



Dr. Arga Christian Sitohang, SE., MM.
Dr. Capt. Fausta Ari Barata MH., MM
Prof. Dr. Ujjanto, MS.



Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Pasar Kerja Indonesia

Buku ini hadir sebagai panduan komprehensif untuk memahami dinamika manusia dalam roda ekonomi nasional yang ditulis secara sistematis. Berbagai topik krusial disajikan, mulai dari: Konsep Dasar & Teori Ekonomi SDM: Membedah pemikiran para ahli dari era klasik hingga modern, Dinamika Kependudukan: Memahami bagaimana fertilitas, mortalitas, dan migrasi membentuk wajah demografi kita, Pasar Kerja & Ketenagakerjaan: Menelaah struktur sektor formal dan informal, tantangan pengangguran, hingga kebijakan pengupahan terbaru pasca-UU Cipta Kerja, dan Produktivitas & Mobilitas: Mengkaji kunci efisiensi kerja serta fenomena urbanisasi dan transmigrasi di Indonesia.

Dr. Arga Christian Sitohang, S.E., M.M.
Dr. Capt. Fausta Ari Barata, M.H., M.M.
Prof. Dr. Ujjianto, M.S.

KAJIAN EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA DAN PASAR KERJA INDONESIA

Penerbit Media Guru

Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Pasar Kerja Indonesia

Penulis

Dr. Arga Christian Sitohang, S.E., M.M.

Dr. Capt. Fausta Ari Barata, M.H., M.M.

Prof. Dr. Ujjianto, M.S.

Editor

Dr. Capt. Fausta Ari Barata, M.H., M.M.

Cover

Bowo

Layout

Rian

Diterbitkan oleh

Penerbit Media Guru

Website: www.mediaguru.co.id

Email: penerbitmediaguru@gmail.com

Ukuran : 15 x 21

Halaman : viii + 138

Cetakan : Pertama

Tahun : 2026

ISBN : 978-602-18607-8-6

Hak cipta © 2026, pada penulis

Dilarang memperbanyak, memperbanyak sebagian atau seluruh isi dari buku ini dalam bentuk apapun, tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, karunia, dan anugerah-Nya sehingga buku yang berjudul Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Pasar Kerja Indonesia ini dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini disusun sebagai bentuk kontribusi akademik dalam memperkaya literatur mengenai ekonomi sumber daya manusia, kependudukan, dan ketenagakerjaan di Indonesia yang saat ini memiliki peranan sangat penting dalam pembangunan nasional.

Perkembangan ekonomi global, transformasi teknologi, serta perubahan struktur pasar kerja menuntut tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, produktif, dan memiliki daya saing tinggi. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai aset utama pembangunan ekonomi yang mampu menentukan kemajuan suatu bangsa. Oleh karena itu, pemahaman mengenai dinamika kependudukan, ketenagakerjaan, produktivitas kerja, mobilitas penduduk, serta struktur pasar kerja menjadi sangat penting untuk dikaji secara ilmiah dan komprehensif.

Buku ini hadir untuk memberikan pemahaman mengenai konsep dasar ekonomi sumber daya manusia dan keterkaitannya dengan pembangunan ekonomi Indonesia. Pembahasan dalam buku ini meliputi dinamika kependudukan, teori ketenagakerjaan, struktur ketenagakerjaan, perkembangan sektor informal dan formal, produktivitas tenaga kerja, hingga mobilitas dan migrasi penduduk. Penyajian materi dilakukan secara sistematis dengan mengombinasikan teori ekonomi, kondisi empiris di Indonesia, serta berbagai pendekatan ilmiah yang relevan sehingga diharapkan mampu menjadi referensi yang bermanfaat bagi pembaca.

Kami menyadari bahwa pembangunan ekonomi suatu negara tidak dapat dilepaskan dari kualitas sumber daya manusianya. Negara yang memiliki sumber daya manusia unggul akan lebih mampu menghadapi tantangan globalisasi, perkembangan industri, serta persaingan ekonomi internasional. Oleh sebab itu, pembahasan mengenai ekonomi sumber daya manusia menjadi semakin relevan dalam mendukung upaya peningkatan kualitas pendidikan, keterampilan, produktivitas, dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Buku ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran, referensi akademik, serta sumber informasi bagi mahasiswa, dosen, peneliti, praktisi, maupun masyarakat umum yang memiliki perhatian terhadap bidang ekonomi sumber daya manusia dan pasar kerja. Selain itu, buku ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam mendukung perumusan kebijakan pembangunan sumber daya manusia yang lebih efektif, inklusif, dan berkelanjutan.

Kami menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, masukan, dan kontribusi dalam penyusunan buku ini. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi salah satu referensi dalam memahami kondisi sumber daya manusia dan pasar kerja di Indonesia.

Akhir kata, kami menyadari bahwa buku ini masih memiliki berbagai keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan karya ini di masa yang akan datang.

Surabaya, 2026

Penulis

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya buku Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Pasar Kerja Indonesia ini dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini disusun sebagai salah satu bentuk kontribusi pemikiran dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya pada kajian ekonomi sumber daya manusia, kependudukan, dan ketenagakerjaan di Indonesia.

Penyusunan buku ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peranan sumber daya manusia dalam pembangunan ekonomi nasional. Di tengah perkembangan globalisasi, revolusi industri, serta transformasi teknologi yang semakin cepat, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan kemajuan suatu bangsa. Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk yang besar memiliki potensi sumber daya manusia yang sangat besar pula. Namun demikian, tantangan seperti pengangguran, ketimpangan kualitas tenaga kerja, rendahnya produktivitas, dan ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan dunia kerja masih menjadi persoalan penting yang perlu mendapat perhatian bersama.

Melalui buku ini, penulis berupaya menyajikan pembahasan yang sistematis mengenai ekonomi sumber daya manusia dan pasar kerja Indonesia. Materi yang dibahas meliputi konsep dasar ekonomi sumber daya manusia, dinamika kependudukan, ketenagakerjaan, struktur ketenagakerjaan, perkembangan sektor informal dan formal, produktivitas kerja, serta mobilitas dan migrasi penduduk. Selain menyajikan teori-teori ekonomi yang relevan, buku ini juga mengaitkan pembahasan dengan kondisi nyata pembangunan dan ketenagakerjaan di Indonesia sehingga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif bagi pembaca.

Penulis menyadari bahwa penyusunan buku ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan kontribusi berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan buku ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada keluarga, rekan akademisi, mahasiswa, serta seluruh pihak yang telah memberikan motivasi, masukan, dan dukungan selama proses penulisan berlangsung.

Penulis juga berharap buku ini dapat menjadi salah satu referensi yang bermanfaat bagi mahasiswa, dosen, peneliti, praktisi, maupun masyarakat umum yang ingin memahami lebih dalam mengenai ekonomi sumber daya manusia dan kondisi pasar kerja di Indonesia. Selain itu, buku ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam mendukung pengembangan kebijakan pembangunan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kualitas tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa buku ini masih memiliki keterbatasan dan jauh dari sempurna. Oleh sebab itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan buku ini pada masa yang akan datang. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi bagian dari upaya bersama dalam membangun sumber daya manusia Indonesia yang unggul dan berdaya saing.

Surabaya, 2026

Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iii
Prakata	v
Daftar Isi	vii
BAB I Memahami Ekonomi Sumber Daya Manusia	1
A. Pendahuluan	1
B. Ekonomi Sumber Daya Manusia Dan Ruang Lingkup .	2
C. Konteks Pembangunan Nasional	11
D. Teori Ekonomi Sumber Daya Manusia	14
BAB II Dinamika Kependudukan	19
A. Pendahuluan	19
B. Pertumbuhan Penduduk	20
C. Komponen Pertumbuhan Penduduk	24
D. Komposisi Penduduk	35
BAB III Ketenagakerjaan di Indonesia 41	
A. Pendahuluan	41
B. Teori Ketenagakerjaan	43
C. Konsep Ketenagakerjaan	49
D. Keadaan Ketenagakerjaan di Indonesia	58
BAB IV Struktur Ketenagakerjaan	65
A. Pendahuluan	65
B. Lapangan Pekerjaan Utama	67
C. Jenis Pekerjaan Utama	70
D. Status Pekerjaan Utama	74

BAB V	Perkembangan Sektor Informal Dan Formal Di Indonesia	77
A.	Pendahuluan	77
B.	Sektor Formal	79
C.	Sektor Informal	83
BAB VI	Pekerja Dan Produktivitas Kerja	87
A.	Pendahuluan	87
B.	Pekerja	88
C.	Produktivitas Pekerja	93
BAB VII	Mobilitas Dan Migrasi Penduduk	101
A.	Pendahuluan	101
B.	Perkembangan Pemikiran dan Migrasi Penduduk	103
C.	Konsep Mobilitas dan Migrasi Penduduk	110
D.	Gambaran Umum Mobilitas Internasional	113
E.	Urbanisasi	114
F.	Transmigrasi	115
Daftar Pustaka		121
Glosarium		125
Indeks		131
Tentang Penulis		135

BAB I

MEMAHAMI EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan ekonomi modern, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan pembangunan suatu negara. Kemajuan teknologi, persaingan dunia kerja, serta perubahan struktur ekonomi menuntut tersedianya tenaga kerja yang memiliki kualitas, kompetensi, dan produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu, pembangunan ekonomi pada hakikatnya tidak hanya bertumpu pada kekayaan sumber daya alam dan modal fisik, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan manusia dalam mengelola dan memanfaatkan seluruh potensi ekonomi secara efektif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas SDM memiliki peranan strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Ekonomi sumber daya manusia hadir sebagai salah satu cabang ilmu ekonomi yang mempelajari bagaimana manusia sebagai tenaga kerja dapat dibentuk, dikembangkan, dan dimanfaatkan secara optimal dalam kegiatan ekonomi. Kajian ini mencakup berbagai aspek seperti pendidikan, keterampilan, produktivitas, ketenagakerjaan, pengangguran, hingga perencanaan tenaga kerja dalam pembangunan nasional. Dalam perspektif ekonomi, manusia tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai modal pembangunan yang mampu menciptakan inovasi,

meningkatkan efisiensi, serta memperkuat daya saing ekonomi suatu negara. Oleh sebab itu, pengembangan kualitas SDM menjadi kebutuhan penting dalam menghadapi tantangan pembangunan ekonomi di masa depan.

Permasalahan utama yang sering dihadapi negara berkembang, termasuk Indonesia, adalah masih rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia. Ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dan kemampuan pasar kerja dalam menyerap tenaga kerja menyebabkan meningkatnya pengangguran dan rendahnya produktivitas ekonomi. Selain itu, ketidaksesuaian antara keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan dunia industri juga menjadi hambatan dalam pembangunan ekonomi nasional. Kondisi tersebut menuntut adanya kebijakan pembangunan SDM yang terarah melalui peningkatan pendidikan, pelatihan kerja, penguasaan teknologi, dan penciptaan lapangan kerja yang produktif agar tenaga kerja dapat berperan secara optimal dalam pembangunan.

Dengan demikian, pembahasan mengenai ekonomi sumber daya manusia menjadi sangat penting karena berkaitan langsung dengan pembangunan ekonomi, ketenagakerjaan, dan kesejahteraan masyarakat. Melalui pengelolaan SDM yang baik, suatu negara dapat menciptakan tenaga kerja yang profesional, kreatif, inovatif, dan memiliki daya saing tinggi. Selain itu, pembangunan SDM juga berperan dalam meningkatkan produktivitas nasional, mengurangi pengangguran, serta mempercepat pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai teori, konsep, dan ruang lingkup ekonomi sumber daya manusia perlu dikaji secara mendalam sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan pembangunan nasional yang efektif dan berorientasi pada peningkatan kualitas manusia.

B. EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA DAN RUANG LINGKUP

Dalam persaingan bisnis yang terjadi pada era globalisasi menuntut kualitas sumber daya manusia yang baik. Agar kualitas sumber daya manusia tersebut baik dan tujuan organisasi tercapai maka perlu adanya

manajemen yang baik. Semakin besarnya tingkat persaingan usaha di dalam dunia kerja menuntut kualitas sumber daya yang andal dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Menurut Harbinson dan Myres (1964) pula masalah umum dalam pembangunan ekonomi sumber daya manusia adalah (1) kurangnya pekerja tingkat tinggi dengan keahlian yang dibutuhkan (2) tidak termanfaatkannya tenaga kerja yang ada.

Dengan perencanaan tenaga kerja dapat dibuat suatu kegiatan dalam upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh pertumbuhan ekonomi dan upaya untuk penciptaan kesempatan kerja agar angkatan kerja yang ada dapat termanfaatkan dengan baik. Adanya penekanan perhatian pada penyediaan tenaga kerja yang memiliki keterampilan tinggi serta penciptaan kesempatan kerja membawa arah telaah perencanaan sumber daya manusia ke analisis penawaran dan permintaan pekerja pada masa yang akan datang.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Menurut Nawawi (2000) konsep sumber daya manusia memiliki 3 (tiga) pengertian, yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah personil, tenaga kerja, karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi.
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan ekstensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Beberapa klasifikasi sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

1. Tenaga Kerja (Manpower)

Adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Tenaga kerja dibagi menjadi 3, yaitu:

- a. Angkatan kerja adalah penduduk yang bekerja dan yang tidak bekerja tetapi siap untuk mencari pekerjaan.
- b. Bukan angkatan kerja adalah mereka yang masih bersekolah, ibu rumah tangga, para penyandang cacat dan lanjut usia.
- c. Penduduk yang bekerja; digolongkan menjadi 2 yakni:
 - 1) Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan atau bekerja dengan maksud memperoleh penghasilan atau keuntungan selama seminggu.
 - 2) Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam.

2. Pengangguran (Unemployment)

Adalah mereka yang tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan.

Ada beberapa jenis pengangguran yaitu:

- a. Pengangguran terbuka yaitu mereka yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan
- b. Pengangguran terselubung yaitu mereka yang bekerja kurang dari 35 jam perminggu.
- c. Pengangguran tidak kentara yaitu jika seseorang bekerja secara penuh tetapi pekerjaannya itu dianggap tidak mencukupi, karena pendapatannya yang terlalu rendah.
- d. Pengangguran friksional yaitu pengangguran yang terjadi akibat pindahnya seseorang dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dan akibatnya harus mempunyai tenggang waktu dan berstatus sebagai penganggur sebelum mendapatkan pekerjaan yang lain.
- e. Pengangguran struktural yaitu pengangguran yang disebabkan karena ketidakcocokan antara struktur para pencari kerja sehubungan dengan keterampilan, bidang keahlian maupun daerah lokasinya dengan struktur permintaan tenaga kerja yang belum terisi.

Sitohang dan Bambang (2022) Faktor yang menjadi penyebab pengangguran yaitu:

- a. Sumber daya manusia yang berkualitas rendah.
- b. Terbatasnya kesempatan dan banyaknya persaingan dalam memperoleh peluang kerja.
- c. Kemiskinan yang timbul dari hubungan yang saling mempengaruhi diantara keadaan masyarakat yang masih terbelakang dan kekayaan alam yang belum dikembangkan.
- d. Lapangan pekerjaan yang masih berorientasi KKN
- e. Masih banyak sumber daya manusia di Indonesia yang masuk dalam lingkaran keterbelakangan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya bahwa sumber daya manusia adalah semua potensi dan kemampuan yang ada dalam diri manusia yang dapat dimanifestasikan dalam keperluan hidup secara berkesinambungan. Ekonomi sumber daya manusia menurut Ehrenberg and Smith (1987: 42) merupakan ilmu ekonomi yang di terapkan untuk menganalisis pembentukan dan pemanfaatan sumber daya manusia dalam pembangunan ekonomi.

Kaitan pada konteks pembangunan ekonomi tersebut dibutuhkan tenaga ahli yang profesional, kreatif dan inovatif sehingga diharapkan dapat mengubah penduduk yang pada mulanya sebagai 'beban' dan akhirnya dapat menjadi pelaku-pelaku pembangunan ekonomi yang dapat mengoptimalkan produktivitas kinerja yang kompetitif yang meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan ekonomi yang baik.

Artinya, ekonomi SDM sebagai penerapan teori – teori ekonomi pada analisis SDM. Contohnya adalah perencanaan SDM (Human Resources planning), ekonomi ketenagakerjaan (labor economics), ekonomi kependudukan (population economics), dll.

Ehrenberg dan Smith (1987: 66) Sumber Daya Manusia memiliki peran dan fungsi dalam ekonomi. Secara mikro sumber daya manusia berperan dalam hal faktor produksi (ketenagakerjaan). Sedangkan secara makro peran sumber daya manusia dalam hal pembangunan dan kependudukan.

Berikut peran SDM dalam ekonomi:

- a. Sumber Daya Manusia sebagai Tenaga Kerja, Tenaga kerja (manpower) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) yang memiliki kemampuan untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk dirinya sendiri ataupun untuk orang lain.
- b. Sumber Daya Manusia sebagai Tenaga Ahli, Sumber daya manusia bersama-sama dengan teknologi dianggap sebagai keunggulan kompetitif untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai tenaga ahli dalam mengejar ketertinggalan dari pembangunan ekonomi.
- c. Sumber Daya Manusia sebagai Pimpinan Perusahaan, Kepemimpinan adalah suatu proses dimana orang-orang tertentu mempengaruhi tindakan, sikap dan nilai-nilai orang lain dengan sukarela, antusias, dan dedikasi yang tinggi. Untuk menjadi seorang pimpinan perusahaan yang baik, ia harus memiliki keahlian interpersonal yang luar biasa. Sehingga mampu digunakan untuk memperbaiki hubungan yang retak dengan para karyawan di dalam suatu organisasi.
- d. Sumber Daya Manusia sebagai Tenaga Usahawan, Tenaga usahawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun di luar hubungan kerja secara mandiri. Tujuannya untuk menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sebagai tenaga usahawan maka sumber daya manusia harus melibatkan dirinya dalam proses produksi.
- e. Sumber Daya Manusia dalam Menciptakan dan Mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), IPTEK adalah segala sesuatu yang diketahui mengenai pengetahuan suatu bidang yang disusun secara sistematis yang digunakan untuk menerangkan gejala-gejala tertentu. Ini bisa dilakukan di berbagai bidang dengan menggunakan teknik atau metode dalam produksi barang dan jasa atau teknologi-teknologi yang ada.

- f. Sumber Daya Manusia sebagai Produsen, Produksi merupakan setiap perbuatan yang menjadikan barang dapat lebih sempurna (dapat menambah nilai atau manfaat suatu barang) untuk memenuhi kebutuhan manusia. Hal yang dimaksud dengan produsen adalah pihak atau pelaku yang melakukan produksi dalam menambah nilai guna suatu barang atau menciptakan barang baru. Sehingga lebih bermanfaat dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.
- g. Sumber Daya Manusia sebagai Konsumen, Konsumsi dalam pengertian umum berarti pemakaian barang-barang hasil produksi. Menurut istilah ekonomi, konsumsi merupakan kegiatan menggunakan, memakai atau menghabiskan barang dengan maksud memenuhi kebutuhan. Konsumen adalah setiap orang pemakai barang dan jasa yang tersedia dalam masyarakat bagi kepentingan diri sendiri, keluarga, orang lain, maupun makhluk hidup lain, serta tidak diperdagangkan.

Pentingnya sumber daya manusia ini seiring dengan munculnya kepentingan untuk menganalisa pertumbuhan ekonomi. Fungsi sumber daya manusia secara ekonomi diantaranya dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Faktor produksi.

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi selain sumber daya alam, modal, dan entrepreneur untuk menghasilkan output. Selayaknya seperti faktor produksi lainnya, sumber daya manusia juga terbatas. Hal ini dapat dilogikakan dengan sebagai faktor produksi, sumber daya manusia dituntut dalam hal kuantitas dalam arti jumlah penduduk yang mampu bekerja (manpower) atau penduduk dalam usia kerja. Selain itu, sumber daya manusia juga dituntut dalam hal kualitas dalam arti jasa kerja yang tersedia dan di berikan dalam produksi. Dengan demikian, fungsi sumber daya manusia dalam peran sebagai faktor produksi yakni bagaimana individu bisa memenuhi tuntutan dan memanfaatkan kesempatan kerja.

Selain itu, sumber daya manusia ini sebagai faktor produksi tenaga kerja juga dapat dituntut untuk dapat menguasai teknologi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perekonomian. Karena semakin tinggi kualitas sumber daya manusia, maka semakin meningkat pula efisiensi dan produktivitas suatu negara. Meskipun untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas juga dibutuhkan pembentukan modal manusia (human capital) yang cukup besar.

b. Proses produksi

Sumber daya manusia sebagai proses produksi yakni bagaimana usaha kerja atau jasa yang disumbangkan dalam produksi. Hal ini berarti bagaimana fungsi sumber daya manusia itu yang berkaitan dengan produktivitas dalam berjalannya proses produksi.

Dengan kata lain, sumber daya manusia sebagai proses produksi yakni bahwa manusia itu sendiri yang terdapat dan melakukan proses produksi misalnya seperti menjadi faktor produksi, modal nonmaterial, atau sebagai penggerak, pengawas dan lain sebagainya dalam dan selama produksi.

Secara teoritis pembangunan mensyaratkan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Sedangkan peran dan fungsi sumber daya manusia dalam pembangunan dapat di jabarkan sebagai berikut:

- a. Sebagai tenaga kerja, yang berfungsi untuk mengoptimalkan produktivitas kinerja yang kompetitif, kreatif dan inovatif dalam meningkatkan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.
- b. Sebagai tenaga ahli, yang berfungsi meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar menjadi sumber daya manusia yang profesional .
- c. Sebagai pemimpin perusahaan, yang berfungsi memimpin, menggerakkan, memotivasi bawahan dalam berproduktivitas.
- d. Sebagai tenaga usahawan, yang berfungsi menghasilkan produktivitas dan menambah income.

- e. Sebagai sumber daya manusia yang menciptakan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi seiring perkembangan zaman yang menuntut pembangunan ekonomi.
- f. Sebagai sumber daya manusia yang mengorganisasikan penggunaan berbagai faktor produksi.
- g. Sebagai produsen, yang berfungsi untuk menciptakan, menghasilkan dan menambah nilai guna suatu barang.
- h. Sebagai konsumen, yang berfungsi untuk memakai dan menghabiskan pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Ruang lingkup ekonomi Sumber Daya Manusia pada umumnya antara lain meliputi: dinamika kependudukan, ketenagakerjaan di Indonesia, struktur ketenagakerjaan, sektor – sektor informal, transisi kependudukan, mobilitas penduduk, migrasi penduduk, permintaan dan penawaran tenaga kerja, perencanaan ketenagakerjaan, serta penduduk dan pembangunan ekonomi. Dapat disimpulkan bahwa Ekonomi sumber daya manusia mempelajari tentang berbagai hal yaitu perencanaan sumber daya manusia (Human Resources Planning), Ekonomi Ketenagakerjaan (Labor Economics), dan Ekonomi Kependudukan (Population Economics). Di bagian berikut akan diuraikan secara singkat masing-masing studi dan kaitannya dengan Ekonomi sumber daya manusia

a. Perencanaan Sumber daya Manusia (Human Resources Planning)

Perencanaan sumber daya manusia memfokuskan pada penyediaan angkatan kerja dengan pengetahuan dan keterampilan tinggi serta penciptaan kesempatan kerja, kemudian membawa pada arah telaahan perencanaan sumber daya manusia yang meliputi analisis permintaan dan penawaran tenaga kerja yang akan terjadi pada masa yang akan datang.

Adanya penekanan perhatian pada penyediaan tenaga kerja yang memiliki keterampilan tinggi serta penciptaan kesempatan kerja membawa arah telaah perencanaan sumber daya manusia

ke analisis penawaran dan permintaan pekerja pada masa yang akan datang.

Dalam perencanaan tenaga kerja berdasarkan Manpower Requirement Approach misalnya, berbagai usaha akan dilakukan untuk membandingkan permintaan dan penawaran tenaga kerja pada masa yang akan datang yang kemudian dilihat ada tidaknya kesesuaian antara penawaran dan permintaan pekerjaan. Jika tidak ada kesesuaian antara keduanya dimana penawaran tenaga kerja yang berketerampilan dan berpengetahuan tinggi lebih sedikit dibanding dengan permintaan tenaga kerja maka disarankan adanya berbagai intervensi dalam bidang pendidikan dan latihan.

b. Ekonomi Ketenagakerjaan (Labor Economics)

Ekonomi Ketenagakerjaan (Labor Economics), memperhatikan masalah serikat pekerja, hukum ketenagakerjaan, asuransi sosial dan manajemen personalia. Analisis dalam ekonomi ketenagakerjaan sangat sedikit menggunakan teori ekonomi sehingga menimbulkan ketidakpuasan beberapa pihak terhadap pendekatan ini. Salah satu golongan yang merasa tidak puas dengan cara analisis seperti di atas adalah ekonom-ekonom dari Universitas Chicago (yang dipelopori oleh Gregg H. Lewis). Mereka menyebut bahwa ekonomi ketenagakerjaan seperti di atas adalah ekonomi ketenagakerjaan kelembagaan (institutional labor economics). Ekonom seharusnya mempunyai sumbangan tersendiri dalam analisis ketenagakerjaan, tepatnya ekonom harus menggunakan teori ekonomi untuk menganalisis ketenagakerjaan, hal tersebut tidak berarti meniadakan analisis yang lain. Analisis ketenagakerjaan dengan menggunakan teori ekonomi ini mereka sebut dengan ekonomi ketenagakerjaan analitis (analytical labor economics).

Pada mulanya terbatas hanya memakai teori ekonomi mikro, tetapi pada perkembangan berikutnya, berkembanglah teori new homes economics yang menganalisis investasi dalam modal

manusia. Analisis dilakukan terhadap factor yang menyebabkan seseorang ingin bekerja dan bila ingin bekerja berapa banyak waktu yang dicurahkan dalam kerja. Kerja menyangkut analisis alokasi waktu di pasar kerja dan di rumah tangga, maka analisis ini tidak dapat luput dari analisis berbagai kegiatan dalam rumah tangga seperti perkawinan, kelahiran. Ekonomi ketenagakerjaan analitis maupun ekonomi ketenagakerjaan kelembagaan banyak membahas permasalahan di negara maju, oleh sebab itu untuk menganalisis permasalahan di negara berkembang perlu penyesuaian.

c. **Ekonomi Kependudukan (Population Economics)**

Cakupan pembahasan ekonomi kependudukan adalah masalah ekonomi pembangunan yang berkaitan dengan kependudukan seperti misalnya pemanfaatan tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi dan dampak pertumbuhan penduduk pada pembangunan ekonomi. Dalam ekonomi kependudukan juga sering diterapkan *new homes economics* yang membahas untung rugi memiliki anak, untung rugi melakukan migrasi, interaksi antara jumlah dan mutu penduduk.

C. Konteks Pembangunan Nasional

Dalam konteks pembangunan nasional, pembangunan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu negara dalam mencapai pertumbuhan ekonomi, pemerataan kesejahteraan, serta peningkatan daya saing bangsa. Pembangunan nasional tidak hanya berfokus pada pembangunan fisik dan infrastruktur, tetapi juga menitikberatkan pada peningkatan kualitas manusia sebagai pelaku utama pembangunan. Oleh karena itu, peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan profesionalisme masyarakat menjadi kebutuhan strategis agar Indonesia mampu menghadapi tantangan globalisasi, perkembangan teknologi, dan persaingan pasar kerja yang semakin kompetitif.

Sharmini et al (2026) mengungkapkan bahwa permasalahan utama dalam pembangunan SDM di Indonesia adalah masih terbatasnya tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan profesionalisme sesuai dengan kebutuhan dunia industri. Ketidaksesuaian antara kualitas lulusan pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja menyebabkan munculnya pengangguran terdidik dan rendahnya produktivitas tenaga kerja. Dalam konteks pembangunan nasional, kondisi tersebut dapat menghambat pertumbuhan ekonomi dan mengurangi daya saing nasional. Oleh sebab itu, pemerintah perlu menyusun kebijakan pembangunan SDM yang terintegrasi dengan kebutuhan industri melalui penguatan pendidikan vokasi, pelatihan kerja, sertifikasi kompetensi, dan pengembangan teknologi berbasis industri.

Tiga faktor penting yang memiliki keterkaitan dan saling mempengaruhi yaitu pembangunan manusia seutuhnya, kemampuan profesional, dan kematangan kepribadian. Profesionalisme dapat membentuk sikap, perilaku, dan kepribadian yang tangguh, sementara kepribadian yang tangguh merupakan prasyarat dalam membentuk profesionalisme.

Terdapat dua cara dalam upaya peningkatan kualitas hidup SDM yaitu secara sektoral dan lintas sektoral. Secara sektoral, operasionalnya dilaksanakan melalui berbagai program sektor pembangunan (sektor pendidikan, kesehatan, kesejahteraan sosial, kependudukan, tenaga kerja, dan sektor pembangunan lainnya). Secara lintas sektoral diantaranya :

1. Peningkatan kualitas fisik individu (Individual Physical Quality), meliputi jasmani, rohani, motivasi, kualitas kecukupan kebutuhan dasar (gizi, sandang, perumahan, dan lingkungan yang sehat).
2. Peningkatan kualitas keterampilan SDM yang produktif dan upaya pemerataan penyebarannya.
3. Peningkatan kualitas SDM di bidang Iptek (ilmu pengetahuan dan teknologi) yang berwawasan lingkungan.
4. Peningkatan prana dan penerapan hukum yang meliputi kelembagaan, perangkat dan aparat, serta kepastian hukum.

Pembangunan manusia seutuhnya menjadi bagian penting dalam pembangunan nasional karena tidak hanya menekankan aspek intelektual, tetapi juga pembentukan karakter, moral, dan kematangan kepribadian. Kemampuan profesional dan kepribadian yang tangguh saling berkaitan dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif, disiplin, kreatif, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan. Dalam era transformasi ekonomi dan digitalisasi, pembangunan karakter kerja menjadi modal penting untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia agar mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional.

Upaya peningkatan kualitas SDM dalam pembangunan nasional dapat dilakukan melalui pendekatan sektoral dan lintas sektoral. Secara sektoral, pemerintah melaksanakan berbagai program pembangunan di bidang pendidikan, kesehatan, kesejahteraan sosial, kependudukan, dan ketenagakerjaan. Program-program tersebut bertujuan meningkatkan kualitas hidup masyarakat, memperluas akses pendidikan dan layanan kesehatan, serta menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif. Sementara itu, pendekatan lintas sektoral dilakukan melalui koordinasi antar lembaga dan antar sektor pembangunan agar peningkatan kualitas SDM dapat berjalan secara terpadu dan berkelanjutan.

