

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sebuah negara tentunya mempunyai tujuan untuk kemajuan pembangunan negaranya. Pembangunan ekonomi merupakan proses yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui perbaikan berbagai aspek ekonomi, sosial, dan infrastruktur suatu negara. Pentingnya pembangunan ekonomi semakin terasa di era globalisasi, ketika setiap negara harus mampu bersaing untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi negaranya..

Negara yang memiliki sumber daya manusia yang baik biasanya lebih mampu mendorong inovasi dan produktivitas, sehingga mempercepat laju pembangunan ekonomi. Salah satu tujuan pembangunan adalah tercapainya kemajuan ekonomi yang dapat dimulai serta dijalankan oleh tenaga kerja. Peran tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi menjadi faktor penting karena secara langsung memengaruhi tingkat perkembangan ekonomi di suatu wilayah. (Andiakari, 2023).

Penyerapan tenaga kerja adalah salah satu indikator penting dalam menilai kinerja ekonomi suatu negara, khususnya dalam konteks pembangunan inklusif dan berkelanjutan. Tingkat penyerapan tenaga kerja mencerminkan seberapa efektif suatu perekonomian mampu menyediakan kesempatan kerja yang layak bagi penduduk usia produktif. Bertambahnya penduduk usia produktif seharusnya menjadi potensi pendorong pertumbuhan ekonomi, namun tanpa perluasan kesempatan kerja yang memadai, kondisi ini justru dapat menimbulkan masalah ketenagakerjaan seperti pengangguran dan

setengah pengangguran, terutama di negara berkembang seperti Asia Tenggara. Meskipun beberapa negara ASEAN menunjukkan pertumbuhan ekonomi yang konsisten dalam satu dekade terakhir, hal tersebut tidak selalu diikuti oleh penciptaan lapangan kerja yang memadai (Pamungkas, 2017).

ASEAN ialah organisasi dalam skala regional di Asia Tenggara. Organisasi ini didirikan pada tanggal 8 Agustus tahun 1967 di Bangkok, Thailand. Pendiri ASEAN terdiri dari 5 Negara yakni, Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura dan Thailand. Saat ini ASEAN memiliki anggota 10 negara, yang meliputi Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura, Thailand, Brunei Darussalam, Vietnam, Laos, Myanmar, dan Kamboja. Kemudian pada tanggal 31 Desember 2015, masyarakat di kawasan ASEAN secara resmi dihadapkan pada suatu era baru atau masyarakat lebih mengenal dengan sebutan MEA atau Masyarakat Ekonomi ASEAN, dengan tujuan untuk integrasi antar negara ASEAN agar siap dalam menghadapi persaingan dengan negara maju lainnya (Hafiludin et al., 2024).

Negara-negara pendiri ASEAN yang sekaligus menjadi anggota MEA tersebut masih tergolong negara berkembang, kecuali Singapura. Negara-negara ASEAN-4 tersebut yaitu Indonesia, Malaysia, Thailand, dan Filipina, menunjukkan dinamika ketenagakerjaan yang berbeda-beda, dipengaruhi oleh faktor struktural, kebijakan nasional, dan perkembangan global (Rudatin et al., 2024). Meskipun sebagai negara dengan perekonomian terbesar, keempat negara tergolong sebagai negara berkembang dengan ekonomi menengah (middle-income countries) yang memiliki potensi pertumbuhan tinggi, tetapi juga menghadapi tantangan struktural seperti ketimpangan pendapatan,

pengangguran, dan ketergantungan sektor informal. Selain itu, negara-negara tersebut memiliki bonus demografi, yakni jumlah penduduk usia produktif (15–64 tahun) lebih besar dibandingkan usia non-produktif. Hal ini menjadi peluang sekaligus tantangan dalam menciptakan lapangan kerja yang memadai.

Permasalahan ketenagakerjaan di kawasan ASEAN-4 (Indonesia, Malaysia, Thailand, dan Filipina) menunjukkan pola yang relatif serupa, meskipun masing-masing negara memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri. Di Indonesia, masalah utama yang dihadapi adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang masih rendah serta ketidaksesuaian keterampilan (skill mismatch) antara lulusan pendidikan dan kebutuhan industri modern. Lebih dari 56% tenaga kerja Indonesia masih bekerja di sektor informal (BPS, 2023), yang umumnya memiliki produktivitas dan pendapatan rendah. Selain itu, pertumbuhan lapangan kerja berjalan lebih lambat dibandingkan pertumbuhan angkatan kerja, sementara proses otomatisasi dan digitalisasi industri semakin mengurangi permintaan terhadap tenaga kerja berpendidikan rendah. Meskipun tingkat pengangguran nasional menurun menjadi sekitar 5,3% pada tahun 2023, sebagian besar pekerja tetap berada di sektor informal dengan keterbatasan akses terhadap pekerjaan yang layak dan produktif.

