

EKONOMI

Sumber Daya Manusia

Tim Penulis:

A. Nur Asri Ainun
Mochamad Heru Riza Chakim
Eranus Yoga Kundhani
Nurlaila Hanum
Vicy Andriany
Kiki Sarianti
Rasyid Tarmizi
R. Achmad Rachmat S
Hari Wahyuni
Nolchi Yudian Languyu
Yayat Sudrajat
Yulindawati
Mohamad Rakhmansyah
Fajar Nugraha Yusman

Editor : Rizka Mukhlisiah

EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

A. Nur Asri Ainun

Mochamad Heru Riza Chakim

Eranus Yoga Kundhani

Nurlaila Hanum

Vicy Andriany

Kiki Sarianti

Rasyid Tarmizi

R. Achmad Rachmat S

Hari Wahyuni

Nolchi Yudian Languyu

Yayat Sudrajat

Yulindawati

Mohamad Rakhmansyah

Fajar Nugraha Yusman



EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

Penulis:

A. Nur Asri Ainun
Mochamad Heru Riza Chakim
Eranus Yoga Kundhani
Nurlaila Hanum
Vicy Andriany
Kiki Sarianti
Rasyid Tarmizi
R. Achmad Rachmat S
Hari Wahyuni
Nolchi Yudian Languyu
Yayat Sudrajat
Yulindawati
Mohamad Rakhmansyah
Fajar Nugraha Yusman

Editor : Rizka Mukhlisiah, S.E., M.Si.
Tata Letak : Asep Nugraha, S.Hum.
Desain Cover : Septimike Yourintan Mutiara, S.Gz.
Ukuran : UNESCO 15,5 x 23 cm
Halaman : ix, 208
ISBN : 978-623-8385-16-4
Terbit Pada : Oktober 2023
Anggota IKAPI : No. 073/BANTEN/2023

Hak Cipta 2023 @ Sada Kurnia Pustaka dan Penulis

Hak cipta dilindungi undang-undang dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit dan penulis.

PENERBIT PT SADA KURNIA PUSTAKA

Jl. Warung Selikur Km.6 Sukajaya – Carenang, Kab. Serang Banten
Email : sadapenerbit@gmail.com
Website : sadapenerbit.com & repository.sadapenerbit.com
Telpon/WA : +62 838 1281 8431

KATA PENGANTAR

Ekonomi Sumber Daya Manusia (ESDM) merupakan cabang ilmu ekonomi yang memfokuskan pada analisis peran dan kontribusi sumber daya manusia terhadap produksi dan pertumbuhan ekonomi suatu negara atau wilayah. ESDM menganggap manusia sebagai faktor produksi yang dapat dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan, kesehatan, dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pembangunan dalam bidang ekonomi adalah sumber daya manusia. Rendahnya kualitas SDM akan berdampak pada rendahnya tingkat produktivitas dan tingkat partisipasi dalam dunia kerja dan dalam proses produksi. Semakin banyaknya masyarakat yang terlibat dalam dunia kerja akan menyebabkan barang dan jasa yang diproduksi dalam masyarakat terus bertambah. Hal tersebut akan berdampak pada tingkat pendapatan masyarakat yang ikut meningkat dan total produksi perekonomian meningkat, artinya pertumbuhan ekonomi tercipta. Peningkatan kualitas SDM perlu segera dilakukan untuk mendorong peningkatan pertumbuhan ekonomi dan investasi agar dapat berada setingkat dengan negara-negara maju.

Buku ini terdiri dari empat belas bab yaitu, Konsep Dasar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Penyediaan Tenaga Kerja, Pasar Tenaga Kerja, Mobilitas dan Migrasi Penduduk, Penduduk dan Pembangunan Ekonomi, Elastisitas Tenaga Kerja, Investasi Modal Manusia, Gender di Pasar Kerja, Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja, Perbedaan Upah dan Penggunaan Tenaga Kerja, Pasar Tenaga Kerja dan Distribusi Pendapatan, Dinamika Kependudukan, Struktur Ketenagakerjaan Indonesia, Utilitas Tenaga Kerja.

Penulis dalam buku ini dengan tekun mempresentasikan gambaran menyeluruh dan solusi praktis untuk memahami bagaimana SDM mempengaruhi kinerja organisasi dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Studi kasus, analisis data, dan panduan

implementasi telah disajikan untuk memandu pembaca mempraktekkan teori dalam situasi dunia nyata. Kami berharap buku ini akan menjadi panduan berharga bagi mahasiswa, profesional, dan para pembaca yang tertarik dalam ranah Ekonomi Sumber Daya Manusia. Terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam perjalanan penyusunan buku ini, dan terima kasih pula kepada pembaca yang memberikan dukungannya. Kami berharap buku ini dapat memperkaya pemahaman dan aplikasi praktis mengenai SDM, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi pengelolaan sumber daya manusia dan pertumbuhan ekonomi secara menyeluruh.

Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 KONSEP DASAR EKONOMI SUMBER .DAYA MANUSIA.....	1
Pengertian Ekonomi Sumber Daya Manusia	1
Ruang Lingkup Ekonomi Sumber Daya Manusia	3
Peran Ekonomi Sumber Daya Manusia	5
Teori-Teori Ekonomi Sumber Daya Manusia	6
Daftar Pustaka	12
Profil Penulis	13
BAB 2 PENYEDIAAN TENAGA KERJA.....	14
Pendahuluan	14
Perencanaan Tenaga Kerja (<i>Workforce Planning</i>)	14
Rekrutmen dan Seleksi	16
Pelatihan dan Pengembangan	18
Penempatan Karyawan	20
Manajemen Kinerja	22
Sumber Penyediaan Tenaga Kerja	23
Daftar Pustaka	26
Profil Penulis	29
BAB 3 PASAR TENAGA KERJA.....	30
Pendahuluan	30
Permintaan Tenaga Kerja	30
Penawaran Tenaga Kerja	32
Pasar Tenaga Kerja	34
Pasar Tenaga Kerja Menurut Aliran Klasik	38
Pasar Tenaga Kerja Menurut Aliran Keynes	39
Daftar Pustaka	41
Profil Penulis	42
BAB 4 MOBILITAS DAN MIGRASI PENDUDUK	43
Pendahuluan	43

Pengertian Mobilitas dan Migrasi.....	44
Determinan Mobilitas Penduduk atau Migrasi.....	46
Jenis Migrasi.....	49
Ukuran Mobilitas/Migrasi.....	51
Dampak Mobilitas Penduduk/Migrasi terhadap Pembangunan	56
Daftar Pustaka.....	58
Profil Penulis.....	60
BAB 5 PENDUDUK DAN PEMBANGUNAN EKONOMI.....	61
Pendahuluan.....	61
Pertumbuhan Penduduk.....	62
Struktur Umur dan Penyebaran Penduduk.....	64
Teori Transisi Kependudukan.....	65
Masalah Kependudukan di Indonesia.....	66
Pembangunan Ekonomi.....	69
Pembangunan Berwawasan Kependudukan.....	70
Daftar Pustaka.....	71
Profil Penulis.....	72
BAB 6 ELASTISITAS TENAGA KERJA.....	73
Pengertian Elastisitas Tenaga Kerja.....	73
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Elastisitas Tenaga Kerja..	74
Elastisitas Permintaan tenaga Kerja.....	75
Elastisitas Penawaran Tenaga Kerja.....	78
Elastisitas Penawaran Tenaga Kerja pada Margin Intensif.....	79
Daftar Pustaka.....	81
Profil Penulis.....	82
BAB 7 INVESTASI MODAL MANUSIA.....	83
Investasi.....	83
Investasi Modal.....	84
Investasi Sumber Daya Manusia.....	85
Investasi Dalam Pendidikan Dan Pelatihan.....	88
Teori <i>Human Capital</i>	89
Perhitungan Privat dan Sosial.....	90
Biaya-Biaya Pendidikan dan Pelatihan.....	94
Investasi Penentuan Upah.....	96
Sistem Pengupahan.....	96

Hubungan Tingkat Upah dan Penyerapan Tenaga Kerja.....	98
Kesimpulan.....	99
Daftar Pustaka.....	100
Profil Penulis.....	102
BAB 8 GENDER DI PASAR KERJA	103
Pendahuluan	103
Indeks Pembangunan Manusia	105
Pembangunan Gender	105
Peran Wanita Dalam Pemerintahan	107
Kewajiban Pengusaha Bagi Pekerja/Buruh Perempuan	109
Indeks Ketimpangan Gender (IKG) 2022	110
Simpulan	112
Daftar Pustaka.....	113
Profil Penulis.....	114
BAB 9 KESEIMBANGAN PASAR TENAGA KERJA.....	115
Pasar Tenaga Kerja	115
Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja.....	118
Daftar Pustaka.....	124
Profil Penulis.....	125
BAB 10 PERBEDAAN UPAH DAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA	126
Pendahuluan	126
Pengertian Upah.....	127
Sumber Hukum & Penetapan Pengupahan	127
Bentuk-bentuk Upah.....	129
Pengertian Tenaga Kerja.....	131
Jenis-jenis Tenaga Kerja	132
Pembagian Tenaga Kerja.....	132
Daftar Pustaka.....	135
Profil Penulis.....	136
BAB 11 PASAR TENAGA KERJA DAN DISTRIBUSI PENDAPATAN	137
Pendahuluan	137
Fungsi Pasar Tenaga Kerja	138
Jenis-Jenis Pasar Tenaga Kerja.....	138
Pelaku Pasar Tenaga Kerja.....	141