Dalam perspektif pembangunan nasional, peningkatan kualitas fisik individu menjadi dasar penting dalam menciptakan SDM unggul. Pemenuhan kebutuhan dasar seperti gizi, kesehatan, perumahan layak, dan lingkungan yang sehat merupakan prasyarat utama untuk meningkatkan produktivitas masyarakat. Selain itu, pembangunan nasional juga menekankan pentingnya pemerataan keterampilan dan kesempatan kerja agar pembangunan tidak hanya terpusat di wilayah tertentu, tetapi mampu mengurangi kesenjangan sosial dan ekonomi antar daerah.

Sharmini et al (2026) berpendapat bahwa peningkatan kualitas SDM di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IpTek) juga menjadi fokus utama pembangunan nasional di era modern. Penguasaan teknologi dan inovasi akan mendorong efisiensi produksi, meningkatkan produktivitas tenaga kerja, serta memperkuat daya saing ekonomi nasional. Oleh

karena itu, pemerintah perlu mendorong pengembangan riset, inovasi, pendidikan berbasis teknologi, serta pemanfaatan teknologi yang berwawasan lingkungan untuk mendukung pembangunan berkelanjutan.

Selain itu, pembangunan nasional juga membutuhkan dukungan kelembagaan dan penegakan hukum yang kuat. Kepastian hukum, kualitas aparatur, dan sistem kelembagaan yang efektif akan menciptakan iklim investasi dan dunia kerja yang kondusif. Dengan adanya sistem hukum yang baik, hubungan industrial dapat berjalan lebih harmonis, perlindungan tenaga kerja dapat ditingkatkan, dan produktivitas ekonomi nasional dapat berkembang secara optimal.

Secara keseluruhan, pembangunan SDM dalam konteks pembangunan nasional bertujuan menciptakan masyarakat yang produktif, mandiri, inovatif, dan memiliki daya saing tinggi. Peningkatan kualitas SDM tidak dapat dilakukan hanya oleh pemerintah, tetapi memerlukan kerja sama antara pemerintah, dunia pendidikan, sektor swasta, dan masyarakat. Sinergi tersebut penting untuk menciptakan tenaga kerja berkualitas yang mampu mendukung pertumbuhan ekonomi, pemerataan pembangunan, dan terwujudnya tujuan pembangunan nasional Indonesia.

D. Teori Ekonomi Sumber Daya Manusia

Perkembangan pemikiran Ekonomi Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa manusia merupakan faktor utama dalam proses pembangunan ekonomi dan pertumbuhan suatu negara. Pemikiran ini berkembang dari masa klasik hingga modern dengan fokus pada hubungan antara penduduk, tenaga kerja, produktivitas, teknologi, dan pembangunan ekonomi. Para ahli ekonomi memberikan pandangan yang berbeda mengenai bagaimana sumber daya manusia mempengaruhi kegiatan ekonomi, baik sebagai faktor produksi maupun sebagai konsumen hasil produksi.

Adam Smith memandang bahwa sumber daya manusia merupakan faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran suatu negara. Menurutnya, kekayaan alam tidak akan memberikan manfaat tanpa

adanya manusia yang mampu mengelola dan memanfaatkannya secara efektif. Adam Smith juga menjelaskan bahwa dalam kondisi pasar persaingan sempurna akan tercipta keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja melalui mekanisme upah yang fleksibel. Ia menekankan pentingnya mobilitas tenaga kerja, informasi yang terbuka, serta minimnya hambatan dalam pasar kerja agar tercipta alokasi sumber daya manusia yang efisien. Dengan demikian, kualitas dan pengelolaan SDM menjadi syarat utama dalam mendorong pertumbuhan ekonomi suatu negara.

Jean-Baptiste Say melalui Hukum Say menyatakan bahwa “supply creates its own demand”, yang berarti setiap penawaran barang akan menciptakan permintaannya sendiri. Menurut Say, setiap proses produksi akan menghasilkan pendapatan yang nilainya sama dengan hasil produksi tersebut, sehingga dalam pasar persaingan sempurna tidak akan terjadi kelebihan penawaran. Pemikiran ini menunjukkan keyakinan bahwa peningkatan produksi akan selalu diikuti oleh peningkatan pendapatan dan konsumsi masyarakat. Oleh karena itu, pertumbuhan ekonomi dianggap dapat berlangsung secara otomatis melalui mekanisme pasar tanpa campur tangan besar dari pemerintah.

Berbeda dengan Adam Smith dan Say, Thomas Robert Malthus lebih menyoroti persoalan pertumbuhan penduduk. Menurut Malthus, pertumbuhan jumlah penduduk yang terlalu cepat dapat menimbulkan masalah karena kemampuan produksi pangan dan sumber daya alam bersifat terbatas. Ia berpendapat bahwa jika pertumbuhan penduduk tidak dikendalikan, maka akan terjadi penurunan produksi per kapita yang berujung pada kemiskinan, kelaparan, dan rendahnya kualitas hidup masyarakat. Untuk mengatasi masalah tersebut, Malthus mengusulkan pengendalian penduduk melalui langkah moral seperti menunda usia perkawinan dan mengurangi jumlah anak dalam keluarga. Jika tidak dilakukan, maka alam akan melakukan penyesuaian melalui perang, wabah penyakit, dan kelangkaan pangan. Pemikiran Malthus memberikan kontribusi penting terhadap kebijakan pengendalian penduduk dan pembangunan kualitas SDM.

John Maynard Keynes mengkritik Hukum Say dengan menyatakan bahwa dalam kenyataannya permintaan masyarakat sering kali lebih kecil dibandingkan jumlah barang yang diproduksi perusahaan. Menurut Keynes, kondisi ini dapat menyebabkan pengangguran dan penurunan produksi. Keynes juga menjelaskan bahwa upah tenaga kerja bersifat rigid atau cenderung sulit turun karena adanya serikat pekerja dan kebijakan upah minimum. Kenaikan upah akan meningkatkan daya beli masyarakat sehingga konsumsi meningkat dan perusahaan terdorong memperluas produksi serta menyerap lebih banyak tenaga kerja. Sebaliknya, jika konsumsi menurun maka pengangguran akan meningkat dan kesejahteraan masyarakat akan menurun. Oleh karena itu, Keynes menekankan pentingnya peningkatan permintaan agregat melalui investasi dan kebijakan pemerintah untuk menciptakan kesempatan kerja dan meningkatkan kualitas SDM.

Teori pertumbuhan yang dikembangkan oleh Roy Harrod dan Evsey Domar menjelaskan bahwa investasi memiliki peran ganda, yaitu menciptakan permintaan sekaligus memperbesar kapasitas produksi. Menurut teori ini, pertumbuhan investasi harus diimbangi dengan peningkatan permintaan agar produksi tetap stabil dan perusahaan tidak mengalami kelebihan kapasitas. Modal fisik seperti mesin, bangunan, tanah, dan bahan baku menjadi unsur penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan memperluas kesempatan kerja. Jika kapasitas produksi meningkat tetapi permintaan rendah, maka perusahaan akan mengurangi jumlah tenaga kerja sehingga pengangguran meningkat. Dengan demikian, keseimbangan antara investasi, produksi, dan permintaan menjadi faktor penting dalam pembangunan ekonomi dan pengembangan SDM.

Pandangan mengenai hubungan antara pertumbuhan penduduk dan pembangunan ekonomi juga dikemukakan oleh Ansley Coale dan Edgar Hoover. Mereka memandang penduduk tidak hanya sebagai input produksi tetapi juga sebagai konsumen hasil produksi. Menurut Coale-Hoover, pertumbuhan penduduk yang tinggi dapat menjadi hambatan

pembangunan apabila tidak diimbangi dengan peningkatan modal fisik dan kesempatan kerja. Ledakan jumlah penduduk akan meningkatkan jumlah angkatan kerja di masa depan sehingga diperlukan investasi yang cukup agar produktivitas tenaga kerja tetap terjaga. Mereka menilai bahwa kemiskinan di negara berkembang bukan disebabkan kurangnya permintaan agregat, tetapi karena rendahnya modal fisik dan kualitas angkatan kerja.

Berbeda dengan pandangan Malthus dan Coale-Hoover, Ester Boserup berpendapat bahwa pertumbuhan penduduk justru dapat mendorong inovasi dan kemajuan teknologi. Menurut Boserup, jumlah penduduk yang besar akan memacu masyarakat untuk menggunakan teknologi yang lebih modern dan sistem produksi yang lebih intensif sehingga output per pekerja meningkat. Dalam sektor pertanian misalnya, pertumbuhan penduduk dapat mendorong penerapan teknologi baru untuk meningkatkan hasil produksi. Dengan demikian, penduduk tidak selalu menjadi beban pembangunan, tetapi juga dapat menjadi pendorong inovasi dan pertumbuhan ekonomi apabila dikelola dengan baik.

Selanjutnya, teori Rational Expectations menjelaskan bahwa masyarakat memiliki kemampuan memperkirakan kondisi ekonomi yang akan terjadi di masa depan. Teori ini merupakan pengembangan dari teori klasik dengan asumsi bahwa masyarakat bersikap rasional dan tidak mudah dipengaruhi kebijakan ekonomi pemerintah. Jika masyarakat memperkirakan adanya kenaikan harga akibat peningkatan permintaan, maka mereka akan menyesuaikan perilaku konsumsi sehingga pasar kembali menuju keseimbangan. Dalam konteks ketenagakerjaan, teori ini menunjukkan bahwa perubahan permintaan dan kebijakan ekonomi hanya akan meningkatkan kesempatan kerja apabila masyarakat tidak dapat memperkirakan kebijakan tersebut sebelumnya.

BAB II

DINAMIKA KEPENDUDUKAN

A. PENDAHULUAN

Dinamika kependudukan merupakan suatu proses perubahan yang terjadi pada variabel kependudukan, meliputi jumlah penduduk, komposisi penduduk, serta persebaran penduduk dari waktu ke waktu. Perubahan tersebut dipengaruhi oleh tiga komponen utama pertumbuhan penduduk, yaitu fertilitas, mortalitas, dan migrasi. Fertilitas berkaitan dengan tingkat kelahiran, mortalitas berhubungan dengan tingkat kematian, sedangkan migrasi mencerminkan perpindahan penduduk dari satu wilayah ke wilayah lainnya. Ketiga komponen tersebut memiliki peran penting dalam menentukan kondisi demografi suatu negara. Oleh karena itu, dinamika kependudukan menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam proses pembangunan nasional karena berkaitan langsung dengan penyediaan sumber daya manusia.

Jennifer et al (2015: 108) berpendapat bahwa Jumlah penduduk dalam suatu wilayah mencerminkan besarnya kuantitas tenaga kerja yang tersedia. Semakin besar jumlah penduduk usia produktif, maka semakin besar pula potensi tenaga kerja yang dapat dimanfaatkan untuk mendukung kegiatan ekonomi. Namun demikian, besarnya jumlah penduduk tidak selalu memberikan dampak positif apabila tidak diimbangi dengan kualitas sumber daya manusia yang memadai. Pertumbuhan

penduduk yang terlalu tinggi dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti pengangguran, kemiskinan, dan ketimpangan sosial. Oleh sebab itu, pengelolaan pertumbuhan penduduk menjadi salah satu tantangan penting bagi pemerintah dalam menciptakan pembangunan yang berkelanjutan.

Lebih lanjut Jennifer et al (2015: 128) mengungkapkan bahwa selain jumlah penduduk, komposisi penduduk juga menjadi indikator penting dalam melihat kualitas sumber daya manusia. Komposisi penduduk dapat ditinjau dari struktur umur, tingkat pendidikan, maupun kondisi kesehatan masyarakat. Struktur umur penduduk menentukan besarnya kelompok usia produktif yang mampu bekerja dan berkontribusi terhadap perekonomian. Sementara itu, tingkat pendidikan mencerminkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja dalam menghadapi perkembangan teknologi dan persaingan global. Penduduk dengan tingkat pendidikan yang tinggi cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih baik sehingga mampu meningkatkan daya saing ekonomi suatu negara.

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pengendalian laju pertumbuhan penduduk, perbaikan struktur umur kependudukan, serta peningkatan akses pendidikan bagi masyarakat. Program wajib belajar hingga jenjang pendidikan tinggi menjadi salah satu langkah strategis dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas. Melalui pendidikan yang baik, masyarakat dapat memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Selain itu, peningkatan kualitas kesehatan masyarakat juga penting untuk menghasilkan tenaga kerja yang sehat secara fisik dan mental. Dengan jumlah penduduk yang terkendali dan kualitas sumber daya manusia yang baik, pembangunan ekonomi dan sosial dapat berjalan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

B. PERTUMBUHAN PENDUDUK

Jennifer et al (2015: 80) berpendapat bahwa pertumbuhan penduduk merupakan salah satu fenomena demografi yang memiliki pengaruh besar terhadap kehidupan sosial, ekonomi, dan pembangunan suatu negara.

Di Indonesia, jumlah penduduk yang sangat besar menjadi tantangan tersendiri, terutama bagi pemerintah dalam menyediakan kebutuhan dasar masyarakat. Richard (2024: 145) berpendapat bahwa Pertumbuhan penduduk yang terus meningkat menyebabkan kebutuhan terhadap pangan, sandang, papan, pendidikan, kesehatan, dan lapangan pekerjaan semakin tinggi. Kondisi ini menuntut adanya perencanaan pembangunan yang matang agar kesejahteraan masyarakat dapat tercapai secara merata. Oleh karena itu, pertumbuhan penduduk perlu dikelola secara baik agar tidak menimbulkan berbagai persoalan baru di masa mendatang.

Besarnya jumlah penduduk di Indonesia memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap wilayah perkotaan. Kota-kota besar menjadi pusat aktivitas ekonomi, pendidikan, dan pemerintahan sehingga menarik banyak masyarakat untuk datang dan menetap. Akibatnya, wilayah perkotaan mengalami peningkatan jumlah penduduk yang sangat cepat dari tahun ke tahun. Kondisi tersebut sering menimbulkan berbagai permasalahan seperti kemacetan, kepadatan permukiman, meningkatnya angka pengangguran, serta berkurangnya kualitas lingkungan hidup. Selain itu, pemerintah daerah juga harus bekerja lebih keras dalam menyediakan pelayanan publik yang memadai bagi masyarakat perkotaan.

Menurut Richard (2024: 165), pertumbuhan penduduk yang tinggi harus diimbangi dengan penambahan sarana dan prasarana yang memadai. Kebutuhan masyarakat terhadap jalan, transportasi umum, fasilitas kesehatan, sekolah, air bersih, dan perumahan akan terus meningkat seiring bertambahnya jumlah penduduk. Apabila pembangunan sarana dan prasarana tidak mampu mengikuti laju pertumbuhan penduduk, maka akan muncul berbagai permasalahan sosial dan ekonomi. Sebagai contoh, keterbatasan perumahan dapat memicu munculnya kawasan kumuh di perkotaan. Selain itu, kurangnya fasilitas pendidikan dan kesehatan juga dapat menurunkan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan.

Penambahan sarana dan prasarana akibat pertumbuhan penduduk juga berpengaruh terhadap pola persebaran penduduk dan tata ruang wilayah. Banyaknya pembangunan permukiman, pusat perbelanjaan,

kawasan industri, dan fasilitas umum sering kali mengubah fungsi lahan yang sebelumnya digunakan untuk pertanian atau ruang terbuka hijau. Kondisi tersebut dapat menimbulkan persoalan baru dalam penataan kota, seperti banjir, polusi, dan kerusakan lingkungan. Oleh karena itu, pemerintah perlu melakukan pengelolaan tata ruang yang efektif agar pembangunan dapat berjalan seimbang dengan kelestarian lingkungan hidup.

Selain persoalan jumlah penduduk, Indonesia juga menghadapi masalah ketimpangan persebaran penduduk antar wilayah. Berdasarkan hasil Sensus Penduduk tahun 2010, sebagian besar penduduk Indonesia terkonsentrasi di Pulau Jawa. Sekitar 57,49 persen penduduk Indonesia tinggal di Pulau Jawa, padahal luas wilayah pulau tersebut hanya sekitar 7 persen dari total wilayah Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa Pulau Jawa memiliki tingkat kepadatan penduduk yang sangat tinggi dibandingkan wilayah lainnya. Kepadatan penduduk yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan terhadap sumber daya alam dan fasilitas publik di wilayah tersebut.

Sementara itu, wilayah seperti Pulau Maluku dan Pulau Papua memiliki jumlah penduduk yang jauh lebih sedikit. Kedua wilayah tersebut hanya dihuni sekitar 2,60 persen dari total penduduk Indonesia. Rendahnya jumlah penduduk di wilayah tersebut menyebabkan kepadatan penduduk menjadi lebih rendah dibandingkan Pulau Jawa. Namun, kondisi ini juga menimbulkan tantangan tersendiri, seperti terbatasnya pembangunan infrastruktur dan pelayanan publik. Ketimpangan persebaran penduduk antar wilayah menunjukkan bahwa pembangunan di Indonesia masih belum merata sepenuhnya.

Ketidakmerataan persebaran penduduk dapat mempengaruhi pembangunan ekonomi nasional. Wilayah dengan jumlah penduduk yang sangat padat biasanya memiliki aktivitas ekonomi yang lebih tinggi karena tersedia tenaga kerja dan pasar yang besar. Sebaliknya, wilayah yang jumlah penduduknya sedikit sering mengalami keterbatasan dalam pengembangan ekonomi dan pembangunan infrastruktur. Oleh sebab itu,

pemerintah perlu mendorong pemerataan pembangunan antar wilayah agar pertumbuhan ekonomi tidak hanya terpusat di Pulau Jawa. Program transmigrasi dan pembangunan kawasan industri di luar Jawa menjadi salah satu upaya untuk mengurangi ketimpangan tersebut.

Richard (2024: 245) berpendapat bahwa Pertumbuhan penduduk pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kelahiran (fertilitas), kematian (mortalitas), dan migrasi. Fertilitas merupakan faktor yang menambah jumlah penduduk melalui kelahiran bayi. Tingginya angka kelahiran akan menyebabkan jumlah penduduk meningkat dengan cepat. Sebaliknya, mortalitas atau tingkat kematian menjadi faktor yang mengurangi jumlah penduduk. Apabila tingkat kematian lebih rendah dibandingkan tingkat kelahiran, maka pertumbuhan penduduk akan terus meningkat. Oleh karena itu, keseimbangan antara angka kelahiran dan angka kematian sangat menentukan laju pertumbuhan penduduk suatu wilayah.

Selain fertilitas dan mortalitas, migrasi juga memiliki pengaruh penting terhadap pertumbuhan penduduk. Migrasi merupakan perpindahan penduduk dari satu wilayah ke wilayah lain, baik dalam satu negara maupun antar negara. Penduduk yang datang ke suatu wilayah disebut imigran dan akan menambah jumlah penduduk di wilayah tujuan. Sebaliknya, penduduk yang keluar dari suatu wilayah disebut emigran dan akan mengurangi jumlah penduduk di wilayah asal. Migrasi biasanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, pendidikan, pekerjaan, dan kondisi sosial masyarakat. Perpindahan penduduk yang tinggi ke wilayah perkotaan sering menyebabkan terjadinya urbanisasi yang berlebihan.

Secara keseluruhan, pertumbuhan penduduk merupakan proses yang dinamis karena dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Pertumbuhan penduduk dapat memberikan dampak positif apabila diimbangi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pemerataan pembangunan. Namun, apabila tidak dikelola dengan baik, pertumbuhan penduduk yang tinggi dapat menimbulkan berbagai masalah sosial, ekonomi, dan lingkungan. Oleh sebab itu, diperlukan

kebijakan kependudukan yang tepat untuk menciptakan keseimbangan antara jumlah penduduk, kualitas hidup masyarakat, dan pembangunan nasional yang berkelanjutan.

C. KOMPONEN PERTUMBUHAN PENDUDUK

Dudley dan Leon (2010: 88) berpendapat bahwa pertumbuhan penduduk memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan pembangunan ekonomi suatu negara. Penduduk merupakan unsur penting dalam usaha untuk meningkatkan produksi dan mengembangkan kegiatan ekonomi. Semakin besar jumlah penduduk yang produktif, maka semakin besar pula potensi tenaga kerja yang dapat dimanfaatkan dalam berbagai sektor ekonomi seperti industri, perdagangan, pertanian, dan jasa. Tenaga kerja yang memadai akan membantu proses produksi berjalan lebih optimal sehingga mampu meningkatkan output barang dan jasa. Dalam konteks pembangunan nasional, keberadaan penduduk yang produktif menjadi salah satu modal utama dalam mendorong pertumbuhan ekonomi secara berkelanjutan.

Selain berperan sebagai penyedia tenaga kerja, Dudley dan Leon (2010: 140) mengungkapkan bahwa penduduk juga memiliki fungsi sebagai konsumen dalam kegiatan ekonomi. Konsumsi masyarakat akan menciptakan permintaan agregat terhadap barang dan jasa yang diproduksi oleh perusahaan. Ketika permintaan masyarakat meningkat, maka pelaku usaha akan meningkatkan kapasitas produksinya untuk memenuhi kebutuhan pasar. Kondisi tersebut akan mendorong bertambahnya investasi, peningkatan kesempatan kerja, serta pertumbuhan sektor usaha. Oleh karena itu, pertumbuhan penduduk dapat menjadi faktor pendorong perkembangan ekonomi apabila diimbangi dengan peningkatan daya beli masyarakat dan kualitas sumber daya manusia.

Jumlah penduduk yang besar juga dapat memberikan keuntungan berupa luasnya pasar domestik. Pasar yang luas akan menarik minat investor untuk menanamkan modal karena tersedia konsumen dalam jumlah besar yang membutuhkan berbagai produk dan layanan. Hal ini akan menciptakan aktivitas ekonomi yang semakin dinamis dan

meningkatkan perputaran uang dalam masyarakat. Dengan adanya pertumbuhan konsumsi rumah tangga, sektor produksi akan terus berkembang sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan pendapatan nasional. Oleh sebab itu, penduduk tidak hanya dipandang sebagai beban pembangunan, tetapi juga sebagai aset penting dalam perekonomian.

Di sisi lain, pertumbuhan penduduk harus disertai dengan peningkatan kualitas pendidikan, kesehatan, dan keterampilan kerja agar mampu memberikan dampak positif terhadap pembangunan ekonomi. Penduduk yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik akan lebih produktif dan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta kebutuhan pasar kerja. Sebaliknya, apabila pertumbuhan penduduk tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas SDM, maka dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti pengangguran, kemiskinan, dan rendahnya produktivitas kerja. Oleh karena itu, pemerintah perlu melakukan berbagai kebijakan pembangunan manusia untuk meningkatkan kemampuan dan daya saing penduduk.

Dengan demikian, pertumbuhan penduduk pada dasarnya memiliki dua sisi yang saling berkaitan dalam pembangunan ekonomi. Penduduk dapat menjadi kekuatan utama dalam meningkatkan produksi, memperluas pasar, dan mendorong kegiatan ekonomi melalui konsumsi masyarakat. Namun, manfaat tersebut hanya dapat dicapai apabila pertumbuhan penduduk diiringi dengan pengelolaan yang baik, penyediaan lapangan kerja, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dengan pengelolaan yang tepat, jumlah penduduk yang besar dapat menjadi modal pembangunan yang mampu mempercepat pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh.

Penduduk dapat diartikan sebagai seluruh orang yang menempati suatu daerah atau negara. Banyaknya orang yang menempati suatu daerah atau negara akan menentukan kepadatan penduduk. Kepadatan penduduk biasanya diukur dengan jumlah penduduk per kilometer persegi (Badan Pusat Statistik, 2013).

Beberapa komponen pertumbuhan penduduk yaitu :

1. Fertilitas

Fertilitas diartikan sebagai terlepasnya bayi dari rahim seorang perempuan dengan ada tanda-tanda kehidupan; misalnya berteriak, bernafas, jantung berdenyut, dan sebagainya. Pengukuran fertilitas lebih kompleks dibandingkan dengan pengukuran mortalitas, karena seorang perempuan hanya meninggal satu kali, tetapi ia dapat melahirkan lebih dari seorang bayi (Mantra, 2000:145). Dengan kata lain fertilitas menyangkut banyaknya bayi yang lahir hidup. Tinggi rendahnya tingkat fertilitas dapat menggambarkan kecepatan pertumbuhan penduduk suatu daerah atau negara.

Istilah – istilah yang sering digunakan untuk menggambarkan tingkat fertilitas antara lain : CBR (Crude Birth Rate-angka kelahiran kasar), ASFR (Age Specific Fertility Rate-angka kelahiran menurut kelompok umur), TFR (Total Fertility Rate- angka kelahiran total). CBR adalah angka yang menggambarkan banyaknya bayi yang lahir pada tahun tertentu untuk setiap seribu penduduk dengan rumus :

$$CBR = (B \times K) / P$$

Dimana :

B = banyaknya kelahiran selama 1 tahun

K = bilangan konstan (biasanya 1000)

P = banyaknya penduduk pada pertengahan tahun

Contoh :

Pada tahun 2016, jumlah penduduk Kelurahan A adalah 200.000 jiwa. Dalam periode satu tahun, di wilayah tersebut telah terjadi kelahiran hidup sebanyak 400 bayi, maka angka kelahiran kasar di Kelurahan A adalah :

$$CBR = (B \times K) / P$$

$$CBR = (400 \times 1000) / 200.000$$

$$CBR = 2 \text{ orang bayi per seribu penduduk}$$

Jadi, untuk setiap 1000 penduduk di kelurahan A telah terlahir 2 orang bayi.

Untuk ASFR (Age Specific Fertility Rate) didapatkan dengan rumus :

$$ASFR_i = (B_i \times K) / P_i$$

Dimana :

B_i = banyaknya kelahiran pada kelompok umur i selama 1 tahun

K = bilangan konstan (biasanya 1000)

P_i = banyaknya wanita kelompok umur i pada pertengahan tahun

Contohnya :

Pada tahun 2015, jumlah penduduk wanita kelompok usia 15 – 49 tahun di Kelurahan B adalah 5.000 jiwa. Dalam periode satu tahun, di wilayah tersebut telah terjadi kelahiran hidup sebanyak 200 bayi, maka angka kelahiran umum di Kelurahan B adalah :

$$ASFR_{15-49} = (B_{15-49} \times K) / P_{15-49}$$

$$ASFR_{15-49} = (200 \times 1000) / 5000$$

$ASFR_{15-49} = 40$ orang bayi per 1000 penduduk wanita usia subur

ASFR memperbaiki kekurangan pada CBR, dimana pengukuran dilakukan terbatas pada usia tertentu (misal pada usia subur 15-49 tahun) saja.

TFR atau angka kelahiran total adalah angka yang menunjukkan rata – rata banyaknya anak yang dimiliki oleh seorang wanita selama masa suburnya (15-49 tahun). Bila terdapat 7 pengelompokan umur untuk setiap rentang usia 5 tahunan, maka TFR dapat dihitung dengan rumus :

$$TFR = 5 \cdot \sum (ASFR)_1 + \dots + (ASFR)_7$$

Dimana :

TFR = angka kelahiran total

ASFR = angka kelahiran menurut kelompok umur

5 = pengelompokan pada rentang 5 tahunan

7 = jumlah kelompok usia subur 15 – 49 tahun

Nilai 7 didapatkan dari kelompok usia subur wanita 15-49 tahun yang dibagi menjadi 7 kelompok dengan rentang usia 5 tahun (15-20, 20-25, 25-30 , 30-35, 35-40, 40-45, dan 45-49)

2. Mortalitas

Mortalitas atau tingkat kematian menunjukkan suatu angka atau indeks yang digunakan untuk menentukan tinggi-rendahnya tingkat kematian penduduk. Beberapa rumus yang digunakan untuk menentukan tingkat mortalitas antara lain :

- a. CDR (Crude Death rate-angka kematian kasar), dengan rumus :

$$CDR = (D \times K) / P$$

Dimana :

D = jumlah kematian

P = jumlah penduduk pada pertengahan tahun

K = bilangan konstan (biasanya 1000)

Contohnya :

Pada tahun 2000, jumlah penduduk suatu daerah adalah 250.000 jiwa. Dalam periode satu tahun, di wilayah tersebut telah terjadi kematian sebanyak 500 orang, maka angka kematian kasar di daerah itu adalah :

$$CDR = (D \times K) / P$$

$$CDR = (500 \times 1000) / 250.000$$

$$CDR = 2 \text{ orang per } 1000 \text{ penduduk}$$

- b. ASDR (Age Specific Death Rate-angka kematian untuk kelompok usia tertentu), dengan rumus :

$$ASDR = (D_i \times K) / P_i$$

Dimana :

D_i = jumlah kematian pada kelompok i selama 1 tahun

K = bilangan konstan (biasanya 1000)

P_i = jumlah penduduk pada kelompok usia i pada pertengahan tahun

Contohnya :

Pada tahun 2015 jumlah penduduk Kota C yang berusia 55 – 59 tahun adalah 150.000. Dalam kelompok usia tersebut

telah terjadi kematian sebanyak 300 orang, maka ASDR (55-59) adalah sebagai berikut.

$$\text{ASDR}_i = (D_i \times K) / P_i$$

$$\text{ASDR}_i = (300 \times 1000) / 150.000$$

$$\text{ASDR}_i = 2 \text{ orang untuk setiap } 1000 \text{ penduduk usia } 55 - 59 \text{ tahun}$$

- c. Angka Kematian Bayi (IMR-Infant Mortality Rate) adalah angka yang menunjukkan banyaknya kematian bayi sebelum usia 1 tahun per 1000 kelahiran hidup pada tahun bersangkutan, didapatkan dengan rumus :

$$\text{IMR} = (D_o / B_o) \times K$$

Dimana :

D_o = jumlah kematian bayi pada suatu tahun

B_o = jumlah kelahiran bayi pada tahun yang sama

K = bilangan konstan (biasanya 1000)

Angka kematian bayi (IMR) merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan tingkat kesehatan masyarakat pada umumnya dan khususnya pada ibu-anak, dan sekaligus sebagai cermin keadaan social-ekonomi masyarakat yang bersangkutan.