Di Malaysia, tantangan utama muncul dari ketergantungan tinggi terhadap pekerja migran berupah rendah, khususnya di sektor konstruksi dan manufaktur. Kondisi ini diperparah oleh kesenjangan keterampilan digital antara tenaga kerja lokal dan kebutuhan industri berbasis teknologi tinggi. Selain itu, perbedaan upah regional antara Malaysia Barat dan Malaysia Timur menciptakan ketimpangan kesejahteraan tenaga kerja. Kebijakan peningkatan

upah minimum nasional yang diberlakukan beberapa tahun terakhir juga memberi tekanan pada sektor padat karya dan usaha kecil menengah (UKM) (DOSM, 2023). Meskipun produktivitas tenaga kerja meningkat, penciptaan lapangan kerja baru cenderung stagnan, karena investasi dan ekspansi industri lebih banyak diarahkan ke sektor berteknologi tinggi yang padat modal.

Sementara itu, Thailand menghadapi permasalahan yang berbeda, terutama terkait penuaan tenaga kerja (aging workforce). Lebih dari 20% penduduk usia produktif kini berusia di atas 50 tahun (NSO, 2023), sehingga menimbulkan kekurangan tenaga kerja muda di sektor-sektor modern. Selain itu, transformasi digital di sektor manufaktur dan pertanian berlangsung lambat, dan pertumbuhan ekonomi yang stagnan sekitar 2–3% per tahun belum cukup kuat untuk menyerap angkatan kerja baru. Ketimpangan upah antara sektor industri dan jasa modern juga menambah kompleksitas permasalahan. Akibatnya, Thailand mengalami kekurangan tenaga kerja (labor shortage) di sektor teknologi tinggi, tetapi sekaligus kelebihan tenaga kerja di sektor tradisional dengan produktivitas yang rendah.

Adapun di Filipina, permasalahan tenaga kerja ditandai oleh tingginya tingkat pengangguran dan underemployment, khususnya di kalangan muda. Berdasarkan data Philippine Statistics Authority (PSA, 2023), tingkat pengangguran mencapai 4,8%, sedangkan underemployment sebesar 12,7%. Selain itu, ketergantungan besar pada tenaga kerja migran luar negeri (Overseas Filipino Workers/OFW) menyebabkan fenomena *brain drain*, di mana banyak tenaga kerja terampil memilih bekerja di luar negeri. Ketimpangan wilayah antara Metro Manila dan daerah-daerah di luar Luzon

juga menimbulkan disparitas dalam kesempatan kerja. Walaupun sektor modern seperti Business Process Outsourcing (BPO) dan teknologi informasi berkembang pesat, kesenjangan keterampilan digital dan teknis membuat penciptaan lapangan kerja tidak mampu menampung seluruh angkatan kerja domestik secara optimal.

Secara keseluruhan, keempat negara ASEAN ini menghadapi tantangan struktural yang serupa, yakni dominasi sektor informal, kesenjangan keterampilan, serta transformasi ekonomi yang belum sepenuhnya inklusif. Kondisi ini menegaskan pentingnya investasi pada pendidikan, pelatihan vokasi, dan pengembangan keterampilan digital agar tenaga kerja di kawasan ASEAN-4 mampu beradaptasi dengan perubahan pasar kerja global yang semakin kompetitif dan berbasis teknologi.

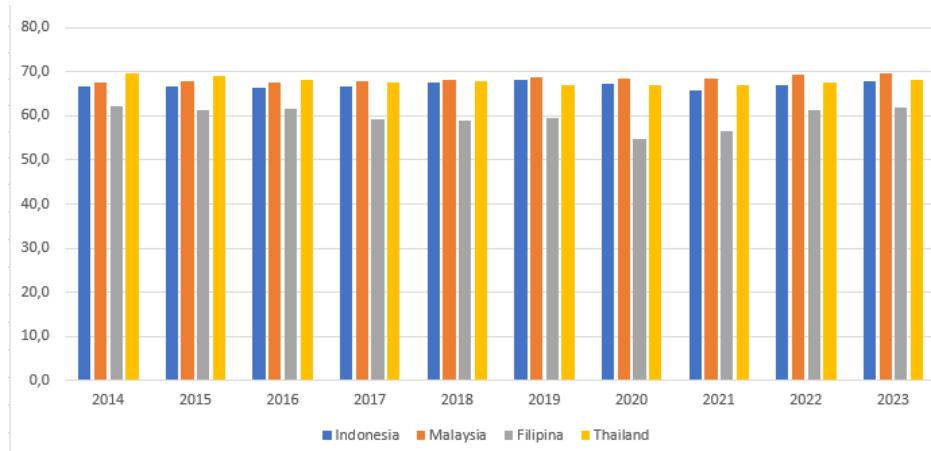
Di kawasan ASEAN-4, salah satu hambatan utama dalam pencapaian pnyerapan tenaga kerja adalah ketidaksesuaian keterampilan (skill-mismatch) antara tenaga kerja yang tersedia dengan yang dibutuhkan oleh industri modern. Meskipun tingkat partisipasi pendidikan dasar cukup tinggi, banyak perusahaan masih kesulitan memperoleh pekerja dengan kemampuan yang sesuai kebutuhan teknologi dan digitalisasi (Tjahjadi, 2023).

