

**Perencanaan Tenaga Kerja Mikro di Tengah Efisiensi Anggaran:  
Implikasi Terhadap Perekonomian Indonesia**

**Nisrina Hanifah Santoso, Sabilal Vitro Juliardan, Melia Khosyi Nareswari,  
Lutpia Zulfa, Devani Rahma Setyaningayu, Rina Rizkiana**  
Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Semarang  
nisrinahanifah2005@students.unnes.ac.id,  
sabilalvitrojuliardan@students.unnes.ac.id, meliakhosyi@students.unnes.ac.id,  
lutpiazulfaaa@students.unnes.ac.id, devaani@students.unnes.ac.id,  
rinarizkiana02@students.unnes.ac.id

**ABSTRACT**

*This research discusses micro workforce planning in Indonesia in the context of budget efficiency and its impact on the national economy. MSMEs, which have a large role as labor absorbers in Indonesia, have to face budget cuts, as planned by the government in 2025, potentially hampering the process of workforce planning that is adaptive, efficient, and based on local needs. This descriptive qualitative approach based on literature study aims to understand and describe the phenomenon in depth, contextually, and holistically. The results show that budget efficiency in micro workforce planning can be achieved through output to input ratio, budget absorption rate, cost per unit of output, program completion time, and output quality. Effective strategies identified include community-based training, utilization of digital technology, and multi-stakeholder collaboration, especially for resource-constrained areas such as in eastern Indonesia. The findings are expected to provide theoretical and practical contributions to the development of human resource management in the micro sector as well as input for the government in formulating HR development policies and inclusive economic growth.*

**Keywords:** Workforce planning, MSMEs, budget efficiency, Indonesian economy

**ABSTRAK**

Penelitian ini membahas tentang perencanaan tenaga kerja mikro di Indonesia dalam konteks efisiensi anggaran dan dampaknya terhadap perekonomian Nasional. UMKM memiliki peran utama sebagai penyerap tenaga kerja di Indonesia harus menghadapi pemangkasan anggaran, seperti yang direncanakan pemerintah pada tahun 2025, berpotensi menghambat proses perencanaan tenaga kerja yang adaptif, efisien, dan berbasis kebutuhan lokal. Penelitian melalui pendekatan kualitatif deskriptif berbasis kajian literatur bertujuan untuk memahami dan menggambarkan fenomena ini secara mendalam, kontekstual, dan holistik. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa efisiensi anggaran dalam perencanaan tenaga kerja mikro dapat dicapai melalui rasio *output* terhadap *input*, tingkat serapan anggaran, biaya per unit *output*, waktu penyelesaian program, dan kualitas *output*. Strategi efektif yang diidentifikasi meliputi pelatihan berbasis komunitas, pemanfaatan teknologi digital, serta kolaborasi multi-pihak, khususnya untuk wilayah dengan keterbatasan sumber daya seperti Indonesia bagian timur. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor mikro serta menjadi masukan bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM dan pertumbuhan ekonomi inklusif.

**Kata Kunci:** Perencanaan tenaga kerja, UMKM, efisiensi anggaran, ekonomi Indonesia

## PENDAHULUAN

Di hiruk pikuknya perekonomian nasional, terdapat denyut nadi para pelaku usaha mikro yang terus beroperasi. Memang, UMKM, yang sering dianggap sederhana dan berskala kecil, sangat penting untuk stabilitas ekonomi dan ketahanan sosial. Lebih dari 64 juta perusahaan mikro di Indonesia telah menyerap sekitar 97% tenaga kerja nasional, menurut Kementerian Koperasi dan UKM (Kemenkop UKM, 2022). Mereka bukan hanya tempat untuk mencari pekerjaan, tetapi juga tempat untuk belajar, berinovasi, dan bertahan hidup di pasar yang selalu berubah. Namun, besarnya peran tersebut tidak serta-merta sebanding dengan bagaimana sektor mikro mengelola tenaga kerja. Untuk menentukan jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan, banyak pemilik bisnis mikro bergantung pada intuisi dan pengalaman pribadi. Akibatnya, produktivitas dan efisiensi perusahaan sering terhambat. Salah satu faktor yang menyebabkan *output* rendah adalah ketidaksesuaian antara kemampuan tenaga kerja dan kebutuhan usaha. Selain itu, perencanaan tenaga kerja yang buruk meningkatkan risiko ini karena peningkatan produktivitas tidak hanya tergantung pada jumlah tenaga kerja, tetapi juga pada kualitas dan kecocokan antara pekerja dan tugas yang diemban.

Selama bertahun-tahun, usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) telah menjadi pilar utama ekonomi Indonesia. Di balik jumlah yang dicatat, jutaan orang menggantungkan kehidupan dan harapan mereka pada sektor ini. Selain menyediakan lapangan pekerjaan, UMKM membantu masyarakat berinovasi dan menjadi mandiri secara ekonomi. Banyak usaha mikro yang tidak memiliki pendekatan strategis untuk perencanaan tenaga kerja, meskipun UMKM memiliki banyak tanggung jawab strategis. Namun, penelitian telah menunjukkan bahwa elemen seperti pengalaman kerja dan upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Fitrianti (2023) menemukan bahwa tenaga kerja yang berkualitas tinggi dan upah yang adil dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas di industri UMKM. Selain itu, perencanaan tenaga kerja yang tepat dapat membantu usaha kecil dan menengah (UMKM) dalam mengatasi perubahan pasar dan persaingan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Febriyanti et al. (2024) pada UMKM Batik Ayu Telagasari, strategi perencanaan tenaga kerja yang menggunakan analisis SWOT dapat membantu perusahaan mikro untuk menemukan peluang dan kekuatan internal yang dapat mendorong pertumbuhan yang berkelanjutan. Dalam konteks ini, artikel ini akan membahas perencanaan tenaga kerja pada usaha mikro dan berkonsentrasi pada mengidentifikasi komponen yang mempengaruhi efisiensi dan produktivitas tenaga kerja. Fokus utamanya akan diarahkan pada bagaimana caranya untuk mengelola sumber daya manusia yang tidak hanya produktif, akan tetapi juga adaptif terhadap suatu perubahan dan secara jangka panjang mampu berkelanjutan. Metode ini diharapkan dapat membantu mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien di industri kecil dan menengah (UMKM).