Komponen dalam Pasar Tenaga kerja	142
Distribusi Pendapatan	143
Ketidakmerataan Distribusi Pendapatan	144
Macam-macam Distribusi Pendapatan	144
Tujuan Pembagian Penghasilan.....	145
Bagian yang Mempengaruhi Pembagian Penghasilan	145
Ketimpangan Pendapatan	146
Daftar Pustaka.....	148
Profil Penulis.....	149
BAB 12 DINAMIKA KEPENDUDUKAN	150
Pendahuluan	150
Pertumbuhan Penduduk.....	151
Teori Pertumbuhan Penduduk.....	152
Komponen Pertumbuhan penduduk.....	154
Komposisi Penduduk	160
Daftar Pustaka.....	165
Profil Penulis.....	166
BAB 13 STRUKTUR KETENAGAKERJAAN INDONESIA	167
Pendahuluan	167
Konsep Struktur Ketenagakerjaan di Indonesia.....	167
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja/TPAK dan Lapangan Kerja Utama.....	170
Status Pekerjaan dan Jenis Pekerjaan Utama.....	172
Pekerjaan Menurut Jam Kerja.....	174
Pengangguran.....	174
Pendidikan	176
Pengupahan.....	178
Daftar Pustaka.....	180
Profil Penulis.....	181
BAB 14 UTILITAS TENAGA KERJA.....	182
Pendahuluan	182
Definisi Utilitas Tenaga Kerja.....	183
Utilitas Tenaga Kerja dalam Perekonomian	185
Faktor Utilitas Tenaga Kerja.....	186
Manfaat Utilitas Tenaga Kerja.....	192
Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja.....	194

Metode Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja.....	196
Seleksi Tenaga Kerja	198
Metode Perhitungan Seleksi Tenaga Kerja.....	200
Kompensasi Tenaga Kerja	203
Tujuan Kompensasi Kerja.....	203
Komponen Kompensasi Kerja	204
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Kerja	205
Kesimpulan	205
Daftar Pustaka.....	206
Profil Penulis.....	208

BAB 1

KONSEP DASAR EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

A. Nur Asri Ainun, S.M., M.M.
Universitas Megarezky

Pengertian Ekonomi Sumber Daya Manusia

Ekonomi melibatkan pemenuhan berbagai kebutuhan manusia dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia. Namun, keinginan dan kebutuhan manusia tidak terbatas. Oleh karena itu, ilmu ekonomi berusaha menjelaskan bagaimana memenuhi kebutuhan masyarakat seefisien mungkin dengan keterbatasan sumber daya, baik itu dari alam maupun dari sumber daya manusia sendiri.

Ilmu Ekonomi adalah salah satu cabang dari ilmu sosial yang mempelajari pola perilaku manusia dalam memenuhi kebutuhan hidup yang tak terbatas dengan alat pemuas keinginan yang terbatas. Di sisi lain, sumber daya manusia adalah individu yang produktif dan berperan sebagai penggerak di suatu organisasi, baik di dalam institusi maupun perusahaan. Mereka dianggap sebagai aset dan perlu dilatih serta dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia diharapkan dapat mengatasi berbagai tugas, mengelola persediaan, memberikan dukungan, atau bahkan menciptakan inovasi baru.

Ekonomi Sumber Daya Manusia (ESDM) merupakan cabang ilmu ekonomi yang memfokuskan pada analisis peran dan kontribusi sumber daya manusia terhadap produksi dan pertumbuhan ekonomi suatu negara atau wilayah. ESDM menganggap manusia sebagai faktor produksi yang dapat dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan,

Daftar Pustaka

- Becker, G. S. (1964). "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education." National Bureau of Economic Research.
- Idris, H. A. (2016). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Deepublish.
- Nainggolan, H., Erdiansyah, R., Ratri, W. S., Gorda, A. N. E. S., Prastiwi, N. L. P. E. Y., Kadiman, S., ... & Ningsih, L. K. (2022). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Pradina Pustaka.
- Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2004). "Returns to Investment in Education: A Further Update." *Education Economics*, 12(2), 111-134.
- Schultz, T. W. (1961). "Investment in Human Capital." *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.

PROFIL PENULIS



A.Nur Asri Ainun, S.M., M.M.

Penulis bernama lengkap A.Nur Asri Ainun, S.M., M.M. Lahir di Makassar, 02 Juni 1998. Ia adalah anak kedua dari tiga bersaudara. Salah satu kesyukuran terbesarnya adalah Ia tumbuh di keluarga yang selalu *mensupport* apapun yang dilakukannya. Penulis berasal dari daerah kebanggannya yaitu Jeneponto, Sulawesi Selatan. Penulis adalah alumni dari Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar untuk jenjang S1 nya dan menyelesaikan Program Magisternya di Universitas Hasanuddin. Saat ini bekerja sebagai dosen di Universitas Megarezky Makassar. Selain bekerja sebagai dosen, penulis juga adalah seorang *womenpreneur*. Saat ini penulis sedang menempuh pendidikan S3 di Pascasarjana Universitas Hasanuddin Pada program studi ilmu manajemen. Melalui buku ini, berharap semoga setiap pembaca dapat menambah manfaatnya.

Email Penulis: andinurasriainun11@gmail.com

BAB 2

PENYEDIAAN TENAGA KERJA

Dr. Ir. Mochamad Heru Riza Chakim, M.M.
Universitas Raharja

Pendahuluan

Penyediaan tenaga kerja adalah proses perekrutan, seleksi, pelatihan, dan penempatan individu-individu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau industri tertentu. Proses ini mencakup langkah-langkah untuk mendapatkan karyawan baru, mengembangkan keterampilan yang diperlukan, dan mengelola sumber daya manusia agar sesuai dengan tujuan organisasi. (Joshi, 2020)

Perencanaan Tenaga Kerja (*Workforce Planning*)

Perencanaan tenaga kerja (*Workforce Planning*) adalah proses strategis yang memungkinkan organisasi untuk memahami dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja mereka sekarang dan di masa depan. Tujuannya adalah memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah, jenis, dan keterampilan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan operasional, visi jangka panjang, dan tujuan strategis. (Sutton et al., 2023)

Berikut adalah tahapan dan komponen utama dari perencanaan tenaga kerja:

1. Mengidentifikasi Tujuan dan Strategi Organisasi:

Memahami tujuan jangka panjang dan strategi organisasi sehingga perencanaan tenaga kerja dapat terintegrasi dengan baik dalam konteks keseluruhan strategi bisnis. (Drory, 2017; Faraj & Leonardi, 2022)

5. Job Posting di Situs Perusahaan

- a. Memasang informasi lowongan kerja di situs web resmi perusahaan.
- b. Membuat halaman khusus "Karir" di situs web perusahaan untuk menarik pelamar.

6. Referensi Karyawan (*Employee Referrals*)

- a. Mendorong karyawan untuk merekomendasikan calon karyawan yang sesuai untuk posisi yang tersedia.
- b. Memberikan insentif atau hadiah kepada karyawan yang mereferensikan karyawan baru yang berhasil direkrut.

7. Aplikasi Mobile dan Teknologi Terkini

Menggunakan aplikasi mobile dan platform teknologi terkini untuk memfasilitasi pencarian dan pendaftaran pekerjaan.

8. Agensi Pemerintah dan Layanan Ketenagakerjaan

Menggunakan layanan penyedia tenaga kerja yang disediakan oleh pemerintah atau badan-badan ketenagakerjaan untuk mencari kandidat potensial.

9. Sumber Daya Manusia (SDM) Internal

Tim SDM yang bekerja secara aktif untuk mencari calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
Membangun database bakat internal dan eksternal.

Penting untuk memilih sumber penyedia tenaga kerja yang sesuai dengan profil pekerjaan dan kebutuhan organisasi. Kombinasi strategis dari beberapa sumber dapat membantu organisasi menarik dan merekrut tenaga kerja yang berkualitas.

Daftar Pustaka

- Demsetz, R. S. (2011). Human Resource Needs in the Evolving Financial Sector. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.998834>
- Dotsenko, N. (2019). Methodological provision of human resources management in a multi-project environment. *Technology Audit and Production Reserves*. <https://doi.org/10.15587/2312-8372.2019.160382>
- Drory, A. (2017). A framework for strategic organization development. *Organization Development Journal*.
- Faraj, S., & Leonardi, P. M. (2022). Strategic organization in the digital age: Rethinking the concept of technology. *Strategic Organization*. <https://doi.org/10.1177/14761270221130253>
- Gap Analysis in Human Resources Allocation. (2019). *Journal of Resources Development and Management*. <https://doi.org/10.7176/jrdm/56-04>
- Gatewood, R. D., Feild, H. S., & Barrick, M. R. (2016). Human resource selection. *Human Resource Selection*.
- Gill, N. S. (2021). Recruitment and Selection Procedures in Human Resource Management. *International Journal of Computer Science and Mobile Computing*. <https://doi.org/10.47760/ijcsmc.2021.v10i02.006>
- Gita, L., Danial, M. D. R., & Norisanti Nor. (2022). Human Resources Development and Work Placement on Employee Job Satisfaction (Empirical Study At Pt Marga Maju Mapan Bekasi Project Division). *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting No 1*.
- Guest, D. E. (1997). Human resource management and performance: A review and research agenda. *International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/095851997341630>

- Gulzar Ahmad. (2020). Human Resource Training and Development Awareness and Practices in Small, Medium and Large Organizations. *Academic Journal of Social Sciences (AJSS)*. <https://doi.org/10.54692/ajss.2020.04011024>
- Jarvis, R., & Rigby, M. (2012). The provision of human resources and employment advice to small and medium-sized enterprises: The role of small and medium-sized practices of accountants. *International Small Business Journal*. <https://doi.org/10.1177/0266242612445403>
- Joshi, V. C. (2020). Human Resource Management. In *Digital Finance, Bits and Bytes*. https://doi.org/10.1007/978-981-15-3431-7_10
- Ma, D. (2021). The Monitoring Method of Enterprise Human Resource Efficiency under the Smart City Management Mode. *Advances in Multimedia*. <https://doi.org/10.1155/2021/9370027>
- MUSCALU, E. (2015). Sources of Human Resources Recruitment Organization. *Revista Academiei Fortelor Terestre*.
- Nugroho, S. H., Bandonu, A., & Suharyo, O. S. (2021). Human resources development assessment planning program and bureaucratic reform management on the performance of government organization. *Management Science Letters*. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.10.020>
- Priyadharshini, S. K., Kamalanabhan, T. J., & Madhumathi, R. (2015). Human resource management and firm performance. *International Journal of Business Innovation and Research*. <https://doi.org/10.1504/IJBIR.2015.067917>
- Susanto, Y., & Anjana, C. (2022). Human Resources Analysis of Education, Training and Job Placement in Improving Employee Performance. *Ilomata International Journal of Management*. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v3i1.401>
- Sutton, C., Prowse, J., McVey, L., Elshehaly, M., Neagu, D., Montague, J., Alvarado, N., Tissiman, C., O'Connell, K., Eyers, E., Faisal, M., & Randell, R. (2023). Strategic workforce planning in health and

social care – an international perspective: A scoping review. In *Health Policy*. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2023.104827>

Tilahun, B., Endehabtu, B. F., Gashu, K. D., Mekonnen, Z. A., Animut, N., Belay, H., Denboba, W., Alemu, H., Mohammed, M., & Abate, B. (2022). Current and Future Needs for Human Resources for Ethiopia's National Health Information System: Survey and Forecasting Study. *JMIR Medical Education*. <https://doi.org/10.2196/28965>

Yang, Y., & Wang, Y. (2022). Enterprise Human Resources Recruitment Management Model in the Era of Mobile Internet. *Mobile Information Systems*. <https://doi.org/10.1155/2022/7607864>

PROFIL PENULIS



Dr. Ir. Mochamad Heru Riza Chakim, M.M.