Selain itu, negara-negara ini memiliki struktur ekonomi yang beragam namun saling melengkapi, mulai dari sektor industri manufaktur, jasa, hingga agribisnis. Hal ini memungkinkan analisis yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja.

Negara-negara ASEAN-4 memiliki keunggulan sektor ekonomi yang beragam dan menjadi motor pertumbuhan. Indonesia misalnya, memiliki

kontribusi sektor industri pengolahan sebesar 19,2% terhadap PDB (BPS, 2023), sementara sektor pertanian masih menyerap sekitar 28,9% tenaga kerja (World Bank, 2023). Malaysia lebih maju dengan dominasi sektor manufaktur dan jasa, di mana industri pengolahan, termasuk elektronik dan minyak sawit, menyumbang sekitar 22,3% PDB, sedangkan sektor jasa mendominasi dengan 62,4% tenaga kerja (Statista, 2023). Thailand dikenal sebagai “Detroit of Asia” dengan sektor otomotif yang menyumbang lebih dari 10% PDB dan menjadikan industri manufaktur sebagai penyerap tenaga kerja penting, namun sektor pertanian masih mempekerjakan sekitar 31% tenaga kerja (World Bank, 2022). Sementara itu, Filipina menonjol pada sektor jasa, khususnya Business Process Outsourcing (BPO) yang berkontribusi sekitar 7,5% PDB, serta remitansi pekerja migran yang mencapai US\$36 miliar pada 2022 (World Bank, 2023). Meski demikian, sektor modern seperti teknologi, jasa bernilai tambah tinggi, dan industri inovasi masih menghadapi keterbatasan sumber daya manusia. Tingkat pendidikan dan keterampilan digital tenaga kerja di ASEAN-4 belum sejalan dengan kebutuhan pasar kerja global, sehingga banyak lapangan kerja modern belum dapat diisi optimal oleh tenaga kerja domestik. Kondisi ini membuat transformasi ekonomi berjalan timpang, di mana pertumbuhan PDB meningkat, tetapi penyerapan tenaga kerja masih terfokus di sektor tradisional dan informal

Gambar 1.1 Penyerapan Tenaga Kerja di Negara ASEAN-4



Sumber : ILO, 2025

Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa keempat negara menunjukkan dinamika yang berbeda dalam menyerap tenaga kerja. Malaysia dan Thailand secara konsisten menunjukkan tingkat penyerapan tenaga kerja yang tinggi. Malaysia mencatat tren peningkatan yang stabil dari 67,7% pada tahun 2014 menjadi 69,8% pada tahun 2023, menjadikannya negara dengan tingkat penyerapan tenaga kerja tertinggi di antara keempat negara tersebut. Thailand juga menunjukkan performa yang kuat, meskipun sedikit fluktuatif, dengan tingkat penyerapan tenaga kerja mencapai 68,2% pada tahun 2023 setelah mengalami penurunan dari puncaknya di tahun 2014.

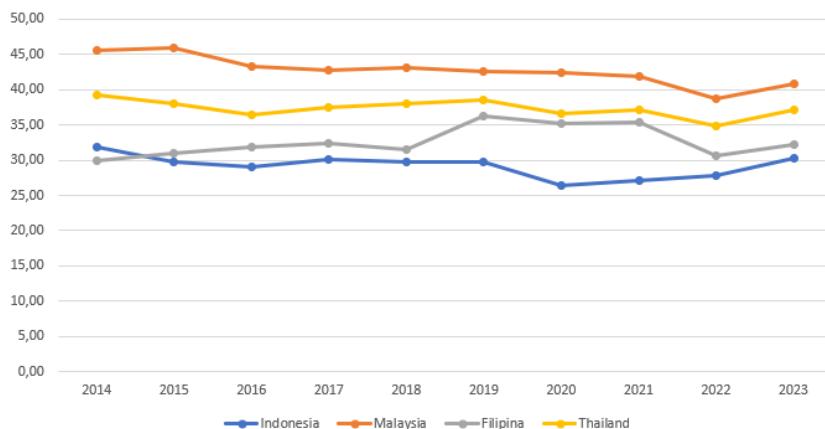
Sementara itu, Indonesia menunjukkan tren yang relatif stabil namun cenderung meningkat, dari 66,6% pada tahun 2014 menjadi 67,9% pada tahun 2023. Meskipun sempat mengalami penurunan selama masa pandemi COVID-19 (2020–2021), Indonesia berhasil pulih dan meningkatkan partisipasi tenaga kerja secara bertahap. Di sisi lain, Filipina menjadi negara dengan tingkat penyerapan tenaga kerja terendah sepanjang periode tersebut. Pada tahun 2020,

