

Editor:

Suwandi, S.E., M.Ak., C.GL., C.PI., CNFW., C.FTax., CPABC., C.FR.,  
C.AFE., CBPA., C.AP., C.CSR., C.RM., CQMS., CBSP., CFAP.,  
GTP., CPPSP.



# EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

## Konsep dan Teori

Apud Abdul Aziz | Kosasih | Uli Urbanus Bubun | Rukun Santoso | Anna Marganingsih  
Desi Kristanti | A. Besse Dahliana | Bonar Hutapea | Lenny Hasan | Ferdinandus Sampe | Abdullah  
Yeremia Niaga Atlantika | Rahmisyari | Emi Suwarni | Bartholomeus Tandiayu

# EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

## Konsep dan Teori

Ekonomi Sumber Daya Manusia merupakan suatu cabang dari ilmu ekonomi yang mempelajari serta menjabarkan tentang penciptaan dan pemberdayaan sumber daya manusia (SDM). Ilmu ini berkaitan erat dengan pembangunan ekonomi, di mana Ekonomi Sumber Daya Manusia menekankan pada pengamalan-pengamalan teori kajian SDM. Ekonomi Sumber Daya Manusia ini menitikberatkan pada usaha SDM dalam proses produksi untuk menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas dan bernilai ekonomis pada kurung waktu tertentu.

Bab yang dibahas dalam buku ini, meliputi:

Bab 1 Konsep Dasar Ekonomi Sumber Daya Manusia

Bab 2 Penyediaan Tenaga Kerja

Bab 3 Pasar Tenaga Kerja

Bab 4 Permintaan Tenaga Kerja

Bab 5 Penawaran Tenaga Kerja

Bab 6 Elastisitas Tenaga Kerja

Bab 7 Investasi Modal Manusia

Bab 8 Gender di Pasar Kerja

Bab 9 Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja

Bab 10 Sektor Informal

Bab 11 Perbedaan Upah dan Penggunaan Tenaga Kerja

Bab 12 Campur Tangan Pemerintah dalam Pasar Tenaga Kerja

Bab 13 Dinamika Tingkat Pengangguran

Bab 14 Pengangguran Tenaga Kerja dan Inflasi

Bab 15 Pasar Tenaga Kerja dan Distribusi Pendapatan



Pondok Berkarya Indonesia

☎ 0852 4179 6879

📍 BTN Puri Indah Permai Blok K No. 21, Kab. Bone, Sul-Sel



eureka  
media aksara

Anggota IKAPI  
No. 225/JTE/2021

☎ 0858 5343 1992

✉ eurekaediaaksara@gmail.com

📍 Jl. Banjaran RT.20 RW.10

Bojongsari - Purbalingga 53362

ISBN 978-623-487-921-6



9 786234 879216

**EKONOMI  
SUMBER DAYA MANUSIA  
KONSEP DAN TEORI**

Apud Abdul Aziz  
Kosasih  
Uli Urbanus Bubun  
Rukun Santoso  
Anna Marganingsih  
Desi Kristanti  
A. Besse Dahliana  
Bonar Hutapea  
Lenny Hasan  
Ferdinandus Sampe  
Abdullah  
Yeremia Niaga Atlantika  
Rahmisyari  
Emi Suwarni  
Bartholomeus Tandiyu



**eureka**  
**media aksara**

**PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA**

**EKONOMI**  
**SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KONSEP DAN TEORI**

**Penulis** : Apud Abdul Aziz, Kosasih, Uli Urbanus  
Bubun, Rukun Santoso, Anna Marganingsih,  
Desi Kristanti, A. Besse Dahliana, Bonar  
Hutapea, Lenny Hasan, Ferdinandus Sampe,  
Abdullah, Yeremia Niaga Atlantika,  
Rahmisyari, Emi Suwarni, Bartholomeus  
Tandiayu

**Editor** : Suwandi, S.E., M.Ak., C.GL., C.PI., CNFW.,  
C.FTax., CPABC., C.FR., C.AFE., CBPA., C.AP.,  
C.CSR., C.RM., CQMS., CBSP., CFAP., CTP.,  
CPPSP.

**Desain Sampul** : Ardyan Arya Hayuwaskita

**Tata Letak** : Rizki Rose Mardiana

**ISBN** : 978-623-487-921-6

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, MARET 2023**  
**ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH**  
**NO. 225/JTE/2021**

**Redaksi:**

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari  
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel: eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan pertama, 2023

**Eureka Media Aksara bekerjasama dengan**  
**Pondok Berkarya Indonesia**

**All right reserved**

Hak Cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

## KATA PENGANTAR EDITOR

### **Bismillahir Rahmanir Rahim**

Sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, tugas Editor adalah membantu dalam memperbaiki format dan sistematika penyusunan buku sehingga lebih menarik, terarah, dan mudah dipahami oleh semua kalangan pembaca. Editor tidak menekankan pada perbaikan-perbaikan yang sifatnya substansial kepada Tim Penulis, akan tetapi hanya memberikan masukan yang bertujuan agar tulisan lebih berbobot.

Editor mengucapkan terima kasih kepada penerbit Eureka Media Aksara yang telah membantu terbitnya buku ini dan telah memberikan kepercayaan penuh kepada Editor untuk mengedit buku ini. Editor mengakui bahwa buku ini masih terdapat kekurangan. Untuk itu, sudilah kiranya para pembaca memberikan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi perbaikan buku ini pada edisi-edisi berikutnya. Kepada Tim Penulis, Editor menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya atas jerih payah untuk menuangkan hasil pemikirannya ke dalam sebuah tulisan ini; kedepannya diharapkan tetap produktif menulis dan menghasilkan karya-karya terbaik. Akhir kata, semoga buku ini memberikan manfaat bagi semua kalangan.

Bone, Maret 2023  
Editor,

**Suwandi**

## PRAKATA

Semoga senantiasa dalam keadaan sehat walafiat diberkahi dalam kehidupan. Marilah kita panjatkan puji syukur kehadiran Allah Swt., Tuhan Yang Maha Esa, sehingga kami dapat menyelesaikan goresan pena ini di tengah hadapan Anda. Buku yang sedang Anda pegang ini merupakan sebuah buku Ekonomi Sumber Daya Manusia, didasari dari kajian-kajian sudut pandang baik secara akademis maupun secara praktisi (*base practice*). Sehingga Anda sudah tepat untuk memilikinya dan dapat dinikmati sebagai teman bacaan yang di setiap keseharian Anda. Konten yang disajikan menarik minat pembaca dengan penulis dari pelbagai profil, sehingga dapat saling melengkapi satu sama lain yang menghasilkan karya yang komprehensif.

Buku ini dapat memberikan ruang cakupan referensi dan penjelasan yang bagus dan dapat menambah khazanah wawasan perbendaharaan kita. Penting di dalamnya terdapat banyak bab dari sajian para penulis hebat, yang terbiasa menulis sehingga enak dibaca.

Akhir kata, kami menyampaikan ucapan terima kasih kepada tim penulis semuanya, kepada kedua orang tua kami yang sudah membimbing kami sejak kecil sampai kami dapat berkarya, dan tak lupa kepada Penerbit yang telah memfasilitasi dengan terbitnya buku ini. Semoga kita semua mendapatkan keridaan dan keberkahan hidup. Aamiin.  
Selamat menikmati bacaan.

Cikarang, November 2022

**Penulis**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR EDITOR.....</b>	<b>iii</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB 1 KONSEP DASAR EKONOMI SUMBER DAYA</b>	
<b>MANUSIA.....</b>	<b>1</b>
A. Definisi Ekonomi SDM .....	1
B. Perkembangan Pemikiran Ekonomi SDM .....	1
C. Ruang Lingkup Ekonomi SDM.....	3
Referensi .....	10
<b>BAB 2 PENYEDIAAN TENAGA KERJA .....</b>	<b>11</b>
A. Konsep Tenaga Kerja, Pekerja, dan Penganggur.....	11
B. Konsep Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja.....	13
C. Faktor Berpengaruh pada Penyediaan Tenaga Kerja.....	14
Referensi .....	15
<b>BAB 3 PASAR TENAGA KERJA.....</b>	<b>16</b>
A. Dinamika Pasar Tenaga Kerja .....	16
B. Penggolongan Pasar Kerja.....	21
C. Aktivitas-aktivitas dalam Pasar Kerja .....	22
Referensi .....	24
<b>BAB 4 PERMINTAAN TENAGA KERJA .....</b>	<b>26</b>
A. Permintaan Tenaga Kerja Perusahaan.....	26
B. Proyeksi Kebutuhan Sumber Daya Manusia.....	28
C. Sistem Perencanaan Tenaga Kerja .....	30
Referensi .....	33
<b>BAB 5 PENAWARAN TENAGA KERJA .....</b>	<b>35</b>
A. Penawaran Tenaga Kerja dan Penerimaan Upah.....	35
B. Kecenderungan Partisipasi Angkatan Kerja.....	39
C. Keputusan untuk Bekerja .....	41
Referensi .....	45
<b>BAB 6 ELASTISITAS TENAGA KERJA .....</b>	<b>46</b>
A. Metode Analisis Elastisitas Kesempatan Kerja.....	46

	B. Perluasan Kesempatan Kerja .....	50
	C. Kebijakan Mengatasi Rendahnya Kewirausahaan ....	53
	Referensi.....	58
<b>BAB 7</b>	<b>INVESTASI MODAL MANUSIA .....</b>	<b>60</b>
	A. Definisi dan Konsep Modal Manusia .....	60
	B. Manfaat dan Biaya Investasi Modal Manusia .....	62
	C. Model Pilihan Investasi Manusia .....	63
	Referensi.....	65
<b>BAB 8</b>	<b>GENDER DI PASAR KERJA.....</b>	<b>66</b>
	A. Keterlibatan Perempuan dalam Kegiatan Ekonomi.....	66
	B. Peran Perempuan dalam Angkatan Kerja .....	68
	C. Peran Wanita Karir terhadap Pendapatan Keluarga .....	75
	Referensi.....	77
<b>BAB 9</b>	<b>KESEIMBANGAN PASAR TENAGA KERJA.....</b>	<b>82</b>
	A. Keseimbangan dalam Pasar Tenaga Kerja <i>Single</i> <i>Competitive</i> .....	82
	B. Keseimbangan dalam Pasar Tenaga Kerja Monopsoni.....	82
	C. Keseimbangan dalam Pasar Tenaga Kerja Monopoli .....	87
	Referensi.....	88
<b>BAB 10</b>	<b>SEKTOR INFORMAL .....</b>	<b>89</b>
	A. Tenaga Kerja Sektor Informal .....	89
	B. Kebijakan Penanganan Tenaga Kerja Sektor Informal .....	92
	C. Penataan Pedagang Kaki Lima.....	95
	Referensi.....	96
<b>BAB 11</b>	<b>PERBEDAAN UPAH DAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA.....</b>	<b>100</b>
	A. Teori Pengupahan.....	100
	B. Struktur Upah .....	103
	C. Dinamika Pengupahan dan Kebijakan Pendapatan	105
	Referensi.....	107