Ketertarikan penulis terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia diawali dari pemberian pemahaman bahwa suatu organisasi yang dikelola oleh SDM yang mempunyai Pendidikan yang sesuai, mempunyai kompetensi, berwawasan yang visioner serta fleksibel dalam menghadapi perubahan

sangat mendukung kemajuan dan perkembangan Perusahaan secara berkelanjutan. Pada saat sekolah SD Negeri Sultan Agung Ponorogo lulus tahun 1973, orang tua menyekolahkan ke pondok mengaji setelah pulang sekolah, agar memahami tugas dan tanggung jawab dalam kehidupan. Tahun 1975 lulus dari SMP Negeri 1 Ponorogo dan tahun 1979 lulus dari SMA Negeri I Ponorogo. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi dan berhasil menyelesaikan studi S1 di prodi Teknik Kimia Institut Teknologi Bandung 1985. Kemudian melanjutkan pendidikan Magister Manajemen di prodi Magister Bisnis Administrasi Teknologi Institut Teknologi Bandung lulus tahun 1999, sesuai harapan saya di bidang manajemen serta pendidikan doktoral di prodi Bisnis Administrasi Universitas Padjadjaran lulus tahun 2021.

Penulis memiliki kepakaran dibidang strategi korporat dan bisnis, korporat. Pada tahun 2014 penulis diangkat menjadi Direktur Komersial PT SUCOFINDO (Persero) dibidang jasa yang sangat tergantung pada SDM yang kompeten. Saat ini penulis juga mengelola Yayasan Sosial Abdul Chakim yang bergerak di bidang Pendidikan dan sosial, serta menjadi Ketua Bidang Pendidikan di Yayasan Masjid As Sajadah, dosen di Universitas Raharja dan Universitas Padjadjaran. Penulis aktif melakukan penelitian dan juga diterbitkan pada jurnal nasional maupun internasional.

Email Penulis: heruriza11@gmail.com

BAB 3

PASAR TENAGA KERJA

Eranus Yoga Kundhani, S.E., M.Si.
Universitas Kristen Satya Wacana

Pendahuluan

Agar dapat memahami dengan baik mengenai pasar tenaga kerja, maka ada baiknya jika dimulai dengan konsep permintaan tenaga kerja dan konsep penawaran tenaga kerja.

Permintaan Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja tidak dapat dibandingkan dengan pasar pada umumnya. Hal ini disebabkan, permintaan tenaga kerja sebagai salah satu komponen dalam pasar tenaga kerja adalah permintaan derivatif. Tidak sedikit jasa dari tenaga kerja bukanlah produk akhir yang siap dikonsumsi oleh konsumen, melainkan berupa masukan yang digunakan untuk memproduksi produk lainnya. Agar dapat mendalami permintaan tenaga kerja dengan baik, maka perhatian utamanya adalah pada perusahaan yang menggunakan tenaga kerja dalam menghasilkan produk untuk dijual. Melalui kajian tentang relasi antara proses menghasilkan suatu produk dan permintaan tenaga kerja yang digunakan untuk memproduksi produk tersebut, maka akan didapatkan gambaran bagaimana upah ekuilibrium ditentukan (Mankiw, 2021).

Permintaan tenaga kerja merupakan hubungan antara kuantitas permintaan tenaga kerja dengan tingkat upah riil. Kuantitas tenaga kerja yang diminta adalah banyaknya jam kerja yang dipekerjakan oleh seluruh perusahaan dalam perekonomian selama periode

Daftar Pustaka

- Mankiw, N. G. (2021). *Principles of Economics*. 9th Edition. Cengage Learning.
- Mankiw, N. G. (2019). *Macroeconomics*. 10th Edition. New York, NY: Worth Publishers/ Macmillan Learning.
- McConnell, C. R., Brue, S. L., & Flynn, S. M. (2009). *Economics: Principles, Problems, and Policies*. 18th Edition. McGraw-Hill/ Irwin.
- McConnell, C. R., Brue, S. L., & Flynn, S. M. (2021). *Macroeconomics*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Nanga, M. (2005). *Makroekonomi: Teori, Masalah, & Kebijakan*. Raja Grafindo Persada.
- Parkin, M. (2019). *Macroeconomics*. 13th Edition. Pearson.
- Samuelson, P. A. dan Nordhaus, W. D. (2010). *Economics*. 19th Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Sukirno, S. (2019). *Makroekonomi: Teori Pengantar*. Depok. Rajawali Pers.

PROFIL PENULIS



Eranus Yoga Kundhani, S.E., M.Si.

Penulis menyelesaikan studi S1 pada Program Studi Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Satya Wacana pada tahun 1999. Selanjutnya penulis direkrut menjadi dosen tetap pada Program Studi Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Satya Wacana. Ketertarikan pada Ekonomi Pembangunan, mendorong penulis melanjutkan studi S2 pada Program Studi Magister Studi Pembangunan, Fakultas Interdisiplin, Universitas Kristen Satya Wacana, di tahun 2015. Pada tahun 2021, penulis melanjutkan studi S3 pada Program Studi Doktor Studi Pembangunan, Fakultas Interdisiplin, Universitas Kristen Satya Wacana.

Penulis memiliki kepakaran di bidang Ekonomi Makro, Ekonomi Pembangunan, dan Ekonomi Publik dan Kebijakan Fiskal. Sebagai dosen profesional, penulis tidak hanya melakukan pendidikan dan pengajaran, pengabdian kepada masyarakat, namun juga aktif melakukan penelitian dan publikasi dalam bidang yang ditekuni. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi, pemerintah kabupaten/ kota maupun provinsi, lembaga donor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, serta Kemenristek Dikti. Penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Email Penulis: eranus.kundhani@uksw.edu

BAB 4

MOBILITAS DAN MIGRASI PENDUDUK

Nurlaila Hanum, S.E., M.Si.
Universitas Samudra

Pendahuluan

Permasalahan kependudukan di Indonesia sering mendapat sorotan yang serius dari pemerintah karena selalu terjadi penambahan jumlah penduduk. Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa terjadi peningkatan jumlah penduduk di Indonesia selama sepuluh tahun terakhir yang terhitung pada tahun 2010 sebanyak 237,264 juta jiwa menjadi 270,200 juta jiwa pada tahun 2020.

Penambahan jumlah penduduk menimbulkan permasalahan seperti kepadatan penduduk, persoalan ketenagakerjaan, dan peluang kerja. Hal tersebut ditandai dengan bertambahnya kompetisi untuk memperoleh pekerjaan, layanan pendidikan, layanan kesehatan, dan layanan publik lainnya. Terlebih lagi, semakin sulit bagi penduduk di pedesaan karena ada berbagai keterbatasan jika dibandingkan dengan akses yang didapatkan penduduk di perkotaan.

Tingkat pendidikan di pedesaan relatif rendah. Sebagian besar penduduknya bekerja di bidang pertanian dengan tingkat gaji yang rendah. Adanya perbedaan tingkat gaji tersebut mendorong penduduk desa untuk bermigrasi ke kota demi memenuhi berbagai kebutuhannya dan memperoleh kehidupan yang lebih baik daripada di desa.

Mobilitas penduduk atau migrasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pertumbuhan penduduk di suatu wilayah selain

Meningkatnya arus penduduk ke perkotaan menimbulkan berbagai dampak, termasuk meningkatkan kedudukan sosial ekonomi keluarga dalam jangka panjang. Tidak hanya berpotensi meningkatkan kesejahteraan keluarga, tetapi lebih dari itu juga berpotensi mengurangi kesenjangan kesejahteraan antara kota dan desa. Sementara itu, dampak negatif yang ditimbulkan adalah terbatasnya kesempatan kerja yang ada sehingga meningkatkan tingginya angka pengangguran di perkotaan. Tumbuhnya sektor informal perkotaan memaksa mereka untuk berusaha hidup hemat dan memilih tinggal di daerah kumuh. Permukiman kumuh di perkotaan menyebabkan pencemaran lingkungan sehingga mempengaruhi tingkat kesehatan yang rendah di perkotaan.

Daftar Pustaka

- Afdhal et. all. (2023). *Ekonomi sumber daya manusia*. Padang, Indonesia: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Statistik migrasi Indonesia hasil long form sensus penduduk 2020. <https://www.bps.go.id/publication/2023/07/20/97c956dd7ff3ece924911115/statistik-migrasi-indonesia-hasil-long-form-sensus-penduduk-2020.html>
- Junaidi & Hardiani. (2009). *Dasar-dasar teori ekonomi kependudukan*. Jakarta, Indonesia: Hamada Prima.
- Lee, E. S. (1992). *Teori migrasi*. Yogyakarta, Indonesia: Pusat Penelitian Kependudukan UGM.
- Mantra, I. B. (2010). *Demografi umum*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar.
- Rahman, A. (2023). *Ekonomi demografi dan kependudukan*. Yogyakarta, Indonesia: PT. Nas Media Indonesia.

