

Penulis:
A. Nur Fitrianti, S.E., M.Si.



EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA



EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

**Penulis:
A. Nur Fitrianti, S.E., M.Si.**



EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

Penulis:

A. Nur Fitrianti

Desain Cover:

Fawwaz Abyan

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

N. Rismawati

ISBN:

978-623-459-342-6

Cetakan Pertama:

Januari, 2023

Hak Cipta 2023, Pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

Copyright © 2023

by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung

All Right Reserved

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

PENERBIT:

WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG

(Grup CV. Widina Media Utama)

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telpon (022) 87355370

PRAKATA

Ruang lingkup ekonomi sumber daya manusia berisi gambaran mengenai hal-hal dalam menopang pembangunan berkelanjutan. Hal-hal tersebut antara lain berupa ketenagakerjaan, dinamika kependudukan, struktur ketenagakerjaan, transisi kependudukan, mobilitas dan migrasi penduduk, permintaan dan penawaran tenaga kerja, pekerja anak, perencanaan ketenagakerjaan, sektor informal, *sector* formal, penduduk dan pembangunan ekonomi. Dapat dilihat dalam ruang lingkungannya, bahwa secara garis besar ekonomi sumber daya manusia berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia, ekonomi ketenagakerjaan, dan ekonomi kependudukan.

Dalam pelaksanaannya, upaya peningkatan SDM dilaksanakan melalui berbagai sektor pembangunan, antara lain sektor kesehatan, kesejahteraan sosial, kependudukan, pendidikan, tenaga kerja, dan sektor-sektor pembangunan lain. Upaya peningkatan Sumber Daya Manusia dilakukan melalui kebijaksanaan pokok yang bersifat lintas sektoral dan menjadi dasar dalam penentuan kebijaksanaan dan program yang bersifat sektoral.

Penulis berharap bahwa buku ini bisa menjadi rujukan bagi rekan-rekan dosen dan mahasiswa dalam proses perkuliahan pada mata kuliah Ekonomi Sumber Daya Manusia.

Makassar, Januari 2023

A. Nur Fitrianti, S.E., M.Si.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Bersyukur kepada Allah dengan mengucapkan Alhamdulillah, Bersholawat kepada Nabi dengan mengucapkan Allahumma Sholli A'la Muhammad wa A'la Alihi Muhammad.

Ilmu ekonomi sumber daya manusia merupakan salah satu cabang dari ilmu ekonomi. Ilmu ini merujuk pada kapasitas dan kemampuan sumber daya manusia dalam melakukan kegiatan ekonomi. Sesuai bidang pembahasannya, maka yang dijadikan objek pengamatannya adalah manusia beserta segala tindakan-tindakannya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting untuk turut mendorong pembangunan ekonomi nasional, termasuk di sektor industri. Dengan SDM yang terampil, manufaktur dalam negeri akan dapat lebih berdaya saing baik di tingkat domestik maupun global seiring perkembangan teknologi terkini.

Era globalisasi membuka mata kita untuk melihat ke masa depan yang penuh tantangan dan persaingan. Era globalisasi yang tidak dibatasi secara geografis dan negara membuat SDM yang ada harus selalu meningkatkan kualitas dirinya agar tidak tertinggal dari yang lain.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pembangunan dalam bidang ekonomi adalah SDM. Rendahnya kualitas SDM dapat berdampak pada rendahnya tingkat produktivitas dan tingkat partisipasi dalam dunia kerja dan dalam proses produksi.

Semakin banyaknya masyarakat yang terlibat dalam dunia kerja akan menyebabkan barang dan jasa yang diproduksi dalam masyarakat bertambah. Hal itu mengakibatkan tingkat pendapatan masyarakat ikut meningkat dan total produksi perekonomian meningkat. Artinya pertumbuhan ekonomi tercipta.

