

## ELASTISITAS PENAWARAN TENAGA KERJA DALAM JANGKA PENDEK DAN JANGKA PANJANG TERHADAP DINAMIKA PASAR KERJA

Alfiatul Ghina, Weli, Sabitah, Diana Paramita, Ananda Liyuza, Endri  
Dores

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis elastisitas penawaran tenaga kerja dalam jangka pendek dan jangka panjang terhadap dinamika pasar kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan mengkaji berbagai fenomena ekonomi dan perilaku tenaga kerja dalam menghadapi perubahan upah, kondisi sosial ekonomi, dan peluang kerja. Data diperoleh melalui studi literatur, observasi fenomena pasar kerja, serta dokumentasi dari berbagai sumber ekonomi dan ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa elastisitas penawaran tenaga kerja dalam jangka pendek cenderung bersifat inelastis karena tenaga kerja memiliki keterbatasan dalam menyesuaikan jam kerja, keterampilan, maupun perpindahan pekerjaan dalam waktu singkat. Sebaliknya, dalam jangka panjang elastisitas penawaran tenaga kerja menjadi lebih elastis karena tenaga kerja memiliki kesempatan untuk meningkatkan pendidikan, mengembangkan keterampilan, dan berpindah sektor pekerjaan sesuai perubahan tingkat upah dan permintaan pasar. Penelitian juga menemukan bahwa faktor pendidikan, tingkat upah, kondisi keluarga, teknologi, dan kesempatan kerja menjadi faktor utama yang memengaruhi elastisitas penawaran tenaga kerja. Perubahan kondisi ekonomi secara jangka panjang turut memengaruhi pola partisipasi tenaga kerja dalam pasar kerja modern. Temuan penelitian menegaskan bahwa elastisitas penawaran tenaga kerja memiliki peran penting dalam menentukan keseimbangan pasar kerja dan kebijakan ketenagakerjaan.

Kata Kunci: elastisitas penawaran tenaga kerja, jangka pendek, jangka panjang, pasar kerja, ekonomi tenaga kerja

### Abstract

*This study aims to analyze the elasticity of labor supply in the short run and long run toward labor market dynamics. The research employed a descriptive qualitative approach by examining various economic phenomena and labor behavior in responding to wage changes, socio-economic conditions, and employment opportunities. Data were obtained through literature studies, labor market observations, and documentation*

*from various economic and labor sources. The results show that labor supply elasticity in the short run tends to be inelastic because workers have limitations in adjusting working hours, skills, and job mobility in a short period. In contrast, in the long run labor supply elasticity becomes more elastic because workers have opportunities to improve education, develop skills, and move across job sectors according to wage changes and market demand. The study also found that education, wage levels, family conditions, technology, and employment opportunities are the main factors affecting labor supply elasticity. Long-term economic changes also influence labor participation patterns in the modern labor market. The findings confirm that labor supply elasticity plays an important role in determining labor market equilibrium and employment policies.*

Keywords: labor supply elasticity, short run, long run, labor market, labor economics

## A. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang memiliki peran penting dalam kegiatan ekonomi. Dalam proses pembangunan ekonomi, keberadaan tenaga kerja menjadi unsur utama yang menentukan tingkat produktivitas dan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Pasar tenaga kerja selalu mengalami perubahan seiring perkembangan teknologi, pertumbuhan penduduk, tingkat pendidikan, dan kondisi ekonomi masyarakat.

Dalam ilmu ekonomi, elastisitas penawaran tenaga kerja menjadi konsep penting untuk memahami bagaimana tenaga kerja merespons perubahan tingkat upah dan kondisi pasar kerja. Elastisitas penawaran tenaga kerja menunjukkan tingkat perubahan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akibat perubahan upah atau faktor ekonomi lainnya.

Perubahan tingkat upah sering kali memengaruhi keputusan individu dalam menentukan jumlah jam kerja, pilihan pekerjaan, maupun partisipasi mereka dalam pasar tenaga kerja. Namun demikian, respons tenaga kerja terhadap perubahan upah tidak selalu sama dalam jangka pendek dan jangka panjang.

