun, dari tahun 2018 sampai dengan kuartal pertama 2022 didominasi oleh tenaga kerja berstatus buruh/karyawan/pegawai sebesar 49.106.925 pekerja atau sebesar 38% dari total tenaga kerja dan pada kuartal pertama tahun 2022 prosentase ini mengalami sedikit penurunan

menjadi 36,7%. Sedangkan untuk status pekerjaan terendah berada pada status pekerja bebas di sektor pertanian sebesar 4.664.172 pekerja atau sebesar 3,6% dari total tenaga kerja dan mengalami sedikit peningkatan menjadi sebesar 4,1% pada kuartal pertama tahun 2022.

E. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan atau penawaran tenaga kerja juga merupakan hubungan antara upah dan jumlah tenaga kerja. Motif perusahaan mempekerjakan seseorang adalah untuk membantu memproduksi barang atau jasa yang dijual kepada konsumen. Besar kecilnya kebutuhan tenaga kerja perusahaan tergantung pada volume permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksi oleh perusahaan. Oleh karena itu, permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan (Siregar & Tatan Sukwika, 2007).

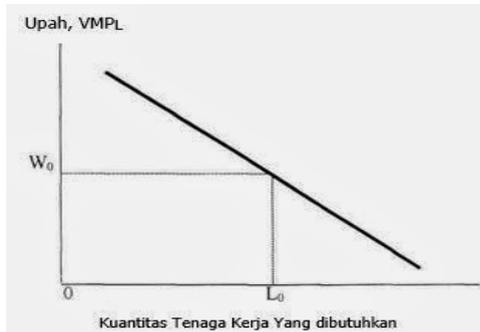
Mankiw (2003) menjelaskan bahwa pasar tenaga kerja, seperti pasar ekonomi lainnya, digerakkan oleh kekuatan penawaran dan permintaan. Ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja menentukan tingkat upah. Sedangkan menurut (Maimun, 2007b) permintaan dalam konteks ekonomi didefinisikan sebagai jumlah maksimum suatu barang atau jasa yang ingin dibeli oleh pembeli pada semua harga yang memungkinkan dalam jangka waktu tertentu (Sudarsono, 1990). Dalam kaitannya dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah tenaga kerja yang ingin dipekerjakan oleh pemberi kerja. Jadi permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah pekerja yang dipekerjakan oleh seorang pengusaha pada setiap tingkat upah yang mungkin selama periode waktu tertentu.

Miller dan Meiners (1993) berpendapat bahwa permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh nilai produk marginal (VMP, value of marginal product). Nilai Produk Marjinal (VMP) adalah produk dari Produk Fisik Marjinal (MPP) dikalikan dengan harga produk

tersebut. Produk fisik marjinal (MPP) adalah peningkatan produk fisik total yang dihasilkan dari penambahan satu unit input variabel (pekerjaan). Dengan asumsi bahwa perusahaan beroperasi dalam pasar persaingan sempurna, nilai VMP, yang merupakan kelipatan dari $MPP \times P$, sama dengan harga masuk, atau PN, dari produk yang dipertimbangkan. Nilai $VMP = P$ diperoleh dari pernyataan bahwa kombinasi input yang optimal dari proses produksi yaitu biaya minimum, terjadi ketika kurva isoquantity bersinggungan dengan isocost. Jika sudut garis sama kaki adalah $-w/r$. jika sudut pada setiap titik isokuan sama dengan $MPPI/MPPK$, maka kombinasi masukan yang optimal adalah: $w/r = MPPL/MPPK$ atau $MPPK/r = MPPi7w$. Dimana r adalah tingkat bunga implisit yang berasal dari modal, sedangkan w adalah upah unit. Memperluas persamaan di atas berbunyi: $MPPx/Px = MPPY/PY$

Dengan mengasumsikan bahwa perusahaan beroperasi pada pasar kompetitif sempurna maka persamaan diatas bisa dirubah menjadi : $MPPx/Px = MPPY/PY = MPPN/PN = 1/MC - 1/MR = 1/P$ Dari persamaan diatas kita bisa mengetahui bahwa : $MPPx/Px = 1/MR = 1/P$, sehingga $MPPx \times P = Px$ untuk semua input.

Ini berarti kurva VMP untuk tenaga kerja merupakan kurva permintaan tenaga kerja -jangka pendek- dari perusahaan yang bersangkutan yang beroperasi dalam pasar persaingan sempurna dengan Catatan kuantitas semua input lainnya konstan). Bagi setiap perusahaan yang beroperasi dalam pasar kompetisi sempurna itu, harga outputnya senantiasa konstan terlepas dari berapa kuantitas output yang dijualnya. Harga input disini juga kita asumsikan konstan. Penawarannya elastisitas serupurna untuk semua perusahaan. Dengan demikian kuantitas tenaga kerja yang memaksimalkan laba perusahaan terletak pada titik perpotongan antara garis upah (Tingkat upah yang berlaku untuk pekerja terampil yang dibutuhkan perusahaan) dan kurva VMP perusahaan. Penjelasan ini dapat dilihat dalam gambar 1 berikut ini :



Gambar 1. Kurva Permintaan Tenaga Kerja

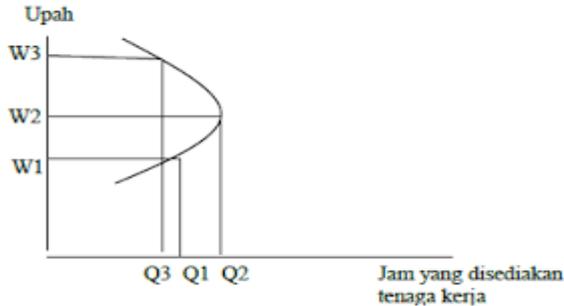
Dari gambar 1 di atas, dapat dilihat bahwa jika tingkat upah per unit pekerja yang kualitasnya konstan adalah w_0 maka kuantitas pekerja yang optimal adalah L_0 . Garis horizontal yang bertolak dari w_0 merupakan kurva penawaran tenaga kerja untuk setiap perusahaan yang beroperasi dalam pasar tenaga kerja yang kompetitif sempurna.

F. Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemberi kerja untuk setiap kemungkinan upah selama jangka waktu tertentu. Dalam teori klasik, sumber daya manusia (pegawai) adalah individu yang bebas memutuskan untuk bekerja atau tidak. Bahkan karyawan diperbolehkan untuk memilih jumlah jam yang mereka inginkan. Teori ini didasarkan pada teori konsumen, dimana setiap orang berusaha memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya (Maimun, 2007a).

Kombinasi waktu non pasar dan barang-barang pasar terbaik adalah kombinasi yang terletak pada kurva indifferensi tertinggi yang dapat dicapai dengan kendala tertentu. Sebagaimana gambar 2, kurva penawaran tenaga kerja mempunyai bagian yang melengkung ke belakang. Pada tingkat upah tertentu penyediaan waktu kerja individu akan bertambah apabila upah bertambah (dari

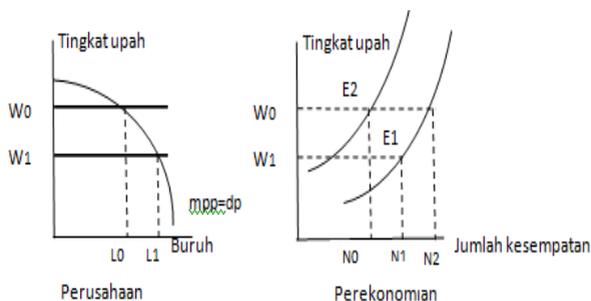
W1 ke W2). Setelah mencapai upah tertentu (W2), penambahan upah justru mengurangi waktu yang disediakan oleh individu untuk keperluan bekerja (dari W2 ke W3 atau Q2 ke Q3). Hal ini disebut *Backward Bending Supply Curve*.



Gambar 2. Kurva Penawaran Tenaga Kerja

Sebagaimana dijelaskan oleh (Putong, 2013) bahwa penawaran atau penawaran tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja. Konsep ekonomi klasik mengasumsikan bahwa negara mencapai kesempatan kerja penuh berkat mekanisme pasar yang terkandung dalam pasar tenaga kerja, sehingga pengangguran akhirnya hilang. Menurut mereka, jika ada pengangguran dalam perekonomian, maka para penganggur bersedia bekerja pada tingkat upah yang lebih rendah dari upah yang berlaku di pasar, sehingga permintaan dan penawaran tenaga kerja sama, menurut mereka. berdasarkan : Pengusaha selalu mencari keuntungan yang lebih tinggi dengan cara memproduksi maksimal dengan biaya produksi yang sangat rendah Keuntungan maksimum dicapai pada tingkat aktivitas dimana upah sama dengan produk tambahan (produk fisik marjinal).

Untuk lebih jelasnya perhatikan gambar berikut ini :



Note: $mpp=dp$ adalah permintaan tenaga buruh oleh perusahaan

Gambar 3. Flexibilitas Tingkat Upah

Berdasarkan gambar 3 di atas dimisalkan keseimbangan pertama pada pasar tenaga kerja adalah di E2 dimana tingkat upah sebesar W_0 dan jumlah tenaga kerja sebesar N_0 . Oleh karena tingkat upah sebesar W_0 dianggap tinggi maka penawaran tenaga kerja semakin banyak sehingga kurva penawaran bergeser ke kanan bawah dari S_1 menjadi S_2 sehingga untuk tingkat upah sebesar W_0 jumlah penawaran tenaga kerja sebanyak N_2 . Akan tetapi oleh karena pengusaha tidak ingin rugi, maka mereka tidak bersedia membayar upah sebesar W_0 untuk mempekerjakan tenaga kerja sebanyak N_2 , dan mereka hanya bersedia membayar upah sebesar W_1 dengan mempekerjakan tenaga kerja sebanyak L_1 atau N_1 (dengan cara lain dapat dijelaskan yaitu karena jumlah tenaga kerja semakin banyak yaitu N_2 , sementara yang dibutuhkan hanyalah L_0 atau N_0 sehingga pengangguran sebesar $N_0 - N_1$). Oleh karena pengangguran ini, maka mereka bersedia dibayar dengan upah sebesar W_1 , dan pengusaha atau perekonomian hanya bersedia menampung tenaga kerja sebanyak L_1 atau N_1).

Pada gambar sebelah kiri (Perusahaan), tampak bahwa pada tingkat upah W_1 akan dicapai keuntungan maksimum apabila mempekerjakan tenaga kerja sebanyak L_1 , karena pada saat itu W_1 sama dengan MPP (*Marginal physical product*) dari tenaga kerja tersebut atau sama dengan jumlah permintaannya.

Berbeda dengan kaum klasik yang berpendapat bahwa tingkat upah fleksibel sesuai dengan penawaran dan permintaan pekerjaan, sehingga pengangguran tidak terjadi dalam kondisi tertentu, menurut **Keynes**, tidak demikian. Hal pertama yang ditekankan **Keynes** tentang tingkat upah dalam kaitannya dengan penawaran tenaga kerja yang melebihi permintaan adalah, berdasarkan analisis klasik, tingkat upah turun ketika penawaran tenaga kerja lebih besar dari yang diperlukan. Menurut **Keynes**, tidak demikian karena dengan meningkatnya kesadaran pekerja berserikat dan kuatnya serikat tersebut, tidak mudah bagi perusahaan untuk menurunkan upah ke tingkat upah yang berlaku.

Hal kedua, penggunaan asumsi *ceteris paribus* dalam analisis tingkat pengangguran yang digunakan klasik kurang tepat, karena pada dasarnya tingkat pengangguran merupakan peristiwa yang tidak dapat dipisahkan dari tingkat perekonomian negara (pendapatan nasional atau pertumbuhan ekonomi, inflasi). dan seterusnya. Hal Ketiga, mengenai penawaran dan permintaan tenaga kerja, **Keynes** berpendapat bahwa ketika tingkat upah turun, tingkat pendapatan juga turun, dan kemudian daya beli turun, dan tentu saja belanja publik. Ketika konsumsi masyarakat menurun, kelebihan kapasitas produksi yang menghasilkan barang untuk dijual kepada masyarakat menjadi tidak diperlukan dan justru merugikan bisnis dengan menyebabkan banyak pemutusan hubungan kerja, sehingga lapangan kerja penuh tidak tercapai.

G. Bentuk Dan Struktur Pasar Tenaga Kerja

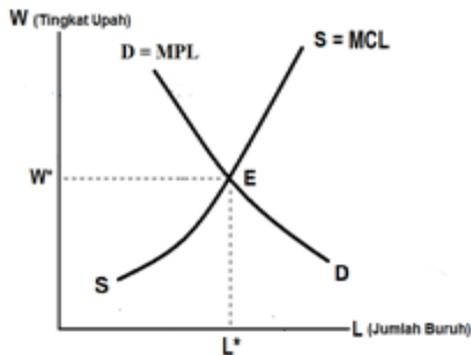
Pasar kerja bisa mempengaruhi pola penentuan upah. Pasar kerja terbagi menjadi 3 jenis yaitu :

1. Pasar Persaingan Sempurna; "Banyak Perusahaan VS Banyak Buruh/Pekerja"

Pasar persaingan sempurna dicirikan oleh dua hal yaitu :

- 1) Keseimbangan kekuatan antara sisi permintaan dengan sisi penawaran,
- 2) Kesempurnaan informasi.

Sebagai ilustrasi seringkali dinyatakan bahwa pasar persaingan sempurna (*competitive market*) dicirikan oleh jumlah pencari kerja dan jumlah perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja yang sama banyaknya. Sama-sama banyak disini tidak hanya mengacu kepada jumlah fisik, melainkan lebih kepada tingkat independensinya, baik diantara tenaga kerja maupun juga diantara perusahaan. Mengingat diantara tenaga kerja maupun diantara perusahaan memiliki independensi (kemandirian/tidak ada ketergantungan), maka kedua belah pihak secara individual tidak memiliki kekuatan nyata untuk menentukan tingkat upah. Dalam situasi ini upah ditentukan berdasarkan keseimbangan kekuatan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja.



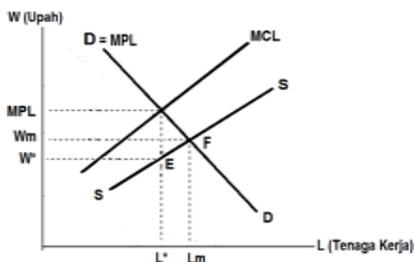
Gambar 4. Upah di Pasar Persaingan Sempurna

Kondisi pasar persaingan sempurna di ilustrasikan pada Gambar 4, dimana terdapat kurva penawaran tenaga kerja (S) yang identik dengan biaya marginal (*marginal cost of labour* atau MCL) dan ada kurva permintaan tenaga kerja (D) yang identik dengan kurva produktivitas marjinal (*marginal productivity of labor* atau MPL). Perpotongan antara kurva permintaan dan kurva penawaran terjadi pada titik E sebagai suatu titik pertemuan antara penawaran dan permintaan. Dimana baik buruh dan pengusaha sepakat untuk menawarkan dan mempekerjakan sebanyak L^* tenaga kerja dengan tingkat upah W^* .

2. Pasar Monopsoni; "Satu Perusahaan VS Banyak Buruh/Pekerja"

Pasar monopsoni digambarkan sebagai sebuah pasar yang hanya memiliki satu pembeli dan banyak penjual. Dalam pasar tenaga kerja, hal ini bermakna hanya satu perusahaan yang membutuhkan jasa pekerja, akan tetapi ada banyak sekali tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan.

Pengertian "satu perusahaan" bukan berarti secara fisik, tetapi perusahaan-perusahaan tergabung dalam "satu asosiasi perusahaan" yang membuat perilaku seragam diantara anggotanya. Dengan demikian "perusahaan monopsoni" (satu perusahaan tadi) memiliki kekuatan nyata dalam pasar untuk menentukan tingkat upah. Dalam situasi ini upah buruh/pekerja sering berada dibawah tingkat produktivitasnya atau dengan kata lain terjadi eksploitasi tenaga kerja.



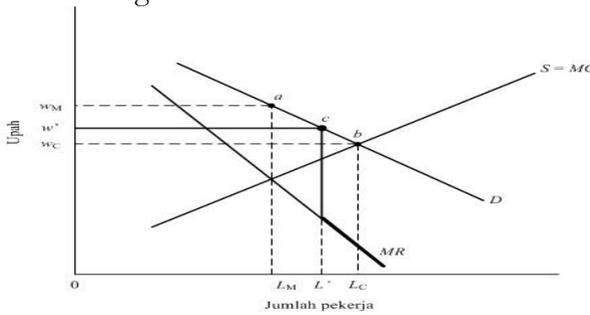
Gambar 5. Upah di Pasar Tenaga Kerja Monopsoni

Pasar tenaga kerja monopsoni, diilustrasikan pada Gambar-5, Dimana Kurva MCL tidak lagi identik dengan kurva S. Kurva MCL berada diatas kurva S, sementara kurva D tetap identik dengan MPL. Dalam pasar persaingan sempurna keseimbangan akan terjadi ketika $MCL = MPL$, dimana upah sama dengan marginal produktivitas tenaga kerja (MPL). Sedang pada situasi pasar monopsoni keseimbangan berada pada titik E, dimana upah sebesar W^* , sedangkan penyerapan tenaga kerja adalah sebanyak L^* . Terlihat di sini, bahwa pada kondisi L^* , tingkat produktivitas buruh adalah MPL yang lebih tinggi daripada W^* atau keseimbangan upah berada di bawah marginal produktivitasnya. Ini berarti, dalam keseimbangan pasar tenaga kerja yang monopsonistik, buruh dibayar lebih rendah dibandingkan produktivitasnya. Selisih antara produktivitas buruh dengan upah yang diterima ini sering disebut sebagai eksploitasi. Dalam kondisi demikian, cukup alasan bagi pemerintah untuk menetapkan kebijakan upah minimum, misalnya sebesar W_m . Dengan kebijakan ini, keseimbangan akan bergeser dari E ke F. Dengan mudah bisa dilihat, bahwa upah akan naik dari W^* ke W_m , dan penyerapan tenaga kerja juga akan naik dari L^* ke L_m . Jelas bahwa, tidak seperti dalam kasus pasar kompetitif, penetapan upah minimum justru berdampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Itulah mengapa, pasar tenaga kerja yang monopsonistik dianggap sebagai justifikasi teoretis bagi pemberlakuan upah minimum.

3. Pasar Monopoli; "Banyak perusahaan VS Satu Buruh"

Pasar monopoli secara sederhana digambarkan terdapat banyak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja tetapi hanya ada satu pencari kerja, pengertian "satu pencari kerja" bukan berarti secara fisik, tetapi satu serikat buruh/pekerja yang sangat kuat sehingga membentuk keseragaman perilaku tenaga kerja. Dengan demikian satu Serikat Buruh memiliki kekuatan untuk menentukan tingkat upah dalam pasar tenaga kerja. Dalam situasi ini upah pekerja adalah upah maksimum dan kenaikan upah mendorong

peningkatan pengangguran. Kondisi tersebut dapat digambarkan dalam gambar 6 sebagai berikut :



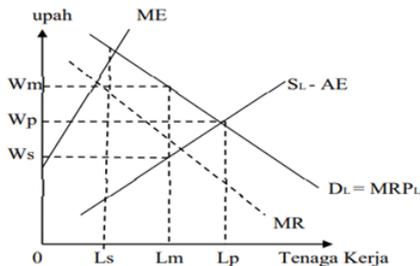
Gambar 6. Upah di Pasar Tenaga Kerja Monopoli

Berdasarkan gambar-6 tersebut di atas dapat dijelaskan, karena bertindak seperti perusahaan monopoli, serikat pekerja menghadapi kurva permintaan yang menurun. Dengan demikian, serikat pekerja harus menurunkan upah untuk meningkatkan permintaan pekerja. Hal ini mengakibatkan pendapatan marjinal (MR) mengalami penurunan untuk setiap tambahan pekerja. Namun berbeda dengan perusahaan monopoli, kurva biaya marjinal (MC) hanya mencakup biaya oportunitas pekerja.

Pada awalnya, serikat pekerja memaksimalkan keuntungan anggotanya di titik a (L_M, w_M), yaitu ketika $MR = MC$. Titik tersebut lebih tinggi dibandingkan titik keseimbangan b (L_C, w_C), yaitu ketika $D = S$. Untuk meningkatkan jumlah pekerja, pemerintah kemudian menetapkan upah minimum sebesar w' ($w_M > w' > w_C$). Penetapan tersebut menyebabkan kurva D dan MR menjadi horisontal pada w' , sepanjang OL' . Serikat pekerja kemudian memaksimalkan keuntungannya pada titik c (L', w'). Berdasarkan gambar 6, penetapan upah minimum di antara $w_M - w_C$, akan mendorong peningkatan jumlah pekerja.

4. Pasar Monopoli Bilateral

Kondisi monopoli bilateral terjadi bila pekerja memiliki daya monopoli, misalnya melalui serikat pekerja, sementara perusahaan memiliki daya monopsoni. Dalam keadaan demikian tingkat upah ditentukan melalui perundingan antara serikat pekerja dan perusahaan. Kondisi ini dapat dilihat dalam gambar 7 berikut ini :



Gambar 7. Upah di Pasar Tenaga Kerja Monopoli Bilateral

Gambar 7 tersebut di atas menunjukkan bahwa interval tingkat harga adalah antara W_s (tingkat harga yang diinginkan monopsonis) dengan W_m (tingkat harga yang diinginkan pekerja). Tingkat harga yang ditetapkan sangat tergantung posisi tawar menawar kedua pihak. Bila pihak monopsonis memiliki posisi yang lebih kuat, tingkat upah akan mendekati atau sama dengan W_s . Begitu juga sebaliknya, jika posisi pekerja lebih kuat, tingkat upah akan mendekati atau sama dengan W_m . Namun bukan mustahil bila tingkat upah kesepakatan adalah W_p yang sama dengan tingkat upah pada pasar persaingan sempurna.

5. Pasar Oligopsoni

Pasar oligopsoni adalah situasi dimana terdapat dua atau lebih pelaku usaha yang menguasai penerimaan pasokan atau menjadi pembeli tunggal atas barang dan atau jasa dalam suatu

pasar. Bentuk pasar dimana barang yang dihasilkan oleh beberapa perusahaan dan banyak perusahaan yang bertindak sebagai konsumen. Ciri-ciri pasar oligopsoni sebagai berikut (Velayatie, 2017) :

- 1) Terdapat beberapa pembeli.
- 2) Pembeli bukan konsumen tapi pedagang atau produsen.
- 3) Barang yang dijual merupakan bahan mentah.
- 4) Harga cenderung stabil.

H. Daftar Pustaka

- Ayuningtyas, I., & Suryanata, M. (2019). *Pengelompokan Provinsi di Indonesia Menurut Indikator Pasar Tenaga Kerja*. 2020–2024.
- Haque, U., Huda, M., Hossain, A., Ahmed, S. M., Moniruzzaman, M., & Haque, R. (2009). Spatial malaria epidemiology in Bangladeshi highlands. *Malaria Journal*, 8(1), 1–6.
- Hijriah, H. Y., & Adiba, E. M. (2019). Pasar Tenaga Kerja : Sebuah Tinjauan Dalam Perspektif Islam. *The International Journal of Applied Business Tijab*, 3(April).
- Ikhsan, M. (2005). *Peran Pasar Tenaga Kerja Yang Fleksibel Dalam Mengatasi Pengangguran*.
- ILO. (2013). *Kebijakan Upah Minimum Indonesia*. 1–60.
- Lang, J., Simanjuntak, G. H., Soerjosembodo, S., & Koesharyono, C. (1998). Suppressant effect of human or equine rabies immunoglobulins on the immunogenicity of post-exposure rabies vaccination under the 2-1-1 regimen: a field trial in Indonesia. MAS054 Clinical Investigator Group. *Bulletin of the World Health Organization*, 76(5), 491.
- Maimun, S. (2007a). *Jurnal Ekonomi & Pendidikan* , Volume 4 Nomor 2, November 2007. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 4(1), 76–88.

- Maimun, S. (2007b). Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja serta uoah: Teori serta beberapa potretnya di Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 4(1), 62–74.
- Mankiw, G. (2003). *Teori Makro Ekonomi*. erlangga.
- Mulyadi, L. (2015). Asas Pembalikan Beban Pembuktian Terhadap Tindak Pidana Korupsi Dalam Sistem Hukum Pidana Indonesia dihubungkan dengan Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa anti Korupsi 2003. *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, 4(1), 101–132.
- Putong, I. (2013). *Economics Pengantar Mikro dan Makro*. Mitra Wacana Media.
- Rumi, A., Rasyid, A., Hardana, A., & Efendi, S. (2018). The Effect Of Mudharabah, Musyarakah and Murabahah Financing On Net Profit In Pt. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. *Sumber*, 438(16.544), 15–632.
- Sari, R. (2013). Kebijakan Penetapan Upah Minimum Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, 4(2), 131–145.
- Siregar, H., & Tatan Sukwika. (2007). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pasar Tenaga Kerja dan Implikasi Kebijakannya. *SOCA: Socioeconomics of Agriculture and Agribusiness, March 2017*, 1–22.
- Velayatie, H. M. A. (2017). Analisis Struktur Pasar serta Hubungan antara Tenaga Kerja dan Kapital dalam Proses Produksi Produk Olahan Kayu Setengah Jadi PT. Yori Masa Company Tahun 2015. *Calypra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(1), 1761–1773.
- Yulia Putri, M. T. (2019). Analisis Pasar Tenaga Kerja Sektor Industri terhadap Tingkat Upah Di Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 1(2), 487–496.