Peningkatan kualitas SDM perlu segera dilakukan untuk mendorong peningkatan pertumbuhan ekonomi dan investasi agar dapat berada setingkat dengan negara-negara maju. Kini Indonesia telah memasuki masa bonus demografi hingga 16 tahun ke depan.

Melalui dukungan kebijakan pemerintah, kesempatan ini tentu harus dimanfaatkan dengan sangat optimal untuk membangun kesiapan menuju era Indonesia Emas 2045. Di mana kunci utama keberhasilan suatu negara

dalam segala aspek adalah Kualitas SDM sebagai faktor independen dalam mengelola organisasi terutama pada Negara Indonesia dalam mencapai Visi, Misi dan Tujuannya.

Nashrun Minallahi wa Fathun Qorib wa Basysyiril Mu'minin

Makassar, 3 Desember 2022

**Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M., CHCO., CPHCM.,
CHCBP., CHCMP., CIRP., CLSHC., CLAC., CLDO.**

DAFTAR ISI

PRAKATA	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
BAB 1 KONSEP EKONOMI SDM	1
A. Ilmu Ekonomi dan Ekonomi Sumber Daya Manusia	1
B. Ilmu Ekonomi Tenaga Kerja Sebagai Subsistem pada Sistem Ekonomi	3
C. Produktivitas Kerja.....	4
D. Ringkasan.....	7
E. Tugas dan Evaluasi.....	8
BAB 2 DINAMIKA KEPENDUDUKAN	11
A. Pengertian Dinamika Kependudukan	11
B. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Dinamika Penduduk	11
C. Ringkasan.....	13
D. Tugas dan Evaluasi.....	14
BAB 3 PERMINTAAN TENAGA KERJA	15
A. Konsep Permintaan Tenaga Kerja.....	15
B. Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek.....	17
C. Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Panjang	22
D. Ringkasan.....	28
E. Tugas dan Evaluasi.....	30
BAB 4 PENAWARAN TENAGA KERJA	31
A. Penawaran Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek	31
B. Penawaran Tenaga Kerja dalam Jangka Panjang.....	38
C. Ringkasan.....	44
D. Tugas dan Evaluasi.....	47
BAB 5 STRUKTUR KETENAGAKERJAAN INDONESIA	49
A. Konsep Pengukuran Ketenagakerjaan.....	49
B. Kriteria Ketenagakerjaan	51
C. Macam-Macam Istilah Tenaga Kerja di Indonesia.....	52
D. Sekilas Informasi Tentang Tenaga Kerja di Indonesia	54
E. Ringkasan.....	55
F. Tugas dan Evaluasi.....	56

BAB 6 PERKEMBANGAN SEKTOR FORMAL & INFORMAL DI INDONESIA	57
A. Definisi & Konsep Sektor Formal dan Informal	58
B. Peran Sektor Informal dalam Penyerapan Angkatan Kerja di Indonesia	60
C. Perkembangan Sektor Formal dan Sektor Informal di Indonesia	62
D. Gagalnya Transformasi Ketenagakerjaan	65
E. Eksistensi Sektor Informal	67
F. Perkembangan Sektor Informal di Indonesia	69
G. Upaya Pembinaan Sektor Informal dan Formal	71
H. Kekuatan Sektor Informal	74
I. Peran Tiga Usaha Formal dalam Perekonomian Indonesia	75
J. Ringkasan	77
K. Tugas dan Evaluasi	79
BAB 7 UTILITAS TENAGA KERJA	81
A. Konsep Utilitas	81
B. Partisipasi Angkatan Kerja	84
C. Perubahan Siklus Ukuran Angkatan Kerja	87
D. Ringkasan	89
E. Tugas dan Evaluasi	92
BAB 8 MOBILITAS DAN MIGRASI PENDUDUK	93
A. Definisi Migrasi	94
B. Jenis-Jenis Mobilitas	97
C. Faktor Terjadinya Migrasi	98
D. Dampak Migrasi Penduduk	99
E. Ringkasan	101
F. Tugas dan Evaluasi	104
BAB 9 PENDUDUK DAN PEMBANGUNAN EKONOMI	105
A. Sejarah Perkembangan Penduduk Dunia	105
B. Transisi Demografi	107
C. Definisi Penduduk	110
D. Interaksi Desa Kota	112
E. Mobilitas Penduduk	117
F. Sistem Informasi Geografis	118
G. Klasifikasi Potensi Daya Tarik Wilayah	119
H. Definisi Pembangunan Ekonomi	121
I. Hubungan Antara Penduduk dan Ekonomi	122
J. Teori Nasionalis, Malthus, Marxis	124
K. Ringkasan	127
L. Tugas dan Evaluasi	129