Filipina mengalami penurunan hingga menyentuh angka 54,7%, yang mencerminkan dampak signifikan pandemi terhadap pasar kerja di negara tersebut. Meskipun terjadi pemulihan di tahun-tahun berikutnya, tingkat penyerapan tenaga kerja Filipina pada tahun 2023 masih berada di level 61,8%, tertinggal dibandingkan negara ASEAN-4 lainnya.

Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa kebijakan ekonomi, struktur ketenagakerjaan, serta respons terhadap krisis seperti pandemi menjadi faktor penting yang memengaruhi dinamika penyerapan tenaga kerja. Malaysia dan Thailand relatif lebih stabil dan adaptif, sementara Filipina menghadapi tantangan besar dalam memulihkan pasar kerjanya. Indonesia berada di posisi tengah, dengan potensi untuk terus meningkatkan penyerapan tenaga kerja melalui penguatan sektor produktif dan peningkatan kualitas tenaga kerja.

Penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain *Global Innovation Index* (GII) (GII, 2014), pendidikan yaitu *Gross Enrollment Ratio* (GER), Upah Minimum, dan Investasi. Penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain Global Innovation Index (GII) yang mencerminkan tingkat inovasi suatu negara dan berperan penting dalam mendorong terciptanya sektor-sektor baru yang membutuhkan tenaga kerja dengan keterampilan khusus. Inovasi yang tinggi dapat memperluas peluang kerja melalui pertumbuhan industri kreatif dan teknologi, meskipun pada saat yang sama juga menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia agar mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di pasar tenaga kerja.

Gambar 1.2 Global Innovation Index di Negara ASEAN-4



Sumber : (WIPO, 2025)

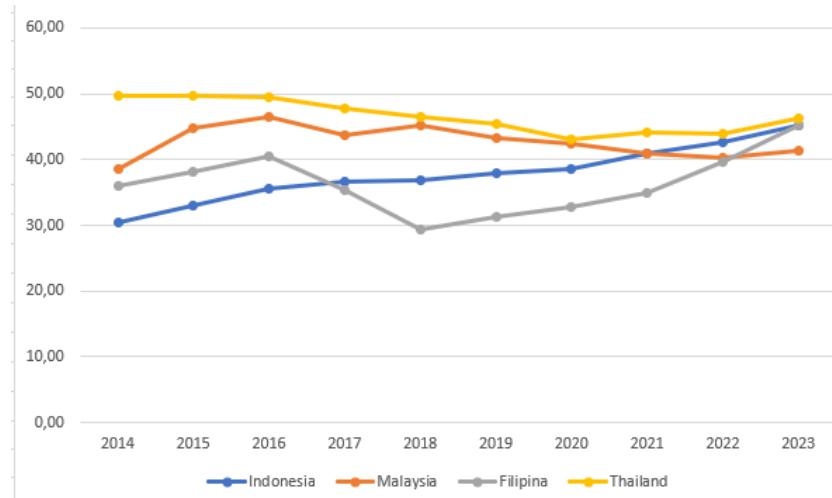
Data di atas menunjukkan bahwa Malaysia secara konsisten memiliki tingkat inovasi tertinggi di antara empat negara ASEAN yang lain. Meskipun sempat mengalami penurunan, Malaysia berhasil kembali mencatatkan nilai GII sebesar 40,90 pada tahun 2023(WIPO, 2023). Thailand menunjukkan tren yang relatif stabil dengan nilai GII berkisar antara 36 hingga 38, dan mencatatkan angka 37,10 di tahun 2023. Sementara itu, Filipina mengalami peningkatan yang cukup signifikan hingga tahun 2019, tetapi terdampak pandemi dan kemudian pulih secara bertahap hingga mencapai nilai 32,20 di tahun 2023. Di sisi lain, Indonesia memiliki nilai GII terendah selama periode tersebut, dengan penurunan tajam pada tahun 2020 (26,49) , meskipun perlahan meningkat menjadi 30,30 pada tahun 2023 (Androschuk, 2021). Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa tingkat inovasi yang tinggi, seperti yang dimiliki Malaysia dan Thailand, mencerminkan kesiapan negara dalam mendorong pertumbuhan sektor-sektor berbasis inovasi yang berpotensi meningkatkan penyerapan tenaga kerja . Sebaliknya, negara dengan GII rendah

seperti Indonesia perlu memperkuat ekosistem inovasinya agar lebih kompetitif di pasar kerja regional (OMPI, 2019).