<b>BAB 12</b>	<b>CAMPUR TANGAN PEMERINTAH DALAM PASAR TENAGA KERJA .....</b>	<b>108</b>
	A. Peran Pemerintah dalam Mengatur Pasar Tenaga Kerja.....	108
	B. Peraturan tentang Upah dan Jam Kerja .....	112
	C. Keselamatan dan Kesejahteraan Jabatan.....	116
	Referensi .....	117
<b>BAB 13</b>	<b>DINAMIKA TINGKAT PENGANGGURAN .....</b>	<b>120</b>
	A. Permasalahan Ketenagakerjaan dan Pengangguran.....	120
	B. Antisipasi dan Penanggulangan Pengangguran .....	125
	C. Kondisi Pasar Tenaga Kerja di Indonesia .....	127
	Referensi .....	129
<b>BAB 14</b>	<b>PENGANGGURAN TENAGA KERJA DAN INFLASI.....</b>	<b>130</b>
	A. Pengangguran dan Penggunaan Tenaga Kerja .....	130
	B. Perubahan dalam Permintaan Tenaga Kerja .....	135
	C. Peristiwa Pengangguran dan Inflasi.....	138
	Referensi .....	142
<b>BAB 15</b>	<b>PASAR TENAGA KERJA DAN DISTRIBUSI PENDAPATAN.....</b>	<b>143</b>
	A. Pasar Tenaga Kerja.....	143
	B. Distribusi Pendapatan .....	146
	C. Mengukur Ketimpangan dan Kemiskinan .....	151
	Referensi .....	154
	<b>TENTANG PENULIS .....</b>	<b>156</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Upah dan Permintaan Tenaga Kerja .....	134
Tabel 2. Distribusi Ukuran Pendapatan Perseorangan di Sebuah Negara Berkembang Berdasarkan Pangsa Pendapatan – Kuintil dan Desil (Sebagai Hipotesis).....	150

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Model Perencanaan Tenaga Kerja .....	31
Gambar 2.	Kurva Penawaran Tenaga Kerja Melengkung ke Belakang.....	36
Gambar 3.	Kurva Penawaran Tenaga Kerja Keluarga dan Daerah .....	41
Gambar 4.	Tingkat Partisipasi Perempuan dalam Angkatan Kerja Tahun 2021.....	70
Gambar 5.	Kurva Permintaan Tenaga Kerja pada Perusahaan <i>Single Competitive</i> .....	83
Gambar 6.	Upah di Pasar Tenaga Kerja Monopsoni.....	83
Gambar 7.	Perusahaan Monopsoni Diskriminasi Murni.....	85
Gambar 8.	Perusahaan Monopsoni Non Diskriminasi.....	86
Gambar 9.	Kurva Permintaan Tenaga Kerja Perusahaan Monopoli.....	87
Gambar 10.	Permintaan Tenaga Kerja dan Upah.....	134
Gambar 11.	Kurva Permintaan Tenaga Kerja dengan Berkurangnya Permintaan Barang .....	135
Gambar 12.	Pergeseran Kurva Permintaan Tenaga Kerja Akibat Perubahan Biaya Modal dan Efek Skala .....	137
Gambar 13.	Pergeseran Kurva Permintaan Tenaga Kerja Akibat Perubahan Biaya Modal dengan Efek Substitusi.....	138
Gambar 14.	Kurva Philips .....	139
Gambar 15.	Kurva Philips Jangka Pendek dan Jangka Panjang.....	141
Gambar 16.	Tingkat Upah Keseimbangan.....	144
Gambar 17.	Distribusi Pendapatan Fungsional.....	148
Gambar 18.	Kurva Lorenz.....	152



**EKONOMI**  
**SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KONSEP DAN TEORI**

Apud Abdul Aziz  
Kosasih  
Uli Urbanus Bubun  
Rukun Santoso  
Anna Marganingsih  
Desi Kristanti  
A.Besse Dahliana  
Bonar Hutapea  
Lenny Hasan  
Ferdinandus Sampe  
Abdullah  
Yeremia Niaga Atlantika  
Rahmisyari  
Emi Suwarni  
Bartholomeus Tandiayu



# BAB

# 1

## KONSEP DASAR EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

Apud Abdul Aziz, S.AB., M.M., PMTQ., CNHRP., CPI., CPS.,  
CGL., CSTMI., CMPI., CJKB., CCW., CELC., CPDM., CFGIB.,  
CEMM., CSMC., CHTeach., CMPyD., CNeo Mg., CM., CNLPLC.,  
CHTh., CHCM.

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

### A. Definisi Ekonomi SDM

Dalam proses bisnis diperlukannya pengelolaan (tata kelola) yang baik dengan memanfaatkan sumber daya di dalamnya untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih efektif, efisien dan berkualitas. Dalam hal ini perusahaan merupakan benda mati, bahwa yang hidup adalah semua pelaku-pelaku di dalam organisasi/instansi/perusahaan itu sendiri. Oleh karenanya, bahwa ekonomi sumber daya manusia adalah dengan menggambarkan suatu upaya secara bersama-sama dari setiap pelaku organisasi bagaimana cara dalam memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan sebaik-baiknya dengan mengedepankan kualitas pelayanan (*supporting*), agar operasional proses bisnis di dalamnya dapat berjalan dengan baik guna menghasilkan barang atau jasa yang berkualitas sehingga terciptanya pemenuhan sebanyak mungkin kebutuhan masyarakat (Suharto, 2021).

### B. Perkembangan Pemikiran Ekonomi SDM

*Teori Adam Smith (1729 - 1790).* Tokoh utama aliran klasik, Adam Smith telah mencurahkan perhatian pada alokasi SDM dalam pertumbuhan ekonomi. Beliau menganggap bahwa

- i. Perusahaan memastikan organisasi siap menghadapi risiko kegiatan bisnis atau usaha; dan
- j. Perusahaan memastikan organisasi siap menghadapi risiko bencana atau keadaan darurat.

#### **7. Hasil Usaha (*Business Results*)**

Perusahaan yang unggul merupakan perusahaan yang selalu memiliki kinerja baik dan selalu memperbaiki kinerja secara terus menerus kearah yang lebih baik lagi, khususnya pada area kepuasan pelanggan, kondisi keuangan, daya saing perusahaan di pasar global, kualitas dan kinerja tenaga kerja, kinerja *supplier* dan rekan bisnis, serta proses kerja. Penilaian atas kriteria hasil usaha difokuskan pada parameter sebagai berikut:

- a. Hasil proses produksi yang efektif, efisien, berkualitas, dan berdaya saing;
- b. Pelanggan puas dengan produk, proses dan pelayanan perusahaan terhadap pelanggan;
- c. Loyalitas, motivasi, kompetensi kerja, dan kesejahteraan tenaga kerja semakin meningkat;
- d. Iklim usaha dan iklim bekerja semakin kondusif dalam mendukung pelaksanaan proses produksi;
- e. Akuntabilitas pengelolaan perusahaan secara menyeluruh semakin meningkat;
- f. Kepatuhan terhadap peraturan, etika bisnis, dan tanggung jawab sosial semakin meningkat;
- g. Kinerja keuangan dan kinerja pasar semakin meningkat; dan
- h. Produktivitas.

#### **Referensi**

- Nainggolan, Lora Ekana., dkk (2021). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Suharto, Rahcmad Budi (2021). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Samarinda: RV Pustaka Horizon.

# BAB 2

## PENYEDIAAN TENAGA KERJA

Dr. Drs. Kosasih, M.M.  
Universitas Sangga Buana

### A. Konsep Tenaga Kerja, Pekerja, dan Penganggur

Secara konseptual tenaga kerja, pekerja, dan penganggur merupakan bagian dari sumber daya manusia.

**Tenaga kerja.** Pengertian tenaga kerja dalam kajian sumber daya manusia adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang dan/atau jasa yang berguna bagi dirinya sendiri ataupun masyarakat pada umumnya. Dalam arti lain, bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang bekerja aktif dalam menghasilkan barang dan jasa, kelompok yang siap bekerja dan sedang mencari pekerjaan. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau yang mengerjakan sesuatu, pekerja, pegawai dan sebagainya.

Badan pusat statistik mendefinisikan tenaga kerja (manpower) adalah seluruh penduduk dalam usia kerja atau 15 tahun keatas yang berpotensi memproduksi barang dan jasa.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal (1), tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tenaga kerja juga berarti tenaga kerja manusia, baik jasmani maupun rohani, yang digunakan dalam proses produksi, yang disebut juga sebagai sumber daya manusia.

mampu mengarahkan karyawannya untuk berproduktivitas kerja tinggi.

Penyerapan tenaga kerja merupakan penduduk yang mampu bekerja dalam usia kerja (15-64 tahun) yang terdiri dari orang yang mencari kerja, punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja atau menganggur.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah tingkat upah, nilai produksi, dan investasi. Perubahan pada faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi jumlah tenaga yang diserap suatu lapangan usaha, dan tingkat upah akan mempengaruhi tingkat biaya produksi.

Peran pemerintah sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja di Indonesia agar mampu bersaing dengan tenaga kerja dari negara lain. Salah satu upaya yang diperlukan adalah dengan mengadakan pelatihan terhadap tenaga kerja produktif baik formal maupun nonformal. Tetapi harus dibarengi dengan kualitas tenaga ahli yang dapat membimbing tenaga kerja sebagai instrukturinya. Diharapkan kualitas tenaga kerja akan terus meningkat dengan meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia khususnya pendidikan formal.

## **Referensi**

- Suroso. (2004). *Ekonomi Produksi*. Bandung: Lubuk Agung.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1997 *tentang Ketenagakerjaan*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 *tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 *tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2016 *tentang Tabungan Perumahan Rakyat*.



# BAB 3

# PASAR TENAGA KERJA

Uli Urbanus Bubun, S.E., M.Si.  
Universitas Atma Jaya Makassar

## A. Dinamika Pasar Tenaga Kerja

Dinamika pasar tenaga kerja mengacu pada perubahan dalam permintaan dan penawaran kerja dalam suatu masyarakat (Junankar, 2016). Perubahan-perubahan tersebut dipengaruhi oleh sistem ekonomi, jumlah penduduk, tingkat pendidikan dan masih banyak lagi hal lain seperti pembukaan usaha-usaha baru atau penutupan usaha yang sudah ada.

Untuk memahami dinamika pasar tenaga kerja, perlu dimengerti apa itu pasar tenaga kerja (Benjamin et al., .2017). Pasar tenaga kerja adalah tempat penawaran keahlian dan keterampilan dan memenuhi permintaan, bekerja untuk menentukan harga dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan (Meyer, 2019). Pasar sebagai sarana komunikasi dimana penjual dan pembeli akan saling menginformasikan tentang apa yang dimiliki, apa yang mereka dibutuhkan dan harga dalam bentuk upah dan gaji sebelum penandatanganan kontrak sebagai penutup transaksi.

Di pasar tenaga kerja, perusahaan bertindak seperti pembeli di satu sisi, tetapi juga sebagai penawar mengenai pembayaran gaji dan upah dan suasana kerja dan jenis pekerjaan yang akan dilakoni oleh tenaga kerja (Agbonlahor & Ampaw, 2021). Sebaliknya pekerja menawarkan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki untuk perusahaan. Kualifikasi, pengalaman, kompetensi dan kemampuan kerja,

3. Penciptaan lapangan kerja dengan mendorong terbentuknya wirausaha dan perusahaan-perusahaan mikro, perusahaan kecil dan perusahaan menengah.