## **TINJAUAN LITERATUR**

Perencanaan tenaga kerja pada tingkat mikro, terutama dalam sektor usaha mikro dan kecil (UMK), merupakan komponen strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional, terutama di negara berkembang seperti Indonesia. UMK sangat penting untuk menyerap tenaga kerja, mengurangi pengangguran, dan menciptakan stabilitas ekonomi lokal. Namun, keterbatasan sumber daya manusia, keterbatasan teknologi, dan perubahan kebijakan ketenagakerjaan adalah beberapa masalah yang masih dihadapi dalam perencanaan tenaga kerja di sektor ini. Studi oleh Farla et al. (2022) menekankan pentingnya peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) pelaku UMK dalam menghadapi era digital. Ketidakmampuan untuk mengantisipasi kemajuan teknologi menyebabkan ketidakefisienan dalam alokasi tenaga kerja dan produktivitas perusahaan. Pelatihan SDM yang berfokus pada digitalisasi dan manajemen tenaga kerja adalah solusi yang dapat membantu bisnis mikro merancang sistem tenaga kerja yang lebih fleksibel dan efisien. Azmi (2017) menemukan bahwa dalam hal komponen yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, nilai produksi dan modal usaha secara positif mempengaruhi kemampuan UMK untuk merekrut karyawan. Sebaliknya, elemen seperti upah dan teknologi justru berdampak negatif karena dapat meningkatkan biaya operasional atau mengganti pekerja. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk mencegah dampak negatif dari inovasi teknologi, diperlukan keseimbangan antara kebutuhan tenaga kerja manusia dan inovasi teknologi. Menariknya, menurut Syafrilia et al. (2022), teknologi internet terbukti dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja dengan meningkatkan akses pasar dan meningkatkan permintaan produksi. Namun, kemampuan digital tenaga kerja menjadi kunci keberhasilan penggunaan teknologi ini.

Perencanaan tenaga kerja mikro juga mempertimbangkan aspek kebijakan upah. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ningrum pada tahun 2022, kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) dapat berdampak negatif pada permintaan tenaga kerja, khususnya bagi perempuan yang bekerja di industri mikro dan kecil. Ini menunjukkan dilema kebijakan antara keberlanjutan usaha kecil dan perlindungan pekerja. Ketika UMP naik, UMK dengan kapasitas keuangan terbatas cenderung mengurangi jumlah pekerja atau menahan perekrutan. Hasanah (2024) menunjukkan bahwa, dari perspektif produktivitas, pengalaman kerja dan besarnya upah memiliki korelasi positif dengan produktivitas. Di sisi lain, jam kerja yang terlalu lama menurunkan efisiensi. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan tenaga kerja berkaitan dengan kualitas dan kondisi kerja serta kuantitas pekerja. Ariyani dan Suresmiathi (2013) menegaskan bahwa pemanfaatan teknologi, bantuan modal, dan kualitas tenaga kerja dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas UMK. Peningkatan produktivitas ini akan sangat penting untuk meningkatkan kapasitas usaha dan daya serap tenaga kerja di masa depan.

Selain itu, telah terbukti bahwa UMKM memainkan peran yang signifikan dalam penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) lebih kuat daripada usaha besar saat menghadapi krisis ekonomi, seperti pandemi atau krisis global. UMKM adalah pilar penting dalam penciptaan lapangan

kerja karena skala dan fleksibilitas bisnis mereka. Namun, Wangge dan Anggrismo (2023) menyatakan bahwa investasi, jumlah unit usaha, dan upah minimum regional sangat memengaruhi jumlah tenaga kerja yang dapat diserap oleh sektor ini. Oleh karena itu, kapasitas penyerapan tenaga kerja nasional akan dipengaruhi secara langsung oleh kebijakan pemerintah yang mendukung peningkatan jumlah unit UMK dan mendorong investasi lokal dan asing. Secara umum, tinjauan literatur ini menunjukkan bahwa perencanaan tenaga kerja mikro sangat kompleks dan memiliki banyak aspek. Sinergi antara faktor internal, seperti kemampuan manajemen dan teknologi, dan faktor eksternal, seperti regulasi ketenagakerjaan, kondisi pasar, dan kebijakan yang mendukung UMK, menentukan keberhasilannya. Oleh karena itu, perencanaan tenaga kerja pajak harus dilakukan secara komprehensif dan kontekstual, dengan fokus pada meningkatkan kapasitas pelaku usaha dan mengembangkan kebijakan yang inklusif untuk sektor informal dan UMK.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perencanaan tenaga kerja mikro di Indonesia dalam konteks efisiensi anggaran pemerintah serta implikasinya terhadap perekonomian nasional. Metode penelitian yang kami gunakan dalam studi ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan secara deskriptif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fenomena yang diteliti berdasarkan perspektif subjek penelitian. Pemilihan metode kualitatif deskriptif didasarkan pada tujuan utama penelitian ini, yaitu untuk memahami dan menggambarkan suatu fenomena secara mendalam, kontekstual, dan holistik berdasarkan kajian literatur. Metode kualitatif deskriptif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi berbagai konsep, teori, dan hasil penelitian terdahulu secara komprehensif tanpa bergantung pada angka atau pengukuran statistik. Data yang dikumpulkan dari berbagai literatur tersebut dianalisis secara deskriptif dengan menggambarkan, menjelaskan, dan menginterpretasikan informasi yang ditemukan agar dapat memberikan gambaran menyeluruh terkait fenomena yang dikaji. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terkait manajemen sumber daya manusia di sektor mikro dan implikasi efisiensi anggaran, serta memberikan wawasan praktis bagi pelaku usaha mikro dan masukan bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia dan pertumbuhan ekonomi inklusif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

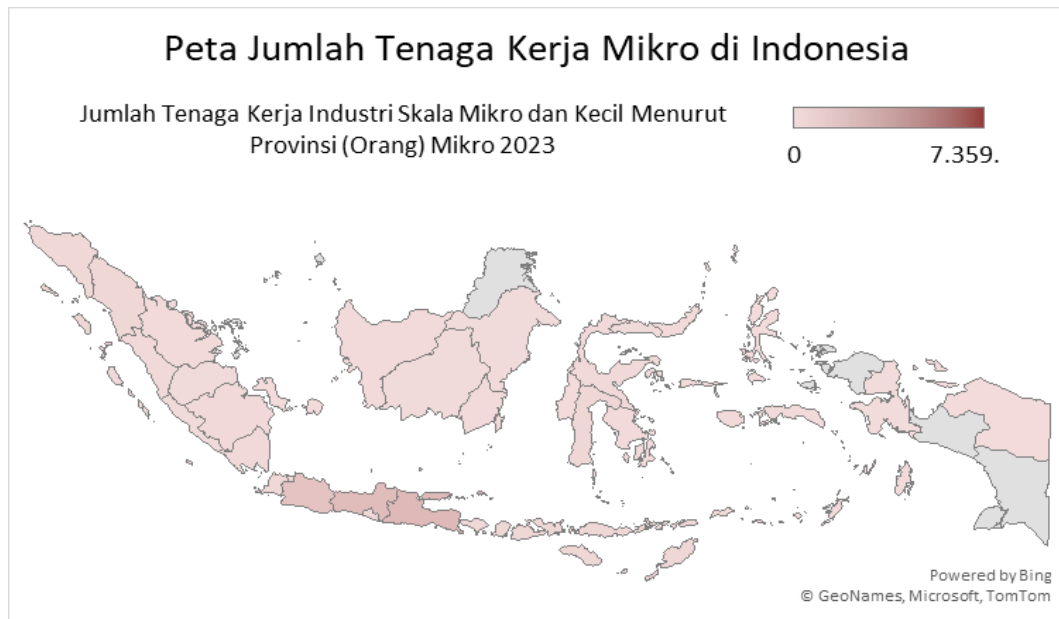
### **Efisiensi Anggaran dalam Perencanaan Tenaga Kerja Mikro**