3. Migrasi

Migrasi merupakan salah satu fenomena kependudukan yang memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan sosial dan ekonomi suatu wilayah. Pembahasan mengenai migrasi secara regional menjadi sangat penting karena setiap daerah memiliki kondisi budaya, kepadatan penduduk, serta tingkat pembangunan yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut mendorong terjadinya perpindahan penduduk dari daerah yang kurang berkembang menuju daerah yang dianggap lebih maju dan memiliki peluang kehidupan yang lebih baik. Selain itu, distribusi penduduk yang tidak merata juga menjadi faktor utama terjadinya migrasi. Daerah perkotaan umumnya memiliki jumlah penduduk yang sangat padat, sedangkan beberapa daerah pedesaan

masih memiliki kepadatan penduduk yang rendah. Kondisi tersebut menyebabkan perpindahan penduduk terus terjadi dari waktu ke waktu.

Migrasi diartikan sebagai perpindahan penduduk dengan tujuan untuk menetap dari suatu daerah ke daerah lain yang melampaui batas administrasi, politik, maupun negara. Migrasi juga dapat diartikan sebagai perpindahan relatif permanen dari suatu wilayah ke wilayah lainnya. Dalam kajian kependudukan, migrasi menjadi salah satu komponen penting selain kelahiran dan kematian karena dapat memengaruhi jumlah serta komposisi penduduk di suatu daerah. Perpindahan penduduk ini dapat terjadi dalam jangka waktu tertentu ataupun secara permanen. Migrasi dapat dilakukan oleh individu, keluarga, maupun kelompok masyarakat dengan berbagai tujuan tertentu. Oleh sebab itu, migrasi menjadi bagian penting dalam dinamika pembangunan dan perubahan sosial masyarakat.

Dalam kaitannya dengan sumber daya manusia (SDM), migrasi umumnya terjadi karena alasan ekonomi dan keamanan. Banyak penduduk berpindah ke daerah lain karena ingin memperoleh pekerjaan yang lebih layak dan penghasilan yang lebih tinggi. Daerah perkotaan biasanya menjadi tujuan utama migrasi karena dianggap memiliki kesempatan kerja yang lebih luas dibandingkan daerah pedesaan. Selain faktor pekerjaan, kondisi keamanan dan stabilitas sosial juga dapat menjadi penyebab migrasi. Masyarakat yang tinggal di daerah konflik atau daerah rawan bencana sering kali memilih berpindah ke wilayah yang lebih aman untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dengan demikian, migrasi menjadi salah satu strategi masyarakat dalam meningkatkan kesejahteraan hidup.

Migrasi dipengaruhi oleh adanya faktor pendorong dan faktor penarik. Faktor pendorong merupakan kondisi yang menyebabkan seseorang meninggalkan daerah asalnya, seperti kemiskinan, pengangguran, keterbatasan lahan pekerjaan, rendahnya fasilitas pendidikan, dan kurangnya sarana kesehatan. Sementara itu, faktor penarik adalah berbagai kondisi yang terdapat di daerah tujuan,

seperti peluang kerja yang lebih baik, fasilitas umum yang lengkap, tingkat pendapatan yang lebih tinggi, dan akses pendidikan yang lebih memadai. Perbedaan kondisi antara daerah asal dan daerah tujuan inilah yang mendorong masyarakat melakukan perpindahan. Semakin besar perbedaan tingkat kesejahteraan antarwilayah, maka semakin besar pula potensi terjadinya migrasi penduduk.

Perkembangan pembangunan dan kebijakan desentralisasi juga turut memengaruhi pola migrasi penduduk. Desentralisasi pembangunan memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengelola pembangunan sesuai potensi masing-masing wilayah. Namun, tidak semua daerah memiliki kemampuan ekonomi dan sumber daya yang sama sehingga pembangunan antarwilayah sering kali tidak merata. Daerah yang lebih maju akan menjadi pusat pertumbuhan ekonomi dan menarik banyak penduduk dari daerah lain. Kondisi ini menyebabkan terjadinya arus migrasi menuju wilayah yang memiliki fasilitas dan peluang ekonomi lebih baik. Oleh karena itu, pemerataan pembangunan menjadi hal penting untuk mengurangi ketimpangan migrasi antar daerah.

Selain itu, kemajuan teknologi komunikasi dan transportasi juga mempercepat terjadinya migrasi. Saat ini masyarakat semakin mudah memperoleh informasi mengenai peluang kerja dan kondisi kehidupan di daerah lain melalui media sosial, internet, dan berbagai sarana komunikasi modern. Transportasi yang semakin cepat dan terjangkau juga memudahkan perpindahan penduduk dari satu wilayah ke wilayah lainnya. Jika pada masa lalu perpindahan penduduk membutuhkan waktu dan biaya yang besar, kini mobilitas masyarakat menjadi jauh lebih mudah. Kemajuan tersebut membuat migrasi menjadi fenomena yang semakin umum terjadi dalam kehidupan masyarakat modern.

Migrasi memiliki dampak positif maupun negatif terhadap daerah asal dan daerah tujuan. Dampak positif migrasi antara lain dapat mengurangi tingkat pengangguran di daerah asal, meningkatkan pendapatan masyarakat, serta memperluas pengalaman dan

keterampilan tenaga kerja. Migrasi juga dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi di daerah tujuan karena bertambahnya tenaga kerja dan aktivitas ekonomi. Namun, migrasi juga dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti kepadatan penduduk, kemacetan, munculnya kawasan permukiman kumuh, serta meningkatnya persaingan kerja di perkotaan. Di daerah asal, migrasi yang berlebihan juga dapat menyebabkan berkurangnya tenaga kerja produktif sehingga menghambat pembangunan daerah tersebut.

Dengan demikian, migrasi merupakan bagian penting dalam dinamika kependudukan dan pembangunan ekonomi suatu negara. Migrasi terjadi karena adanya perbedaan kondisi ekonomi, sosial, budaya, dan pembangunan antarwilayah yang mendorong masyarakat berpindah tempat tinggal. Dalam konteks sumber daya manusia, migrasi dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui kesempatan kerja dan kehidupan yang lebih baik. Namun, migrasi juga memerlukan pengelolaan yang baik agar dampak negatifnya dapat diminimalkan. Oleh karena itu, pemerintah perlu menciptakan pemerataan pembangunan, memperluas lapangan kerja, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik di seluruh wilayah agar arus migrasi dapat berjalan secara seimbang dan memberikan manfaat bagi pembangunan nasional.

Ukuran Migrasi antara lain :

- a. Migrasi Masuk (In-Migration, dilambangkan M_i)

Diartikan sebagai angka yang menunjukkan banyaknya migran yang masuk per 1000 orang penduduk daerah tujuan dalam waktu 1 tahun, dengan rumus :

$$M_i = (I / P) \times K$$

Dimana :

I = jumlah migrasi masuk

P = jumlah penduduk pertengahan tahun

K = bilangan konstan (biasanya 1000)

b. Migrasi keluar (Out-Migration, dilambangkan M_o)

Diartikan sebagai angka yang menunjukkan banyaknya migran yang keluar per 1000 orang penduduk daerah asal dalam waktu 1 tahun, dengan rumus :

$$M_o = (O / P) \times K$$

Dimana :

O = jumlah migrasi keluar

P = jumlah penduduk pertengahan tahun

K = bilangan konstan (biasanya 1000)

c. Migrasi Neto (Net-Migration, dilambangkan M_n)

Diartikan sebagai selisih banyaknya migran masuk dan yang keluar dari suatu daerah per 1000 orang penduduk dalam waktu 1 tahun, dengan rumus :

$$M_n = ((I - O) / P) \times K$$

Dimana :

I = jumlah migrasi masuk

O = jumlah migrasi keluar

P = jumlah penduduk pertengahan tahun

K = bilangan konstan (biasanya 1000)

Migrasi merupakan perpindahan penduduk dari suatu wilayah ke wilayah lain dengan tujuan untuk menetap sementara maupun permanen. Migrasi terjadi karena berbagai faktor, seperti alasan ekonomi, pendidikan, pekerjaan, kondisi sosial, keamanan, maupun faktor lingkungan. Dalam kajian kependudukan, migrasi menjadi salah satu komponen penting selain kelahiran dan kematian karena dapat memengaruhi jumlah serta distribusi penduduk di suatu wilayah. Perpindahan penduduk juga memiliki dampak terhadap perkembangan ekonomi, sosial, budaya, dan pembangunan daerah. Secara umum, migrasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis utama, yaitu migrasi internal dan migrasi internasional.

Migrasi internal adalah perpindahan penduduk dari satu daerah ke daerah lain yang masih berada dalam wilayah satu negara. Migrasi jenis ini dapat terjadi antar desa, antar kota, antar kabupaten, maupun antar provinsi. Contoh migrasi internal misalnya perpindahan penduduk dari desa ke kota (urbanisasi), perpindahan penduduk dari kota ke desa (ruralisasi), transmigrasi, dan perpindahan tenaga kerja antar daerah. Faktor utama yang mendorong migrasi internal biasanya berkaitan dengan kesempatan kerja, pendidikan, fasilitas umum, serta harapan memperoleh kehidupan yang lebih baik. Migrasi internal dapat memberikan dampak positif berupa pemerataan tenaga kerja dan peningkatan pertumbuhan ekonomi di daerah tujuan, tetapi juga dapat menimbulkan masalah seperti kepadatan penduduk dan meningkatnya kebutuhan sarana prasarana di perkotaan.

Sementara itu, migrasi internasional adalah perpindahan penduduk dari suatu negara ke negara lain, baik untuk menetap sementara maupun menetap secara permanen. Migrasi internasional dapat berupa emigrasi, yaitu perpindahan penduduk keluar negeri, dan imigrasi, yaitu masuknya penduduk asing ke dalam suatu negara. Perkembangan globalisasi dan kemajuan transportasi membuat migrasi internasional semakin meningkat, terutama untuk tujuan bekerja, belajar, maupun mencari perlindungan keamanan. Contohnya adalah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri atau warga negara asing yang datang ke Indonesia untuk bekerja dan berinvestasi. Migrasi internasional memberikan pengaruh terhadap kondisi ekonomi suatu negara, misalnya melalui pengiriman devisa dari tenaga kerja migran, pertukaran budaya, serta peningkatan hubungan antarnegara.

Baik migrasi internal maupun migrasi internasional memiliki dampak yang besar terhadap kehidupan masyarakat dan pembangunan suatu negara. Migrasi dapat membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat karena memberikan peluang memperoleh pekerjaan dan pendapatan yang lebih baik. Selain itu, perpindahan penduduk juga dapat mempercepat penyebaran ilmu pengetahuan, teknologi,

dan budaya antarwilayah maupun antarnegara. Namun, migrasi juga dapat menimbulkan berbagai tantangan seperti pengangguran, kemiskinan perkotaan, konflik sosial, hingga berkurangnya tenaga kerja produktif di daerah asal. Oleh karena itu, pemerintah perlu mengelola arus migrasi dengan kebijakan yang tepat agar dampak positif migrasi dapat dimaksimalkan dan dampak negatifnya dapat diminimalkan.

D. KOMPOSISI PENDUDUK

La Ode et al (2023) berpendapat bahwa komposisi atau ciri penduduk merupakan aspek penting dalam kajian kependudukan karena dapat memberikan gambaran mengenai struktur, karakteristik, dan kualitas penduduk dalam suatu wilayah. Informasi mengenai komposisi penduduk sangat diperlukan sebagai dasar dalam perencanaan pembangunan, penyusunan kebijakan publik, serta evaluasi terhadap kondisi sosial dan ekonomi masyarakat. Melalui analisis komposisi penduduk, pemerintah maupun lembaga terkait dapat mengetahui kondisi nyata sumber daya manusia yang dimiliki sehingga kebijakan yang dirumuskan dapat lebih tepat sasaran dan efektif. Selain itu, komposisi penduduk juga menjadi indikator penting dalam mengukur tingkat kesejahteraan masyarakat serta kemampuan suatu daerah dalam mendukung proses pembangunan nasional.

Pada dasarnya, komposisi penduduk merupakan pengelompokan penduduk berdasarkan karakteristik atau ciri tertentu yang dimiliki oleh individu maupun kelompok masyarakat. Pengelompokan tersebut dilakukan untuk mempermudah proses analisis terhadap dinamika kependudukan serta berbagai permasalahan sosial ekonomi yang muncul di masyarakat. Komposisi penduduk dapat dilihat dari berbagai aspek seperti umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pekerjaan, agama, status perkawinan, hingga persebaran wilayah tempat tinggal. Setiap komposisi tersebut memiliki peranan penting dalam menentukan kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang tersedia dalam suatu negara atau daerah.

Komposisi penduduk berdasarkan umur, misalnya, dapat menunjukkan struktur usia produktif dan nonproduktif dalam masyarakat. Struktur umur ini sangat berpengaruh terhadap tingkat ketergantungan penduduk, kebutuhan pendidikan, kesehatan, serta kesempatan kerja. Sementara itu, komposisi berdasarkan jenis kelamin dapat memberikan informasi mengenai keseimbangan antara jumlah penduduk laki-laki dan perempuan yang berkaitan dengan perencanaan tenaga kerja dan pembangunan sosial. Di sisi lain, komposisi penduduk berdasarkan tingkat pendidikan dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia dan tingkat kemampuan masyarakat dalam menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Selain sebagai alat analisis demografi, komposisi penduduk juga berfungsi sebagai dasar dalam menentukan arah pembangunan ekonomi. Daerah yang memiliki jumlah penduduk usia produktif yang besar cenderung memiliki potensi ekonomi yang lebih tinggi apabila didukung dengan kualitas pendidikan dan keterampilan yang memadai. Sebaliknya, apabila komposisi penduduk didominasi oleh penduduk usia nonproduktif, maka pemerintah perlu menyediakan anggaran yang lebih besar untuk kebutuhan sosial seperti pendidikan dan kesehatan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai komposisi penduduk menjadi sangat penting dalam mendukung pembangunan yang berkelanjutan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di masa mendatang.

Pada dasarnya komposisi penduduk adalah pengelompokan penduduk menurut ciri – ciri tertentu yaitu :

1. Demografi, meliputi umur dan jenis kelamin, jumlah perempuan usia subur, jumlah anak, dll.

Struktur penduduk berdasarkan karakteristik demografi banyak digunakan untuk menyusun perencanaan kebijakan pemerintah terutama kebijakan yang menyangkut pelayanan kebutuhan dasar. Struktur penduduk menurut umur dan jenis kelamin misalnya digunakan untuk merencanakan pelayanan pendidikan, kesehatan dan penyediaan kebutuhan dasar seperti sandang, pangan dan papan.

Dalam analisis demografi pengelompokan umur penduduk dilakukan dengan 2 model yaitu penduduk umur tunggal dan penduduk kelompok umur 5 tahunan, 10 tahunan atau kelompok umur khusus untuk kepentingan yang berbeda-beda. Informasi mengenai struktur penduduk berdasarkan umur dan jenis kelamin sangat diperlukan untuk perencanaan berbagai kegiatan pemerintah misalnya guna perencanaan dalam bidang pendidikan, militer, kesehatan, perkawinan dan institusi keluarga dan lain sebagainya. Sementara kalangan bisnis memerlukan analisis umur dan jenis kelamin untuk perencanaan pasar, jasa pelayanan, jenis usaha yang akan dilakukan dan lain sebagainya. Data mengenai umur sangat diperlukan untuk proyeksi seperti proyeksi jumlah rumah tangga, proyeksi murid yang akan terdaftar di sekolah (school enrollment), proyeksi angkatan kerja, proyeksi kebutuhan perumahan, proyeksi kebutuhan pangan, energi, dan berbagai kebutuhan hidup penduduk.

Struktur Penduduk dikatakan tua apabila:

- a. ≤ 30 persen penduduk berumur 0 – 14 tahun
- b. ≥ 60 persen penduduk berumur 15 - 64 tahun
- c. ≥ 10 persen berumur 65 tahun ke atas

Struktur Penduduk dikatakan muda apabila:

- a. ≥ 40 persen penduduk berumur 0 – 14 tahun
- b. ≤ 55 persen penduduk berumur 15 – 64 tahun
- c. dan ≤ 5 persen penduduk berumur 65 tahun ke atas.

2. Sosial, meliputi tingkat pendidikan, status perkawinan, agama, dll

Struktur penduduk menurut status kawin berguna untuk analisis fertilitas, karena status kawin secara tidak langsung berpengaruh terhadap fertilitas. Di banyak negara yang menganut sistem keagamaan yang kuat, fertilitas selalu dikaitkan dengan perempuan berstatus kawin atau pernah kawin. Sedangkan di negara-negara yang tidak menganut hal tersebut, fertilitas hanya dikaitkan dengan jumlah perempuan umur reproduksi.

Struktur penduduk umur dapat dibuat dengan memperhatikan kebutuhan sektoral, seperti misalnya untuk pendidikan, kesehatan ibu dan anak, kesehatan lansia dan lain sebagainya. Untuk pendidikan, dapat dibuat tabulasi jumlah penduduk yang berada pada umur sekolah. Informasi ini berguna untuk menyusun kebijakan tentang jumlah sekolah, jumlah guru, dan pembiayaan yang harus dikeluarkan oleh pemerintah dan lain sebagainya.

3. Ekonomi, meliputi penduduk yang aktif secara ekonomi, lapangan pekerjaan, jenis pekerjaan, angka partisipasi kerja, tingkat pendapatan, dll.

Penduduk dapat dikelompokkan menurut kegiatan utama yang dilakukan sehari-hari, angkatan kerja, bekerja, menganggur dan lain sebagainya. Angkatan kerja merupakan penduduk berusia 15 tahun ke atas yang mempunyai potensi secara ekonomi. Angkatan kerja dibagi dua yaitu mereka yang bekerja untuk memperoleh penghasilan dan mereka yang sedang mencari pekerjaan termasuk mereka yang sedang mempersiapkan usaha maupun mereka yang putus asa. Hasil Sensus Penduduk 2010 memperlihatkan bahwa penduduk Indonesia yang berumur 15 tahun ke atas atau disebut dengan tenaga kerja sebanyak 169, 02 juta, yang terdiri dari 117,2 juta berstatus sebagai angkatan kerja dan 51,1 juta yang berstatus bukan angkatan kerja. Dalam sensus penduduk ini terdapat 615 ribu penduduk yang tidak ditanyakan status kegiatan utamanya.

4. Geografis, berdasarkan tempat tinggal, daerah perkotaan atau pedesaan, provinsi, dll

Persebaran penduduk secara geografis adalah persebaran atau distribusi penduduk menurut batas-batas alam seperti pulau, pantai, sungai, danau dan sebagainya. Persebaran penduduk secara administrasi adalah distribusi penduduk menurut batas-batas wilayah administrasi pemerintahan yang ditetapkan oleh suatu negara, misalnya perbandingan jumlah penduduk provinsi Jawa Tengah dengan Provinsi Kalimantan Barat.

Persebaran penduduk Indonesia menurut geografis, memperlihatkan bahwa pulau Jawa merupakan pulau terbanyak jumlah penduduknya, disusul kemudian oleh Sumatra dan pulau-pulau lainnya. Meskipun terdapat kecenderungan penurunan persentase jumlah penduduk di pulau Jawa namun sampai tahun 2005 Jawa masih mendominasi persebaran penduduk Indonesia

BAB III

KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

A. PENDAHULUAN

Jumlah penduduk merupakan salah satu indikator penting dalam analisis pembangunan ekonomi karena memiliki hubungan yang erat dengan tingkat pendapatan per kapita suatu negara. Dalam perspektif ekonomi pembangunan, penduduk tidak hanya dipandang sebagai objek pembangunan, tetapi juga sebagai subjek yang berperan dalam proses produksi, distribusi, dan konsumsi. Besarnya jumlah penduduk dapat menjadi potensi ekonomi apabila didukung oleh ketersediaan sumber daya ekonomi, kualitas sumber daya manusia, serta kesempatan kerja yang memadai. Sebaliknya, apabila pertumbuhan jumlah penduduk tidak diimbangi dengan kemampuan ekonomi negara, maka kondisi tersebut dapat menimbulkan berbagai persoalan sosial dan ekonomi.

Pertumbuhan jumlah penduduk pada dasarnya akan memengaruhi tingkat pendapatan nasional dan pendapatan per kapita masyarakat. Pendapatan per kapita diperoleh dari pembagian total pendapatan nasional dengan jumlah penduduk suatu negara. Oleh karena itu, apabila jumlah penduduk meningkat lebih cepat dibandingkan pertumbuhan ekonomi, maka pendapatan per kapita cenderung mengalami penurunan. Kondisi ini dapat menyebabkan rendahnya tingkat kesejahteraan masyarakat karena kemampuan negara dalam memenuhi kebutuhan hidup penduduk

menjadi semakin terbatas. Sebaliknya, apabila pertumbuhan ekonomi mampu melampaui laju pertumbuhan penduduk, maka pendapatan per kapita dapat meningkat sehingga kesejahteraan masyarakat juga mengalami perbaikan.

Peterson, dan Estenson, (2018: 115) berpendapat bahwa Jumlah penduduk yang besar juga memiliki dampak langsung terhadap peningkatan jumlah angkatan kerja. Dalam teori ekonomi ketenagakerjaan, pertumbuhan angkatan kerja dapat menjadi modal pembangunan apabila terserap secara optimal dalam kegiatan ekonomi produktif. Tenaga kerja yang produktif akan berkontribusi terhadap peningkatan output nasional, pertumbuhan industri, serta perluasan kegiatan ekonomi. Namun demikian, apabila pertumbuhan kesempatan kerja tidak mampu mengimbangi pertumbuhan jumlah angkatan kerja, maka akan terjadi peningkatan tingkat pengangguran. Tingginya pengangguran dapat memunculkan berbagai permasalahan sosial seperti kemiskinan, kesenjangan pendapatan, dan menurunnya kualitas hidup masyarakat.

Selain itu, ketidakseimbangan antara jumlah penduduk dan ketersediaan lapangan kerja dapat menghambat proses pembangunan ekonomi nasional. Peningkatan jumlah pengangguran akan menurunkan tingkat produktivitas masyarakat karena sebagian tenaga kerja tidak dapat dimanfaatkan secara optimal. Kondisi tersebut juga menyebabkan berkurangnya daya beli masyarakat sehingga aktivitas ekonomi menjadi kurang berkembang. Dalam jangka panjang, pengangguran yang tinggi dapat memengaruhi stabilitas sosial dan meningkatkan beban pemerintah dalam menyediakan bantuan sosial maupun program penanggulangan kemiskinan. Oleh sebab itu, diperlukan kebijakan ekonomi yang mampu menciptakan keseimbangan antara pertumbuhan penduduk dan pertumbuhan lapangan kerja.

Untuk mencapai kondisi keseimbangan ekonomi, Peterson, dan Estenson, (2018: 188) lebih lanjut mengungkapkan bahwa setiap individu dalam angkatan kerja seharusnya dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan tingkat pendidikan yang

dimilikinya. Kesesuaian antara kompetensi tenaga kerja dan kebutuhan pasar kerja sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas ekonomi. Dalam konteks ini, pemerintah memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan kerja, dan pengembangan keterampilan berbasis kebutuhan industri. Dengan adanya tenaga kerja yang kompeten dan terserap dalam pekerjaan yang sesuai, maka produktivitas nasional dapat meningkat dan pertumbuhan ekonomi dapat berjalan secara lebih berkelanjutan.

Dengan demikian, jumlah penduduk pada dasarnya dapat menjadi kekuatan maupun tantangan bagi pembangunan ekonomi suatu negara. Penduduk yang besar akan menjadi modal pembangunan apabila didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang baik, tersedianya lapangan kerja, serta pengelolaan ekonomi yang efektif. Sebaliknya, tanpa dukungan kebijakan ekonomi dan ketenagakerjaan yang memadai, pertumbuhan jumlah penduduk justru dapat menimbulkan berbagai persoalan sosial dan ekonomi. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara pertumbuhan ekonomi, pembangunan sumber daya manusia, dan perluasan kesempatan kerja agar peningkatan jumlah penduduk dapat memberikan kontribusi positif terhadap kesejahteraan masyarakat dan pembangunan nasional.

B. TEORI KETENAGAKERJAAN

Teori ketenagakerjaan merupakan bagian penting dalam ilmu ekonomi yang membahas mengenai hubungan antara tenaga kerja, kesempatan kerja, pengangguran, produktivitas, serta upah dalam kegiatan ekonomi. Tenaga kerja dipandang sebagai salah satu faktor produksi utama yang memiliki peranan penting dalam proses pembangunan ekonomi suatu negara. Dalam konteks pembangunan, Sitohang dan Bambang (2022) berpendapat bahwa ketenagakerjaan tidak hanya berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia, tetapi juga menyangkut kualitas sumber daya manusia, tingkat produktivitas, serta kemampuan pasar kerja dalam menyerap angkatan kerja secara optimal. Oleh karena itu, teori

ketenagakerjaan digunakan untuk memahami berbagai fenomena yang berkaitan dengan pasar tenaga kerja dan permasalahan pengangguran.

Menurut Adam Smith (1776: 80) tenaga kerja merupakan unsur utama dalam menciptakan kekayaan suatu negara melalui aktivitas produksi. Dalam teori klasik, pertumbuhan ekonomi sangat dipengaruhi oleh jumlah tenaga kerja yang produktif dan kemampuan masyarakat dalam melakukan spesialisasi kerja. Smith menjelaskan bahwa pembagian kerja (*division of labor*) dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas sehingga menghasilkan output yang lebih besar. Dengan meningkatnya produktivitas tenaga kerja, maka pendapatan nasional dan kesejahteraan masyarakat juga akan mengalami peningkatan.

Selanjutnya, David Ricardo (1817: 99) menjelaskan bahwa pertumbuhan penduduk yang terlalu cepat dapat memengaruhi tingkat upah tenaga kerja. Dalam teorinya, Ricardo menyatakan bahwa apabila jumlah tenaga kerja meningkat lebih cepat dibandingkan kesempatan kerja yang tersedia, maka tingkat upah cenderung mengalami penurunan. Kondisi tersebut terjadi karena persaingan tenaga kerja semakin tinggi sementara permintaan tenaga kerja terbatas. Oleh sebab itu, keseimbangan antara pertumbuhan penduduk dan pertumbuhan lapangan kerja menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Teori ketenagakerjaan modern kemudian berkembang melalui pemikiran John Maynard Keynes (1936: 46) yang menekankan pentingnya permintaan agregat dalam menciptakan kesempatan kerja. Keynes berpendapat bahwa pengangguran tidak selalu disebabkan oleh tingginya tingkat upah, tetapi dapat terjadi karena rendahnya permintaan terhadap barang dan jasa dalam perekonomian. Ketika permintaan masyarakat menurun, perusahaan akan mengurangi produksi sehingga kebutuhan tenaga kerja juga berkurang. Oleh karena itu, pemerintah perlu melakukan intervensi melalui kebijakan fiskal dan moneter guna meningkatkan investasi, konsumsi, dan penciptaan lapangan kerja.

Selain itu, teori ketenagakerjaan juga berkaitan erat dengan konsep human capital atau modal manusia yang dikemukakan oleh Theodore Schultz (1971: 80) dan Gary Becker (1993: 120). Teori human capital menjelaskan bahwa pendidikan, pelatihan, dan kesehatan merupakan bentuk investasi yang dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja. Tenaga kerja yang memiliki pendidikan dan keterampilan yang baik akan lebih produktif serta mampu menghasilkan pendapatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi suatu negara.

Dalam perspektif pembangunan ekonomi, ketenagakerjaan memiliki hubungan yang sangat erat dengan tingkat pengangguran dan kemiskinan. Tingginya tingkat pengangguran menunjukkan bahwa pasar kerja belum mampu menyerap seluruh angkatan kerja yang tersedia. Pengangguran yang berkepanjangan dapat menyebabkan menurunnya produktivitas masyarakat, meningkatnya angka kemiskinan, serta munculnya berbagai masalah sosial lainnya. Oleh karena itu, pemerintah perlu menciptakan kebijakan ketenagakerjaan yang mampu memperluas kesempatan kerja, meningkatkan kualitas tenaga kerja, serta mendorong pertumbuhan sektor-sektor ekonomi yang padat karya.

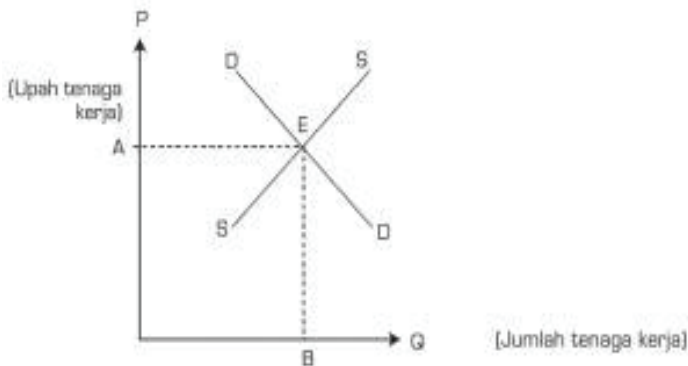
Secara umum, teori ketenagakerjaan menegaskan bahwa tenaga kerja merupakan aset penting dalam pembangunan ekonomi nasional. Ketersediaan lapangan kerja yang memadai, kualitas sumber daya manusia yang baik, serta kebijakan ekonomi yang mendukung pasar kerja akan menciptakan kondisi ekonomi yang lebih stabil dan berkelanjutan. Dengan adanya keseimbangan antara jumlah tenaga kerja dan kesempatan kerja, maka produktivitas masyarakat dapat meningkat sehingga mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh.

