

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan beberapa kesimpulan dari masing-masing variabel terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Negara ASEAN-4, diantaranya

1. Global Innovation Index (GII) berpengaruh negatif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di ASEAN-4. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan inovasi dan transformasi teknologi di kawasan tersebut justru mengarah pada efisiensi produksi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja, terutama di sektor padat karya. Proses otomasi dan digitalisasi industri berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, namun berdampak pada berkurangnya kesempatan kerja bagi pekerja berpendidikan rendah.
2. Gross Enrollment Ratio (GER) berpengaruh signifikan positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Tingginya partisipasi pendidikan berperan dalam meningkatkan kualitas SDM, memperluas kesempatan kerja, dan meningkatkan daya serap tenaga kerja di sektor modern. Dengan demikian, pendidikan menjadi faktor kunci dalam menghadapi dinamika pasar tenaga kerja ASEAN-4.
3. Upah Minimum (UM) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hasil ini sejalan dengan teori *Efficiency Wage*, yang menyatakan bahwa kenaikan upah riil dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan daya beli pekerja, sehingga secara agregat

mendorong permintaan barang dan jasa serta memperluas kesempatan kerja. Namun, efek ini bersifat moderat dan bergantung pada keseimbangan antara kenaikan upah dan peningkatan produktivitas tenaga kerja.

4. Investasi (FDI) menunjukkan pengaruh negatif tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun investasi asing meningkat, arus FDI di ASEAN-4 masih didominasi oleh sektor berteknologi tinggi dan padat modal yang tidak menciptakan banyak lapangan kerja baru. Faktor seperti ketimpangan iklim investasi (berdasarkan *Doing Business Index*) dan rendahnya efisiensi struktural ekonomi (tercermin dalam *Residual Index*) menyebabkan investasi belum mampu memberikan dampak inklusif terhadap pasar tenaga kerja.

5.2.Saran

1. Peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan vokasi. Negara-negara ASEAN-4 perlu memperluas akses pendidikan berkualitas, memperkuat pelatihan kejuruan, dan meningkatkan keterampilan digital agar tenaga kerja mampu bersaing di sektor modern.
2. Pengelolaan upah minimum yang seimbang. Pemerintah perlu menetapkan upah minimum secara proporsional dengan mempertimbangkan produktivitas dan daya saing industri. Dengan begitu, kenaikan upah tidak menjadi beban berlebih bagi investor tetapi tetap melindungi kesejahteraan pekerja.
3. Mengarahkan investasi pada sektor padat karya. Pemerintah perlu memberikan insentif fiskal atau kemudahan perizinan bagi investasi yang

berorientasi pada penciptaan lapangan kerja, khususnya di sektor manufaktur, pertanian modern, dan industri kreatif.

4. Memaksimalkan inovasi yang inklusif. Inovasi sebaiknya tidak hanya difokuskan pada efisiensi dan teknologi tinggi, tetapi juga diarahkan untuk memperluas kesempatan kerja, misalnya melalui pengembangan UMKM berbasis teknologi, ekonomi digital, dan industri kreatif.
5. Kerja sama antar negara ASEAN-4. Mengingat adanya kesamaan permasalahan ketenagakerjaan, negara-negara ASEAN perlu memperkuat kerja sama dalam hal mobilitas tenaga kerja, harmonisasi kebijakan upah, serta program peningkatan keterampilan lintas negara untuk mendukung integrasi pasar tenaga kerja di era MEA.