Efisiensi anggaran adalah kemampuan dalam menggunakan sumber daya keuangan secara optimal untuk mencapai tujuan tertentu tanpa terjadi pemborosan. Dalam konteks perencanaan tenaga kerja mikro, efisiensi anggaran berarti bagaimana dana yang tersedia dapat digunakan semaksimal mungkin untuk menghasilkan tenaga kerja yang produktif, kompeten, dan sesuai kebutuhan pasar,

tanpa melebihi batas anggaran atau membiarkan anggaran terbuang sia-sia. Menurut artikel dari Sahabat Pegadaian (2025), efisiensi anggaran menjadi salah satu agenda utama pemerintah Indonesia dalam menjaga stabilitas fiskal dan mendorong pembangunan yang lebih terarah. Dalam tahun anggaran 2025, pemerintah Indonesia melalui Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 menetapkan pemangkasan anggaran nasional sebesar Rp306,7 triliun. Rinciannya mencakup pengurangan belanja kementerian/lembaga sebesar Rp256,1 triliun dan pemotongan transfer ke daerah sebesar Rp50,59 triliun. Langkah ini diambil sebagai respons terhadap kebutuhan menjaga defisit fiskal, meningkatkan efisiensi birokrasi, dan memastikan anggaran benar-benar digunakan untuk program-program prioritas yang berdampak langsung terhadap masyarakat.

Dalam perencanaan tenaga kerja mikro, indikator efisiensi anggaran dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama adalah rasio *output* terhadap *input*, yakni perbandingan antara hasil nyata yang diperoleh, seperti jumlah tenaga kerja terlatih atau jumlah usaha mikro yang menerima pendampingan dengan jumlah dana yang digunakan. Semakin besar *output* yang dihasilkan dari *input* yang kecil, maka efisiensi dianggap semakin tinggi. Kedua, tingkat serapan anggaran, yaitu persentase realisasi anggaran terhadap rencana awal yang menunjukkan seberapa efektif anggaran digunakan untuk kegiatan substantif, bukan hanya biaya administrasi atau kegiatan non-produktif. Ketiga, biaya per unit *output*, misalnya biaya yang diperlukan untuk melatih satu orang tenaga kerja mikro. Indikator ini penting untuk mengetahui apakah anggaran digunakan dengan cara yang hemat dan berdampak. Keempat adalah waktu penyelesaian program, yang menunjukkan efisiensi dalam pengelolaan waktu, karena keterlambatan sering kali juga meningkatkan biaya. Terakhir, indikator penting lainnya adalah kualitas *output*, yang bisa diukur dari dampak pelatihan atau intervensi terhadap peningkatan keterampilan, produktivitas, atau kemampuan wirausaha dari tenaga kerja mikro yang dibina.

Dengan memahami pengertian dan indikator efisiensi anggaran secara menyeluruh, maka proses perencanaan tenaga kerja mikro diharapkan tidak hanya berbasis pada ketersediaan dana, tetapi juga pada bagaimana anggaran tersebut memberikan dampak nyata. Prinsip ini sangat relevan dalam konteks kebijakan fiskal 2025, di mana anggaran menjadi semakin terbatas dan harus diarahkan pada hal-hal yang benar-benar produktif dan berorientasi pada hasil (*output-based budgeting*).



**Gambar 1. Peta Jumlah Tenaga Kerja Mikro di Indonesia**  
 Sumber: Badan Pusat Statistik (Data diolah)

**Tabel 1. Jumlah Tenaga Kerja Industri Skala Mikro dan Kecil Menurut Provinsi (Orang)**

38 Provinsi	Jumlah Tenaga Kerja Industri Skala Mikro dan Kecil Menurut Provinsi (Orang)	
	Mikro	Kecil
	2023	2023
ACEH	174.854	24.650
SUMATERA UTARA	211.161	53.998
SUMATERA BARAT	141.426	27.270
RIAU	108.381	15.415
JAMBI	57.183	5.333
SUMATERA SELATAN	133.137	13.824
BENGKULU	49.210	7.558
LAMPUNG	148.658	26.515
KEP. BANGKA BELITUNG	26.903	3.559
KEP. RIAU	39.612	3.245
DKI JAKARTA	132.836	93.845
JAWA BARAT	1.127.656	451.359
JAWA TENGAH	1.403.785	378.564
DI YOGYAKARTA	215.124	35.241
JAWA TIMUR	1.544.605	954.320
BANTEN	160.393	53.137

BALI	192.371	38.045
NUSA TENGGARA BARAT	202.080	135.869
NUSA TENGGARA TIMUR	204.304	7.970
KALIMANTAN BARAT	75.919	7.750
KALIMANTAN TENGAH	45.760	4.062
KALIMANTAN SELATAN	98.509	19.364
KALIMANTAN TIMUR	58.397	7.625
KALIMANTAN UTARA	9.748	1.377
SULAWESI UTARA	101.403	12.593
SULAWESI TENGAH	137.410	44.840
SULAWESI SELATAN	209.167	28.444
SULAWESI TENGGARA	93.082	10.877
GORONTALO	64.914	6.101
SULAWESI BARAT	38.023	3.417
MALUKU	89.409	1.252
MALUKU UTARA	28.976	2.214
PAPUA BARAT	9.702	1.943
PAPUA BARAT DAYA	-	-
PAPUA	24.976	3.190
PAPUA SELATAN	-	-
PAPUA TENGAH	-	-
PAPUA PEGUNUNGAN	-	-
INDONESIA	7.359.074	2.484.766

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), Jumlah Tenaga Kerja Industri Skala Mikro dan Kecil Menurut Provinsi, 2023.