Arvino dan Sitohang (2024) berpendapat bahwa salah satu masalah yang biasa muncul dalam bidang angkatan kerja adalah ketidakseimbangan antara permintaan akan tenaga kerja (demand for labor) dan penawaran

tenaga kerja (supply of labor), pada tingkat upah. Ketidak seimbangan tersebut terbagi menjadi 2, yaitu :

- Excess supply of labor*, yaitu jumlah penawaran tenaga kerja lebih banyak dibandingkan permintaan tenaga kerja.
- Excess demand for labor*, yaitu jumlah permintaan tenaga kerja lebih banyak dibandingkan penawaran tenaga kerja

Berikut ini digambarkan tentang kondisi keseimbangan pasar tenaga kerja pada tingkat upah tertentu :



Keterangan :

E = titik yang menggambarkan keseimbangan tenaga kerja untuk tingkat upah tertentu

D = kurva yang menggambarkan permintaan akan tenaga kerja oleh perusahaan

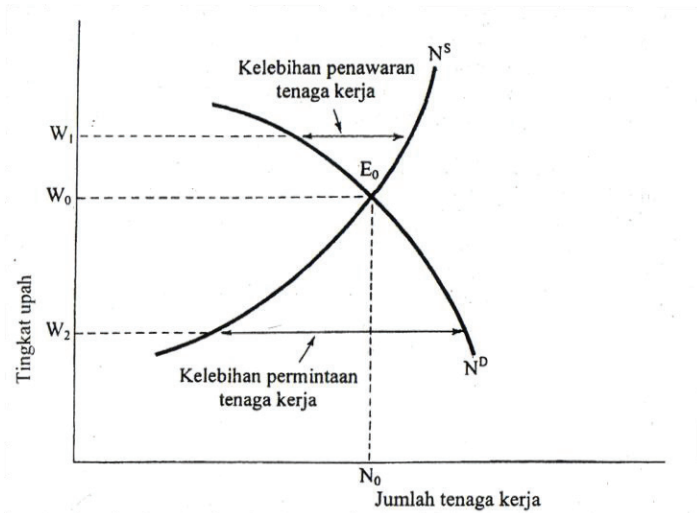
S = kurva yang menggambarkan penawaran akan tenaga kerja oleh angkatan kerja

A = titik yang menggambarkan tingkat upah keseimbangan pada pasar tenaga kerja

B = titik yang menggambarkan keseimbangan antara jumlah tenaga kerja yang bekerja pada tingkat upah A.

Gambar di atas dapat dilihat bahwa pada titik E, jumlah orang yang ingin bekerja pada tingkat upah keseimbangan A. pada kondisi ini, tidak

ada orang yang menganggur. Berikut ini akan ditunjukkan kondisi – kondisi terjadinya kelebihan permintaan dan penawaran tenaga kerja.



Kurva ND menggambarkan permintaan tenaga kerja dalam perekonomian. Kurva ini merupakan jumlah dari semua kurva permintaan buruh oleh perusahaan-perusahaan yang ada dalam perekonomian. Kurva NS menggambarkan penawaran tenaga kerja dalam perekonomian dan dibentuk dengan menjumlahkan kurva penawaran tenaga kerja dari semua pekerja dalam perekonomian. Keseimbangan dipasaran tenaga kerja akan tercapai apabila permintaan tenaga kerja dipasaran sama dengan penawarannya, keadaan ini dicapai pada E_0 yaitu pada tingkat upah W_0 dan tingkat kesempatan kerja N_0 .

Untuk kondisi Excess supply of labor (yaitu jumlah penawaran tenaga kerja lebih banyak dibandingkan permintaan tenaga kerja), ditunjukkan pada tingkat upah W_1 . Pada keadaan ini, jumlah tenaga kerja yang ditawarkan $>$ dibandingkan jumlah tenaga kerja yang diinginkan oleh perusahaan – perusahaan.

Untuk kondisi Excess demand for labor (yaitu jumlah permintaan tenaga kerja lebih banyak dibandingkan penawaran tenaga kerja),

ditunjukkan pada tingkat upah W_2 . Pada keadaan ini jumlah tenaga kerja yang diinginkan perusahaan $>$ dibandingkan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan oleh pencari kerja. Pada gambar tersebut juga dapat dilihat bahwa $W_1 > W_2$, yang artinya perbedaan dari tingkat upah yang diinginkan oleh para pencari kerja dengan tingkat upah yang dapat diberikan oleh perusahaan – perusahaan.

Ada dua teori penting yang perlu dikemukakan dalam kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan, yaitu :

1. Teori Lewis (1959), bahwa kelebihan pekerja merupakan kesempatan dan bukan suatu masalah. Kelebihan tenaga kerja di suatu sector ekonomi akan memberikan andil terhadap pertumbuhan output dan penyedia pekerja di sector lainnya. Terdapat dua struktur perekonomian di Negara – Negara berkembang, yaitu sektor kapitalis modern (kota) dan sektor subsistem terbelakang (desa). Menurut Lewis pada sektor subsistem terbelakang terdiri dari sector pertanian, dan sector informal (pedagang kaki lima, pengecer Koran, dll) dimana pada sektor ini memiliki kelebihan penawaran pekerja dan tingkat upah yang rendah dibandingkan pada sektor kapitalis modern. Dengan demikian peluang pemanfaatan kelebihan penawaran pekerja di sektor subsistem terbelakang oleh para pengusaha perkotaan selama proses industrialisasi terjadi. Pada kondisi ini (penyerapan kelebihan tenaga kerja dari sektor subsistem terbelakang oleh industry perkotaan, maka terjadi peningkatan tingkat upah di daerah pedesaan, yang pada akhirnya akan mempersempit ketimpangan pendapatan masyarakat desa dengan masyarakat perkotaan.
2. Teori Fei-Ranis (1961), membagi menjadi tiga tahap pembangunan ekonomi dalam kondisi kelebihan buruh. Pertama, para penganggur semu yang bekerja di sektor pertanian dialihkan ke sektor industri dengan upah institusional yang sama. Kedua, tahap dimana pekerja pertanian menambah output tetapi memproduksi lebih kecil dari upah institusional yang mereka peroleh, dialihkan pula ke sector industri. Ketiga, tahap ditandai awal pertumbuhan swasembada

pada saat buruh pertanian menghasilkan output lebih besar daripada perolehan upah institusional.

C. KONSEP KETENAGAKERJAAN

Konsep ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan ekonomi karena berkaitan langsung dengan pemanfaatan sumber daya manusia dalam kegiatan produksi. Ketenagakerjaan tidak hanya membahas mengenai tenaga kerja yang bekerja, tetapi juga mencakup angkatan kerja, pengangguran, kesempatan kerja, produktivitas, serta hubungan antara tenaga kerja dan pembangunan ekonomi. Dalam perspektif ekonomi pembangunan, tenaga kerja dipandang sebagai faktor produksi yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan output nasional dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, keberhasilan pembangunan ekonomi suatu negara sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemerintah dalam mengelola sektor ketenagakerjaan secara efektif. Menurut International Labour Organization (2019) ketenagakerjaan berkaitan dengan seluruh aktivitas penduduk yang mampu dan bersedia untuk bekerja dalam proses produksi barang dan jasa.

Tenaga kerja pada umumnya diartikan sebagai penduduk yang berada pada usia produktif dan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang maupun jasa. Dalam konteks Indonesia, tenaga kerja adalah penduduk yang berada pada rentang usia kerja, yaitu 15 sampai 64 tahun. Tenaga kerja menjadi unsur penting dalam pembangunan karena keberadaan tenaga kerja yang produktif akan meningkatkan kapasitas produksi nasional. Menurut Simanjuntak (2003: 78), tenaga kerja merupakan penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah maupun mengurus rumah tangga, namun sewaktu-waktu dapat masuk ke pasar kerja apabila terdapat kesempatan kerja yang tersedia.

Konsep ketenagakerjaan juga berkaitan erat dengan angkatan kerja. Angkatan kerja merupakan bagian dari tenaga kerja yang aktif dalam kegiatan ekonomi, baik yang telah bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan. Tingkat angkatan kerja suatu negara mencerminkan partisipasi

masyarakat dalam kegiatan ekonomi produktif. Semakin tinggi tingkat partisipasi angkatan kerja, maka semakin besar pula potensi ekonomi yang dapat dikembangkan. Namun demikian, peningkatan jumlah angkatan kerja harus diimbangi dengan penyediaan lapangan kerja yang memadai agar tidak menimbulkan pengangguran. Oleh sebab itu, keseimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja dan kesempatan kerja menjadi indikator penting dalam pembangunan ekonomi nasional.

Selain angkatan kerja, pengangguran juga menjadi bagian penting dalam konsep ketenagakerjaan. Pengangguran adalah kondisi ketika seseorang yang termasuk dalam angkatan kerja tidak memperoleh pekerjaan meskipun sedang mencari pekerjaan. Pengangguran dapat terjadi akibat ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja dan kesempatan kerja yang tersedia. Menurut John Maynard Keynes (1936: 288), pengangguran dapat disebabkan oleh rendahnya permintaan agregat dalam perekonomian sehingga perusahaan mengurangi produksi dan tenaga kerja. Tingginya tingkat pengangguran dapat berdampak pada meningkatnya kemiskinan, rendahnya pendapatan masyarakat, serta menurunnya produktivitas ekonomi suatu negara.

Dalam teori ketenagakerjaan modern, kualitas tenaga kerja menjadi faktor yang sangat menentukan produktivitas ekonomi. Kualitas tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, keterampilan, kesehatan, dan pengalaman kerja yang dimiliki individu. Teori human capital yang dikemukakan oleh Gary Becker (1993: 211) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk investasi yang dapat meningkatkan kemampuan dan produktivitas tenaga kerja. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia, maka semakin besar peluang tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan menghasilkan pendapatan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pembangunan sektor pendidikan dan pelatihan kerja menjadi bagian penting dalam kebijakan ketenagakerjaan.

Konsep ketenagakerjaan juga berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja dalam proses produksi. Produktivitas tenaga kerja menunjukkan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output dalam jumlah

tertentu selama periode waktu tertentu. Produktivitas yang tinggi akan meningkatkan efisiensi produksi dan daya saing ekonomi nasional. Dalam konteks pembangunan, peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan melalui penguasaan teknologi, peningkatan keterampilan, serta penerapan sistem manajemen yang efektif. Dengan adanya tenaga kerja yang produktif, perusahaan dapat meningkatkan kapasitas produksi sehingga pertumbuhan ekonomi dapat berjalan secara lebih optimal.

Selain itu, ketenagakerjaan memiliki hubungan yang erat dengan kebijakan pemerintah dalam menciptakan kesejahteraan masyarakat. Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menyediakan regulasi dan kebijakan yang mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan perusahaan. Kebijakan ketenagakerjaan meliputi perlindungan tenaga kerja, penetapan upah minimum, jaminan sosial tenaga kerja, serta pengembangan kesempatan kerja. Kebijakan tersebut bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang layak dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Dengan adanya perlindungan dan kesempatan kerja yang memadai, maka stabilitas sosial dan pertumbuhan ekonomi dapat terjaga.

Beberapa pengertian yang berhubungan dengan ketenagakerjaan yaitu :

1. Tenaga Kerja (man power), adalah penduduk dalam usia kerja (15 – 64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.
2. Angkatan Kerja (labor force), yaitu bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif, yaitu produksi barang dan jasa.
3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (labor force participation rate), yaitu jumlah angkatan kerja dalam suatu kelompok umur sebagai persentase penduduk dalam kelompok umur tersebut.

Didapatkan dengan rumus :

$$\text{TPAK} = (\text{Angkatan kerja} / \text{Tenaga kerja}) \times 100\%$$

4. Tingkat Pengangguran (unemployment rate), adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang aktif mencari pekerjaan. Pengertian menganggur disini adalah aktif mencari pekerjaan.

Didapatkan dengan rumus :

$$P = (\text{Jumlah orang yang mencari kerja} / \text{Jumlah angkatan kerja}) \times 100\%$$

5. Pengangguran Terbuka (open unemployment), adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan.
6. Setengah Menganggur (underemployment), adalah perbedaan antara jumlah pekerjaan yang diharapkan perusahaan dengan jumlah pekerjaan yang mampu dihasilkan oleh pekerja.
7. Pengangguran Friksional (unemployment frictional), adalah pengangguran yang terjadi akibat pindahnya seseorang dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dan sebagai akibat perpindahan tersebut seseorang menganggur sementara.

Secara keseluruhan, konsep ketenagakerjaan menunjukkan bahwa tenaga kerja merupakan unsur penting dalam pembangunan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Pengelolaan ketenagakerjaan yang baik akan menciptakan keseimbangan antara jumlah tenaga kerja dan kesempatan kerja, meningkatkan produktivitas, serta mengurangi tingkat pengangguran. Oleh karena itu, pembangunan sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan, dan penciptaan lapangan kerja produktif menjadi strategi utama dalam mendukung pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Dengan kualitas tenaga kerja yang baik, suatu negara akan memiliki daya saing yang lebih kuat dalam menghadapi perkembangan ekonomi global.

Tabel 3.1 Keadaan Tenagakerja di Indonesia 2023

No	Indikator Ketenagakerjaan	Penjelasan
1	Penduduk Usia Kerja	Penduduk yang berumur 15 tahun ke atas dan termasuk dalam kelompok usia produktif untuk bekerja.
2	Angkatan Kerja	Penduduk usia kerja yang bekerja, memiliki pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, serta pengangguran.
3	Bukan Angkatan Kerja	Penduduk usia kerja yang masih sekolah, mengurus rumah tangga, atau melakukan kegiatan lainnya di luar aktivitas ekonomi.
4	Bekerja	Penduduk yang melakukan kegiatan ekonomi paling sedikit 1 jam selama seminggu terakhir untuk memperoleh penghasilan atau keuntungan.
5	Pengangguran	Penduduk usia kerja yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha, atau merasa tidak mungkin memperoleh pekerjaan.
6	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja.

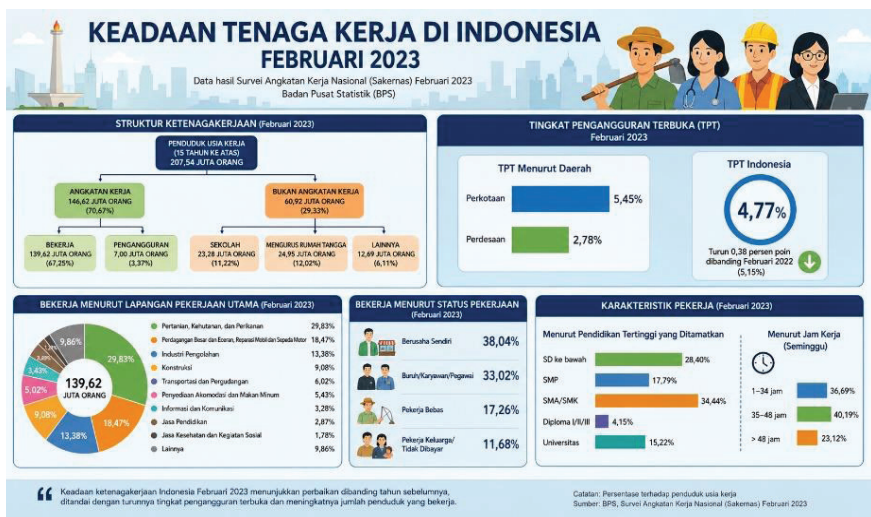
7	Setengah Penganggur	Penduduk yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu dan masih mencari pekerjaan atau bersedia menerima pekerjaan lain.
8	Pekerja Paruh Waktu	Penduduk yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu namun tidak mencari pekerjaan tambahan.
9	Lapangan Pekerjaan Utama	Bidang usaha tempat tenaga kerja bekerja, seperti pertanian, industri, perdagangan, jasa, konstruksi, dan lainnya.
10	Status Pekerjaan	Kedudukan tenaga kerja dalam pekerjaan, seperti berusaha sendiri, buruh/karyawan, pekerja bebas, dan pekerja keluarga/tidak dibayar.
11	Upah/Gaji Bersih	Imbalan yang diterima pekerja selama satu bulan setelah dikurangi pajak dan iuran wajib lainnya.
12	Pendidikan Tenaga Kerja	Tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan oleh tenaga kerja, mulai dari SD hingga perguruan tinggi.
13	Jam Kerja	Jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja selama satu minggu, tidak termasuk waktu istirahat.

14	Produktivitas Tenaga Kerja	Kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output barang atau jasa dalam periode tertentu.
15	Sektor Formal dan Informal	Kegiatan kerja yang dilakukan dalam perusahaan resmi (formal) maupun usaha mandiri atau usaha kecil yang belum memiliki perlindungan kerja lengkap (informal).

Sumber: BPS (2023)

Berdasarkan publikasi BPS (2023) bahwa Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2023 yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik, konsep ketenagakerjaan di Indonesia mengacu pada konsep The Labour Force Concept yang direkomendasikan oleh International Labour Organization. Konsep tersebut membagi penduduk menjadi penduduk usia kerja dan bukan usia kerja, serta membedakan antara angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Infografis “Keadaan Tenaga Kerja di Indonesia Februari 2023” menggambarkan kondisi ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang diselenggarakan oleh Badan Pusat Statistik. Secara umum, data tersebut menunjukkan adanya perbaikan kondisi ketenagakerjaan dibandingkan tahun sebelumnya, yang ditandai dengan meningkatnya jumlah penduduk bekerja serta menurunnya tingkat pengangguran terbuka. Infografis ini menjelaskan struktur angkatan kerja, tingkat pengangguran, lapangan pekerjaan utama, status pekerjaan, serta karakteristik tenaga kerja berdasarkan pendidikan dan jam kerja.



Sumber: BPS (2023)

Gambar 3.3 Keadaan Tenaga Kerja Di Indonesia 2023

Pada bagian struktur ketenagakerjaan dijelaskan bahwa jumlah penduduk usia kerja di Indonesia mencapai 207,54 juta orang. Dari jumlah tersebut, sebanyak 146,62 juta orang termasuk dalam kategori angkatan kerja atau sekitar 70,67 persen dari total penduduk usia kerja. Sementara itu, sebanyak 60,92 juta orang termasuk bukan angkatan kerja atau sekitar 29,33 persen. Penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja terdiri dari kelompok yang masih sekolah, mengurus rumah tangga, dan melakukan kegiatan lainnya di luar aktivitas ekonomi. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk usia produktif di Indonesia telah terlibat dalam kegiatan ekonomi.

Infografis tersebut juga menunjukkan bahwa jumlah penduduk yang bekerja mencapai 139,62 juta orang atau sekitar 67,25 persen dari total penduduk usia kerja. Di sisi lain, jumlah pengangguran tercatat sekitar 7 juta orang atau 3,37 persen. Angka ini menunjukkan bahwa pasar kerja Indonesia mulai mengalami pemulihan setelah tekanan ekonomi beberapa tahun sebelumnya. Penurunan jumlah pengangguran menjadi

indikator positif karena menunjukkan adanya peningkatan kemampuan sektor ekonomi dalam menyerap tenaga kerja.

Pada bagian tingkat pengangguran terbuka (TPT), terlihat bahwa TPT Indonesia pada Februari 2023 sebesar 4,77 persen. Angka tersebut mengalami penurunan dibandingkan Februari 2022 yang mencapai sekitar 5,15 persen. Selain itu, terdapat perbedaan tingkat pengangguran antara wilayah perkotaan dan perdesaan. Tingkat pengangguran di wilayah perkotaan mencapai 5,45 persen, sedangkan di wilayah perdesaan sebesar 2,78 persen. Kondisi ini menunjukkan bahwa persaingan memperoleh pekerjaan di perkotaan relatif lebih tinggi dibandingkan di wilayah perdesaan.

Bagian lapangan pekerjaan utama menunjukkan bahwa sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan masih menjadi sektor penyerap tenaga kerja terbesar di Indonesia dengan persentase sekitar 29,83 persen. Sektor perdagangan besar dan eceran berada di posisi kedua sebesar 18,47 persen, diikuti industri pengolahan sebesar 13,38 persen. Hal ini menunjukkan bahwa struktur perekonomian Indonesia masih cukup bergantung pada sektor primer dan sektor perdagangan. Selain itu, sektor jasa, konstruksi, transportasi, serta informasi dan komunikasi juga memberikan kontribusi dalam penyerapan tenaga kerja nasional.

Berdasarkan status pekerjaan, mayoritas tenaga kerja Indonesia bekerja sebagai pelaku usaha sendiri sebesar 38,04 persen dan buruh/karyawan/pegawai sebesar 33,02 persen. Selain itu terdapat pekerja bebas sebesar 17,26 persen dan pekerja keluarga/tidak dibayar sebesar 11,68 persen. Data tersebut menunjukkan bahwa sektor informal masih memiliki peranan penting dalam struktur ketenagakerjaan Indonesia. Banyak masyarakat yang bekerja secara mandiri atau dalam usaha keluarga sebagai bentuk adaptasi terhadap keterbatasan lapangan kerja formal.

Karakteristik pekerja berdasarkan tingkat pendidikan memperlihatkan bahwa tenaga kerja Indonesia masih didominasi oleh lulusan SMA/SMK sebesar 34,44 persen dan SD ke bawah sebesar 28,40 persen. Sementara

itu, tenaga kerja lulusan perguruan tinggi masih relatif lebih kecil. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas pendidikan tenaga kerja Indonesia masih perlu ditingkatkan agar mampu menghadapi perkembangan teknologi dan persaingan global. Dari sisi jam kerja, sebagian besar pekerja bekerja antara 35–48 jam per minggu yang menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja berada dalam kategori pekerja penuh waktu.

Secara keseluruhan, infografis ini menggambarkan bahwa kondisi ketenagakerjaan Indonesia pada Februari 2023 mengalami perkembangan yang cukup baik. Penurunan tingkat pengangguran dan meningkatnya jumlah penduduk bekerja menunjukkan adanya pemulihan aktivitas ekonomi nasional. Namun demikian, tantangan terkait kualitas tenaga kerja, dominasi sektor informal, dan ketimpangan kesempatan kerja masih perlu menjadi perhatian pemerintah dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.

D. Keadaan Ketenagakerjaan di Indonesia

Keadaan ketenagakerjaan di Indonesia pada tahun 2025 menunjukkan adanya perbaikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, meskipun masih menghadapi berbagai tantangan struktural. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah angkatan kerja pada Februari 2025 mencapai 153,05 juta orang atau meningkat sekitar 3,67 juta orang dibandingkan Februari 2024. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa semakin banyak penduduk usia kerja yang terlibat dalam aktivitas ekonomi, baik bekerja maupun mencari pekerjaan. Selain itu, peningkatan jumlah angkatan kerja juga mencerminkan pertumbuhan penduduk usia produktif di Indonesia yang terus mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Jumlah penduduk bekerja pada Februari 2025 tercatat mencapai sekitar 145,77 juta orang. Kondisi ini menunjukkan adanya penambahan lapangan kerja baru di berbagai sektor ekonomi nasional. Beberapa sektor yang memberikan kontribusi besar terhadap penyerapan tenaga kerja antara lain sektor perdagangan, pertanian, dan industri pengolahan. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menyebutkan bahwa

penciptaan lapangan kerja baru pada tahun 2025 mencapai sekitar 3,59 juta pekerjaan, yang menjadi salah satu indikator positif dalam pemulihan ekonomi nasional.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Indonesia pada Februari 2025 tercatat sebesar 4,76 persen, yang merupakan salah satu tingkat pengangguran terendah sejak krisis ekonomi tahun 1998. Penurunan tingkat pengangguran ini menunjukkan bahwa kemampuan pasar kerja dalam menyerap tenaga kerja mulai membaik seiring dengan pertumbuhan ekonomi nasional. Namun demikian, secara absolut jumlah pengangguran masih cukup tinggi yaitu sekitar 7,28 juta orang. Hal ini disebabkan oleh pertumbuhan jumlah angkatan kerja yang lebih cepat dibandingkan pertumbuhan kesempatan kerja yang tersedia.

Meskipun tingkat pengangguran mengalami penurunan, Indonesia masih menghadapi berbagai permasalahan ketenagakerjaan, terutama terkait kualitas tenaga kerja dan ketidaksesuaian keterampilan (skill mismatch). Banyak lulusan sekolah menengah dan perguruan tinggi yang belum memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan dunia industri modern, khususnya di bidang teknologi dan digitalisasi. Selain itu, lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih menjadi kelompok dengan tingkat pengangguran tertinggi dibandingkan jenjang pendidikan lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem pendidikan dan pelatihan kerja masih perlu disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang.

Selain masalah kualitas tenaga kerja, struktur ketenagakerjaan Indonesia juga masih didominasi oleh sektor informal. Sebagian besar pekerja bekerja sebagai pelaku usaha mandiri, pekerja keluarga, atau pekerja bebas dengan tingkat perlindungan sosial yang relatif rendah. Tingginya proporsi pekerjaan informal menyebabkan sebagian tenaga kerja memiliki pendapatan yang tidak stabil serta minim jaminan kerja. Di sisi lain, perkembangan teknologi dan otomatisasi juga mulai memengaruhi pasar kerja karena beberapa jenis pekerjaan tradisional mulai tergantikan oleh penggunaan mesin dan sistem digital.

Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia juga menunjukkan adanya ketimpangan antara wilayah perkotaan dan perdesaan. Kesempatan kerja formal masih lebih banyak tersedia di kota-kota besar, sedangkan daerah perdesaan cenderung bergantung pada sektor pertanian dan pekerjaan informal. Ketimpangan tersebut menyebabkan urbanisasi terus meningkat karena masyarakat usia produktif berpindah ke kota untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Akibatnya, persaingan kerja di perkotaan menjadi semakin tinggi dan memicu meningkatnya pengangguran di kelompok usia muda.

Dalam upaya mengatasi berbagai permasalahan ketenagakerjaan tersebut, pemerintah terus melakukan berbagai kebijakan strategis seperti pengembangan pelatihan kerja, program upskilling dan reskilling, peningkatan pendidikan vokasi, serta perluasan program Kartu Prakerja. Selain itu, pemerintah juga berupaya mendorong investasi dan pengembangan sektor industri padat karya agar mampu menyerap lebih banyak tenaga kerja. Penguatan sektor UMKM dan ekonomi kreatif juga menjadi langkah penting dalam menciptakan kesempatan kerja baru bagi masyarakat.

Secara keseluruhan, keadaan ketenagakerjaan di Indonesia pada tahun 2025 menunjukkan perkembangan yang cukup positif dengan meningkatnya jumlah penduduk bekerja dan menurunnya tingkat pengangguran. Namun demikian, tantangan seperti tingginya sektor informal, ketidaksesuaian keterampilan tenaga kerja, pengangguran usia muda, dan ketimpangan kesempatan kerja antarwilayah masih perlu menjadi perhatian serius. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia, penciptaan lapangan kerja produktif, serta penguatan kebijakan ketenagakerjaan menjadi faktor penting dalam mendukung pembangunan ekonomi nasional yang berkelanjutan.

Tabel Keadaan Ketenagakerjaan Di Indonesia Tahun 2025

No	Indikator Ketenagakerjaan	Kondisi Tahun 2025	Keterangan
1	Jumlah Angkatan Kerja	153,05 juta orang	Mengalami peningkatan dibanding tahun 2024
2	Jumlah Penduduk Bekerja	145,77 juta orang	Menunjukkan peningkatan penyerapan tenaga kerja
3	Jumlah Pengangguran	7,28 juta orang	Masih menjadi tantangan pembangunan ekonomi
4	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	4,76%	Salah satu tingkat pengangguran terendah sejak 1998
5	Sektor Penyerap Tenaga Kerja Terbesar	Pertanian, perdagangan, industri pengolahan	Menjadi sektor dominan dalam penyerapan tenaga kerja
6	Struktur Ketenagakerjaan	Didominasi sektor informal	Banyak pekerja bekerja mandiri dan usaha keluarga
7	Tingkat Pengangguran Tertinggi	Lulusan SMK	Terjadi ketidaksesuaian keterampilan dengan kebutuhan industri
8	Wilayah dengan Kesempatan Kerja Tinggi	Perkotaan	Lebih banyak menyediakan pekerjaan formal
9	Masalah Utama Ketenagakerjaan	Skill mismatch dan pengangguran usia muda	Kualitas tenaga kerja belum sepenuhnya sesuai kebutuhan pasar kerja

10	Kebijakan Pemerintah	Pelatihan kerja, vokasi, Kartu Prakerja	Bertujuan meningkatkan kualitas SDM dan kesempatan kerja
----	----------------------	---	--

Sumber: BPS (2025)

Berdasarkan data ketenagakerjaan Indonesia tahun 2025, kondisi pasar tenaga kerja menunjukkan perkembangan yang cukup positif. Jumlah angkatan kerja mencapai 153,05 juta orang, sedangkan jumlah penduduk yang bekerja mencapai 145,77 juta orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk usia kerja telah terserap dalam aktivitas ekonomi produktif. Peningkatan jumlah tenaga kerja yang bekerja menjadi indikator adanya pertumbuhan ekonomi dan meningkatnya aktivitas produksi di berbagai sektor pembangunan.

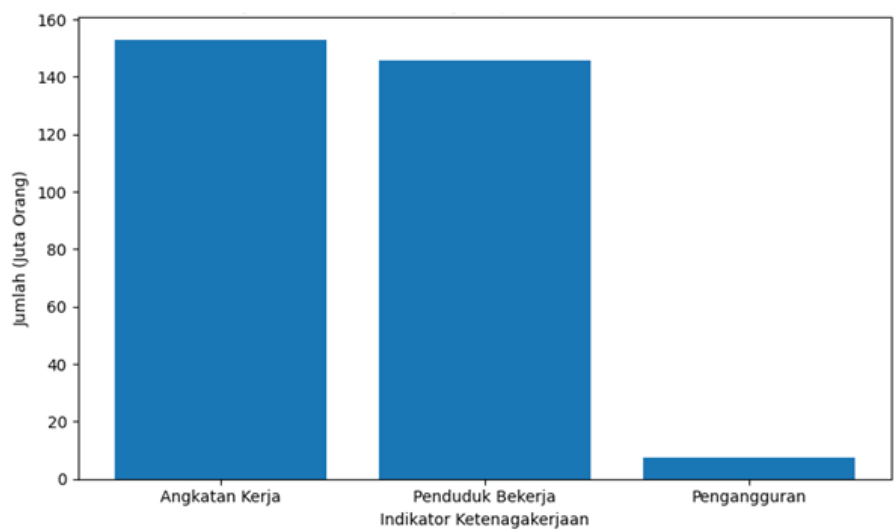
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Indonesia pada tahun 2025 tercatat sebesar 4,76 persen. Angka ini menunjukkan penurunan dibandingkan tahun sebelumnya dan menjadi salah satu tingkat pengangguran terendah sejak krisis ekonomi tahun 1998. Meskipun demikian, jumlah pengangguran secara absolut masih mencapai sekitar 7,28 juta orang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pertumbuhan kesempatan kerja belum sepenuhnya mampu mengimbangi pertumbuhan jumlah angkatan kerja yang terus meningkat setiap tahun.

Sektor pertanian, perdagangan, dan industri pengolahan masih menjadi sektor utama dalam menyerap tenaga kerja di Indonesia. Sektor pertanian tetap memiliki peran penting terutama di wilayah perdesaan, sedangkan sektor perdagangan dan industri pengolahan lebih banyak berkembang di wilayah perkotaan. Selain itu, sektor jasa dan ekonomi digital juga mulai berkembang sebagai sumber lapangan kerja baru seiring dengan kemajuan teknologi dan transformasi ekonomi nasional.