Pada penelitian terdahulu (Afzal et al., 2014) meneliti hubungan antara inovasi dengan penyerapan tenaga kerja di negara-negara OECD. Ditemukan bahwa inovasi berkontribusi pada penciptaan lapangan kerja, terutama pada sektor berbasis teknologi tinggi, meskipun dalam jangka pendek dapat mengurangi kesempatan kerja pada sektor padat karya (Afzal, M. N. I., & Lawrey, 2014). Penelitian ini penting sebagai landasan analisis variabel *Global Innovation Index (GII)*.

Selain inovasi, penyerapan tenaga kerja juga sangat dipengaruhi oleh faktor pendidikan, salah satunya ditunjukkan melalui *Gross Enrollment Ratio* (GER) atau angka partisipasi pendidikan. GER menggambarkan tingkat partisipasi penduduk dalam jenjang pendidikan tertentu, khususnya pendidikan menengah dan tinggi. Semakin tinggi angka GER, semakin besar peluang suatu negara memiliki tenaga kerja yang terampil, berpendidikan, dan siap bersaing di pasar kerja (Boediono, 1999). Pendidikan yang baik tidak hanya meningkatkan kualitas individu, tetapi juga memperluas akses terhadap lapangan kerja formal yang lebih produktif. Oleh karena itu, negara-negara dengan tingkat GER yang tinggi umumnya lebih mampu menyerap tenaga kerja secara optimal karena memiliki modal manusia yang sesuai dengan kebutuhan industri dan perkembangan teknologi. Dalam konteks ASEAN, peningkatan GER menjadi strategi penting dalam memperkuat kapasitas sumber daya manusia guna mendorong pertumbuhan ekonomi dan mengurangi pengangguran.

Gambar 1.3 Gross Enrollment Ratio di Negara ASEAN-4



Sumber : (World Bank, 2025)

Berdasarkan data di atas, terlihat adanya dinamika yang mencerminkan perkembangan kualitas pendidikan di masing-masing negara. Thailand secara konsisten mencatat angka Gross Enrollment Ratio tertinggi di antara keempat negara, meskipun mengalami penurunan dari 49,76 pada 2014 menjadi 46,18 pada 2023. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi pendidikan di Thailand cukup tinggi, namun cenderung menurun secara bertahap. Malaysia, yang semula memiliki angka Gross Enrollment Ratio yang tinggi (38,68 di tahun 2014 dan naik ke 46,40 pada 2016), mengalami fluktuasi dan berakhir pada 41,26 di tahun 2023, menunjukkan adanya kecenderungan stagnasi atau penurunan partisipasi pendidikan tinggi.

Sementara itu, Indonesia menunjukkan tren peningkatan yang cukup konsisten dari tahun ke tahun. Gross Enrollment Ratio Indonesia meningkat dari 30,53 pada tahun 2014 menjadi 45,14 pada tahun 2023, menandakan kemajuan signifikan dalam akses pendidikan, terutama pendidikan tinggi. Filipina juga menunjukkan tren positif, dengan angka GER meningkat dari

35,96 pada 2014 menjadi 45,28 pada 2023, bahkan sempat melampaui Malaysia dalam beberapa tahun terakhir. Kenaikan Gross Enrollment Ratio di Indonesia dan Filipina menunjukkan adanya peningkatan kesadaran dan akses masyarakat terhadap pendidikan tinggi, yang secara tidak langsung mendukung peningkatan kualitas tenaga kerja.

Secara keseluruhan, meskipun Thailand masih memimpin dalam hal partisipasi pendidikan, pertumbuhan Gross Enrollment Ratio yang kuat di Indonesia dan Filipina mencerminkan potensi besar dalam menciptakan tenaga kerja yang lebih kompeten dan siap bersaing di pasar kerja regional. Hal ini memperkuat argumen bahwa pendidikan merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja di negara-negara ASEAN.