## Referensi

- Agbonlahor, O., & Ampaw, F. (2021). Understanding Country Differences: Predicting The Effect Of Financial And Labor Market Conditions On International Doctoral Recipients' First Labor Market Destination. *Journal of International Students*, 11(2), 459-483.
- Benjamin, D., Gunderson; M., Lemieux, T., Schirle, T., dan Riddell, C. (2017), *Labour Market*.
- Brutger, R., & Guisinger, A. (2022). Labor market volatility, gender, and trade preferences. *Journal of Experimental Political Science*, 9(2), 189-202.
- Daoud, Y., & Khattab, N. (2022). *Women, Labour Market Outcomes And Religion: Evidence From The British Labour Market*. *Review of Social Economy*, 80(3), 283-313.
- Elias, G., & Mamuneas, T. P. (2022). *Labour Productivity And Regional Labour Markets Resilience In Europe*. *The Annals of Regional Science*, 68(3), 691-712.
- Hnatkova, E., Degtyarova, I., Kersschot, M., & Boman, J. (2022). *Labour market perspectives for PhD graduates in europe*. *European Journal of Education*, 57(3), 395-409.
- ILO. (2022). *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*, International Labour Organization,
- Ingleson, J. (2022) *Workers and Democracy The Indonesian Labour Movement, 1949–1957*, NUS Press. Singapore
- Junankar, P.N.R. (2016), *Economics of the Labour Market: Unemployment and the Costs of Unemployment*, Palgrave Macmillan: UK.
- Meyer, B. (2019). *Left to right: Labour market policy, labour market status and political affinities*. *Journal of Public Policy*, 39(4), 637-654.
- Mihut, G. (2022). *Does university prestige lead to discrimination in the labor market? evidence from a labor market field experiment in three countries*. *Studies in Higher Education*, 47(6), 1227-1242.

- Stefan, S. S., Gonzalez Carreras, F. J., & Laura, K. S. (2019). *Active labour market policies for young people and youth unemployment: An analysis based on aggregate data.* [Active labour market policies] *International Journal of Manpower*, 40(8), 1510-1534.
- Thern, E., Falkstedt, D., Almroth, M., Kjellberg, K., Landberg, J., Bodin, T., Hemmingsson, T. (2022). *Educational qualification differences and early labor market exit among men: The contribution of labor market marginalization measured across the working life.* *BMC Public Health*, 22, 1-13.
- Venke, F. H. (2018). *Ability matters: Effects of youth Labor-Market opportunities on Long-Term Labor-Market outcomes.* *The Scandinavian Journal of Economics*, 120(3), 794-825.
- Verick, S., Schmidt-Klau, D. & LEE, S. (2022). *Is this time different? how the impact of the COVID-19 crisis on labour markets contrasts with that of the global financial crisis of 2008–09.* *International Labour Review*.

# BAB 4

# PERMINTAAN TENAGA KERJA

Dr. Rukun Santoso, S.E., M.M., M.Si.  
Universitas Islam Jakarta

## A. Permintaan Tenaga Kerja Perusahaan

Persoalan tenaga kerja menjadi isu yang tengah banyak diperbincangkan di era globalisasi saat ini. Masalah ini begitu kompleks sebab dapat mengakar ke berbagai bidang; mempengaruhi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan dan tidak jelas pola interaksinya. Penggambaran terkait masalah tenaga kerja ini sangatlah sulit sebab mengkolaborasikan masalah tenaga kerja masa terdahulu dan potensi produksi di masa akan datang (Haryati et al., 2023). Masalah lain yang juga masuk kategori dalam permasalahan tenaga kerja, seperti keadaan pekerjaan yang kurang baik, kualitas *output* yang rendah, pengupahan tidak maksimal, dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang rendah (Idris, 2016). Untuk memberikan gambaran yang jelas terkait tenaga kerja, bab ini akan menguraikan mulai dari permintaan tenaga kerja perusahaan, proyeksi kebutuhan SDM, dan sistem perencanaan tenaga kerja.

Di awal pembahasan ini dipaparkan terkait permintaan tenaga kerja. Disebutkan bahwa permintaan adalah sejumlah produk yang dibutuhkan masyarakat pada harga dan waktu tertentu. Hal ini memfokuskan hubungan antara produk yang diminta konsumen dengan harga yang ditetapkan produsen. Permintaan produk akan semakin tinggi ketika harga produk tersebut rendah, begitu juga sebaliknya. Dalam hubungannya

industri apabila telah dilakukan inventarisasi tenaga kerja. Tindakan ini akan memberikan gambaran yang mencakup jumlah, kualifikasi, masa kerja, keterampilan, serta keminatan tenaga kerja yang perlu dikembangkan. Inventarisasi ini akan mendorong dilakukannya promosi, mutasi, serta peningkatan pengetahuan tenaga kerja.

## **2. Meramalkan Tenaga Kerja yang Dibutuhkan**

Peramalan tenaga kerja berkaitan dengan perubahan-perubahan aktivitas organisasi. Pengetahuan tentang jumlah kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang penting untuk diestimasi dengan cermat, sehingga penempatan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan awal.

## **3. Menggambarkan Kondisi Pasar Kerja**

Kondisi pasar kerja adalah gambaran keterampilan tenaga kerja saat ini. Kebutuhan tenaga kerja harus berdasarkan kondisi pasar kerja saat ini, meliputi jumlah, kualifikasi, lokasi, serta formasi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh industri. Kebutuhan tenaga kerja profesional tentu berdasarkan latar belakang profesi, tingkat pendidikan, keahlian dan tingkat upah yang diharapkan para pencari kerja.

## **4. Menyusun Program Ketenagakerjaan**

Penyusunan program-program tenaga kerja bertujuan untuk mendapatkan sebuah perencanaan tenaga kerja riil sesuai kebutuhan industri. Oleh karena itu, program ini harus meliputi rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja.

## **Referensi**

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51).
- Fuad, D. H. (2021). Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(01), 102-113.
- Haryati, T., Melinda, M., Santoso, R., Dahliana, A. B., & Suwandi, S. (2023). POTRET KOMPETENSI INTELEKTUAL PELAKU

- UKM DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA USAHA. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 73-80.
- Hasnadi, H. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, 141-148.
- Hidayat, M. C., & Syam, A. R. (2020). Urgensitas perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia madrasah era revolusi industri 4.0. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(1), 1-13.
- Idris, H. A. (2016). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Deepublish.
- Jabani, M. (2015). Pentingnya perencanaan sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi. *Muamalah*, 5(1), 1-10.
- Mahmudin, M. N. K., Hermawan, H., & Hanafi, I. (2021). Model Perencanaan Sumber Daya Manusia di BKD Provinsi Jawa Timur: Sebuah Tantangan Menghadapi Pandemic Covid 19. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 7(3), 365-375.
- Purnaya, I. G. K., & SE, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.
- Rahmayati, R. (2015). Analisis Swot Dalam Menentukan Strategi Pemasaran Udang Beku PT. Mustika Mina Nusa Aurora Tarakan, Kalimantan Utara. *Jurnal Galung Tropika*, 4(1), 60-67.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Rumerung, D. (2019). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Kerajinan Di Propinsi Maluku. *Soso-Q: Jurnal Manajemen*, 5(2).
- Sudiro, A. (2011). *Perencanaan sumberdaya manusia*. Universitas Brawijaya Press.
- Suwandi, Melinda, Pinem, D. B., Marlina, & Dahliana, A. B. (2023). Assessing the Productive Power of Companies with Profitability Ratios. *INFLUENCE: INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENCE REVIEW*, 5(1), 91-100.

# BAB 5

# PENAWARAN TENAGA KERJA

Anna Marganingsih, S.E., M.Pd.  
STKIP Persada Khatulistiwa

## A. Penawaran Tenaga Kerja dan Penerimaan Upah

Penawaran tenaga kerja merupakan jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Teori klasik sumber daya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak (Maimun, 2007). Pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkannya. Teori ini menggunakan dasar teori konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya. Kepuasan individu bisa diperoleh melalui berbagai cara seperti konsumsi maupun menikmati waktu luang (*leisure*). Sementara yang dimaksud dengan kendala yang dihadapi individu adalah tingkat pendapatan dan waktu.

Bekerja dianggap sebagai kontroversi dari *leisure* yang 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. Keputusan individu untuk menambah atau mengurangi waktu luang dipengaruhi oleh tingkat upah dan pendapatan non kerja (Todaro, 2006). Adapun tingkat produktivitas selalu berubah-ubah sesuai dengan fase

tidak berfokus pada pendapatan sehingga tidak segan untuk meminta pekerja tambahan atau bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas baru.

3. Untuk memenuhi kebutuhan sosial. Karyawan dengan tujuan bekerja seperti ini menganggap bahwa relasi kerja merupakan investasi jangka panjang yang besar kemungkinan berguna di masa depan. Bekerja adalah ibadah, bagi karyawan yang memiliki keyakinan bekerja adalah ibadah menganggap bahwa apa yang dikerjakan dapat memberikan pahala.

## Referensi

- Arobba. 2010. Decision making by Chinese. *Journal of social psikolog.* Vol.3, N0.38, 2010, US, h.116.
- Danim, Sudarwan. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Handoyo, Dwi Rossanto. 2018. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Khaafidh, Muhammad dan Dwisetia Poerwono. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Tenaga Kerja Untuk Bekerja Di Kegiatan Pertanian (Studi Kasus : Kabupaten Rembang). *Diponegoro Journal Of Economics Volume 2*, Nomor 2, Halaman 1-13
- Maimun, Sholeh. 2007. *Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah : Teori Serta Beberapa Potretnya Di Indonesia*. Jurnal Ekonomi & Pendidikan, Volume 4 Nomor 1.Halaman 62-75
- Munandir. 1996. *Program Bimbingan Karir di Perusahaan*. Jakarta: Jalan Pintu Satu. h.15.
- Noor, Mery Mentari, Ellyn Normelani, dan Karunia Puji Hastuti. 2016. *Faktor Penyebab Partisipasi Angkatan Kerja Wanita Pada Sektor Industri Kayu Lapis (Studi Kasus Pt. Sste) Kecamatan Banjarmasin Barat Kota Banjarmasin*. JPG (Jurnal Pendidikan Geografi) Volume 3, No 6, November 2016 Halaman 36 – 46.
- Todaro, Michael P. 2006. *Ekonomi Pembangunan*. Jakarta: Erlangga.