BAB 10 SUMBER DAYA MANUSIA DI INDONESIA	131
A. Definisi Sumber Daya Manusia (SDM).....	131
B. Kinerja Sumber Daya Manusia	132
C. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)	132
D. Kompensasi.....	133
E. Permasalahan Sumber Daya Manusia di Indonesia	133
F. Akses Informasi Tenaga Kerja Rendah.....	134
G. Lapangan Kerja Tidak Sesuai Tingkat Pendidikan.....	136
H. Kualitas Pendidikan yang Rendah.....	137
I. Kesempatan Kerja Terbatas.....	137
J. Upah Kecil.....	138
K. Kualitas Pendidikan Rendah	139
L. Rencana Indonesia dalam Membangun SDM	140
M. Ringkasan.....	145
N. Tugas dan Evaluasi.....	147
DAFTAR PUSTAKA	148
PROFIL PENULIS	150



KONSEP EKONOMI SDM

A. ILMU EKONOMI DAN EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

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

Pengertian kedua menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut, dalam arti mampu bekerja di mana mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan bekerja diukur dengan usia atau orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *manpower*. Secara singkat, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (*working-age population*).

Kedua pengertian SDM mengandung aspek kuantitas dalam arti jumlah penduduk yang mampu bekerja dan aspek kualitas dalam arti jasa kerja yang tersedia dan diberikan untuk produksi. Pengertian di atas juga menegaskan bahwa SDM mempunyai peranan sebagai faktor produksi. Sebagaimana halnya dengan faktor-faktor yang lain, SDM sebagai faktor produksi juga



DINAMIKA KEPENDUDUKAN

A. PENGERTIAN DINAMIKA KEPENDUDUKAN

Pertumbuhan penduduk menurut Lucas, Donald & Young (1990) dipengaruhi oleh tiga elemen utama yaitu fertilitas (kelahiran), mortalitas (kematian), dan migrasi. Tingkat fertilitas memberikan pengaruh positif terhadap laju pertumbuhan penduduk atau menambah jumlah penduduk, sedangkan tingkat mortalitas memberikan pengaruh negatif atau faktor pengurang terhadap laju pertumbuhan penduduk. Migrasi penduduk yang telah mencapai pendidikan tersier mungkin akan meninggalkan negara dan menggunakan keterampilan dan kecerdasan mereka untuk membantu pengembangan negara lain yang berdampak terhadap penurunan perekonomian di suatu negara (Stephen, *et al* 2003).

Dinamika penduduk tersebut dapat memengaruhi pembangunan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, Ketika jumlah penduduk semakin besar maka perlu diikuti dengan kualitas penduduk yang memadai sehingga dapat menjadi modal bagi pertumbuhan ekonomi. Namun, sebaliknya akan menjadi beban bagi suatu negara jika kualitas penduduknya rendah dan menghambat pembangunan.

B. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI DINAMIKA PENDUDUK

1. Kelahiran (Fertilitas/Natalitas)

Fertilitas ini berhubungan dengan kelahiran penduduk yang menyangkut jumlah bayi yang lahir hidup. Namun bisa juga fertilitas diukur dari jumlah anak per pasangan.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi Fertilitas Faktor sosial, akan memengaruhi fertilitas melalui variabel antara, yang berjumlah 11 variabel antara yang dapat dibedakan menjadi:



PERMINTAAN TENAGA KERJA

A. KONSEP PERMINTAAN TENAGA KERJA

Permintaan adalah suatu hubungan antara harga dan kuantitas. Apabila kita membicarakan permintaan akan suatu komoditi, maka ini menyangkut hubungan antara harga dan kuantitas komoditi yang para pembeli bersedia untuk membelinya. Sehubungan dengan dengan tenaga kerja, permintaan adalah hubungan antara tingkat upah (yang dilihat dari perspektif seorang majikan adalah harga tenaga kerja) dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh majikan untuk dipekerjakan (dalam hal ini dapat dikatakan “dibeli”). Secara khusus, suatu kurva permintaan menggambarkan jumlah maksimum yang dikehendaki seorang pembeli untuk membelinya pada setiap kemungkinan harga dalam jangka waktu tertentu. Dalam hal tenaga kerja, kurva permintaan menggambarkan jumlah maksimum tenaga kerja yang seorang pengusaha bersedia untuk mempekerjakannya pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu.

Gambar 3.1 menjelaskan kurva permintaan tenaga kerja dapat dilihat sebagai gambaran bagi setiap kemungkinan jumlah tenaga kerja (TK) dengan tingkat upah yang maksimum (U) dimana pihak pengusaha bersedia untuk mempekerjakan. Dengan salah satu pandangan, permintaan tenaga kerja haruslah dilihat sebagai suatu kerangka alternatif yang dapat diperoleh pada suatu titik tertentu yang ditetapkan pada suatu waktu. Analisis permintaan tenaga kerja didasarkan atas asumsi bahwa permintaan pasar tenaga kerja diturunkan dari permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang dibutuhkannya. Tenaga kerja diminta karena kemampuannya menghasilkan barang dan jasa. Dengan demikian, analisis permintaan tenaga kerja biasanya didasarkan pada teori produktivitas tenaga kerja.



PENAWARAN TENAGA KERJA

A. PENAWARAN TENAGA KERJA DALAM JANGKA PENDEK

Menurut pengertian ekonomi, penawaran adalah beberapa kuantitas barang yang ditawarkan pada berbagai tingkat harga satu tingkat harga dapat dihubungkan dengan satu kuantitas barang yang ditawarkan. Penawaran merupakan fungsi yang menggambarkan hubungan fungsional antara tingkat harga kuantitas barang yang ditawarkan. Jadi, penawaran tenaga kerja merupakan fungsi yang menggambarkan hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan.

Cara pendekatan untuk memahami permasalahan dimulai dari dua faktor, yaitu mikro dengan unit analisisnya seseorang individu dan makro dengan menganggap masyarakat sebagai satu kesatuan. Tujuan utama dari kedua cara pendekatan tersebut adalah mengenali variabel-variabel yang berperan dalam peranan, corak perannya, dan bila mungkin seberapa besar perannya.

Penawaran adalah suatu hubungan antara harga dan kuantitas. Apabila kita menyebutkan soal penawaran suatu komoditi, maka ia merupakan hubungan antara harga dan kuantitas komoditi itu yang para pemasok siap untuk menyediakannya. Sehubungan dengan tenaga kerja, penawaran adalah suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang para pemilik tenaga kerja siap untuk menyediakannya.

Jumlah tenaga kerja keseluruhan yang disediakan bagi suatu perekonomian tergantung pada (1) jumlah penduduk, (2) persentase jumlah penduduk yang memilih masuk dalam angkatan kerja, (3) jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja. Lebih lanjut, masing-masing dari ketiga komponen ini dari jumlah tenaga kerja keseluruhan yang ditawarkan tergantung pada upah pasar. Jadi, dengan segera kita dapat melihat bahwa