Efisiensi dalam pengelolaan SDM pun menjadi krusial, terutama bagi wilayah yang memiliki keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran pembangunan. Data Kementerian Perindustrian tahun 2023 menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja di sektor industri skala mikro dan kecil di wilayah Indonesia bagian timur, seperti Maluku, Papua, dan Nusa Tenggara Timur (NTT), jauh lebih sedikit dibandingkan dengan provinsi di Pulau Jawa dan Sumatera. Misalnya, Maluku hanya memiliki 89.409 tenaga kerja mikro dan 1.252 tenaga kerja kecil, sementara Papua hanya mencatat 24.976 tenaga kerja mikro dan 3.190 tenaga kerja kecil. Bandingkan dengan provinsi seperti Jawa Timur yang mencatat 1,5 juta tenaga kerja mikro dan lebih dari 950 ribu tenaga kerja kecil. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya intervensi kebijakan yang lebih kuat dan strategis dalam pengembangan SDM di wilayah timur, terlebih di tengah keterbatasan anggaran nasional tahun 2025.

Dalam menghadapi keterbatasan anggaran pada tahun 2025, strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di sektor mikro menjadi krusial untuk memastikan efisiensi dan efektivitas dalam perencanaan tenaga kerja. Untuk mengatasi keterbatasan ini, strategi pelatihan berbasis komunitas menjadi salah satu

solusi utama. Pelatihan berbasis komunitas dan kebutuhan lokal dapat meningkatkan efektivitas pengembangan SDM. Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan lokal, seperti keterampilan menjahit atau pemasaran digital yang diselenggarakan oleh koperasi desa, dapat memberdayakan masyarakat setempat dengan biaya yang relatif rendah. Menurut Angelia et al., (2025), pendekatan berbasis lokal melalui pelatihan keterampilan di komunitas terbukti efektif dan hemat biaya, karena mengandalkan sumber daya lokal dan memperkuat jejaring sosial masyarakat. Pendekatan ini sangat relevan diterapkan di wilayah timur Indonesia, di mana infrastruktur pelatihan formal masih terbatas.

Selain itu, pemanfaatan teknologi digital sangat dibutuhkan untuk menjangkau wilayah-wilayah terpencil yang sulit dijangkau secara fisik. Menurut penelitian Fardila et al., (2025), menunjukkan bahwa digitalisasi dalam pengelolaan keuangan pendidikan di daerah 3T dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya. Digitalisasi dalam pelatihan dan pengelolaan SDM merupakan cara yang efisien untuk menjangkau daerah 3T (terdepan, terluar, dan tertinggal), karena digitalisasi proses pelatihan dan rekrutmen memungkinkan pelatihan dilakukan secara fleksibel dan efisien. Pemanfaatan teknologi informasi, seperti *e-learning* dan platform digital lainnya, sangat bermanfaat bagi UMKM yang memiliki keterbatasan anggaran untuk pelatihan tatap muka.

Strategi lainnya adalah kolaborasi multi-pihak. Di wilayah timur Indonesia, pemerintah daerah dapat bermitra dengan perguruan tinggi, LSM, atau lembaga keagamaan yang aktif di masyarakat untuk menyelenggarakan pelatihan secara gratis atau bersubsidi. Seperti dijelaskan oleh Sono dan Limpo (2024), strategi pengelolaan SDM yang berhasil di UMKM Denpasar melibatkan kombinasi pelatihan singkat, fleksibilitas rekrutmen, dan pembinaan lingkungan kerja yang sehat. Pola ini dapat diadopsi dalam skala yang lebih kecil dan disesuaikan dengan konteks budaya lokal di wilayah timur.

Strategi penguatan tenaga kerja lokal melalui pelatihan ulang (*reskilling*) juga sangat penting agar masyarakat yang sudah bekerja di sektor informal dapat berpindah ke sektor mikro yang lebih produktif. Menurut Angelia et al., (2025), penguatan SDM melalui pelatihan internal dan evaluasi berkala mampu meningkatkan efisiensi dan hasil kerja meskipun dengan anggaran yang terbatas. Di wilayah seperti Papua dan Maluku, strategi ini dapat diarahkan pada sektor unggulan daerah seperti perikanan, kerajinan tangan, atau agroindustri lokal.

Terakhir, penting untuk melakukan *monitoring* dan evaluasi berkelanjutan terhadap program pelatihan dan pengembangan SDM. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa anggaran digunakan secara efektif dan tujuan program tercapai. Evaluasi ini juga membantu dalam menyesuaikan program dengan kebutuhan yang dinamis.

Dari beberapa strategi tersebut dapat disimpulkan bahwa strategi pengelolaan SDM yang efisien tidak harus mahal. Yang terpenting adalah pendekatannya harus kontekstual, kolaboratif, dan berbasis pada potensi lokal.

Digitalisasi, kolaborasi multi-pihak, pelatihan adaptif, serta pemanfaatan SDM yang telah ada menjadi kunci dalam menjaga keberlanjutan produktivitas tenaga kerja mikro di tengah efisiensi anggaran nasional.

## **Dampak dan Tantangan Efisiensi Anggaran terhadap Perencanaan Tenaga Kerja Mikro**

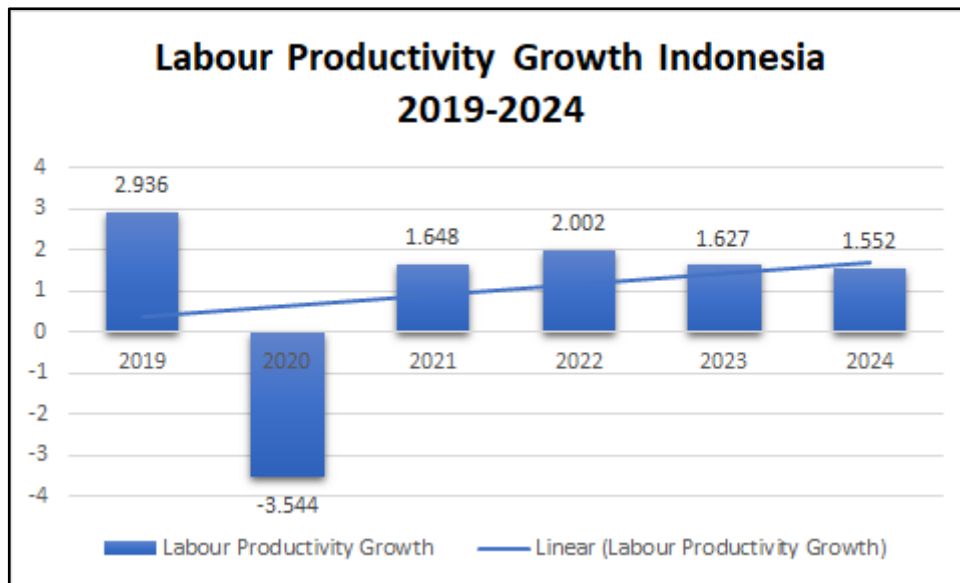
Perencanaan tenaga kerja mikro merupakan bagian krusial dari strategi pembangunan ekonomi daerah, terutama dalam konteks negara berkembang seperti Indonesia, di mana sektor informal menyerap sebagian besar angkatan kerja. Namun, implementasi kebijakan efisiensi anggaran yang diberlakukan oleh pemerintah pusat maupun daerah dalam rangka menjaga stabilitas fiskal justru menimbulkan berbagai konsekuensi terhadap kualitas dan kelengkapan proses perencanaan tenaga kerja mikro. Efisiensi yang secara normatif bertujuan meningkatkan penggunaan sumber daya secara optimal justru kerap berbenturan dengan kompleksitas kebutuhan perencanaan berbasis komunitas usaha mikro dan informal yang sangat bergantung pada intervensi negara, baik dalam bentuk pelatihan, fasilitasi modal, maupun akses terhadap pasar dan infrastruktur pendukung.