Ravenstein, E. G. (1889). The laws of migration. *Journal of the Royal Statistical Society*, 52(2), 241-305.

Wirosuhardjo, K. (1981). *Dasar-dasar demografi*. Jakarta, Indonesia: Fakultas Ekonomi UI.

PROFIL PENULIS



Nurlaila Hanum, S.E., M.Si.

Penulis tertarik terhadap ilmu ekonomi dan juga ekonomi kependudukan dimulai pada tahun 1981 silam. Hal tersebut membuat penulis memilih untuk masuk ke Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala dengan memilih Jurusan Ekonomi Pembangunan dan meraih gelar S.E. Penulis kemudian melanjutkan studi S2 pada program studi Magister Ekonomi Pembangunan

Universitas Sumatera Utara pada tahun 2004 dan meraih gelar M.Si. dengan predikat cumlaude.

Penulis aktif mengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Samudra, Langsa, Aceh, sejak status kampus masih swasta mulai tahun 1988 hingga sekarang status kampus sudah menjadi perguruan tinggi negeri. Penulis mengampu mata kuliah teori ekonomi mikro, ekonomi makro dan ekonomi kependudukan pada program studi ekonomi pembangunan dan manajemen. Penulis pernah menjabat sebagai sekretaris Satuan Pengawas Internal (SPI) Universitas dan Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan. Penulis juga aktif melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat sebagai kontribusi dalam menjalankan tri dharma perguruan tinggi. Selain itu penulis juga mulai tertarik untuk menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi dan bermanfaat bagi kemajuan pengetahuan terutama di bidang ekonomi.

Email Penulis: nurlailahanum123@gmail.com

BAB 5

PENDUDUK DAN PEMBANGUNAN EKONOMI

Vicy Andriany, M.Ec.Dev.

Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar

Pendahuluan

Kependudukan dan pembangunan ekonomi akan selalu berkaitan, terutama di Negara Sedang Berkembang seperti Indonesia. Ledakan penduduk di Indonesia sudah dimulai dari zaman penjajahan Belanda, terutama di Pulau Jawa. Pada tahun 1961 jumlah penduduk di Indonesia sebesar 97.1 juta jiwa sementara sekarang di tahun 2023 jumlah penduduk mencapai 278.692 ribu jiwa.

Tingginya angka kepadatan penduduk dapat mendorong penggunaan teknologi baru, sumber daya alam dikelola secara lebih efisien, meningkatnya tabungan masyarakat sehingga akhirnya pertumbuhan ekonomi dapat bergerak ke arah positif (Widarjono, 1999).

Pertumbuhan penduduk yang terlalu cepat dan tidak terkendali akan menjadi penghambat terhadap upaya-upaya yang dilakukan untuk membangun perekonomian suatu negara. Penduduk yang banyak akan seiring dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia sementara kemampuan negara untuk menyediakan lapangan kerja sangat terbatas (Arsyad, 2010).

Penduduk dapat berperan sebagai penghambat maupun pendorong perekonomian. Hal ini tergantung kepada aspek penduduk, seperti distribusi penduduk, jumlah penduduk dan kualitas penduduk, Penduduk sebagai pendorong pembangunan di antaranya

berdampak pada kenaikan pendapatan riil per kapita penduduk negara dalam jangka Panjang serta adanya sistem kelembagaan yang lebih baik (Arsyad, 2010).

Pembangunan Berwawasan Kependudukan

Strategi pembangunan berwawasan kependudukan masih kurang diimplementasikan pada NSB. Hal ini disebabkan masih pemerintah masih berorientasi pada laju pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi dipandang sebagai satu-satunya ukuran keberhasilan pembangunan bagi negara-negara berkembang.

Pembangunan berwawasan kependudukan bermakna (Hardiani, 2009) :

1. Pembangunan berwawasan kependudukan adalah mengkorelasikan potensi dan kondisi penduduk. Penduduk menjadi titik sentral karena menjadi subjek dan objek dalam pembangunan. Pembangunan berarti dari penduduk dan untuk penduduk.
2. Pembangunan berwawasan kependudukan adalah pembangunan sumberdaya manusia yang berarti peningkatan kualitas sumber daya manusia lebih penting daripada pembangunan infrastruktur (Tjiptoherijanto, 2005)

Daftar Pustaka

- Ananta. (1990). *Mutu Modal Manusia: Suatu Pemikiran Mengenai Kualitas Penduduk*. Lembaga Demografi FEUI.
- Annur, C. M. (n.d.). Membandingkan Pertumbuhan Ekonomi Negara ASEAN pada 2022, Siapa Tertinggi? *Katadata Media Network*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/03/27/membandingkan-pertumbuhan-ekonomi-negara-asean-pada-2022-siapa-tertinggi>
- Annur, C. M. (2023, July 28). 10 Negara dengan Jumlah Penduduk Terbanyak di Dunia Pertengahan 2023. *Katadata Media Network*. <https://databoks.katadata.co.id/>
- Arsyad, L. (2010). *Ekonomi Pembangunan*. UPP STIM YPKN.
- Hardiani, J. (2009). *Dasar-Dasar Teori Ekonomi Kependudukan*. Hamada Prima.
- Kusnandar, V. B. (2023, May 7). *Piramida Penduduk Indonesia 2022, Usia Produktif Mendominasi*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/07/05/piramida-penduduk-indonesia-2022-usia-produktif-mendominasi>
- Mu'awwanah, U., & Illah, G. R. R. (n.d.). *PROBLEMATIKA KEPENDUDUKAN INDONESIA*.
- Sanusi, P. D. (2003). *Masalah Kependudukan di Negara Indonesia*.
- Sari, A. P., Rahmadini, G., Carlina, H., Ramadan, I., & Pradani, Z. E. (n.d.). ANALISIS MASALAH KEPENDUDUKAN DI INDONESIA. *Journal of Economic Education*.
- Tjiptoherijanto. (2005). "Krisis Ekonomi dan Pembangunan Kependudukan". Dalam Soesastro H dkk (eds) *Pemikiran dan Permasalahan Ekonomi Indonesia dalam Setengah Abad Terakhir: Krisis dan Pemulihan Ekonomi*. Kanisius.
- Widarjono, A. (1999). Penduduk dan Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia: Analisis Kausalitas. *JEP*.

PROFIL PENULIS



Vicy Andriany, M.Ec.Dev.

Lahir di Padang, 29 September 1987. Penulis menempuh Studi S1 di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dan melanjutkan Studi S2 Ekonomi Pembangunan di Universitas Gajah Mada. Saat ini penulis berprofesi sebagai Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Mahmud Yunus Batusangkar. Bergabung dengan dunia akademisi pada tahun 2019, penulis sudah pernah menulis buku Ekonomi Pertanian yang diterbitkan pada tahun 2020 dan berkolaborasi dengan penulis lainnya di buku Revitalisasi Pembangunan. Sebelum bergabung dengan dunia akademisi, penulis berprofesi sebagai penilai asset bersertifikat dengan ijin penilai MAPPI No 10-T-02524 dan bergabung dengan Kantor Jasa Penilai Publik.

Email Penulis: vicyandriany@uinmybatusangkar.ac.id

BAB 6

ELASTISITAS TENAGA KERJA

Kiki Sarianti, S.M., M.M.
Universitas Adzkia

Pengertian Elastisitas Tenaga Kerja

Elastisitas tenaga kerja adalah konsep yang digunakan dalam ilmu ekonomi untuk mengukur sejauh mana jumlah tenaga kerja yang ditawarkan (atau diminta) berubah sebagai respons terhadap perubahan faktor-faktor tertentu, misalnya perubahan upah atau kondisi pasar tenaga kerja. Konsep elastisitas ini mirip dengan konsep elastisitas harga dalam ilmu ekonomi.

Elastisitas tenaga kerja mengacu pada sejauh mana jumlah tenaga kerja dalam suatu perekonomian atau industri berubah sebagai respons terhadap perubahan faktor-faktor tertentu atau besarnya proporsi tenaga kerja tambahan tertentu. dalam tingkat upah, kondisi pasar tenaga kerja atau perubahan penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Elastisitas tenaga kerja dapat bersifat elastis (elastisitas positif) atau inelastis (elastisitas negatif) atau seimbang (nol) tergantung respon tenaga kerja terhadap perubahan faktor tertentu.

1. Elastis (Positif)

Elastisitas tenaga kerja yang positif mengindikasikan bahwa perubahan dalam faktor-faktor seperti tingkat upah akan menghasilkan perubahan proporsional dalam jumlah tenaga kerja yang tersedia. Saat upah meningkat, terdapat kecenderungan signifikan dalam peningkatan jumlah tenaga kerja yang siap bekerja, karena masyarakat lebih mungkin untuk bekerja saat upah tinggi. Namun, seiring dengan kenaikan upah yang

tenaga kerja kurang dari satu dalam nilai absolut, ini menunjukkan bahwa ada sedikit respons dalam jumlah jam kerja terhadap perubahan tingkat upah, yang disebut inelastis. Sebaliknya, jika elastisitas penawaran tenaga kerja lebih besar dari satu dalam nilai absolut, ini mengindikasikan bahwa jam kerja sangat dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah, yang disebut sebagai elastis.

Daftar Pustaka

- Borjas, & George, J. (2005). *Labor Economics*. Irwin McGraw Hill.
- Ehrenberg, Ronald, G., & Robert, S. S. (2003). *Modern Labour markets, Theory and Public Policy* (Sixth Edit). Scott Foreman and Company.
- Kuroda, Sachiko, & Yamamoto, I. (2007). Estimating Frisch Labor Supply Elasticity in Japan. *Institute For Monetary and Economic Studies. Bank Of Japan*.
- McConnell, & Campbell, R. (2007). *Contemporary Labor Economics* (Eight). Mc. Graw-Hill Companies.
- Palgrave. (2009). *Income Taxation and the Trade-off Between Efficiency and Equity*. <http://www.palgrave.com>
- Simanjuntak, P. j. (1998). *Pengantar Ekonomi Sumber daya Manusia*. FE UI.