STRUKTUR KETENAGAKERJAAN INDONESIA

Data tentang situasi ketenagakerjaan merupakan salah satu data pokok yang dapat menggambarkan kondisi perekonomian, sosial, bahkan tingkat kesejahteraan penduduk di suatu wilayah dalam suatu kurun waktu tertentu. Salah satu isu penting dalam ketenagakerjaan, disamping keadaan angkatan kerja (*economically active population*) dan struktur ketenagakerjaan adalah isu pengangguran. Pengangguran dari sisi ekonomi merupakan produk dari ketidakmampuan pasar kerja dalam menyerap angkatan kerja yang tersedia. Ketersediaan lapangan kerja yang relatif terbatas tidak mampu menyerap „para pencari kerja“ yang senantiasa bertambah setiap tahun seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk. Tingginya angka pengangguran tidak hanya menimbulkan masalah-masalah di bidang ekonomi saja melainkan juga menimbulkan berbagai.

A. KONSEP PENGUKURAN KETENAGAKERJAAN

1. *Gainful Worker Approach*

Gainful worker approach merupakan konsep yang menjelaskan tentang aktivitas ekonomi orang yang pernah bekerja atau biasa dilakukan seseorang (*usual activity*). Contohnya orang yang biasanya sekolah namun pada kondisi sekarang sedang mencari kerja maka hal ini diklasifikasikan sebagai orang yang sekolah.

Konsep ini menekankan pada kondisi kebiasaan yang dialami oleh penduduk, misalnya seorang penduduk biasa bekerja sebagai pekerja pabrik tetapi sudah beberapa minggu yang lalu sedangkan saat ini dia tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan yang baru. Kelemahan konsep “*Gainful Worker Approach*”:



PERKEMBANGAN SEKTOR FORMAL & INFORMAL DI INDONESIA

Masalah utama yang dihadapi kebanyakan Negara Sedang Berkembang (NSB) termasuk Indonesia hingga saat ini adalah bagaimana memanfaatkan faktor manusia yang melimpah dan kebanyakan tidak terlatih (*unskilled*) bagi pembangunannya, sehingga penduduk yang besar bukan merupakan beban pembangunan, justru menjadi modal pembangunan. Dengan demikian peran sektor formal dan informal sangat penting dalam menyerap tenaga kerja, sehingga tidak adanya pengangguran. Namun peran sektor informal lebih besar, karena kemampuannya dalam menyerap tenaga kerja dan tidak menuntut tingkat keterampilan yang tinggi. Bahkan sektor informal bisa menjadi wadah pengembangan Sumber daya manusia, di mana tenaga kerja yang tidak terlatih tersebut dapat meningkat keterampilannya dengan memasuki sektor informal terlebih dahulu sebelum masuk ke sektor formal.

Perilaku sektor formal yang kikir dalam penyerapan tenaga kerja itu, justru membawa dampak positif bagi sektor informal. Bagaimana tidak sektor informallah yang diharapkan dapat menjadi sektor yang dapat menyerap angka pengangguran yang cukup besar. Melihat gejala seperti ini, mestinya para pengambil keputusan di pemerintah menjadikan sektor ini sekaligus menjadi tantangan tersendiri untuk membalikkan arah pembangunan ekonomi dari yang berorientasi pada pertumbuhan ekonomi menjadi pemerataan ekonomi. Namun keduanya tetap berjalan seiring, bukannya kita menjadi apriori terhadap pertumbuhan.

Membengkaknya sektor informal di kota-kota besar juga sebagai akibat dari derasnya arus urbanisasi penduduk dari desa ke kota-kota besar. Perpindahan penduduk dari desa ke kota banyak disebabkan oleh perbedaan



UTILITAS TENAGA KERJA

A. KONSEP UTILITAS

Utilitas adalah tingkat kepuasan kerja seseorang, yang disebabkan adanya kesempatan kerja yang diperoleh sehingga seseorang mampu menghasilkan produk barang atau jasa serta memperoleh upah yang memadai dengan menggunakan waktu senggang yang dimilikinya. Dalam hal ini, keluarga merupakan suatu unit pengambil keputusan yang menentukan beberapa keputusan berikut.