# BAB

# 6

# ELASTISITAS TENAGA KERJA

Desi Kristanti, S.E., M.M.  
Universitas Kadiri

## A. Metode Analisis Elastisitas Kesempatan Kerja

Provinsi Sulawesi menjadi provinsi dengan tingkat pengangguran tertinggi dan ini merupakan salah satu masalah penting yang dihadapi dalam pembangunan daerahnya. Berdasarkan data yang ada dan tercatat pada tahun 2003 dan 2005 provinsi Sulawesi selatan menjadi daerah dengan tingkat pengangguran tertinggi di Indonesia (Sakernas, 2003-2004). Banyak faktor yang menjadikan pengangguran di daerah ini tinggi dan ini bersifat multidimensional. Sedangkan pertumbuhan lapangan kerja, hanya tumbuh sekitar 2,50% per tahun dan hal tersebut berada dibawah pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi hingga mencapai angka 3,78% per tahun yang terjadi selama 20 tahun terakhir.

Pertumbuhan ekonomi yang ada di daerah ini, sebagian besar didukung oleh komponen konsumsi yang mencapai 56,05% pada tahun 2007 hal ini membuat tekanan pasar tenaga kerja sehingga tidak dapat dikurangi dengan adanya pertumbuhan ekonomi. Untuk mengurangi tekanan yang ada pada pasar tenaga kerja harus berdasarkan pada iklim investasi dalam upaya untuk meningkatkan kapasitas secara komersial dan juga produk yang dihasilkan. Kurangnya serapan tenaga kerja juga disebabkan kurangnya kemampuan industri dalam menyerap tenaga kerja yang ada meskipun secara angka, industry juga mengalami pertumbuhan tinggi.

pemantauan sinergi dan peningkatan pemantauan komitmen kemitraan.

## 6. Koordinasi Antar Sektor

- a. Melakukan penyusunan strategi dalam pengembangan umkm di indonesia sebagai bentuk implementasi pada kebijakan satu pintu (One Gate Policy). Melakukan perbaikan data umkm secara berkala baik melalui survey ataupun sensus; membuat sistem terintegrasi lintas kementerian dan lembaga. Pendirian project *management office* untuk percepatan kemitraan berbasis barang unggulan; melakukan pemantauan dan evaluasi.
- b. Penetapan kriteria umkm dalam mendapatkan bantuan modal daerah sebagai bentuk peran pemerintah daerah dalam pengembangan UMKM; di samping itu adanya penetapan sop dalam melayani administrasi umkm di daerah; tunjukkan reservasi area; penetapan harga khusus di pada penggunaan lahan seperti pertokoan, perkantoran dan kluster industri; memberikan layanan konsultasi bagi mikro dan kecil; mengoptimalkan peran pusat layanan terpadu (PLUT); melakukan pemantauan, evaluasi dan memberikan penghargaan kepada pengelola daerah yang telah berkontribusi dalam pengembangan UMKM.

## Referensi

- Berardi, Nicoletta 2010, *The Elasticity Of Poverty With Respect To Sectoral Growth In Africa*. PP: 48-72.
- Malik, N. (2018). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia* (Vol. 1). UMMPress.
- Marhaeni, A.A.I.N, Bendesa, I.K.G, Suyana Utama, Made dan Saskara I.A.N 2015, *Kondisi Ketenagakerjaan di kabupaten Badung Denpasar*: Universitas. Udayana.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE.UI.

- Suhendra, I., & Wicaksono, B. H. (2020). Tingkat Pendidikan, Upah, Inflasi, Dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi-Qu*, 6(1).
- Syafii, A., Hastin, M., Salmiah, S., Rahmadana, M. F., Nainggolan, L. E., Simatupang, S., et al. (2020). *Ekonomi Mikro*. Yayasan Kita Menulis.

# BAB

# 7

# INVESTASI MODAL MANUSIA

Dr. Ir. Hj. A. Besse Dahliana, M.P.  
Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian YAPI Bone

## A. Definisi dan Konsep Modal Manusia

Banyak perusahaan yang memperlakukan karyawannya sebagai sumber daya manusia semata (*human resource*). Hal ini menyebabkan perusahaan memperoleh keuntungan seadanya. Di sini, kami mengajak anda memandang karyawan sebagai modal manusia (*human capital*) dengan seluruh pengetahuan, keahlian, dan keterampilannya sehingga dapat menjalankan sumber daya lainnya.

Secara harfiah modal manusia (*human capital*) merupakan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia sebagai modal atau aset dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sehingga, saat karyawan atau manusia yang bersangkutan sudah tidak bekerja lagi, perusahaan tetap bisa menggunakan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut. Artinya, di sini manusia dipandang sebagai sebuah modal atau aset yang berharga bagi perusahaan. Hal ini tentu berbeda dengan saat manusia dianggap sebagai sumber daya, yang dapat dipecah kapan saja saat sudah tidak produktif lagi. Artinya, saat manusia hanya sebagai sumber daya dan berhenti, seluruh pengetahuan, keahlian dan keterampilannya sudah tidak digunakan lagi oleh perusahaan.

seseorang dan menyediakan insentif untuk mendorong pertumbuhan produktivitas.

## **Referensi**

- Huselid, M. A., Becker, B. E., & Beatty, R. W. (2005). *The workforce scorecard: Managing human capital to execute strategy*. Harvard Business Press.
- Raymond A. Noe, John R. Hojlenbeck, Barry Gerhart, Patrick Wright, 2008. *Human Resource Management*. Mc Graw-Hill, Singapore.
- Stone, R. J., Cox, A., & Gavin, M. (2020). *Human resource management*. John Wiley & Sons.
- Sukoco, I., & Prameswari, D. (2017). Human Capital Approach to Increasing Productivity of Human Resources Management. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(1).

# BAB 8

## GENDER DI PASAR KERJA

Bonar Hutapea, S.Psi., M.Psi.  
Universitas Tarumanagara

### A. Keterlibatan Perempuan dalam Kegiatan Ekonomi

Gender dalam ekonomi merupakan permasalahan amat penting (Forsythe et al., 2003), sehingga menjadi fokus perhatian para ahli, peneliti, praktisi, pengambil kebijakan hingga lembaga-lembaga di dunia (Ferrant & Kolev, 2016) terutama yang berfokus pada perempuan (Graham & Min-Kyong, 2022). Apalagi sudah sejak pasca Revolusi Industri fenomena aktivitas ekonomi perempuan menjadi isu dalam perekonomian (Avazalipour et al., 2012).

Fokus tersebut bukanlah sesuatu yang mengherankan mengingat perempuan adalah fundamental bagi proses pembangunan ekonomi, selain bahwa setengah dari orang dewasa di dunia ini adalah perempuan maka berpotensi menjadi setengah dari angkatan kerja, partisipasi mereka dalam angkatan kerja sangat penting untuk mencapai kesetaraan gender, kesejahteraan rumah tangga, pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan (Pimkina & de La Flor, 2020), hingga ekonomi makro (Kingma & Vandeplass, 2022).

Menjadi menarik untuk mengetahui keterkaitan partisipasi ekonomi perempuan dengan sejumlah variabel, baik sebagai sebab maupun dampak. Dari segi sebab, Asongu & Efobi (2017), misalnya, meneliti keterkaitan indeks globalisasi dan menemukan peran komponen ekonomi dan sosial memperkuat partisipasi ekonomi perempuan dan diperlemah

- <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2018/11/28/blog-economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought>
- Lari, N., Awadalla, A., Al-Ansari, M., & Elmaghraby, E. (2022). Determinants of female labor force participation: implications for policy in Qatar. *Cogent Social Sciences*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2022.2130223>
- Monash University. (2017). Women's economic participation in Indonesia: A study of gender inequality in employment, entrepreneurship, and key enablers for change. In *Australia Indonesia Partnership for Economic Governance* (Issue June). <https://www.monash.edu/business/cdes/assets/documents/publications2/Womens-economic-participation-in-Indonesia-June-2017.pdf>
- Omran, E. A. M., & Bilan, Y. (2022). Female labour force participation and the economic development in Egypt. *European Journal of Interdisciplinary Studies*, 14(1-6), 1-12. <https://doi.org/10.24818/ejis.2022.01>
- Ortiz-Ospina, E., & Tzvetkova, S. (2017, October 16). Working women: Key facts and trends in female labor force participation. *Our World in Data*. <https://ourworldindata.org/female-labor-force-participation-key-facts>
- Ortiz-Ospina, E., Tzvetkova, S., & Roser, M. (2018, March). Women's employment. *Our World in Data*. <https://ourworldindata.org/female-labor-supply>
- Périver, H. (2014). Men and women during the economic crisis. *Revue de l'OFCE*, 133(2), 41-84. <https://doi.org/10.3917/reof.133.0041>
- Pimkina, S., & de La Flor, L. (2020). Promoting female labor force participation. In *Promoting Female Labor Force Participation* (Issue 56). <https://doi.org/10.1596/34953>
- Ramos, G. (2020, April 1). Women at the core of the fight against COVID-19 crisis. *OECD*. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/#section-d1e339>
- Sahin, A., Song, J., & Hobijn, B. (2012). The unemployment gender gap during the 2007 recession. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1582525>

- Tzvetkova, S., & Ortiz-Ospina, E. (2017, October 16). Working women: What determines female labor force participation? *Our World in Data*. <https://ourworldindata.org/women-in-the-labor-force-determinants>
- Umar, F. (2020). Socio-economic implication of political and economic participation of women in Nigeria. *Economy*, 7(1), 1-10. <https://doi.org/10.20448/journal.502.2020.71.1.10>
- Vasisht, C. (2022). *Creating gender equitable economic opportunities in post COVID-19 world* (Building Blocks for an Inclusive and Resilient Econom, Issue May).
- Whitmore, D. S., & Nunn, R. (2017). The 51%: driving growth through women's economic participation. *Brookings Report*.



# BAB 9 | KESEIMBANGAN PASAR TENAGA KERJA

Lenny Hasan, S.E., M.M.  
Universitas Tamansiswa Padang

## A. Keseimbangan dalam Pasar Tenaga Kerja *Single Competitive*

Kurva penawaran tenaga kerja menunjukkan jumlah jam kerja dari pekerja pada berbagai tingkat upah. Sedangkan kurva permintaan tenaga kerja menunjukkan jumlah jam kerja yang digunakan oleh perusahaan pada berbagai tingkat upah. Keseimbangan terjadi pada saat penawaran tenaga kerja sama dengan permintaan tenaga kerja yaitu di titik upah keseimbangan  $w^*$  dan jumlah jam kerja sebanyak  $E^*$  (Malik, 2018). Setelah tingkat upah keseimbangan tercapai, setiap perusahaan di dalam industri berusaha mempekerjakan orang sampai pada titik dimana nilai marginal produk tenaga kerja (*value of marginal product of labor*) sama dengan upah di pasar kerja yang kompetitif yaitu di titik E (Gambar 5).

## B. Keseimbangan dalam Pasar Tenaga Kerja Monopsoni

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.

## **Referensi**

Malik, N. (2018). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. UMM Press. Bukittinggi.

Santoso, R. P. (2012), *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, UPP. STIM YKPN. Yogyakarta.

# BAB 10 | SEKTOR INFORMAL

Ferdinandus Sampe, S.E., M.Bus., Ph.D.  
Universitas Atma Jaya Makassar

## A. Tenaga Kerja Sektor Informal

Globalisasi dan revolusi teknologi membawa perubahan dalam sifat pekerjaan dan mempengaruhi kondisi kerja pekerja (Bertulfo, Gentile, dan De vries, 2022). Salah satu perubahan tersebut adalah meningkatnya sektor informal dan pekerja informal dan pertumbuhan ekonomi informal yang semakin cepat (Anshari dan Almunawar, 2022). Sektor informal menjadi semakin penting sebagai bagian dari perekonomian terutama di negara-negara yang sedang berkembang.

