

Ekonomi Makro untuk Manajer SDM

Mengelola Talenta dalam Dinamika Pasar

Terima kasih telah membeli buku edisi resmi PT Literati Global Network. Dukungan Anda terhadap hak cipta mendorong lahirnya karya-karya akademik berkualitas. Mohon tidak memindai, menggandakan, atau mengedarkan sebagian maupun seluruh isi buku tanpa izin tertulis.

*Salam literasi,
Literati Global Network*

Ekonomi Makro untuk Manajer SDM

Mengelola Talenta dalam Dinamika Pasar

Penulis

Nurul Huda, Aquidowaris Manek,
Maximus L. Taolin, Rian Anantyo,
Yeremias Lake, Syaefudin Aziz, Sarlince
Sandy Mauk, Yesus Armiro Korbaffo,
Marlinda Pala Bani, Wilfridus Amleni,
Budiman Baso, Elfrida Desiderata Naihati

Penyunting

Zeti' Mawadata Rohmawati



LITERATI
GLOBAL NETWORK

Connect. Create. Contribute.

Ekonomi Makro untuk Manajer SDM
Mengelola Talenta dalam Dinamika Pasar

Nurul Huda, dkk.

Penyunting:
Zeti' Mawadata Rohmawati

Penata Sampul:
Iqfi Sifaulinnuha

Penata Letak:
Muhammad Lekshya Lakeswara

ISBN:
DALAM PROSES

DOI:
DALAM PROSES

Hak Cipta © 2026 pada penulis

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang mengutip, menerjemahkan, memfotokopi, atau
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa izin tertulis dari penerbit.

Ukuran buku: 15,5 × 23 cm
Jumlah halaman: XVIII + 308 hlm.
Cetakan ke-1, April 2026

Diterbitkan oleh: **PT Literati Global Network**
Perum Binmafo, Tubuhue, Kota Kefamenanu, Timor Tengah
Utara, Nusa Tenggara Timur, Indonesia 85617
Kontak: (+62) 852 5918 0005
Surel: info@goliterati.com
Laman: <https://goliterati.com/books>

KATA SAMBUTAN

Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Saya menyambut dengan sangat antusias undangan dari Saudara Nurul Huda, akademisi Universitas Timor, untuk memberikan kata sambutan pada buku yang berjudul “*Ekonomi Makro untuk Manajer SDM: Mengelola Talenta dalam Dinamika Pasar*”. Buku ini hadir sebagai sebuah bunga rampai yang mengumpulkan berbagai pemikiran bernas. Setiap tulisan tersusun seperti kepingan *puzzle* yang terintegrasi menjadi satu kesatuan utuh.

Membahas ekonomi pada hakikatnya adalah membahas bagian dari peradaban yang usianya setua keberadaan manusia itu sendiri. Sejak lahir, manusia telah dihadapkan pada upaya pemenuhan kebutuhan untuk mempertahankan eksistensi kehidupannya. Upaya inilah yang kemudian bermuara pada pembentukan peradaban ekonomi.

Saat ini, perkembangan ekonomi telah menjadi entitas yang sangat kompleks. Ia dipengaruhi oleh irisan budaya, demografi geografis, agama, hingga politik kekuasaan. Elemen geopolitik memiliki pengaruh yang luar biasa masif dalam menentukan arah ekonomi makro suatu bangsa. Dinamika sejarah maupun fakta kontemporer seperti konflik yang terjadi di Timur Tengah telah terbukti cukup efektif menciptakan turbulensi ekonomi bagi masyarakat global.

Negara-negara dengan fondasi ekonomi dan politik yang kuat memegang kendali arah kebijakan di berbagai belahan dunia. Hal ini sejalan dengan realitas bahwa pertumbuhan ekonomi makro sangat bergantung pada akumulasi modal dan investasi, dinamika demografi tenaga kerja, kemajuan teknologi, kebijakan fiskal dan moneter, serta stabilitas keamanan baik di tingkat nasional maupun internasional.

Di sinilah letak urgensi buku ini. Segala bentuk gejala makroekonomi dan disrupsi era digital tersebut pada akhirnya akan bermuara pada satu pertanyaan krusial: *bagaimana kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM) kita menghadapinya?* Pergeseran pola ekonomi konvensional menuju ekosistem digital membawa dampak psikologis dan sosiologis yang tidak sederhana bagi masyarakat dan tenaga kerja. Memahami isu-isu ekonomi makro kekinian bukan lagi sekadar domain ekonom, melainkan kompetensi wajib bagi para pengelola talenta agar mampu membaca peluang dan memitigasi risiko.

Tulisan Saudara Nurul Huda beserta rekan-rekan penulis lainnya memberikan sumbangsih pemikiran yang berharga bagi para praktisi bisnis, pembuat kebijakan, maupun generasi muda dan mahasiswa. Buku ini menawarkan pisau analisis yang tajam untuk membaca psikologi ekonomi makro. Lebih dari itu, buku ini juga memberikan tawaran solusi atas persoalan-persoalan kekinian yang kita hadapi dewasa ini. Semakin banyak literatur yang lahir dari rahim kaum intelektual, semakin kaya pula alternatif solusi yang dapat kita pilih.