- 1) Berapa orang dan siapa di antara anggota keluarga yang harus bekerja dan berapa jam seminggu tiap orang tersebut perlu bekerja?
- 2) Berapa orang dan siapa yang mengurus rumah tangga?
- 3) Berapa orang dan siapa yang meneruskan sekolah?

Keluarga sebagai unit pengambil keputusan kerja menyusun strategi seperti dikemukakan diatas untuk memaksimalkan tingkat kepuasan keluarga secara keseluruhan berdasarkan:

- 1) Kesempatan yang terbuka bagi tiap anggota keluarga, dan
- 2) Keterbatasan yang dihadapi oleh masing-masing anggota serta oleh keluarga sebagai keseluruhan.

Kesempatan yang terbuka dapat tercermin dalam bentuk tersedianya lowongan kerja (kerja penuh dan tidak penuh, kesempatan kerja untuk ibu dan anak, tingkat upah, dan lain-lain), kesempatan pendidikan dan latihan (sekolah sekitar tempat tinggal, jurusan yang dikehendaki yang relatif murah). Di lain pihak, kekurangan dalam kesempatan kerja dan fasilitas pendidikan merupakan keterbatasan. Di samping itu, keterbatasan dapat berbentuk



MOBILITAS DAN MIGRASI PENDUDUK

Di Indonesia masalah kependudukan merupakan salah satu permasalahan yang selalu mendapat perhatian serius dari pemerintah, karena jumlah penduduk di Indonesia yang selalu mengalami peningkatan setiap harinya. Permasalahan yang ditimbulkan dari peningkatan jumlah penduduk ini diantaranya adalah terjadinya kepadatan penduduk, masalah kemampuan kerja dan kesempatan kerja. Hal tersebut ditandai dengan tingginya tingkat persaingan baik dalam hal mendapatkan pekerjaan, layanan pendidikan, layanan kesehatan dan lain-lain. Pertumbuhan penduduk yang meningkat diikuti persebaran yang tidak merata dan perekonomian yang cenderung terkonsentrasi diperkotaan mendorong masyarakat untuk bermigrasi. Migrasi sebagai suatu proses perpindahan penduduk mengalami peningkatan, terutama di negara-negara sedang berkembang, termasuk Indonesia. Peningkatan arus migrasi ini terutama terjadi dari desa menuju kota. Pada dasarnya migrasi timbul karena adanya perbedaan kondisi alam atau kondisi sosial ekonomi antara daerah yang satu dengan yang lain. Terbatasnya sumber daya alam dan lapangan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan sosial ekonomi menjadi faktor dominan bagi penduduk meninggalkan daerah asal. Oleh karena hal tersebut, maka terjadi proses migrasi.

Perpindahan penduduk yang sering terjadi adalah perpindahan dari desa menuju kota. Biasanya perpindahan ini ada yang dengan tujuan menetap maupun tidak menetap. Pertumbuhan ekonomi di daerah perkotaan lebih pesat dibanding dengan pedesaan karena banyaknya sektor usaha yang bisa dijadikan lapangan pekerjaan seperti industri, transportasi, jasa dan lain-lain. Penggunaan teknologi padat yang berlebihan di kota akan membatasi perluasan kesempatan kerja di sektor industri, dan pada waktu yang sama akan mendorong urbanisasi secara besar-besaran.