Semakin pentingnya sektor informal juga terjadi di Indonesia (Hamid, Aldila, dan Intan, 2022). Pemerintah Republik Indonesia mengklaim bahwa UMKM merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia (Kurniadi dan Sumarna, 2022). Lebih dari 60 persen tenaga kerja Indonesia mencari nafkah pada sektor sektor informal (Hamid Aldila dan Intan, 2022). Berdasarkan Data Jumlah Angkatan Kerja Biro Pusat Statistik, jumlah angkatan kerja Februari 2022 adalah 144.014.048 jiwa (BPS, 2022: 36). Ini berarti sekitar 86.408.048 tenaga kerja Indonesia bekerja pada sektor tersebut. Suatu jumlah besar dan memiliki potensi yang sangat besar juga. Tenaga yang bekerja secara informal tersebut dapat berada dalam situasi rawan eksploitasi dari pemberi kerja dan rentan terhadap hilangnya hak-hak pekerja untuk mendapatkan hak-haknya.

2018). Oleh sebab itu, pedagang kaki lima perlu diatur dan dikelola dengan baik agar pada satu sisi, keberadaan pedagang kaki lima memberi manfaat bagi semua pihak yang terlibat namun pada sisi lain, keberadaan pedagang kaki lima tidak menimbulkan kemacetan dan masalah-masalah lain yang dapat mengganggu keindahan jalan dan ketenangan pengguna jalan.

Pemerintah terkait perlu mengatur kegiatan pedagang kaki lima dengan mengeluarkan aturan-aturan yang membuat keberadaan kaki lima memberi manfaat bagi semua pihak terkait. Penataan lapak-lapak pedagang kaki lima yang baik, penetapan waktu beroperasi pada lokasi-lokasi tertentu. Selain itu, penempatan barang tertentu atau sejenis dari pedagang kaki lima dapat menjadi kebijakan jangka pendek.

Dalam jangka panjang, pemberdayaan para pedagang kaki lima juga dapat ditempuh. Pemberdayaan dapat menciptakan ruang untuk peningkatan kualitas produksi yang akhirnya membuat pedagang kaki lima dapat beralih ke profesi lain di luar aktivitas informal sebagai pedagang kaki lima.

Pembuat kebijakan tidak memfasilitasi jiwa wirausaha pedagang kaki lima. Mengatur persaingan antar pedagang kaki lima juga dapat menjadi prioritas pemerintah dalam mendukung pemberdayaan ekonomi.

## Referensi

- Amiruddin, S., Normelani, E., & Budhi, S. (2022). The central government's role in cultural sustainability and developing tourism to support rural economies: A systematic analysis. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 9(2), hal. 151-170. doi:10.29333/ejecs/1164
- Anshari, M., & Almunawar, M. N. (2022). Adopting open innovation for SMEs and industrial revolution 4.0. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 13(2), hal. 405-427. doi:10.1108/JSTPM-03-2020-0061
- Aryaningrum, K., Kurniawan, A., Pitoyo, A. J., & Saputra, W. (2022). *Disruptive innovation for online informal sector in Palembang city*. IOP Conference Series. Earth and Environ

- mental Science, 1039(1), 012069. doi:10.1088/1755-1315/1039/1/012069
- Bertulfo, D. J., Gentile, E., & De vries, G.,J. (2022). *The Employment Effects Of Technology, Trade, And Consumption In Global Value Chains: Evidence For Developing Asia*. *Asian Development Review*, 39(2), hal. 1-44. doi:10.n42/S0116 11052250010X
- Elsayed, M. A., Ashour, A., Elshater, A., Elfayoumi, M. A., & Mahmoud, S. (2022). *Mapping street vendors and informal economy effects in public spaces*. *IOP Conference Series. Earth and Environmental Science*, 1056(1), 012043. doi:10.1088/1755-1315/1056/1/012043
- Festus, E. T., Amisshah, E., & Gyeke-Dako, A. (2022). The role of formal and informal finance in the informal sector in ghana. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 34(3), hal. 333-356. doi:10.1080/08276331.2020.1724002
- Gang, I. N., Natarajan, R. R., & Sen, K. (2022). *Finance, gender, and entrepreneurship: India's informal sector firms*. *The Journal of Development Studies*, 58(7), hal.1383-1402. doi:10.1080/00220388.2022.2061855
- Hamid, A., Aldila, M. R., & Intan, A. M. (2022). The urgency of labor law for informal sector workers in the welfare state concept: An evidence in indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(6), hal. 528-541. doi:10.20525/ijrbs.v11i6.2036
- Haris, I. (2022). Female workers in the Indonesian informal sector. *The Journal of Social, Political, and Economic Studies*, 47(1), hal. 93-105.
- Herawati, R., Abdollah, O.S., Gunawan, B., dan Riawanti, S. (2019) *The social movement of street vendors to maintain their business places in Bandung*. *Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 32 (1), hal. 1-15.
- Higashikata, T. (2021). The effect of increasing the minimum wage on employment in indonesia: An analysis of manufacturing firms in west java from 1994 to 2015. *Journal of Southeast Asian Economies*, 38(3), hal. 358-374. doi:10.1355/ae38-3e
- Kristanto, G. A., Dini, K., & Nandhita Paras, A. C. (2022). *Challenges Confronting Waste Pickers In Indonesia: An On-Field Analysis*. *Waste Management & Research*, 40(9), hal. 1381-1389. doi:10.1177/0734242X2111029181

- Kurniadi, K., & Sumarna, E. (2022). *The Process Of Collaboration In Regulating Street Vendors In Bandung City*. The Qualitative Report, 27(5), hal. 1439-1454. doi:10.46743/2160-3715/2022.5458
- Maji, S. G. (2022). Disclosure pattern of labour practices and decent work and its impact on corporate financial performance: Evidence from asia. *Global Business Review*, 23 (4), hal. 1054-1070. doi:10.1177/0972150919876523
- Miranti, R., Sulistyaningrum, E., & Mulyaningsih, T. (2022). Women's roles in the Indonesian economy during the COVID-19 pandemic: Understanding the challenges and opportunities. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 58(2), hal. 109-139. doi:10.1080/00074918.2022.2105681
- Mishra, A. (2022). What sustains informality? A study of the interactions between formal and informal sector firms. *The Journal of Development Studies*, 58(7), 1403-1415. doi:https://doi.org/10.1080/00220388.2022.2061853
- Morais, J., Corder, G., Golev, A., Lawson, L., & Saleem, A. (2022). *Global review of human waste-picking and its contribution to poverty alleviation and a circular economy*. *Environmental Research Letters*, 17(6), 063002. doi:10.1088/1748-9326/ac6b49
- Pratomo, D. S., & Manning, C. (2022). Structural change and formal sector employment growth in indonesia. *Journal of Southeast Asian Economies*, 39(1), 1-20. doi:10.1355/ae39-1a
- Riani, R. D., Situmorang, R., & Supriatna, Y. (2021). *Activity characteristics of street vendor in royal market area, serang city*. *IOP Conference Series. Earth and Environmental Science*, 737(1) doi:10.1088/1755-1315/737/1/012032
- Rothenberg, A. D., Gaduh, A., Burger, N. E., Chazali, C., Tjandraningsih, I., Radikun, R., Sutera, C dan Weilant, S. (2016). *Rethinking indonesia's informal sector*. *World Development*, 80, 96. doi:10.1016/j.worlddev.2015.11.005
- Sekyi, S., Domanban, P. B., & Agbenyo, F. (2022). Exploring heterogeneity of national health insurance scheme enrolment among persons in the informal sector. *The International Journal of Health Planning & Management*, 37(6), hal. 3282-3296. doi:/10.1002/hpm.3557
- Suasih, N. N. R., Budhi, M. K. S., & Wijaya, P. Y. (2022). *Inclusive Crowdfunding Scheme As Capital Source Alternative For Rural*

- Agriculture In Indonesia*. IOP Conference Series.Earth and Environmental Science, 977(1), 012053. doi:10.1088/1755-1315/977/1/012053
- Tifani, H. S. (2022). *Investigating The Effects Of Minimum Wages On Employment, Unemployment And Labour Participation In Java: A Dynamic Spatial Panel Approach*. Bulletin of Indonesian Economic Studies, 58(2), 195-227. doi:10.1080/00074918.2021.1914817
- Torky, E., & Heath, T. (2021). Perception of street vendors and their effect on urban settings in portobello road, london. *International Journal of Architectural Research*, 15(3), 589-604. doi:10.1108/ARCH-12-2020-0294
- Ufua, D. E., Olujobi, O. J., Tahir, H., Okafor, V., Imhonopi, D., & Osabuohien, E. (2022). *Social services provision and stakeholder engagement in the nigerian informal sector: A systemic concept for transformation and business sustainability*. Business and Society Review, 127(2), 403-421. doi:10.1111/basr.12271
- Widjajanti, R., Parandita Anisa, F. M., & Windy Anggista, E. S. (2022). *Sustainability of the informal sector space in urban areas in the post-covid-19 pandemic*. IOP Conference Series. Earth and Environmental Science, 1082(1), 012016. doi:10.1088/1755-1315/1082/1/012016
- Zahrah, W. dan Nasution, A.D. (2019) *Street Vending in Urban Street Corridor in Medan, Indonesia: Potency or Problem?* *Environment-Behaviour Proceedings Journal*, 16-17Feb. 2019 / E-BPJ, 4(10), Mar. 2019 (pp.194-199).

# BAB 11

## PERBEDAAN UPAH DAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA

Dr. Abdullah, S.E., M.M.  
Politeknik Negeri Pontianak

### A. Teori Pengupahan

Upah menjadi salah satu motivasi para tenaga kerja untuk mengabdikan kepada pemberi kerja. Pada sebagian besar masyarakat, upah sering disamakan dengan gaji; padahal keduanya berbeda. Upah adalah kompensasi yang diberikan atau dibayarkan kepada pekerja berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan suatu industri; jumlahnya bahkan hampir tidak sama setiap perhitungan upah. Sedangkan, gaji merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan tetap atas tugas-tugas administrasi yang umumnya jumlahnya tetap setiap periodik.