PROFIL PENULIS



Kiki Sarianti, S.M., M.M.

Ketertarikan penulis terhadap manajemen keuangan dan manajemen sumber daya manusia dimulai pada tahun 2015 silam. Hal tersebut membuat penulis memilih untuk masuk pendidikan ke Perguruan Tinggi dan berhasil menyelesaikan studi S1 di jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dua tahun kemudian, penulis menyelesaikan studi S2 di jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Program Pasca Sarjana Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

Mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti di bidang kepakarannya tersebut Selain peneliti, penulis juga aktif menulis buku seperti: pengantar Bisnis dan Manajemen Keuangan Perusahaan dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini.

Email Penulis: kikisarianti29@gmail.com

BAB 7

INVESTASI MODAL MANUSIA

Rasyid Tarmizi, S.E., M.M.
Universitas Raharja

Investasi

Investasi fisik mengacu pada setiap pengeluaran yang dapat menciptakan modal baru (Mankiw, 2007) atau menambah stok barang modal. Sebaliknya, berinvestasi pada sumber daya manusia dapat berupa pembelajaran nilai-nilai dan pengalaman dalam dunia kerja, seperti peningkatan produktivitas atau pendapatan. Menurut Dornbusch, Fisher, dan Startz, Sitompul (2007), investasi adalah permintaan terhadap barang dan jasa untuk menciptakan atau meningkatkan kapasitas produksi atau pendapatan di masa depan. Tujuan utama investasi adalah untuk mengganti sebagian modal yang rusak (depresiasi) dan menambah persediaan modal yang ada. Alasan di balik investasi didasarkan pada ekspektasi keuntungan di masa depan.

Investasi dapat dilakukan oleh pemerintah atau swasta. Investasi pemerintah adalah investasi yang dilakukan oleh pemerintah (baik pusat maupun daerah) yang berkaitan dengan penyediaan barang publik untuk melayani masyarakat lokal dan menciptakan kesejahteraan, serta tidak dimaksudkan untuk mencari keuntungan. Investasi swasta adalah penanaman modal yang dilakukan oleh pihak swasta yang prioritas utamanya adalah menghasilkan keuntungan dari modal yang ditempatkan.

Menurut BKPM dalam Sitompul (2007), penanaman modal dipengaruhi oleh dua lingkungan strategis yaitu lingkungan eksternal yang semakin menantang dan masih lemahnya daya tarik domestik.

Daftar Pustaka

- Abdullah, H. (2014). Realokasi Kebijakan Fiskal: Implikasi Peningkatan Human Capital dan Pembangunan Infrastruktur Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kesejahteraan Masyarakat. *Urnal Bina Praja*, 6(2), 117–128.
- Alhumami, A. 2002. Pendidikan Tinggi dan Pembangunan Ekonomi.
- Ali, H., & Hayati, E. (2016). Efektifitas Bantuan Finansial dari Pemerintah Aceh untuk Perguruan Tinggi Swasta terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan di Kabupaten Aceh Singkil. *Serambi Academika*, 4(2), 57–66.
- Arfida BR. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Aristo, T. J. V. (2019). *Analisis Permasalahan Pemerataan Pendidikan di Kabupaten Sintang. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), 25–34.
- Becker, G.S. (1992). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. The University of Chicago Press.
- Bhattacharya, M., Doty, H., & Garavan, T. (2014). *The Organizational Context and Performance Implications of Human Capital Investment Vability. Human Resource Deve.*
- Chicago. Cohn, E. (1979). *The Economics of Education*. Ballinger Publishing Company. Cambridge Massachusetts.
- Damanhuri, D.S. (2006). *Sumber Daya Manusia Indonesia dalam Persaingan Global*.
- Danim, S., (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- De Cenzo and Robbins, S. (1999). *Human Resource Management*.
<http://www.duniaesai.com/ekonomi/eko61.htm>.
- [http://www.keepmedia.com/pubs/The Cato journal/ 2005/03/22/1327740? &pbl=17](http://www.keepmedia.com/pubs/The_Cato_journal/2005/03/22/1327740?&pbl=17).
- <http://www.kompas.com/kompascetak/0408/06/Didaktika/1190797.htm>.

- lik Nurul paik. tt. Pendidikan Sebagai Investasi. [http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0404/05/teropong/lainnya 05. Htm.](http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0404/05/teropong/lainnya_05_.htm)
- John Wiley & Sons Inc. New York. Fattah, N. (2004). *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*. PT Remaja Rosda karya. Bandung.
- Kumar, Chandra Shekhar. (2006). *Human Capital ang Growth Empirics. The Journal of Developing Areas*, Vol.40 (No.1): 153-179.
- Makmun dan Yasin, Akhmad. (2003). *Pengaruh Investasi Dan Tenaga Kerja Terhadap PDB Sektor Pertanian. Kajian Ekonomi dan Keuangan*, Vol. 7, (No. 3): 57-83.
- Mankiw, N.Gregory. (2007). *Makroekonomi*, (Edisi 6). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Merrifield, J. and Salisbury, D.. (2005). *The Competitive Education Industry Concept and Why it Deserves More Scrutiny*.
- Mulyadi S. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sitepu, Rasidin Karo Karo, Sinaga, Bonar M, Oktaviani, Rina, & Tambunan, Mangara. 2009. Dampak investasi sumber daya manusia terhadap distribusi pendapatan dan kemiskinan di indonesia. *Forum pascasarjana Institut Pertanian Bogor*, Vol.32, (No. 2): 117-128.
- Sitompul, Novita Linda. (2007). *Analisis Pengaruh Investasi dan tenaga Kerja Terhadap PDRB Sumatera Utara*. Tesis tidak diterbitkan. Medan: Universitas Sumatera Utara.

PROFIL PENULIS



Rasyid Tarmizi, S.E., M.M.

Buku ini adalah buku ketujuh yang saya tulis bersama dengan TIM penulis buku Ekonomi Sada Pustaka, sedangkan buku pertama saya adalah Buku Manajemen Ritel yang diterbitkan oleh Yayasan Nirwana Nusantara pada Tahun 2021. Rasyid Tarmizi, S.E., M.M. Lulus S1 Fakultas Ekonomi (FEB) Universitas Muhammadiyah Jakarta 1996 dan menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen S2 di Fakultas Ekonomi (FEB)

Universitas Tarumanegara Jakarta 2002, saat ini sedang tahap menyelesaikan pendidikan Program Doktor S3 pada Fakultas Ekonomi (FEB) Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah (UIN) Jakarta.

Dosen Tetap di FEB Universitas Raharja Tangerang sejak April 2006 hingga sekarang, mengampu Mata Kuliah Perpajakan, Pemeriksaan Akuntansi dan Manajemen Ritel. Aktif menulis di beberapa Jurnal Nasional dan Internasional dan juga menjadi Narasumber Pembicara di seminar-seminar, Lembaga Pendidikan serta Perguruan Tinggi tentang Perpajakan dan Perbankan Syariah.

Menjadi Direktur Keuangan di PT. Salju Rubber Industri tahun 2000 sd 2006 dan Saat ini masih menjadi Auditor di beberapa perusahaan dan Konsultan Pajak, Direktur Operasional di PT. Harapan Permai Indonesia sejak 2015 hingga sekarang serta sebagai Advisor di PT. Sahid Putra Harapan perusahaan Properti dari 2016 hingga sekarang.

Email penulis: rasyid@raharja.info.

BAB 8

GENDER DI PASAR KERJA

R. Achmad Rachmat S., S.E., Ak., M.M.
Universitas Raharja

Pendahuluan

Berbicara gender tidak terlepas dari kesamaan hak atau pemerataan hak antara pria dan wanita. Tingkat persaingan dan kompetisi yang sangat tinggi dalam dunia kerja, menuntut setiap individu untuk memiliki *skill* baik *soft skill* maupun *hard skill* untuk tetap bertahan dalam dunia pekerjaan serta memberikan kontribusi positif bagi diri sendiri, keluarga dan masyarakat umum.

Pria dan wanita logikanya memiliki peran yang sama dalam dunia pekerjaa. *Equal treatment* dalam memperoleh *benefit* kerja maupun *equal opportunity* untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

Pertanyaan-pertanyaan seperti apakah terdapat kesenjangan gender dalam dunia kerja? Apakah wanita sulit menduduki posisi yang lebih tinggi dibandingkan pria? Atau dengan kata lain apakah terdapat ketimpangan gender dalam dunia kerja. Hal seperti ini dapat kita ketahui bersama dengan melihat beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan khususnya di Indonesia.

Dalam Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan telah diatur mekanisme pengupahan bagai warga negara Indonesia. Dalam pasal 2 ayat 1 disebutkan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam hal ini, siapa yang dimaksud dengan pekerja atau buruh itu sendiri. Dalam pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau

Daftar Pustaka

- BPS (2021) *Analisa Isu Terkini 2021*, Badan Pusat Statistik, Jakarta
- Hadiyanto, F (2020) *Analisa Hubungan antara Demografi dengan IPM di Jawa Barat. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Barat*. <https://jabar.bkkbn.go.id/?p=1254>. Diakses pada 8 Oktober 2023.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia
- OECD (2011) *Women's economic empowerment, Issues Paper, DAC Network on Gender Equality*
- OECD (2012) *Women's economic empowerment. Promoting pro-poor growth: the role of empowerment* .
- Omair, Maha, dkk (2019). *The Saudi women participation in development index. Journal of King Saud University. Science 32: 1233-1245*.
- Ongaro, Fausta & Salvini, Silvana (2016) *Demographic Pressure and Development in Gender Perspective : A focus on sub-Saharan Africa. African Population Studies, 30(2) : 2805-2820*
- Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan
- Undang-undang Republik Indonesia no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

PROFIL PENULIS



R. Achmad Rachmat S., S.E., Ak., M.M.

Menyelesaikan studi akuntansi tahun 2000 di STIE Bandung (Universitas Widyatama), penulis melanjutkan studi S2 untuk program studi Magister Manajemen konsentrasi Manajemen Keuangan di Universitas Padjadjaran dan selesai pada tahun 2004. Keinginan untuk terus menerus mengasah diri membuat penulis juga melanjutkan pendidikan profesi Akuntansi (PPAk) di Universitas Indonesia dan selesai pada tahun 2006.