Tentang Penulis



Lis Lesmini, SH, M.Si, Lahir di Sumedang Tahun 1969, saat ini sebagai Dosen di Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta dan mendapatkan Sertifikasi Dosen pada Tahun 2017. Selain mengajar, penulis aktif melakukan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat dengan pendanaan internal maupun eksternal, pada tahun 2017 mendapatkan Hibah Penelitian dari Kemenristek Dikti. Saat ini Penulis tergabung sebagai editor untuk Jurnal Abdimas Transportasi dan Logistik serta menjadi salah satu Tenaga Ahli pada Lembaga Pengembangan Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta. Selain berbagai publikasi dalam bentuk jurnal dan prosidings juga karya buku yang telah terbit adalah Manajemen Rantai Pasok dan Logistik (sebagai editor), Logistik Halal (Kompilasi Berbagai Pemikiran), Pemodelan Pusat Logistik Berikat PLB) Untuk Halal Cold Chain Warehouse di Indonesia dalam buku “Digitalisasi SCM Pada Produk Kreatif.
e-mail penulis : lies.1969@yahoo.com



Tri Mulyani Setyowati, SE., MSi, Lahir di Cilacap Tahun 1974, saat ini aktif sebagai Dosen di Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta. Selain mengajar juga aktif melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dengan pendanaan internal maupun eksternal. Penulis juga menjadi anggota tim *Joint Research* IITL Trisakti dengan BP3IP Jakarta dibawah naungan Kementerian Perhubungan pada pertengahan tahun 2022. Saat ini Penulis juga tergabung sebagai salah satu Editor pada Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi dan Logistik – IITL Trisakti, Jakarta. Untuk publikasi terdapat berbagai jurnal dan prosidings yang telah terbit, sedangkan untuk karya buku yang telah terbit adalah Economic Pengantar Mikro dan Makro edisi kelima tahun 2013 (sebagai editor), e-mail penulis : mulyanisetyowati@gmail.com.

BAB 4

Sriwanti Belani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Luwuk
sriwantibelani89@gmail.com

PERMINTAAN TENAGA KERJA

A. Pendahuluan

Indonesia adalah negara yang berkembang, yang memiliki ciri – ciri negara berkembang yang seperti tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi, tingkat pengangguran yang tinggi, jumlah produktivitas yang rendah. Simon Kuznets dalam Sukirno, mendefinisikan pertumbuhan ekonomi sebagai suatu peningkatan bagi suatu negara untuk menyediakan barang dan jasa bagi penduduknya. Pertumbuhan tersebut disebabkan oleh kemajuan teknologi (Sukirno, 1995). Pertumbuhan ekonomi dapat mengurangi pengangguran dan terciptanya lapangan pekerjaan yang baru.

Salah satu penyebab pengangguran adalah pertambahan jumlah penduduk membawa dampak pada peningkatan angkatan kerja. Angkatan kerja yang tumbuh lebih cepat daripada kesempatan kerja akan menimbulkan masalah pengangguran yang lebih besar juga. Masalah tersebut merupakan salah satu permasalahan utama yang menjadi fokus bagi pengambilan kebijakan ekonomi makro baik pemerintah pusat maupun daerah. Pada level daerah, pemerintah telah membuat kebijakan ekonomi untuk mengatasi masalah pengangguran dengan penyerapan tenaga kerja di daerah. Secara umum kondisi ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dalam 8 tahun terakhir (2006 – 2013) menunjukkan

perkembangan yang masih menjadi permasalahan pokok yang di hadapi oleh Indonesia.

Ketenagakerjaan merupakan suatu faktor penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi disuatu negara. Pasar tenaga kerja dibentuk oleh dua kekuatan utama yaitu permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja dilakukan oleh pihak perusahaan (produsen), sedangkan penawaran tenaga kerja dilakukan oleh pihak tenaga kerja (Mankiw, 2003). Dalam pasar tenaga kerja, ketidakseimbangan permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja menyebabkan masalah ketenagakerjaan yang berkepanjangan. Ketidakseimbangan tersebut terjadi jika penawaran tenaga kerja lebih besar dibanding dengan permintaan tenaga kerja yang ada dalam pasar tenaga kerja. Sedikitnya jumlah permintaan tenaga kerja akan mengakibatkan kelebihan pasokan tenaga kerja yang menawarkan diri untuk bekerja, akibatnya adalah terjadi pengangguran.

Dalam permintaan tenaga kerja ini terdapat dua katagori yaitu permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang dan juga permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek. Namun pada intinya permintaan tenaga kerja tersebut bergantung pada tenaga kerja itu sendiri, dan tenaga kerja harus menyesuaikan dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan nantinya, oelh karena itu tenaga kerja harus mempersiapkan dirinya maupun softskill dan hardskill tenaga kerja itu sendiri.

B. Pengertian Permintaan Tenaga Kerja

Arti dari kata permintaan berbeda - beda menurut apa yang sedang dibicarakan. Apabila permintaan dibicarakan dari sudut pandang suatu komoditi, maka permintaan dapat dihubungkan antara harga dan kuantitas atau jumlah barang yang bersedia dibeli oleh para konsumen. Namun ketika membicarakan permintaan dari segi ketenagakerjaan, maka permintaan dapat diartikan sebagai hubungan antara tingkat upah atau gaji (dari sudut pandang seorang

majikan merupakan harga tenaga kerja) dengan jumlah tenaga kerja yang dikehendaki oleh seorang majikan untuk dipekerjakan (Arfida, 2003).

Permintaan tenaga kerja berarti hubungan antara tingkat upah dan jumlah tenaga kerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Hal ini berbeda dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang membeli barang dan jasa karena barang itu memberikan nikmat (utility) kepada si pembeli sementara pengusaha mempekerjakan seseorang karena untuk membantu memproduksi barang/jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh karena itu kenaikan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari kenaikan permintaan konsumen akan barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja seperti itu disebut **derived demand** (Simanjuntak, 2002). Permintaan perusahaan terhadap input merupakan permintaan turunan (**derived demand**), artinya permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja dan capital ditentukan oleh permintaan konsumen terhadap produk perusahaan. Jika permintaan terhadap output perusahaan besar, maka kemungkinan permintaan terhadap tenaga kerja dan modal juga besar. Hal itu karena pengusaha berproduksi karena ingin memenuhi permintaan konsumen.

Permintaan tenaga kerja atau Kesempatan kerja (*demand for labor*) adalah suatu keadaan yang menggambarkan ketersediaan pekerjaan (lapangan kerja) untuk diisi oleh para pencari kerja. Dengan kata lain, kesempatan kerja adalah jumlah lapangan kerja yang tersedia bagi masyarakat baik yang telah diisi maupun jumlah lapangan kerja yang masih kosong.

Kesempatan kerja dibedakan menjadi dua golongan sebagai berikut :

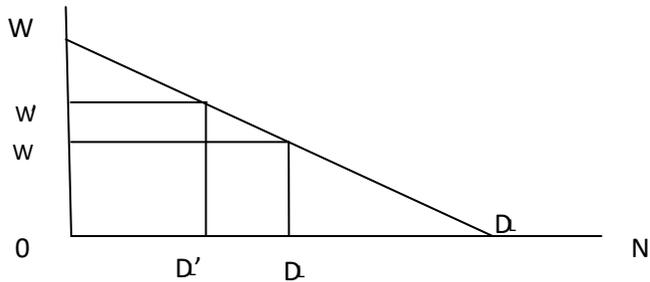
- a) Kesempatan kerja permanen, yaitu kesempatan kerja yang memungkinkan orang bekerja secara terus-menerus sampai mereka pensiun atau tidak mampu lagi untuk bekerja.
- b) Kesempatan kerja temporer, yaitu kesempatan kerja yang hanya memungkinkan orang bekerja dalam waktu relatif

singkat, kemudian menganggur untuk menunggu kesempatan kerja baru.

Permintaan tenaga kerja merupakan keputusan pengusaha yang berkaitan dengan kepentingan perusahaannya yakni berkaitan dengan tingkat kesempatan kerja optimal yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk memenuhi kesempatan kerja yang optimal ini perusahaan akan memberikan respon terhadap perubahan dalam upah, biaya modal dan input - input lainnya, tingkat penjualan perusahaan dan perkembangan teknologi.

Untuk mempertahankan tenaga kerja yang digunakan perusahaan, maka perusahaan harus menjaga permintaan masyarakat atas barang yang diproduksi agar stabil atau mungkin meningkat. Dalam menjaga stabilitas permintaan atas barang produksi perusahaan dapat dilakukan dengan pelaksanaan ekspor, sehingga perusahaan harus memiliki kemampuan bersaing baik untuk pasar dalam negeri maupun luar negeri. Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan akan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor - faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi (Arfida, 2003). Menambahkan mengenai apa yang dimaksud dengan penawaran tenaga kerja. Menurut (Arfida, 2003) penawaran tenaga kerja adalah fungsi yang menggambarkan hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan.

Dalam hal tenaga kerja, kurva permintaan menggambarkan jumlah maksimum tenaga kerja yang seorang pengusaha bersedia untuk memperkerjakannya pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu.



Sumber: Arfida, 2003

Gambar 4. 1
Kurva Permintaan Tenaga Kerja

Keterangan:

D_L = Permintaan Tenaga Kerja (*demand of Labor*)

W = Upah riil

N = Jumlah tenaga

Dari gambar kurva di atas menjelaskan tentang permintaan tenaga kerja, dapat dilihat bahwa hubungan antara upah dengan tenaga kerja yang diminta adalah negatif. Apabila tingkat upah (harga tenaga kerja) tinggi yaitu pada titik W' , maka permintaan akan tenaga kerja hanya sedikit yaitu hanya sebanyak D_L' , sedangkan ketika tingkat upah (harga tenaga kerja) rendah yaitu pada tingkat W , maka dengan demikian permintaan tenaga kerja akan meningkat yaitu sebanyak D_L .

C. Faktor Yang Memeengaruhi Permintaan Tenaga Kerja

Berkaitan dengan faktor - faktor yang memengaruhi permintaan tenaga kerja, (Rahardja, 2008) mengemukakan empat faktor, yaitu :

1. Harga faktor produksi yaitu upah atau gaji untuk tenaga kerja, jika upah tenaga kerja makin murah harganya, maka makin besar jumlah tenaga kerja yang diminta.
2. Permintaan terhadap output, Makin besar skala produksi, makin besar permintaan terhadap tenaga kerja. Apabila diaplikasikan pada sektor industri berarti bahwa dengan semakin banyak hasil produksi barang suatu sektor industri maka permintaan terhadap tenaga kerja semakin besar.
3. Permintaan terhadap faktor produksi lain, yaitu faktor lain yang mendukung hasil produksi. Sebagai contoh jika permintaan terhadap faktor produksi substitusi (mesin) meningkat, maka permintaan terhadap tenaga kerja menurun.
4. Kemajuan teknologi. Kemajuan teknologi mempunyai dampak yang mendalam terhadap permintaan faktor produksi, dalam arti kemajuan teknologi peningkatan produktivitas, maka permintaan permintaan terhadap faktor produksi meningkat. Kemajuan teknologi yang bersifat pada modal meningkatkan produktivitas barang modal, sehingga permintaan tenaga kerja meningkat. Sebaliknya kemajuan tersebut menurunkan permintaan terhadap tenaga kerja, bila hubungan keduanya substitutife.

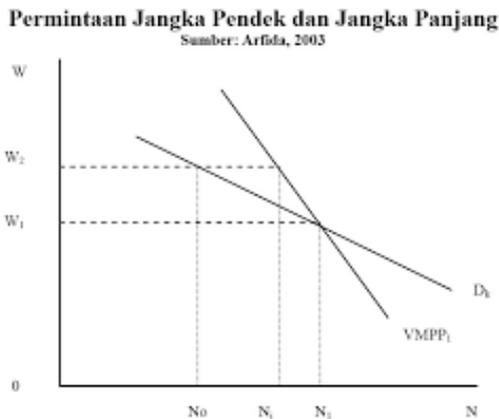
D. Kategori Permintaan Tenaga Kerja dan Pembedanya

a. Permintaan Tenaga Kerja Jangka Pendek

Yang dimaksud dengan jangka pendek adalah adalah jangka waktu dimana minimal satu input dalam produksi tidak dapat diubah. Dalam jangka pendek, modal adalah konstan. Karena modal konstan maka dalam jangka pendek perusahaan tidak dapat meningkatkan atau menurunkan skala usaha atau melakukan pembelian atau penjualan peralatan. Perusahaan hanya dapat meningkatkan produksi yang dihasilkan dengan cara menambah input tenaga kerja dan bahan baku.

b. Permintaan Tenaga Kerja Jangka Panjang

Jangka panjang adalah suatu periode dimana perusahaan dapat melakukan penyesuaian/perubahan terhadap input-inputnya. Baik itu input modal maupun tenaga kerjanya. Dalam jangka panjang, modal adalah tidak konstan. Perusahaan dapat melakukan ekspansi atau penurunan skala usaha dan peralatan, perusahaan dapat melakukan perubahan semua input selain perubahan tenaga kerja.



Gambar 4.2

Permintaan Jangka Pendek dan Jangka Panjang

Perbedaan antara permintaan tenaga kerja jangka pendek dan jangka panjang adalah perbedaan antara :

1. Penyesuaian dalam penggunaan tenaga kerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan itu tidak sanggup mengadakan perubahan terhadap input yang lain.
2. Penyesuaian dalam penggunaan tenaga kerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan apabila perusahaan itu sanggup mengadakan perubahan terhadap inptunya yang lain.

E. Daftar Pustaka

- Arfida, B. R. (2003). *Ekonomi sumber daya manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.*
- Mankiw, G. (2003). *Teori Makro Ekonomi.* Erlangga.
- Rahardja, P. (2008). *Pengantar Ilmu ekonomi: mikroekonomi dan makroekonomi.*
- Simanjuntak, P. J. (2002). *Undang-undang yang baru tentang serikat pekerja/serikat buruh. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.*
- Sukirno, S. (1995). *Pengantar teori makroekonomi edisi kedua.*

Tentang Penulis



Sriwanti Belani., Lahir di Desa Tikupon, 08 September 1989, Kecamatan Bualemo Kabupaten Banggai, merupakan anak tunggal pasangan dari Manaf Belani (Alm) dan Tadek Bunti. Menikah dan mempunyai 2 orang putra, yang pertama Bernama Uwais Hafiz Al Qarni Dimu dan Syawal Al Khalifi

Dimu. Menempuh Jenjang Pendidikan Sekolah Dasar Negeri 1 di Desa Tikupon Kecamatan Bualemo lulus tahun 2001, SMP Negeri 2 Bualemo lulus tahun 2004, SMK Negeri 1 Luwuk Jurusan Manajemen Bisnis lulus tahun 2007, dan menyelesaikan jenjang Pendidikan S1 di Universitas Muhammadiyah Luwuk Prodi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis lulus tahun 2011, tak hanya sampai disitu penulis juga kembali melanjutkan pendidikan S2 pada Universitas Muslim Indonesia Makassar Prodi Manajemen Pemasaran pada tahun 2012 selesai tahun 2015. Saat ini penulis mengabdikan diri sebagai tenaga pengajar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Luwuk prodi Bisnis Digital.

Kontak WA : 0813 – 4221 - 5838

Email : sriwantibelani89@gmail.com

BAB 5

Erni Pratiwi Perwitasari, S.E, M.M
Devi Marlita, S.E, M.M
Institut Transportasi dan Logistik Trisakti
Institut Transportasi dan Logistik Trisakti
ernie_pratiwi@yahoo.com
dev.marlita@gmail.com

PENAWARAN TENAGA KERJA

A. Latar Belakang

Lapangan kerja merupakan faktor penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi di lantai pasar tenaga kerja yang dibentuk oleh 2 (dua) kekuatan utama yakni permintaan dan penawaran tenaga kerja. Pada system perekonomian dengan mekanisme pasar, jumlah penduduk yang menawarkan pekerjaan dan jumlah penduduk yang terserap dalam kesempatan kerja ditentukan oleh adanya kekuatan Tarik menarik antara permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar tenaga kerja menurut (Badriah, 2015).

Kebutuhan tenaga kerja ditanggung oleh perusahaan sedangkan tenaga kerja dipasok oleh tenaga kerja. Dalam pasar tenaga kerja menyebabkan ketidakseimbangan antara permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja menyebabkan masalah terhadap ketenagakerjaan yang berkepanjangan. Ketidak seimbangan tersebut terjadi ketika penawaran tenaga kerja lebih besar daripada permintaan tenaga kerja yang ada di dalam pasar tenaga kerja. Sedikitnya jumlah permintaan tenaga kerja akan mengakibatkan kelebihan pasokan tenaga kerja yang menawarkan

diri untuk bekerja, akibatnya adalah terjadi adanya peningkatan angka pengangguran.

Menurut Bellante & Jackson, 1990 dan Santoso, 2012 dalam (Pramusinto et al., 2019) penawaran tenaga kerja menjelaskan hubungan antara upah dengan tenaga kerja yang ditawarkan. Penawaran kerja merupakan jumlah (Çelik et al., 2018) ketersediaan tenaga kerja yang telah disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam kurun waktu tertentu. Tingkat tenaga kerja yang tersedia dalam sudut pandang ekonomi tergantung pada jumlah penduduk, persentase Angkatan kerja penduduk serta jumlah waktu kerja yang ditawarkan pada angkata kerja. Penawaran tenaga kerja sangat ditentukan oleh banyaknya penduduk di usia kerja yang memiliki menjadi angkata kerja. Semakin banyak Angkatan kerja maka penawaran tenaga kerja akan semakin meningkat menurut Santoso, 2012 dalam (Pramusinto et al., 2019).

Menurut (Ardi, 2019) bahwa pembangunan ekonomi suatu daerah atau suatu negara pada dasarnya merupakan interaksi dari beberapa kelompok antara lain sumber daya manusia, alam, modal, teknologi dan lainnya. Pembangunan ekonomi tidak terlepas dari manusia yang merupakan tenaga kerja sebagai input dalam pembangunan dan konsumen dari hasil pembangunan itu sendiri (Tindaon dalam Ardi 2019).

Pertumbuhan penduduk ayng sangat besar setiap tahun tentunya berdampak kepada bertambahnya jumlah Angkatan kerja dan akan memberikan arti terhadap jumlah tenaga pencari kerja yang dapat meningkat. Masalah yang dihadapi ketenagakerjaan adalah jumlah penduduk yang bertambah setiap tahunnya dimana jumlah penduduk usia produktif yang besar mampu meningkatkan jumlah Angkatan. Tingginya Angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan penyedia lapangan kerja yang memadai akan menyebabkan pengangguran. Peningkatan jumlah lapangan kerja dan jenis peluang kerja bagi masyarakat daerah merupakan tujuan utama

dalam setiap pembangunan ekonomi (menurut Panjawa & Soebagiyo, 2014 dalam Ardi 2019).

Permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara upah dan jumlah pekerja yang akan dipekerjakan oleh para pengusaha. Definisi dari permintaan tenaga kerja yaitu sebagai jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan seorang pengusaha di setiap kemungkinan tingkat upah dalam kurun waktu tertentu. Permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan (*derived demand*), artinya permintaan tenaga kerja oleh suatu perusahaan tergantung pada permintaan konsumen terhadap produk yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut.

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Dalam teori klasik sumberdaya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak. Bahkan pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkannya. Teori ini didasarkan pada teori tentang konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya. Kepuasan individu bisa diperoleh melalui konsumsi atau menikmati waktu luang (*leisure*). Sedang kendala yang dihadapi individu adalah tingkat pendapatan dan waktu. Bekerja sebagai kontrofersi dari *leisure* menimbulkan penderitaan, sehingga orang hanya mau melakukan kalau memperoleh kompensasi dalam bentuk pendapatan, sehingga solusi dari permasalahan individu ini adalah jumlah jam kerja yang ingin ditawarkan pada tingkat upah dan harga yang diinginkan.

Dalam teori klasik sumberdaya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak. Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu.

Pergerakan perkembangan penawaran tenaga kerja yang berfluktuatif ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut diantaranya adalah upah, pertumbuhan penduduk, tingkat partisipasi angkatan kerja dan pengangguran. perlu dijaga keseimbangan antara penawaran dan permintaan (supply and demand) sumber daya manusia (SDM) demi bertambahnya pertumbuhan ekonomi. Keseimbangan tersebut menjadi concern agar pertumbuhan industri dan penyerapan tenaga kerja mampu berjalan maksimal. Sedangkan jangka panjang dalam penawaran tenaga kerja yaitu penyesuaian yang dilakukan individu untuk memaksimalkan utilitas dalam jumlah tenaga kerja yang mereka sediakan apabila kendala upah pasar dan pendapatan mengalami perubahan.

Penawaran atau penyediaan tenaga kerja mengandung pengertian jumlah penduduk yang sedang dan siap untuk bekerja serta pengertian kualitas usaha kerja yang diberikan. Secara umum, penyediaan tenaga kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti jumlah penduduk, jumlah tenaga kerja, jumlah jam kerja, pendidikan produktivitas dan lain-lain. Untuk pengaruh jumlah penduduk dan struktur umum semakin banyak penduduk dalam umur anak-anak, maka semakin kecil jumlah yang tergolong tenaga kerja. Kenyataan diatas, menunjukkan tidak semua tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja siap untuk bekerja, karena ada sebagian dari mereka masih bersekolah, mengurus rumah tangga dan tergolong lain-lain penerima pendapatan. Dengan kata lain, semakin jumlah orang bersekolah dan mengurus rumah tangga, semakin kecil penyediaan tenaga kerja.

Jumlah yang siap kerja dan yang belum bersedia untuk bekerja, di pengaruhi oleh kondisi keluarga masing-masing, kondisi ekonomi dan sosial secara umum, dan kondisi pasar kerja itu sendiri. Penyediaan tenaga kerja juga dipengaruhi oleh lamanya orang bekerja setiap minggu. Lama orang bekerja setiap minggu tidak sama, karena ada yang bekerja penuh. Akan tetapi banyak juga orang yang bekerja hanya beberapa jam dalam seminggu atas

keinginan dan pilihan sendiri atau karena terpaksa berhubung terbatasnya kesempatan untuk bekerja secara penuh.

Menurut (Andrisani & Triani, 2019) bahwa issue mengenai penawaran tenaga kerja adalah banyaknya jumlah Angkatan kerja namun tidak disertai dengan peningkatan kualitas sumberdayanya. Diantara yang dapat meningkatkan kualitas adalah melalui Pendidikan. Issue lainnya adalah mengenai upah, dimana upah menjadi alat motivasi bagi tenaga kerja dalam mencari pekerjaan, karena melalui upah mereka bisa meningkatkan kualitas hidup dengan lebih baik lagi. Penawaran tenaga kerja yang menyangkut kepada keputusan individu untuk mengoptimalkan penggunaan waktu apakah digunakan untuk bekerja atau untuk waktu kerja saja. Semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan maka akan semakin mendorong masyarakat masuk dalam pasar kerja. Kendala yang ditimbulkan dari penawaran kerja berupa pendapatan yang diperoleh saat waktu luang.

B. Faktor–Faktor yang Memengaruhi Permintaan Tenaga Kerja

Faktor–faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja antara lain adalah; Faktor yang memengaruhi akan permintaan tenaga kerja yang utama yaitu Tingkat upah, Teknologi yang canggih. Kualitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja. Banyaknya tenaga kerja dapat berubah dari waktu ke waktu tergantung dari variabel-variabel yang berpengaruh pada penawaran tenaga kerja. Menurut Danim, faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja adalah:

1. Tingkat upah Upah merupakan motivasi dasar orang bekerja. Semakin tinggi tingkat upah maka semakin banyak waktu yang ditawarkan untuk bekerja.
2. Preferensi Preferensi seseorang terhadap pendapatan, makin curam kurva indifferen makin lemah peranan

- pendapatan untuk mengkompensasikan berkurangnya waktu senggang karena keharusan memperoleh pendapatan.
3. Struktur umur Penduduk Indonesia termasuk dalam struktur umur muda, ini dapat dilihat dari bentuk piramida penduduk Indonesia. Meskipun penambahan penduduk dapat ditekan tetapi penawaran tenaga kerja semakin tinggi karena semakin banyaknya penduduk yang memasuki usia kerja, dengan demikian penawaran tenaga kerja juga akan bertambah.
 4. Penduduk Banyaknya orang yang bekerja tergantung jumlah penduduk.
 5. Tingkat pendidikan Manusia yang memiliki pendidikan yang tinggi tentu saja akan memiliki keterampilan yang lebih dibandingkan dengan manusia yang memiliki pendidikan yang rendah, hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka peluang untuk mendapatkan penawaran tenaga kerja juga semakin besar.
 6. Partisipasi angkatan kerja Semakin tinggi tingkat partisipasi angkatan kerja semakin besar penawaran tenaga kerja.
 7. Tingkat pengangguran Hipotesis *discourage worker* menyatakan bila perekonomian semakin buruk maka pengangguran bertambah karena orang akan semakin putus asa dalam mencari pekerjaan sehingga keluar dari pasar tenaga kerja. Sebaliknya hipotesis *additional worker* menyatakan bahwa bila mencari kerja lebih sulit maka memaksa anggota keluarga lain turut mencari kerja.
 8. Kekayaan fisik Kekayaan fisik dapat berdampak positif dan negatif. Jika kekayaan fisik membutuhkan maka akan memaksa orang untuk bekerja berarti berdampak positif sedangkan jika bersifat *income generating* akan berdampak negatif.
 9. Struktur perekonomian Pergeseran struktural dari sektor pertanian ke manufaktur dan jasa akan membawa pengaruh perubahan pendapatan dan kesempatan kerja sehingga

struktur ekonomi akan berkaitan dengan tingkat partisipasi angkatan kerja.