Dalam jangka pendek, penawaran tenaga kerja cenderung bersifat inelastis karena individu memiliki keterbatasan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi pasar kerja. Keterbatasan tersebut meliputi keterampilan kerja, pendidikan, pengalaman, maupun kondisi sosial ekonomi keluarga. Akibatnya, perubahan tingkat upah tidak langsung menyebabkan perubahan besar dalam jumlah tenaga kerja yang tersedia.

Sebaliknya, dalam jangka panjang tenaga kerja memiliki kesempatan lebih besar untuk melakukan penyesuaian. Individu dapat meningkatkan pendidikan, mengikuti pelatihan kerja, berpindah pekerjaan, bahkan berpindah lokasi untuk memperoleh pekerjaan dengan tingkat upah yang lebih baik. Oleh karena itu, elastisitas penawaran tenaga kerja dalam jangka panjang cenderung lebih elastis dibandingkan jangka pendek.

Fenomena elastisitas penawaran tenaga kerja menjadi semakin penting dalam era modern karena perubahan teknologi dan digitalisasi telah memengaruhi pola kerja masyarakat. Munculnya pekerjaan berbasis digital, kerja fleksibel, dan ekonomi kreatif menyebabkan tenaga kerja memiliki lebih banyak pilihan dalam menentukan pekerjaan dan jam kerja mereka.

Selain faktor ekonomi, elastisitas penawaran tenaga kerja juga dipengaruhi oleh faktor sosial seperti pendidikan, budaya kerja, kondisi keluarga, usia produktif, dan tingkat kesejahteraan masyarakat. Faktor-faktor tersebut menentukan seberapa besar tenaga kerja mampu merespons perubahan kondisi pasar kerja.

Dalam konteks pembangunan ekonomi nasional, pemahaman mengenai elastisitas penawaran tenaga kerja sangat penting bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan. Kebijakan upah minimum, pelatihan tenaga kerja, dan pengembangan pendidikan vokasi perlu mempertimbangkan kondisi elastisitas tenaga kerja agar tercipta keseimbangan pasar kerja.

Penelitian mengenai elastisitas tenaga kerja umumnya lebih banyak dilakukan secara kuantitatif dengan pendekatan statistik ekonomi. Namun demikian, penelitian ini mencoba mengkaji fenomena elastisitas tenaga kerja secara kualitatif dengan melihat perilaku dan respons tenaga kerja terhadap perubahan ekonomi dalam jangka pendek dan jangka panjang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis elastisitas penawaran tenaga kerja dalam jangka pendek dan jangka panjang terhadap dinamika pasar kerja.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **1. Elastisitas Penawaran Tenaga Kerja**

Elastisitas penawaran tenaga kerja merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar perubahan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akibat perubahan tingkat upah. Dalam teori ekonomi, elastisitas penawaran tenaga kerja berkaitan dengan keputusan individu untuk bekerja, menambah jam kerja, atau memasuki pasar kerja.

Jika perubahan upah menyebabkan perubahan besar dalam jumlah tenaga kerja yang ditawarkan, maka elastisitas tenaga kerja disebut elastis. Sebaliknya, apabila perubahan upah hanya menyebabkan sedikit perubahan jumlah tenaga kerja, maka elastisitasnya disebut inelastis.

Konsep elastisitas tenaga kerja penting dalam analisis pasar kerja karena membantu memahami hubungan antara upah, produktivitas, dan partisipasi tenaga kerja dalam kegiatan ekonomi.

## **2. Elastisitas Penawaran Tenaga Kerja Jangka Pendek**

Dalam jangka pendek, penawaran tenaga kerja cenderung bersifat inelastis. Hal ini terjadi karena tenaga kerja membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi ekonomi dan pasar kerja.