Namun demikian, struktur ketenagakerjaan Indonesia masih didominasi oleh sektor informal. Banyak masyarakat bekerja sebagai pelaku usaha mandiri, pekerja bebas, maupun pekerja keluarga yang

belum memiliki perlindungan kerja secara optimal. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian tenaga kerja memiliki tingkat pendapatan yang rendah dan tidak stabil. Selain itu, permasalahan ketidaksesuaian keterampilan (skill mismatch) masih menjadi tantangan utama, terutama bagi lulusan pendidikan menengah dan kejuruan yang belum sesuai dengan kebutuhan dunia industri modern.

Pemerintah Indonesia terus melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kualitas ketenagakerjaan melalui program pelatihan kerja, pendidikan vokasi, peningkatan kompetensi digital, dan program Kartu Prakerja. Kebijakan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar lebih kompetitif dan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta kebutuhan pasar kerja global. Dengan adanya peningkatan kualitas tenaga kerja dan penciptaan lapangan kerja yang produktif, diharapkan kondisi ketenagakerjaan Indonesia akan semakin baik dan mampu mendukung pembangunan ekonomi nasional secara berkelanjutan.



Sumber: BPS (2025)

Gambar 3.2 Keadaan Ketenagakerjaan di Indonesia 2025

Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia pada tahun 2025 berdasarkan tiga indikator utama, yaitu jumlah angkatan kerja, jumlah penduduk bekerja, dan jumlah pengangguran. Dari grafik terlihat bahwa jumlah angkatan kerja mencapai sekitar 153,05 juta orang. Angkatan kerja merupakan penduduk usia produktif yang bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Tingginya jumlah angkatan kerja menunjukkan bahwa Indonesia memiliki potensi sumber daya manusia yang besar dalam mendukung aktivitas ekonomi nasional.

Jumlah penduduk bekerja tercatat sebesar 145,77 juta orang. Nilai ini menunjukkan bahwa sebagian besar angkatan kerja telah berhasil terserap dalam kegiatan ekonomi produktif. Tingginya jumlah penduduk bekerja mencerminkan adanya peningkatan kesempatan kerja dan aktivitas ekonomi di berbagai sektor seperti pertanian, perdagangan, industri pengolahan, jasa, dan sektor ekonomi digital. Kondisi tersebut juga menjadi indikator positif bagi pertumbuhan ekonomi nasional dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Sementara itu, jumlah pengangguran masih berada pada angka sekitar 7,28 juta orang. Walaupun jumlah tersebut lebih rendah dibandingkan jumlah penduduk bekerja, pengangguran tetap menjadi salah satu tantangan utama dalam pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia. Tingginya jumlah pengangguran dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan industri, terbatasnya lapangan kerja formal, serta persaingan kerja yang semakin tinggi terutama di wilayah perkotaan.

Secara keseluruhan, histogram menunjukkan bahwa kondisi ketenagakerjaan Indonesia pada tahun 2025 mengalami perkembangan yang cukup baik dengan meningkatnya penyerapan tenaga kerja dan menurunnya tingkat pengangguran. Namun demikian, pemerintah masih perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, memperluas kesempatan kerja, dan mengembangkan pelatihan keterampilan agar tenaga kerja Indonesia mampu bersaing dalam pasar kerja nasional maupun global.

BAB IV

STRUKTUR KETENAGAKERJAAN

A. PENDAHULUAN

Struktur ketenagakerjaan merupakan gambaran mengenai susunan dan karakteristik tenaga kerja dalam suatu perekonomian. Struktur ini mencerminkan bagaimana penduduk usia kerja terserap dalam berbagai sektor ekonomi, jenis pekerjaan, serta status pekerjaan yang dimiliki. Dalam konteks pembangunan ekonomi, struktur ketenagakerjaan menjadi indikator penting untuk melihat tingkat kemajuan suatu negara atau daerah. Semakin baik struktur ketenagakerjaan, maka semakin besar pula peluang terciptanya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pendapatan, produktivitas, dan kualitas hidup tenaga kerja.

Ketenagakerjaan memiliki hubungan yang sangat erat dengan pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi yang tinggi biasanya diikuti dengan peningkatan kesempatan kerja dan penyerapan tenaga kerja pada berbagai sektor usaha. Sebaliknya, apabila pertumbuhan ekonomi mengalami perlambatan, maka kesempatan kerja cenderung menurun sehingga dapat meningkatkan angka pengangguran. Oleh karena itu, analisis terhadap struktur ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk mengetahui kondisi pasar kerja dan arah pembangunan ekonomi suatu wilayah.

Di Indonesia, struktur ketenagakerjaan terus mengalami perubahan seiring perkembangan teknologi, industrialisasi, urbanisasi, dan transformasi ekonomi. Pada masa awal pembangunan, sebagian besar tenaga kerja bekerja di sektor pertanian. Namun, seiring berkembangnya sektor industri dan jasa, terjadi pergeseran tenaga kerja dari sektor primer menuju sektor sekunder dan tersier. Transformasi ini menunjukkan adanya perubahan pola produksi dan kebutuhan tenaga kerja dalam perekonomian nasional.

Struktur ketenagakerjaan juga dipengaruhi oleh faktor pendidikan dan keterampilan tenaga kerja. Tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan dan kompetensi tinggi cenderung bekerja pada sektor formal dengan tingkat produktivitas dan pendapatan yang lebih baik. Sebaliknya, tenaga kerja dengan pendidikan rendah umumnya bekerja pada sektor informal dengan tingkat penghasilan yang relatif tidak stabil. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam memperbaiki struktur ketenagakerjaan.

Selain itu, perkembangan teknologi digital turut mengubah pola ketenagakerjaan di era modern. Munculnya ekonomi digital, pekerjaan berbasis platform, dan sistem kerja fleksibel telah menciptakan jenis pekerjaan baru yang sebelumnya tidak banyak dikenal. Perubahan ini menuntut tenaga kerja untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan meningkatkan keterampilan agar tetap kompetitif di pasar kerja.

Dalam kajian ekonomi sumber daya manusia, struktur ketenagakerjaan dapat dianalisis melalui beberapa aspek utama, yaitu lapangan pekerjaan utama, jenis pekerjaan utama, dan status pekerjaan utama. Ketiga aspek tersebut memberikan gambaran mengenai distribusi tenaga kerja berdasarkan sektor usaha, jenis aktivitas pekerjaan, serta hubungan kerja yang dimiliki oleh pekerja. Analisis terhadap ketiga aspek ini sangat penting untuk memahami kondisi ketenagakerjaan secara menyeluruh.

Pemerintah memiliki peran penting dalam menciptakan struktur ketenagakerjaan yang sehat dan produktif. Berbagai kebijakan

ketenagakerjaan seperti pelatihan kerja, peningkatan kualitas pendidikan, perluasan kesempatan kerja, dan perlindungan tenaga kerja dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kebijakan tersebut diharapkan mampu menciptakan pasar kerja yang inklusif dan mampu menyerap tenaga kerja secara optimal.

Dengan memahami struktur ketenagakerjaan, pemerintah, akademisi, dan pelaku usaha dapat merumuskan strategi pembangunan ekonomi yang lebih efektif. Struktur ketenagakerjaan yang baik akan mendorong peningkatan produktivitas nasional, mengurangi pengangguran, serta menciptakan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pembahasan mengenai struktur ketenagakerjaan menjadi bagian penting dalam studi ekonomi sumber daya manusia dan pembangunan ekonomi.

B. LAPANGAN PEKERJAAN UTAMA

Lapangan pekerjaan utama merupakan bidang kegiatan ekonomi tempat seseorang bekerja atau melakukan aktivitas untuk memperoleh pendapatan. Lapangan pekerjaan biasanya diklasifikasikan berdasarkan sektor ekonomi seperti pertanian, industri, perdagangan, jasa, dan sektor lainnya. Pembagian ini digunakan untuk mengetahui distribusi tenaga kerja dalam berbagai kegiatan ekonomi suatu negara atau daerah.

Dalam struktur ekonomi tradisional, sektor pertanian menjadi lapangan pekerjaan utama bagi sebagian besar penduduk. Sektor ini mencakup kegiatan pertanian, perkebunan, kehutanan, perikanan, dan peternakan. Di negara berkembang seperti Indonesia, sektor pertanian masih memiliki peran penting karena mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, terutama di wilayah pedesaan.

Namun, perkembangan ekonomi menyebabkan terjadinya transformasi struktural dalam lapangan pekerjaan. Tenaga kerja mulai berpindah dari sektor pertanian menuju sektor industri dan jasa. Perpindahan ini dipengaruhi oleh meningkatnya industrialisasi, perkembangan teknologi, dan pertumbuhan sektor perdagangan serta jasa modern. Perubahan tersebut menunjukkan adanya peningkatan produktivitas dan diversifikasi ekonomi.

Sektor industri menjadi salah satu lapangan pekerjaan utama yang berperan besar dalam pembangunan ekonomi. Sektor ini meliputi industri pengolahan, manufaktur, konstruksi, dan energi. Industri memiliki kemampuan menciptakan nilai tambah yang tinggi sehingga mampu meningkatkan pendapatan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi nasional. Selain itu, sektor industri juga mendorong munculnya berbagai jenis pekerjaan baru yang membutuhkan keterampilan tertentu.

Sementara itu, sektor jasa mengalami perkembangan yang sangat pesat pada era modern. Sektor ini meliputi perdagangan, transportasi, komunikasi, pendidikan, kesehatan, pariwisata, keuangan, dan teknologi informasi. Perkembangan sektor jasa menunjukkan perubahan pola ekonomi masyarakat dari ekonomi berbasis produksi menuju ekonomi berbasis pelayanan.

Kemajuan teknologi digital turut menciptakan lapangan pekerjaan baru dalam ekonomi digital. Munculnya pekerjaan seperti pengembang aplikasi, analis data, digital marketing, dan pekerja platform online menjadi bagian dari perubahan struktur ketenagakerjaan modern. Kondisi ini menunjukkan bahwa perkembangan teknologi memberikan dampak besar terhadap dinamika pasar kerja.

Distribusi tenaga kerja berdasarkan lapangan pekerjaan juga mencerminkan tingkat pembangunan suatu negara. Negara maju umumnya memiliki proporsi tenaga kerja yang lebih besar pada sektor industri dan jasa, sedangkan negara berkembang masih didominasi sektor pertanian. Oleh karena itu, perubahan struktur lapangan pekerjaan sering digunakan sebagai indikator transformasi ekonomi.

Berdasarkan data ketenagakerjaan Indonesia tahun 2025, sektor Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan masih menjadi lapangan pekerjaan utama terbesar dengan penyerapan tenaga kerja mencapai 28,15 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sektor primer masih memiliki peranan penting dalam struktur ketenagakerjaan nasional, terutama di wilayah pedesaan.



Sumber: BPS (2025)

Sektor terbesar kedua adalah Perdagangan Besar dan Eceran sebesar 18,73 persen. Tingginya penyerapan tenaga kerja pada sektor perdagangan menunjukkan perkembangan aktivitas ekonomi masyarakat dan meningkatnya sektor usaha perdagangan baik formal maupun informal.

Sementara itu, sektor Industri Pengolahan menempati posisi ketiga dengan persentase 13,86 persen. Sektor ini memiliki peranan penting dalam mendukung industrialisasi dan pertumbuhan ekonomi nasional karena mampu menciptakan nilai tambah yang tinggi serta menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar.

Perkembangan sektor jasa juga terlihat dari meningkatnya tenaga kerja pada sektor Akomodasi dan Makan Minum, Transportasi, serta Pendidikan. Hal ini menunjukkan adanya transformasi struktur ekonomi Indonesia menuju sektor jasa dan ekonomi modern.

Jumlah penduduk bekerja di Indonesia pada Agustus 2025 mencapai sekitar 146,54 juta orang. Lapangan usaha yang mengalami peningkatan

tenaga kerja terbesar selama periode 2024–2025 adalah sektor pertanian, akomodasi dan makan minum, serta industri pengolahan

Pemerintah perlu menciptakan kebijakan yang mampu mendorong pertumbuhan lapangan pekerjaan produktif. Investasi, pengembangan industri, peningkatan kualitas pendidikan, dan pelatihan keterampilan menjadi faktor penting dalam memperluas kesempatan kerja. Dengan demikian, struktur lapangan pekerjaan dapat berkembang secara seimbang dan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

C. JENIS PEKERJAAN UTAMA

Jenis pekerjaan utama menunjukkan bentuk aktivitas atau profesi yang dilakukan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Jenis pekerjaan biasanya berkaitan dengan tugas, tanggung jawab, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan tertentu. Klasifikasi jenis pekerjaan penting untuk mengetahui struktur profesi tenaga kerja dalam suatu perekonomian.



Sumber:BPS (2025)

Jenis pekerjaan utama merupakan klasifikasi pekerjaan berdasarkan tugas, fungsi, dan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja dalam menjalankan aktivitas ekonominya. Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2025 menunjukkan bahwa struktur jenis pekerjaan di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup dinamis seiring perubahan ekonomi dan kemajuan teknologi. Klasifikasi jenis pekerjaan ini penting untuk mengetahui bagaimana distribusi tenaga kerja pada berbagai bidang profesi serta tingkat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu negara.

Berdasarkan data Sakernas BPS tahun 2025, jenis pekerjaan terbesar di Indonesia didominasi oleh kelompok tenaga profesional, teknis, dan sejenisnya dengan persentase sebesar 23,74 persen. Kelompok pekerjaan ini mencakup profesi seperti guru, dosen, tenaga kesehatan, akuntan, teknisi, analis, dan profesi lain yang membutuhkan tingkat pendidikan serta keterampilan tertentu. Tingginya persentase pada kelompok ini menunjukkan adanya peningkatan kebutuhan tenaga kerja terdidik dalam mendukung pembangunan ekonomi nasional.

Jenis pekerjaan terbesar kedua adalah tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan sebesar 17,20 persen. Kelompok ini meliputi manajer, supervisor, pimpinan perusahaan, dan berbagai jabatan pengelola organisasi. Peningkatan tenaga kerja pada kelompok ini menunjukkan semakin berkembangnya aktivitas bisnis dan organisasi yang membutuhkan kemampuan manajerial serta pengambilan keputusan yang efektif.

Selanjutnya, tenaga tata usaha dan sejenisnya menempati posisi ketiga dengan persentase sebesar 14,85 persen. Jenis pekerjaan ini berkaitan dengan kegiatan administrasi, pengarsipan, pelayanan perkantoran, dan pengelolaan dokumen. Perkembangan teknologi informasi turut mendorong perubahan pada pekerjaan administrasi, di mana tenaga kerja dituntut memiliki kemampuan pengoperasian komputer dan sistem digital.

Kelompok tenaga usaha jasa dan penjualan juga memiliki kontribusi yang cukup besar yaitu sebesar 13,77 persen. Jenis pekerjaan ini

mencakup pelayan jasa, tenaga pemasaran, pedagang, customer service, serta berbagai pekerjaan yang berhubungan langsung dengan pelayanan masyarakat. Tingginya jumlah tenaga kerja pada sektor jasa menunjukkan adanya transformasi ekonomi Indonesia menuju ekonomi berbasis pelayanan dan perdagangan.

Sementara itu, tenaga usaha pertanian, kehutanan, perburuan, dan perikanan masih menyerap tenaga kerja sebesar 13,02 persen. Walaupun persentasenya mulai menurun dibandingkan sektor jasa dan profesional, sektor pertanian tetap menjadi salah satu sumber mata pencaharian utama masyarakat Indonesia, khususnya di wilayah pedesaan. Hal ini menunjukkan bahwa sektor primer masih memiliki peran penting dalam struktur ketenagakerjaan nasional.

Jenis pekerjaan tenaga produksi, operator alat angkutan, dan pekerja kasar tercatat sebesar 9,68 persen. Kelompok ini umumnya bekerja pada sektor industri, konstruksi, transportasi, dan pekerjaan fisik lainnya. Pekerjaan tersebut membutuhkan keterampilan teknis dan ketahanan fisik dalam proses produksi barang dan jasa. Di era industrialisasi modern, kebutuhan tenaga kerja produksi tetap tinggi meskipun mulai dipengaruhi oleh penggunaan teknologi otomatisasi.

Secara keseluruhan, data jenis pekerjaan utama tahun 2025 menunjukkan adanya perubahan struktur ketenagakerjaan Indonesia menuju sektor pekerjaan yang lebih modern dan berbasis keterampilan. Peningkatan tenaga kerja profesional dan jasa mencerminkan perkembangan ekonomi nasional yang semakin kompleks dan kompetitif. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan, pelatihan kerja, dan penguasaan teknologi menjadi faktor penting agar tenaga kerja Indonesia mampu bersaing dalam pasar kerja nasional maupun global.

Dalam praktiknya, jenis pekerjaan dapat dibedakan menjadi pekerjaan profesional, teknis, administrasi, pelayanan jasa, perdagangan, pertanian, produksi, dan pekerjaan lainnya. Setiap jenis pekerjaan memiliki karakteristik dan tingkat keterampilan yang berbeda-beda.

Perbedaan tersebut memengaruhi tingkat pendapatan, produktivitas, dan status sosial tenaga kerja.

Pekerjaan profesional biasanya membutuhkan tingkat pendidikan dan keterampilan yang tinggi. Contohnya adalah dokter, dosen, akuntan, insinyur, dan konsultan. Jenis pekerjaan ini umumnya memiliki produktivitas tinggi dan memberikan pendapatan yang relatif besar karena membutuhkan kompetensi khusus.

Selain pekerjaan profesional, terdapat pula pekerjaan teknis yang membutuhkan keterampilan tertentu melalui pendidikan vokasional atau pelatihan kerja. Contohnya adalah teknisi mesin, operator komputer, mekanik, dan tenaga laboratorium. Pekerjaan teknis sangat dibutuhkan dalam mendukung perkembangan industri dan teknologi modern.

Pekerjaan di bidang pelayanan jasa juga mengalami perkembangan pesat. Jenis pekerjaan ini mencakup tenaga penjualan, pelayanan pelanggan, pekerja transportasi, pariwisata, dan layanan kesehatan. Pertumbuhan sektor jasa menyebabkan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja yang memiliki kemampuan komunikasi dan pelayanan yang baik.

Di sisi lain, masih banyak tenaga kerja yang bekerja pada jenis pekerjaan dengan keterampilan rendah, seperti buruh kasar, pekerja harian, dan tenaga kerja informal. Pekerjaan tersebut umumnya memiliki tingkat pendapatan yang rendah dan tidak memiliki jaminan kerja yang memadai. Kondisi ini menjadi tantangan dalam pembangunan ketenagakerjaan di negara berkembang.

Perkembangan teknologi digital juga memunculkan jenis pekerjaan baru yang berbasis teknologi informasi. Profesi seperti content creator, programmer, data analyst, dan social media specialist menjadi semakin populer di era ekonomi digital. Jenis pekerjaan ini menunjukkan adanya perubahan pola kerja akibat kemajuan teknologi dan globalisasi.

Kualitas sumber daya manusia sangat memengaruhi jenis pekerjaan yang dapat dimasuki oleh tenaga kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan

dan keterampilan seseorang, maka semakin besar peluang untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas ketenagakerjaan.

Pemerintah dan dunia pendidikan perlu bekerja sama dalam menyiapkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Kurikulum pendidikan harus mampu menyesuaikan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri agar lulusan memiliki kompetensi yang relevan. Dengan demikian, tenaga kerja dapat bersaing dan beradaptasi dalam perubahan dunia kerja yang semakin dinamis.

D. STATUS PEKERJAAN UTAMA

Status pekerjaan utama menunjukkan kedudukan seseorang dalam pekerjaannya atau hubungan kerja yang dimiliki terhadap tempat bekerja. Status pekerjaan digunakan untuk mengetahui apakah seseorang bekerja sebagai pekerja formal, pekerja informal, pekerja bebas, atau pengusaha. Analisis status pekerjaan penting untuk memahami kondisi sosial ekonomi tenaga kerja.

Secara umum, status pekerjaan dapat dibedakan menjadi pekerja berusaha sendiri, pekerja dibantu buruh tidak tetap, pekerja dibantu buruh tetap, buruh/karyawan, pekerja bebas, dan pekerja keluarga. Setiap status pekerjaan memiliki tingkat keamanan kerja, pendapatan, dan perlindungan sosial yang berbeda-beda.

Buruh atau karyawan merupakan tenaga kerja yang bekerja pada orang lain atau perusahaan dengan menerima upah atau gaji. Status ini umumnya ditemukan pada sektor formal yang memiliki aturan kerja yang jelas. Pekerja formal biasanya memperoleh perlindungan kerja seperti jaminan kesehatan, asuransi tenaga kerja, dan hak cuti.

Sebaliknya, pekerja informal adalah tenaga kerja yang bekerja tanpa perlindungan kerja yang memadai. Contohnya adalah pedagang kaki lima, pekerja harian lepas, dan usaha mikro keluarga. Sektor informal memiliki

fleksibilitas tinggi, tetapi sering menghadapi ketidakpastian pendapatan dan rendahnya perlindungan sosial.

Status pekerjaan sebagai pengusaha menunjukkan bahwa seseorang memiliki usaha sendiri dan mempekerjakan tenaga kerja lain. Pengusaha memiliki peran penting dalam menciptakan lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Semakin banyak pengusaha produktif, maka semakin besar peluang penyerapan tenaga kerja dalam perekonomian.

Selain itu, terdapat pekerja keluarga yang membantu usaha keluarga tanpa menerima upah tetap. Status pekerjaan ini banyak ditemukan pada usaha pertanian dan usaha kecil keluarga. Meskipun kontribusinya besar, pekerja keluarga sering kali tidak tercatat secara formal dalam statistik ketenagakerjaan.

Perubahan struktur ekonomi dan perkembangan teknologi juga memengaruhi status pekerjaan. Sistem kerja fleksibel seperti freelance, remote working, dan gig economy semakin berkembang di era digital. Kondisi ini menciptakan peluang kerja baru, tetapi juga menimbulkan tantangan terkait perlindungan tenaga kerja dan kepastian pendapatan.

Pemerintah perlu memperkuat perlindungan tenaga kerja melalui regulasi ketenagakerjaan yang adaptif terhadap perkembangan zaman. Perlindungan sosial, jaminan kerja, dan peningkatan kualitas tenaga kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan struktur pekerjaan yang sehat dan produktif.

Dengan memahami status pekerjaan utama, dapat diketahui tingkat kesejahteraan dan kualitas kehidupan tenaga kerja dalam suatu negara. Struktur status pekerjaan yang baik akan mencerminkan pasar kerja yang stabil, produktif, dan mampu memberikan perlindungan bagi tenaga kerja secara menyeluruh.

BAB V

PERKEMBANGAN SEKTOR INFORMAL DAN FORMAL DI INDONESIA

A. PENDAHULUAN

Di Indonesia munculnya dilema ekonomi informal adalah sebagai dampak dari semakin kuatnya proses modernisasi yang bergerak bias, menuju sifat – sifat dualitas. Bias pembangunan secara makro akan menghasilkan sistem ekonomi lain yaitu sektor informal, yang sebagian besar terjadi di Negara – Negara sedang berkembang, yang pada akhirnya sektor ini menjadi semakin penting keberadaanya dikarenakan kondisi perekonomian yang susah akan mengakibatkan semakin “pelitnya” sektor formal untuk menyerap tenaga kerja. data menunjukkan bahwa 95 % bisnis yang ada di Indonesia merupakan sektor UMKM (informal), dengan demikian sudah seharusnya para pengambil kebijakan untuk mulai memberikan porsi lebih kepada sektor informal sehingga arah pembangunan akan berubah menjadi pemerataan ekonomi.

Hapsari et al (2023: 122) berpendapat bahwa kegiatan sektor informal umumnya terjadi pada kawasan yang padat akan penduduk, dimana pengangguran (unemployment) dan pengangguran terselubung (disquised unemployment) adalah masalah utama. Fenomena kegiatan ekonomi informal di Indonesia sangat menonjol di beberapa kota besar di Pulau Jawa, dimana kepadatan penduduk yang tinggi, terbatasnya lapangan pekerjaan, dan terpusatnya proses industrialisasi yang padat

modal di daerah perkotaan. Sehingga membawa konsekuensi tenaga kerja yang handal sajalah yang akan terserap di sektor formal. Sektor informal juga disebabkan oleh adanya arus urbanisasi penduduk dari desa menuju kota – kota besar.

Program industrialisasi yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia cenderung padat modal sehingga tidak memberi kesempatan besar bagi tenaga kerja yang berlimpah. Kenyataan ini mempunyai pengaruh tersendiri terhadap perkembangan sektor informal yang kian membengkak karena proses industrialisasi yang didominasi oleh industri berat dengan teknologi tinggi serta peralatan yang kian moderen.

Menurut Basudeb et al (2006: 345) terdapat dua faktor yang mengakibatkan dualisme ekonomi antara sektor formal dan informal, yaitu :

1. Faktor eksternal

Terdapat tiga hal utama yang timbul dari faktor eksternal, yaitu: Pertama, bahwa pranata – pranata yang mendukung kegiatan ekonomi formal yang moderen yang akan mengakibatkan posisi tawar dari ekonomi informal menjadi lebih rendah dibandingkan sektor formal. Penggunaan teknologi yang moderen akan menyebabkan sektor informal tertinggal jauh dari sektor formal.

Kedua, kesenjangan tingkat upah. Diskriminasi tingkat upah baik oleh lembaga – lembaga informal, birokrasi, maupun lingkungan pelaku – pelaku ekonomi formal sendiri ikut mengekalkan keterpisahan dua sektor tersebut. Mudah dilihat bahwa perbedaan tingkat pendapatan (upah) di sektor formal yang umumnya lebih tinggi dibandingkan sektor informal.

Ketiga, terkait masalah teknis-politis. Peran birokrat di Negara Indonesia kurang mencermati dan memahami perkembangan modernisasi yang kian cepat. Faktor ketiga ini ditandai oleh adanya tumpang tindih aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat dan daerah sehingga dampaknya akan merusak berbagai kegiatan ekonomi sektor informal.

2. Faktor internal

Berkaitan dengan tingkat produktivitas yang sangat tidak seimbang. Pada sektor formal, tingkat produktivitas marginal tenaga kerjanya sangat tinggi bila dibandingkan dengan sektor informal. Ketidakeimbangan produktivitas ini diakibatkan timpangnya penguasaan akses terhadap modal, kredit, sumber daya pekerjaan, teknologi, dan proses pengolahan informasi yang dominan pada sektor formal, serta hal sebaliknya untuk sektor informal.

Perluasan sektor informal di Indonesia sebagai akibat dari krisis ekonomi pada tahun 1998 dimana pada saat itu tingkat inflasi mencapai 103%, nilai tukar Rupiah anjlok hingga Rp 22.500 per USD, dan tingkat pertumbuhan ekonomi turun mencapai - 15 % yang menyebabkan banyaknya orang mencari perlindungan ekonomi di sektor informal.

B. SEKTOR FORMAL

Sektor formal merupakan bagian dari kegiatan ekonomi yang dijalankan secara resmi dan memiliki aturan hukum yang jelas. Kegiatan usaha pada sektor formal biasanya terdaftar pada pemerintah serta memiliki izin usaha, sistem administrasi, dan struktur organisasi yang teratur. Dalam sektor ini, hubungan kerja antara tenaga kerja dan pemberi kerja diatur melalui perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Keberadaan sektor formal menjadi salah satu indikator penting dalam perkembangan ekonomi suatu negara karena mampu menciptakan lapangan kerja yang stabil dan produktif.

Sektor formal umumnya mencakup perusahaan besar, industri manufaktur, lembaga pemerintahan, perbankan, perusahaan jasa modern, dan berbagai badan usaha yang memiliki legalitas resmi. Tenaga kerja yang bekerja pada sektor formal biasanya memperoleh gaji tetap, perlindungan tenaga kerja, jaminan sosial, serta hak-hak ketenagakerjaan lainnya. Oleh karena itu, sektor formal sering dianggap memiliki tingkat keamanan kerja yang lebih baik dibandingkan sektor informal.

Dalam perekonomian modern, sektor formal memiliki kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Kegiatan produksi pada sektor formal menghasilkan barang dan jasa yang bernilai tambah tinggi sehingga mampu meningkatkan pendapatan nasional. Selain itu, sektor formal juga menjadi sumber utama penerimaan negara melalui pembayaran pajak dan kontribusi terhadap investasi nasional.

Perkembangan sektor formal di Indonesia mengalami peningkatan seiring dengan pertumbuhan industrialisasi dan perkembangan teknologi. Munculnya berbagai perusahaan modern di bidang manufaktur, jasa keuangan, teknologi informasi, dan perdagangan digital menunjukkan bahwa sektor formal terus berkembang mengikuti perubahan ekonomi global. Perkembangan ini menciptakan kebutuhan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan pendidikan yang lebih tinggi.

Lebih lanjut menurut Basudeb et al (2006: 340) bahwa sektor formal juga memiliki hubungan erat dengan kualitas sumber daya manusia. Perusahaan formal cenderung membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi tertentu agar mampu menjalankan pekerjaan secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, pendidikan dan pelatihan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan peluang masyarakat untuk masuk ke sektor formal.

Selain memberikan manfaat ekonomi, sektor formal juga memberikan perlindungan sosial bagi tenaga kerja. Pekerja formal biasanya memperoleh fasilitas seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dana pensiun, dan hak cuti. Perlindungan tersebut bertujuan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan menciptakan hubungan kerja yang lebih manusiawi.

Meskipun demikian, sektor formal juga menghadapi berbagai tantangan. Persaingan global, perkembangan teknologi otomatisasi, dan perubahan pola kerja menyebabkan perusahaan formal harus terus beradaptasi agar tetap kompetitif. Di sisi lain, persyaratan pendidikan dan keterampilan yang tinggi sering kali menjadi hambatan bagi sebagian masyarakat untuk memperoleh pekerjaan formal.

Perkembangan ekonomi digital turut memengaruhi struktur sektor formal di Indonesia. Banyak perusahaan kini menerapkan sistem kerja berbasis teknologi seperti remote working, digitalisasi administrasi, dan penggunaan aplikasi berbasis internet dalam operasional bisnis. Kondisi ini menunjukkan bahwa sektor formal semakin terintegrasi dengan perkembangan teknologi modern.