C. Komponen Upah

Penghasilan pekerja/buruh yang didapat dari pengusaha ada yang berupa upah dan bukan upah. Pengupahan sendiri diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 terkait Cipta Kerja (President of Republic Indonesia, 2020).

Menurut surat Edaran Menteri Tenaga Kerja R.I. No.SE-07/MEN/1990, penghasilan tersebut terdiri dari upah dan non upah. Penghasilan upah komponennya terdiri dari:

- a). Upah pokok yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan kesepakatan.
- b). Tunjangan tetap yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara bertahap untuk pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan dalam waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan, dan lain-lain. Tunjangan tetap pembayarannya dilakukakan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau suatu pencapaian suatu prestasi kerja.
- c). Tunjangan tidak tetap yaitu suatu pembayaran langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja/buruh dan keluarganya diberikan serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transport atau tunjangan makan apabila diberikan berdasarkan kehadiran pekerja/buruh.

Jaminan hukum atas upah yang layak tercantum dalam UUD 1945 pasal 28 D dan pasal 27 ayat 2 menegaskan bahwa setiap orang berhak mendapatkan upah dan penghidupan bagi

kemanusiaan. Juga UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dimana dalam pasal 88 menyebutkan bahwa setiap buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan dan untuk mewujudkannya pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi buruh, diantaranya yaitu upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL), upah lembur, struktur dan skala upah yang proporsional, dan upah untuk pembayaran pesangon.

D. Penelitian Terdahulu

Dari kajian penelitian terdahulu dapat diperoleh hasil penelitian yang ada kaitannya dengan topik penawaran tenaga kerja antara lain: Menurut (Pamila, 2015) bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja wanita menikah pada usaha dagang sektor informal di Kota Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pendapatan, jumlah tanggungan keluarga dan jenis usaha dagang berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita menikah pada usaha dagang sektor informal di Kota Makassar. Sementara variabel umur dan non labor income berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita menikah pada usaha dagang sektor informal. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah objek yang diteliti, dalam penelitian tersebut peneliti melakukan objek penelitian di Kota Makassar sedangkan penelitian saat ini melakukan objek penelitian di Industri Batik Gajah Mada Tulungagung.

Penelitian (Pertiwi & Budhi, 2017) bertujuan untuk menganalisis pengaruh usia, tingkat pendidikan dan rasionalitas terhadap probabilitas tenaga kerja perempuan dalam melakukan penawaran tenaga kerja tetap pada industri tenun. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi logistik. Hasil

penelitian tersebut menunjukkan usia dan rasionalitas memiliki probabilitas lebih tinggi untuk melakukan penawaran tenaga kerja tetap pada industri tenun. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah objek yang diteliti, dalam penelitian tersebut peneliti melakukan objek penelitian di industri tenun di Kecamatan Klungkung Kabupaten Klungkung sedangkan penelitian saat ini melakukan objek penelitian di Industri Batik Gajah Mada Tulungagung. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan metode regresi logistik dan sama-sama meneliti tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja.

Pada penelitian (Maghfiroh, 2016) bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, inflasi dan upah tenaga kerja wanita di Aceh. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan dan tingkat upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita di Aceh. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah objek yang diteliti, dalam penelitian tersebut peneliti melakukan objek penelitian di Kota Aceh sedangkan penelitian saat ini melakukan objek penelitian di Industri Batik Gajah Mada Tulungagung.

Menurut Maryati, Elfindri & Bachtiar (2018), pada penelitian mereka yang bertujuan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja wanita yang memiliki Balita di Sumatera Barat. Metode analisis data dilakukan secara deskriptif dan induktif dengan peralatan analisis statistika dan ekonometrika dengan model logit, khususnya binary logistic regression. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel umur, tingkat pendidikan dan status rumah tangga, mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita kawin memiliki balita. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah objek yang diteliti, dalam penelitian tersebut peneliti melakukan objek penelitian di Perdesaan Sumatera Barat sedangkan penelitian saat ini melakukan objek penelitian di Industri Batik

Gajah Mada Tulungagung. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan metode binary logistic regression dan sama-sama meneliti tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja.

Penelitian (Marita & Waridin, 2013) bertujuan untuk menganalisis pengaruh upah, pendidikan, jumlah tanggungan keluarga dan status perkawinan terhadap curahan jam kerja wanita di Kecamatan Pedurungan dan Kecamatan Tembalang Kota Semarang. Metode yang digunakan yaitu model regresi linier dan diestimasi dengan menggunakan metode Ordinary Least Square. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel upah, pendidikan, jumlah tanggungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap curahan jam kerja di Kecamatan Pedurungan dan Kecamatan Tembalang Kota Semarang. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah objek yang diteliti, dalam penelitian tersebut peneliti melakukan objek penelitian di Kecamatan Pedurungan dan Kecamatan Tembalang Kota Semarang sedangkan penelitian saat ini melakukan objek penelitian di Industri Batik Gajah Mada Tulungagung. Metode yang digunakan pun berbeda, penelitian tersebut menggunakan metode model regresi linier dan diestimasi dengan menggunakan metode Ordinary Least Square sedangkan penelitian saat ini menggunakan metode Binary Logistic Regression. Persamaannya yaitu pada variabel independent yang diteliti.

Menurut (Putri & Purwanti, 2012) bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja wanita menikah di Kabupaten Brebes. Metode yang digunakan yaitu model regresi linier berganda dan diestimasi dengan menggunakan metode Ordinary Least Square. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa upah dan pengeluaran rumah tangga wanita menikah berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja wanita menikah di Kabupaten Brebes. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah objek yang diteliti, dalam penelitian tersebut peneliti melakukan

objek penelitian di Kabupaten Brebes sedangkan penelitian saat ini melakukan objek penelitian di Industri Batik Gajah Mada Tulungagung. Metode yang digunakan pun berbeda, penelitian tersebut menggunakan metode model regresi linier berganda dan diestimasi dengan menggunakan metode Ordinary Least Square sedangkan penelitian saat ini menggunakan metode Binary Logistic Regression. Persamaannya yaitu sama-sama meneliti tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja.

E. Daftar Pustaka

- Andrisani, E., & Triani, M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja di Indonesia. *Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 1(3). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24036/jkep.v1i3.7717>
- Ardi, A. P. (2019). Analisis Penawaran Tenaga Kerja di Sumatera Barat. *Ecogen*, 2, 609–616. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24036/jmpe.v2i4.7838>
- Badriah, L. (2015). Analisis Existing Condition Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja di Indonesia. *JP Journal & Proceeding Universitas Jenderal Soedirman*2, 5, 1–18. http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/viewFile/560/pdf_7
- Husnul Maghfiroh, “Faktor-Faktor Sosial Ekonomi Yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja Wanita Di Aceh”, dalam *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, Volume 3, Nomor 2, November 2016, hal. 69
- Helki Lugis Pamila, “Analisis Penawaran Tenaga Kerja Wanita Menikah pada Usaha Dagang Sektor Informal di Kota Makassar”, dalam Skripsi. (Makassar: Universitas Hasanudin, 2015), hal. 1-56
- Nadia Maharani Putri & Evi Yulia Purwanti , “Analisis Penawaran Tenaga Kerja Wanita Menikah dan Faktor yang

- Mempengaruhinya di Kabupaten Brebes”, dalam *Diponegoro Journal of Economics*, Volume 1, Nomor 1, 2012, hal. 1-13
- Ni Nyoman Reva Pertiwi dan Made Kembar Sri Budhi, “Analisis Penawaran Tenaga Kerja Perempuan Pada Industri Tenun di Kecamatan Klungkung Kabupaten Klungkung”, dalam *E-Jurnal EP Unud*, Volume 6, Nomor 08, Agustus 2017, hal. 1483-1509
- Pramusinto, N. D., Maret, U. S., Mulyaningsih, T., & Maret, U. S. (2019). *Permintaan dan penawaran tenaga kerja serta pengangguran di Indonesia*. 233–243.
- President of Republic Indonesia. (2020). *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020*. <https://uu-ciptakerja.go.id/wp-content/uploads/2020/11/Salinan-UU-Nomor-11-Tahun-2020-tentang-Cipta-Kerja.pdf>
- Sri Maryati, Elfindri & Nasri Bachtiar, “Analisis Penawaran Tenaga Kerja Wanita Memiliki Balita di Perdesaan Sumatera Barat”, dalam *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, Volume 26, Nomor 1, 2018, hal. 77-88
- Waridin & Marita, “Analisis Pengaruh Upah, Pendidikan, Jumlah Tanggungan Keluarga dan Status Perkawinan terhadap Curahan Jam Kerja Wanita di Kecamatan Pedurungan dan Kecamatan Tembalang Kota Semarang”, dalam *Diponegoro Journal of Economics*, Volume 2, Nomor 1, 2013, hal. 1-13

BIODATA PENULIS



Erni Pratiwi Perwitasari, S.E, M.M adalah seorang praktisi dan sekaligus sebagai tenaga pengajar di Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta sejak tahun 2014 hingga saat ini.

Penulis menyelesaikan pendidikan formal S1 – Akuntansi dan S2 – Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Trisakti, Jakarta.

Penulis aktif melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan bidang keilmuan yang ditekuni sebagai aplikasi Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Penulis bekerja di sebuah grup BUMN yang bergerak di bidang jasa penerbangan dan cargo yang diawali sebagai Internal Auditor, Accounting & Finance, Tour Product, Human Capital Management, Quality Assurance & Risk Management, HSE. Untuk menunjang peningkatan keilmuan/ keahlian serta implementasi dalam aktivitasnya, penulis mengikuti berbagai macam pelatihan dan saat ini teregister BNSP bidang Risk Management dan Logistik. Selain itu, penulis aktif dalam forum seminar maupun pelatihan Risk Management, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Good Corporate Governance dan sebagai dosen tamu di beberapa perguruan tinggi negeri.

Devi Marlita, S.E, M.M adalah seorang mantan praktisi *Human Resource* yang sudah berkecimpung aktif sejak tahun 1997 sd 2016. Saat ini penulis mengabdikan dirinya selaku tenaga pengajar di Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, sebagai dosen ikatan khusus. Penulis juga sedang menyelesaikan Program S3 Doktor Ilmu Manajemen di Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto. Setelah menikah dan dikaruniai dua orang putra dan putri penulis mengabdikan diri sebagai tenaga pengajar hingga saat ini. Lulus Sertifikasi Dosen pada tahun 2017 dan aktif sebagai peserta dan narasumber di berbagai seminar seminar nasional dan internasional, dan dipercaya sebagai dosen pembimbing akademik, pembimbing dan penguji skripsi dan aktif meneliti serta beberapa kegiatan pengabdian kepada masyarakat sebagai bagian dari giat tri dharma perguruan tinggi.



BAB 6

Mulyanto
Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret
mulyanto68@staff.uns.ac.id

ELASTISITAS TENAGA KERJA

A. Pendahuluan

Tenaga kerja merupakan bagian penting dalam pembangunan. Tenaga kerja memiliki peranan dalam memproduksi barang dan jasa dengan menggunakan kemampuan fisik atau pikirannya (Jaya *et al.*, 2021). Tenaga kerja tidak semata-mata dapat dilihat sebagai faktor produksi dalam penciptaan *output*, tetapi juga dari aspek kualitasnya ketika berinteraksi dengan faktor produksi lainnya dalam menciptakan nilai tambah. Hal tersebut terkait dengan masalah produktivitas. Semakin produktif tenaga kerja yang digunakan, semakin besar peningkatan dalam nilai tambah yang dihasilkan (Azizah, 2014).

Di lain pihak, pembangunan di suatu wilayah dikatakan berhasil jika di wilayah tersebut mampu menyediakan tenaga kerja yang besar bagi penduduknya. Penyerapan tenaga kerja dapat meningkatkan pendapatan per kapita penduduk, yang selanjutnya dapat pula meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat (Wahyuningsih, 2015). Jika hal ini terjadi maka keberhasilan pembangunan sebagaimana yang dinyatakan dalam Pasal 258 dari Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 dapat dirasakan oleh masyarakat. Dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa pembangunan

harus mampu meningkatkan kesempatan kerja, lapangan berusaha dan pendapatan masyarakat (Pemerintah Indonesia, 2014). Hal ini berarti bahwa setiap usaha pembangunan dalam wujud pengembangan sektor-sektor ekonomi produktif harus mampu meningkatkan kesempatan kerja dan kesempatan berusaha bagi penduduk.

Dalam konteks pemerintahan daerah, dalam Pasal 5 dan 6 dari Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019, telah dijelaskan perihal kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah. Dalam ke-2 pasal tersebut telah diungkapkan pentingnya pencapaian kinerja makro daerah yang antara lain menyangkut masalah peningkatan pendapatan per kapita, penurunan angka kemiskinan dan penurunan angka kemiskinan (Pemerintah Indonesia, 2019). Ketika indikator makro tersebut dapat dicapai dengan cara meningkatkan kesempatan kerja yang mencukupi, maka dampak ikutan berupa pengurangan pengangguran dan kemiskinan, niscaya dapat dicapai (Biki *et al.*, 2016).

Dalam artikelnya, Lestari & Marhaeni (2016) yang mengkaji masalah elastisitas Kesempatan Kerja Sektoral di kabupaten/kota di Provinsi Bali juga menyatakan bahwa tujuan pembangunan nasional adalah untuk meningkatkan kinerja perekonomian agar mampu menciptakan lapangan kerja / menyerap tenaga kerja yang lebih banyak, dari waktu ke waktu.

Studi elastisitas tenaga kerja / kesempatan kerja telah banyak dilakukan. Kajian ini antara lain dilakukan oleh Azizah (2014) yang mengangkat masalah elastisitas Tenaga Kerja di Kabupaten Muaro Jambi, Tahun 2008-2012. Demikian pula yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2015) yang meneliti masalah Elastisitas Tenaga Kerja Sektor Pertanian di Kabupaten Buru selama tahun 2001-

2013. Sementara itu Lestari & Marhaeni (2016) juga telah menganalisis Elastisitas Kesempatan Kerja di kabupaten/kota di Provinsi Bali, tahun 2004-2013. Kelemahan dari studi-studi tersebut di atas, yaitu masih menggunakan sektor PDB/PDRB yang lama, sehingga jumlahnya masih sebanyak 9 (sembilan) sektor. Studi ini sudah mengadopsi model sektor PDB baru yang keseluruhannya berjumlah 17 (tujuh belas) sektor.

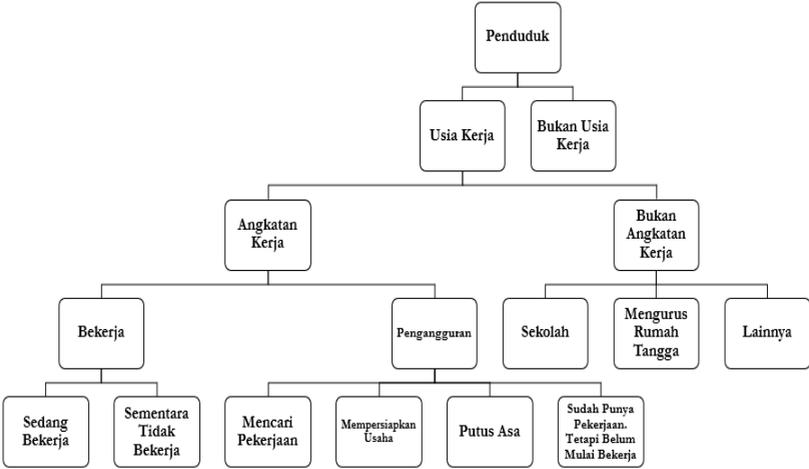
Tulisan ini akan menganalisis tentang besaran Elastisitas Tenaga Kerja (ϵ_N) di Indonesia, berdasarkan sektor dalam Produk Domestik Bruto (PDB) di Indonesia selama kurun waktu 2016-2021. Analisis dibagi ke dalam 2 (dua) periode, yaitu era sebelum *covid-19* (rerata tahun 2016-2019) dan era setelah *covid-19* (rerata tahun 2020-2021). Data diambil dari publikasi Badan Pusat Statistik (BPS), baik yang terkait dengan besaran PDB dan banyaknya Tenaga Kerja berdasar sektor dalam PDB. Data ketenagakerjaan merupakan hasil dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) oleh BPS selama beberapa tahun terakhir, dan yang paling akhir adalah Sakernas pada bulan Agustus 2022.

Keseluruhan isi dalam tulisan ini dibagi ke dalam 5 (lima) bagian. Setelah paparan bagian Pendahuluan, dilanjutkan dengan penjelasan mengenai Struktur Tenaga Kerja; Elastisitas Tenaga Kerja; Hasil Perhitungan Elastisitas Tenaga Kerja; dan diakhiri dengan Penutup.

B. Struktur Tenaga Kerja

Dalam buku: “Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Agustus 2022” yang diterbitkan oleh BPS (2022); klasifikasi penduduk dibagi secara rinci ke dalam beberapa bagian.

(Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan, 2022b). Secara umum pembagian penduduk adalah sebagai berikut:



Gambar 6.1.
Pembagian Penduduk dalam Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Bulan Agustus 2022

Sumber: BPS. (2022). *Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Agustus 2022*, hal.

Dari Gambar 6.1 dapat dilihat bahwa penduduk, secara umum dibagi ke dalam Penduduk Usia Kerja (PUK) dan Penduduk Bukan Usai Kerja (PBUK). Dalam *Booklet* Angkatan Kerja Nasional Indonesia bulan Agustus 2022 yang diterbitkan oleh BPS (2022) PUK adalah penduduk yang mempunyai usia di atas 15 tahun. Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Agustus 2022 menunjukkan bahwa jumlah penduduk usia berjumlah 209,42 juta jiwa. Penduduk usia kerja ini dibagi lagi ke dalam Angkatan Kerja

(AK) dan Bukan Angkatan Kerja (BAK). Pada periode yang sama, jumlah AK [-aktif secara ekonomi untuk bekerja, punya pekerjaan sementara tidak bekerja, dan pengangguran-] sebanyak 143,72 juta jiwa dan BAK sebanyak 65,70 juta jiwa. (Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan, 2022a). Dalam bentuk yang lain, struktur penduduk di Indonesia dapat dilihat seperti Tabel 6.1 berikut.

Tabel 6.1.
Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas di Indonesia Bulan Februari Tahun 2016–2019 (dalam satuan Juta Jiwa dan Persen)

Jenis Kegiatan Utama	2016	2017	2018	2019
	Februari	Februari	Februari	Februari
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Angkatan Kerja	127.67	131.55	133.94	136.18
Bekerja	120.65	124.54	127.07	129.36
Pengangguran	7.02	7.01	6.87	6.82
2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	68.06	69.02	69.20	69.32
3. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	5.50	5.33	5.13	5.01
4. Pekerja Tidak Penuh				
Setengah Penganggur	10.46	9.49	9.70	9.53
Pekerja Paruh Waktu	25.87	28.05	30.29	29.33
Bekerja di bawah 15 jam per minggu	8.54	9.99	11.09	10.76

Sumber: Badan Pusat Statistik (2019), hal. 125 dan juga Mulyanto (2019), hal. 204.

Dari Tabel 6.1 di atas, dapat diamati bahwa angkatan kerja di Indonesia yang pada Februari 2016 sebanyak 127,67 juta jiwa, pada bulan yang sama tahun 2019 berjumlah 136,18 juta jiwa atau mengalami kenaikan sekitar 8,51 juta jiwa. Dari AK ini yang bekerja pada periode yang sama sebanyak 120,65 juta jiwa (Februari

2016) meningkat menjadi 129,36 juta jiwa atau meningkat sebesar 8,71 juta jiwa.

Penduduk yang bekerja berdasar sektor PDB yang akan dianalisis dalam kajian ini, dilihat dari besaran elastisitasnya. Dengan ditemukan besaran elastisitas, akan diketahui sektor mana yang mempunyai potensi menyerap tenaga kerja yang relatif banyak.

C. Elastisitas Tenaga Kerja

Elastisitas tenaga kerja (ϵ_N) menggambarkan perbandingan antara persentase pertumbuhan kesempatan kerja dengan persentase pertumbuhan Produk Domestik Regional (PDR). Elastisitas tenaga kerja / kesempatan yang tinggi mencerminkan kesempatan kerja yang dapat terserap juga tinggi. Elastisitas Tenaga Kerja (ϵ_N) di Indonesia, berdasarkan sektor dalam Produk Domestik Bruto (PDB) dirumuskan sebagai berikut (Hariyanto *et al.*, 2018):

$$\epsilon_N = \frac{\text{Laju Pertumbuhan Kesempatan Kerja}}{\text{Laju Pertumbuhan PDB}} \dots\dots\dots (6.1)$$

Nilai elastisitas berkisar antara nol dan tak terhingga. Tanda negatif (-) atau positif (+) dalam perhitungan elastisitas dapat diabaikan. Hal ini dikarenakan nilai negatif (-) menggambarkan perubahan variabel satu terhadap variabel lain memiliki arah yang berkebalikan. Bila koefisien $\epsilon_N > 1$, dikatakan elastis yang artinya jika terjadi peningkatan kegiatan ekonomi (atau terjadi kenaikan PDRB sebesar 1%) akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap penyerapan tenaga kerja. Sebaliknya, bila koefisien $\epsilon_N < 1$ dikatakan inelastis yang berarti peningkatan PDB menyebabkan penyerapan tenaga kerja dalam jumlah yang lebih kecil. Angka elastisitas

kesempatan kerja (ϵ_N) yang semakin tinggi menandakan bahwa kemampuan PDB dalam menciptakan kesempatan kerja juga semakin tinggi (Trianto, 2017).

Tahapan dalam menghitung Elastisitas Tenaga Kerja (ϵ_N), yaitu: (i) menghitung pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) atas dasar harga konstan tahun 2010; (ii) menghitung pertumbuhan tenaga kerja yang terserap dalam PDB; (iii) menghitung nilai elastisitas (ϵ_N) yang merupakan hasil perhitungan rasio antara pertumbuhan tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi; serta (iv) mengelompokkan sektor-sektor yang memiliki nilai elastisitas lebih dari 1 (elastis) dan juga yang bernilai kurang dari 1 (inelastis) tanpa mempertimbangkan tanda negatif (-) dan positif (+), karena tanda hanya mempunyai makna sebagai arah hubungan.

D. Hasil Perhitungan Elastisitas Tenaga Kerja

Hasil perhitungan rerata Elastisitas Tenaga Kerja (ϵ_N) di Indonesia selama tahun 2016-2019 (sebelum covid-19) dan tahun 2020-2021 (setelah covid-19) dapat dilihat selengkapnya dalam Tabel 6.2.