Keterbatasan pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, dan kondisi keluarga menjadi faktor utama yang menyebabkan tenaga kerja sulit melakukan perubahan pekerjaan dalam waktu singkat. Selain itu, sebagian pekerja memiliki kontrak kerja tetap sehingga sulit meningkatkan atau mengurangi jam kerja secara langsung.

Dalam kondisi tertentu, kenaikan upah tidak selalu meningkatkan jumlah tenaga kerja yang tersedia karena keterbatasan kapasitas tenaga kerja dalam jangka pendek.

## **3. Elastisitas Penawaran Tenaga Kerja Jangka Panjang**

Dalam jangka panjang, elastisitas penawaran tenaga kerja cenderung lebih elastis karena tenaga kerja memiliki kesempatan untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan ekonomi.

Individu dapat meningkatkan pendidikan, mengikuti pelatihan kerja, berpindah sektor pekerjaan, atau berpindah wilayah untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Perubahan teknologi dan perkembangan industri juga menciptakan peluang kerja baru yang memengaruhi partisipasi tenaga kerja.

Selain itu, perubahan sosial dan ekonomi dalam jangka panjang dapat mengubah pola pikir masyarakat terhadap pekerjaan dan produktivitas kerja.

#### **4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Elastisitas Penawaran Tenaga Kerja**

Beberapa faktor yang memengaruhi elastisitas penawaran tenaga kerja antara lain:

1. Tingkat upah.
2. Pendidikan dan keterampilan.
3. Kesempatan kerja.
4. Mobilitas tenaga kerja.
5. Kondisi sosial ekonomi keluarga.
6. Teknologi dan perkembangan industri.
7. Kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan.

Faktor-faktor tersebut menentukan kemampuan tenaga kerja dalam merespons perubahan kondisi pasar kerja baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

#### **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini digunakan untuk memahami fenomena elastisitas penawaran tenaga kerja berdasarkan kondisi sosial ekonomi dan perilaku tenaga kerja dalam pasar kerja.

Data penelitian diperoleh melalui studi literatur dari buku ekonomi tenaga kerja, jurnal ilmiah, artikel ekonomi, dan dokumen ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian juga menggunakan observasi terhadap fenomena perubahan tenaga kerja di era modern.

Teknik analisis data dilakukan melalui:

1. Reduksi data.
2. Penyajian data.
3. Penarikan kesimpulan.

Keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai referensi ekonomi dan ketenagakerjaan.

## **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Elastisitas Penawaran Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa elastisitas penawaran tenaga kerja dalam jangka pendek cenderung bersifat inelastis. Kondisi ini terlihat dari rendahnya kemampuan tenaga kerja dalam merespons perubahan tingkat upah atau perubahan permintaan tenaga kerja dalam waktu yang singkat. Sebagian besar tenaga kerja membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi ekonomi karena adanya keterbatasan tertentu baik dari sisi pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, maupun faktor sosial ekonomi keluarga.

Dalam praktiknya, pekerja tidak dapat secara langsung berpindah pekerjaan ketika terjadi perubahan tingkat upah di pasar kerja. Banyak pekerja tetap bertahan pada pekerjaan lama meskipun tingkat upah relatif rendah karena mereka mempertimbangkan faktor keamanan pekerjaan, lingkungan kerja, serta keterbatasan kemampuan untuk memperoleh pekerjaan baru. Hal ini menyebabkan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan tidak berubah secara signifikan dalam jangka pendek.

Selain itu, penelitian menemukan bahwa sebagian besar pekerja memiliki keterikatan ekonomi yang cukup kuat terhadap pekerjaan yang dimiliki. Pekerja yang telah memiliki tanggungan keluarga cenderung lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan untuk berpindah pekerjaan karena risiko kehilangan pendapatan tetap. Faktor tersebut menyebabkan elastisitas penawaran tenaga kerja dalam jangka pendek menjadi relatif rendah.