Dengan prinsip memberikan manfaat bagi masyarakat, tidak menyurutkan minat penulis untuk senantiasa mengasah diri sehingga merasa perlu untuk berperan aktif dalam penulisan buku dengan memberikan kontribusi nyata untuk meningkatkan minat baca di bidang ekonomi bagi masyarakat umum.

Email Penulis: achmad.rachmat@raharja.info

BAB 9

KESEIMBANGAN PASAR TENAGA KERJA

Hari Wahyuni, S.E., M.M.
Universitas Merdeka Pasuruan

Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja adalah kesepakatan yang terjadi antara pekerja (penjual) dengan perusahaan (pembeli) dimana menempatkan pekerja sesuai pekerjaan serta menyelaraskan keputusan pekerjaan, dimana untuk mengatur kesepakatan yang terjadi di beberapa pasar tenaga kerja terdapat perwakilan serikat pekerja yang menegakkan aturan formal Ehrenberg & Robert S., (2018) seperti pasar pada umumnya, pasar tenaga kerja adalah negosiasi penjual dengan pembeli jasa pekerja serta penawaran pekerja. Hal menarik dari pasar ini yaitu kalau pada pasar produk perusahaan bertindak sebagai penjual (supplier) sedangkan rumah tangga bertindak sebagai pembeli (demander), sedangkan pada pasar tenaga perusahaan memiliki peran sebagai pembeli tapi rumah tangga memiliki peran sebagai penjual.

1. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga Kerja terdiri dari beberapa jenis yaitu :

a. Pasar Tenaga Kerja Utama

Pekerja yang bekerja di sektor pasar tenaga kerja utama mendapatkan hak-hak prioritas seperti gaji yang lebih tinggi, kesempatan karir yang baik, pekerjaan yang aman dan terkendali, mendapatkan perlindungan hukum dan keadilan.

b. Pasar Tenaga Kerja Sekunder

Daftar Pustaka

- Bellante, Don dan Jackson, Mark. 1990. "Ekonomi Ketenagakerjaan", Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Ehrenberg & Robert S. (2018) *Modern Labor Economics Theory And Public Policy, Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. Available at: <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>.
- Simanjuntak, S.S. (2022) *Makalah Pengantar Ekonomi: Keseimbangan Pasar Dan Pengangguran, Academia.Edu*. Available at: https://www.academia.edu/download/40564971/697862977_MAKALAH_PENGANTAR_EKONOMI.pdf.
- Santoso, R.P. (2012), *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Simanjuntak, S.S. (2022) *Makalah Pengantar Ekonomi: Keseimbangan Pasar Dan Pengangguran, Academia.Edu*. Available at: https://www.academia.edu/download/40564971/697862977_MAKALAH_PENGANTAR_EKONOMI.pdf.

PROFIL PENULIS



Hari Wahyuni, S.E., M.M.

Penulis sangat tertarik dengan dunia bisnis dan sangat berminat untuk menjadi entrepreneur hal inilah yang memotivasi dan penulis sangat berminat untuk melanjutkan pendidikan jenjang Strata satu (S1) di bidang Ekonomi. Penulis menyelesaikan Pendidikan Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Merdeka Pasuruan pada tahun 2016. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan studi Strata dua (S2) di prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Program Pascasarjana Universitas Merdeka Malang dan berhasil lulus pada tahun 2018.

Penulis memiliki kepakaran di bidang Manajemen. penulis juga ingin mengembangkan bisnis dan untuk meningkatkan karir sebagai dosen profesional, penulis juga aktif sebagai peneliti di bidang kepakarannya tersebut. Penulis menghasilkan beberapa penelitian yang telah dilakukan dan didanai oleh internal perguruan tinggi dan terpublikasi dalam bentuk jurnal terakreditasi Nasional dan penulis juga telah memiliki beberapa hak kekayaan intelektual Selain penelitian dan haki, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan karya – karya yang telah dihasilkan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat penulis banggakan dan tercinta ini.

Email Penulis: yuniprasetya55@gmail.com

BAB 10

PERBEDAAN UPAH DAN PENGUNAAN TENAGA KERJA

Nolchi Yudian Languyu, S.Pd., M.Pd.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Miftahul Huda Subang

Pendahuluan

Setiap manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya masing-masing. Ada yang berprofesi sebagai seorang level manajer, staff hingga karyawan biasa. Ada yang bekerja sebagai seorang buruh, teknisi hingga penjaga keamanan. Selain itu, sebagian lainnya menciptakan suatu usaha sendiri atau berwirausaha dan merekrut orang lain untuk bekerja di tempat usahanya.

Upaya ini menjadi tugas seorang manusia dalam mencari penghasilan yang bermanfaat bagi diri dan keluarganya. Penghasilan ini merupakan upah yang diberikan orang lain yang menempati jabatan tertentu sebagai bentuk ucapan terima kasih yang diberikan atas kinerja yang telah dilakukan oleh pekerja atau karyawan dalam suatu lembaga atau industri.

Setiap orang akan menempati jabatan tertentu sesuai dengan kapasitas dan keahlian masing-masing. Dalam konsep industri, maka tenaga kerja akan melakukan pekerjaan sesuai dengan *job desk* dan *job description* yang menjadi standar kebijakan dan peraturan dari perusahaan.

Daftar Pustaka

- Budiono, A. Rachmad. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT. Indeks)
- Kartasapoetra. (1994). *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Soepomo, Iman. (1980). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan.
- Soepomo, Iman. (1999). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta : Djambatan.
- Peraturan Perundang-Undangan Upah dan Pesangon (2006)*. Jakarta : Indonesia Legal Center Publishing.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021* tentang Pengupahan
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020* tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* tentang Ketenagakerjaan
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990* Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah

PROFIL PENULIS



Nolchi Yudian Languyu, S.Pd., M.Pd.

Penulis lahir di Subang, 18 Oktober 1995 dan berasal dari keluarga sederhana. Lama mengampu pendidikan di madrasah swasta dan pondok pesantren tidak membuat penulis ragu dalam berkarya dan mengenyam pendidikan. Ketertarikan penulis terhadap ilmu manajemen berawal dari pendidikan yang ditempuh di Madrasah Aliyah Miftahul Huda dan mengambil jurusan IPS hingga lulus tahun 2013. Penulis melanjutkan pendidikan S1 ke Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Miftahul Huda Subang dan mengambil khasanah keilmuan Pendidikan Agama Islam tahun 2013-2017. Dengan tekad kuat, Penulis langsung melanjutkan pendidikan S2 ke Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon guna berfokus dalam mempelajari ilmu manajemen khususnya di bidang pendidikan. Penulis memulai kiprahnya di dunia pendidikan dengan menjadi guru di beberapa sekolah seperti MTs, MA, DTA, SMK serta Pondok Pesantren. Saat ini, penulis berusia 27 tahun ini menjadi salah satu dosen muda di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Miftahul Huda Subang dan mengampu mata kuliah umum serta eksak. Selain itu, penulis memiliki beberapa cabang usaha dan berupaya dalam memaksimalkan pengelolaan manajemen pada usaha tersebut.

Email Penulis: yudianlanguyu@gmail.com

BAB 11

PASAR TENAGA KERJA DAN DISTRIBUSI PENDAPATAN

Yayat Sudrajat, S.H., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Miftahul Huda Subang

Pendahuluan

Definisi pasar tenaga kerja menurut Ehrenberg & Smith adalah transaksi antara pembeli (perusahaan) dan penjual (pekerja) yang menugaskan pekerjaan kepada pekerjaan dan mengkoordinasikan keputusan ketenagakerjaan. Di beberapa pasar tenaga kerja hal ini diwakili oleh serikat pekerja yang menerapkan aturan formal untuk mengatur transaksi yang terjadi. Pasar tenaga kerja merupakan pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja. Penjual tenaga kerja di pasar ini adalah pencari kerja, dan pembeli adalah individu dan organisasi yang membutuhkan tenaga kerja. Sedangkan menurut Suroto, pasar tenaga kerja berarti keseluruhan permintaan (*demand*) dan penawaran (*supply*) lapangan kerja yang ada dalam masyarakat serta seluruh mekanisme yang memungkinkan terjadinya pertukaran produksi antara penjual lapangan kerja pengusaha yang memerlukan tenaga kerja. Sedangkan menurut Sumarsono (2003) pasar tenaga kerja merupakan proses pengumpulan pencari kerja dan tawaran kerja. Setiap tawaran pekerjaan melibatkan pekerjaan yang berbeda, pemberi kerja memiliki kriteria sendiri untuk mengevaluasi kualifikasi pendidikan, karakteristik pribadi, keterampilan atau kemampuan. Pasar Tenaga kerja diatur untuk tujuan koordinasi antara pencari kerja dengan orang atau organisasi yang membutuhkan tenaga kerja.

sehingga menimbulkan ketidakpercayaan. Situasi ini mempunyai dampak negatif terhadap kemajuan pembangunan.

Pertumbuhan ekonomi yang berkualitas rendah meningkatkan kesenjangan, dan kesenjangan yang memiliki jurang yang lebar akan mengganggu pertumbuhan ekonomi di masa yang akan datang. Dengan stagnannya peningkatan ekonomi, cita-cita untuk menjadi negara yang terhindar dari jebakan negara berkembang semakin sulit tercapai.