Tabel 6.2
Elastisitas Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2016-2019 (Sebelum Covid-19) dan Tahun 2020-2021 (Setelah Covid-19)

No.	Lapangan Pekerjaan Utama	Sebelum Covid-19 (2016-2019)		Setelah Covid-19 (2020-2021)		Perubahan Ranking
		Elastisitas	Ranking	Elastisitas	Ranking	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Pertanian, Kehutan., & Perikanan	-0,40	15	1,44	10	Naik
2.	Pertambangan dan Penggalian	1,04	10	2,21	8	Naik
3.	Industri Pengolahan	1,31	7	2,55	5	Naik
4.	Pengadaan Listrik, Gas, Uap / Air Panas dan Udara Dingin	5,00	1	2,96	4	Turun

No.	Lapangan Pekerjaan Utama	Sebelum Covid-19 (2016-2019)		Setelah Covid-19 (2020-2021)		Perubahan Ranking
		Elastisitas	Ranking	Elastisitas	Ranking	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
5.	Pengadaan Air, Pengel. Sampah & Daur Ulang, Pembuangan &Pembersihan Limbah/Sampah	4,10	2	1,24	11	Turun
6.	Konstruksi	0,21	17	1,58	9	Naik
7.	Perdagangan Besar dan Ecer-an; Reparasi&Perawatan Mobil&SM	0,68	13	0,15	16	Turun
8.	Transportasi dan Pergudangan	0,73	12	-0,37	17	Turun
9.	Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum	2,41	4	0,97	13	Turun
10.	Informasi dan Komunikasi	1,67	5	0,57	14	Turun
11.	Jasa Keuangan dan Asuransi	0,32	16	-1,07	12	Naik
12.	Real Estat	2,42	3	-2,27	7	Turun
13.	Jasa Perusahaan	1,06	9	9,05	3	Naik
14.	Administrasi Pemerint, Pertahan. &Jaminan Sosial Wajib	1,21	8	131,05	1	Naik
15.	Jasa Pendidikan	0,75	11	33,27	2	Naik
16.	Jasa Kesehat.&Kegiatan Sosial	1,39	6	0,51	15	Turun
17.	Jasa Lainnya	0,51	14	-2,43	6	Naik
	Total	0,57		0,33		

Sumber: <https://www.bps.go.id/indicator/11/65/8/-seri-2010-pdb-seri-2010.html> [Diakses pada 30 December 2022, Jam 15:42 WIB] dan juga BPS. (2022) Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2022.

Dari Tabel 6.2 dapat dilihat bahwa pada masa sebelum pandemi *covid-19* (rerata tahun 2016-2019) terdapat 10 sektor yang memiliki nilai elastisitas tenaga kerja dengan kategori elastis ($\epsilon_N > 1$), sedangkan 7 (tujuh) sektor lainnya termasuk ke dalam kategori inelastis ($\epsilon_N < 1$). Tiga sektor dengan nilai elastisitas terbesar, yaitu: (i) Sektor pengadaan listrik, gas, uap / air panas dan udara dingin, (ii) Sektor pengadaan air, pengelolaan sampah & daur ulang, pembuangan & pembersihan limbah/sampah, serta (iii) Sektor real

estate. Sementara itu, 3 (tiga) sektor yang memiliki nilai elastisitas terendah ($\epsilon_N < 1$), yaitu: (i) Sektor konstruksi, (ii) Sektor jasa keuangan dan asuransi, serta (iii) Sektor pertanian, kehutanan, & perikanan.

Di lain pihak, pada masa setelah pandemi *covid-19* (rerata tahun 2020-2021) sektor yang memiliki nilai elastisitas tenaga kerja dengan kategori elastis ($\epsilon_N > 1$), sebanyak 12 sektor, sedangkan sektor yang elastisitas tenaga kerjanya bersifat inelastis ($\epsilon_N < 1$) sebanyak 5 (lima) sektor. Tiga sektor yang memiliki nilai elastisitas terbesar adalah: (i) Sektor administrasi pemerintahan, pertahanan, dan jaminan sosial wajib, (ii) Sektor pengadaan air, pengelolaan sampah & daur ulang, pembuangan & pembersihan limbah/sampah, serta (iii) Sektor jasa perusahaan. Sementara itu, 3 (tiga) sektor dengan nilai elastisitas terendah ($\epsilon_N < 1$), yaitu: (i) Sektor transportasi dan pergudangan, (ii) Sektor perdagangan besar dan eceran; reparasi & perawatan mobil & sepeda motor, serta (iii) Sektor jasa kesehatan, & kegiatan sosial.

Jika dibuat perbandingan antara ranking (peringkat) antara masa sebelum pandemi *covid-19* (rerata tahun 2016-2019) dan juga era setelah pandemi *covid-19* (rerata tahun 2020-2021); maka 5 (lima) sektor yang mempunyai besaran Elastisitas Tenaga Kerja (ϵ_N) dari inelastis ($\epsilon_N < 1$) menjadi elastis ($\epsilon_N > 1$) adalah: (i) Sektor pertanian, kehutanan & perikanan, (ii) Sektor konstruksi, (iii) Sektor jasa keuangan dan asuransi, (iv) Sektor jasa pendidikan, serta (v) Sektor jasa lainnya.

Sementara itu, 3 (tiga) sektor yang mempunyai perubahan besaran Elastisitas Tenaga Kerja (ϵ_N) dari elastis ($\epsilon_N > 1$) menjadi inelastis ($\epsilon_N < 1$) adalah: (i) Sektor penyediaan akomodasi dan

penyediaan makan minum, (ii) Sektor informasi dan komunikasi, serta (iii) jasa kesehatan & kegiatan sosial.

E. Penutup

Dari hasil perhitungan elastisitas sebelum dan setelah pandemi *covid-19*, dapat dilihat bahwa pada masa sebelum pandemi *covid-19*, terdapat 10 sektor yang memiliki nilai elastisitas tenaga kerja dengan kategori elastis ($\epsilon_N > 1$), sedangkan ada 7 (tujuh) sektor lainnya yang masuk dalam kategori inelastis ($\epsilon_N < 1$). Sementara itu, setelah pandemi *covid-19* terdapat 12 sektor yang memiliki nilai elastisitas tenaga kerja dengan kategori elastis ($\epsilon_N > 1$), sedangkan sektor yang elastisitas tenaga kerjanya bersifat inelastis ($\epsilon_N < 1$) sebanyak 5 (lima) sektor.

Perbedaan perhitungan elastisitas tenaga kerja (ϵ_N), pada masa sebelum dan setelah pandemi *covid-19*, kemungkinan juga dapat diakibatkan oleh jumlah sampel yang beda. Sebelum pandemi *covid-19* menggunakan data selama tahun 2016-2019 (sebanyak 4 tahun). Sementara itu, pada masa setelah pandemi *covid-19* menggunakan data selama tahun 2020-2021 (2 tahun). Hal ini dapat menyebabkan terdapat perbedaan besaran elastisitas tenaga kerja. Kedepannya, bisa dicoba menggunakan jumlah tahun yang sama antara era sebelum dan setelah pandemi *covid-19*.

Dengan dihasilkannya kajian mengenai elastisitas tenaga kerja/kesempatan kerja berdasar sektor; maka akan diketahui sektor-sektor mana yang mampu menyerap tenaga kerja lebih banyak jika terjadi kenaikan dalam pertumbuhan ekonomi (PDB). Dengan demikian juga dapat diperkirakan akan kebutuhan modal / investasi yang diperlukan untuk menghasilkan pertumbuhan

ekonomi ke angka sekian persen, jika diinginkan ada penyerapan tenaga kerja dalam perekonomian sekian persen.

F. Daftar Pustaka

- Azizah. (2014). Elastisitas Penyerapan Tenaga Kerja pada Sektor – Sektor Perekonomian di Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari*, 14(3), 11–25.
- Badan Pusat Statistik. (2019). *Laporan Bulanan Data Sosial Ekonomi*. Badan Pusat Statistik. Jakarta.
- Biki, M. A. N., Rumagit, G. A. J., & Ngangi, C. R. (2016). Peranan Sektor Pertanian dalam Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Gorontalo. *Agri-SosioEkonomi*, 12(1A), 73–86.
- Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan. (2022a). *Booklet Sakernas Agustus 2022*. Badan Pusat Statistik. Jakarta.
- Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan. (2022b). *Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Agustus 2022*. Badan Pusat Statistik. Jakarta.
- Hariyanto, J. P., Suswandi, P. E., & Prianto, F. W. (2018). Elastisitas Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral Terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Tingkat Upah di Provinsi Jawa Timur pada Tahun 2012-2017. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis GROWTH (JEBG)*, 16(2), 51–64.
- Jaya, A. H., Tuty, F. M., & Sari, N. (2021). Elastisitas Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Palu Tahun 2019-2020. *Jurnal Education and Development*, 9(4), 665–668.
- Lestari, N. W. Y., & Marhaeni, A. A. I. N. (2016). Elastisitas Kesempatan Kerja Sektoral di Kabupaten / Kota Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 5(12), 1513–1538.
- Mulyanto. (2019). *Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 dalam Bunga Rampai Rekomendasi Kebijakan Forum Ekonom Kementerian Keuangan Tahun 2019*. Badan

- Kebijakan Fiskal Kementerian Keuangan. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah*.
- Pemerintah Indonesia. (2019). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*.
- Trianto, A. (2017). Elastisitas Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Sumatera Selatan. *Akuisasi*, 13(1), 15–38.
- Wahyuningsih, T. (2015). Sektor Pertanian dan Perannya dalam Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Buru. *Media Trend*, 10(2), 129–140.

Tentang Penulis



Mulyanto, lahir di Indonesia, Prov. Jawa Tengah, Kab. Klaten, Jatinom: 23 Juni 1968. Jenjang Pendidikan S1 ditempuh di Jurusan Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi – Universitas Sebelas Maret (FE-UNS) Surakarta lulus tahun 1992 (25 Mei). Pendidikan S2 Ekonomi Perencanaan, lulus tahun 1998 (5 Oktober) di Program Pascasarjana Universitas Indonesia (UI) Jakarta dan S3 Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan di Universitas Diponegoro (Undip) Semarang tahun 2012 (10 September). Saat ini menjabat sebagai Wakil Ketua Gugus Kendali Mutu (GKM) Program S3 Ilmu Ekonomi FEB-UNS Surakarta. Beberapa buku yang sudah di terbitkan: Mengembalikan Kedaulatan Rakyat Melalui Penyusunan Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) kepada Penyelenggara Negara (Surakarta: UPT UNS Press, 2014 [Anggota Tim Penyusun]); Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 [hal.195-232] dalam Bunga Rampai Rekomendasi Kebijakan Edisi 2: Forum Ekonom Kementerian Keuangan Tahun 2019 (Jakarta: BKF Kemenkeu, 2019); Pengaruh Desentralisasi Fiskal di Tingkat Desa terhadap Jumlah Penduduk Miskin (Studi Data Panel Desa-Desa di Kabupaten Kebumen Tahun 2017-2020 [hal.85-110] dalam Bunga Rampai Keuangan Negara 2020: Kontribusi Pemikiran untuk Indonesia (Banten: Politeknik Keuangan Negara STAN, 2020 [ditulis bersama Asep Ari Nugroho]); dan Penerapan SDGs Desa untuk Mewujudkan Desa Sejahtera [hal.15-28] dalam Penerapan SDGs dalam Pembangunan Bangsa: Prospek dan Kendala (Klaten: Penerbit Lakeisha, 2022). E-mail: mulyanto68@staff.uns.ac.id atau yanto.mul@gmail.com. Nomor HP/WA: 0812 298 7268.

BAB 7

¹Dr. Aswanti Setyawati, S.Sos., MM
¹Institut Transportasi dan Logistik Jakarta

DEVELOPMENT ORGANIZATION & CONCEPT EMPLOYEE ENGAGEMENT

A. Pengertian Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi adalah proses penting yang membantu organisasi membangun kapasitas manusia mereka untuk meningkatkan efisiensi. Dalam praktiknya, diperlukan proses untuk memperkuat strategi, struktur, dan tujuan yang dapat dicapai. Dari waktu ke waktu, era yang terus berkembang seperti ini menuntut organisasi manajemen untuk lebih gesit dan kreatif dalam mengembangkan potensi yang ada di dalam organisasi atau perusahaannya

. Dengan kata lain, para organisasi perusahaan harus tepat dalam melaksanakan pengembangan organisasi agar dapat terus bersaing dengan organisasi lain. Perlu diketahui bahwa di masa depan hanya organisasi yang berkembang pesat dan progresif yang akan bereaksi terhadap perubahan yang terjadi saat ini dan masa depan tidak hanya harus fleksibel dan mampu beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis, tetapi juga mampu mengantisipasi berbagai perubahan dan secara proaktif menyiapkan berbagai program pengembangan organisasi. Untuk bertahan dalam situasi seperti itu, organisasi harus mampu membimbing anggotanya untuk

beradaptasi dengan baik dan bahkan mendapatkan manfaat dari efek positif dari perubahan tersebut melalui pengembangan organisasi.

Pengembangan organisasi atau pengembangan organisasi salah satu bidang pengembangan manajemen sumber daya manusia atau sistem manajemen sumber daya manusia. Pengembangan organisasi berfokus pada membantu organisasi mencapai peningkatan kinerja yang berkelanjutan melalui sumber daya manusia mereka.

Secara umum, tujuan pengembangan organisasi adalah memberdayakan organisasi untuk memecahkan masalah, memberikan tanggapan yang lebih baik, dan beradaptasi dengan perubahan industri, pasar, dan teknologi. Perlu dipahami bahwa tujuan pengembangan organisasi adalah untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang berkualitas. Oleh karena itu, kelompok sasaran utama pengembangan organisasi adalah para anggota organisasi itu sendiri. (Colombo & Werther, 2003) Melakukan development organisasi bisa menggunakan teknik coaching. (Wahyu Purhantara, 2009) Dalam pengembangan organisasi yang pertama harus dikembangkan adalah kompetensi karyawannya. (Pradhan & Nanniyur, 2021) Faktor kepemimpinan dapat mempengaruhi kecepatan pengembangan organisasi. (Mohamad Muspawi, 2017) Pengembangan organisasi diawali dengan pengembangan karir karyawan.

B. Pengertian Keterikatan Karyawan

Keterlibatan karyawan konsep mendasar ketika mencoba memahami dan menggambarkan sifat hubungan antara organisasi dan karyawannya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Keterikatan karyawan adalah situasi di mana seorang individu merasa bahwa mereka telah menemukan tujuan penuh mereka, termotivasi dalam pekerjaan mereka, menerima dukungan positif dari orang lain dan mampu berfungsi secara efektif dan efisien di lingkungan kerja. Keterlibatan karyawan adalah keadaan dalam suatu organisasi di mana karyawan merasakan dan memiliki hubungan emosional dengan organisasi tempat mereka bekerja, termasuk pandangan mereka tentang pekerjaan, tanggung jawab, hubungan dengan atasan, bawahan, dan kolega.

Keterikatan karyawan, di sisi lain, dari sudut pandang karyawan memungkinkan karyawan menyadari peran mereka di perusahaan dan tetap bersemangat dengan pekerjaannya. Karyawan merasa mereka berkontribusi pada tujuan bersama perusahaan. Tujuan akhir suatu perusahaan adalah meningkatkan produktivitas karyawan, mempertahankan karyawan, dan mengurangi turnover, jika tenaga kerja dimanfaatkan dengan baik. Keterikatan karyawan adalah bentuk loyalitas karyawan terhadap pekerjaan mereka, bukan pimpinan atau perusahaan mereka, karyawan yang mampu merasa loyal, bangga dan tinggi sense of belonging nya akan secara tidak langsung memberikan dampak perubahan dan performa yang besar bagi sekitarnya. (Pariav et al., 2018)

Untuk meningkatkan engagement karyawan bisa dimuali assessment terlebih dahulu. (Gottman et al., 1998) Dalam menciptakan lingkungan kerja kondusif pemimpin harus bisa menciptakan suasana yang selaras untuk mencapai tujuan organisasi. (Shuck & Wollard, 2010) Dalam penerapan employee engagement manajemen harus komitmen dan totalitas. (Susanto, 2022) Engagement bisa tercipta bilamana program manajemen banyak berpihak pada karyawan. (Guest, 2014) Mencegah turnover

salahs atu caranyanya implementasikan program keterikatan karyawan dalam organisasi. (Slåtten & Mehmetoglu, 2011) Untuk menciptakan employee engagement perlu adanya bukti konkret dari manajemen kepada karyawan.

C. Manfaat dan Tujuan Utama Development Organization

Pengembangan Organisasi adalah praktik manajemen yang membantu organisasi mengembangkan kemampuan untuk berubah dan mencapai efektivitas yang lebih besar. Ini adalah proses jangka panjang di mana perubahan dan peningkatan terus terjadi. Tujuan pengembangan organisasi secara umum adalah memperkuat kemampuan organisasi untuk memecahkan masalah, beradaptasi dengan perubahan dan berdaya saing. Pada saat yang sama, tujuan pragmatis dari perubahan tersebut adalah untuk meningkatkan laba operasi, pangsa pasar. Manfaat pengembangan organisasi adalah untuk memperbaiki cara organisasi itu sendiri berfungsi. Peningkatan produktivitas dan efisiensi organisasi mempengaruhi kemauan organisasi untuk membuat keputusan yang berkualitas dengan melakukan perubahan struktur, budaya, tugas, teknologi dan sumber daya manusia. Pendekatan utama untuk melakukan ini adalah mengembangkan budaya organisasi yang memaksimalkan partisipasi orang dalam pengambilan keputusan yang efektif dalam organisasi.

Tujuan pengembangan organisasi adalah untuk membentuk sikap dan pola pikir anggota organisasi dalam berhubungan satu sama lain sehingga tercipta kelompok kerja yang diharapkan bagi organisasi. Pengembangan organisasi menggabungkan ilmu perilaku seperti kepemimpinan, komunikasi, psikologi dan sosiologi untuk menyempurnakan metode perekrutan dan mempertahankan bakat

pegawai, dikembangkan untuk menjadi talent pool. Proses ini melibatkan konsultasi data dan penelitian untuk membuat penilaian guna mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan departemen dan seorang pimpinan unit. Salah satu manfaat pengembangan organisasi adalah pengembangan atau perbaikan yang berkelanjutan.

Pengembangan organisasi menciptakan model perbaikan berkelanjutan di mana strategi pengembangan organisasi dikembangkan, dievaluasi, diterapkan dan kualitasnya dievaluasi. Beberapa faktor diperlukan untuk mengembangkan suatu organisasi, yaitu kenyataan bahwa perubahan dalam organisasi dan lingkungannya tidak dapat dihindari. Kemudian pentingnya komunikasi yang terbuka. Faktor lainnya adalah kepedulian para anggota organisasi terhadap perubahan yang terjadi.

D. Pengukuran Keterikan Karyawan

Loyalitas karyawan terhadap organisasi tetap menjadi salah satu tolok ukur seberapa baik program masing-masing organisasi diterima oleh karyawan, dan dibuktikan dengan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Salah satu metode atau alat yang digunakan untuk mengukur employee engagement adalah teori Q12 Gallup. Setiap organisasi pasti menginginkan karyawannya selaras Perusahaan, artinya karyawan memahami apa yang diharapkan perusahaan dan sebaliknya perusahaan memahami apa yang diinginkan dan dibutuhkan karyawan. Untuk mencapai hal tersebut, tidak jarang suatu organisasi memberikan perhatian kepada karyawannya untuk menciptakan rasa memiliki dan ikatan yang kuat.

Ikatan antara karyawan dan perusahaan diharapkan dapat memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Keterlibatan karyawan merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap produktivitas, kinerja, dan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi. Komitmen karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan unsur penting sebagai pembawa keberhasilan perusahaan yang paling efektif. Karyawan yang terlibat biasanya berkomitmen pada organisasi mereka dan mendorong keunggulan kompetitif, produktivitas yang lebih tinggi, dan tingkat pergantian yang lebih rendah.

Berikut pertanyaan didalam Q12:

1. Do you know what is expected of you at work?
2. Do you have the materials and equipment to do your work right?
3. At work, do you have the opportunity to do what you do best every day
4. In the last seven days, have you received recognition or praise for doing good work?
5. Does your supervisor, or someone at work, seem to care about you as a person?
6. Is there someone at work who encourages your development?
7. At work, do your opinions seem to count?
8. Does the mission/purpose of your company make you feel your job is important
9. Are your associates (fellow employees) committed to doing quality work?
10. Do you have a best friend at work?

11. In the last six months, has someone at work talked to you about your progress?
12. In the last year, have you had opportunities to learn and grow?

Dua belas pertanyaan mewakili empat dimensi level yang ingin dilihat Gallup. Langkah pertama dari pertanyaan, yaitu pertanyaan nomor satu dan dua, adalah kebutuhan dasar. Ketika karyawan mengambil peran baru, memenuhi kebutuhan mereka adalah hal mendasar. Tahap kedua, yaitu pertanyaan nomor 3-6, ada dukungan yang luar biasa. Karyawan merenungkan kontribusi mereka dan bagaimana orang lain melihat dan menghargai upaya mereka. Tingkat ketiga, yaitu pertanyaan tujuh sampai sepuluh, adalah tingkat kebersamaan. Perspektif mereka lebih luas dan mereka menghargai komitmen terhadap kelompok dan bisnis. Di tingkat keempat, pada pertanyaan sebelas dan dua belas, karyawan ingin meningkatkan, belajar, tumbuh, berinovasi, dan menerapkan ide-ide mereka.

E. Daftar Pustaka

- Colombo, J. J., & Werther, W. B. (2003). Strategic career coaching for an uncertain world. *Business Horizons*, 46(4), 33–38. [https://doi.org/10.1016/S0007-6813\(03\)00049-1](https://doi.org/10.1016/S0007-6813(03)00049-1)
- Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., Swanson, C., Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., & Swanson, C. (1998). Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions Published by: National Council on Family Relations Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions. *Journal of Marriage and Family*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>

- Guest, D. (2014). Employee engagement: a sceptical analysis. *Journal of Organizational Effectiveness*, 1(2), 141–156. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2014-0017>
- Mohamad Muspawi. (2017). Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(1), 114–122. <https://media.neliti.com/media/publications/225593-menata-pengembangan-karier-sumber-daya-m-e78b99f7.pdf>
- Pariav, M., Khalaji, A., Hashemi, S. Z., & Radfard, M. (2018). Assessment of prioritizing the effective factors on human resources effectiveness (Case study: Tehran Industrial Parks Organization). *Data in Brief*, 19, 2455–2467. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2018.07.017>
- Pradhan, S., & Nanniyur, V. (2021). Large scale quality transformation in hybrid development organizations – A case study. *Journal of Systems and Software*, 171, 110836. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2020.110836>
- Shuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations. *Human Resource Development Review*, 9(1), 89–110. <https://doi.org/10.1177/1534484309353560>
- Slåtten, T., & Mehmetoglu, M. (2011). Antecedents and effects of engaged frontline employees: A study from the hospitality industry. *Managing Service Quality*, 21(1), 88–107. <https://doi.org/10.1108/09604521111100261>
- Susanto, P. C. (2022). *Employee engagement strategy: analysis of organizational commitment, compensation, career development. International conference of humanities and social science (ICHSS)*, 1(1), 96–103.
- Wahyu Purhantara. (2009). Organizational Development Based Change Management. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 6(2), 154–166.

Tentang Penulis



Dr. Aswanti Setyawati, S.Sos., MM, lahir di Jakarta, 3 April 1961. Jenjang Pendidikan Sarjana Muda IKIP Muhammadiyah, Jakarta, 1984. Pendidikan Strata Satu, Universitas Krisnadwipayana, 1999. Pendidikan Strata Dua, Magister, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widiya Jakarta, 2001.

Dan Program Doktoral, Universitas Padjadjaran, Bandung, 2017. Saat ini menjabat sebagai Dosen Tetap Institute Transportasi dan Logistik, Jakarta. Mengikuti beberapa seminar dan penelitian bidang transportasi khususnya Sumber Daya Manusia.
Email / HP : aswantimurgiyanto@gmail.com / 0811133015

BAB 8

Dr. Nelli Roza, SKp., M.Kes
Wakil Rektor 1 Institut Kesehatan Mitra Bunda Batam

GENDER DI PASAR KERJA

A. Pengantar

Gender adalah perbedaan peran laki-laki dan perempuan dalam interaksinya baik dalam keluarga, sekolah maupun masyarakat secara luas (Nadiroh & Hasanah, 2018). Secara global, semakin pentingnya kesetaraan gender telah diakui dan diterima. Kerangka normatif untuk pembangunan manusia. Hal ini tercermin dalam visi luas yang dianut dalam pembangunan era Millennium yang sudah dideklarasikan dikenal dengan Millennium Development Goal (MDGs) dan kemudian dilanjutkan dengan Sustainable Development Goal (SDGs), dengan tiga pilar yang menjadi indikator yaitu 1) pembangunan manusia (Human Development) diantaranya pendidikan dan kesehatan, 2) Sosial ekonomi development seperti ketersediaan sarana dan prasarana lingkungan serta pertumbuhan ekonomi, 3) Environmental Development berupa ketersediaan sumber daya alam dan kualitas lingkungan yang baik (Wahyuningsih, 2018). Ada 17 tujuan SDGS, salah satu tujuannya adalah Kesetaraan Gender, mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan kaum ibu dan perempuan. (Wahyuningsih, 2018).

Pengarusutamaan Gender (PUG) sebagai strategi pembangunan telah menjadi komitmen pemerintah dalam mewujudkan masyarakat yang adil dan sejahtera sejak tahun 2000, sebagaimana tertuang dalam Instruksi Presiden (INPRES) no 9 tahun 2000 tentang pengarusutan gender dalam pembangunan.

Kesetaraan gender merujuk pada suatu keadaan setara antara laki-laki dan perempuan dalam pemenuhan hak dan kewajiban, namun diskriminasi berdasarkan “perempuan” atau “laki-laki” masih banyak terjadi pada seluruh aspek kehidupan. Dalam meniti sebuah karir perempuan harus menghadapi polemik, salah satunya adalah perempuan harus memilih untuk meneruskan kiprahnya dalam dunia kerja atau mengurus keluarga dengan baik dan menjadi ibu rumah tangga (Prastiwi & Rahmadani, 2020).