Upah pada hakikatnya adalah suatu imbalan baik berupa uang maupun barang yang diberikan pemberi kerja atau pengusaha atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja atau tenaga kerja. Ketentuan pemberian upah ini berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Lebih lanjut, upah ini di dalamnya termasuk tunjangan bagi pekerja sendiri maupun keluarganya (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

Upah merupakan kompensasi yang diberikan industri kepada tenaga kerja sebagai pengganti atas balas jasa yang telah dilakukannya. Penentuan dan pemberian upah tersebut harus dilakukan berdasarkan prinsip adil dan layak (Nuraini et



## Referensi

- Hidayati, I. N. N. (2017). Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif. *Az-Zarqa': Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 9(2).
- Kiswoyo, K. (2019). Overpaid Dan Underpaid Dalam Sistem Pengupahan Dan Solusinya. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 10(1), 109-121.
- Nilasari, S. (2016). *Panduan praktis menyusun sistem penggajian & benefit*. Raih Asa Sukses.
- Nisa, Y. H., & Al-Asyâ, M. K. H. (2019). Analisis Konsep Islam Tradisi Upah Buruh Tani. *Jurnal Istiqro*, 5(1), 82-100.
- Nuraini, N., Ilyas, F., & Desiana, R. (2021). Analisis Sistem Ujrah Buruh Tani Padi (Kajian di Gampong Mon Ara Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar). *EKOBIS SYARIAH*, 4(2), 22-32.
- Nuwa, C. A. W., Aziz, A. A., Linawati, L., Widyatmoko, W., Latif, A. S., Pane, I., et al. (2022). Mengenal Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya.
- Puryanto, R. B., Budiarta, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2021). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pada Perusahaan Pemberi Kerja. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 2(1), 158-162.
- Saragih, F. H. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Rumah Tangga Tani Padi. *Jurnal Agrica*, 9(2), 101-106.
- Suwandi, S. (2022). Penyebab Ekuitas Negatif: Uji Signifikansi Pada Laba Bersih dan Nilai Utang. *AKUA: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 1(2), 216-225.
- Suwandi, S., Luju, E., Melinda, M., Mulyadi, Y. E., Akadiati, V. A. P., Yulianti, M. L., et al. (2022). Menakar Nilai Perusahaan: Uji Kausalitas pada Kepemilikan Institusional dan Kebijakan Hutang. *Akuntansi*, 1(3), 188-208.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*.

# BAB 12

## CAMPUR TANGAN PEMERINTAH DALAM PASAR TENAGA KERJA

Yeremia Niaga Atlantika, S.E., M.M.  
Institut Shanti Bhuana

### A. Peran Pemerintah dalam Mengatur Pasar Tenaga Kerja

Peran pemerintah dalam ruang lingkup ketenagakerjaan masih menjadi isu yang hangat, terlebih situasi pandemi covid-19 yang membuat ketidakpastian perekonomian di seluruh dunia termasuk Indonesia. Saat pandemi terjadi di Indonesia, tidak dapat dipungkiri bahwa banyak tenaga kerja yang mendapat pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi perusahaan (Wibowo & Sudiro, 2021). Walaupun demikian, permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia bukanlah hal baru yang menjadi perbincangan hingga saat ini. Terlebih tenaga kerja Indonesia juga memiliki bagian dalam pembangunan ekonomi nasional (Maulida Indriani, 2016).

Peran pemerintah dalam pasar tenaga kerja menjadi salah satu upaya terciptanya pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia. Peningkatan jumlah tenaga kerja yang tergolong dalam angkatan kerja akan terus meningkat seiring meningkatnya jumlah penduduk yang saat ini ketidakseimbangan dengan meningkatnya lapangan pekerjaan (Rohani, 2012). Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana didalamnya mencangkup tentang pembangunan serta perencanaan ketenagakerjaan yang berkelanjutan dan berkesinambungan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja.

Pelayanan kesejahteraan yang diberikan yaitu kebutuhan ekonomi materiil dan immateriil, sehingga terjadi penyediaan peralatan dan pelayanan dalam pekerjaan/jabatan (Hasibuan, 2016). Kesejahteraan kerja/jabatan digolongkan dalam beberapa jenis (Puspitasari et al., 2019), diantaranya:

1. Kesejahteraan pekerja/buruh yang bersifat ekonomis. Tujuan dari program kesejahteraan ekonomis/imbalan kerja adalah untuk memungkinkan setiap pekerja meningkatkan jaminan keuangan untuk pembayaran modal dan tunjangan serta remunerasi lainnya.
2. Kesejahteraan pekerja/buruh yang bersifat memberikan kesenangan. Tujuan dari program ini adalah agar setiap pekerja merasa nyaman dalam kegiatan-kegiatan lainnya terkait dengan kegiatan sosial.
3. Kesejahteraan pekerja/buruh yang bersifat meringankan. Rencana tunjangan pekerja/buruh yang fleksibel ini adalah tunjangan yang sering dibutuhkan setiap karyawan, jika perusahaan tidak menawarkannya maka pekerja akan memenuhi kebutuhan mereka sendiri tentunya dengan aturan yang berlaku.

## Referensi

- Caroline, J., Harianto, F., & Pasik H, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya K3 yang Dimoderasi Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja pada Proyek Konstruksi di Surabaya. *Rekayasa: Jurnal Teknik Sipil*, 4(2), 1-6. <https://doi.org/10.53712/rjrs.v4i2.781>
- Gani, E. S. (2017). Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia. *Tahkim*, 11(1), 127-143.
- Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Hisbulloh, M. H., & Wahyuni, R. D. (2022). Deregulasi Hak Upah dan Pesangon Pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja Melalui Konsep Omnibus Law. *Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 3(1), 67-80. <https://lisyabab-staimas.e-journal.id/lisyabab>
- Kurniawati, I. G. A. N. P., & Sariyathi, N. K. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi,

- Program K3 Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(9), 179–194.
- Malik, N. (2018). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia* (Vol. 1). UMMPress.
- Martono, S. (2013). Strategi Peningkatan Kinerja Program Studi Melalui Optimalisasi Peran Pimpinan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(1), 30–45.
- Maulida Indriani. (2016). Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Gema Keadilan Edisi Jurnal. *Gema Keadilan*, Vol. 3, No, Pp. 74-85. <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/gk/article/view/3644>
- Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. (2003). *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus (KEP.233/MEN/2003)* (pp. 1–3).
- Nasution, M. D. (2020). Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 20(1), 100–105.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and Practice* (Eighth Edi). SAGE Publications, Inc.
- Puspitasari, C. L. C., Sadjarto, A., & Permatasari, C. L. (2019). Penggunaan Keselamatan Kerja dalam Menunjang Kesejahteraan Karyawan Peadam Kebakaran di Kantor Satpol PP. *Jurnal Ecodunamika*, 2(2), 5–24.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Prentice Hall.
- Rohani, R. (2012). Pengaruh Pertumbuhan Penduduk Terhadap Ketersediaan Lapangan Kerja Di Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 1(1), 51–71.
- Simanjuntak, P. J. (1998). *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia* (Second edi). Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soedarjadi. (2008). *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Pustaka Yustisia.
- Sulistiyanto, S., Mutohhari, F., Kurniawan, A., & Ratnawati, D. (2021). Kebutuhan kompetensi dalam pasar tenaga kerja di era revolusi industri 4.0 bagi siswa SMK. *Jurnal Taman Vokasi*, 9(1 SE-), 25–35. <https://doi.org/10.30738/jtv.v9i1.7742>

- Wibowo, A. P., & Sudiro, A. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid-19. *To-Ra*, 7(1), 135-152. <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/tora/article/view/2467>
- Wijanarko, A., & Chrismardani, Y. (2016). Pasar Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan. *Media Trend*, 11(2), 195. <https://doi.org/10.21107/mediatrend.v11i2.1748>

# BAB 13

## DINAMIKA TINGKAT PENGANGGURAN

Dr. Rahmisyari, S.T., S.E., M.M.  
Universitas Ichsan Gorontalo

### A. Permasalahan Ketenagakerjaan dan Pengangguran

Di setiap Negara khususnya negara-negara sedang berkembang sampai saat masalah ketenagakerjaan dan pengangguran menjadi permasalahan utama. Kedua permasalahan ini merupakan satu kesatuan yang keduanya menimbulkan dualisme permasalahan yang saling bertentangan antara satu dengan yang lainnya. Dualisme tersebut terjadi jika pemerintah tidak mampu dalam memanfaatkan dan meminimalkan dampak yang diakibatkan dari dua persamaan tersebut dengan baik. Namun jika pemerintah mampu memanfaatkan kelebihan tenaga kerja yang ada maka dualisme permasalahan tidak akan terjadi bahkan memberikan dampak yang positif dalam percepatan pembangunan. Demikian sebaliknya jika pemerintah tidak mampu memanfaatkan maka akan menciptakan dampak negatif yaitu mengganggu pertumbuhan ekonomi.

Dilihat dari sudut pandang positif tenaga kerja merupakan salah satu sumberdaya yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan dan kemajuan ekonomi suatu negara. Namun dari sudut pandang yang lain meningkatnya tenaga kerja justru sering kali menjadi persoalan ekonomi yang sulit untuk diselesaikan oleh pemerintah. Sebagai akibat dari kurangnya pemerintah dalam menyediakan lapangan pekerjaan sebagai dampak dari meningkatnya jumlah

Depnaker disebutkan bahwa sektor informal masih mendominasi sebagai penyumbang lapangan kerja terbesar. Dimana tenaga kerja yang bekerja di sektor informal masih lebih besar dibandingkan dengan yang bekerja di sektor formal. Selain itu, struktur tenaga kerja Indonesia dalam perekonomian sebagian besar berada pada sektor jasa, pertanian dan manufaktur.

## Referensi

- Hendra Wijayanto, S. O. (2019). Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran D1 Indonesia. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan*, 10(1).
- Soleh, A. (2017). Masalah ketenagakerjaan dan pengangguran di indonesia. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(2), 83–92.
- Supriyadi, E., Roza, D., & Kausar, K. (2016). Pengangguran Di Indonesia. *Journal of EST*, 2, 204–212 Syarif, Naula, 2022, 5 *Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia dan Cara Mengatasinya*.
- Syarif, Naula, 2022, 5 *Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia dan Cara Mengatasinya*.
- LPEM FEB UI n.d.  
<https://www.lpem.org/id/category/publikasi/policy/lab-or-market-brie>

# BAB 14

## PENGANGGURAN TENAGA KERJA DAN INFLASI

Dr. Emi Suwarni, S.E., M.Si.  
Universitas Teknokrat Indonesia

### A. Pengangguran dan Penggunaan Tenaga Kerja

Berbagai indikator ekonomi dapat mengungkapkan kinerja pembangunan ekonomi suatu negara. Tingkat pengangguran adalah salah satunya. Keadaan suatu bangsa dapat diukur dengan melihat tingkat pengangguran, yang menunjukkan apakah ekonomi berkembang pesat atau lambat, atau bahkan mengalami kemunduran.

Pengangguran dan inflasi yang tinggi sangat tidak diinginkan oleh negara manapun. Dua masalah ekonomi utama yang sering dihadapi warga suatu negara adalah pengangguran dan inflasi. Inflasi dan pengangguran berpotensi akan berdampak negatif terhadap ekonomi, masyarakat, dan politik, serta lingkungan dan budaya jika tidak dikendalikan. Untuk itu kita perlu memahami terlebih dahulu tentang tenaga kerja, pengangguran dan inflasi.

Bab ini membahas tentang tenaga kerja, permintaan terhadap tenaga kerja serta faktor apa sajakah yang dapat menyebabkan terjadinya pergeseran permintaan terhadap tenaga kerja. Pada bagian akhir bab ini juga dibahas mengenai hubungan antara pengangguran dan inflasi yang digambarkan oleh kurva Philips.