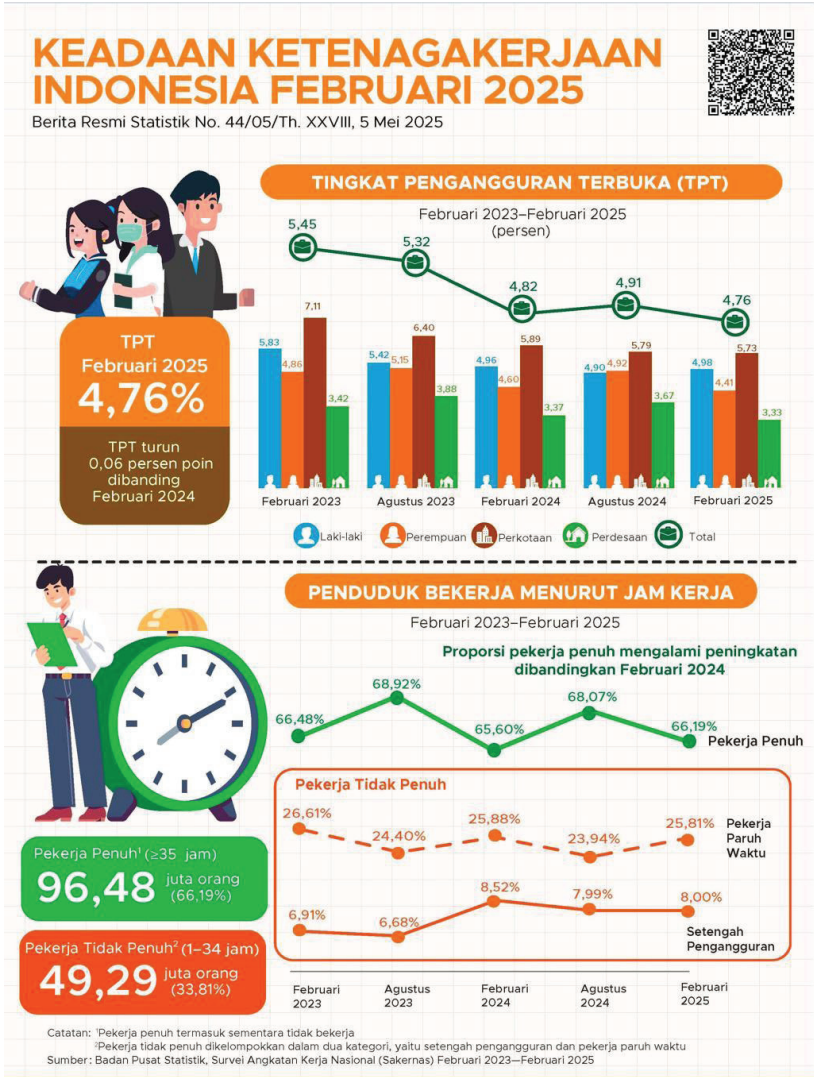
Pemerintah memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan sektor formal melalui kebijakan investasi, pembangunan industri, peningkatan kualitas pendidikan, dan penyediaan infrastruktur ekonomi. Dukungan pemerintah diperlukan agar sektor formal mampu menyerap lebih banyak tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas nasional.

Kondisi sektor formal di Indonesia pada tahun 2025 yang didominasi oleh tenaga kerja pada perusahaan, industri, perkantoran, dan lembaga resmi lainnya. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, jumlah pekerja formal mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya. Proporsi pekerja formal pada Agustus 2025 mencapai sekitar 42,20 persen dari total penduduk bekerja di Indonesia. Peningkatan ini menunjukkan adanya perbaikan kualitas pasar kerja nasional seiring pertumbuhan ekonomi dan meningkatnya aktivitas sektor industri dan jasa modern.

Ilustrasi pekerja kantor, tenaga administrasi, dan pekerja industri pada gambar menunjukkan karakteristik utama sektor formal, yaitu adanya sistem kerja yang terorganisasi, penggunaan teknologi modern, dan hubungan kerja yang jelas. Sektor formal biasanya memberikan gaji tetap, perlindungan tenaga kerja, jaminan kesehatan, serta hak-hak ketenagakerjaan lainnya. Kondisi ini menjadikan sektor formal lebih stabil dibandingkan sektor informal dalam hal pendapatan dan keamanan kerja.

Selain itu, gambar aktivitas industri dan perkantoran juga mencerminkan transformasi ekonomi Indonesia menuju sektor ekonomi modern. Perkembangan teknologi digital, industri manufaktur, jasa keuangan, serta perusahaan berbasis teknologi menjadi faktor utama peningkatan penyerapan tenaga kerja formal. Data BPS tahun 2025 menunjukkan bahwa peningkatan terbesar pekerja formal terjadi pada

kelompok buruh, karyawan, dan pegawai yang mencapai 38,74 persen dari total pekerja nasional.



Sumber BPS (2025)

Gambar 5.1 Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Tahun 2025

Secara keseluruhan, kondisi sektor formal tahun 2025 menunjukkan perkembangan yang positif bagi perekonomian Indonesia. Meningkatnya jumlah pekerja formal menandakan semakin luasnya kesempatan kerja yang produktif dan terlindungi. Namun demikian, pemerintah tetap perlu meningkatkan kualitas pendidikan, pelatihan kerja, dan investasi industri agar sektor formal mampu menyerap tenaga kerja lebih besar serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, sektor formal merupakan komponen penting dalam pembangunan ekonomi Indonesia. Keberadaan sektor formal tidak hanya menciptakan kesempatan kerja, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui sistem kerja yang lebih terstruktur dan terlindungi. Oleh karena itu, pengembangan sektor formal menjadi salah satu prioritas dalam pembangunan ketenagakerjaan nasional.

C. SEKTOR INFORMAL

Hapsari (2023: 90) berpendapat bahwa Sektor informal merupakan bagian dari kegiatan ekonomi yang dijalankan secara sederhana dan belum memiliki sistem administrasi serta legalitas usaha yang lengkap. Kegiatan ekonomi pada sektor informal umumnya dilakukan secara mandiri atau dalam skala kecil dengan modal terbatas. Sektor ini berkembang karena adanya kebutuhan masyarakat untuk memperoleh pekerjaan dan pendapatan meskipun tidak memiliki akses yang memadai terhadap pekerjaan formal.

Menurut Basudeb et al (2006: 340) bahwa Sektor informal banyak ditemukan dalam aktivitas ekonomi sehari-hari seperti pedagang kaki lima, usaha mikro kecil, tukang ojek, pekerja harian lepas, usaha rumah tangga, dan berbagai pekerjaan mandiri lainnya. Kegiatan usaha pada sektor ini biasanya tidak memiliki izin usaha resmi dan tidak terikat secara ketat pada aturan ketenagakerjaan formal.

Di Indonesia, sektor informal memiliki peran yang sangat besar dalam menyerap tenaga kerja. Banyak masyarakat yang bekerja di sektor informal karena keterbatasan lapangan kerja formal, rendahnya tingkat

pendidikan, dan minimnya keterampilan kerja. Oleh sebab itu, sektor informal menjadi alternatif utama bagi masyarakat untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Sektor informal memiliki karakteristik yang berbeda dengan sektor formal. Salah satu ciri utama sektor informal adalah penggunaan modal yang relatif kecil dan teknologi sederhana. Selain itu, hubungan kerja pada sektor informal cenderung fleksibel dan tidak memiliki kontrak kerja yang jelas. Pendapatan pekerja informal juga umumnya tidak tetap dan sangat dipengaruhi oleh kondisi pasar.

Meskipun sering dianggap kurang produktif, sektor informal sebenarnya memiliki kontribusi penting terhadap perekonomian nasional. Sektor ini mampu menciptakan peluang usaha dan mengurangi tingkat pengangguran, terutama di daerah perkotaan. Dalam kondisi krisis ekonomi, sektor informal bahkan sering menjadi penyelamat bagi masyarakat yang kehilangan pekerjaan formal.

Perkembangan sektor informal di Indonesia dipengaruhi oleh urbanisasi dan pertumbuhan penduduk yang tinggi. Banyak penduduk desa berpindah ke kota untuk mencari pekerjaan, tetapi tidak semuanya mampu masuk ke sektor formal. Akibatnya, sebagian besar memilih bekerja pada sektor informal yang lebih mudah dimasuki dan tidak memerlukan persyaratan pendidikan tinggi.

Kemajuan teknologi digital juga memberikan perubahan pada sektor informal. Saat ini banyak pekerja informal yang memanfaatkan platform digital untuk menjalankan usahanya, seperti penjual online, pengemudi transportasi berbasis aplikasi, dan pekerja lepas digital. Kondisi ini menunjukkan bahwa sektor informal terus beradaptasi dengan perkembangan ekonomi modern.

Namun demikian, pekerja sektor informal masih menghadapi berbagai permasalahan. Rendahnya pendapatan, minimnya perlindungan sosial, tidak adanya jaminan kerja, serta keterbatasan akses terhadap modal usaha menjadi tantangan utama yang dihadapi sektor informal.

Selain itu, pekerja informal juga rentan terhadap perubahan kondisi ekonomi dan persaingan usaha.

Pemerintah perlu memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan sektor informal melalui program pemberdayaan usaha mikro, pelatihan keterampilan, bantuan modal, dan perlindungan sosial bagi pekerja informal. Kebijakan tersebut penting agar sektor informal dapat berkembang menjadi usaha yang lebih produktif dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, sektor informal merupakan bagian penting dalam struktur perekonomian Indonesia. Walaupun memiliki berbagai keterbatasan, sektor informal mampu menjadi sumber penghidupan bagi jutaan masyarakat. Oleh karena itu, pengembangan sektor informal perlu dilakukan secara berkelanjutan agar mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mendukung pertumbuhan ekonomi nasional.

BAB VI

PEKERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA

A. PENDAHULUAN

Macron (2026: 341) mengungkapkan bahwa produktivitas merupakan faktor sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Sebagaimana yang kita ketahui, setiap organisasi/perusahaan menginvestasikan sumber-sumber vital (sumber daya manusia, bahan dan uang) untuk memproduksi barang/jasa. Dengan menggunakan sumber-sumber daya manusia tersebut secara efektif akan memberikan hasil yang lebih baik.

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (utility). Jika seseorang bekerja, ada hasilnya, maka dikatakan ia produktif. Tapi kalau ia menganggur, ia disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat. Menurut Afrida (2003: 64) bahwa para penganggur merupakan beban bagi masyarakat. Biasanya orang-orang kreatif, ada-ada saja yang akan dikerjakannya, makin lama ia makin produktif. Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia.

Produktivitas secara teori diartikan sebagai perbandingan antara output (barang dan jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi/

perusahaan yang memboroskan sumber daya yang dimilikinya. Dan ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya asing dan dengan demikian akan mengurangi skala aktivitas usahanya. Produktivitas yang rendah dari banyak organisasi/perusahaan akan menurunkan pertumbuhan industri dan ekonomi suatu bangsa secara menyeluruh.

“Pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan”. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.

Menurut Mulyadi (2016: 146) bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari para pekerjanya, hubungan antara perusahaan dengan para pekerja ini saling membutuhkan, disatu sisi pekerja membutuhkan perusahaan untuk tempat mereka bekerja, disisi lain perusahaan juga membutuhkan pekerja sebagai sumber daya untuk mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya.

B. PEKERJA

Secara umum penyediaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jumlah penduduk, jumlah tenaga kerja, jam kerja, pendidikan, produktivitas, struktur umur, dan lain – lain. Semakin banyak penduduk dalam usia anak – anak, semakin kecil jumlah yang tergolong tenaga kerja. Kenyataan juga menunjukkan bahwa tidak semua tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja siap untuk bekerja, hal ini dikarenakan mereka masih bersekolah, mengurus rumah tangga, memiliki atau mendapatkan cacat tubuh sehingga mereka tidak dapat bekerja, dan golongan lainnya sebagai penerima pendapatan. Secara umum pembagian tenaga kerja dikelompokkan menjadi tiga jenis :

1. Employed merupakan seseorang yang bekerja pada suatu pekerjaan dengan upah yang diterima seseorang dihitung setidaknya selama satu jam perhari

2. Unemployed merupakan keputusan seseorang untuk berhenti sementara dari pekerjaan atau ketika sedang mencari atau melamar pekerjaan
3. Out of the labor force merupakan keputusan seseorang untuk keluar dari pasar atau berhenti untuk mencari kerja.

Pekerja berdasarkan kualitasnya

1. Pekerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

2. Pekerja terlatih

Pekerja terlatih adalah tenaga kerjayang memiliki keahliandalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

3. Pekerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Pekerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

Model Pekerja terdiri dari dua jenis:

1. Para pekerja merdeka, yaitu orang-orang yang bekerja dengan bayaran khusus. Mereka itu seperti para pengelola industry kerajinan yang memiliki tempat khusus, juga pemilik bisnis atau profesi yang memiliki kantor sendiri.
2. Para pekerja sekunder (lapisan kedua), yaitu orang-orang yang bekerja untuk memperoleh upah atau gaji tertentu, seperti para buruh di lahan pertanian, perindustrian, sector perdagangan, serta berbagai layanan lainnya, apakah pekerjaan itu untuk pribadi-pribadi tertentu atau untuk Negara

Menurut Peter (1981: 99) bahwa pekerja merupakan seseorang yang bekerja kepada orang lain atau suatu perusahaan untuk memperoleh upah maupun imbalan sesuai dengan kesepakatan kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Upah yang diterima pekerja dapat diberikan secara harian, mingguan, maupun bulanan tergantung pada jenis pekerjaan dan perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja. Dalam kegiatan ekonomi, pekerja memiliki peranan penting sebagai tenaga penggerak produksi karena melalui tenaga dan keterampilannya suatu usaha dapat berjalan dengan baik. Keberadaan pekerja juga menjadi bagian penting dalam meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi suatu negara.

Pekerja terdiri dari berbagai jenis berdasarkan karakteristik pekerjaannya. Pekerja harian adalah buruh yang menerima upah berdasarkan jumlah hari kerja yang dijalani. Pekerja kasar merupakan buruh yang mengandalkan tenaga fisik karena tidak memiliki keahlian khusus di bidang tertentu. Selain itu terdapat pekerja musiman yang hanya bekerja pada waktu tertentu, seperti buruh tebang tebu pada musim panen. Jenis lainnya adalah pekerja pabrik yang bekerja di sektor industri manufaktur, pekerja tambang yang bekerja dalam kegiatan pertambangan, serta pekerja tani yang bekerja di sawah atau kebun milik orang lain dengan menerima upah sesuai pekerjaan yang dilakukan.

Seiring dengan perkembangan zaman, persaingan tenaga kerja akan semakin ketat sehingga perlu adanya kompetensi yang harus dimiliki oleh pekerja agar bisa bersaing antar pekerja lainnya. Adapun, kompetensi yang harus dimiliki oleh calon pekerja yaitu :

1. Motives

Merupakan drive, direct and select behavior toward certain actions or goals and a way from another atau kondisi dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga dia melakukan tindakan

2. Traits

Merupakan cara seseorang dalam merespon sesuatu melalui cara tertentu atau watak seseorang dalam berperilaku, contoh percaya diri, kontrol diri

3. Self Concept

Merupakan nilai-nilai dan sikap yang dimiliki oleh seseorang, contoh leader

4. Knowledge

Merupakan pengetahuan atau kompetensi yang kompleks atau informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.

Setelah membahas tentang penyediaan tenaga kerja, sekarang kita akan membahas tentang pekerja. Ada banyak definisi tentang pekerja, baik yang disampaikan oleh para ahli maupun oleh pemerintah yang dituangkan dalam Undang – undang Ketenagakerjaan. Pengertian pekerja berbeda dengan pengertian tenaga kerja sebagaimana yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 2 menentukan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan, dalam Pasal 1 angka 3 menentukan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut ketentuan ketenagakerjaan terbaru di Indonesia, pekerja atau buruh diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang merupakan penetapan dari Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Dalam aturan tersebut dijelaskan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini menegaskan bahwa hubungan kerja terjadi apabila seseorang melakukan pekerjaan untuk pemberi kerja dan memperoleh kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk imbalan lainnya.

UU Cipta Kerja membawa beberapa perubahan penting dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya terkait hubungan kerja, waktu kerja, pengupahan, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemerintah menyusun regulasi ini dengan tujuan menciptakan lapangan kerja yang lebih luas, meningkatkan investasi, dan memberikan fleksibilitas dalam

PEKERJA BERDASARKAN ATURAN KETENAGAKERJAAN

UU CIPTA KERJA TERBARU DI INDONESIA

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023
tentang Cipta Kerja (Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja)



PENGERTIAN PEKERJA



Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
Hubungan kerja terjadi apabila seseorang melakukan pekerjaan untuk pemberi kerja dan memperoleh kompensasi berupa upah, gaji, atau imbalan lainnya sesuai kesepakatan.

UNSUR HUBUNGAN KERJA



PEKERJAAN

Pekerja melakukan pekerjaan untuk pemberi kerja

+



UPAH

Pekerja menerima upah atau imbalan dari pemberi kerja

+



PERINTAH

Pekerja bekerja dibawah perintah pemberi kerja

Jika ketiga unsur tersebut terpenuhi, maka terdapat hubungan kerja.

HAK-HAK PEKERJA BERDASARKAN UU CIPTA KERJA



Upah yang layak



Jaminan sosial ketenagakerjaan



Keselamatan dan kesehatan kerja



Waktu istirahat dan cuti



Perlakuan yang adil dan tanpa diskriminasi



Kompensasi jika terjadi PHK

Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berhak memperoleh uang kompensasi setelah masa kontrak berakhir.

JENIS PERJANJIAN KERJA

PKWTT

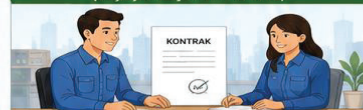
(Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)



- Untuk pekerjaan tetap
- Tidak ditentukan jangka waktunya
- Mendapatkan hak-hak penuh
- sesuai ketentuan

PKWT

(Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)



- Untuk pekerjaan tertentu
- Jangka waktu tertentu
- Berhak atas uang kompensasi

JENIS PEKERJA



Pekerja Harian
Buruh yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja.



Pekerja Kasar
Buruh yang menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai keahlian di bidang tertentu.



Pekerja Musiman
Buruh yang bekerja hanya pada musim tertentu (misalnya buruh tebang tebu).



Pekerja Pabrik
Buruh yang bekerja di pabrik.



Pekerja Tambang
Buruh yang bekerja di pertambangan.



Pekerja Tani
Buruh yang menerima upah dengan bekerja di kebun atau di sawah orang lain.

TUJUAN UU CIPTA KERJA DI BIDANG KETENAGAKERJAAN



Menciptakan lapangan kerja yang lebih luas



Meningkatkan investasi dan daya saing



Memberikan fleksibilitas dalam dunia usaha



Tetap memberikan perlindungan dasar bagi pekerja



Mewujudkan hubungan kerja yang adil, harmonis, dan produktif



CATATAN PENTING

Hubungan kerja harus didasarkan pada perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pemerintah terus mengevaluasi aturan ketenagakerjaan untuk memperkuat perlindungan pekerja dan kepastian hukum di Indonesia.



PEKERJA SEJAHTERA, PERUSAHAAN MAJU, INDONESIA TUMBUH

Sumber: BPS & Ketenagakerjaan Indonesia, 2023

dunia usaha tanpa menghilangkan perlindungan dasar bagi pekerja. Melalui regulasi tersebut, perusahaan diberikan kemudahan dalam perekrutan tenaga kerja, sementara pekerja tetap memperoleh hak-hak normatif sesuai ketentuan perundang-undangan.

Dalam UU Cipta Kerja, pekerja memiliki beberapa hak utama seperti hak memperoleh upah yang layak, jaminan sosial ketenagakerjaan, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, waktu istirahat, cuti, serta kompensasi apabila terjadi PHK. Selain itu, pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga berhak memperoleh uang kompensasi setelah masa kontrak berakhir. Regulasi ini menunjukkan adanya upaya pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja sekaligus menjaga iklim investasi nasional.

UU Cipta Kerja juga mengatur bahwa hubungan kerja harus didasarkan pada perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja tersebut memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam perkembangannya, aturan ketenagakerjaan terus mengalami evaluasi, termasuk melalui putusan Mahkamah Konstitusi tahun 2024 yang meminta pemerintah menyusun undang-undang ketenagakerjaan yang lebih khusus dan terpisah dari UU Cipta Kerja. Hal ini dilakukan agar perlindungan pekerja dan kepastian hukum dalam dunia kerja dapat semakin diperkuat di Indonesia.

C. PRODUKTIVITAS PEKERJA

Sumber produktivitas kerja adalah manusia sebagai tenaga kerja, baik secara individual maupun secara kelompok, yang sepenuhnya terarah pada upaya mencari cara yang memungkinkan manusia meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, terutama berkenaan dengan peningkatan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang

dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

1. Tanah
2. Bahan baku dan bahan pembantu
3. Pabrik, mesin – mesin dan alat – alat
4. Tenaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik – karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh:

1. Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2. Manajemen

Manajemen merupakan faktor produksi dan sumber daya ekonomi. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3. Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai

akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output) (Kusnendi, 2003: 8.4). Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Setelah mendapatkan penjelasan tentang produktivitas kerja, selanjutnya kita akan membahas tentang produktivitas dan hubungannya dengan pekerja. Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang adalah dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit – unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut melaksanakan standar (Sinungan, 2005: 262 dalam jurnal GD. Wayan Darmadi).

Menurut Simamora (2004: 612) faktor – faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Penjelasan untuk masing – masing faktor tersebut sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Mengukur produktivitas kerja menurut dimensi organisasi menurut Alan Thomas (dalam Kusnendi, 2003: 8.5) yang secara matematis hubungannya diformulasikan sebagai berikut:

$$O_i = g(I_1, I_2, \dots, I_n)$$

Dimana O_i adalah output, sedangkan $g(I_1, I_2, \dots, I_n)$ adalah sejumlah input yang dipergunakan dalam mencapai output tertentu. Dengan kata lain formula di atas dapat diperjelas kepada formula yang lebih dipahami, yakni sebagai berikut:

$$P = O / I$$

Dimana :

P = Produktivitas

O = output

I = input

Secara terperinci, formula produktivitas sebagai perbandingan Output dan Input mengandung pengertian bahwa untuk mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan adalah dengan menekan sekecil – kecilnya segala macam biaya (input) termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia (do the right thing) dan meningkatkan keluaran (output) sebesar-

besarnya (do the thing right). Dengan kata lain bahwa produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektifitas kerja secara total.

Prinsip dalam manajemen produktivitas adalah efektif dalam mencapai tujuan dan efisien dalam menggunakan sumber daya. Unsur – unsur yang terdapat dalam produktivitas :

1. Efisiensi. Produktivitas sebagai rasio output/input merupakan ukuran efisiensi pemakaian sumber daya (input). Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (input) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Pengertian efisiensi berorientasi kepada masukan.
2. Efektivitas. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang dapat tercapai baik secara kuantitas maupun waktu. Makin besar presentase target tercapai, makin tinggi tingkat efektivitasnya.
3. Kualitas. Secara umum kualitas adalah ukuran yang menyatakan seberapa jauh pemenuhan persyaratan, spesifikasi, dan harapan konsumen. Kualitas merupakan salah satu ukuran produktivitas. Meskipun kualitas sulit diukur secara matematis melalui rasio output/input, namun jelas bahwa kualitas input dan kualitas proses akan meningkatkan kualitas output.

Manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.

5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

Produktivitas penting dalam meningkatkan dan mempertahankan perusahaan dalam hal menghasilkan barang atau jasa yang pada dasarnya tidak lepas dari peningkatan dan pengefektifan mutu tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang sangat menentukan bagi kelangsungan hidup perusahaan. Pengukuran produktivitas digunakan untuk mengukur tingkat kinerja yang dicapai oleh perusahaan. Dengan adanya produktivitas maka perusahaan dapat menilai efisiensi dan efektifitas.

Tenaga kerja menjadi bagian terpenting dalam meningkatkan produktivitas pada suatu organisasi. Untuk itu perlu dilakukan pengukuran terhadap produktivitas tenaga kerja agar perusahaan dapat mengetahui perkembangan produksi yang terjadi. Metode yang digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap produktivitas tenaga kerja adalah metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit – unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, maka produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana yaitu perbandingan antara Hasil kerja dalam jam – jam yang standar dibandingkan dengan Masukan dalam jam – jam waktu. Arti dari “Hasil kerja dalam jam – jam yang standar” adalah hasil kerja karyawan pada saat jumlah jam kerja yang sudah ditetapkan perusahaan, dan arti dari “Masukan dalam jam – jam waktu” adalah penggunaan input oleh karyawan pada saat ia bekerja.

Berbicara mengenai jam kerja seorang karyawan, perusahaan akan juga membayarkan jam – jam kerja yang tidak produktif seperti pada saat karyawan tersebut sakit, cuti, ataupun pada saat karyawan tersebut

tugas keluar daerah. Tetapi pada intinya, pengukuran produktivitas pekerja atau tenaga kerja adalah perbandingan antara kuantitas hasil kerja dibandingkan dengan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja.

Sumber produktivitas kerja adalah manusia sebagai tenaga kerja, baik secara individual maupun secara kelompok, sehingga jelas bahwa tanpa adanya pekerja maka produktivitas tidak akan tercapai. Dengan demikian, penting memahami sumber – sumber produktivitas kerja dalam diri seorang pekerja, sebagai berikut :

1. Penggunaan pikiran.

Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika untuk memperoleh hasil yang maksimal dipergunakan cara kerja yang paling mudah, dalam arti tidak memerlukan banyak pikiran yang rumit dan sulit.

2. Penggunaan tenaga jasmani/fisik.

Produktivitas kerja dikatakan tinggi bilamana dalam mengerjakan sesuatu diperoleh hasil yang jumlahnya terbanyak dan mutunya terbaik.

3. Penggunaan waktu.

Produktivitas dari segi waktu, berkenaan dengan cepat atau lambatnya mencapai suatu hasil dalam bekerja.

4. Penggunaan ruang.

Suatu pekerjaan dikatakan produktif bila menggunakan ruang yang luasnya wajar, sehingga tidak memerlukan mobilitas yang jauh.

5. Penggunaan material/bahan dan uang.

Suatu pekerjaan dikatakan produktif, jika penggunaan material/bahan baku dan peralatan lainnya tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal, tanpa mengurangi mutu hasil yang dicapai, dan pekerjaan tersebut dikatakan hemat.

Setiap perusahaan tentu menginginkan tiap – tiap karyawannya memiliki produktivitas yang tinggi. Sehingga perlu untuk memiliki fondasi

yang kuat tentang bagaimana upaya – upaya peningkatan produktivitas karyawan. Beberapa faktor tersebut antara lain :

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap tetapi sekaligus untuk memberikan dasar – dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil kesalahan yang pernah dilakukan.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauhmana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin- menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja

BAB VII

MOBILITAS DAN MIGRASI PENDUDUK

A. PENDAHULUAN

Perpindahan penduduk atau migrasi merupakan salah satu komponen utama dalam pertumbuhan penduduk selain kelahiran dan kematian. Migrasi dapat menyebabkan bertambah maupun berkurangnya jumlah penduduk di suatu wilayah karena adanya perpindahan manusia dari satu daerah ke daerah lainnya. Dalam kajian kependudukan, migrasi menjadi faktor penting yang memengaruhi dinamika penduduk, baik dari segi jumlah, komposisi, maupun distribusi penduduk secara keruangan. Oleh karena itu, perubahan pola migrasi sering kali memberikan dampak langsung terhadap kondisi sosial, ekonomi, dan pembangunan suatu daerah.

Di Indonesia, perpindahan penduduk telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1992 tentang Perkembangan Kependudukan dan Keluarga Sejahtera. Pada pasal 7 dijelaskan mengenai perpindahan penduduk yang melewati batas administrasi tingkat II. Namun, dalam ketentuan tersebut belum dijelaskan secara rinci mengenai batas administrasi yang dimaksud, apakah tingkat administrasi dari provinsi atau dari kecamatan. Meskipun demikian, regulasi tersebut menunjukkan bahwa pemerintah memberikan perhatian terhadap mobilitas penduduk

karena berkaitan erat dengan pengelolaan pembangunan dan pemerataan penduduk antarwilayah.

Migrasi memiliki peranan penting dalam memengaruhi distribusi penduduk. Perpindahan penduduk umumnya terjadi karena adanya perbedaan kondisi ekonomi, sosial, dan kesempatan kerja antarwilayah. Daerah yang memiliki peluang kerja lebih besar, fasilitas pendidikan yang lebih baik, dan sarana prasarana yang lebih lengkap biasanya menjadi tujuan utama migrasi. Sebaliknya, daerah dengan keterbatasan lapangan kerja dan rendahnya tingkat pembangunan cenderung menjadi daerah asal migrasi. Kondisi ini menyebabkan terjadinya ketimpangan distribusi penduduk antara wilayah perkotaan dan pedesaan.

Tinjauan migrasi secara regional sangat penting dilakukan karena setiap wilayah memiliki karakteristik kependudukan yang berbeda. Kepadatan penduduk yang tidak merata dapat menimbulkan berbagai permasalahan sosial dan ekonomi, seperti pengangguran, kemiskinan, dan keterbatasan fasilitas umum di daerah tertentu. Selain itu, faktor pendorong dan penarik migrasi seperti kesempatan kerja, tingkat upah, kondisi lingkungan, serta akses transportasi turut memengaruhi keputusan seseorang untuk berpindah tempat tinggal.

Perkembangan sarana transportasi dan komunikasi juga menjadi faktor yang mempercepat mobilitas penduduk. Kemudahan akses antarwilayah menyebabkan perpindahan penduduk menjadi lebih lancar dan efisien dibandingkan masa sebelumnya. Kondisi ini memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja, namun di sisi lain juga dapat meningkatkan urbanisasi yang berlebihan apabila tidak diimbangi dengan pemerataan pembangunan antarwilayah.

Dalam konteks pembangunan nasional, migrasi berkaitan erat dengan kebijakan desentralisasi pembangunan. Pemerintah berupaya mendorong pemerataan pembangunan ekonomi dan fasilitas publik di berbagai daerah agar perpindahan penduduk tidak hanya terpusat pada kota-kota besar. Dengan pembangunan wilayah yang lebih merata, diharapkan

keseimbangan distribusi penduduk dapat tercapai sehingga kualitas hidup masyarakat di berbagai daerah dapat meningkat secara berkelanjutan.