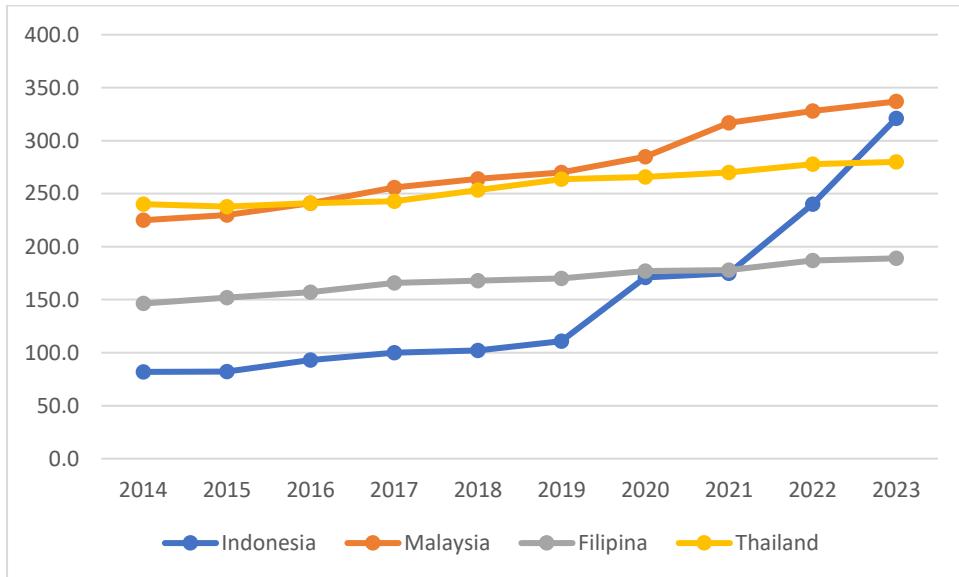
Barro & Lee (2013) melalui penelitian mengenai pendidikan menemukan bahwa peningkatan partisipasi pendidikan yang diukur dengan *Gross Enrollment Ratio (GER)* berdampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Hal ini memperkuat asumsi bahwa pendidikan memiliki kaitan erat dengan penyerapan tenaga kerja.

Upah minimum merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja di negara-negara ASEAN. Kebijakan upah minimum yang ditetapkan pemerintah bertujuan untuk melindungi kesejahteraan pekerja, namun juga berdampak pada keputusan perusahaan dalam merekrut tenaga kerja. Di ASEAN, negara-negara seperti Indonesia, Filipina, dan Thailand menerapkan sistem upah minimum nasional, dengan nominal yang bervariasi tergantung pada kondisi ekonomi dan biaya hidup masing-masing negara.

Upah minimum yang terlalu tinggi dapat mengurangi insentif perusahaan untuk menambah jumlah pekerja, terutama di sektor padat karya dan usaha kecil-menengah, karena meningkatnya biaya produksi. Sebaliknya, upah yang terlalu rendah dapat menurunkan daya beli pekerja dan memperburuk kualitas hidup tenaga kerja. Oleh karena itu, keseimbangan antara upah minimum dan produktivitas menjadi kunci agar kebijakan ini tidak menghambat penciptaan lapangan kerja.

Dalam konteks ASEAN, penyesuaian upah minimum juga menjadi bagian dari daya saing pasar tenaga kerja. Negara dengan kebijakan upah yang kompetitif namun tetap layak cenderung lebih mampu menarik investasi dan memperluas lapangan kerja. Dengan demikian, kebijakan upah minimum yang tepat dapat mendorong penyerapan tenaga kerja secara optimal sekaligus menjaga stabilitas sosial dan ekonomi.

Gambar 1.4 Upah Minimum di Negara ASEAN-4



Sumber : ILO, 2025

Berdasarkan data upah minimum dari tahun 2014 hingga 2023 di empat negara ASEAN, yaitu Indonesia, Malaysia, Filipina, dan Thailand, terlihat adanya tren kenaikan di seluruh negara, namun dengan laju pertumbuhan yang berbeda-beda. Malaysia mencatat kenaikan yang cukup stabil, dari 222 dollar pada 2014 menjadi 337 dollar pada 2023, menjadikannya sebagai negara dengan upah minimum tertinggi di antara keempat negara tersebut pada tahun terakhir. Thailand juga menunjukkan pertumbuhan yang konsisten dari 240,1 dollar menjadi 280 dollar di periode yang sama, meskipun kenaikannya tidak secepat Malaysia.

Indonesia mengalami lonjakan signifikan, terutama setelah tahun 2020, yakni dari 171,1 dollar menjadi 321 dollar pada 2023. Hal ini mencerminkan kebijakan penyesuaian upah secara agresif, kemungkinan sebagai respons terhadap inflasi dan peningkatan biaya hidup. Filipina, di sisi lain, menunjukkan tren yang paling stabil namun lambat, dari 146,4 dollar pada

2014 menjadi hanya 189 dollar pada 2023, menjadikannya negara dengan upah minimum terendah di antara empat negara yang dianalisis.