Penduduk yang termasuk dalam usia kerja disebut angkatan kerja. Sesuai dengan No. Menurut ayat 2 pasal 1 Bab I Tahun 2003, tenaga kerja didefinisikan sebagai “setiap orang



karena itu, dalam jangka panjang tidak ada trade-off. Dalam jangka panjang, setiap tingkat inflasi dapat terjadi dengan tingkat pengangguran alamiah atau *non-accelerating-inflation rate of unemployment* (NAIRU).

## **Referensi**

- Borjas, G. J. (2016). *Labor Economics*. McGraw-Hill Companies. New York.
- Dornbusch, R., Fischer, S., & Startz, R. (2011). *Macroeconomics*. McGraw-Hill Companies. New York.
- Mankiw, N. G. (2016). *Macroeconomics*. Worth Publisher. New York.
- McConnell, C. R., Brue, S. L., & Macpherson, D. A. (2013). *Contemporary Labor Economics: (Tenth)*. The McGraw-Hill Companies. New York.
- Nopirin. (2016). *Ekonomi Moneter (Buku II)*. Penerbit BPFE. Jakarta.

# BAB 15

## PASAR TENAGA KERJA DAN DISTRIBUSI PENDAPATAN

Bartholomeus Tandiayu, S.E., M.Si.  
Universitas Atma Jaya Makassar

### A. Pasar Tenaga Kerja

Jumlah angkatan kerja di Indonesia per Februari 2022 berjumlah 144.014.048 jiwa (Badan Pusat Statistik, 2022), sekitar setengah dari jumlah penduduk. Dari jumlah itu sekitar 40% bekerja pada sektor formal dan 60% pada sektor informal (Hamid, Aldila, & Intan, 2022). Angkatan kerja dalam jumlah banyak tersebut merupakan potensi besar untuk berkontribusi dalam meningkatkan pembangunan ekonomi nasional. Sementara itu, jumlah lapangan pekerjaan perlu terus ditumbuhkembangkan agar potensi angkatan kerja tersebut bisa dimanfaatkan secara optimal untuk menumbuhkan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi positif khususnya sektor riil akan menambah jumlah investasi yang selanjutnya akan membuka banyak lapangan pekerjaan.

Angkatan kerja yang tersedia membutuhkan pekerjaan, dan bertambahnya jumlah industri sebagai dampak meningkatnya investasi membutuhkan tenaga kerja. Interaksi antara dua pihak inilah yang menciptakan pasar tenaga kerja.

Pasar tenaga kerja terjadi ketika ada paling sedikit dua pihak yang ingin atau sepakat melakukan transaksi atas tenaga kerja. Satu pihak membutuhkan tenaga kerja, umumnya rumah tangga industri, sedangkan pihak lainnya adalah masyarakat (individu ataupun lembaga) yang membutuhkan pekerjaan. Pasar tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu pasar yang

sudah mendekati nilai 0, menunjukkan pemerataan ekonomi cukup baik atau kemiskinan cukup terkendali.

Koefisien Gini bisa dihitung dari kurva Lorenz yakni luas wilayah antara garis diagonal dan kurva Lorenz dibagi luas segitiga di bawah garis diagonal (lihat gambar 15.3).

$$\text{Koefisien Gini} = \frac{A}{(A+B)}$$

Pendapatan nasional yang dihasilkan dari pembangunan hendaknya dinikmati oleh seluruh masyarakat. Untuk mencapai maksud tersebut, pendapatan nasional perlu terdistribusi secara merata dan adil. Oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi secara kontinyu untuk mengetahui tingkat pemerataan pendapatan kepada seluruh masyarakat. Hasil evaluasi ini sangat berguna untuk pengambilan kebijakan selanjutnya, demi semakin meningkatnya kesejahteraan masyarakat.

## Referensi

- ANAS, M., Pasca, Lilia, & Lianawati, D. (2019) *Potret Ketimpangan Distribusi Pendapatan di Indonesia Tahun 2018 Dengan Indikator Rasio Gini, Kurva Lorenz, dan Ukuran Bank Dunia*. Seminar Nasional Manajemen Ekonomi dan Akuntansi (SENMEA) IV Tahun 2019. pp. 72-83. ISSN 978-602-51598-6-2
- Badan Pusat Statistik. (2021). bps indeks gini indo. Badan Pusat Statistik, 1-7. Cholili, F. M., & Pudjihardjo, M. (2014).
- Badan Pusat Statistik. (2022). Jumlah Penduduk. <https://www.bps.go.id/subject/12/kependudukan.html#subjekViewTab1>
- Bitar. (2019). *Pasar Tenaga Kerja :Pengertian, Fungsi, Jenis, dan Ciri Beserta Kelebihan & Kekurangannya Lengkap*. Retrieved August 1, 2019, from <https://www.guru-pendidikan.co.id/pasar-tenaga-kerja-pengertian-fungsi-jenis-dan-ciri-beserta-kelebihan-kekurangannya-lengkap/>
- Damanik, Anggiat Mugabe. 2018. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ketimpangan Pendapatan Melalui Pertumbuhan Ekonomi di*

*Provinsi Jambi. E-Jurnal Perspektif Ekonomi Dan Pembangunan Daerah Vol. 7. No.1. ISSN: 2303- 1255 (online).*

- Damanik, Anggiat Mugabe; Zulgani. dan Rosmeli (2018) *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ketimpangan Pendapatan Melalui Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Jambi E-Jurnal Perspektif Ekonomi dan Pembangunan Daerah Vol. 7. No.1. ISSN 2303-1255: Universitas Jambi*
- Hamid, A., Aldila, M. R., & Intan, A. M. (2022). The urgency of labor law for informal sector workers in the welfare state concept: An evidence in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(6), hal. 528-541. doi:10.20525/ijrbs.v11i6.2036
- Indra Suhendra, S. E., Ginanjar, R. A. F., & Navik Istikomah, S. E. (2021). *Distribusi Pendapatan: Konteks Provinsi di Indonesia*. Media Sains Indonesia.
- Istikharoh, Prijanto, W. J., & Destiningsih, R. (2018). *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum*.
- Lilis, O., & Badriah, S. (2019). *Pertumbuhan Ekonomi dan Kemiskinan Serta Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Sustainable Competitive Advantage (SCA), 9(1)
- Riani, Westi. 2016. *Keterbatasan Indeks Gini sebagai Ukuran Ketimpangan Pendapatan dan Solusi Metoda Alternatif. Prosiding SNaPP2016 Sosial, Ekonomi, dan Humaniora*. ISSN 2089-3590, EISSN 2303-2472
- Sari, S. I. P., & Sugiharti, L. (2016). Dampak Remitansi Tenaga Kerja Indonesia Terhadap Distribusi Pendapatan Rumah Tangga: Analisis Sistem Neraca Sosial Ekonomi Indonesia (SNSE) 2008. *Jurnal Ilmu Ekonomi Terapan*, 1(2), 51-65.
- Syawie, M. (2011). Pertumbuhan Ekonomi dan Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal Kementerian Sosial Ri*, 16(2), 125-132.
- Yuniar, V. (2015). *Perekonomian Indonesia: Analisis Perekonomian Indonesia*. From [https://virayuniarch.wordpress.com/category/pengantar-manaje men/page/2/](https://virayuniarch.wordpress.com/category/pengantar-manaje-men/page/2/)
- Zhilal Ilvadea Violin, M. Yudhi Lutfi *Jurnal Ekonomi Trisakti e-ISSN 2339-0840 Vol. 2 No.1 April 2022 hal: 227-252 DOI: <https://doi.org/10.25105/jet.v2i1.14740>, Analisis Ketimpangan Pendapatan di Pulau Jawa dan faktor yang Mempengaruhinya Tahun 2010- 2019.*

## TENTANG PENULIS



**Apud Abdul Aziz, S.AB., M.M., PMTQ., CNHRP., CPI., CPS., CGL., CSTMI., CMPI., CJKB., CCW., CELC., CPDM., CFGIB., CEMM., CSMC., CHTeach., CMPyD., CNeo Mg., CM., CNLPLC., CHTh., CHCM.**

Kelahiran di Bekasi, suka berkaca mata hitam ini sedang menempuh Pendidikan Sarjananya, jurusan Ilmu Hukum di Universitas Mpu Tantular, Jakarta. Berdomisili di Kp Ceper, hobinya memasak, ngerujuk dan jalan-jalan. Sangat menjunjung tinggi nilai dedikasi yang sudah beliau tanamkan sejak lama. Bekerja sebagai praktisi di PT SONTON FOOD INDONESIA (SFI), dengan atasannya Bapak Hendrik Taufan dan Bapak Anwar Sadat selaku Direktornya. Sore malamnya kuliah dan mengajar sebagai Dosen Praktisi di perguruan tinggi daerah Cikarang.

Email: [apudazz@yahoo.com](mailto:apudazz@yahoo.com)



**Dr. Drs. Kosasih, M.M.**

Penulis merupakan Dosen Ilmu Ekonomi Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Sangga Buana. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Penulis juga merupakan praktisi dalam bidang usaha koperasi dan perangkat telekomunikasi. Beberapa buku yang penulis telah hasilkan, diantaranya Manajemen Strategik, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Teori & Praktik, Teori Manajemen Soal-soal dan Jawaban. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah di berbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/seminar/lokakarya tertentu.

Email: [kosasih.dr@gmail.com](mailto:kosasih.dr@gmail.com)



**Uli Urbanus Bubun, S.E., M.Si.**

Ketertarikan penulis terhadap ilmu ekonomi sumber daya manusia dimulai tahun 2006 bertugas sebagai Wakil Rektor III, Universitas Atma Jaya Makassar. Selain mengasuh mata kuliah Manajemen sumber daya manusia, penulis mulai merintis usaha sebagai agen asuransi AXA yang ternyata membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni. Menamatkan pendidikan tingkat SMA pada SMAN I Makassar, dan melanjutkan studi strata satu pada Jurusan Manajemen, Universitas Hasanuddin, yang kemudian melanjutkan studi strata dua pada program Magister juga pada Universitas Hasanuddin. Saat ini, selain aktif sebagai dosen, penulis juga mengelola keagenan pada Asuransi AXA. Untuk mengisi waktu kosong, penulis aktif dalam Club Motor Harley Davidson Indonesia.

Email: [ulibubun2@gmail.com](mailto:ulibubun2@gmail.com)



**Dr. Rukun Santoso, S.E., M.M., M.Si.**

Penulis lahir di Lamongan, 18 Juni 1959. Menekuni dunia manajemen sejak menjadi mahasiswa di Universitas Indonesia Jurusan Ilmu Administrasi Niaga (1997). Gelar Magister diperoleh dari Universitas Indonesia jurusan Ilmu Administrasi Fiskal (2003). Sedangkan gelar Doktor diraihnya di Universitas Pancasila Jurusan Ilmu Ekonomi (Strategi Bisnis) (2020). Dalam perjalanan karirnya, beliau menjadi direktur keuangan di perusahaan BUMN dan juga swasta. Penulis juga aktif dalam dunia politik dan pernah menjadi Ketua Fraksi DPRD DKI Jakarta. Selain itu aktif di berbagai organisasi, diantaranya ketua umum ASPEKINDO, Wakil Ketua di DPP HKTI, wakil ketua SAHI, wakil ketua ISEI DKI Jakarta, Dewan Pembina Masika ICMI, Dewan Pertimbangan Iluni Universitas Indonesia, Dewan Pembina di Yayasan Wakaf Ummul Mukminin, Wakil Ketua Koperasi KSU SAHI MAJU BERSAMA, Dewan Pertimbangan K-MERSII, sekarang aktif menjadi dosen tetap di Program Pascasarjana Universitas Islam Jakarta, dosen terbang di Pascasarjana Institut

STIAMI, dosen terbang di Fakultas Ekonomi Universitas Pancasila dan sebagai dosen terbang di berbagai kampus lainnya, aktif dalam menulis buku, jurnal nasional maupun internasional.