PENDUDUK DAN PEMBANGUNAN EKONOMI

A. SEJARAH PERKEMBANGAN PENDUDUK DUNIA

Perkembangan jumlah penduduk dunia sangat erat kaitannya dengan perkembangan peradaban manusia dalam berinteraksi dengan alam sekitarnya. Ada 3 tahap perkembangan peradaban manusia hingga kini: 1) Jaman ketika manusia mulai mempergunakan alat-alat untuk menanggulangi kehidupannya; 2) Jaman ketika manusia mulai mengembangkan usaha pertanian menetap yang berlangsung sekitar 10.000 tahun yang lalu, yang mengubah kehidupan nomaden menjadi kehidupan menetap di daerah pertanian; 3) Jaman ketika dimulai industrialisasi, yaitu sekitar pertengahan abad 17 sesudah masehi, yang ditandai oleh bertumbuhnya pusat-pusat industri dan tumbuhnya kota-kota sebagai tempat permukiman manusia. Berdasarkan beberapa tahapan perkembangan peradaban manusia tersebut, para ahli memperkirakan jumlah perkembangan penduduk dunia. Angka pertama yang dikemukakan mengenai jumlah penduduk dunia adalah 120.000 orang yang hidup kira-kira satu juta tahun yang lalu. Angka tersebut kemudian berkembang terus seperti berikut.

Tabel 9.1 Perkembangan Jumlah Penduduk

No	Tahun	Perkembangan jumlah penduduk	Rata-rata pertumbuhan penduduk (%)	Jumlah tahun penduduk menjadi 2 kali lipat (tahun)
1	10000 sm	100 ribu-10juta	Lebih rendah dari 0,05	Sangat lama
2	5000 sm	5-20 juta	idem	idem
3	0	200 juta	idem	idem
4	1300	400 juta	idem	idem



SUMBER DAYA MANUSIA DI INDONESIA

A. DEFINISI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban, *cost*). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemukakan. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan pengertian makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Sehingga secara menyeluruh, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidi, H et al., (2016). Population Dynamics and Economic Growth in Nigeria. Journal Rahcmad Budi Suharto.(2020). Teori Kependudukan. Samarinda: RV Pustaka HorizonAnggota IKAPI.
- Ananta, Aris. 1990. Ekonomi Sumberdaya Manusia. Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Pusat Antar Universitas Bidang Ekonomi, Universitas Indonesia, Jakarta. Kompas, 16 Mei 2008. Sektor Informal Menjadi Penyelamat Antisipasi Tambahan Pengangguran.
- Andrew B. Abel, Burnanke, 1994. Macro Economic. New York. Addison Wesley Publishing Company.
- Arsyad,Lincolin., 1997. Ekonomi Pembangunan Edisi 3. YKPN, Jogjakarta.
- Arfida, B. R. 2003. Ekonomi Sumberdaya Manusia. Ghalia Indonesia, Jakarta. Bellante D, Jackson M, 1990. Ekonomi Ketenagakerjaan. FEUI, Jakarta.
- Budi Suharto, Rachmat, 2021. Ekonomi Sumber Daya Manusia. RV Pustaka Horizon. Samarinda.
- Effendi, Tadjuddin Noer, 1993. Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja, dan Kemiskinan. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Enherberg, R.G and R.S Smith, 1998. Modern Labor Economics; Theory and Public Policies. Third Edition. Scoot, Foresman and Company.
- Flanagan,R.J. L.M. Kahn, R.S.Smithm, and R.G Enherberg, 1985. Economics of The Employment Realtionship. Second Edition. Scott, Foresman and Company.
- Greer, Charles R. Strategy and Human Resources: a General Managerial Perspective.New Jersey: Prentice Hall, 1995.
- Hamermesh, D. S. And A. Ress. 1993. The Economics of work and Pay. Fifth Edition. Harper Collins Collage Publisher.
- Iman Santoso, Perspektif Imigrai Dalam Migrasi Indonesia, Bandung,Pustaka Raka Cipta, 2012.
- Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka)". Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi.
- Iryanti, Rahma. 2000. "Pengembangan Sektor Informal Sebagai Alternatif Kesempatan Kerja Produktif," kumpulan makalah, Jakarta. 118 Ekonomi Sumber Daya Manusia.