Menurut Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia nomor 807/KMK.01/2018, tentang pedoman Implementasi Pengarusutamaan Gender di lingkungan kementerian keuangan, konsep gender diartikan sebagai peran dan status yang melekat pada laki-laki dan perempuan berdasarkan konstruksi sosial budaya dan struktur yang ada di masyarakat. Sebagai salah satu tujuan dari *Sustainable Development Goals* (SDGs), kesetaraan gender menjadi indikator yang tidak bisa diabaikan, karena baik perempuan maupun laki-laki merupakan inti dari pembangunan manusia itu sendiri. Hal tersebut berarti tiap-tiap gender berhak memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk berperan dan berkontribusi dalam seluruh aspek pembangunan di Indonesia (Pemerintah Republik Indonesia, 2018)

B. Dasar Hukum Kesetaraan Gender di Bidang Ketenagakerjaan

Pemerintah terus mendorong untuk mewujudkan kesetaraan gender melalui berbagai program maupun mengeluarkan produk-produk hukum dan melakukan ratifikasi terhadap produk hukum internasional. Salah satu program yang terus didorong oleh pemerintah adalah Percepatan Pengarusutamaan Gender (PUG) melalui Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG). Di tingkat Global pemerintah Indonesia juga sudah melakukan komitmen global untuk upaya mewujudkan kesetaraan gender salah satunya dengan menghadiri Pertemuan Konferensi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) untuk Perempuan IV di Beijing

tahun 1995 yang dihadiri 189 negara. Konferensi tersebut menyetujui pengaplikasian Strategi PUG di Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan. Di tingkat Nasional telah dikeluarkan Instruksi Presiden No.9 Tahun 2000 Tentang Keharusan Melaksanakan PUG Di Perencanaan/Penganggaran Di Semua Sektor Pembangunan.

C. Masalah – Masalah Kesetaraan Gender di Indonesia

Secara umum terdapat 4 (empat) aspek diskriminasi yang dibakukan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yaitu: 1. Akses berupa kesempatan bagi laki-laki dan perempuan dalam memperoleh manfaat pembangunan; 2. Partisipasi berupa keikutsertaan laki-laki dan perempuan dalam suatu kegiatan/program; 3. Kontrol berupa peran laki-laki dan perempuan dalam menjalankan fungsi pengendalian atas sumber daya dan pengambilan keputusan; dan 4. Manfaat berupa peran laki-laki dan perempuan dalam menerima dan menggunakan hasil-hasil suatu kebijakan/program/kegiatan (Badan et al., 2019).

Adapun beberapa bentuk ketidakadilan akibat diskriminasi gender meliputi,(Badan et al., 2019):

1. Marginalisasi

Marginalisasi merupakan upaya peminggiran satu jenis gender tertentu sehingga tidak bisa mendapatkan manfaat yang sama. Sebagai contoh untuk satu pekerjaan yang sama, pegawai penyandang disabilitas diberi gaji yang lebih kecil dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki cacat fisik.

2. Subordinasi/penomorduaan

Subordinasi pada dasarnya adalah keyakinan bahwa salah satu gender dianggap lebih penting atau lebih utama dibanding gender lainnya. Sejak dahulu terdapat pandangan yang menempatkan kedudukan dan peran perempuan lebih rendah daripada laki-laki. Kenyataan memperlihatkan pula bahwa masih ada nilai-nilai masyarakat yang membatasi ruang gerak

perempuan di berbagai kehidupan. Anggapan perempuan lemah, tidak mampu memimpin dan lain sebagainya, mengakibatkan perempuan berada di bawah laki-laki. Sebagai contoh orang tua lebih mengharapkan memiliki anak laki-laki dibandingkan anak perempuan.

3. Pelabelan (*Stereotype*)

Stereotype adalah pemberian label atau cap yang dikenakan kepada seseorang sehingga menimbulkan anggapan yang salah. Adapun beberapa contoh stereotype meliputi: a. Perempuan dianggap emosional, tidak rasional, dan tidak cerdas sehingga sering tidak dipercaya dan dianggap tidak mampu menduduki jabatan dan posisi pengambil keputusan. b. Perempuan dibayar lebih rendah dari laki-laki, karena produktifitasnya dianggap lebih rendah dari laki-laki.

4. Kekerasan (*Violence*)

Peran gender telah membedakan karakter perempuan dan laki-laki. Perbedaan karakter sering memunculkan tindakan kekerasan. Kekerasan tidak hanya menyangkut serangan fisik seperti perkosaan, pemukulan, dan penyiksaan, tetapi juga yang bersifat non fisik seperti pelecehan seksual, ancaman dan paksaan sehingga secara emosional perempuan atau laki-laki yang mengalaminya akan merasa terusik batinnya.

5. Beban Ganda (*Double Burden*)

Beban ganda artinya beban pekerjaan yang diterima satu gender tertentu lebih banyak dibandingkan beban pekerjaan yang diterima oleh gender lainnya. Sebagai suatu bentuk diskriminasi dan ketidakadilan gender adalah beban kerja yang harus dijalankan oleh salah satu jenis kelamin tertentu. Dalam suatu rumah tangga pada umumnya, beberapa jenis kegiatan dilakukan oleh laki-laki, dan beberapa yang lain dilakukan oleh perempuan.

Menurut jenis kelamin, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki sebesar 82,41 persen dan perempuan sebesar 53,13 persen. Ketimpangan antara capaian perempuan dan laki-laki

disebabkan menurut Mantra (2003) peran perempuan dalam pasar kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu faktor budaya, sosial, dan ekonomi. Budaya yang ada dalam masyarakat kita menganggap laki-laki sebagai tulang punggung keluarga atau pencari nafkah utama sehingga sebagian besar akan masuk ke dalam angkatan kerja. Kemudian, budaya ini menganggap perempuan lebih bertanggungjawab dalam ranah domestik yaitu untuk mengurus kegiatan rumah tangga (Surida, 2021). ILO mencatat perempuan memiliki pendapatan 23% lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. (Badan Pusat Statistik (BPS), 2020).

Rata-rata upah/gaji merupakan salah satu aspek paling penting dari informasi pasar tenaga kerja. Informasi mengenai upah penting untuk mengevaluasi standar hidup dan kondisi dari pekerjaan dan kehidupan dari para pekerja. Informasi tersebut juga dibutuhkan dalam perencanaan ekonomi dan pengembangan sosial, penentuan kebijakan pendapatan dan fiskal, pengaturan perlindungan sosial, dan pengaturan minimum upah/gaji (ILO, 2015).

D. Masyarakat dan Budaya

Permasalahan kesetaraan gender dalam bidang ketenaga kerjaan masih banyak diperbincangkan di berbagai Negara termasuk Indonesia. Budaya dan norma yang berlaku pada sebagian masyarakat Indonesia merupakan salah satu faktor yang menyebabkan pekerja perempuan lebih banyak dipekerjakan di sektor domestik dibandingkan di sektor publik, meskipun setiap perempuan Indonesia memiliki hak untuk memilih menjalani peran di sektor domestik maupun di sektor public. Budaya patriarki memposisikan laki-laki untuk mendominasi dan memegang kekuasaan dalam peran kepemimpinan dibandingkan dengan perempuan. Dengan adanya budaya patriarki, timbul perasaan terbelenggu dari perempuan yang melahirkan diskriminasi, dan menimbulkan hambatan pada penyerataan akses di masyarakat. Laporan *The Global Gender Gap Report* tahun 2020 yang

mengkaji ketidaksetaraan antara kaum laki-laki dan perempuan menunjukkan bahwa Indonesia menempati posisi 85 dari 153 negara di dunia dalam kesetaraan gender, (World Economic Forum, 2019).

Implikasi dari teori sosiopsikologis adalah bahwa peran seks melingkupi kehidupan organisasi begitu dalam sehingga menjadi tidak dapat dibedakan (Meyerson & Fletcher, 2003). Mereka dikerahkan dan dipelihara melalui norma-norma budaya. Konsekuensinya, mereka tidak hanya terdiri dari nilai-nilai, kepercayaan, dan budaya individu tetapi juga dari bentuk-bentuk yang dilembagakan, misalnya, struktur organisasi. Ini adalah salah satu akar dari ketidaksetaraan gender organisasi (Indra Prasetya, 2022)

E. Kesenjangan Dan Hambatan Perempuan Di Tempat Kerja

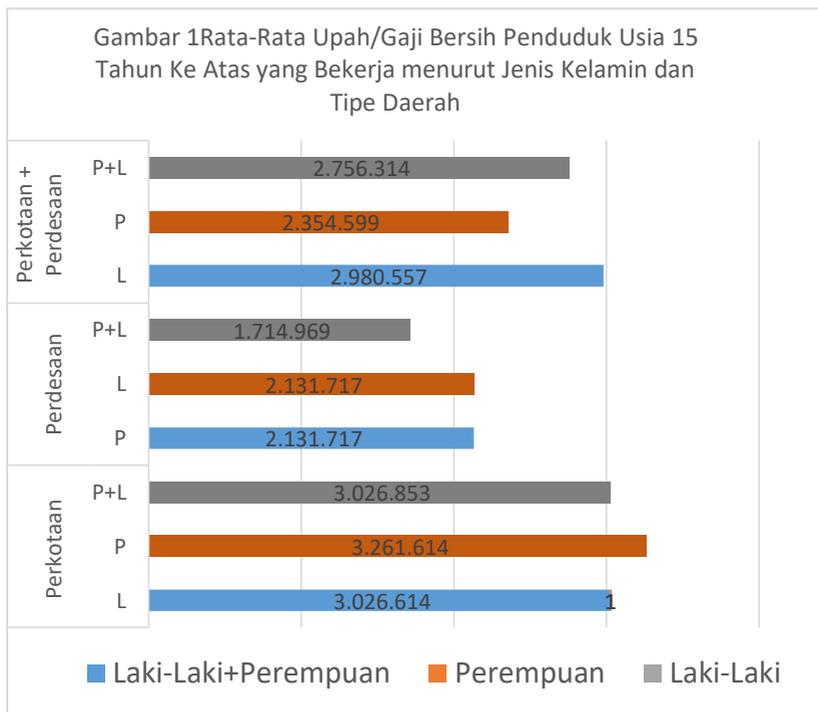
Masalah gender yang ramai diperbincangkan adalah mengenai fenomena ketidaksetaraan antara para pria dan wanita pada lingkungan kerja. Istilah ini disebut "*glass ceiling*". Penelitian (Baxter, Janeen, 2020) menjelaskan "*glass ceiling*" adalah suatu penghalang transparan yang menghalangi wanita untuk naik ke posisi yang lebih tinggi pada suatu tingkat dalam organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian (Inayah & Pratama, 2019), menyatakan terdapat ketidakadilan yang diterima wanita dalam pengakuan dan penghargaan dalam kinerja yang dilakukannya. Semakin banyaknya wanita yang mengenyam pendidikan tinggi dan mampu memperoleh posisi jabatan yang tinggi ternyata tidak membuat mereka memiliki kesempatan yang lebih untuk naik ke posisi jabatan yang lebih tinggi.

Hasil penelitian Caceres-Rodriguez, (2013), menemukan bahwa meskipun jumlah wanita pada organisasi publik telah meningkat dari waktu ke waktu, posisi mereka di organisasi tetaplah sebatas pada posisi tingkat bawah, hal ini menunjukkan adanya efek glass ceiling. Efek glass ceiling tidak hanya ditemukan pada organisasi publik seperti pada penelitian Caceres-Rodriguez (2011)

tapi juga pada perusahaan berorientasi laba seperti temuan pada penelitian (Carnahan et al., 2010) dan (DEZSO et al., 2016) perempuan menghadapi kuota implisit, di mana kepemimpinan perusahaan berusaha untuk memiliki sejumlah kecil perempuan di manajemen puncak, tetapi berusaha lebih sedikit untuk memiliki, atau bahkan menolak memiliki, jumlah wanita yang lebih banyak, kondisi ini perempuan mengalami perlakuan ketidaksetaraan dalam hal kesempatan untuk mencapai posisi puncak.

Penelitian(Joshi et al., 2015) yang dilakukan di berbagai lingkungan kerja dan selama hampir tiga puluh tahun, menemukan bahwa perbedaan dalam imbalan ($d = 0,56$) (termasuk gaji, bonus, dan promosi) empat belas kali lebih besar jenis kelamin laki-laki daripada jenis kelamin perempuan.

Berdasarkan konsep yang diterapkan pada Sakernas, upah/gaji bersih adalah upah/gaji bersih yang biasanya diterima selama sebulan oleh buruh/ karyawan/pegawai baik berupa uang atau barang yang dibayarkan oleh perusahaan/kantor/majikan. Upah/ gaji bersih yang dimaksud adalah setelah dikurangi dengan potongan-potongan, iuran wajib, pajak penghasilan dan lain sebagainya oleh perusahaan/kantor/majikan Rasio upah antara pekerja perempuan dan laki-laki sangat menarik untuk dibahas dengan melihat perbedaan kondisi antara buruh/ karyawan/pegawai perempuan dan laki-laki berdasarkan daerah tempat tinggal, tingkat pendidikan, lapangan pekerjaan utamanya, dan status perkawinannya(ILO, 2015), untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar 1.



Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2020

Rata-rata upah/gaji bersih pekerja di perkotaan lebih tinggi dibandingkan di perdesaan. Rata-rata upah/gaji pekerja pada tahun 2020 sebesar Rp. 2.756.345,- sedangkan di perdesaan sebesar Rp. 2.131.717,- lebih rendah dibandingkan perkotaan sebesar Rp. 3.026.853,-. Pola ini juga mengikuti bila dilihat menurut jenis kelamin, dimana baik laki-laki dan perempuan rata-rata upah/gaji bersih pekerjaannya lebih tinggi di perkotaan dibandingkan di perdesaan (Gambar 1). Menurut jenis kelamin juga terlihat rata-rata upah/gaji bersih pekerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan

perempuan, dimana rata-rata upah/gaji pekerja perempuan Rp.2.354.599,- sedangkan untuk pekerja laki-laki sebesar Rp. 2.980.557,-. Tingkat ketimpangan antara rata-rata upah/gaji pekerja/buruh pekerja perempuan dengan laki-laki cukup banyak yaitu sekitar Rp. 634.875 di perdesaan dan Rp. 644.821,- di perkotaan.

Salah satu penelitian menyebutkan faktor-faktor penyebab rendahnya upah perempuan diantaranya lapangan pekerjaan, jenis pekerjaan serta status pekerjaan yang lebih banyak terbuka bagi pekerjaan perempuan itu pada umumnya memberikan standar upah yang relatif lebih rendah karena dianggap memiliki produktivitas yang rendah. Sedangkan, bagi pekerja laki-laki lebih terbuka untuk bekerja di sektor yang padat modal dengan jabatan sebagai tenaga profesional, teknisi dan pimpinan dengan standar upah yang lebih tinggi karena dianggap memiliki produktivitas yang tinggi (Nuraeni & Suryono, 2021).

Hasil Survey Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2021, menunjukkan bahwa partisipasi perempuan masih jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki. Disamping itu masih banyak hambatan dihadapi perempuan di dunia kerja. Mulai dari beban ganda yang dihadapi perempuan hingga kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

Hasil penelitian (Khaerani, 2017), membuktikan bahwa kesetaraan gender belum terwujud dalam bidang ekonomi pada masyarakat tradisional Bayan, karena partisipasi, akses dan manfaat belum sepenuhnya dinikmati oleh perempuan. Pada masyarakat Bayan terjadi ketidakadilan gender baik dalam bentuk pelabelan atau stereotype, penomorduaan (subordination), pemiskinan (marginalisation), dan beban ganda (double bourden). Beberapa upaya telah dilakukan oleh aparat desa untuk mewujudkan kesetaraan gender akan tetapi masih bersifat netral gender, belum ada upaya untuk mereformasi tradisi untuk menetapkan kesetaraan hak dan kesempatan bagi perempuan dan laki-laki sehingga dapat lebih mendorong partisipasi, kontrol dan manfaat dalam bidang

ekonomi bagi perempuan yang saat ini masih minim (Khaerani, 2017).

Ketimpangan Gender adalah salah satu hambatan dalam pembangunan manusia. Ketika anak perempuan, remaja perempuan maupun perempuan dewasa tidak mendapatkan pendidikan dengan baik, sulit mengakses fasilitas kesehatan, dan tidak terlibat dalam panggung politik, maka kondisi ini menunjukkan ada ketimpangan bagi perempuan dalam proses pengembangan kapabilitas dan kemerdekaan untuk memilih jalan hidupnya.

Gender Inequality Index (GII) adalah sebuah indeks yang mengukur ketimpangan gender dari tiga aspek penting dalam pembangunan manusia, yaitu kesehatan reproduksi, pemberdayaan, dan akses terhadap pasar tenaga kerja. (Rahmawati, 2021). Hasil penelitian (Nuraeni & Lilin Suryono, 2021), menyatakan ketimpangan gender masih terjadi di Indonesia, namun seiring waktu ketimpangannya semakin mengecil, artinya kesempatan perempuan dan laki-laki semakin sama. Namun untuk meningkatkan kesetaraan gender masih ada beberapa hambatan secara institusi maupun sosial budaya, seperti ketiadaan kesepakatan antara pekerja perempuan dengan pengusaha terhadap kesetaraan gender di tempat kerja, peraturan kesetaraan gender masih kurang optimal ditegakkan, masih rendahnya kesadaran dari pekerja terhadap hak-haknya, serta rendahnya posisi tawar pekerja perempuan.

Hasil penelitian Mahmudah, (2019), menyatakan perempuan mampu beradaptasi dengan dunia kerja yang digeluti, tanpa melihat perbedaan fisik antara laki-laki dan perempuan. Mereka mampu menjalani peran ganda secara maksimal, sebagai pekerja dan ibu rumah tangga.

F. Kesetaraan Gender di Tempat Kerja

Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan atau *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) adopsi PBB tahun 1979

untuk melindungi hak-hak perempuan yang disahkan pada tanggal 3 September 1981, menjadikan Indonesia 1 dari 189 negara yang menandatangani hasil konvensi tersebut pada tanggal 29 Juli 1980. (Rahmawati;, 2021). Kesetaraan gender, atau kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, mengacu pada pemenuhan hak-hak, kesempatan dan perlakuan yang adil oleh laki-laki dan perempuan dari semua kelompok umur di segala tahapan kehidupan dan pekerjaan.

G. Prinsip Kesetaraan Gender di Tempat Kerja

1. Kesetaraan gender, atau kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, mengacu pada pemenuhan hak-hak, kesempatan dan perlakuan yang adil oleh laki-laki dan perempuan dari semua kelompok umur di segala tahapan kehidupan dan pekerjaan.
2. Kesetaraan gender berarti bahwa semua manusia bebas mengembangkan kemampuan pribadi mereka dan memilih tanpa dibatasi oleh stereotip dan prasangka tentang peran gender atau karakteristik laki-laki dan perempuan.
3. Kesetaraan gender tidak berarti bahwa laki-laki dan perempuan adalah sama, atau telah menjadi sama, tapi hak-hak, tanggungjawab, status sosial dan akses ke sumberdaya mereka tidak tergantung dari gender mereka.

Pemerintah Indonesia berkomitmen dan terus mendorong terwujudnya kesetaraan gender di tempat kerja, mencegah kekerasan, dan pelecehan di tempat kerja. Sebagai penegasan komitmen tersebut, pemerintah Indonesia telah menjalankan beberapa program nasional, seperti pencanangan Gerakan Nasional Non-Diskriminasi di Tempat Kerja, penerbitan panduan kesetaraan upah laki-laki dan perempuan serta membentuk gugus tugas (*task force*) kesetaraan upah.

Hasil penelitian Internasional Labor Organization (ILO) yang dilakukan terhadap 416 perusahaan didapatkan Sebagian besar perusahaan yang disurvei di Indonesia (77 persen) sepakat bahwa keragaman gender membantu meningkatkan capaian hasil usaha pada perusahaan. kebanyakan perusahaan yang disurvei di Indonesia sepakat bahwa keragaman gender mendatangkan berbagai keuntungan bagi usaha mereka.

Perusahaan-perusahaan di Indonesia yang melaporkan capaian yang lebih baik, sebanyak 66 persen melaporkan kenaikan profitabilitas dan produktivitas serta kreativitas, inovasi dan keterbukaan yang lebih baik, 61 persen melaporkan bertambah baiknya kemampuan menarik dan mempertahankan keterampilan/bakat, 53 persen mengatakan bahwa reputasi perusahaan mereka menjadi semakin baik dan 46 persen melaporkan adanya kemampuan yang lebih baik dalam mengukur minat dan permintaan konsumen, hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa upaya-upaya pengarusutamaan gender telah meningkatkan keuntungan (profit) secara signifikan bagi perusahaan yang menerapkannya, (Mohammadi, 2020).

Meskipun berbagai upaya telah dilakukan pemerintah, tanpa adanya komitmen dan wujud kerja nyata dari dunia usaha, tentunya pengarusutamaan gender di bidang ketenagakerjaan hanya isapan jempol belaka. “Dunia usaha harus memandang pekerjanya sebagai aset paling berharga bagi keberlangsungan perusahaan.

H. Daftar Pustaka

- Badan, K., Dan, P., & Keuangan, P. (2019). <http://jdih.bppk.kemenkeu.go.id>.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2020). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2020. *Badan Pusat Statistik, XXIII, 05(91)*, 1–24.

<https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/11/05/1673/agustus-2020--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-7-07-persen.html>

- Baxter, Janeen, & E. O. W. (2020). (2020). *The Glass ceiling*.
- Caceres-Rodriguez, R. (2013). The Glass Ceiling Revisited: Moving Beyond Discrimination in the Study of Gender in Public Organizations. *Administration and Society*, 45(6), 674–709. <https://doi.org/10.1177/0095399711429104>
- Carnahan, S., Agarwal, R., & Campbell, B. (2010). The Effect of Firm Compensation Structures on the Mobility and Entrepreneurship of Extreme Performers. *Business*, 920(October), 1–43. <https://doi.org/10.1002/smj>
- CRISTIAN L. DEZSO, D. G. R., JOSE, A., & Smith, 1 Robert H. (2016). *Is There An Implicit Quota On Women In Top Management? A Large-Sample Statistical Analysis*.
- ILO. (2015). Indonesia : Upah dan Produktivitas Untuk Pembangunan berkelanjutan. *Asia Pacific Decent Work Decade*.
- Indra Prasetya. (2022). *Kekerasan Terhadap Perempuan dan Budaya Patriarki di Masyarakat Indonesia*. 27 no 4(September).
- Innayah, M. N., & Pratama, B. C. (2019). Tantangan dan Kesempatan Wanita Dalam Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 1–8.
- Joshi, A., Son, J., & Roh, H. (2015). When can women close the gap? A meta-analytic test of sex differences in performance and rewards. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1516–1545. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0721>
- Khaerani, S. N. (2017). Kesetaraan dan ketidakadilan gender dalam bidang ekonomi pada masyarakat tradisional sasak di desa bayan kecamatan bayan kabupaten lombok utara. *Qawwam*, 11(1), 59–76. <https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/qawwam/article/view/723>
- Mahmudah, Z. (2019). Pekerja Perempuan Di Tambang: Bentuk Negosiasi Kesetaraan Gender Dalam Dunia Kerja Maskulin.