Ketimpangan memiliki arti lebih dalam jika dipadukan dengan ketidakberdayaan secara ekonomi. Ketimpangan merupakan ukuran seluruh kelompok penduduk, bukan hanya rumah tangga miskin. Ketimpangan memiliki banyak arti berbeda. Perbedaan pendapatan menargetkan hasil, sedangkan perbedaan non-pendapatan menargetkan proses pencapaian hasil. Ketimpangan non-pendapatan sering disebut dengan kesenjangan peluang (*opportunity gap*). Ketimpangan dalam pendidikan dan kesehatan pada akhirnya menciptakan hambatan untuk memasuki pasar tenaga kerja, sehingga mempengaruhi tingkat pendapatan. Tingkat pendapatan yang rendah menyebabkan ketimpangan pendapatan. Misalnya, rendahnya pendapatan kepala rumah tangga membuat anak sulit mengakses pendidikan dan kesehatan, sehingga menimbulkan ketimpangan kesempatan.

Daftar Pustaka

- ADB, Framework of Inclusive Growth Indicators (FIGI) Database, 2014 (<https://www.adb.org>) diakses tanggal 29 September 2023
- Alisjahbana, Armida, 2012, Rasio Gini di Indonesia dalam Lima Tahun Terakhir, Bappenas
- Arsyad, L. (1999). Pengantar Perencanaan dan Pembangunan Ekonomi Daerah. Yogyakarta: BPFE UGM
- Arsyad, L. (2004). Ekonomi Pembangunan . Yogyakarta : STIE YKPN
- Asian Development Bank, 2012, Asian Development Outlook 2012. Confronting rising inequality in Asia, Mandaluyong City, Philippines
- Asian Development Bank, 2014, Asean Development Outlook 2014, Fiscal Policy for Inclusive Growth, Mandaluyong City, Philippines
- Tri Wibowo, 2013, Analisis Pertumbuhan, Penyerapan Tenaga Kerja dan Kemiskinan Provinsi Sumsel. Jurnal Pembangunan Manusia, Vol. 7/No.2/2013. Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Selatan
- Tri Wibowo, 2015, Mampukah Indonesia Lolos dari MIT Trap ? Seri Analisis Kebijakan Fiskal, Dinamika Kebijakan Fiskal : Merespon Keidakpastian Global. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

PROFIL PENULIS



Yayat Sudrajat, S.H., M.M.

Lahir di kota pamanukan Subang pada tahun 1972. Sekolah dari TK sampai dengan SMA di Kota Tasikmalaya. Pada tahun 1992 meneruskan kuliah di fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman UNSOED Purwokerto Jawa Tengah. Penulis pada tahun 1998 menjadi dosen di STIE Miftahul Huda

Subang. Pada tahun 2002 menyelesaikan Pendidikan S2 di STIE IPWIJA Jakarta. Pengalaman pekerjaan sebagai volunteer Koordinator Tenaga Pendamping Petani Program PKPI Kerjasama Pusat Dinamika Pembangunan UNPAD di Cirebon, Supervisor Riset Transportasi kerjasama antara Lembaga Demografi Universitas Indonesia, Bappenas dan JICA Jepang di wilayah Jabodetabek, Serta Konsultan di beberapa Lembaga riset seperti Mark Plus, Frontler dll.

Pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti sebagai Dosen Pengajar Mata Kuliah Pendidikan Anti Korupsi Tingkat Perguruan Tinggi yang diselenggarakan oleh Dikti dan KPK. Pernah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan INWUB di FE UNLA Bandung, Pelatihan Teknik Penyusunan SOP Sertifikasi ISO 2001 – 2008.

Email Penulis: yayat16sudrajat@gmail.com

BAB 12

DINAMIKA KEPENDUDUKAN

Yulindawati, S.E., M.M.

Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pendahuluan

Dinamika populasi sering dipahami sebagai fenomena yang berkelanjutan dan terhubung yang mempengaruhi pertumbuhan populasi dan perubahan komposisi. Kepadatan populasi, komposisi sosial populasi, dan komposisi ekonomi populasi. Kelahiran, kematian, dan migrasi populasi adalah salah satu faktor yang berkontribusi terhadap ekspansi populasi.

Proses mengubah variabel populasi, seperti populasi, komposisi, dan distribusi sebagai akibat dari variasi dalam faktor -faktor yang berkontribusi pada pertumbuhan populasi, seperti kesuburan, kematian, dan migrasi, dikenal sebagai dinamika populasi. Populasi variabel adalah cerminan dari pasokan tenaga kerja dalam hal kuantitas. Sementara distribusi usia dan tingkat pendidikan adalah cerminan dari kualitas populasi saat ini dan mereka yang akan memasuki pasar kerja, susunan populasi dapat dilihat dari faktor -faktor ini. Mengontrol pertumbuhan populasi, meningkatkan struktur kehidupan populasi, dan meningkatkan tingkat pendidikan (12 tahun pendidikan wajib) untuk memastikan tenaga kerja yang sesuai secara fisik dengan sejumlah keterampilan yang terkontrol adalah contoh cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. (Mulyadi S, 2003)

2. Karakteristik Komposisi Penduduk

a. Ekspansi

Ekspansi yaitu sebagian besar penduduknya adalah kaum muda. Karakteristik perluasan populasi ini sering terlihat di negara-negara dengan angka kelahiran rendah dan angka kematian rendah.

b. Konstruktif

Konstruktif yaitu penduduk yang tergabung dalam kelompok termuda mempunyai ciri-ciri yang sedikit. Oleh karena itu, karakteristik konstruktif ini terdapat di negara-negara yang angka kelahirannya menurun dengan cepat dan angka kematiannya rendah.

c. Stasioner

Stasioner yaitu jumlah penduduk tiap generasi hampir sama, kecuali ada tahun-tahun tertentu, jenis yang terdapat di negara-negara yang jumlah kelahiran dan kematiannya lemah. (Ida Bagus Mantra, 2005)

Daftar Pustaka

- Adioetomo S.M dan Samosir, O.B (2010). Dasar-dasar Demografi edisi 2. Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Badan Pusat Statistik (BPS),2020. Penduduk Indonesia, Hasil Sensus Penduduk 2022.
- _____ (BPS), 2022. Fertilitas Indonesia tahun 2020
- _____ (BPS), 2020. Angka kelahiran kasar dan Proyeksi CBR di Indonesia
- _____ (BPS), 2020. Angka Kematian Bayi di Indonesia
- _____ (BPS), 2020. Migrasi Masuk Seumur Hidup, Migrasi Keluar Seumur Hidup
- Bagus, Mantra Ida. (2005). Pengantar Studi Demografi. Jakarta, Nur Cahaya.
- Djoko, Sri. (2017). Mobilitas penduduk dan Bonus Demografi. Jakarta, Rineka Cipta.
- Harmadi, Sonny Harry B. (2016). Modul 1 Pengantar Demografi. Tangerang Selatan, Universitas Terbuka.
- Nilakusmawati, Desak Putu Eka. 2009. "Matematika Populasi". Denpasar : Udayana University Press.
- Rusli, Said. (2012). Pengantar Ilmu Kependudukan. Jakarta, LP3ES.
- Subandi. (2011). Ekonomi Pembangunan. Bandung, Alfabeta.
- Subri, Mulyadi. (2003). Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Suhud Cipta Wiguna. (2020). Dinamika Kependudukan di Indonesia. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

PROFIL PENULIS



Yulindawati, S.E., M.M.

Ketertarikan penulis terhadap Ilmu Ekonomi pada tahun 2016 silam, hal tersebut membuat penulis memilih untuk masuk perguruan Tinggi dan berhasil menyelesaikan studi S1 di STIEI Banda Aceh pada tahun 2003. Kemudian penulis menyelesaikan studi S2 di Prodi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. Penulis memiliki kepakaran di bidang ekonomi sumber daya manusia. Dan untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti di bidang kepakarannya tersebut. 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. Saat ini penulis menjabat sebagai Pengurus Gugus Jaminan Mutu (GJM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Penulis juga terlibat sebagai Tim Jurnal Mahasiswa-Dosen Ekonomi dan Bisnis Islam (JIMEBIS) FEBI Ar-Raniry Banda Aceh. Kemudian menjadi Tim Auditor AIMA UIN Ar-Raniry Banda Aceh untuk periode 2019-2022.

Email Penulis: yulindawati@ar-raniry.ac.id

BAB 13

STRUKTUR

KETENAGAKERJAAN

INDONESIA

Dr. Ir. Mohamad Rakhmansyah, M.Si.
Universitas Raharja

Pendahuluan

Pembangunan ketenagakerjaan sangat diperlukan oleh bangsa di dunia ini karena mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan kemajuan di suatu negara. Kemajuan dalam bidang ketenagakerjaan akan memberikan dampak positif pada perlindungan tenaga kerja.

Indonesia merupakan negara yang berpenduduk padat dengan jumlah penduduk pada tahun 2023 mencapai 278 juta jiwa dan berada di urutan keempat. Hal ini menunjukkan bahwa potensi ketenagakerjaan di Indonesia akan lebih maju lagi jika membangun secara sinergitas antar berbagai sektor, sebagaimana yang diharapkan keberhasilan Indonesia di tahun 2045, sebagai Indonesia Emas.

Konsep Struktur Ketenagakerjaan di Indonesia

Tertuang dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang kontennya saat ini sudah mengalami beberapa perubahan dengan munculnya undang undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, bahwa ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan keadaan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan mengandung makna terdalam mengenai tenaga kerja yang merupakan setiap orang yang

yang dituangkan dalam peraturan/ketentuan pengupahan. Nilai upah yang ke luar merupakan nilai terendah yang harus diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja kepada karyawan/tenaga kerjanya yang telah disesuaikan dengan kondisi kehidupan di masing masing daerah baik di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Nilai tersebut merupakan nilai terendah sebagai jaring pengaman, diperuntukan bagi karyawan yang dengan masa kerja sampai dengan satu tahun, artinya jaring pengaman yaitu batas nilai terendah dan pengusaha boleh memberikan nilai upah lebih. Untuk nilai gaji aparatur/pegawai negeri ada peraturan tersendiri yang mengaturnya.