Salah satu dampak paling nyata dari efisiensi anggaran adalah menyusutnya alokasi dana untuk kegiatan dasar dalam perencanaan tenaga kerja mikro, seperti survei lapangan, pengumpulan data tenaga kerja informal, serta pemetaan kebutuhan pelatihan keterampilan. Dalam praktiknya, banyak daerah mengandalkan data sekunder yang sudah usang atau tidak spesifik, akibat terbatasnya anggaran untuk riset primer. Hal ini menyebabkan program-program perencanaan tenaga kerja mikro sering kali tidak sesuai dengan realitas kebutuhan di lapangan, dan berdampak pada efektivitas intervensi pemerintah. Berdasarkan laporan kinerja Kementerian Ketenagakerjaan (2022), salah satu tantangan utama dalam pengembangan strategi ketenagakerjaan nasional adalah minimnya data *real-time* tentang dinamika sektor informal dan usaha mikro. Data yang tidak akurat menyebabkan *mismatch* antara pelatihan yang disediakan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh pelaku mikro di berbagai sektor.

Efisiensi anggaran sering kali mengarah pada pengurangan alokasi dana untuk program-program pemberdayaan dan pelatihan yang telah dirancang dalam dokumen perencanaan tenaga kerja mikro. Dalam studi kasus penelitian yang dilakukan oleh Walizi (2025), implementasi kebijakan efisiensi anggaran di Bappeda Muara Enim berdampak pada perubahan prioritas alokasi dana, sehingga hanya program yang dianggap strategis yang mendapatkan pendanaan penuh. Penyesuaian anggaran menyebabkan hanya 30% dari rencana pelatihan kewirausahaan yang berhasil dilaksanakan pada tahun anggaran berjalan. Sisanya ditunda atau dialihkan karena perubahan kebijakan alokasi. Hal ini berpengaruh besar terhadap kesinambungan perencanaan sumber daya manusia sektor mikro dan informal serta menghambat pencapaian target pembangunan, termasuk dalam sektor pemberdayaan ekonomi masyarakat.

Sektor mikro bersifat dinamis, sangat bergantung pada tren ekonomi lokal, perubahan iklim usaha, dan kebijakan makro. Perencanaan tenaga kerja mikro idealnya bersifat adaptif terhadap perubahan tersebut. Dalam era digital, perencanaan tenaga kerja mikro seharusnya mengarah pada penggunaan teknologi informasi untuk mempercepat pemetaan kebutuhan, mengefisienkan *monitoring* program, dan mengintegrasikan data lintas sektor. Tetapi, efisiensi anggaran membuat banyak daerah tidak memiliki cukup dana untuk mengembangkan atau mengadopsi sistem perencanaan digital. Akibatnya, proses perencanaan masih bergantung pada sistem manual, yang rentan terhadap keterlambatan dan ketidaktepatan informasi. Di beberapa wilayah atau kabupaten masih mengandalkan Excel dan laporan manual yang lambat diperbarui tanpa memiliki *dashboard* data tenaga kerja mikro berbasis digital. Hal ini mengakibatkan perencanaan menjadi reaktif, bukan proaktif, dan tidak mampu merespons cepat perubahan pasar tenaga kerja mikro.

Efisiensi anggaran secara terus-menerus tanpa disertai kebijakan mitigasi berdampak pada rapuhnya ekosistem perencanaan jangka menengah, khususnya dalam konteks pembangunan tenaga kerja mikro. Dokumen-dokumen seperti Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Strategis Dinas sering kali tidak dapat dieksekusi secara utuh karena pemangkasan anggaran yang datang setelah perencanaan ditetapkan yang dapat membuat banyak target strategis dalam pengembangan tenaga kerja mikro seperti peningkatan produktivitas usaha mikro, penurunan pengangguran terselubung, atau peningkatan keterampilan tenaga kerja desa gagal tercapai secara bertahap dan sistematis. Penelitian oleh Basuki dan Setyawati (2023), inkonsistensi antara perencanaan jangka menengah dengan realisasi anggaran tahunan menyebabkan terputusnya kesinambungan program, terutama di sektor mikro yang sangat membutuhkan dukungan berkelanjutan. Tanpa stabilitas fiskal yang mendukung proses perencanaan jangka menengah, maka kebijakan pemberdayaan tenaga kerja mikro hanya akan menjadi slogan tanpa implementasi nyata di lapangan.



**Gambar 2. Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia**  
Sumber: CEIC Data (Data diolah)

Produktivitas tenaga kerja Indonesia turun 1,55% YoY pada Desember 2024, dibandingkan dengan pertumbuhan 1,63% pada tahun sebelumnya yaitu tahun 2023. Adanya efisiensi anggaran dapat menimbulkan berbagai tantangan dalam perencanaan tenaga kerja karena terjadi penurunan dana untuk program-program inovatif dan pengembangan kapasitas SDM, yang esensial untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja terutama pada sektor mikro. Banyak daerah yang mengurangi anggaran untuk penelitian dan pengembangan terkait potensi ekonomi lokal serta teknologi yang dapat mendukung pengembangan usaha mikro. Penurunan anggaran untuk kegiatan pelatihan yang berbasis pada perkembangan teknologi informasi telah menghambat transformasi sektor mikro yang semakin bergantung pada digitalisasi. Tanpa adanya anggaran untuk mendukung pelatihan dan akses ke teknologi, sektor mikro tidak mampu bersaing dengan sektor formal yang lebih maju, dan ini membuat produktivitas mereka tetap stagnan, bahkan menurun.