B. PERKEMBANGAN PEMIKIRAN DAN MIGRASI PENDUDUK

Mobilitas penduduk merupakan bagian integral dari proses pembangunan secara keseluruhan. Mobilitas telah menjadi penyebab dan penerima dampak dari perubahan dalam struktur ekonomi dan sosial suatu daerah. Oleh sebab itu, tidak terlalu tepat untuk hanya menilai semata – mata aspek positif maupun negatif dari mobilitas penduduk terhadap pembangunan yang ada, tanpa memperhitungkan pengaruh kebaikannya. Tidak akan terjadi proses pembangunan tanpa adanya mobolitas penduduk. Tetapi juga tidak akan terjadi pengarahannya penyebaran penduduk yang berarti tanpa adanya kegiatan pembangunan itu sendiri (Tjiptoherijanto, 2000). Pertanyaan paling mendasar dalam menelaah mobilitas penduduk adalah: mengapa penduduk memutuskan untuk pindah atau tetap tinggal di tempat asalnya?. Sehubungan dengan pertanyaan ini, para pakar ilmu sosial melihat mobilitas penduduk dari sudut proses untuk mempertahankan hidup (Wilkinson,1973; Broek, 1996). Proses mempertahankan hidup ini harus dilihat dalam arti yang luas, yaitu dalam konteks ekonomi, sosial, politik, maupun budaya. Meskipun demikian, banyak studi memperlihatkan bahwa bentuk – bentuk keputusan serta motivasi yang diambil oleh individu akan sangat berlainan, antara karena alasan ekonomi dengan karena alasan politik (Peterson,1995; Kunz, 1973).

Dalam kenyataannya, secara konseptual maupun metodologi, para ahli sampai saat ini masih mengalami kesulitan dalam membedakan secara lebih tajam antara migran dengan motif ekonomi dan migran karena motif non-ekonomi (Kunz, 1973; Rusell, 1966). Dari kacamata ekonomi, berbagai teori telah dikembangkan dalam menganalisa mobilitas penduduk. Teori – teori tersebut selama ini telah mengalami perkembangan yang sangat mendasar. Sejak teori mobilitas klasik “individual relocation” yang dikembangkan oleh Ravenstein pada tahun

1985, saat ini telah berkembang teori yang menekankan pada unsur sejarah, struktural, maupun kecenderungan global (Aristide, 1989). Ravenstein dalam Subadi, 2007 kajian migrasi muncul sejak dahulu namun pada tahun 1881 Ravenstein menuangkan dalam buku hukum migrasi (*The Laws of Migration*) hasil melakukan analisis Sensus di Inggris, hukum tersebut adalah Migrasi berbanding lurus dengan penduduk yang datang.

Teori yang berorientasikan pada neoclassical economics sebagai contoh, baik makro maupun mikro lebih memberikan perhatian pada perbedaan upah dan kondisi kerja antar daerah atau antar negara, serta biaya, dalam keputusan seseorang melakukan migrasi. Menurut aliran ini, perpindahan penduduk merupakan keputusan pribadi yang didasarkan atas keinginan untuk mendapatkan kesejahteraan yang maksimum. Aliran “new economics of migration”, dilain pihak beranggapan bahwa perpindahan atau mobilitas penduduk terjadi bukan saja berkaitan dengan pasar kerja, namun juga karena adanya faktor – faktor lain. Aliran ini juga menekankan bahwa keputusan untuk melakukan migrasi tidak semata – mata keputusan individu saja, namun terkait dengan lingkungan sekitar, utamanya lingkungan keluarga. Dalam hal ini keputusan untuk pindah tidak semata ditentukan oleh keuntungan maksimum yang akan diperoleh, tetapi juga ditentukan oleh kerugian yang minimal yang dimungkinkan dan berbagai hambatan yang akan ditemui, dikaitkan dengan terjadinya kegagalan pasar (*market failures*) (Sirithida (2019: 255)).

Sirithida (2019: 322) mengungkapkan bahwa kajian migrasi muncul sejak dahulu namun pada tahun 1881 Ravenstein menuangkan dalam buku hukum migrasi (*The Laws of Migration*) hasil melakukan analisis sensus di Inggris, hukum tersebut adalah

1. Migrasi berbanding lurus dengan penduduk yang datang dan penduduk yang pergi dan berbanding terbalik dengan jarak.
2. Migrasi terjadi pada pusat – pusat industri atau perkotaan yang memiliki nilai ekonomi yang tinggi.
3. Adanya arus migrasi pergi dan kembali.

4. Orang – orang yang lahir di desa lebih tinggi melakukan migrasi dibandingkan orang yang tinggal di kota.
5. Perempuan lebih cenderung melakukan migrasi dibandingkan laki – laki. Hukum-hukum migrasi diatas dijabarkan kembali oleh berbagai teori migrasi yang hampir sama. Teori – teori migrasi tersebut, sebenarnya bersumber dari hukum migrasi e.g.ravenstein, yang dirumuskannya pada tahun 1885.

Teori Migrasi yang dikemukakan Everest (1976: 88), berpendapat mobilitas penduduk permanen (migrasi) atau non permanen (sirkuler) memiliki kesamaan yang sama, adanya faktor penarik dan pendorong dalam melakukan mobilitas penduduk (dalam Subadi, 2016:17). Suatu mobilitas akan lebih baik dilakukan jika memang seseorang merasa dengan melakukan perpindahan tempat tinggal dirasa lebih baik dan menguntungkan dari tempat tinggal sekarang. Teori faktor pendorong dan penarik mengartikan bahwa kejadian migrasi selalu berkaitan dengan tempat tinggal asal, daerah tujuan, tantangan dan faktor pribadi. Di daerah asal dan daerah tujuan terdapat faktor positif dan negatif, serta faktor netral dalam melakukan migrasi.

Faktor positif (+) merupakan faktor penarik atau faktor yang membuat seorang migran untuk melakukan migrasi di daerah tujuan karena faktor penarik dipengaruhi oleh karakteristik dan daya tarik daerah tujuan tersebut, sehingga migran mampu melakukan proses migrasi. Faktor negatif merupakan faktor yang dapat menahan atau mendorong seseorang untuk tetap tinggal di daerah tersebut. Faktor netral (0) merupakan faktor yang tidak menjadi masalah dalam pengambilan keputusan untuk bermigrasi (dalam Telaumbanua, 2012). Selain faktor penarik dan pendorong adanya faktor penghalang dalam melakukan migrasi seperti terhalangnya jarak dari tempat tinggal sekarang ke tempat tujuan dan tergantung dari pribadi migran itu sendiri mengenai lingkungan sosial, budaya dan lingkungan hal diatas dapat dijadikan pertimbangan akan melakukan migrasi atau tidak nya seseorang. Faktor penghalang tersebut antara lain: 1.faktor di

daerah asal (Origin), 2. faktor di daerah tujuan (Destination), 3.faktor penghalang migrasi (Barrier), 4. faktor individu (pribadi)

Teori migrasi yang dikemukakan oleh Todaro (1979) menjelaskan tentang adanya perbedaan upah akibat dari perbedaan status desa-kota. Tingkat pekerjaan yang tinggi akan menghasilkan upah yang besar (Todaro dan Smith, 2003; Lucas, 2016). Semakin bertambahnya tahun, maka peluang kerja di daerah perkotaan lebih banyak dibandingkan dengan dipedesaan. Hal ini mengakibatkan para migran lebih banyak tinggal di kota dibandingkan dengan di pedesaan (Ramdhani, 2013). Akibat terjadinya perbedaan tersebut, maka terjadi pula perbedaan upah antara pedesaan dengan perkotaan untuk menghasilkan kesejahteraan.

Pola mobilitas penduduk dimasa mendatang akan banyak mengalami perubahan sejalan dengan perkembangan tingkat sosial ekonomi masyarakat dan semakin maraknya hubungan antar negara. Mobilitas internal yang bersifat antar daerah dan pedesaan-perkotaan akan terus berlangsung sampai kesenjangan pendapatan, kesempatan bekerja dan fasilitas sosial antar daerah, semakin berkurang. Pada waktu yang bersamaan mobilitas sirkuler juga akan meningkat. Jika tingkat kesenjangan pembangunan antar daerah relatif kecil, angka migrasi penduduk akan menurun. Sebaliknya mobilitas sirkuler akan cenderung meningkat. Gejala ini disebabkan banyak penduduk yang bertempat tinggal cukup jauh dari tempat bekerja atau pusat pendidikan. Untuk itu, perlu dikembangkan perangkat data dan sistem pemantauan yang mampu berperan sebagai masukan bagi penyusunan kebijaksanaan mobilitas penduduk dan sekaligus bagi pengembangan pembangunan daerah dan wilayah setempat.

Pola mobilitas lain yang juga diperkirakan berubah dimasa mendatang adalah migrasi internasional atau perpindahan penduduk antar negara. Perubahan pola hubungan ekonomi antar bangsa, sejak awal dasawarsa delapan puluhan, menyebabkan persoalan migrasi internasional, khususnya migrasi tenaga kerja, memerlukan pemikiran yang lebih serius pada masa mendatang (Zolberg, Aristide, 1978). Pembentukan fakta-fakta

perdagangan dan pemusatan kegiatan ekonomi, seperti misalnya yang dikenal dengan Uni Eropa, APEC, AFTA, NAFTA, dan lain sebagainya, serta meningkatnya perdagangan dan investasi bebas, termasuk mengurangi peraturan lalu lintas tenaga kerja antar negara, akan sangat mempengaruhi pola kecenderungan migrasi internasional di masa depan.

Rahcmad (2020: 65) berpendapat bahwa Konsep mobilitas dan migrasi penduduk sering disamaartikan, padahal jika dilihat dari segi terminologinya sudah berbeda. Mobilitas berkaitan dengan “move” atau bergerak, sedangkan migrasi berkaitan dengan migrate atau pindah tempat tinggal. Sehingga migrasi umumnya dikaitkan dengan perpindahan penduduk dari desa ke kota, dari provinsi satu ke provinsi lainnya, dengan maksud untuk menetap. Sedangkan mobilitas dikaitkan dengan perpindahan penduduk dari desa ke kota atau dari provinsi satu ke provinsi lainnya tanpa ada niat untuk menetap di daerah tujuannya. Menurut Mantra (1978) perbedaan antara konsep mobilitas penduduk dan migrasi penduduk terletak pada “niatan”. Dalam praktiknya, niatan tersebut dapat berubah seiring kondisi lingkungan daerah tujuan dan faktor – faktor lain yang muncul di kemudian hari.

Mobilitas penduduk dapat diartikan sebagai perpindahan seseorang atau sekelompok orang dari satu tempat ketempat lain dengan maksud dan tujuan tertentu. Mobilitas penduduk dapat dibedakan menjadi dua yaitu mobiltas penduduk horizontal dan mobilitas penduduk vertikal. Mobilitas vertikal adalah perpindahan penduduk dengan perubahan status pekerjaan misalnya seorang petani yang bekerja menjadi tukang ojek sedangkan yang di maksud kan mobilitas horizontal atau yang sering disebut mobilitas geografis yaitu perpindahan penduduk yang melewati batas administrasi wilayah lain dengan periode waktu tertentu (Mantra, 2003 :187).

Pola dan kenyataan migrasi penduduk di Indonesia sangat jelas memperlihatkan keterkaitan dan hubungan antara strategi pembangunan ekonomi dengan pola mobilitas penduduk. Sejak pemerintah Orde Baru secara resmi berkuasa pada tahun 1967, paling tidak terdapat tiga pola

kebijaksanaan ekonomi makro yang mempengaruhi persebaran dan mobilitas penduduk di Indonesia. Pertama, strategi makro ekonomi makro yang dijalankan antara tahun 1967 sampai 1980. Pada masa itu, kombinasi antara kebijaksanaan substitusi impor dan investasi asing di sektor perfabrikan (manufacturing) di Indonesia telah meningkatkan polarisasi pembangunan terpusat pada metropolitan Jakarta. Antara tahun 1974-1979 persentase sumbangan DKI Jakarta dan daerah sekitarnya yaitu Jawa Barat terhadap pertumbuhan sektor manufaktur skala besar dan menengah di Indonesia meningkat dari 38% menjadi 42%. Faktor kedua yang juga mendukung makin besarnya peranan DKI Jakarta terhadap mobilitas penduduk adalah ekspansi atau perluasan yang cepat dari jasa – jasa kemiliteran, peningkatan lembaga-lembaga keuangan dan masuknya usaha bisnis asing serta tenaga asing untuk bekerja di sektor perminyakan, perusahaan asing, perusahaan konsultan, dan bahkan lembaga – lembaga donor internasional yang berkantor di Jakarta. Kesemuanya ini menyebabkan meningkatnya keperluan akan perumahan dan juga menciptakan pasar untuk jasa-jasa yang lebih canggih (advanced) (Douglass, 1992: Wirosuhardjo, 1986). Kecenderungan pola industrilisasi dan pemusatan kegiatan ekonomi di DKI Jakarta serta daerah – daerah pesisir utara Pulau Jawa menyebabkan terjadinya proses urbanisasi yang cepat di daerah – daerah tersebut. Migrasi desa-kota dari daerah – daerah perdesaan di Jawa Timur, Jawa Tengah, Yogyakarta menuju ke kota – kota Surabaya, Jakarta, serta beberapa kota di pesisir utara Pulau Jawa terjadinya secara berkelanjutan sehingga daerah – daerah tersebut meningkat dengan pesat, baik dari sisi pertambahan penduduk maupun perkembangan perekonomiannya.

Ketiga, Pada paruh kedua dasawarsa 1980-an pemerintah memiliki minat yang besar untuk mengembangkan Kawasan Timur Indonesia (KTI). Investasi pemerintah di kawasan ini telah meningkat dari 26% pada tahun 1993 menjadi 27,6% dari total investasi pemerintah seluruhnya pada tahun 1998. Peningkatan investasi pemerintah tersebut diikuti oleh peningkatan investasi swasta dari 14% menjadi 15,3% dari total investasi swasta pada kurun waktu yang sama. Sementara itu pada periode yang

sama investasi pemerintah di Kawasan Barat Indonesia (KBI) mengalami penurunan dari 85,7% menjadi 84,7% dari seluruh total investasi pemerintah. Upaya menggeser pola mobilitas lebih kearah Timur mulai diusahakan sejak saat itu. Apakah kebijaksanaan tersebut akan mempengaruhi perpindahan penduduk ke kawasan Timur Indonesia?. Berdasarkan proyeksi pemerintah pada tahun 1998, proyeksi yang dibuat sebelum krisis ekonomi terjadi, terdapat lebih kurang 2,6 juta kesempatan kerja di Kawasan Timur Indonesia (Ramelan,Rahardi:1994). Sedangkan seluruh kesempatan kerja yang diproyeksikan terdapat pada tahun itu sebanyak 90,7 juta.

Bagaimana strategi pembangunan nasional dapat mempengaruhi persebaran dan mobilitas penduduk?. Pada tahun 1995 sekitar 58% penduduk Indonesia berdiam di Pulau Jawa. Persentase ini sedikit menurun dari 63,8% pada tahun 1971. Sementara itu Pulau Sumatera didiami oleh hanya 20,9% dari total penduduk pada tahun 1995.

Sedangkan pada tahun 1971, jumlah penduduk Pulau Sumatera sebesar 17,5% dari seluruh penduduk Indonesia. Kecenderungan ini diikuti oleh Pulau Kalimantan di mana persentase penduduk di pulau ini meningkat dari 4,4% menjadi 5,4% pada kurun waktu yang sama. Persentase penduduk yang tinggal di daerah perkotaan naik dari 22,4% pada 1980 menjadi 35% pada tahun 1995. Penduduk daerah perkotaan antara tahun 1980-1995 meningkat rata-rata 5-7% pertahun, sementara peningkatan penduduk daerah perdesaan hanya sekitar 1-1,2% pertahun pada periode yang sama.

Pola migrasi penduduk di Indonesia belum mengalami perubahan dengan arus migrasi masih berada di sekitar Pulau Jawa dan Sumatera. Migrasi keluar dari Pulau Jawa terbanyak masuk ke Pulau Sumatera. Demikian juga migrasi keluar dari pulau-pulau di Kawasan Timur Indonesia seperti Kalimantan, Papua, Maluku, kebanyakan masuk ke Pulau Jawa. Gambaran diatas memperlihatkan bahwa pola migrasi di Indonesia belum mampu mendorong pembangunan sumber daya manusia secara merata diseluruh kawasan Indonesia.

Ada kecenderungan migrasi internal yang terjadi justru berdampak negatif pada pembangunan daerah di luar Pulau Jawa, khususnya Kawasan Timur Indonesia. Tenaga kerja terdidik dari luar Jawa pada umumnya pindah ke Pulau Jawa terutama ke DKI Jakarta dan Jawa Barat. Sebaliknya penduduk yang pindah keluar Pulau Jawa pada umumnya memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Kurangnya kesempatan kerja di luar Pulau Jawa merupakan alasan utama mengapa para tenaga kerja terdidik dari Pulau Jawa enggan pindah keluar Pulau Jawa. Selain itu terpusatnya kegiatan ekonomi, pendidikan, dan politik di Pulau Jawa juga memberikan pengaruh pada pola perpindahan penduduk tersebut.

C. KONSEP MOBILITAS DAN MIGRASI PENDUDUK

Konsep mobilitas dan migrasi penduduk sering disamaartikan, padahal jika dilihat dari segi terminologinya sudah berbeda. Mobilitas berkaitan dengan “move” atau bergerak, sedangkan migrasi berkaitan dengan migrate atau pindah tempat tinggal. Sehingga migrasi umumnya dikaitkan dengan perpindahan penduduk dari desa ke kota, dari provinsi satu ke provinsi lainnya, dengan maksud untuk menetap. Sedangkan mobilitas dikaitkan dengan perpindahan penduduk dari desa ke kota atau dari provinsi satu ke provinsi lainnya tanpa ada niat untuk menetap di daerah tujuannya. Menurut Mantra (1978) perbedaan antara konsep mobilitas penduduk dan migrasi penduduk terletak pada “niatan”. Dalam praktiknya, niatan tersebut dapat berubah seiring kondisi lingkungan daerah tujuan dan faktor – faktor lain yang muncul di kemudian hari.

Mobilitas penduduk dapat diartikan sebagai perpindahan seseorang atau sekelompok orang dari satu tempat ketempat lain dengan maksud dan tujuan tertentu. Mobilitas penduduk dapat dibedakan menjadi dua yaitu mobilitas penduduk horizontal dan mobilitas penduduk vertikal. Mobilitas vertikal adalah perpindahan penduduk dengan perubahan status pekerjaan misalnya seorang petani yang bekerja menjadi tukang ojek sedangkan yang dimaksudkan mobilitas horizontal atau yang sering disebut mobilitas geografis yaitu perpindahan penduduk yang melewati

batas administrasi wilayah lain dengan periode waktu tertentu (Mantra, 2003 :187).

Pola dan kenyataan migrasi penduduk di Indonesia sangat jelas memperlihatkan keterkaitan dan hubungan antara strategi pembangunan ekonomi dengan pola mobilitas penduduk. Sejak pemerintah Orde Baru secara resmi berkuasa pada tahun 1967, paling tidak terdapat tiga pola kebijaksanaan ekonomi makro yang mempengaruhi persebaran dan mobilitas penduduk di Indonesia. Pertama, strategi makro ekonomi makro yang dijalankan antara tahun 1967 sampai 1980. Pada masa itu, kombinasi antara kebijaksanaan substitusi impor dan investasi asing di sektor perpabrikaan (manufacturing) di Indonesia telah meningkatkan polarisasi pembangunan terpusat pada metropolitan Jakarta. Antara tahun 1974-1979 persentase sumbangan DKI Jakarta dan daerah sekitarnya yaitu Jawa Barat terhadap pertumbuhan sektor manufaktur skala besar dan menengah di Indonesia meningkat dari 38% menjadi 42%. Faktor kedua yang juga mendukung makin besarnya peranan DKI Jakarta terhadap mobilitas penduduk adalah ekspansi atau perluasan yang cepat dari jasa – jasa kemiliteran, peningkatan lembaga-lembaga keuangan dan masuknya usaha bisnis asing serta tenaga asing untuk bekerja di sektor perminyakan, perusahaan asing, perusahaan konsultan, dan bahkan lembaga – lembaga donor internasional yang berkantor di Jakarta. Kesemuanya ini menyebabkan meningkatnya keperluan akan perumahan dan juga menciptakan pasar untuk jasa-jasa yang lebih canggih (advanced) (Douglass, 1992: Wirosuhardjo, 1986). Kecenderungan pola industrilisasi dan pemusatan kegiatan ekonomi di DKI Jakarta serta daerah – daerah pesisir utara Pulau Jawa menyebabkan terjadinya proses urbanisasi yang cepat di daerah – daerah tersebut. Migrasi desa-kota dari daerah – daerah perdesaan di Jawa Timur, Jawa Tengah, Yogyakarta menuju ke kota – kota Surabaya, Jakarta, serta beberapa kota di pesisir utara Pulau Jawa terjadinya secara berkelanjutan sehingga daerah – daerah tersebut meningkat dengan pesat, baik dari sisi pertambahan penduduk maupun perkembangan perekonomiannya.

Ketiga, Pada paruh kedua dasawarsa 1980-an pemerintah memiliki minat yang besar untuk mengembangkan Kawasan Timur Indonesia (KTI). Investasi pemerintah di kawasan ini telah meningkat dari 26% pada tahun 1993 menjadi 27,6% dari total investasi pemerintah seluruhnya pada tahun 1998. Peningkatan investasi pemerintah tersebut diikuti oleh peningkatan investasi swasta dari 14% menjadi 15,3% dari total investasi swasta pada kurun waktu yang sama. Sementara itu pada periode yang sama investasi pemerintah di Kawasan Barat Indonesia (KBI) mengalami penurunan dari 85,7% menjadi 84,7% dari seluruh total investasi pemerintah. Upaya menggeser pola mobilitas lebih kearah Timur mulai diusahakan sejak saat itu. Apakah kebijaksanaan tersebut akan mempengaruhi perpindahan penduduk ke kawasan Timur Indonesia?. Berdasarkan proyeksi pemerintah pada tahun 1998, proyeksi yang dibuat sebelum krisis ekonomi terjadi, terdapat lebih kurang 2,6 juta kesempatan kerja di Kawasan Timur Indonesia (Ramelan,Rahardi:1994). Sedangkan seluruh kesempatan kerja yang diproyeksikan terdapat pada tahun itu sebanyak 90,7 juta.

Bagaimana strategi pembangunan nasional dapat mempengaruhi persebaran dan mobilitas penduduk?. Pada tahun 1995 sekitar 58% penduduk Indonesia berdiam di Pulau Jawa. Persentase ini sedikit menurun dari 63,8% pada tahun 1971. Sementara itu Pulau Sumatera didiami oleh hanya 20,9% dari total penduduk pada tahun 1995.

Sedangkan pada tahun 1971, jumlah penduduk Pulau Sumatera sebesar 17,5% dari seluruh penduduk Indonesia. Kecenderungan ini diikuti oleh Pulau Kalimantan di mana persentase penduduk di pulau ini meningkat dari 4,4% menjadi 5,4% pada kurun waktu yang sama. Persentase penduduk yang tinggal di daerah perkotaan naik dari 22,4% pada 1980 menjadi 35% pada tahun 1995. Penduduk daerah perkotaan antara tahun 1980-1995 meningkat rata-rata 5-7% pertahun, sementara peningkatan penduduk daerah perdesaan hanya sekitar 1-1,2% pertahun pada periode yang sama.

Pola migrasi penduduk di Indonesia belum mengalami perubahan

dengan arus migrasi masih berada di sekitar Pulau Jawa dan Sumatera. Migrasi keluar dari Pulau Jawa terbanyak masuk ke Pulau Sumatera. Demikian juga migrasi keluar dari pulau-pulau di Kawasan Timur Indonesia seperti Kalimantan, Papua, Maluku, kebanyakan masuk ke Pulau Jawa. Gambaran diatas memperlihatkan bahwa pola migrasi di Indonesia belum mampu mendorong pembangunan sumber daya manusia secara merata diseluruh kawasan Indonesia. Ada kecenderungan migrasi internal yang terjadi justru berdampak negatif pada pembangunan daerah di luar Pulau Jawa, khususnya Kawasan Timur Indonesia. Tenaga kerja terdidik dari luar Jawa pada umumnya pindah ke Pulau Jawa terutama ke DKI Jakarta dan Jawa Barat. Sebaliknya penduduk yang pindah keluar Pulau Jawa pada umumnya memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Kurangnya kesempatan kerja di luar Pulau Jawa merupakan alasan utama mengapa para tenaga kerja terdidik dari Pulau Jawa enggan pindah keluar Pulau Jawa. Selain itu terpusatnya kegiatan ekonomi, pendidikan, dan politik di Pulau Jawa juga memberikan pengaruh pada pola perpindahan penduduk tersebut.

D. GAMBARAN UMUM MOBILITAS INTERNASIONAL

Walaupun berbagai studi dan data memperlihatkan bahwa gerak perpindahan penduduk sangat dipengaruhi oleh perkembangan ekonomi, beberapa negara mengembangkan kebijaksanaan pemindahan penduduk yang lebih terarah. Vietnam dan Cina memiliki kebijaksanaan langsung untuk mengarahkan persebaran penduduk mereka. Beberapa tahun setelah perang berakhir, Vietnam telah berhasil memindahkan penduduk dari daerah perkotaan ke daerah perdesaan dan dipekerjakan pada lahan-lahan pertanian yang ada. Cina pada tahun 1958 mengadakan registrasi rumah tangga. Melalui registrasi rumah tangga tersebut maka penduduk diklasifikasikan kedalam dua katagori, yaitu penduduk kota dan penduduk desa. Tujuannya adalah tidak saja untuk memonitor perpindahan penduduk, namun juga mempertahankan agar penduduk tetap berada di daerah sesuai dengan tempat kelahirannya (Kim:1990). Kebijakan ini dikenal dengan semboyan "leave the land not the village."

Kebijaksanaan langsung dalam mengendalikan gerak perpindahan penduduk dilandasi pemikiran untuk mencegah gejala migrasi penduduk menuju ke satu tempat saja, dan sekaligus berupaya menghilangkan kesenjangan ekonomi. Dari perspektif moral, kebijaksanaan langsung semacam itu bertentangan dengan hak azasi warga negara. Karena pada dasarnya setiap warga negara berhak untuk bertempat tinggal dimana saja. Oleh karenanya, pendekatan kebijaksanaan langsung tersebut kurang populer dan tidak banyak negara yang menganut pendekatan tersebut. Bagi Indonesia, justru era reformasi saat ini, kebijaksanaan seperti itu perlu dikaji dan dipertimbangkan kembali.

E. URBANISASI

Urbanisasi adalah perpindahan penduduk dari pedesaan ke perkotaan. Urbanisasi terjadi ketika ketimpangan pembangunan di desa dan di kota. Oleh karena itu pembangunan daerah perlu diarahkan untuk lebih mengembangkan dan menyerasikan laju pertumbuhan antar daerah, antar daerah perkotaan dan daerah perdesaan, serta mampu membuka daerah terisolasi dan mempercepat pembangunan kawasan yang tertinggal, seperti Kawasan Timur Indonesia.

Sebagai contoh, adanya mobilitas penduduk dari daerah perdesaan ke daerah perkotaan mencerminkan perbedaan pertumbuhan dan ketidak merataan fasilitas pembangunan antar daerah perdesaan dan daerah perkotaan. Selama masih terdapat perbedaan tersebut, mobilitas penduduk akan terus berlangsung (Tjahyati, Budi : 1995). Apalagi telah menjadi kenyataan yang secara umum diketahui bahwa pada beberapa negara berkembang, konsentrasi investasi dan sumber daya pada umumnya berada di daerah perkotaan (Rondineli and Ruddle: 1978).

Menurut Puspitasari (2010), mengatakan bahwa faktor2 urbanisasi yaitu:

1. Faktor – faktor pendorong yang menyebabkan penduduk bermigrasi dari desa ke kota, sebagai berikut : (1). Makin berkurangnya sumber daya alam di daerah asal, (2) Menyempitnya

lapangan pekerjaan di tempat asal, karena masuknya teknologi yang menggunakan mesin-mesin, (3) Adanya tekanan atau diskriminasi politik, agama, suku, di daerah asal, (4) Tidak cocok lagi dengan adat budaya/kepercayaan di daerah asal, dan (5) Bencana alam baik banjir, kebakaran musim kemarau atau adanya wabah penyakit.

2. Faktor – faktor penarik yang menyebabkan penduduk melakukan migrasi adalah : (1) Adanya rasa superior di tempat yang baru atau kesempatan untuk memasuki lapangan pekerjaan yang cocok, (2) Kesempatan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, (3) Kesempatan mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, (4) Keadaan lingkungan dan keadaan hidup yang menyenangkan, dan (5) Adanya aktivitas kota besar, tempat – tempat hiburan, pusat kebudayaan, dll.

F. TRANSMIGRASI

Perpindahan penduduk dari suatu daerah ke daerah lainnya dipengaruhi oleh perbedaan keadaan yang ada di wilayah asal dan tujuan. Perbedaan tersebut telah berdampak terhadap kemampuan daerah – daerah tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia.

Transmigrasi merupakan salah satu bentuk migrasi internal dan perpindahan tempat tinggal yang permanen di Indonesia. Transmigrasi merupakan migrasi yang direncanakan, mulai dari proses penyeleksian transmigran hingga penempatan mereka dan berbagai bantuan fasilitas bagi transmigran agar migrasi yang direncanakan berjalan dengan lancar (Rusli 2012). Transmigrasi merupakan salah satu bentuk mobilitas spasial atau migrasi penduduk horizontal atas inisiatif pemerintah yang khas Indonesia, dan telah menjadi program yang sudah diimplementasikan sejak lama (Suwartapradja 2002).