Ketenagakerjaan dengan permasalahan yang timbul perlu ditangani dengan kebijakan kebijakan yang mengarah pada sumber akar masalah, yaitu. Untuk itu dalam mengatasinya

1. Kebijakan melalui pendidikan dan pelatihan diharapkan bisa meningkatkan kompetensi tenaga kerja dalam hal pengetahuan, keterampilan dan sikap.
2. Kebijakan pemerintah untuk membuka lapangan kerja sebanyak mungkin untuk lowongan pekerjaan posisi pegawai negeri dan mendorong pihak swasta agar berperan serta melakukan hal yang sama.
3. Kebijakan pemerintah harus menetapkan aturan pengupahan agar pekerja mendapatkan upah tidak terlalu rendah. Rendahnya upah akan berpengaruh pada tingkat pendidikan, kesehatan dan produktivitas dalam bekerja. Indonesia merupakan negara yang masih relatif rendah dalam memberikan upah tenaga kerja dibandingkan dengan negara tetangga seperti Singapura maupun Malaysia.

Daftar Pustaka

- Arrijal Rachman. 2023. <https://www.cnbcindonesia.com> > Jumlah Pengangguran Di RI Turun, Tersisa 7,99 Juta Orang.
- Badan Pusat Statistik. (2022). Booklet Survei Angkatan Kerja Nasional. Februari.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Booklet Survei Angkatan Kerja Nasional. Februari.
- [https://mutucertification.com/menilik uu no 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan indonesia](https://mutucertification.com/menilik-uu-no-20-tahun-2003-tentang-sistem-pendidikan-indonesia).
- https://sepakat.bappenas.go.id/wiki/Struktur_Ketenagakerjaan
- <https://www.ekon.go.id> > bersiap hadapi tantangan tahun 2023, pemerintah fokus tingkatkan lapangan kerja dan kualitas SDM.
- Mahar Prastiwi. [https://www.kompas.com/yuk Intip Jenis Pekerjaan Baru Di Era Revolusi Industri](https://www.kompas.com/yuk-intip-jenis-pekerjaan-baru-di-era-revolusi-industri).
- Rosyada. [https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-ketenagakerjaan dan masalah ketenagakerjaan di Indonesia](https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-ketenagakerjaan-dan-masalah-ketenagakerjaan-di-indonesia)
- Sylke Febrina Laucereno. 2023. <https://finance.detik.com> > masih ada 7,99 juta pengangguran di RI, begini datanya.
- Tim humas. 2023. Ketenagakerjaan: Konsep, Masalah, Dampak dan Solusi. <https://an-nur.ac.id> > ketenagakerjaan.
- Undang Undang No 11 tahun 2020 Tentang Ciptakerja
- Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang Undang No 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

PROFIL PENULIS



Dr. Ir. Mohamad Rakhmansyah, M.Si.

“Semangat dan Berpikir untuk Memajukan Pendidikan”, Alumni SMAN 1 Rangkasbitung tahun 1981, menyelesaikan Pendidikan tingkat Doktoral tahun 2015 pada Universitas Padjadjaran Bandung dalam ilmu administrasi publik. Saat bekerja pada Pemerintah Kota Tangerang sempat menjabat sebagai Kepala Dinas Ketenagakerjaan selama lima tahun, Plt Sekretaris Daerah dan Plh Walikota yang merupakan bekal pengalaman sebagai praktisi. Dalam bidang ketenagakerjaan sering menangani permasalahan yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari Perusahaan. Bergabung dengan Universitas Raharja sejak tahun 2017 sampai dengan sekarang.

Email Penulis: rakhmansyah@raharja.info.

BAB 14

UTILITAS TENAGA KERJA

Fajar Nugraha Yusman, M.M.Pd.
STIE Miftahul Huda Subang

Pendahuluan

Utilitas tenaga kerja memiliki peran penting terhadap ekonomi mikro. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Faktor produksi lainnya meliputi tanah, modal, dan kewirausahaan. Tenaga kerja merupakan input produksi dan produksi meliputi barang dan jasa. Konsep utilitas tenaga kerja mengacu pada manfaat yang diperoleh dari penggunaan tenaga kerja dalam produksi. Dalam ilmu ekonomi mikro, utilitas tenaga kerja diukur dengan konsep kepuasan marjinal.

Pentingnya utilitas tenaga kerja ditekankan dalam analisis beban kerja dan produktivitas tenaga kerja. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya, dan setiap tenaga kerja mempunyai kemampuan unik tersendiri dalam memperlakukan beban kerjanya sebagai beban kerja. Dalam hal ini utilitas tenaga kerja dapat diukur dengan produktivitas tenaga kerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen tenaga kerja secara efektif menggambarkan proses perencanaan dan pengarahan pelaksanaan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Dalam hal ini utilitas tenaga kerja dapat diukur dari efisiensi dan efektivitas penggunaan tenaga kerja dalam organisasi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa utilitas tenaga kerja merupakan konsep penting dalam ilmu ekonomi mikro dan

kondisi kerja yang memadai, utilitas tenaga kerja dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas dan kemakmuran suatu perusahaan atau negara. Oleh karena itu, perhatian terhadap utilitas tenaga kerja harus menjadi fokus dalam pengembangan ekonomi dan kebijakan ketenagakerjaan.

Daftar Pustaka

- Anggusti, M. (2020). Pengelolaan Perusahaan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja.
- Atmanti, H. D. (2017). Kajian Teori Pemikiran Ekonomi Mazhab Klasik dan Relevansinya pada Perekonomian Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(2), 511-524.
- Firmanda, H. (2014). Syariah Card (Kartu Kredit Syariah) Ditinjau dari Asas Utilitas dan Masalah. *Jurnal Ilmu Hukum*, 5(2), 186-196.
- Hayat, A., & Fadli, S. (2023). Sistem Aplikasi Buku Tamu Berbasis Web di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Jurnal ilmiah Sistem Informasi dan Ilmu Komputer*, 3(2), 47-58.
- Idris, F. (2018). *Dinamika Hubungan Industrial*. Deepublish.
- Kurniawan, B. (2020). *Analisa Waktu Pada Pekerjaan Rangka Atap Baja Perumahan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Nas Media Pustaka.
- Malik, N. (2018). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia* (Vol. 1). UMM Press.
- Sitompul, T. R., & Hasibuan, N. A. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Tenaga Kerja Untuk Security Service

Menggunakan Metode Aras. *Jurnal Media Informatika Budidarma*, 2(1).

Subagyo, G. W. (2022). ANALISIS LABOUR UTILIZATION RATE TENAGA KERJA (Studi Kasus Proyek Bintaro Jaya Xchange Tahap II, Tangerang Selatan). *INDONESIAN JOURNAL OF CONSTRUCTION ENGINEERING AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT (CESD)*, 5(2), 30-37.

Susanto, F. (2020). *Pengenalan Sistem Pendukung Keputusan*. Deepublish.

Zahari, M., Sujatmiko, W., Kembauw, E., Tabun, M. A., Ihwanudin, N., Noekent, V., ... & Muftiasa, A. (2022). *Manajemen SDM: (Strategi Organisasi Bisnis Modern)*. Seval Literindo Kreasi.

PROFIL PENULIS



Fajar Nugraha Yusman, M.M.Pd

Lahir di Subang, 06 Maret 1989, anak dari 2 bersaudara. Domisili penulis saat ini di Dusun Rancasari Desa Rancasari Kecamatan Pamanukan Kabupaten Subang. Penulis berkebangsaan Indonesia dan Beragama Islam. Penulis tertarik pada Bidang Sumber Daya Manusia maupun pada bidang pemasaran. Penulis melanjutkan Pendidikan di perguruan tinggi dan berhasil menyelesaikan S1 pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pasundan Bandung tahun 2011. Pada tahun 2012 melanjutkan S2 pada Program Magister Manajemen Pendidikan di Universitas Islam Nusantara Bandung selesai tahun 2016.

Penulis memiliki kepakaran di bidang Manajemen, dan saat ini menjadi Dosen tetap di STIE Miftahul Huda Subang dan Secara Struktural penulis adalah sebagai Sekretaris Prodi Pascasarjana Manajemen STIE Miftahul Huda. Sejak tahun 2018 sampai dengan Sekarang penulis membuka usaha Retail Kefarmasian (Apotek) di Pamanukan. Selain sebagai peneliti, penulis juga aktif menulis jurnal/artikel dengan harapan bisa memberikan kontribusi positif bagi dunia Pendidikan serta Bangsa dan Negara tercinta ini.

Email : fajarnugrahayusman@gmail.com

EKONOMI

Sumber Daya Manusia

Ekonomi Sumber Daya Manusia (ESDM) merupakan cabang ilmu ekonomi yang memfokuskan pada analisis peran dan kontribusi sumber daya manusia terhadap produksi dan pertumbuhan ekonomi suatu negara atau wilayah. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pembangunan dalam bidang ekonomi adalah sumber daya manusia. Rendahnya kualitas SDM akan berdampak pada rendahnya tingkat produktivitas dan tingkat partisipasi dalam dunia kerja dan dalam proses produksi. Semakin banyaknya masyarakat yang terlibat dalam dunia kerja akan menyebabkan barang dan jasa yang diproduksi dalam masyarakat terus bertambah.

Peningkatan kualitas SDM perlu segera dilakukan untuk mendorong peningkatan pertumbuhan ekonomi dan investasi agar dapat berada setingkat dengan negara-negara maju. Buku ini terdiri dari empat belas bab yaitu, Konsep Dasar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Penyediaan Tenaga Kerja, Pasar Tenaga Kerja, Mobilitas dan Migrasi Penduduk, Penduduk dan Pembangunan Ekonomi, Elastisitas Tenaga Kerja, Investasi Modal Manusia, Gender di Pasar Kerja, Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja, Perbedaan Upah dan Penggunaan Tenaga Kerja, Pasar Tenaga Kerja dan Distribusi Pendapatan, Dinamika Kependudukan, Struktur Ketenagakerjaan Indonesia, Utilitas Tenaga Kerja.