Efisiensi anggaran di tingkat nasional sering kali menyebabkan penurunan jumlah transfer ke daerah, yang secara langsung mempengaruhi kualitas dan efektivitas perencanaan tenaga kerja mikro di daerah tersebut. Banyak kabupaten/kota yang mengandalkan dana alokasi umum (DAU) atau dana alokasi khusus (DAK) untuk mendanai program-program pelatihan atau penyuluhan yang ditujukan kepada tenaga kerja mikro, namun sering kali anggaran ini tidak dapat dipastikan kestabilannya dari tahun ke tahun. Menurut penelitian oleh Irawan dan Supriyadi (2023), ketidakpastian pendanaan ini menyebabkan perencanaan tenaga kerja mikro menjadi terhambat, karena pemerintah daerah kesulitan untuk merencanakan program jangka panjang yang memerlukan pendanaan berkelanjutan. Sektor tenaga kerja mikro di Indonesia sebagian besar terdiri dari sektor informal, yang sering kali terpinggirkan dalam perencanaan anggaran dan kebijakan. Program yang menysasar sektor informal sering kali mendapatkan anggaran yang terbatas atau

tidak memadai, karena perencanaan anggaran yang lebih fokus pada sektor formal yang lebih terlihat dan terstruktur.

Tantangan lain dalam perencanaan tenaga kerja mikro di tengah efisiensi anggaran adalah ketidaksesuaian antara rencana pembangunan jangka panjang dan alokasi anggaran tahunan yang sering kali tidak sinkron. Meskipun daerah sudah memiliki rencana strategis dalam pengembangan tenaga kerja mikro, anggaran tahunan yang disetujui sering kali tidak mencukupi untuk mendanai program-program yang telah direncanakan secara menyeluruh. Banyak daerah-daerah yang mengalami ketidaksesuaian antara rencana dan anggaran yang disetujui, yang menyebabkan ketidakmampuan dalam mencapai tujuan jangka panjang dalam pengembangan tenaga kerja mikro. Hal ini terutama terjadi di daerah-daerah yang memiliki kapasitas fiskal terbatas dan sangat bergantung pada transfer dari pusat, yang dalam banyak kasus, jumlahnya tidak mencukupi untuk memenuhi target yang telah ditetapkan dalam rencana jangka panjang.

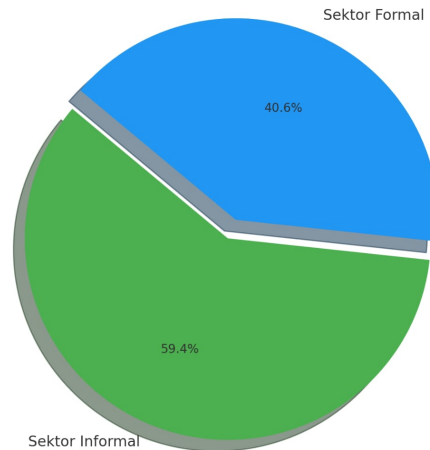
Perencanaan tenaga kerja mikro yang berkualitas sangat bergantung pada anggaran yang memadai dan efisien. Tantangan-tantangan besar akan muncul di tengah efisiensi anggaran apabila dilakukan tanpa mempertimbangkan berbagai faktor yang krusial bagi keberhasilan sektor mikro. Ketergantungan pada dana pusat yang tidak konsisten, kurangnya fleksibilitas anggaran, serta minimnya dukungan untuk program-program inovatif dan berkelanjutan menjadi hambatan utama. Apabila tantangan ini tidak diatasi, maka sektor tenaga kerja mikro akan terus terhambat dalam mencapai tujuannya, dan kualitas SDM mikro yang produktif dan berdaya saing akan sulit diwujudkan yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas tenaga kerja. Pemerintah perlu merumuskan strategi kebijakan yang adaptif dan kontekstual, seperti mendorong desentralisasi fiskal yang lebih berkeadilan, memperluas skema pendanaan alternatif untuk pelatihan tenaga kerja mikro, serta mengintegrasikan pendekatan inklusif dalam setiap tahap perencanaan.

## **Implikasi terhadap Perekonomian Indonesia**

Sebagai langkah awal dalam memahami implikasi perencanaan tenaga kerja mikro terhadap perekonomian nasional, penting untuk melihat terlebih dahulu struktur distribusi tenaga kerja di Indonesia. Dalam konteks pembangunan ekonomi nasional, perencanaan tenaga kerja mikro yang disertai pengelolaan anggaran secara efisien memegang peranan strategis. Hal ini menjadi sangat penting mengingat karakteristik struktur ketenagakerjaan Indonesia yang masih didominasi oleh sektor informal. Menurut Sagara et al. (2025), struktur ketenagakerjaan Indonesia dihadapkan pada tantangan kompleks, seperti dominasi sektor informal, keterampilan dan minimnya adaptasi kebijakan terhadap dinamika ekonomi lokal. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2024, sebanyak 59,4% dari total tenaga kerja Indonesia masih bekerja di sektor informal, yang mencakup usaha kecil, mikro, dan pekerjaan mandiri tanpa perlindungan ketenagakerjaan yang memadai. Kondisi ini menandakan bahwa mayoritas pekerja

Indonesia masih rentan secara ekonomi dan belum sepenuhnya terakses oleh sistem ketenagakerjaan formal.

Untuk memberikan gambaran lebih jelas, berikut ini disajikan diagram mengenai distribusi tenaga kerja Indonesia tahun 2024 berdasarkan sektor kerja:



**Gambar 3. Distribusi Tenaga Kerja Indonesia Tahun 2024 Berdasarkan Sektor**  
Sumber: Badan Pusat Statistik(BPS),Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2024

Data tersebut menunjukkan bahwa efisiensi dalam perencanaan tenaga kerja mikro bukanlah isu kecil, melainkan bagian dari strategi nasional dalam memperbaiki struktur ketenagakerjaan dan memperkuat fondasi ekonomi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Risdiyanto & Mathori (2021), efisiensi tersebut mencakup kemampuan perencanaan kebijakan dalam membaca kebutuhan tenaga kerja masa depan, menyusun strategi sektoral, serta mengalokasikan anggaran secara tepat dan responsif terhadap dinamika ketenagakerjaan. Sektor informal sering kali memiliki produktivitas rendah dan keterbatasan akses terhadap pelatihan, teknologi, dan modal. Oleh karena itu, perencanaan tenaga kerja mikro baik terutama yang mempertimbangkan efisiensi anggaran dapat membuka jalan bagi transformasi struktural, yaitu mengarahkan tenaga kerja ke sektor-sektor yang lebih produktif dan berdaya saing tinggi.