Secara umum, kenaikan upah minimum dapat berdampak pada penyerapan tenaga kerja. Negara yang menetapkan upah terlalu tinggi dalam waktu singkat berisiko mengurangi daya serap sektor padat karya, terutama jika tidak diimbangi dengan peningkatan produktivitas. Sebaliknya, kenaikan upah yang terlalu lambat dapat menurunkan kesejahteraan pekerja dan menghambat pertumbuhan konsumsi domestik (Hartono, R., Busari, A., & Awaluddin, 2018). Dengan demikian, perbedaan tren upah minimum ini menunjukkan bagaimana kebijakan ketenagakerjaan masing-masing negara berupaya menyeimbangkan antara perlindungan pekerja dan keberlanjutan sektor usaha.

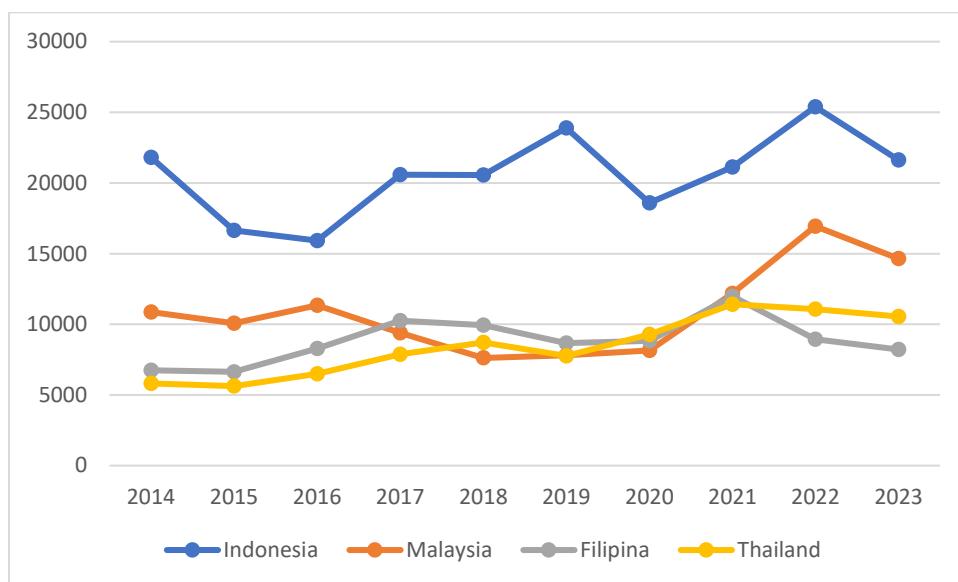
Selain upah minimum, Investasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja di negara-negara ASEAN. Investasi, baik dalam bentuk Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) maupun Penanaman Modal Asing (PMA/FDI), berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja baru, serta meningkatkan produktivitas nasional. Ketika investasi masuk ke suatu negara, terutama ke sektor-sektor padat karya seperti manufaktur, infrastruktur, dan jasa, maka permintaan terhadap tenaga kerja juga akan meningkat (Febrianty, M., & Juliannisa, 2021).

Di kawasan ASEAN, negara-negara seperti Indonesia, Malaysia, Thailand, dan Filipina secara aktif bersaing dalam menarik arus investasi asing dengan menyediakan insentif fiskal, reformasi regulasi, dan pembangunan kawasan industri. Negara yang mampu menciptakan iklim investasi yang

kondusif cenderung mengalami peningkatan penyerapan tenaga kerja yang lebih signifikan. Sebagai contoh, peningkatan investasi di sektor teknologi atau industri manufaktur di Indonesia dan Vietnam dalam beberapa tahun terakhir terbukti mampu menyerap jutaan tenaga kerja baru.

Namun demikian, dampak investasi terhadap penyerapan tenaga kerja sangat bergantung pada jenis dan orientasi investasinya. Investasi yang padat modal dan berteknologi tinggi cenderung menyerap lebih sedikit tenaga kerja dibandingkan dengan investasi padat karya. Oleh karena itu, agar investasi benar-benar mendorong penciptaan lapangan kerja, negara-negara ASEAN perlu menyesuaikan strategi investasinya dengan struktur tenaga kerja domestik yang tersedia, termasuk peningkatan kualitas sumber daya manusia agar sesuai dengan kebutuhan industri yang masuk. Dengan pendekatan yang tepat, investasi dapat menjadi penggerak utama dalam menekan angka pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat di kawasan ASEAN.