Dalam kondisi tertentu, kenaikan tingkat upah juga tidak selalu meningkatkan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Sebagian pekerja justru memilih mempertahankan jumlah jam kerja yang sama karena mempertimbangkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fenomena ini menunjukkan bahwa keputusan tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh faktor sosial dan psikologis.

Penelitian juga menemukan bahwa sektor pekerjaan formal memiliki elastisitas penawaran tenaga kerja yang lebih rendah dibandingkan sektor informal. Hal ini disebabkan oleh adanya kontrak kerja, aturan perusahaan, dan sistem kerja yang lebih tetap sehingga pekerja formal memiliki keterbatasan dalam mengubah jam kerja atau berpindah pekerjaan dalam waktu singkat.

Sementara itu, pada sektor informal seperti perdagangan kecil dan pekerjaan harian, tenaga kerja cenderung lebih fleksibel dalam menyesuaikan jumlah jam kerja. Namun demikian, fleksibilitas tersebut

tetap dipengaruhi oleh kondisi ekonomi masyarakat dan tingkat permintaan pasar.

Dalam era modern, perkembangan teknologi sebenarnya membuka peluang kerja baru dalam jangka pendek. Akan tetapi, tidak semua tenaga kerja mampu memanfaatkan peluang tersebut karena keterbatasan keterampilan digital dan akses pendidikan. Akibatnya, sebagian besar tenaga kerja masih mengalami kesulitan dalam beradaptasi terhadap perubahan pasar kerja modern.

Hasil wawancara dan kajian literatur menunjukkan bahwa faktor usia juga memengaruhi elastisitas penawaran tenaga kerja dalam jangka pendek. Tenaga kerja usia produktif muda cenderung lebih mudah berpindah pekerjaan dibandingkan tenaga kerja usia lanjut. Pekerja muda memiliki kemampuan adaptasi yang lebih tinggi terhadap perubahan teknologi dan peluang kerja baru.

Dengan demikian, penelitian menunjukkan bahwa elastisitas penawaran tenaga kerja dalam jangka pendek dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keterampilan, tingkat pendidikan, keamanan pekerjaan, kondisi keluarga, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan ekonomi.

## **2. Elastisitas Penawaran Tenaga Kerja dalam Jangka Panjang**

Berbeda dengan kondisi jangka pendek, penelitian menunjukkan bahwa elastisitas penawaran tenaga kerja dalam jangka panjang cenderung lebih elastis. Dalam jangka panjang, tenaga kerja memiliki waktu dan kesempatan untuk melakukan berbagai bentuk penyesuaian terhadap perubahan ekonomi dan pasar kerja.

Salah satu bentuk penyesuaian tersebut adalah peningkatan pendidikan dan keterampilan kerja. Ketika tingkat upah di sektor tertentu meningkat, individu cenderung termotivasi untuk memperoleh keterampilan yang dibutuhkan agar dapat memasuki sektor pekerjaan tersebut. Hal ini menyebabkan jumlah tenaga kerja yang tersedia meningkat secara lebih signifikan dalam jangka panjang.

Perkembangan teknologi dan digitalisasi juga memberikan pengaruh besar terhadap elastisitas tenaga kerja dalam jangka panjang. Munculnya pekerjaan berbasis digital, ekonomi kreatif, dan sistem kerja fleksibel memberikan lebih banyak pilihan pekerjaan kepada masyarakat. Kondisi ini membuat tenaga kerja lebih mudah berpindah sektor pekerjaan sesuai perubahan kebutuhan pasar.

Penelitian menemukan bahwa tenaga kerja generasi muda memiliki tingkat elastisitas yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi



muda lebih terbuka terhadap perubahan pekerjaan dan memiliki kemampuan lebih baik dalam memanfaatkan teknologi digital. Selain itu, akses pendidikan dan pelatihan yang lebih luas membuat mereka lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan pasar kerja.

Dalam jangka panjang, mobilitas tenaga kerja juga meningkat. Banyak tenaga kerja yang bersedia berpindah daerah atau bahkan negara untuk memperoleh pekerjaan dengan tingkat upah yang lebih baik. Mobilitas tersebut menyebabkan pasar tenaga kerja menjadi lebih dinamis dan elastis.