Email: [rukunsantoso1859@gmail.com](mailto:rukunsantoso1859@gmail.com)



**Anna Marganingsih, S.E., M.Pd.**

Penulis merupakan Dosen pada Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP Persada Khatulistiwa Sintang sejak tahun 2007 mengampu mata kuliah Kewirausahaan, Pengantar Akuntansi dan Matematika Ekonomi. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada Masyarakat. Penulis juga merupakan anggota Tim Ahli Penilai AMDAL di Kabupaten Sintang. Buku yang pernah dihasilkan penulis adalah Pemberdayaan Masyarakat; Konsep dan Strategi, Psikologi Pembelajaran dan Dasar-dasar Kewirausahaan. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah di berbagai kegiatan.

Email: [marganingsihanna111@gmail.com](mailto:marganingsihanna111@gmail.com)



**Desi Kristanti, S.E., M.M.**

Penulis merupakan Dosen Ekonomi pada Program Studi Manajemen Universitas Kadiri sejak tahun 2017. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis S1 di Universitas Islam Kadiri, S2 di Universitas Islam Kadiri juga pernah mendapatkan hibah penelitian dari dikti pada tahun 2019, menerbitkan buku Kiat-kiat merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi, Dasar Manajemen Operasional, Studi Kelayakan Rencana Bisnis, Dasar-Dasar Perilaku Organisasi, Etika Bisnis, Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya dan Manajemen Sumber

Daya Manusia (Teori) , dan MSDM juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun prosiding internasional. Penulis juga aktif menjadi peserta workshop/ seminar/lokakarya tertentu.

Email: [desikristanti@unik-kediri.ac.id](mailto:desikristanti@unik-kediri.ac.id)



**Dr. Ir. Hj. A. Besse Dahliana, M.P.**

Lahir pada tanggal 11 April 1962 di Kabupaten Wajo, Sulawesi Selatan, warga keturunan bugis (wajo dan Bone). Menempuh (1) Sekolah Dasar (SD kompleks melayu) 1974, makassar. Sekolah lanjutan tingkat pertama (SMP Neg. 7) - 1977, makassar. Sekolah lanjutan tingkat atas (SMA Neg. 1 - Ipa) 1980, makassar. (2) pendidikan sarjana jurusan agronomi (budidaya pertanian) di Universitas Hasanuddin (1986). (3) pendidikan Magister Program Sistem-Sistem Pertanian, Konsentrasi dan Minat Kebijakan dan Pembangunan Pertanian (Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, 2003): (4) pendidikan Doktor ilmu pertanian, konsentrasi sosial ekonomi pertanian pada program pascasarjana universitas hasanuddin (terdaftar ta 2013/2014-sekarang). Karya akademik yang pernah diselesaikan: (1) pengaruh pemberian konsentrasi GA3 (gibbrelin) terhadap pertumbuhan dan perkembangan tanaman. Kol (brassica oleraceae) di Makassar, 1986 skripsi sarjana; (2) perencanaan produksi dalam agribisnis, 1988; (3) pemanfaatan lahan sawah bero di Sulawesi selatan, 1989; (4) pengaruh pemberian kapur terhadap tanah dan pertumbuhan tanaman, 1990; (5) peranan transpirasi dan respirasi dalam kelangsungan hidup suatu tanaman, 1992; (6) analisis perbandingan biaya dan manfaat tiga komoditi andalan dengan tanaman padi dalam rangka memantapkan pengwilayahan komoditas di Sulawesi Selatan, 1997; (7) persepsi petani terhadap sistem pertanian organik (organik farming system) pada petani padi sawah di kabupaten Gowa (studi kasus pertanian organik di kecamatan galesong selatan), 2003; tesis magister (8) persepsi



petani terhadap pengendalian hama penggerek buah kakao (*theobroma cacao*) dengan sistem pemangkasan, pemupukan, dan penyelubungan buah muda (P3BM) (kasus di desa padaelo kecamatan mattiro bulu kabupaten pinrang, 2010; (9) respon petani terhadap penggunaan pupuk phonska pada usaha tani padi sawah (*Oryza Sativa*) di desa cempa, kecamatan cempa, kabupaten Pinrang, 2011; (10) pemberdayaan masyarakat sebagai proses penguatan kapasitas petani, 2012. Tahun 1987 terangkat sebagai dosen dipekerjakan kopertis wil. IX (DPK) pada stipi-yapi pinrang. Jabatan struktural ketua sekolah tinggi ilmu pertanian (STIPI-Yapi) Pinrang (1990-1995); ketua sekolah tinggi ilmu pertanian (STIP-Yapi) Bone (2005-sekarang).

Email: [bess\\_dahliana@ymail.com](mailto:bess_dahliana@ymail.com)



**Bonar Hutapea, S.Psi., M.Psi.**

Penulis merupakan Dosen tetap pada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara dan dosen luar biasa pada beberapa perguruan tinggi lain yang mengampu sejumlah mata kuliah, di antaranya, adalah Psikologi Ekonomi, Pengembangan Karakter (Character Building), Pengembangan Diri, Psikologi Komunikasi, Filsafat, Filsafat Ilmu dan Logika, Psikologi Industri-Organisasi, Perilaku Keorganisasian, Psikologi Kepemimpinan, Psikologi Sosial, Psikologi Politik, Psikologi Lintas Budaya, Psikologi Perkotaan, Psikologi Lingkungan dan Teknik Intervensi Sosial. Selain menjadi peneliti, juga tergabung dalam beberapa lembaga sebagai konsultan, trainer, coach, interviewer, reviewer dan assessor. Anggota dari sejumlah organisasi profesi dan keilmuan, antara lain: International Council of Psychologist (ICP), Asian Association of Social Psychology (ASSP), International Association of Applied Psychology (IAAP), Ikatan Psikologi Sosial (IPS), Himpunan Psikologi Indonesia (Himpsti), Asosiasi Psikologi Industri-Organisasi (APIO), International Association of Cross-Cultural Psychology (IACCP). dan student member pada American Psychological Association (APA).

Email: [bonarh@fpsi.untar.ac.id](mailto:bonarh@fpsi.untar.ac.id)



**Lenny Hasan, S.E., M.M.**

Penulis merupakan Dosen Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Tamansiswa Padang sejak tahun 2011. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah di berbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/seminar/lokakarya tertentu. Email: [hasanlenny7@gmail.com](mailto:hasanlenny7@gmail.com)



**Ferdinandus Sampe, S.E., M.Bus., Ph.D.**

Penulis merupakan Dosen Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Atma Jaya Makassar. Pendidikan formal S1, pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin; S2 pada Graduate College of Business, Southern Cross University, dan S3 pada School of Commerce and Management, juga Southern Cross University. Penulis pernah mendapatkan hibah untuk mengikuti program kursus Etika Bisnis pada Ateneo Business Ethics Centre, Ateneo University, Philipina. Penulis juga telah menerbitkan sejumlah jurnal internasional dan book chapter. Email: [ferdisampe1404@gmail.com](mailto:ferdisampe1404@gmail.com)



**Dr. Abdullah, S.E., M.M.**

Penulis merupakan Dosen Jurusan Administrasi Bisnis pada Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik Negeri Pontianak sejak tahun 1998. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya yaitu S1 Sarjana Ekonomi (SE) Universitas Tanjungpura Pontianak (1989), S2

Magister manajemen Universitas Tanjungpura Pontianak (2005), dan S3 Program Doktor Ilmu Manajemen (PDIM) Universitas Brawijaya Malang (2012). penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Penulis juga pernah bekerja di perusahaan Bumi Raya Utama Group (BRU GROUP) dari tahun 1989-2000. Beberapa buku yang penulis telah hasilkan, di antaranya Simulasi Bisnis, Manajemen Keuangan, Ekonomi Lanjutan, dan Manajemen Proyek. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga mengajar di perguruan tinggi swasta di Pontianak.

Email: [abdul\\_polnep2@yahoo.co.id](mailto:abdul_polnep2@yahoo.co.id)



**Yeremia Niaga Atlantica, S.E., M.M.**

Penulis merupakan Dosen pada Program Studi Kewirausahaan Institut Shanti Bhuana sejak tahun 2021. Penulis merupakan seorang putra daerah Kalimantan Barat, kelahiran Anjungan pada 14 Desember 1994 yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen. Penulis menempuh jenjang pendidikan tinggi Sarjana di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada jenjang pendidikan tinggi Magister ditempuh penulis di Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Strategik. Selain sebagai dosen, penulis juga menjabat sebagai kepala Pusat Pengembangan Dosen Institut Shanti Bhuana Bengkayang, Kalimantan Barat.

Email: [yeremia@shantibhuana.ac.id](mailto:yeremia@shantibhuana.ac.id)



**Dr. Rahmisyari, S.T., S.E., M.M.**

Sejak tahun 2001 sampai sekarang penulis merupakan dosen pada fakultas ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo dan aktif mengajar pada Program Sarjana dan program Magister Manajemen dengan Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia Lanjutan, Pengembangan Sumber Daya Manusia serta Mata kuliah lainnya, sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan B formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun Internasional. Email: [persadalestari01@gmail.com](mailto:persadalestari01@gmail.com)



**Dr. Emi Suwarni, S.E., M.Si.**

Penulis lahir di Palembang, 22 desember 1970. Saat ini sebagai Dosen program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia sejak tahun 2020. Sebelumnya penulis mengabdikan pada Universitas Bina Darma di fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen sejak tahun 2002. Penulis menyelesaikan Sarjana (S1) pada tahun 1994 pada prodi IESP Universitas Sriwijaya, menyelesaikan Program Magister Ilmu Ekonomi di Universitas Syiah Kuala tahun 2002 dan menyelesaikan Program Doktor Ilmu Ekonomi di Universitas Padjadjaran tahun 2013. Beberapa buku yang penulis telah hasilkan, di antaranya Perekonomian Indonesia, Desain Grafis dan Monograf Wirausaha Perempuan dan Literasi Keuangan. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Email: [emisuwarni@teknokrat.ac.id](mailto:emisuwarni@teknokrat.ac.id)



**Bartholomeus Tandiayu, S.E., M.Si.**

Penulis merupakan Dosen tetap manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Atma Jaya Makassar. Pendidikan S1 ditempuh pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin. Pendidikan S2 ditempuh pada Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.

Email: [bartholomeus\\_tandiayu@lecturer.uajm.ac.id](mailto:bartholomeus_tandiayu@lecturer.uajm.ac.id)