Gambar 1.5 Investasi di Negara ASEAN-4



Sumber : (UN trade & development, 2025)

Berdasarkan data investasi asing langsung (FDI) di atas, terlihat bahwa Indonesia secara konsisten menjadi penerima FDI terbesar di antara keempat negara, dengan nilai tertinggi tercatat pada tahun 2022 sebesar 25.390 juta USD. Meskipun sempat mengalami penurunan drastis pada tahun 2016, Indonesia menunjukkan tren pemulihan yang kuat hingga 2022. Malaysia juga mencatat angka FDI yang relatif tinggi, meskipun lebih fluktuatif, dengan puncak pada tahun 2022 sebesar 16.940 juta USD, lalu menurun ke 14.563 juta USD di 2023.

Filipina menunjukkan tren pertumbuhan FDI yang cukup stabil dengan angka tertinggi pada tahun 2021 sebesar 11.983 juta USD. Namun, angka tersebut menurun drastis pada tahun 2022 dan 2023. Sama halnya dengan Thailand dengan angka tertinggi pada tahun 2021 sebesar 11.417 juta USD

yang mencerminkan potensi pengaruh ketidakpastian global atau kondisi ekonomi domestik kedua negara tersebut.

Secara keseluruhan, tren ini menunjukkan bahwa FDI di kawasan ASEAN sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kondisi ekonomi global dan stabilitas kebijakan domestik. Negara yang mampu menjaga iklim investasi yang kondusif dan menawarkan kepastian hukum cenderung lebih sukses dalam menarik FDI. Karena FDI merupakan salah satu pendorong utama penciptaan lapangan kerja, maka negara-negara ASEAN perlu terus memperkuat reformasi struktural, infrastruktur, serta kualitas tenaga kerja agar dapat memaksimalkan manfaat ekonomi dari arus investasi yang masuk.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa GDP berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Sementara itu, inflasi tidak memberikan dampak signifikan pada penyerapan tenaga kerja. Variabel upah memiliki pengaruh positif, dan investasi asing langsung (FDI) terbukti berkontribusi positif pada peningkatan penyerapan tenaga kerja di negara-negara ASEAN (Arsyad, 2010).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai penyerapan tenaga kerja di negara ASEAN-4 dengan berbagai variabel independen yang telah dipaparkan. Untuk itu penulis melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Negara ASEAN-4”.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di sub-bab sebelumnya, rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Global Inovation Indeks terhadap penyerapan tenaga kerja di Negara ASEAN-4 Tahun 2014-2023?
2. Apakah terdapat pengaruh Gross Enrollment Ratio terhadap penyerapan tenaga kerja di Negara ASEAN-4 Tahun 2014-2023?
3. Apakah terdapat pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Negara ASEAN-4 Tahun 2014-2023?
4. Apakah terdapat pengaruh Investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Negara ASEAN-4 Tahun 2014-2023?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat disimpulkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Global Inovation Indeks terhadap penyerapan tenaga kerja di Negara ASEAN-4 Tahun 2014-2023.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gross Enrollment Ratio terhadap penyerapan tenaga kerja di Negara ASEAN-4 Tahun 2014-2023.
3. Untuk mengetahui pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Negara ASEAN-4 Tahun 2014-2023.
4. Untuk mengetahui pengaruh Investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Negara ASEAN-4 Tahun 2014-2023.

1.4.Ruang Lingkup

Penelitian ini dipusatkan pada analisis faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja di 4 negara anggota ASEAN, yaitu Indonesia, Malaysia, Thailand, dan Filipina, selama periode 2014 hingga 2023. Penelitian ini dibatasi pada negara-negara tersebut karena peran strategis mereka dalam

ekonomi kawasan serta ketersediaan data yang konsisten dan relevan. Subjek penelitian terdiri dari empat negara dengan total observasi sebanyak 40 data panel. Penelitian ini akan membahas hubungan antara penyerapan tenaga kerja, yang diukur melalui *Labor Force Participation Rate* (LFPR), dengan empat variabel independen, yaitu Global Innovation Index (GII) sebagai indikator inovasi nasional, Gross Enrollment Ratio (GER) sebagai indikator partisipasi pendidikan tinggi, upah minimum, serta investasi (khususnya Penanaman Modal Asing/FDI) sebagai indikator kapasitas penciptaan lapangan kerja. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keempat faktor tersebut terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja di negara-negara ASEAN-4.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian pada tujuan diatas, maka Penelitian ini diharapkan nantinya akan memperoleh manfaat sebagai berikut

1. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor penyerapan tenaga kerja khususnya di negara ASEAN-4, sehingga bisa menjadi rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.
2. Penelitian diharapkan bisa menjadi media informasi untuk masyarakat mengenai kondisi ekonomi di Negara ASEAN-4.
3. Penelitian diharapkan bisa menjadi pertimbangan bagi stakeholder dalam mengambil kebijakan ekonomi khususnya Negara ASEAN-4.