Kontribusi sektor UMKM sendiri terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia mencapai 61%, sebagaimana dilaporkan oleh Kementerian Koperasi dan UKM (2023). Namun demikian, keberadaan sektor ini masih rentan terhadap fluktuasi kebijakan fiskal, terutama yang menyangkut pengurangan alokasi dana perencanaan dan pelatihan tenaga kerja. Efisiensi anggaran yang menyebabkan pemangkasan dana untuk pelatihan keterampilan dan pendataan sektor mikro secara nasional berpotensi memperbesar kesenjangan produktivitas antara sektor formal dan informal. Berdasarkan studi World Bank (2023), hanya sekitar 20% pelaku UMKM yang memiliki akses terhadap pelatihan atau program pengembangan kapasitas. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas tenaga kerja mikro tidak

mendapat peningkatan kompetensi secara sistematis, sehingga berdampak pada stagnasi daya saing tenaga kerja, rendahnya produktivitas, dan keterbatasan mobilitas ekonomi vertikal masyarakat miskin dan rentan.

Selain itu, efisiensi anggaran juga menghambat digitalisasi perencanaan tenaga kerja mikro. Padahal di era digital, integrasi sistem informasi sangat penting untuk mendukung ketepatan pemetaan kebutuhan pasar tenaga kerja. Menurut data Asosiasi Penyelenggara Internet Indonesia (APJII) pada tahun 2024, menyebutkan bahwa penetrasi internet Indonesia telah mencapai 79,5% atau sekitar 221,56 juta orang, namun adopsi sistem perencanaan digital tenaga kerja masih sangat terbatas. Banyak daerah masih menggunakan metode konvensional seperti Excel atau laporan manual, karena keterbatasan anggaran untuk pengembangan sistem digital terintegrasi. Keterbatasan ini mengakibatkan respons perencanaan menjadi reaktif, tidak berbasis data *real-time*, dan akhirnya memperlambat intervensi kebijakan ekonomi secara nasional.

Dampak lanjutan dari perencanaan tenaga kerja mikro yang tidak optimal akibat efisiensi anggaran adalah menurunnya efektivitas program pemberdayaan ekonomi masyarakat. Ketika anggaran pelatihan atau pemberdayaan ditunda atau dikurangi, target penyerapan tenaga kerja, khususnya di sektor rentan seperti pertanian skala kecil, perdagangan kaki lima, atau usaha rumahan, menjadi tidak tercapai. Dalam jangka panjang, hal ini memperbesar risiko informalitas yang berkepanjangan dan memperlebar kesenjangan ekonomi antar wilayah, karena daerah dengan fiskal kuat tetap mampu berinovasi, sementara daerah dengan kapasitas fiskal lemah semakin tertinggal.

Dengan demikian, meskipun efisiensi anggaran bertujuan untuk menjaga kestabilan fiskal nasional, tetapi tidak dipungkiri tanpa adanya pendekatan yang adaptif dan berbasis data, kebijakan ini justru dapat berkontribusi terhadap perlambatan penguatan ekonomi mikro dan menurunnya resiliensi sosial ekonomi masyarakat luas. Implikasi ini menunjukkan pentingnya evaluasi kebijakan efisiensi agar tetap responsif terhadap kebutuhan riil sektor tenaga kerja mikro sebagai motor penggerak ekonomi nasional. Hal ini sejalan dengan temuan Sagara et al.(2025), yang menekankan pentingnya integrasi pendekatan mikro dalam perencanaan pembangunan untuk menjawab kebutuhan ketenagakerjaan secara berkelanjutan.

### **Analisis Strategis dan Rekomendasi Kebijakan**

Dalam konteks perencanaan tenaga kerja mikro, kebijakan efisiensi anggaran membawa implikasi yang kompleks. Sektor mikro, yang mencakup Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), merupakan tulang punggung perekonomian nasional, menyerap sebagian besar tenaga kerja, dan berkontribusi besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Namun, keterbatasan anggaran dapat menghambat pengembangan sektor ini, terutama dalam hal peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan produktivitas. Tenaga kerja mikro, yang mayoritas beroperasi di sektor informal, sangat bergantung pada dukungan kebijakan negara untuk mengakses pelatihan, pembiayaan, serta fasilitasi pemasaran. Perencanaan yang

tidak didukung dengan alokasi anggaran yang memadai dapat menyebabkan stagnasi produktivitas dan penurunan kontribusi sektor mikro terhadap pertumbuhan ekonomi nasional.

Secara strategis, pemerintah perlu membangun sistem perencanaan tenaga kerja mikro yang lebih adaptif dan berbasis data. Langkah pertama adalah mengembangkan sistem informasi ketenagakerjaan mikro secara nasional dan terintegrasi, agar pemetaan tenaga kerja sektor informal dapat dilakukan secara akurat dan *real-time*. Sistem ini penting untuk menyusun perencanaan yang berbasis kebutuhan faktual di tiap wilayah. Menurut Kemnaker (2022), strategi perencanaan harus diarahkan pada optimalisasi peran pemerintah daerah melalui desentralisasi fungsi perencanaan, sehingga kebijakan pelatihan dan penempatan kerja dapat disesuaikan dengan potensi lokal masing-masing daerah. Pemerintah juga perlu mengadopsi kebijakan anggaran berbasis kinerja (*performance-based budgeting*) dalam bidang ketenagakerjaan mikro. Ini berarti keberhasilan program tidak hanya diukur dari serapan anggaran, tetapi dari dampak langsung terhadap peningkatan keterampilan, produktivitas, dan daya saing pelaku mikro. Dengan demikian, meskipun anggaran terbatas, penggunaan dana dapat lebih terarah pada program-program strategis. Kemitraan antara pemerintah dengan sektor swasta dan lembaga pelatihan juga sangat dibutuhkan untuk mendukung perluasan akses pelatihan teknis dan manajerial bagi tenaga kerja mikro, mengingat keterbatasan fiskal yang dimiliki pemerintah daerah.