- Jurnal ASPIKOM*, 3(6), 1228.
<https://doi.org/10.24329/aspikom.v3i6.413>
- Mohammadi, D. (2020). Research brief Melangkah Menuju Keberhasilan: Argumentasi pendukung kiprah perempuan dalam bisnis dan manajemen di Indonesia. *The Lancet. Infectious Diseases*, 20(2), 177.
- Nadiroh, & Hasanah, U. (2018). Buku Non Teks Pendidikan Kependudukan Integrasi dengan Berbagai Mata Kuliah di Perguruan Tinggi-2. In *Buku Non Teks Pendidikan Kependudukan Integrasi dengan Berbagai Mata Kuliah di Perguruan Tinggi* (pp. 44–90).
- Nuraeni, Y., & Lilin Suryono, I. (2021). Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 68–79.
<https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>
- Pemerintah Republik Indonesia. (2018). *KMK 807/KM.01/2018 Tentang Pedoman Implementasi PUG di Ling Kementek*.
- Prastiwi, I., & Rahmadani, D. (2020). Polemik dalam Karir Perempuan Indonesia. *Jurnal Komunikasi Dan Kajian Media*, 4(1), 1–11.
- Rahmawati, D. N. L. P. R. (2021). *Pembangunan Manusia berbasis gender* (Vol. 56, Issue 32).
- Surida, S. A. N. I. L. W. B. D. (2021). *PROFIL PEREMPUAN* (Vol. 4, Issue 1). Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Kemen PPPA).
- Wahyuningsih, W. (2018). Millenium Development Goals (Mdgs) Dan Sustainable Development Goals (Sdgs) Dalam Kesejahteraan Sosial. *Bisma*, 11(3), 390.
<https://doi.org/10.19184/bisma.v11i3.6479>
- World Economic Forum. (2019). *Global Gender Gap Report 2020: Insight Report*.
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

Tentang Penulis

Dr. Nelli Roza, SKp., M.Kes, lahir di Sungai Abang, 19 Juli 1966. Jenjang Pendidikan S1 Keperawatan ditempuh di Universitas Indonesia, lulus tahun 1996. Pendidikan S2 Program Studi Ilmu Masyarakat (Kesehatan Ibu dan Anak), lulus tahun 2005 di Universitas Gadjah Mada dan S3 Ilmu Manajemen di Universitas Negeri Jakarta, lulus tahun 2022. Saat ini menjabat sebagai Wakil Rektor I Institut Kesehatan Mitra Bunda Batam. Alamat Email saya: nelliroza101201@gmail.com



BAB 9

**Dr. Andi Muhammad Sabilillah Tahir, MM., CPHCM.,
CGPHRM**

**Pituku Cordova International
Bizani Human Capital Consulting
Universitas Riau
andims77@yahoo.com**

KONSEP HUMAN CAPITAL (*HUMAN CAPITAL CONCEPT*)

A. Pendahuluan

Pesatnya perkembangan dan pertumbuhan dunia bisnis di era globalisasi saat ini menuntut perusahaan untuk berbenah di semua sektor untuk bertahan dan tumbuh dalam produk dan layanan yang kompetitif yang stabil dan berkembang. Situasi saat ini memberikan kapasitas manajerial untuk memperbaiki strategi sehingga dapat berhasil. Sumber Daya Manusia yang menjadi sumber motivasi, inspirasi, dan pedoman bagi pemilik usaha serta faktor terpenting dalam memajukan organisasi. Sumber daya manusia memiliki point yang signifikan. Jika SDM meningkat, maka tenaga kerja perusahaan juga akan lebih baik. Kebalikannya juga demikian: jika kualitas karyawan menurun, operasi bisnis menjadi lebih kompleks dan pada akhirnya akan gagal.

Variabel yang sangat krusial adalah faktor manusia. untuk mencapai produktivitas yang tinggi, meningkatkan produktivitas serta daya saing. sebab keberhasilan atau kegagalan perusahaan wajib dicapai dalam persaingan menggunakan sumber daya manusia (*human capital*) Dengan memanfaatkan persaingan ketat

yang didorong oleh kecerdikan kreatif sebagai modus bisnis intelektual.

Human capital adalah suatu bentuk modal, bahasa human capital mempunyai 2 istilah dasar yaitu capital (modal) & human (manusia). Modal didefinisikan menjadi faktor produksi yang digunakan untuk memproduksi barang tanpa terlebih dahulu mengkonsumsinya selama produksi. Sumber daya perusahaan terdiri dari semua faktor, baik positif maupun negatif. Sumber daya manusia adalah salah satu komponen utama dari aset tidak berwujud perusahaan. Dikutip dari (Sukoco & Prameswari, 2017) *human capital* atau sumber daya manusia memiliki 5 komponen yaitu efektivitas kelompok kerja, kepemimpinan, lingkungan organisasi, kapasitas individu, dan motivasi individu. Setiap departemen memainkan peran yang berbeda dalam membentuk sumber daya manusia perusahaan dalam menentukan nilai organisasi. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangat besar dan manajemen perusahaan dengan tingkat pemahaman dan pengalaman yang tinggi harus lebih aktif dalam menciptakan atau memilih sumber daya manusia daripada modal manusia. Dalam konsep modern, istilah sumber daya manusia telah berubah menjadi istilah modal manusia. Sumber daya manusia, semua pengetahuan, pengalaman, Keterampilan, serta kreativitas, tercermin dalam kemampuan untuk bekerja, yang digunakan dalam penyediaan layanan profesional dan nilai ekonomi. Modal manusia sebenarnya adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia.

Sekalipun sumber daya manusia atau modal karyawan dapat meningkatkan penjualan pada perusahaan, karyawan di banyak perusahaan tidak diperhitungkan. Karena kegiatan bisnis perusahaan sepenuhnya berorientasi pasar. Manajer tidak melihat perusahaan mereka sebagai organisasi dengan keterampilan dan pengetahuan khusus atau standar bisnis yang dapat membandingkan produk atau layanan ini dari penjual itu sendiri. Sumber daya manusia atau modal manusia memiliki lima komponen yaitu keterampilan individu, motivasi individu,

kepemimpinan, iklim organisasi dan efektivitas kelompok kerja. Setiap komponen memainkan peran yang berbeda dalam menciptakan sumber daya manusia perusahaan, yang akhirnya mengungkapkan perusahaan metriknya.

Manajemen organisasi diperlukan untuk secara mendasar mengubah Bagaimana mengelola sumber daya manusia dan hubungan kerja. Kunci keberhasilan perusahaan adalah melihat SDM sebagai aset strategis yang dapat menganalisis bahwa bukan sekedar biaya yang perlu dikurangi atau dihilangkan. Perusahaan yang dianggap berhasil akan selalu meningkatkan produktivitas karyawannya, namun hal itu tergantung dari karyawan yang bekerja secara efektif. Disini tugas perusahaan adalah menggunakan sumber daya manusia yang ada. Pendidikan, pengalaman kerja dan kompetensi diharapkan dapat mempengaruhi Menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai hasil yang optimal untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Bergantung dengan menggunakan standar ini, seseorang dapat dengan mudah melakukan tugasnya, seperti memastikan bahwa pekerjaannya berkualitas tinggi dengan menggunakan analisis kritis atau dengan menggunakan bentuk pendidikan yang lebih maju. Dari latar belakang yang dijelaskan, penulis tertarik untuk mengkaji secara mendalam tentang “*Human Capital Concept*” atau konsep *human capital*.

B. Tinjauan Teori

a. Definisi *Human Capital*

Menurut (Setyowati, 2015) Definisi *human capital* sendiri beragam, diantaranya adalah: “*The stock of knowledge, skills and abilities embedded in an individual that results from natural endowment and subsequent investment in education, training and experience*” , “*Knowledge, competency, attitude and behavior embedded in an individual*” Suatu bentuk modal berupa keterampilan dan kemampuan. Sumber daya manusia adalah akumulasi

pendidikan, termasuk pengetahuan dan keterampilan usia kerja, yang dikumpulkan melalui pendidikan formal, pelatihan dan pengalaman. Dikutip dari (Ongkorahardjo et al., 2009) sumber daya manusia ini dimaksudkan untuk menjadi pribadi yang tersedia untuk bisnis dengan komitmen, tekad, pemahaman, dan pengetahuan pribadi.

Namun tidak hanya sebagai individu, tetapi kelompok kerja dengan koneksi pribadi di dalam dan di luar perusahaan. Sumber daya manusia penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategis, yang dapat dikumpulkan melalui *brainstorming* dari penelitian laboratorium, impian manajerial, proses rekayasa ulang dan peningkatan atau pengembangan manusia. Lebih-lebih lagi, sumber daya manusia membawa nilai tambah bagi perusahaan setiap hari melalui motivasi, komitmen, keahlian, dan efisiensi kerja sama tim. Nilai tambah yang dibawa karyawan adalah pengembangan kompetensi perusahaan itu sendiri, transfer Pengetahuan dari karyawan ke bisnis dan perubahan kebijakan sumber daya manusia.

- **Konsep *Human Capital***

Konsep modal manusia muncul karena peran sumber daya manusia berubah. Modal manusia muncul dari gagasan bahwa orang adalah aset tidak berwujud dengan banyak manfaat seperti:

1. Keterampilan manusia bila digunakan tanpa ragu-ragu namun dengan penuh percaya diri, baik oleh individu maupun organisasi.
2. Orang mampu mengubah data menjadi informasi yang akurat
3. Orang dapat berbagi informasi dengan organisasi lain.

Pertanyaan di balik konsep modal manusia adalah:

1. Berinvestasilah pada orang-orang yang hasilnya bisa bermanfaat dalam jangka panjang
2. Tenaga kerja memiliki keahlian yang berbeda-beda yang dapat dialihkan/disewakan kepada pemberi kerja
3. Adanya pengambilalihan

Kebutuhan sumber daya manusia saat ini didasarkan pada:

1. Tekanan persaingan yang kuat dari kepentingan keuangan dan lainnya
2. Pemimpin Bisnis dan pemerintah sudah mengakui bahwa mempekerjakan calon yang sangat terampil dan termotivasi dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.
3. Untuk mengimplementasikan perubahan, karyawan di industri harus lebih berkualitas dan berkualitas.
4. Untuk tumbuh dan beradaptasi, pemimpin bisnis harus mengakui hak asasi manusia dan kontribusinya.

Orang memiliki kemampuan untuk mengubah informasi yang mereka terima menjadi nilai bagi perusahaan. Konsep utama modal manusia adalah bahwa manusia bukan hanya sumber daya, tetapi modal (*ekuitas*) yang menghasilkan pengembalian, dan semua pengeluaran untuk pengembangan kualitas dan kuantitas modal adalah kegiatan investasi

Menurut (Kasmawati, 2017) *Human capital* adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk melakukan tugasnya dengan cara yang menciptakan nilai untuk mencapai tujuan. Penciptaan nilai tambah melalui Orang-orang yang menjalankan tugas dan pekerjaannya akan mendatangkan

pendapatan berkelanjutan bagi organisasi di masa depan. Pengembangan ini membutuhkan embayaran yang lebih hemat namun menghasilkan Program yang lebih cepat, dan lebih akurat untuk mendapatkan SDM yang siap bekerja. dengan menargetkan hanya di bawah 10% karyawan di posisi strategis. Ini membuat program lebih efisien untuk digunakan dalam program *human resources*. Ada dua kriteria peningkatan modal manusia, yaitu:

1. Manusia adalah aset yang nilainya meningkat melalui investasi. Dalam sumber daya manusia, ini berarti memaksimalkan nilai organisasi melalui manajemen risiko. Jika nilai kemanusiaan naik, maka produktivitas manusia naik.
2. Kebijakan sumber daya manusia harus konsisten dengan visi dan misi organisasi, nilai-nilai inti dan dukungan untuk tujuan organisasi.

Pengembangan modal manusia disebut sebagai model nilai strategis, yang dimulai dari gagasan bahwa strategi adalah tanggung jawab setiap orang, termasuk semua nilai dan prioritas, serta tujuan dan tindakan. *Human capital action plan* harus mampu menghasilkan informasi baru dan menyajikan hasilnya dengan benar. Analisis data modal manusia masuk ke manajemen pendidikan dan sistem pendidikan. Program modal manusia yang efektif jarang dievaluasi. Menurut sebuah studi oleh *Accenture*, 40% perusahaan tidak mengukur karyawan, kepuasan, produktivitas, dan kualitas evaluasi, dan 70% jarang mengevaluasinya. dampak modal manusia terhadap inovasi. Data dan sistem informasi digunakan untuk mengukur kinerja staf, yang saling mendukung dalam menghasilkan profitabilitas, pengukuran menggunakan ROI.

- **Fungsi dari *human capital***

Peran modal manusia adalah untuk memungkinkan perusahaan mendapatkan yang terbaik dari orang-orang yang mereka pekerjakan. Ini menyederhanakan tugas SDM dan menawarkan banyak manfaat lainnya. Berikut adalah manfaat dari manajemen sumber daya manusia:

1. Mempercepat proses rekrutmen

Manajemen SDM yang efektif memudahkan untuk menarik kandidat terbaik ke organisasi. Ketika sebuah perusahaan memiliki orang yang bertanggung jawab untuk merekrut yang memiliki akses ke database kandidat dengan penyaringan menyeluruh dan pengetahuan khusus, kandidat terbaik dapat ditemukan dengan cepat.

2. Kemungkinan mengidentifikasi pusat kemampuan

Intisari dalam ketahanan karyawan adalah keterampilan penting lainnya. Hal ini memungkinkan SDM untuk memenuhi kriteria kelayakan untuk menduduki posisi yang secara signifikan meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

3. Meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan karyawan

Manajemen sumber daya manusia untuk modal manusia dapat membantu organisasi dalam mengoptimalkan modal manusia untuk keuntungan dan produktivitas. Hal ini dimungkinkan oleh manajemen sumber daya manusia yang berinvestasi pada pertumbuhan dan perkembangan karyawan, yang memungkinkan mereka mencapai hasil yang positif.

4. Dapat menyesuaikan posisi sesuai dengan kemampuan karyawan

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi personel kunci dan menempatkan mereka pada posisi di mana mereka dapat menggunakan keahlian dan kemampuannya. Karena sistem memiliki prosedur untuk mengidentifikasi keadaan dan tingkat emosi setiap karyawan, Dengan menguraikan area spesifik di mana seseorang dapat menggunakan sumber dayanya sendiri, karyawan dapat memperoleh lebih banyak kesempatan kerja dan bisnis dapat mencapai tingkat produktivitas, efisiensi, dan loyalitas yang lebih tinggi.

5. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan

Manajemen sumber daya manusia menyadari cara terbaik untuk menggunakan personel sumber daya manusia dalam bisnis untuk mendapatkan hasil terbaik. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat membantu meningkatkan produktivitas dengan berinvestasi pada program yang membantu siswa mendapatkan pengetahuan khusus yang mereka perlukan untuk mencapai tujuan mereka. Ini juga dapat meningkatkan keefektifan jika sistem menempatkan pekerja di mana mereka dapat melakukan pekerjaan sebaik mungkin.

6. Memberi karyawan rencana karir yang matang

Mengingat manajemen sumber daya manusia, individu yang berpikiran karir dapat memperbaiki kehidupan profesional mereka sendiri. Ini mengidentifikasi keterampilan dengan belajar, menulis, survei, dan pengetahuan profesional. Akibatnya, siswa memahami apa yang perlu mereka

lakukan untuk mendapatkan hasil yang lebih menguntungkan selama karir akademis mereka.

- **Pelaksanaan Pengelolaan Sumber Daya Manusia**

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia meliputi pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkannya:

1. Produktivitas
2. Stabilitas
3. Fleksibilitas kerja
4. Mendorong pertumbuhan pribadi tenaga kerja
5. Menciptakan kepuasan kerja yang dapat membantu membangkitkan semangat.

Tujuan pelatihan yang diharapkan:

1. Pekerjaan harus berjalan lebih cepat dan lebih baik.
2. Penggunaan sumber daya secara hati-hati.
3. Penggunaan peralatan akan bertahan lebih lama.
4. Diharapkan angka kecelakaan lebih rendah.
5. Tanggung jawab diharapkan lebih besar.
6. Biaya produksi diharapkan lebih rendah.
7. Keberlanjutan perusahaan dapat terjamin.

- **Langkah Rencana Pengadaan Sdm**

Rencana perekrutan dapat diimplementasikan dalam beberapa langkah, diantaranya:

1. Prakiraan permintaan tenaga Pekerjaan harus diciptakan sedemikian rupa sehingga permintaan pekerjaan saat ini dan di masa depan sesuai dengan jumlah pekerjaan.
2. Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik calon karyawan untuk bekerja dalam suatu organisasi.

3. Seleksi personel adalah proses mengidentifikasi dan memilih seseorang untuk posisi tertentu.
4. Hiring, orientasi dan orientasi karyawan adalah proses SDM baru dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru

Karyawan yang direkrut dapat diambil dari internal, organisasi maupun eksternal organisasi. Rekrutmen internal biasanya dilakukan melalui organisasi/perusahaan yang sudah lama berbisnis dan memiliki sistem karir yang baik. Ada keuntungan mempekerjakan karyawan yang perekrutannya dari dalam, seperti Keterjangkauan, dan dari dalam dapat mempertahankan loyalitas dan dedikasi staf, dan tidak memerlukan waktu terlalu lama untuk menyesuaikan, karena sudah terbiasa dengan suasana yang ada. Tetapi merekrut secara internal juga berarti membatasi kemampuan nyata suatu organisasi dan mengurangi ide-ide baru. Perekrutan dibagi menjadi dua yaitu eksternal dan internal

1. Eksternal
 - a) lembaga pendidikan
 - b) teman/keluarga karyawan
 - c) mantan pelamar
 - d) agen tenaga kerja
 - e) karyawan perusahaan lain
 - f) organisasi profesi
 - g) outsourcing
2. Internal
 - a) iklan
 - b) mutasi/rotasi
 - c) Pemulihan pekerja
 - d) Kelompok pekerja agen/kontrak (sementara)

• **Intervensi Sumber Daya Manusia**

Intervensi manajemen sumber daya manusia berakar pada hubungan kerja dan penetapan praktik kompensasi dan kinerja, pemilihan dan penempatan karyawan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier. Manajemen kinerja mencakup perubahan program berikut:

1. Tetapkan tujuan. Modifikasi program saat ini fokus pada menjaga tujuan tetap jelas dan memotivasi.
2. Evaluasi Kinerja. Intervensi ini adalah proses sistematis untuk mengevaluasi keterampilan, nilai, dan karakteristik terkait pekerjaan. Ini adalah intervensi SDM yang signifikan yang menawarkan bantuan kepada individu dan tim kerja.
3. Sistem Pembayaran. Usulan saat ini mendorong organisasi untuk memperkuat tunjangan karyawan dan kepuasan SDM karyawan.

Ada tiga cara untuk melakukan perubahan terkait pengembangan keterampilan di organisasi :

1. Pelatihan dan pendampingan. Intervensi ini membantu manajer mengklarifikasi tujuan, mengatasi hambatan potensial, dan meningkatkan efektivitas.
2. Perencanaan dan Karir Pengembangan. Intervensi ini membantu orang, organisasi, dan sistem perusahaan mencapai tujuan mereka.
3. Manajemen dan Kepemimpinan. Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan anggota organisasi adalah salah satu strategi tertua untuk kegiatan perubahan, pelatihan, dan pengembangan organisasi.

- **Paradigma & Strategi Pengembangan SDM**

Ada beberapa paradigma dan strategi yang dapat diterapkan dalam pembangunan manusia, yaitu:

1. Menentukan ruang lingkup pelatihan keterampilan profesional saat ini dan masa depan
2. Tentukan pelatihan khusus untuk setiap pekerjaan berdasarkan kebutuhan tim, unit atau departemen
3. Tentukan apakah pelatihan ditawarkan kepada karyawan tertentu atau kepada semua karyawan
4. Apakah pelatihan direncanakan secara sistematis, dilakukan hanya ketika muncul masalah, atau secara spontan menanggapi tindakan pesaing
5. Pentingnya memposisikan program pelatihan seperti program HRM lainnya.

- **Pemetaan potensi kompetensi**

Manfaat pembuatan peta kompetensi karyawan antara lain:

1. Meningkatkan kesadaran diri dan mendukung karyawan dalam manajemen karir
2. Mengidentifikasi pemimpin baru dan membantu organisasi dalam perencanaan suksesi
3. Membantu membuat keputusan promosi dan mobilitas internal yang lebih akurat
4. Membantu mengelola kinerja karyawan, masing-masing departemen, dan seluruh organisasi
5. Menawarkan ruang untuk merencanakan langkah-langkah pelatihan yang berorientasi pada tujuan
6. Membantu mengevaluasi pekerjaan
7. Mengembangkan tenaga kerja terampil dengan melakukan rekrutmen dan seleksi secara terstruktur dan objektif
8. Berikan laporan analisis kesenjangan yang membantu semua proses SDM yang tercantum di atas

• **Enam Kegiatan Pengembangan Karir :**

1. Meningkatkan prestasi kerja dalam kegiatan pengembangan karir sebagai dasar utama.
2. Awareness, Dalam artian pengambilan keputusan dengan tujuan untuk mencari informasi tentang promosi, mutasi, dan peluang lain untuk pengembangan karir,.
3. Permintaan untuk keluar atau pindah perusahaan jika diyakini ada peluang untuk mengembangkan karir di lokasi yang berbeda.
4. Loyalitas organisasi, terutama untuk bisnis yang melakukan evaluasi karyawan berdasarkan masa kerja di posisi mereka saat ini.
5. Mentor dan sponsor, biasanya manajer lini, yang memberikan konseling karir informal dan peluang karir dalam bentuk promosi dan janji temu.
6. Peluang pertumbuhan yang dapat dicapai dengan meningkatkan keterampilan karyawan, termasuk program pelatihan.

b. Implementasi *Human Capital*

Implementasi *human capital* Perusahaan membutuhkan proses perencanaan yang matang dan panjang. Begitu sebuah perusahaan membuat rencana, banyak yang gagal menerapkan rencana awal sepenuhnya. Oleh karena itu, diperlukan komitmen perusahaan untuk menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Implementasi dalam penerapan modal manusia merupakan alokasi yang tepat dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Alokasi sumber daya (kadang-kadang disebut alokasi sumber daya) melibatkan memutuskan keterampilan apa yang dibutuhkan untuk melakukan fungsi dan memperkirakan jumlah yang dibutuhkan. Profil kinerja

perusahaan ditingkatkan dengan alokasi sumber daya manusia yang ditargetkan, karena pembagian kerja di perusahaan dapat berlangsung secara optimal dan tugas-tugas dapat dilakukan sesuai dengan kompetensi SDM itu sendiri.

Menurut (Prasojo et al., 2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa hasil dari penerapan *human capital* yang baik adalah kinerja keuangan dipengaruhi secara positif oleh pertimbangan modal manusia, dan membuka jalan bagi organisasi untuk mencapai hasil yang lebih besar melalui kreativitas dan inovasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan rencana yang efektif dan berguna untuk berinvestasi di berbagai aspek sumber daya manusia. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja perusahaan, tetapi juga membuat perusahaan tetap kompetitif untuk kelangsungan hidup jangka panjangnya.

C. Hasil Konsep Human Capital

Dalam sebuah perusahaan, penerapan *human capital concept* ini sangat diperlukan agar perusahaan dapat berfungsi dengan baik, terutama dalam hal penguatan sumber daya manusia atau karyawan di dalam perusahaan. tidak memiliki pengalaman kolaboratif, tidak pernah bergerak ke pengembangan, dll. Jika demikian, karyawan hanyalah barang tidak aktif atau pada akhirnya tidak memberikan kontribusi apa pun untuk pencapaian tujuan bisnis. Baru-baru ini diputuskan untuk menetapkan pegawai perusahaan sebagai aset primer dan sekunder. Agar mencapai tingkat perkembangan manusia yang diinginkan melalui program instruksi dan pelatihan untuk pemimpin baru, untuk melakukan pelatihan memang membutuhkan banyak uang, tetapi pada akhirnya membawa banyak nilai tambah. bagi perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia memainkan empat peran dalam membangun organisasi yang kuat, termasuk manajemen tenaga

kerja strategis, manajemen perubahan dan perubahan, manajemen infrastruktur perusahaan, dan manajemen masukan karyawan. Peran pertama, manajemen infrastruktur perusahaan, terletak pada kuartal proses dan operasi, hasil yang diharapkan adalah infrastruktur yang efisien, sehat, dan produktif. Peran kedua, kepemimpinan sebagai kontribusi, merupakan upaya untuk mempertahankan karyawan, hubungan interpersonal melalui motivasi dan suasana. Peran ketiga, Strategic People Management, adalah tentang menyelaraskan strategi manajemen sumber daya manusia dan strategi bisnis secara keseluruhan dengan visi sumber daya manusia. Peran keempat, Perubahan dan Manajemen Perubahan, merupakan peran yang sangat menantang karena berhubungan langsung dengan orang, strategi, dan masa depan.

D. Kesimpulan

Modal manusia itu sendiri adalah suatu bentuk modal, ada dua kata dasar dalam bahasa modal manusia Modal (*capital*) dan manusia (*human*). Modal Didefinisikan sebagai faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan suatu produk tanpa dikonsumsi langsung oleh konsumen. Semua sumber daya perusahaan adalah elemen dari aset berwujud dan tidak berwujud. Orang adalah salah satu komponen kunci dari aset tidak berwujud perusahaan. Modal manusia atau sumber daya manusia memiliki 5 komponen yaitu keterampilan individu, motivasi individu, kepemimpinan, iklim organisasi dan efektivitas kelompok kerja. Setiap komponen memainkan peran yang berbeda dalam menciptakan sumber daya manusia perusahaan dalam menentukan nilai perusahaan,

Konsep modal manusia muncul karena peran sumber daya manusia berubah. Modal manusia muncul dari pemikiran bahwa seseorang adalah aset yang tidak berwujud dengan banyak manfaat, yaitu bahwa kemampuan manusia tidak berkurang melalui

penggunaan dan pembagian, tetapi justru meningkat baik secara individu maupun organisasi. Manusia mampu mengubah data menjadi informasi yang berarti. dapat berbagi informasi dengan pihak lain. Munculnya konsep modal manusia didasarkan pada investasi pada orang yang hasilnya dapat bermanfaat dalam jangka panjang, karyawan memiliki keterampilan berbeda yang dapat ditransfer/disewakan kepada pemberi kerja. kerja dan menawarkan akuisisi. Penerapan modal manusia yang baik, seperti aspek positif dari modal manusia, mengarah pada kinerja keuangan yang baik. Intinya, mengubah seluruh tenaga kerja sebagai aset paling berharga, menciptakan jalan bagi organisasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik melalui kreativitas dan inovasi.