- Kurniatmanto Sutoprawiro, Hukum Kewarganegaraan dan Keimigrasian, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1993. BP.Paulus, Kewarganegaraan RI Ditinjau dari UUD 1945 Khususnya Kewarganegaraan Tionghoa, Pradnya Paramita, Jakarta, 1983.
- Lili Mantik, Emmy. 2016. Buku Ajar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Fakultas Perikanan dan Kelautan UNLAM (FPK UNLAM).
- Mc. Connell, C.R and S.L Brue. 1989. Contemporary Labor Economics. Second Edition.McGraw Hill. Inc.
- Migration Policy, Total Immigration and Emigration Population Buletin Studi Ekonomi, 2020 - ojs.unud.ac.id
- Muchtar S.P. dkk,Ilmu Pengetahuan Sosial.Jakarta:Yudhistira,2004. Purwadarminta, Kamus besar Bahasa Indonesia, 1995.
- Simanjuntak, PJ., 195. Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia. FEUI, Jakarta. Subanti, Sri dan Arif Rahman Hakim. Ekonomi kependudukan Provinsi
- Suharsono Sagir. 1989. Membangun Manusia Karya: Masalah Ketenagakerjaan dan Pembangunan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- SulawesiSelatan:kependudukan dan ekonomi. Jurnal Ekonomi dan Studi Pembangunan. Volume 10. Nomor 1. April 2009:13-33.

PROFIL PENULIS

A. Nur Fitrianti, S.E., M.Si.



Penulis berprofesi sebagai Dosen pada Prodi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Lahir di Ujung Pandang, 03 Mei 1987. Menyelesaikan pendidikan formal di SD Inpres Kampus Unhas pada tahun 1993-1999, SMP Negeri 12 Makassar pada tahun 1999-2002, SMA Negeri 4 Yogyakarta pada tahun 2002-2005, dan melanjutkan pendidikan di Universitas Hasanuddin pada tahun 2005-2009 dengan bidang keilmuan yaitu Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan dengan gelar (S.E), kemudian melanjutkan pendidikannya di kampus yang sama Universitas Hasanuddin pada tahun 2009-2011 dengan bidang keilmuan yaitu Ekonomi Sumber Daya. Adapun mata kuliah yang diampu yaitu Ekonomi Sumber Daya Alam dan Lingkungan, Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan dan Ekonomi Publik.

EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

Ilmu Ekonomi Sumber Daya Manusia ruang lingkup pembahasannya berfokus pada permasalahan ketenagakerjaan, khususnya di Indonesia yang merupakan suatu cabang Ilmu Ekonomi yang membahas dan menguraikan prinsip-prinsip pendayagunaan tenaga kerja dan sebagai manusia yang memiliki kemampuan untuk mengolah sumber-sumber yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan manusia itu sendiri. Manusia dalam hal ini berfungsi sebagai variabel *independent* atau dengan kata lain sebagai pengelola dalam pembangunan organisasi seperti Negara dan orang-orang di dalamnya dalam pencapaian visi-misi dan tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Hal ini sejalan dengan arah pembangunan manusia seutuhnya. Pembangunan manusia seutuhnya memiliki berbagai aspek termasuk pendidikan dan pelatihan, pendayagunaan sumber daya manusia melalui kesempatan kerja, serta perlindungan hak-hak dan jaminan hidupnya yang layak.

Buku ini menyajikan pembahasan-pembahasan tentang pembangunan dan pendayagunaan manusia, sehingga bisa menjadi referensi dalam pembangunan manusia dalam suatu Negara terkhusus pada bidang Ekonomi Sumber Daya Manusia.

Penulis berharap, semoga buku ini dapat memberikan kontribusi bagi para pembaca sebagai landasan dasar untuk mendalami studi Ekonomi Sumber Daya Manusia lebih lanjut. Oleh karena itu, dengan tangan terbuka penulis menerima segala saran-saran dari pembaca agar kami dapat memperbaiki buku Ekonomi Sumber Daya Manusia ini. Dengan senang hati penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.



Penerbit
widina
www.penerbitwidina.com

ISBN 978-623-459-342-6



9 786234 593426