Transmigrasi sebagai kegiatan perpindahan penduduk yang berorientasi pada pembangunan tidak terlepas dari masalah yang dihadapi oleh Bangsa Indonesia. Transmigrasi dalam arti perpindahan penduduk

yang diselenggarakan oleh pemerintah sebagai akibat tumbuhnya kekhawatiran akan kemunduran kemakmuran rakyat yang disebabkan tekanan penduduk yang semakin terasa (Keyfitz dan Nitisastro, 2001:4). Pendapat lain mengenai transmigrasi adalah perpindahan dalam hal ini memindahkan orang dari daerah yang padat penduduknya ke daerah yang jarang penduduknya dalam batas negara dalam rangka kebijaksanaan nasional untuk tercapainya penyebaran penduduk yang lebih seimbang (Heeren, 2000:6). Hal ini berarti apabila pertumbuhan penduduk yang tinggi tidak dapat dikendalikan maka pemerataan kemakmuran yang ada dan seharusnya ditujukan untuk masyarakat secara menyeluruh tidak akan dapat dirasakan oleh seluruh rakyat pada umumnya.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2009 (merupakan penyempurnaan dari Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1972 tentang pokok-pokok transmigrasi). Tentang ketransmigrasian, penyelenggaraan transmigrasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan transmigran dan masyarakat sekitarnya, pemerataan pembangunan daerah serta memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa. Sesuai dengan tujuan tersebut maka transmigrasi masih sangat relevan di era otonomi daerah saat ini.

Penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2009 tentang transmigrasi juga menyebutkan: Melalui transmigrasi, sebagai salah satu bentuk mobilitas penduduk, akan terjadi pertemuan antar budaya kelompok masyarakat sehingga perlu pembinaan untuk mempercepat proses integrasi dan akulturasi. Proses ini akan memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa, yang akan menjadi Bangsa Indonesia yang memiliki kekuatan sinergi dalam melaksanakan pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan, meningkatkan dan meratakan pembangunan daerah, serta memantapkan ketahanan nasional yang didasarkan pada wawasan nusantara.

Ada tiga jenis transmigrasi yaitu: Pertama, Transmigrasi Umum adalah jenis transmigrasi yang sepenuhnya diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau pemerintah daerah bagi penduduk yang mengalami keterbatasan

DATA SENSUS 2025 INDONESIA TERKAIT TRANSMIGRASI

Sensus Penduduk 2025 – Badan Pusat Statistik (BPS)

Program transmigrasi berperan dalam pemerataan penduduk dan pembangunan wilayah melalui perpindahan penduduk dari daerah padat ke daerah yang masih jarang penduduk.



RINGKASAN UTAMA



Jumlah Penduduk yang Pernah Mengikuti Transmigrasi
2,39 juta jiwa



Jumlah Rumah Tangga Transmigran
646 ribu rupa



Sebaran Provinsi Tujuan Utama
Kalimantan Timur, Kalimantan Tengah,
Kalimantan Utara, Papua, Sulawesi Tengah,
Sulawesi Tenggara, Maluku Utara, dan
Sumatera Selatan



Periode Transmigrasi Terbanyak
1971–2000

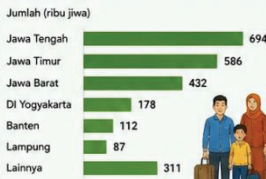


Mayoritas Berasal dari
Jawa Tengah, Jawa Timur,
Jawa Barat, dan DI Yogyakarta

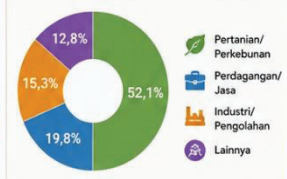
SEBARAN TRANSMIGRAN MENURUT PROVINSI TUJUAN (2025)



DAERAH ASAL TRANSMIGRAN (2025)



LAPANGAN PEKERJAAN UTAMA TRANSMIGRAN (2025)



KONDISI PERUMAHAN TRANSMIGRAN (2025)



DAMPAK PROGRAM TRANSMIGRASI



Pemerataan Penduduk
Mengurangi kepadatan penduduk di Pulau Jawa dan meningkatkan persebaran penduduk di luar Jawa.



Pembangunan Wilayah
Mendorong pembukaan lahan baru, pertumbuhan ekonomi lokal, serta peningkatan infrastruktur di daerah tujuan.



Pemberdayaan Masyarakat
Meningkatkan kesejahteraan melalui kesempatan kerja, pelatihan, dan pengembangan potensi wilayah.



Ketahanan Pangan
Mendukung ketersediaan pangan nasional melalui pengembangan sektor pertanian dan perkebunan.

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)
Sensus Penduduk 2025

Catatan:

Data merupakan hasil olahan Sensus Penduduk 2025 terkait penduduk yang pernah mengikuti program transmigrasi.

PENJELASAN

Hasil Sensus Penduduk 2025 menunjukkan bahwa jumlah penduduk Indonesia yang pernah mengikuti program transmigrasi mencapai sekitar 2,39 juta jiwa atau setara dengan 0,86% dari total penduduk Indonesia. Sebagian besar transmigran berasal dari Pulau Jawa, terutama Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Jawa Barat. Provinsi tujuan utama berada di wilayah luar Jawa seperti Kalimantan Timur, Papua, Kalimantan Tengah, dan Sulawesi Tengah. Mayoritas transmigran bekerja di sektor pertanian/perkebunan dan telah memiliki rumah sendiri. Program transmigrasi terbukti berkontribusi dalam pemerataan penduduk, pembangunan wilayah, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

dalam mendapatkan peluang kerja dan usaha. Kedua, Transmigrasi Swakarsa Berbantuan (TSB) adalah transmigrasi yang dirancang oleh pemerintah dan/atau pemerintah daerah dengan mengikutsertakan badan

usaha sebagai mitra usaha transmigran bagi penduduk yang berpotensi berkembang untuk maju. Ketiga, Transmigrasi Swakarsa Mandiri (TSM) adalah Transmigrasi yang merupakan prakarsa transmigran yang bersangkutan atas arahan, layanan, dan bantuan Pemerintah dan/atau pemerintah daerah bagi penduduk yang telah memiliki kemampuan.

Program transmigrasi merupakan salah satu kebijakan pemerintah Indonesia yang bertujuan untuk pemerataan penduduk dan pembangunan wilayah. Berdasarkan ilustrasi data sensus Indonesia tahun 2025, program transmigrasi masih memiliki peranan penting dalam mendukung distribusi penduduk dari wilayah yang padat penduduk menuju daerah yang relatif jarang penduduk. Program ini tidak hanya berfungsi untuk mengurangi kepadatan penduduk di Pulau Jawa, tetapi juga untuk mendorong pembangunan ekonomi dan sosial di daerah tujuan transmigrasi seperti Kalimantan, Papua, Sulawesi, dan sebagian wilayah Sumatera.

Data pada ilustrasi menunjukkan bahwa jumlah penduduk yang pernah mengikuti program transmigrasi mencapai sekitar 2,39 juta jiwa atau sekitar 0,86 persen dari total penduduk Indonesia. Sebagian besar transmigran berasal dari provinsi-provinsi di Pulau Jawa seperti Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Jawa Barat. Tingginya angka transmigrasi dari wilayah tersebut disebabkan oleh kepadatan penduduk yang tinggi, keterbatasan lahan pertanian, serta kebutuhan masyarakat terhadap peluang kerja dan kehidupan yang lebih baik di daerah baru.

Provinsi tujuan transmigrasi terbesar pada tahun 2025 berada di Kalimantan Timur, Papua, Kalimantan Tengah, dan Sulawesi Tengah. Wilayah-wilayah tersebut dipilih karena memiliki potensi sumber daya alam, lahan yang luas, dan peluang pengembangan ekonomi yang besar. Program transmigrasi juga mendukung pembangunan kawasan baru melalui pembukaan lahan pertanian, pembangunan infrastruktur dasar, dan peningkatan aktivitas ekonomi masyarakat setempat.

Berdasarkan lapangan pekerjaan utama transmigran, sebagian besar masyarakat transmigrasi bekerja pada sektor pertanian dan perkebunan.

Hal ini menunjukkan bahwa program transmigrasi masih sangat berkaitan dengan pengembangan sektor agraris dan ketahanan pangan nasional. Selain pertanian, sebagian transmigran juga bekerja pada sektor perdagangan, jasa, serta industri kecil yang berkembang di kawasan transmigrasi.

Kondisi perumahan transmigran dalam ilustrasi menunjukkan bahwa mayoritas transmigran telah memiliki rumah milik sendiri. Hal ini menjadi salah satu indikator keberhasilan program transmigrasi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kepemilikan rumah dan lahan usaha memberikan kesempatan bagi transmigran untuk membangun kehidupan ekonomi yang lebih stabil dan mandiri di daerah tujuan.

Program transmigrasi juga memberikan dampak positif terhadap pembangunan wilayah. Kehadiran transmigran mampu meningkatkan jumlah penduduk produktif di daerah tujuan sehingga mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Selain itu, pembangunan sarana jalan, fasilitas pendidikan, layanan kesehatan, dan infrastruktur lainnya turut berkembang seiring bertambahnya aktivitas masyarakat di kawasan transmigrasi.

Meskipun demikian, program transmigrasi juga menghadapi berbagai tantangan seperti penyesuaian sosial budaya, keterbatasan fasilitas di daerah tujuan, serta masalah lingkungan akibat pembukaan lahan baru. Oleh karena itu, pemerintah perlu melakukan pengelolaan transmigrasi secara berkelanjutan agar manfaat ekonomi dapat tercapai tanpa menimbulkan kerusakan lingkungan maupun konflik sosial dengan masyarakat lokal.

Secara keseluruhan, data sensus Indonesia tahun 2025 menunjukkan bahwa program transmigrasi masih menjadi bagian penting dalam kebijakan pembangunan nasional. Program ini tidak hanya berfungsi sebagai solusi pemerataan penduduk, tetapi juga sebagai strategi pengembangan wilayah dan peningkatan kesejahteraan masyarakat di berbagai daerah Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arvino Risqie Perdana Putra Putra, & Sitohang, Arga Christian. (2024). *Pengaruh Tenaga Kerja dan Teknologi Terhadap Pertumbuhan Industri di Jawa Timur*. Jurnal Nirta: Studi Inovasi. Vol4 No 1, Pp 378-388
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia 2023*. Jakarta: BPS Indonesia.
- Badan Pusat Statistik. 2025. *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2025*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. 2025. *Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Tahun 2025*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Basudeb Guha-Khasnobis, Ravi Kanbur, & Elinor Ostrom. (2006). *Linking the Formal and Informal Economy: Concepts and Policies*. Publisher: Oxford University Press
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bellante, Don & Jackson, Mark. (1995). *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia,
- Dudley L. Poston, Jr. & Leon F. Bouvier. (2010). *POPULATION AND SOCIETY An Introduction To Demography*. Cambridge University Press

- Hapsari, Indira Maulani, Yu, Shu, Pape, Utz Johann, & Mansour, Wael. (2023). *Publication: Informality in Indonesia: Levels, Trends, and Features*. World Bank Group
- Harbison, Frederick & Myers, Charles A. (1964). *Education, Manpower, and Economic Growth*. New York: McGraw-Hill
- International Labour Organization. (2019). *World Employment and Social Outlook Trends 2019*. Geneva: ILO.
- Keynes, J. M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London: Macmillan.
- Kim, D. S. (1990). *Overview on the Future Options and Directions of the Population Control Policies in Korea*. Seoul: Korea Institute for Health and Social Affairs (KIHASA).
- La Ode Zahaba, Ujianto, Ferdinandus Sampe, & Sunu Priyawan. (2023). *Optimization of human capital and social capital for economic empowerment, case study in Topa Bajo Traditional Tribe*. *Enrichment: Journal of Management*. Vol 13, No 4, Pp 2451-2461
- Lee, Everett. S. 1976. *Teori Migrasi*. Pusat Penelitian Kependudukan UGM. Yogyakarta
- Macron Venter. (2026). *Daily Labour & Manpower Control Logbook: Construction Productivity and Time Tracking Report: For Site Managers, Foremen, Superintendents, Clerk of Works, and Project Supervisors*. Publisher: Independently published
- Mantra, Ida Bagoes. (2003). *Demografi Umum (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Mulyadi, S. (2016). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Peter Chinloy. (1981). *Labor Productivity*. Publisher: Abt Books
- Peterson, Wallace C.; & Estenson, Paul S. (2018). *Income, Employment, and Economic Growth (Eighth Edition)*. USA: W. W. Norton & Company.
- Rahcma Budi Suharto. (2020). *TEORI KEPENDUDUKAN*. RV Pustaka Horizon
- Ricardo, D. (1817). *On the Principles of Political Economy and Taxation*. London: John Murray.
- Richard K. Thomas. (2024). *Demography: An Introduction to Population Studies*. Springer Publisher
- Ronald G Ehrenberg & Robert S. Smith. (1987). *Modern Labor Economics Theory and Public Policy*. London: Scott, Foresman and Company
- Rondinelli, D. A., & Ruddle, K. (1978). *Urbanization and rural development: A spatial policy for equitable growth*. Praeger Publishers.
- Schultz, T. W. (1971). *Investment in Human Capital*. New York: The Free Press.
- Sharmini Abdullah, Pariyanto Pariyanto, Umami Naiemah Saraih, Junainor Hassan, Dewi Kesuma Nasution, Fausta Ari Barata, Shih Min Loo. (2026). *Examining Instructor Behavioural Intention Towards E-Learning Adoption Using the TAM Model in Indonesian and Malaysian Universities: A Comparative Analysis of Instructor Engagement and Technology Acceptance in Higher Education*. IGI Global Scientific Publishing
- Simanjuntak, P. J. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sirithida Wannachai. (2019). *Education Related to Economic Growth and Employment*. Thailand: Society Publishing.

- Sitohang, Arga Christian, & W Bambang Wiwoho. (2022). *Government Policy, Innovation Capability, Internal Environment and Its Influence on the Business Performance of Craftsmen at the Silver Handicraft Industry Cluster in Pasuruan Regency*. International Journal of Entrepreneurship and Business Development. Vol 2 No 1
- Smith, A. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. London: W. Strahan and T. Cadell.
- Tjahyati, Budi. (1995). *Mobilitas Penduduk dan Pengaruhnya Terhadap Pembangunan Daerah*. Makalah disajikan dalam pertemuan Kelompok Kerja Pengembangan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. (2023). Jakarta: Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia
- Ramelan, & Rahardi. (1994). *Proyeksi Kesempatan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kawasan Timur Indonesia*. Jakarta: UI Pres
- Douglass, M. (1992). *Urban and Regional Development Strategies in Indonesia*. Hawai'i: University of Hawai'i at Mānoa.
- Wirosuhardjo, K. (1986). *Mobilitas Penduduk dan Pembangunan Regional di Indonesia*. Jakarta: Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Lucas, R. E. (2016). *Real Wages, Employment, and Inflation*. University of Chicago Press.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2003). *Economic Development (8th ed.)*. Pearson Education
- Suwartapradja, O. S. (2002). *Transmigrasi Lokal: Potensi dan Tantangan*. Jurnal Kependudukan, Vol. 4 No. 2, Juli 2002.

GLOSARIUM

Berisi tentang daftar istilah penting yang ada dalam buku ini.

Angkatan Kerja

Penduduk usia kerja yang bekerja atau sedang mencari pekerjaan dan siap bekerja.

Bonus Demografi

Kondisi ketika jumlah penduduk usia produktif lebih besar dibandingkan usia nonproduktif sehingga berpotensi meningkatkan pertumbuhan ekonomi.

CBR (Crude Birth Rate)

Angka kelahiran kasar yang menunjukkan jumlah kelahiran hidup per 1.000 penduduk dalam satu tahun.

CDR (Crude Death Rate)

Angka kematian kasar yang menunjukkan jumlah kematian per 1.000 penduduk dalam satu tahun.

Demografi

Ilmu yang mempelajari penduduk, meliputi jumlah, struktur, persebaran, dan perubahannya.

Ekonomi Kependudukan

Cabang ilmu ekonomi yang mempelajari hubungan antara penduduk dan pembangunan ekonomi.

Ekonomi Ketenagakerjaan

Cabang ilmu ekonomi yang membahas tenaga kerja, kesempatan kerja, pengangguran, dan upah.

Ekonomi Sumber Daya Manusia

Ilmu ekonomi yang mempelajari pembentukan, pengembangan, dan pemanfaatan manusia dalam kegiatan ekonomi.

Emigrasi

Perpindahan penduduk keluar dari suatu negara untuk menetap di negara lain.

Fertilitas

Tingkat kelahiran hidup yang terjadi dalam suatu kelompok penduduk.

Human Capital (Modal Manusia)

Kemampuan, keterampilan, pendidikan, dan kesehatan yang dimiliki individu sebagai modal dalam meningkatkan produktivitas kerja.

IMR (Infant Mortality Rate)

Angka kematian bayi sebelum usia satu tahun per 1.000 kelahiran hidup.

Imigrasi

Masuknya penduduk dari negara lain ke suatu negara untuk menetap.

Investasi SDM

Pengeluaran untuk pendidikan, pelatihan, dan kesehatan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Kepadatan Penduduk

Perbandingan jumlah penduduk dengan luas wilayah tertentu.

Kesejahteraan Masyarakat

Kondisi terpenuhinya kebutuhan hidup masyarakat baik secara ekonomi, sosial, maupun kesehatan.

Kesempatan Kerja

Jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia bagi angkatan kerja.

Komposisi Penduduk

Pengelompokan penduduk berdasarkan ciri tertentu seperti umur, jenis kelamin, pendidikan, pekerjaan, dan wilayah tempat tinggal.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Kemampuan manusia yang ditunjukkan melalui pendidikan, keterampilan, produktivitas, kesehatan, dan sikap kerja.

Labor Economics

Istilah dalam bahasa Inggris untuk ekonomi ketenagakerjaan.

Migrasi

Perpindahan penduduk dari satu wilayah ke wilayah lain untuk menetap sementara atau permanen.

Migrasi Internal

Perpindahan penduduk yang terjadi dalam satu negara.

Migrasi Internasional

Perpindahan penduduk antarnegara.

Mobilitas Penduduk

Pergerakan penduduk dari satu tempat ke tempat lain baik sementara maupun permanen.

Mortalitas

Tingkat kematian penduduk dalam suatu wilayah dan periode tertentu.

Pasar Kerja

Tempat bertemunya pencari kerja dan penyedia lapangan pekerjaan.

Pendapatan Per Kapita

Rata-rata pendapatan penduduk yang diperoleh dari pembagian pendapatan nasional dengan jumlah penduduk.

Pengangguran

Penduduk yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan.

Pengangguran Friksional

Pengangguran sementara akibat perpindahan pekerjaan.

Pengangguran Struktural

Pengangguran akibat ketidaksesuaian keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja.

Pengangguran Terbuka

Kondisi seseorang yang tidak memiliki pekerjaan dan sedang aktif mencari pekerjaan.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Proses mempersiapkan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan perkembangan ekonomi dan organisasi.

Pertumbuhan Ekonomi

Peningkatan kapasitas produksi barang dan jasa dalam suatu negara selama periode tertentu.

Pertumbuhan Penduduk

Perubahan jumlah penduduk yang dipengaruhi oleh kelahiran, kematian, dan migrasi.

Produktivitas Kerja

Kemampuan tenaga kerja menghasilkan output dalam jumlah dan kualitas tertentu.

Sektor Formal

Kegiatan ekonomi yang memiliki izin resmi, aturan kerja jelas, dan perlindungan hukum.

Sektor Informal

Kegiatan ekonomi berskala kecil yang belum memiliki perlindungan dan aturan kerja formal.

Sensus Penduduk

Kegiatan pendataan seluruh penduduk dalam suatu wilayah pada waktu tertentu.

Sumber Daya Manusia (SDM)

Potensi manusia yang meliputi kemampuan fisik, intelektual, keterampilan, dan kreativitas yang dapat digunakan dalam pembangunan.

Tenaga Kerja

Penduduk usia kerja yang mampu melakukan kegiatan produksi barang dan jasa.

TFR (Total Fertility Rate)

Rata-rata jumlah anak yang dilahirkan seorang perempuan selama masa reproduksinya.

Transmigrasi

Program perpindahan penduduk dari daerah padat penduduk ke daerah yang lebih jarang penduduknya.

Urbanisasi

Perpindahan penduduk dari desa ke kota.

Upah

Imbalan yang diterima tenaga kerja atas pekerjaan yang dilakukan.

Usia Produktif

Kelompok usia yang dianggap mampu bekerja dan menghasilkan pendapatan, umumnya usia 15–64 tahun.

INDEKS

A

Adam Smith 14, 15, 44

Angkatan kerja 2, 3, 4, 9, 17, 37, 38, 42, 43, 45, 46, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 58,
59, 62, 64, 127

ASDR 28, 29

ASFR 26, 27

B

Bonus Demografi 125

Boserup 17

BPS 55, 56, 58, 62, 63, 69, 70, 71, 81, 82, 121

Buruh 47, 48, 49, 54, 57, 73, 74, 82, 88, 89, 90, 91

C

CBR 26, 27, 125

CDR 28, 125

Coale 16, 17

D

David Ricardo 44

Demografi 19, 20, 36, 37

Dinamika kependudukan iii, v, 9, 19, 32, 35

Distribusi penduduk 29, 33, 38, 101, 102, 118

E

Ehrenberg dan Smith 5

Ekonomi Kependudukan 9, 11, 125

Ekonomi Ketenagakerjaan 9, 10, 121, 126

Ekonomi Sumber Daya Manusia ii, iii, v, 14, 121, 122, 123, 126

Emigrasi 126

F

Fertilitas 19, 23, 26, 37

G

Globalisasi 1, 2, 11, 34, 73

H

Harrod 16

Human capital 8, 45, 50, 122

I

Imigrasi 34

IMR 29, 126

Industri 2, 12, 22, 23, 24, 42, 43, 48, 54, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 66, 67, 68,
70, 72, 73, 74, 78, 79, 81, 83, 90, 104, 119

Investasi 10, 14, 16, 17, 24, 44, 45, 50, 60, 80, 81, 83, 93, 107, 108, 111, 112, 114

J

Jean-Baptiste Say 15

K

Kepadatan penduduk 22, 25, 29, 30, 32, 34, 77, 118

Kesejahteraan masyarakat iv, vi, 1, 2, 16, 21, 25, 32, 34, 35, 41, 42, 43, 44, 45, 49,
51, 52, 58, 64, 65, 67, 70, 83, 85, 119

Kesempatan kerja 2, 3, 7, 9, 13, 16, 17, 24, 30, 32, 34, 36, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 49,
50, 51, 52, 58, 59, 60, 62, 64, 65, 67, 70, 83, 98, 102, 109, 110, 112, 113, 126

Keynes 16, 44, 50, 122

komposisi penduduk 19, 20, 30, 35, 36

Komposisi Penduduk 35, 127

L

Labor Economics 9, 10, 123, 127

Lapangan kerja 2, 25, 32, 42, 43, 44, 45, 50, 52, 57, 58, 59, 60, 62, 63, 64, 75, 79,
83, 91, 102

M

Migrasi 9, 11, 19, 23, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 101, 102, 104, 105, 106, 107, 109,
110, 111, 112, 113, 115, 128

Migrasi internal 34
Migrasi internasional 33, 34, 106, 107
Mobilitas penduduk iii, 9, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 114, 116
Modal manusia 126
Mortalitas 19, 23, 26, 28

N

Nawawi 3, 122
New homes economics 10, 11

P

Pembangunan ekonomi 1, 2, 3, 5, 6, 8, 9, 11, 14, 16, 20, 22, 24, 25, 32, 36, 41, 42, 43, 45, 48, 49, 50, 52, 58, 60, 61, 63, 65, 67, 68, 71, 83, 102, 107, 111, 118, 125
Pembangunan nasional 11
Pendapatan per kapita 41, 42
Penduduk 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 42, 43, 44, 49, 51, 55, 56, 58, 60, 62, 64, 65, 67, 69, 77, 78, 81, 84, 88, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 125, 126, 127, 128, 129
Pengangguran 1, 2, 4, 5, 12, 16, 20, 21, 25, 30, 31, 35, 42, 43, 44, 45, 49, 50, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 64, 65, 67, 77, 84, 102, 126
Pengangguran friksional 52, 128
Pengangguran struktural 128
Perencanaan SDM 5
Produktivitas kerja 20, 25, 93, 94, 95, 96, 97, 99, 100, 126

R

Ruang lingkup ekonomi 2

S

Sektor Formal 55, 79, 128
Sektor informal 9, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 66, 77, 78, 79, 81, 83, 84, 85
Sensus Penduduk 22, 38, 129
struktur ketenagakerjaan 9, 56, 57, 59, 62, 65, 66, 67, 68, 72
Struktur penduduk 36, 37, 38
Sumber Daya Manusia 1, 5, 6, 7, 9, 14, 121, 122, 123, 124, 126, 127, 128, 129

T

Tenaga ahli 5, 6, 8

Tenaga Kerja 3, 6, 51, 54, 55, 56, 61, 121, 129

Teori Ketenagakerjaan 43

TFR 26, 27, 129

Thomas Robert Malthus 15

Transmigrasi 115, 116, 117, 124, 129

U

Upah 15, 16, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 51, 74, 75, 78, 88, 89, 90, 91, 93, 102, 104, 106,
126

Urbanisasi 23, 34, 60, 66, 78, 84, 102, 108, 111, 114

Usia produktif 19, 20, 36, 49, 53, 56, 58, 60, 64, 125

TENTANG PENULIS



Dr. Arga Christian Sitohang, SE., MM.. lahir di Jakarta tahun 1982. Tahun 2002-2006 menempuh pendidikan tinggi Sarjana Ilmu Ekonomi (SE.) Universitas Airlangga Surabaya. Pada tahun 2008-2010 Beliau melanjutkan pendidikan Magister Manajemen (MM) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surabaya. Dan terakhir melanjutkan Pendidikan Doktor Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan di Universitas Airlangga Surabaya. Saat ini, beliau berprofesi sebagai Tenaga Pengajar tetap di Program Studi Sarjana Ekonomi Pembangunan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya sejak tahun 2020. Dr. Arga Christian Sitohang, S.E., M.M. merupakan akademisi dan peneliti di bidang ekonomi pembangunan serta ekonomi sumber daya manusia yang memiliki perhatian besar terhadap pengembangan kualitas tenaga kerja, produktivitas, dan pemberdayaan ekonomi masyarakat. Fokus kajian beliau banyak berkaitan dengan peningkatan kualitas SDM, pengembangan UMKM, produktivitas tenaga kerja, inovasi usaha, serta kebijakan ekonomi yang berdampak pada kesejahteraan masyarakat. Melalui berbagai penelitian dan kegiatan pengabdian masyarakat, beliau aktif mendorong terciptanya sumber daya manusia yang kompetitif, adaptif terhadap perkembangan teknologi, serta mampu meningkatkan daya saing ekonomi daerah dan nasional.

Dalam bidang ekonomi sumber daya manusia, Dr. Arga Christian Sitohang telah menghasilkan berbagai publikasi ilmiah yang membahas hubungan antara kompetensi tenaga kerja, motivasi kerja, inovasi, produktivitas, dan pengembangan usaha kecil menengah. Penelitiannya seperti *The Influence of Labor Competence and Innovation Behavior on*

the Motivation for Achievement and Performance of Wooden Furniture SMEs Employees in Pasuruan City serta Workload, Competency, Work Motivation and Their Effect on Employee Performance menunjukkan kontribusi nyata beliau dalam pengembangan konsep human capital dan peningkatan kinerja tenaga kerja di sektor industri kecil dan menengah. Selain itu, beliau juga meneliti pengaruh pendidikan, tenaga kerja terampil, dan teknologi terhadap pengangguran, kemiskinan, serta pertumbuhan ekonomi daerah.

Tidak hanya aktif dalam penelitian, Dr. Arga Christian Sitohang juga terlibat dalam berbagai program pemberdayaan masyarakat dan pelatihan peningkatan kualitas SDM. Kegiatan pengabdian masyarakat yang beliau lakukan banyak berfokus pada penguatan kapasitas UMKM, peningkatan keterampilan masyarakat, pengembangan ekonomi kreatif, serta pelatihan kewirausahaan berbasis inovasi dan teknologi. Kontribusi tersebut menunjukkan komitmen beliau dalam membangun sumber daya manusia yang unggul sebagai fondasi utama pembangunan ekonomi berkelanjutan di Indonesia.



Prof. Dr. Ujianto, M.S. adalah dosen senior di Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Surabaya yang dikenal aktif dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Beliau pernah menjadi narasumber dalam kuliah umum di UNTAG Surabaya dengan topik yang menekankan pentingnya kemajuan Indonesia dalam mengejar ketertinggalan, khususnya di sektor pendidikan. Pemikiran beliau menekankan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan merupakan fondasi utama bagi pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Sebagai akademisi yang produktif, Prof. Ujianto telah berkontribusi dalam berbagai publikasi ilmiah baik nasional maupun internasional. Beberapa karyanya mencakup topik seperti green marketing dan green loyalty di hotel Surabaya, pengaruh akuntansi manajemen strategis pada perusahaan air minum di Kalimantan Selatan, serta perilaku inovatif karyawan dalam organisasi. Selain itu, beliau juga terlibat dalam kajian pembangunan sosial ekonomi seperti pemberdayaan ekonomi masyarakat melalui pemanfaatan tanaman sereh, modal sosial suku tradisional, hingga urbanisasi pasca-Orde Baru di Indonesia. Artikel-artikelnya tidak hanya memperkaya khazanah keilmuan, tetapi juga memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan kebijakan publik dan pemberdayaan masyarakat.



Dr. Capt. Fausta Ari Barata, M.H., M.M., adalah seorang profesional yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman di bidang maritim, manajemen, dan ekonomi. Beliau memulai perjalanan akademiknya dengan menyelesaikan pendidikan S1 di Marine Academy pada tahun 1991, yang kemudian dilanjutkan dengan gelar Magister Manajemen dari Universitas Airlangga pada tahun 1999, dan dilanjutkan gelar Magister Hukum dari IBLAM Jakarta lulus pada Januari 2025. Keinginan untuk terus mengembangkan diri dan berkontribusi dalam dunia akademis membawanya untuk meraih gelar Doktor Ilmu Ekonomi dan Bisnis di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya pada tahun 2019.

Bukan hanya seorang akademisi, tetapi juga seorang yang mengawali kariernya sebagai pengusaha sukses di bidang supply chain dan logistik sebelum berkarier sebagai dosen 2019. Beliau mendirikan Perusahaannya yaitu FAB ENTERPRISES sejak tahun 2011 yang hingga saat ini berkembang menjadi banyak unit bisnis nya menjadi FAB GROUP. Dalam kiprahnya sebagai pengusaha, beliau memiliki pemahaman mendalam tentang dinamika industri logistik dan rantai pasok. Kemampuan manajerial dan keahliannya dalam mengelola bisnis memungkinkan beliau untuk menerapkan ilmu yang diperolehnya dalam praktik sehari-hari.