D. Daftar Pustaka

- Bogdan, and Taylor. (1990). *Looking at the bright side: A positive approach to qualitative policy and evaluation research*.
- Kasmawati, Y. (2017). Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 265. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i4.1781>
- Ongkorahardjo, M. D. P. A., Susanto, A., & Rachmawati, D. (2009). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10, PP. 11-21. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/aku/article/view/16999>
- Prasojo, L. D., Mukminin, A., & Mahmudah, F. N. (2017). *Capital Dalam Pendidikan*.
- Setyowati, L. (2015). Literasi Informasi Dilihat Dari Perspektif Modal Manusia. *LIBRARIA: Jurnal Perpustakaan*, 3(2), 232-2-

246.

<https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Libraria/article/view/1594>

Sugiono. (2015). *Studi Literature*.

Sukoco, I., & Prameswari, D. (2017). Human Capital Approach To Increasing Productivity of Human Resources Management. *AdBispreneur*, 2(1), 93–104.
<https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i1.12921>

Tentang Penulis



Dr. Andi Muhammad Sabilillah Tahir, MM, **CPHCM** adalah seorang Praktisi HR selama kurang lebih 20 Tahun, speaker, personal coach, HR Consultant, Commisioner of Bizani Human Capital Consulting, Chairman (Human Capital Indonesia Community) & Chief Human Capital Officer di Perusahaan Pituku Cordova International serta mengabdikan pada Negara menjadi Dosen Luar biasa program Doktoral dibidang SDM pada beberapa Universitas di Indonesia. memiliki latar belakang Pendidikan Lulusan dari Universitas Trisakti, Master of HRM Universitas Pelita Harapan dan Monash University, selain itu Pendidikan informal juga berhasil menyelesaikan pendidikan master untuk CPHRM Inwent International (German) Serta mendapatkan lisenensi HR Director dari HRDQ (California USA) dan juga Berlisensi BNSP sebagai Trainer & Asesor.

BAB 10

Indryati, SE., MM
Institut Transportasi dan Logistik Trisakti
Indry2833@gmail.com

SEKTOR INFORMAL

A. Pekerja Sektor Informal

Indonesia saat ini sedang mengalami perubahan struktur sosialnya. Jumlah pekerja produktif berusia 15 hingga 64 tahun diperkirakan akan terus meningkat. Pada tahun 2030, diperkirakan jumlah orang produktif akan terus bertambah dan mencapai 200 juta orang, atau sekitar 68 persen dari total populasi. Hal ini menyoroti Indonesia sebagai negara dengan populasi paling aktif secara ekonomi di Asia. Jika Indonesia mampu memanfaatkannya dengan mengembangkan standar ketenagakerjaan yang inklusif, berkualitas tinggi, dan produktif untuk memenuhi kebutuhan akan jumlah pekerjaan yang terus meningkat, struktur penduduk dapat membantu meningkatkan perekonomian, meningkatkan pendapatan rumah tangga, dan meningkatkan keamanan masyarakat. Namun, hal ini bisa menjadi "bencana" jika pemerintah Indonesia tidak secara konsisten menerapkan jadwal kerja dan jadwal kerja yang sesuai dengan tenaga kerja yang produktif pada kondisi saat ini (Andryushchenko et al., 2020).

Berkaitan dengan kondisi demografi tersebut, Indonesia akan menghadapi berbagai macam kendala dan tantangan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja formal. Pertama, isu kecenderungan akan terjadi meningkatnya tren pekerjaan informal. Indonesia memiliki tantangan dalam hal ketidakseimbangan yang terjadi seperti pertumbuhan antara tenaga kerja dan lapangan kerja.

Setiap tahunnya rata-rata Indonesia sektor informal ini akan mengalami penambahan sekitar 3 juta orang tenaga kerja yang siap masuk sebagai angkatan kerja baru dan perlu disediakan lapangan pekerjaan. Data BPS menunjukkan kecenderungan peningkatan jumlah pekerja sektor informal dalam beberapa tahun terakhir; dari 52,58 persen mengalami peningkatan pada tahun 2013 menjadi 56,84 persen pada tahun 2018 (Andriani, 2020).

Salah satu faktor yang menjadi pengaruh terjadap terbatasnya penciptaan pada kesempatan kerja formal yakni kondisi motor pertumbuhan ekonomi Indonesia telah bergeser sedikit demi sedikit dari sektor pertanian dan sektor industri pengolahan menjadi jasa, tanpa dapat diimbangi dengan sektor pertumbuhan kesempatan kerja yang sama di sektor industri pengolahan. Sehingga tren pertumbuhan pada sektor industri manufaktur mengalami kecenderungan lebih lambat dibandingkan dengan sektor jasa yang tumbuh dengan pesat selama beberapa tahun terakhir. Tingginya pertumbuhan di sektor jasa sehingga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terjadi diantaranya terhadap perkembangan teknologi atau dikenal dengan istilah revolusi industri 4.0 yang masif terjadi di tingkat global dan dunia tidak terkecuali terjadi di Indonesia. Sehingga dalam Fenomena ini ditandai dengan maraknya pendirian perusahaan start-up yang berbasis teknologi, khususnya yang terjadi di sektor jasa. Salah satu yang paling fenomenal adalah pada perkembangan sektor industri transportasi online yang berbasis aplikasi, yang kemudian diikuti oleh beberapa sektor industri e-commerce, periklanan, dan media. Yang terjadi terhadap keseluruhan fenomena ini sering dikenal dengan istilah *gig-economy*. (Ileuberdinova, 2020)

Sehingga terjadi adanya isu kurang baiknya persoalan kualitas sumber daya manusia dan kompetensi dalam Studi Diagnosa Pertumbuhan (Growth Diagnostic Study) yang dilakukan Bappenas pada 2018 sehingga tidak siap menghadapi persaingan pada dunia usaha yang semakin maju pesat ini menunjukkan permasalahan sumber daya manusia yang merupakan salah satu

kendala yang mengikat dan melekat bagi laju pertumbuhan ekonomi Indonesia, termasuk penyerapan tenaga kerja, dan menjadi salah satu faktor pemicu utama penyebab terjadinya miss-match dan salah penempatan yang sering terjadi di dalam dunia kerja. Dapat dilihat pada perkembangannya saat ini proporsi pekerja berkeahlian menengah dan tinggi di Indonesia hanya sekitar 39,57 persen (Sakernas Agustus 2018), lebih rendah dibanding dengan negara ASEAN lainnya. Sementara itu, pekerja masih didominasi lulusan SMP kebawah (58,77 persen atau 72,88 juta orang). (Bps, 2020)

Meski banyak tren ekspansiyang terjadi pada sektor jasa pada beberapa tahun belakangan ini namun kondisinya masih kondusif bagi penciptaan kesempatan kerja di Indonesia, namun patut disayangkan hal tersebut dikontribusikan oleh beberapa sub sektor yang tidak memberikan nilai tambah tinggi terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia, seperti sektor perdagangan, rumah makan, jasa akomodasi, transportasi, dan pergudangan. Pada Sub sektor ini dapat dikatakan tidak mampu memberikan nilai tambah tinggi, dan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menjadi penyebab, antara lain kecenderungan pada sektor informal berada dalam lingkaran ekonomi informal yang mana kapasitas bidang usaha pada umumnya berada dalam kategori usaha mikro, kecil, dan menengah. Dan Industri ini pun relatif tidak membutuhkan tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan dan skill yang tinggi sehingga dapat terus dijalankan dengan tidak memerlukan pendidikan yang tinggi. Yang terjadi dengan karakteristik yang demikian, umumnya hubungan antara pekerja dan pemberi kerja tidak terikat dalam sebuah perjanjian kerja yang mengikat sebagaimana telah diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Bahkan di beberapa industri di Indonesia yang terjadi seperti pada sektor jasa transportasi online dan e-commerce usaha tersebut tidak mengakui konsep hubungan kerja melainkan hanya kemitraan dengan para pekerja yang tetap mendukung penuh

perusahaan didalam kondisi apapun mereka tetap mendukung didalam perkembangan industri ini. (Hermanto, 2015).

Dalam kondisi situasi ini dapat menimbulkan dampak pada isu perlindungan hak-hak pekerja yang dapat menyebabkan terjadinya kesenjangan bagi mayoritas pekerja di sektor ekonomi informal. Kesenjangan hal tersebut terutama berkaitan dengan tidak diakuinya status kerja dan perlindungan atas hak sebagai pekerja sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini dapat berimplikasi pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja atau perusahaan untuk memenuhi kewajiban dan memperhatikan atas keamanan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, upah layak, dan perlindungan sosial kepada seorang pekerja, yang mana dapat mengarah pada situasi kerja abusive dan eksploitatif. Dengan kata lain, diskriminasi antara pekerjaan formal dan informal masih terjadi, sehingga menyebabkan pekerja informal tidak dapat mengakses dan mendapatkan standar tenaga kerja menurut hukum yang berlaku. (Nasution et al., 2020).

Perlu bersama-sama memberikan masukan dan dorongan kepada pemerintah untuk memperbaiki situasi pekerja informal yang pada saat ini semakin relevan ditengah situasi krisis ekonomi akibat terjadinya Pandemi Covid-19. Pandemi telah memberikan dampak yang besar dari sisi ekonomi, dan diprediksi menyebabkan terjadinya tingkat pengangguran terbuka dan pengangguran usia muda akan semakin meningkat. Dan juga terdapat dua alasan, pertama, Covid-19 telah memengaruhi *supply* dan *demand* tenaga kerja. kondisi resesi akibat terjadinya kondisi pandemi Covid-19 telah menyebabkan pekerja banyak mengalami PHK atau dirumahkan tanpa digaji, lapangan kerja semakin menyempit--akibat banyaknya perusahaan melakukan efisiensi, dengan merekrut pekerja baru. Kedua, pencari kerja muda di pasar kerja akan diprediksi akan menganggur akibat persaingan yang semakin ketat. Mereka dihadapkan pada persaingan tidak hanya dengan sesama pekerja muda, namun juga dengan seniornya yang lebih memiliki pengalaman. Situasi ini akan berimplikasi pada semakin banyaknya

tenaga kerja yang ‘gagal’ berkompetisi untuk masuk dalam lapangan kerja formal yang terbatas, beralih ke lapangan kerja informal yang sarat dengan upah dan pendapatan yang lebih rendah tanpa perlindungan hukum. (Živković et al., 2021)

Apabila hal ini tidak segera diantisipasi oleh Pemerintah, maka perekonomian di Indonesia akan semakin lambat untuk pulih akibat terbatasnya pendapatan masyarakat yang berimplikasi pada lemahnya daya beli masyarakat. Dengan demikian, permintaan dari sisi produksi pun akan semakin berkurang. Tentu hal ini tidak menguntungkan bagi semua pihak. Karena itu, sudah saatnya bagi pemerintah untuk dapat mempertimbangkan kembali akan pentingnya pengaturan untuk mempercepat akselerasi formalisasi sektor informal, termasuk tenaga kerja yang berada didalamnya. Inisiatif ini dapat dimulai dari pembenahan pada berbagai aspek regulasi pada lintas sektor yang dapat mendukung upaya dan langkah pemerintah, sebagai salah satunya adalah sektor ketenagakerjaan. Langkah ini dapat dianggap sebagai *affirmative action* dari pemerintah dan negara terhadap dapat terwujudnya perwujudan kondisi kerja yang layak dengan memprioritaskan perlindungan terhadap para pekerja yang berada dalam kategori kelompok rentan di sektor ekonomi informal. Upaya ini sekaligus perwujudan atas upaya pengurangan kesenjangan sosial yang berpotensi semakin lebar akibat Pandemi.

B. Kegiatan Usaha Informal dalam Perekonomian Indonesia

Membicarakan ektor usaha informal selalu diletakkan dalam kerangka pembahasan dan diasumsikan terjadi dalam usaha mikro kecil menengah atau UMKM. Seperti ada konsensus dan secara umum memang konsisten dengan realitasnya bahwa usaha informal, didalam hubungan kerja pada sektor informal, dan pekerja informal adalah adanya sciri dari usaha berskala mikro, kecil, dan menengah dan berada di skala usaha tersebut. Sebagaimana diketahui BPS membagi skala usaha kegiatan

ekonomi berdasarkan jumlah tenaga kerja dalam empat kategori: usaha mikro, kecil, menengah dan besar. Perbedaan skala usaha dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 2.1.
Skala Unit Usaha Ekonomi

Kategori Usaha	Jumlah pekerja
Mikro	1-4 orang
Kecil	5-19 orang
Menengah	20 -99 orang
Besar	>100 orang

Sumber: BPS

Selain BPS, ada beberapa kementerian/lembaga seperti Kementerian Koperasi dan UMKM, Keuangan, Perdagangan, Perindustrian dan Bank Indonesia yang juga dapat membuat kategorisasi UMKM berdasarkan jumlah modal, aset dan omset yang terjadi pada sektor UMKKN pada periode tertentu.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 yang mengatur tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah membuat pengertian UMKM sebagai berikut:

1. Usaha Mikro usaha produktif milik oleh orang perorangan atau badan usaha perorangan yang telah memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang.
2. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana telah duduangkan didalam undang-undang.

C. Kegiatan Sektor Informal

Sektor informal adalah merupakan unit-unit usaha tidak resmi berskala kecil yang menghasilkan dan mendistribusikan barang dan jasa tanpa memiliki izin usaha dan atau izin lokasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sektor informal digambarkan suatu kegiatan usaha berskala kecil yang dikelola oleh individu-individu dengan tingkat kebebasan yang tinggi dalam mengatur cara bagaimana dan dimana usaha tersebut dijalankan. Sektor informal juga didefinisikan sebagai sektor yang tidak menerima bantuan dari pemerintah; sektor yang belum menggunakan bantuan ekonomi dari pemerintah meskipun bantuan itu telah tersedia dan sektor yang telah menerima bantuan ekonomi dari pemerintah namun belum sanggup berdikari (Pitoyo, 2016).

Saat ini, sektor informal menjadi bagian penting dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan. Sektor informal merupakan salah satu alternatif kesempatan kerja yang mampu menampung tenaga kerja tanpa persyaratan tertentu seperti tingkat pendidikan dan keterampilan kerja. Hal ini merupakan salah satu faktor utama yang memudahkan tenaga kerja memasuki sektor ini dan semakin mengukuhkan kehadirannya sebagai penyangga terhadap kelebihan tenaga kerja. Dalam beberapa hal, sektor informal lebih dapat beradaptasi dan tidak terganggu oleh manajemen operasional yang kaku. Dalam periode krisis perekonomian nasional, sektor informal yang bersifat adaptif dan lentur, masih tetap bertahan bahkan mampu mengembangkan peluang-peluang usaha dibandingkan dengan perusahaan besar. Sektor informal pada umumnya ditandai oleh beberapa karakteristik khas seperti bidang kegiatan produksi barang dan jasa, berskala kecil, unit-unit produksinya dimiliki secara perorangan atau keluarga, banyak menggunakan tenaga kerja, dan teknologi yang dipakai relative sederhana (Farida, 2011).

D. Peran Sektor Informal

Sektor informal memiliki peran yang besar di negara-negara sedang berkembang (NSB) termasuk Indonesia. Sektor informal adalah sektor yang tidak terorganisasi (unorganized), tidak teratur (unregulated), dan kebanyakan legal tetapi tidak terdaftar (unregistered). Sektor informal memiliki karakteristik seperti jumlah unit usaha yang banyak dalam skala kecil; kepemilikan oleh individu atau keluarga, teknologi yang sederhana dan padat tenaga kerja, tingkat pendidikan dan ketrampilan yang rendah, akses ke lembaga keuangan daerah, produktivitas tenaga kerja yang rendah dan tingkat upah yang juga relatif lebih rendah dibandingkan sektor formal bahwa kebanyakan pekerja di sektor informal perkotaan merupakan migran dari desa atau daerah lain. Motivasi pekerja adalah memperoleh pendapatan yang cukup untuk sekedar mempertahankan hidup (survival). Mereka harus tinggal di pemukiman kumuh, dimana pelayanan publik seperti listrik, air bersih, transportasi, kesehatan, dan pendidikan yang sangat minim.

Penggunaan modal pada sektor informal relatif sedikit bila dibandingkan dengan sektor formal sehingga cukup dengan modal sedikit dapat mempekerjakan orang. Dengan menyediakan akses pelatihan dan ketrampilan, sektor informal dapat memiliki peran yang besar dalam pengembangan sumber daya manusia. Sektor informal memunculkan permintaan untuk tenaga kerja semiterampil dan tidak terampil. Sektor informal biasanya menggunakan teknologi tepat guna dan menggunakan sumber daya lokal sehingga akan menciptakan efisiensi alokasi sumber daya.

E. Kesimpulan

Penyebab timbulnya sektor informal Dijelaskan oleh (de Almeida Nascimento & de Andrade, 2020) munculnya dilemma ekonomi informal di Indonesia adalah sebagai dampak dari makin kuatnya proses modernisasi yang bergerak bias menuju sifat-sifat yang dualistis. Bias pembangunan secara makro menghasilkan sistem ekonomi lain, yaitu sektor informal yang sebagian besar terjadi di negara-negara sedang berkembang. Fenomena dualism ekonomi yang melahirkan sektor informal ini menunjukkan bukti adanya keterpisahan secara sistematis-empiris antara sektor formal dengan sektor informal dari sebuah sistem ekonomi nasional. Hal ini sekaligus memberi legitimasi ekonomi dan politik bahwa perekonomian suatu negara mengalami stagnasi dengan tingkat pengangguran yang sangat tinggi dan ketimpangan social ekonomi yang cukup besar. Kegiatan sektor informal yang menonjol biasanya terjadi dikawasan yang sangat padat penduduknya, dimana pengangguran (unemployment) maupun pengangguran terselubung (disquised unemployment) merupakan masalah yang utama. Dengan kenyataan seperti ini limpahan tenaga kerja tersebut masuk kedalam sektor informal, tetapi masih dipandang sebagai penyelesaian sementara karena di dalam sektor informal sendiri terdapat persoalan yang sangat rumit (Nilakusmawati, 2009).

F. Daftar Pustaka

- Andriani, S. (2020). Effectiveness of Large-Scale Social Restrictions (PSBB) toward the New Normal Era during COVID-19 Outbreak: a Mini Policy Review. *Journal of Indonesian Health Policy and Administration*. <https://doi.org/10.7454/ihpa.v5i2.4001>
- Andryushchenko, G. I., Gridneva, T. M., Tsaritova, K. G., Savina, M. V., & Blinnikova, A. V. (2020). Problems and features of the human side of digital supply chain mechanism. *International Journal of Supply Chain*

Management.

- Bps. (2020). Berita Resmi Statistik. *Bps.Go.Id*.
- de Almeida Nascimento, M. V. L., & de Andrade, M. O. (2020). Informal rural transport in a typical minor municipality in northeastern {Brazil}: evaluation and regulation proposals. *Case Studies on Transport Policy*, 8(3).
- Farida, L. (2011). Informal Pada Ekonomi Keluarga Di Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 1(2), 103–112.
- Hermanto, N. (2015). Ketahanan Pangan Indonesia di Kawasan ASEAN. *Forum Penelitian Agro Ekonomi*. <https://doi.org/10.21082/fae.v33n1.2015.19-31>
- Nasution, D. A. D., Erlina, E., & Muda, I. (2020). Dampak Pandemi COVID-19 terhadap Perekonomian Indonesia. *Jurnal Benefita*. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5313>
- Nilakusmawati, D. P. E. (2009). Kajian Aktivitas Ekonomi Pelaku Sektor Informal Di Kota Denpasar (Studi Kasus Wanita Pedagang Canang Sari). *Piramida*, 5(2), 27.
- Pitoyo, A. J. (2016). Dinamika Sektor Informal Di Indonesia Prospek, Perkembangan, dan Kedudukannya dalam Sistem Ekonomi Makro. *Populasi*, 18(2). <https://doi.org/10.22146/jp.12081>
- Tleuberdinova, A. T. (2020). Logistic system of Kazakhstan in the world ranking. *Bulletin of "Turan" University*. <https://doi.org/10.46914/1562-2959-2020-1-3-59-64>
- Živković, A., Franjković, J., & Dujak, D. (2021). The role of organizational commitment in employee turnover in logistics activities of food supply chain. *Logforum*. <https://doi.org/10.17270/J.LOG.2021.536>

Tentang Penulis



Lahir di Jakarta, Dosen di Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, telah menyelesaikan studi S1 di Universitas Mercu Buana Jakarta Jurusan Manajemen dan S2 Jurusan Manajemen Pemasaran, juga aktif pada giat bisnis untuk pemula pada sektor UMKM dan Wirausaha dan melakukan pendampingan didalam melakukan analisis kelayakan bisnis pada start up atau bisnis pemula. Penulis aktif pada organisasi kemasyarakatan. Dan telah melakukan beberapa penelitian bisnis. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi dan juga Kemenristek DIKTI. Selain peneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini.

Email Penulis: indry2833@gmail.com

BAB 11

Lismawati Hasibuan, S.E., M.Si
FEBI UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary
Padangsidempuan
KEBIJAKAN FISKAL DAN KEBIJAKAN
MONETER

A. Kebijakan Fiskal

Istilah kebijakan fiskal berkaitan dengan kegiatan pemerintah menjalankan perekonomian ke arah yang lebih baik, dengan meningkatkan penerimaan dan pengeluaran pemerintah. Kebijakan fiskal memiliki berbagai pengaruh terhadap perekonomian, diantaranya pemotongan pajak, keamanan nasional dan lain sebagainya (McEachern, 2010). Tujuan kebijakan fiskal adalah untuk meningkatkan perekonomian negara yang bersangkutan melalui tindakan legislatif dan pembayaran eksekutif (dalam bentuk pajak). Kebijakan fiskal juga memiliki manfaat sebagai alat yang dapat digunakan pemerintah untuk melakukan perubahan pada system pembayaran atau syarat-syarat perjanjian guna memecahkan masalah ekonomi tertentu. Kebijakan fiskal dikaitkan dengan semua instrumen yang mendukung penggunaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dalam kegiatan ekonomi.

Adanya kebijakan fiskal dilatarbelakangi oleh perekonomian suatu negara tidak selalu dalam keadaan baik. Oleh karena itu diperlukan peralatan atau instrumen untuk menuju kondisi ideal dan optimal dengan menggunakan prinsip APBN dan dipadukan dengan kebijakan fiskal. Oleh karena itu, tujuan yang harus dicapai melalui kebijakan fiskal adalah menjaga stabilitas ekonomi, menjaga pertumbuhan ekonomi, meningkatkan lapangan kerja (sehingga

mengurangi pengangguran), dan menjaga stabilitas harga pasar untuk mencegah kenaikan dan penurunan inflasi.

Ada dua tipe dasar kebijakan fiskal yaitu kebijakan fiskal dengan kebijakan (discretionary) dan tanpa kebijakan (nondiscretionary). Kebijakan fiskal discretionary adalah keterlibatan aktif pemerintah dalam system perekonomian misalnya kebijakan perubahan pajak dan belanja pemerintah. Sedangkan kebijakan fiskal nondiscretionary adalah Ketika pemerintah memutuskan untuk tidak mengeluarkan peran aktif dalam suatu perekonomian (Kurniawan & Budhi, 2018).

Penerimaan dan pengeluaran pemerintah adalah instrumen kebijakan fiskal utama. Penerimaan pemerintah berhubungan erat dengan pajak. Dari perspektif pajak, menaikkan tarif pajak saat ini akan berdampak negatif terhadap perekonomian. Jika pajak turun, maka daya beli masyarakat umum akan menurun, yang akan memungkinkan pengusaha meningkatkan volume outputnya. Dengan cara yang sama, kenaikan pajak kemungkinan besar akan menurunkan daya beli masyarakat sehari-hari dan output industry seminimal mungkin. Sedangkan, pengeluaran pemerintah berkaitan dengan pengadaan pemerintah baik rutin atau modal (Falianty, 2019).

1. Tujuan Kebijakan Fiskal

Menurut (Syaiful et al., 2022) tujuan kebijakan fiskal dibagi atas 3 yaitu:

- a. Menjaga dan memperkuat perekonomian negara. Kebijakan ini diharapkan mampu mempengaruhi setiap sector ekonomi di tanah air melalui dari sector korporat hingga usaha mikro;
- b. Menjaga stabilitas harga barang. Taktik ini digunakan untuk memastikan bahwa harga barang tetap adil bagi masyarakat umum dan stabil dalam menghadapi fluktuasi, sehingga tidak ada monopoli atau praktik bisnis tidak adil lainnya yang merugikan konsumen maupun masyarakat umum.

- c. Mendorong investasi. Kebijakan fiskal berpotensi menghasilkan persyaratan investasi yang menguntungkan bagi semua pemangku kepentingan, terutama investor, yang memungkinkan negara menghasilkan lebih banyak pendapatan dan peluang bisnis.