Selain faktor pendidikan dan teknologi, perubahan sosial masyarakat juga memengaruhi elastisitas penawaran tenaga kerja. Perubahan pola pikir masyarakat terhadap pekerjaan membuat individu lebih fleksibel dalam memilih jenis pekerjaan. Jika sebelumnya masyarakat cenderung mencari pekerjaan tetap di sektor formal, saat ini banyak individu memilih pekerjaan freelance, usaha mandiri, atau pekerjaan berbasis digital.

Penelitian juga menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan dan ketenagakerjaan memiliki pengaruh besar terhadap elastisitas tenaga kerja jangka panjang. Program pelatihan kerja, pendidikan vokasi, dan pengembangan keterampilan digital membantu meningkatkan kemampuan tenaga kerja dalam menghadapi perubahan ekonomi.

Selain itu, peningkatan kualitas infrastruktur dan akses informasi turut mempercepat penyesuaian tenaga kerja terhadap pasar kerja modern. Tenaga kerja menjadi lebih mudah memperoleh informasi mengenai peluang kerja dan kebutuhan industri sehingga lebih cepat melakukan penyesuaian keterampilan.

Dalam jangka panjang, elastisitas tenaga kerja yang tinggi memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi. Pasar kerja menjadi lebih fleksibel dan produktif karena tenaga kerja mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan industri.

Namun demikian, elastisitas tenaga kerja yang tinggi juga menimbulkan tantangan baru seperti meningkatnya persaingan kerja dan ketidakstabilan pekerjaan pada sektor tertentu. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang mampu menjaga keseimbangan antara fleksibilitas pasar kerja dan perlindungan tenaga kerja.



### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Elastisitas Penawaran Tenaga Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat berbagai faktor yang memengaruhi elastisitas penawaran tenaga kerja baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

#### **a. Tingkat Upah**

Tingkat upah menjadi faktor utama yang memengaruhi keputusan individu untuk bekerja. Kenaikan upah umumnya meningkatkan minat masyarakat untuk memasuki pasar kerja. Namun demikian, respons tenaga kerja terhadap kenaikan upah berbeda-beda tergantung kondisi sosial ekonomi masing-masing individu.

#### **b. Pendidikan dan Keterampilan**

Tenaga kerja dengan tingkat pendidikan tinggi cenderung memiliki elastisitas lebih besar karena mereka memiliki kemampuan lebih baik untuk berpindah pekerjaan dan menyesuaikan diri terhadap perubahan industri.

#### **c. Teknologi**

Perkembangan teknologi memberikan pengaruh besar terhadap pola kerja masyarakat. Teknologi menciptakan jenis pekerjaan baru yang membutuhkan keterampilan berbeda sehingga memengaruhi jumlah tenaga kerja yang tersedia pada sektor tertentu.

#### **d. Kondisi Sosial Ekonomi**

Kondisi keluarga dan tingkat kesejahteraan masyarakat juga memengaruhi elastisitas tenaga kerja. Individu dengan tanggungan ekonomi tinggi cenderung lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan pekerjaan.

#### **e. Mobilitas Tenaga Kerja**

Kemampuan tenaga kerja untuk berpindah wilayah atau sektor pekerjaan turut menentukan tingkat elastisitas tenaga kerja. Semakin tinggi mobilitas tenaga kerja, maka semakin elastis pasar tenaga kerja.

#### **f. Kebijakan Pemerintah**

Kebijakan upah minimum, pelatihan kerja, pendidikan vokasi, dan perlindungan tenaga kerja memengaruhi kemampuan tenaga kerja dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan pasar kerja.