Terakhir, mengingat keterbatasan fiskal pemerintah pusat dan daerah, kemitraan multi pihak menjadi krusial. Kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan lembaga pelatihan harus diperkuat untuk memperluas akses pelatihan teknis dan manajerial. Skema pelatihan berbasis CSR, inkubasi bisnis, dan pembinaan koperasi dapat menjadi strategi alternatif yang berdaya guna tinggi. Dengan kebijakan yang tepat sasaran dan strategi adaptif, perencanaan tenaga kerja mikro di tengah efisiensi anggaran tetap dapat berkontribusi signifikan terhadap pembangunan ekonomi inklusif dan berkelanjutan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Perencanaan tenaga kerja mikro yang efektif dan efisien memiliki peran penting dalam menjaga keberlanjutan sektor UMKM yang menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia dengan berkontribusi dalam penyerapan tenaga kerja dan pemberdayaan masyarakat. Namun, kebijakan efisiensi anggaran yang ditetapkan pemerintah menimbulkan tantangan signifikan dalam pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia, khususnya pada sektor informal. Sehingga pelatihan berbasis komunitas, pemanfaatan teknologi digital, dan kolaborasi multipihak menjadi solusi yang relevan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja secara merata. Meskipun demikian, artikel ini menunjukkan bahwa efisiensi dalam perencanaan SDM tidak selalu memerlukan

biaya besar, melainkan pendekatan yang adaptif, kolaboratif, serta berbasis potensi lokal.

Sebagai saran, pemerintah dan pelaku UMKM dapat memperkuat kolaborasi dalam melakukan perencanaan program pelatihan berbasis kebutuhan lokal serta memanfaatkan teknologi untuk menjangkau wilayah terpencil dan untuk meningkatkan efisiensi pengembangan SDM. Pemerintah daerah diupayakan menggandeng berbagai pihak seperti perguruan tinggi, LSM, lembaga keagamaan, dan sektor swasta guna memperluas akses pelatihan dan pendampingan secara efektif dan efisien, terutama di wilayah dengan keterbatasan sumber daya. Selain itu, pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan mikro yang terintegrasi dan berbasis data aktual sangat penting sebagai dasar pengambilan kebijakan yang tepat sasaran. Pelatihan berbasis komunitas, digitalisasi proses rekrutmen dan pelatihan, serta penguatan kemitraan multipihak harus terus diperluas untuk menutupi keterbatasan fiskal. Penggunaan anggaran berbasis kinerja juga perlu diimplementasikan agar setiap rupiah yang dikeluarkan benar-benar berdampak pada peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja mikro. Dengan strategi yang adaptif, efisien, dan berbasis kebutuhan lokal, perencanaan tenaga kerja dapat mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan di seluruh Indonesia.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia. (n.d.). *Jumlah pengguna internet Indonesia tembus 221 juta orang*. Diakses pada 8, Mei 2025, dari
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (18 September 2024). *Jumlah Tenaga Kerja Industri Skala Mikro dan Kecil Menurut Provinsi, 2023*.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (7 Juni 2024). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2024*.
- Basuki, A., & Setyawati, N. (2023). *Inkoherensi Perencanaan dan Anggaran: Studi Kasus di Sektor UMKM*. Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik.
- CEIC Data. (2024). *Indonesia Labour Productivity Growth*. Retrieved May 9, 2025.
- Fardila, A., Khalifah, H., Restarie, M. D., Rosyidi, U., & Takdir, M. (2025). Strategi pengelolaan sumber daya keuangan untuk meningkatkan akses dan kualitas pendidikan di daerah 3T: Systematic literature review. *Journal on Education*, 7(2), 9040–9048.
- Farla, W., Zunaidah, Z., Nailis, W., & Siregar, L. D. (2022). *PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA ERA DIGITAL UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS USAHA MIKRO DI DESA KERINJING, OGAN ILIR*. Jurnal Abdimas Mandiri, Vol. 6 No. 1.

- Febriyanti, Y. Suherman, E., & Angela, F. P. (2024). *Strategi Perencanaan Tenaga Kerja SDM UMKM Batik Ayu Telagasari*. *Journal of Management and Business (JOMB)*, Vol. 6, No. 3.
- Fitrianti, A.N. (2023). *Hubungan antara Tenaga Kerja dan Upah dalam Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, Vol. 4, No. 2.
- Hasanah, Nur. (2024). *PENGARUH PENGALAMAN KERJA, UPAH, DAN JAM KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KARYAWAN DI USAHA MIKRO PAMANSAM PASTRY KEBUMEN*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Herman, A., Nugroho, F. A., & Yatimah, D. (2025). Strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk mengatasi kemiskinan di RT 006 RW 003 Kelurahan Kebon Jeruk Jakarta Barat. *Jurnal Kajian Praxis Pendidikan Masyarakat Indonesia*, 1(1), 33–38.
- Irawan, D., & Supriyadi, R. (2023). *Pengaruh Ketergantungan Daerah terhadap Anggaran Pusat terhadap Perencanaan Tenaga Kerja Mikro*. *Jurnal Kebijakan Fiskal*.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). *Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2022*.
- Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. (2023). *Laporan Tahunan Perkembangan UMKM di Indonesia Tahun 2023*. Jakarta: Kemenkop UKM.
- Kementerian Koperasi dan UKM. (2022). *Laporan Tahunan UMKM Indonesia*. Jakarta: Kemenkop UKM.
- Ningrum, J. (2022). *PERMINTAAN TENAGA KERJA PEREMPUAN PADA INDUSTRI MIKRO DAN KECIL (IMK)*. *Jurnal Litbang Sukawati: Media Penelitian dan Pengembangan*. Vol. 5, No. 2, (25-37).
- Risdiyanto, D., & Mathori, M. (2021). Analisis perencanaan sumber daya manusia pada perusahaan daerah. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 89-98.
- Sagara, R., Setiawan, A. H., Almuzafir, & Purnawan, E. (2025). Dinamika kependudukan dan ketenagakerjaan: Tantangan dan kebijakan berkelanjutan untuk Indonesia. *Jurnal Alwatzikhoebillah: Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 11(1).
- Sahabat Pegadaian. (2025, Maret 18). *Efisiensi anggaran 2025, apa tujuan dan pengaruhnya?* Sahabat Pegadaian.
- Sono, M. G., & Limpo, L. (2024). Strategi pengelolaan SDM untuk meningkatkan kinerja UMKM di Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan West Science*, 2(2), 190–198.

- Syafrilia, E., Joan, M., Dwirani, P., Artha. (2022). *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Mikro Kecil (IMK) di Kabupaten Padang Pariaman*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembangunan. Vol. 11, No. 2.
- Walizi, H. (2025). Dampak Kebijakan Efisiensi Anggaran terhadap Pencapaian Sasaran Pembangunan Daerah di Bappeda Muara Enim. *Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)*, 2(1).
- Wangge, Y. B. R. ., & Anggrismo, A. (2024). *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja pada Sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Sleman*. Jurnal Teknik Industri Terintegritas (JUTIN), Vol. 7, No. 1, 520-527.
- World Bank. (2023). *Indonesia Economic Prospects: Boosting Economic Recovery through Inclusive Labor Market*. Washington, DC: The World Bank.