2. Fungsi Kebijakan Fiskal

Kebijakan fiskal memiliki tiga fungsi utama, yaitu (Nofrianto et al., 2021):

- a) Fungsi alokasi, yaitu mengidentifikasi dan menangani factor-faktor terkait produksi yang menurut masyarakat umum dapat diterima sehingga kebutuhan masyarakat akan barang public, seperti jalan, jembatan, Pendidikan dan tempat ibadah dapat terpenuhi.
- b) Fungsi distribusi, sebuah fungsi yang bertujuan agar tarif pajak penghasilan nasional lebih merata dan dapat ditanggung oleh semua orang.
- c) Fungsi stabilitas, agar terjadi pertumbuhan ekonomi, terutama dalam bentuk penyerapan tenaga kerja yang tinggi, harga yang stabil, dan tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi.

Fungsi utama dari kebijakan fiskal adalah untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya, baik manusia maupun alam, sehingga kegiatan investasi akan menguntungkan semua pihak yang terlibat, termasuk pemerintah, dunia usaha, dan investor.

3. Kebijakan Fiskal Ekspansif dan Kontraktif

- a) Defisit anggaran (*deficit budget*)/kebijakan Ekspansif merupakan tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah sendiri yaitu meningkatkan pengeluaran pemerintah melebihi pemasukkan negara untuk memberikan stimulasi ekonomi. Secara umum, sangat bijaksana digunakan pada saat ekonomi sedang mengalami resesi
- b) Tujuan Anggaran Surplus (*surplus budget*)/kebijakan fiskal kontraktif yaitu untuk meningkatkan pemasukkan

pemerintah harus lebih besar daripada pengeluarannya. Ketika ekonomi berada dalam keadaan ekspansif yang mulai memanas (*overheating*), kebijakan surplus diterapkan untuk mengurangi tekanan permintaan.

- c) Anggaran berimbang (*balanced budget*) adalah istilah yang terjadi Ketika pemerintah mempertahankan anggaran yang cukup besar untuk menutup semua pengeluaran. Tujuan dari kebijakan anggaran ini adalah untuk meningkatkan disiplin sekaligus memastikan bahwa hal itu dilakukan dengan adil.

Tabel 11.1 Kebijakan Fiskal

Instrumen	Ekspansif	Kontraktif
Penerimaan Pemerintah (<i>tax</i>)	Menurunkan tarif pajak	Menaikkan tarif pajak
Pengeluaran Pemerintah (<i>Government Expenditure</i>)	Menaikkan pengeluaran pemerintah	Menurunkan pengeluaran pemerintah

Sumber: (Falianty, 2019)

B. Kebijakan Moneter

Pengendalian Jumlah Uang Beredar (JUB) ini disebut sebagai kebijakan moneter (*monetary policy*). Tujuan dasar kebijakan moneter adalah untuk mencapai keseimbangan internal dan eksternal (pertumbuhan ekonomi yang kuat, stabilitas harga, pertumbuhan industry dan keseimbangan neraca pembayaran) serta untuk mencapai tujuan makro ekonomi yaitu menstabilkan ekonomi melalui pasar tenaga kerja, kestabilan harga, dan nilai tukar serta neraca pembayaran internasional yang seimbang. Ketika stabilitas ekonomi terganggu, derivative mata uang dapat digunakan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi lebih lanjut (tindakan stabilisasi). Pengaruh kebijakan moneter akan disalurkan terlebih dahulu ke sektor perbankan sebelum dialihkan ke *sector real estate*.

Tujuan kebijakan moneter yaitu untuk membawa perekonomian secara *aggregate* ke kondisi yang menguntungkan

(lebih baik) dengan memenuhi permintaan JUB. Kondisi yang lebih menguntungkan adalah meningkatkan output dan/atau menjaga stabilitas harga. Pemerintah dapat menstabilkan ekonomi yang tidak stabil melalui penggunaan kebijakan moneter dengan meningkatkan, mengurangi, atau menstabilkan JUB.

Jika yang dilakukan adalah menaikkan JUB, maka pemerintah telah diinstruksikan untuk memberlakukan moneterisme yang diperluas (moneter ekspansif). Begitu pula jika JUB menurun, pemerintah akan menerapkan kebijakan moneter kontraktif (*moneter contractive*) (Rahardja & Manurung, 2018).

1. Tujuan Kebijakan Moneter

a. Menjaga Stabilitas Ekonomi

Pelaksanaan pengendalian JUB oleh bank sentral yang sesuai dengan kepentingan masyarakat luas akan menghasilkan perekonomian yang stabil dan berfungsi dengan baik. Pertumbuhan ekonomi yang stabil dan berkelanjutan didukung oleh kondisi ekonomi yang stabil. Dengan kata lain, arus barang dan uang bersifat simultan dan searah.

b. Menjaga Kestabilan Harga

Tingkat harga pasar sangat dipengaruhi oleh JUB. Tingkat harga terkadang akan dipengaruhi oleh regulasi JUB bank sentral melalui kebijakan moneter. Masyarakat umum akan menyadari bahwa biaya pembelian barang sekarang akan sama dengan biaya barang di masa depan jika harga tetap konsisten.

c. Meningkatkan Kesempatan Kerja

Diperkirakan perekonomian akan lebih stabil dengan adanya regulasi JUB yang ketat. Jika ekonomi stabil, investor akan bersemangat meningkatkan produksi, melakukan investasi baru, atau membuka usaha baru sehingga kesempatan kerja bisa meningkat.

d. Meningkatkan Neraca Perdagangan dan Neraca Pembayaran Luar Negeri.

Pemerintah juga dapat membuat neraca perdagangan luar negeri menjadi positif melalui kebijakan moneter. Harga produk yang diproduksi di suatu negara akan naik jika dibeli dengan mata uang asing jika pemerintah mendevaluasi mata uang tersebut. Akibatnya, produk Indonesia akan diizinkan untuk diperdagangkan di pasar lain, sehingga meningkatkan pendapatan ekspor. Neraca perdagangan dan neraca pembayaran luar negeri diperkirakan akan membaik menjadi surplus dengan peningkatan nilai ekspor.

2. Instrumen Kebijakan Moneter

Menurut (Rahardja & Manurung, 2018), ada tiga instrumen utama yang digunakan untuk mengatur JUB, yaitu:

a. Operasi Pasar Terbuka (*Open Market Operation*)

Dengan membeli atau menjual sekuritas pemerintah, pemerintah mengelola JUB. Pemerintah menjual sekuritas jika ingin meminimalkan JUB. Alhasil, otoritas moneter menerima uang dari masyarakat yang menurunkan JUB. Pemerintah membeli kembali sekuritas ini jika ingin menambah JUB.

Jual beli Sertifikat Bank Indonesia (SBI) dan Surat Berharga Pasar Uang (SBPU) merupakan operasi pasar terbuka di Indonesia. Jika pemerintah ingin menurunkan JUB, bisa menjual SBI dan/atau SBPU. JUB turun akibat ditariknyanya uang masyarakat melalui penjualan SBI/SBPU karena dinilai mengganggu stabilitas ekonomi. Pemerintah akan membeli kembali SBI dan SBPU yang telah dijual jika diputuskan bahwa JUB harus diberlakukan guna meningkatkan kemampuan bank dalam menyalurkan kredit yang akan mendorong pertumbuhan ekonomi.

b. Fasilitas Diskonto (*Discount Rate*)

Jumlah bunga yang ditetapkan oleh pemerintah atas transfer dana bank umum ke bank sentral dikenal sebagai tingkat bunga diskonto. Karena bank mengalami kesulitan

keuangan, ia harus menghubungi bank sentral. Ketentuan ini memberi pemerintah opsi untuk mengubah JUB menaikkan atau menurunkannya.

Suku bunga pinjaman harus diturunkan jika pemerintah ingin menaikkan JUB. Dengan tingkat pinjaman bunga yang rendah, ada kebutuhan yang lebih besar untuk transfer uang antar bank dari bank sentral, yang menyebabkan JUB meningkat. Sebaliknya, pemerintah akan menaikkan pinjaman bunga ketika ingin menahan laju JUB. Untuk menghentikan kenaikan JUB, hal ini akan mempersulit bank untuk meminjam uang dari bank sentral, sehingga pertambahan JUB dapat ditekan.

c. Rasio Cadangan Wajib (*Reserve Requirement Ratio*)

Penetapan rasio cadangan wajib juga memiliki kekuatan untuk menurunkan JUB. Jika rasio cadangan wajib lebih tinggi dari sebelumnya, kemampuan bank untuk memberikan pinjaman akan lebih rendah. Misalnya, jika tingkat cadangan minimum yang disyaratkan hanya 10%, bank mungkin dapat memberikan pinjaman sebanyak 90% dari simpanan yang dilakukan ke bank. Dalam hal ini, multiplier mata uang dari system perbankan adalah 10.

d. Himbauan Moral (*Moral Persuasion*)

Otoritas moneter berusaha mengarahkan atau menahan JUB dengan menggunakan argument moral. Gubernur Bank Indonesia, misalnya dapat menasihati bank untuk berhati-hati dalam mengeluarkan kredit atau membatasi kesiapannya untuk meminjam uang dari bank sentral (hati-hati menggunakan fasilitas diskonto).

Tabel 11.2 Instrumen Kebijakan Moneter

Instrumen	Keterangan	Ekspansif (<i>Easy Money Policy</i>)	Kontraktif (<i>Tight Money Policy</i>)
Operasi Pasar Terbuka	Membeli atau menjual obligasi pemerintah. SBI dan SBPU adalah contoh dari surat berharga pemerintah.	Pembelian obligasi pemerintah	Penawaran sekuritas pemerintah kepada publik
Fasilitas Diskonto	Menetapkan suku bunga untuk bank umum oleh bank sentral	Penurunan suku bunga	Menaikkan suku bunga
Rasio Cadangan Wajib	Membatasi berapa banyak uang yang harus disimpan dalam cadangan bank sentral untuk perbankan	mengurangi rasio cadangan wajib	meningkatkan rasio cadangan wajib
Himbauan Moral	Himbauan moral dilakukan dengan cara mengatur JUB dan memberi himbuan kepada pelaku ekonomi	Mendorong bank untuk agresif dalam pemberian kreditnya	Mendorong bank pemberi kredit untuk berhati-hati dalam menyalurkan kredit

Sumber: (Falianty, 2019)

C. Daftar Pustaka

- Falianty, T. A. (2019). *Teori Ekonomi Makro dan Penerapannya di Indonesia* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Kurniawan, P., & Budhi, M. K. S. (2018). *Pengantar Ekonomi Mikro & Makro: Dilengkapi Formula Ekonomi Mikro dan Makro* (M. Kika (ed.); revisi). ANDI.

- McEachern, W. A. (2010). *Macroeconomics: A Contemporary Introduction*. In J. W. Calhoun (Ed.), *Pre-Press Company, Inc.* (Vol. 68). Pre-Press Company, Inc.
- Nofrianto, Ibrahim, A., Kholis, E. A. | N. A. N., & Utami, S. A. (2021). *Pengantar Ekonomi Syariah* (R. Ismai & A. Sakti (eds.)). Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah-Bank Indonesia.
- Rahardja, P., & Manurung, M. (2018). *Pengantar Ilmu Ekonomi (Mikroekonomi & Makroekonomi)* (Ketiga). Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Syaiful, M., Damanik, D., Simalungun, U., Siantar, P., Guampe, F. A., Tentena, U. K., & Poluakan, M. V. (2022). *Pengantar Ilmu Ekonomi* (Issue August).

Tentang Penulis



Lismawati Hasibuan, SE., M.Si
Menyelesaikan pendidikan S-1 di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2003), S-2 di Program Magister Sains (Akuntansi) Universitas Sumatera Utara (2013). Ia juga

sebagai Dosen Tetap di Program Studi Akuntansi Syariah Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Selain itu, juga aktif sebagai pembicara pada seminar-seminar mengenai Pengelolaan Bisnis & Anggaran. Di bidang non akademik, ia pernah menjadi konsultan akuntansi dan keuangan.

Email : lismawati@uinsyahada.ac.id

No. HP : 081396288204

BAB 12

Jumawan, SE., MM
Prof. Dr. Tri Widyaastuti, SE., Ak., MM
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara
Jakarta Raya

CAMPUR TANGAN PEMERINTAH DALAM PASAR TENAGA KERJA

A. Kondisi saat ini

Pemerintah dalam beberapa tahun terakhir ini berusaha keras untuk mencari cara bagaimana agar pengangguran yang ada saat ini bisa berkurang dengan memberikan peluang-peluang untuk bekerja, menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) dua tahun terakhir seperti terlihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 1.
Data Pasar Tenaga Kerja Di Indonesia Tiga Tahun Terakhir

Jenis Kelamin	Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen)		
	2019	2020	2021
Laki - Laki	47,19	42,71	43,39
Perempuan	39,19	34,65	36,20

Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)

Bahwa dalam dua tahun terakhir persentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin dimana Laki-laki pada tahun 2019 sebesar 47,19 % dan Perempuan 39,19 %, sedangkan pada tahun 2020 terlihat dimana Laki-laki 42,71% dan Perempuan 34,65%, dan pada tahun 2021 dimana Laki-laki 43,39% dan Perempuan 36,20%.

Melihat Kembali aturan negara mengenai tenaga kerja/buruh di Indonesia pada hakikatnya telah diatur dalam

undang-undang, antara lain UUD 1945 Amandemen Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “Tiap- tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya, Pasal 34 ayat (2) Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat sesuai dengan martabat kemanusiaan, selain itu perlu mengingat Kembali mengenai aturan dari pemerintah Di samping itu, Undang-Undang Nomor 39, Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM) Pasal 38 menyebutkan bahwa 1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak; 2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat pekerjaan; 3) Setiap orang, baik pria maupun wanita melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau sesuai syarat-syarat perjanjian kerja yang sama; 4) Setiap orang, baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kerja upah yang adil sesuai prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Permasalahan tenaga kerja sangat kompleks dan besar, dimana kondisi kerja yang ada baik, keluaran untuk bekerja tinggi, upah yang sesuai serta hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha (Sholeh, 2012). (Susanto, 2022) Dalam upaya menurunkan tingkat turn over pada umumnya perusahaan akan menerapkan metode employee engagement. Secara sosiologis, posisi pekerja/buruh di Indonesia tidak pernah bebas sebagai pencari kerja yang kurang memiliki keterampilan (unskill labor) yang diper- syartkan oleh dunia kerja (subijanto, 2011), Permintaan tenaga kerja saat ini sesuai dengan keadaan dimana pengusaha yang dalam keadaan prihatin dengan omset yang tidak seuai target dan peminat dari tenaga kerja yang banyak, sejalan dengan pendapat Miller & Meiners (1993), berpendapat bahwa permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh nilai marjinal produk (Value of Marginal Product, VMP). Nilai marjinal produk (VMP) merupakan perkalian antara Produk Fisik Marginal (Marginal Physical Product, MPP)

dengan harga produk yang bersangkutan. (Susanto et al., 2023) Dalam penerapan perekrutan tenaga kerja harus mempunyai standarisasi agar gaji yang diberikan sesuai.

B. Peran Pemerintah

Peran pemerintah saat ini selalu ada dalam menghadapi tenaga kerja dengan tingkat permintaan yang besar dan penerimaan oleh pengusaha atau perusahaan swasta atau asing masih kecil atau masih jauh dari harapan kerja. Berdasarkan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Upaya-upaya pemerintah untuk bisa bersaing tenaga kerja Indonesia dengan tenaga kerja asing diantaranya :

1. Mengadakan pelatihan tenaga kerja.
2. Meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, khususnya pendidikan formal.

Mengadakan Pelatihan Kerja

Pembekalan ini berlaku bagi calon tenaga kerja baik yang lulusan perguruan tinggi berupa sertifikasi-sertifikasi keahlian, sertifikasi kompetensi serta sertifikasi yang mendukung untuk siap bersaing dalam menghadapi dunia pekerjaan, hak ini juga berlaku bagi calon tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri baik yang profesional atau sektor informal seperti pelayan toko, pembantu rumah tangga, tukang kebun, harus tetap dibekali dengan keahlian di bidang masing-masing. Saat ini pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja setiap Provinsi memberikan hal ini semua bagi calon pekerja informal dan formal.

Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Indonesia

Pendidikan bagi seluruh masyarakat Indonesia terutama formal dari Sekolah Dasar sampai Perguruan Tinggi adalah hal mutlak, di beberapa provinsi Pendidikan formal Sekolah Dasar sampai Pendidikan Sekolah Menengah Atas Negeri sudah dibebaskan untuk membayar. Tingkat lulusan perguruan tinggi satu tahun terakhir menurut dataindonesia.id hanya 8,5% dari total penduduk Indonesia. Ini merupakan pekerjaan rumah bagi kita semua dikarenakan upaya pemerintah dalam merangsang lulusan SMA atau SMK di Indonesia dengan memberikan Kartu Indonesia Pintar (KIP) kepada Kemendikbud RI melalui Direktorat Pendidikan Tinggi kepada perguruan tinggi negeri dan swasta yang ada di Indonesia.

Adapun upaya dari pemerintah dengan tinggal diam selama ini untuk menciptakan dan menumbuhkan lapangan kerja dengan :

1. Mengeluarkan paket kebijakan untuk menciptakan iklim investasi bagus.
2. Memberikan insentif berupa KUR kepada Usaha mikro dari 12% menjadi 18%.

Mengeluarkan Paket Kebijakan Untuk menciptakan iklim investasi bagus.

Pemerintah gencar melalui kepala negara mengundang calon investor bahkan sampai bertemu dengan kepala negara lain untuk mengadakan perjanjian kerja sama. Memberikan karpet merah kepada pengusaha dari negara lain untuk menanamkan modal di Indonesia, semua ini dilakukan bagaimana nanti adanya iklim investasi yang banyak maka akan membuka lapangan pekerjaan bagi calon tenaga kerja dari negara ini.

Memberikan insentif berupa Kredit Usaha Rakyat kepada Usaha Mikro dari 12% menjadi 18%

Kebijakan ini sangat tepat sekali bagi UMKM yang ada di Indonesia atau pengusaha menengah ke bawah yang memiliki usaha

di berbagai bidang dan sektor. Di tengah keadaan perekonomian dunia saat ini yang banyak sekali cobaan dan tantangan menjadikan beban berat bagi pengusaha dalam menjalankan dan mengembangkan bisnisnya. Dengan adanya kebijakan ini bisa diharapkan untuk merangsang akan kebutuhan penyerapan tenaga kerja atau penciptaan tenaga kerja baru.

3. Masyarakat Saat ini

Masyarakat ingin sekali memiliki harapan yang tinggi dalam kehidupannya, seperti mereka dalam berkeluarga ingin hidup berkecukupan, merasakan fasilitas umum gratis, dan mendapatkan hal lain sesuai dengan status mereka sebagai masyarakat. Masyarakat saat ini dengan tingkat pendapatan dan standar hidup yang berbeda tentunya tidak ingin disamakan, satu sisi masyarakat ekonomi yang kuat atau kalangan masyarakat atas ingin dibedakan dan bisa membayar semua yang ada asalkan mereka bisa terpuaskan, tetapi berbeda-beda dengan kondisi masyarakat menengah yang tingkat pendapatannya hanya sesuai Upah Minimum Nasional atau Provinsi dengan tingkat konsumsi yang melebihi, selain itu masyarakat dengan perekonomian bawah saat ini juga masih belum tuntas dan memiliki harapan supaya mereka bisa hidup di atas kondisi perekonomian saat ini

Ini semua menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah dan pemerintah tidak tinggal diam melalui kementerian sosial, pemertintah daerah dengan dinas sosialnya memberikan bantuan uang, kebutuhan pokok setiap beberapa bulan dalam bentuk program Bantuan Tunai Langsung, Kartu-kartu untuk anak-anak mereka dibantu sekolah untuk kebutuhan menunjang Pendidikan selama dibangku sekolah, bahkan pemerintah sampai memikirkan sampai kepada program bea siswa kuliah sampai perguruan tinggi untuk perguruan tinggi swasta dan perguruan negeri dengan adanya program Kartu Indonesia Pintar (KIP) melalui kementerian Pendidikan tinggi Direktorat Pendidikan Tinggi.

Ini semua masih bagian kecil dari uraian yang saya sampaikan mungkin di masa yang akan datang bisa ditambahkan menjadi penelitian, kajian-kajian atau sumber-sumber referensi lain bagi yang membutuhkan.

C. Daftar Pustaka

- , S. (2011). Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 17(6), 705–718. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v17i6.61>
- Sholeh, M. (2012). Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja serta Upah: Teori serta Beberapa Potretnya di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 4(1), 62–75. <https://doi.org/10.21831/jep.v4i1.618>
- Susanto, P. C. (2022). *Employee engagement strategy : analysis of organizational commitment , compensation , career development. International conference of humanities and social science (ICHSS)*, 1(1), 96–103.
- Susanto, P. C., Parmenas, N. H., & Suryawan, R. F. (2023). *Determinant Attitude and Employee Recruitment : Analysis Psikotest, Assessment , Behavioral Event Interview and Experience (Study Literatur)*. *International Journal of Psychology and Health Science*, 1(1), 1–8.

Tentang Penulis



Jumawan, S.E., M.M. Penulis lahir di Kabupaten Pacitan, Jawa Timur, pada tanggal 05 September 1968. Penulis adalah Dosen Tetap Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, di Jakarta dengan Jabatan Akademik Dosen saat ini Lektor dan telah Lulus Sertifikasi Dosen pada tahun 2014. Telah menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1) Manajemen dan Magister Manajemen (S2) pada Sekolah Tinggi Manajemen LABORA di Jakarta. Penulis saat ini sedang studi program Doktorat di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta. Beberapa mata kuliah yang saya ampu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya antara lain : Perilaku Organisasi, Manajemen SDM Strategik, Intelijen Bisnis, Komunikasi Bisnis, Bisnis Internasional, Manajemen Kualitas, Pengambilan Keputusan Manajerial, Manajemen Perubahan Organisasi, Kepemimpinan, Manajemen Kinerja dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis juga menghasilkan penelitian yang di publikasi baik di Jurnal Internasional (Scopus), Internasional biasa, Jurnal terakreditasi BAN PT, Jurnal-jurnal terindeks di SINTA (5, 4 dan 3) termasuk jurnal Nasional. Penulis juga aktif sebagai anggota profesi (Asosiasi Dosen Indonesia / ADI, dan Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia cabang Jakarta / ISEI JAKARTA. Dan aktif dalam pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat (ABDIMAS) baik di Kelurahan-Kelurahan, Sekolah-Sekolah atau Perusahaan-Perusahaan se Jabodetabek.

Email : jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id

No. HP : 0818770429

Tentang Penulis



Prof. Dr. Tri Widyastuti, S.E., Ak., M.M., Menyelesaikan pendidikan S-1 di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang (1988), S-2 di Program Magister Manajemen Universitas Pancasila Jakarta (1998), dan S-3 di Program Doktor

Ekonomi Manajemen Bisnis Kekhususan Akuntansi Universitas Padjajaran Bandung (2008). Ia juga mengajar di Program Sarjana, Program Magister, dan Program Doktor di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dan Universitas Pancasila. Ia juga sebagai penguji di Program Doktor Universitas Padjajaran Bandung, Universitas Trisakti Jakarta dan Universitas Gunadarma Jakarta. Selain itu, juga aktif sebagai pembicara pada seminar-seminar mengenai Pengelolaan Bisnis & Anggaran. Di bidang non akademik, ia pernah menjadi konsultan akuntansi dan keuangan PT Kosti Jaya dan sekarang menjabat sebagai Direktur Utama PT Tombo Banyoe yang bergerak dalam bidang perdagangan umum, pelatihan *motivation training*, konsultasi akuntansi, keuangan perpajakan, *information technology*, pemasaran, dan pengembangan potensi diri.

Email : triewidhiastuti@yahoo.com

No. HP : 081311271470



EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

Ekonomi Sumber Daya Manusia merupakan studi analisis sumber daya manusia yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi dimana ilmu dan teori ekonomi kemudian diterapkan dalam analisis pemanfaatan sumber daya manusia. Ruang lingkup ekonomi sumber daya manusia berisi gambaran mengenai hal-hal dalam menopang pembangunan berkelanjutan. Hal-hal tersebut antara lain berupa ketenagakerjaan, dinamika kependudukan, struktur ketenagakerjaan, transisi kependudukan, mobilitas dan migrasi penduduk, permintaan dan penawaran tenaga kerja, pekerja anak, perencanaan ketenagakerjaan, sektor informal, sector formal, penduduk dan pembangunan ekonomi. Dapat dilihat dalam ruang lingkungannya, bahwa secara garis besar ekonomi sumber daya manusia berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia, ekonomi ketenagakerjaan, dan ekonomi kependudukan.



CV. AYRADA MANDIRI

D' Palada Cyber Residence No. 9 K
Jalan Lantaki, Makassar-Sulawesi Selatan
Telp. 0411-218885, HP/WA 082380022265
Email: penorbitayradamandiri@gmail.com