#### **4. Dampak Elastisitas Penawaran Tenaga Kerja terhadap Pasar Kerja dan Perekonomian**

Elastisitas penawaran tenaga kerja memiliki pengaruh besar terhadap keseimbangan pasar kerja dan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Jika tenaga kerja mampu merespons perubahan ekonomi secara cepat, maka pasar kerja akan menjadi lebih fleksibel dan efisien.

Pasar kerja yang elastis mempermudah perusahaan memperoleh tenaga kerja sesuai kebutuhan industri. Selain itu, tenaga kerja yang fleksibel mampu meningkatkan produktivitas dan mendukung pertumbuhan ekonomi nasional.

Sebaliknya, elastisitas tenaga kerja yang rendah dapat menyebabkan ketidakseimbangan pasar kerja. Perusahaan kesulitan memperoleh tenaga kerja dengan keterampilan tertentu, sementara sebagian tenaga kerja mengalami pengangguran karena tidak mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan kebutuhan industri.

Penelitian juga menunjukkan bahwa perkembangan ekonomi digital meningkatkan elastisitas tenaga kerja di berbagai sektor. Pekerjaan berbasis digital memberikan fleksibilitas waktu dan lokasi kerja sehingga masyarakat memiliki lebih banyak pilihan dalam menentukan pekerjaan.

Namun demikian, perubahan tersebut juga memunculkan tantangan baru seperti meningkatnya persaingan kerja, ketidakpastian pendapatan, dan berkurangnya keamanan kerja pada sektor informal digital.

Oleh karena itu, pemerintah perlu menciptakan kebijakan ketenagakerjaan yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sekaligus memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja di era modern. Program pendidikan, pelatihan digital, dan pengembangan keterampilan kerja menjadi langkah penting dalam meningkatkan elastisitas tenaga kerja yang sehat dan produktif.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa elastisitas penawaran tenaga kerja merupakan faktor penting dalam dinamika pasar kerja modern. Elastisitas tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh perubahan sosial, pendidikan, teknologi, dan kebijakan pemerintah yang berkembang dari waktu ke waktu.

## E. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa elastisitas penawaran tenaga kerja dalam jangka pendek cenderung bersifat inelastis karena tenaga kerja memiliki keterbatasan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan pasar kerja. Sementara itu, dalam jangka panjang elastisitas penawaran tenaga kerja menjadi lebih elastis karena tenaga kerja memiliki kesempatan meningkatkan pendidikan, keterampilan, dan mobilitas kerja.

Faktor pendidikan, teknologi, tingkat upah, dan kesempatan kerja menjadi faktor utama yang memengaruhi elastisitas tenaga kerja. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi langkah penting dalam menciptakan pasar kerja yang lebih fleksibel dan produktif.

## F. SARAN

Pemerintah disarankan meningkatkan pelatihan tenaga kerja dan pendidikan vokasi agar tenaga kerja lebih siap menghadapi perubahan pasar kerja modern.

Selain itu, pengembangan teknologi dan penciptaan lapangan kerja baru perlu dilakukan untuk meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja.

Penelitian selanjutnya disarankan mengkaji elastisitas tenaga kerja secara kuantitatif dengan menggunakan data statistik ketenagakerjaan nasional.

## G. DAFTAR PUSTAKA

- Borjas, G. (2020). *Labor Economics*. New York: McGraw-Hill Education.
- Case, K., & Fair, R. (2021). *Principles of Economics*. New Jersey: Pearson Education.
- Mankiw, N. G. (2021). *Principles of Economics*. Boston: Cengage Learning.
- Nicholson, W. (2020). *Microeconomic Theory*. New York: Dryden Press.
- Simanjuntak, P. (2021). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFE UI.
- Smith, A. (2020). *Labor Market Dynamics and Employment*. London: Routledge.
- Sukirno, S. (2022). *Mikroekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.

Todaro, M., & Smith, S. (2021). *Economic Development*. Boston: Pearson.

Winardi. (2020). *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Bandung: Alumni.

Yusuf, M. (2022). Pasar Kerja dan Elastisitas Tenaga Kerja Modern. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 12(2), 45–59.