Akhir kata, saya mengucapkan selamat dan sukses kepada Saudara Nurul Huda dan seluruh tim penulis yang telah melahirkan karya berharga ini. Semoga buku ini senantiasa memberikan manfaat yang luas bagi kemajuan ilmu pengetahuan dan peradaban bangsa.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Bengkalis, 05 April 2026
Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam
IAIN Datuk Laksemama Bengkalis

Dr. Imam Ghozali, SH., M.Pd.I.

KATA PENGANTAR

Perkembangan dinamika perekonomian, baik pada konstelasi global maupun nasional, selalu membawa implikasi langsung terhadap tatanan dunia usaha. Di tengah fluktuasi indikator ekonomi makro seperti pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB), tingkat inflasi, stabilitas nilai tukar, hingga dinamika pasar tenaga kerja, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) tidak lagi dapat dipandang semata-mata sebagai fungsi administratif dan operasional. SDM kini harus diorkestrasikan sebagai pilar strategis (*strategic partner*) yang sangat menentukan resiliensi dan daya saing sebuah organisasi.

Selama ini, literatur yang secara tajam dan spesifik menjembatani ilmu ekonomi makro dengan praktik manajemen SDM masih relatif terbatas. Seringkali, pemahaman mengenai kebijakan makroekonomi dan strategi pengembangan talenta perusahaan berjalan pada jalurnya masing-masing. Oleh karena itu, kehadiran buku "*Ekonomi Makro untuk Manajer SDM: Mengelola Talenta dalam Dinamika Pasar*" ini merupakan sebuah terobosan literatur yang sangat relevan dan patut diapresiasi.

Buku ini menawarkan cara pandang yang komprehensif. Ia menarik teori-teori makroekonomi seperti Teori Modal Manusia (*Human Capital*), Hukum Okun, hingga fungsi produksi ke dalam ranah pragmatis pengambilan keputusan manajerial. Hal yang membuat karya ini semakin berbobot adalah keberhasilan para penulis dan tim editor dalam merajut konsep-konsep teoretis tersebut dengan realitas empiris pasar kerja di Indonesia saat ini. Pemaparan data-data terkini menjadikan buku ini tidak hanya kuat secara fundamental akademis, tetapi juga sangat aplikatif.

Saya memberikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada para penulis yang telah mencurahkan pemikiran dan ketajaman

analisisnya. Tata kelola penyuntingan yang teliti juga berhasil menciptakan alur pemikiran yang kohesif antar bab. Hasilnya, karya ini menjadi sebuah rujukan yang solid. Terbitnya buku ini membuktikan bahwa semangat dialektika dan hilirisasi riset, khususnya yang terus dikembangkan di lingkungan sivitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Timor, mampu menghasilkan luaran yang berkualitas.

Akhir kata, saya menyambut baik penerbitan buku ini. Saya sangat merekomendasikan karya ini untuk dibaca oleh para akademisi, mahasiswa, praktisi bisnis, hingga para pembuat kebijakan. Harapan saya, gagasan-gagasan yang tertuang di dalamnya dapat memicu riset-riset lanjutan. Saya juga berharap buku ini mendorong lahirnya strategi pengelolaan modal manusia yang lebih tangguh dan adaptif dalam menyongsong dinamika ekonomi di masa depan.

Selamat membaca. Semoga buku ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Kefamenanu, 06 April 2026

Prof. Dr. Sirilius Seran, S.E., M.S.

Guru Besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Timor

PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa. Atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, buku yang berjudul “*Ekonomi Makro untuk Manajer SDM: Mengelola Talenta dalam Dinamika Pasar*” ini dapat diselesaikan dan hadir di hadapan pembaca sekalian.

Di era ketidakpastian global saat ini, fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah mengalami transformasi fundamental. MSDM tidak lagi sekadar unit administratif. Ia kini menjadi mitra strategis (*strategic partner*) yang dituntut mampu membaca arah angin perubahan ekonomi. Buku ini hadir untuk mengisi ruang diskusi yang masih jarang disentuh secara spesifik. Yakni, bagaimana indikator ekonomi makro seperti pertumbuhan PDB, inflasi, nilai tukar, dan kebijakan fiskal-moneter secara langsung memengaruhi kebijakan rekrutmen, retensi, hingga struktur kompensasi di tingkat organisasi.

Sebagai editor, saya melihat kekuatan utama buku ini terletak pada kemampuannya menyederhanakan teori-teori ekonomi yang kompleks. Teori-teori seperti Hukum Okun, Fungsi Produksi Cobb-Douglas, hingga Teori Modal Manusia Mincer diurai menjadi wawasan praktis. Wawasan tersebut dapat diaplikasikan langsung oleh para manajer SDM, praktisi bisnis, maupun akademisi. Integrasi data empiris terkini mengenai kondisi pasar kerja di Indonesia memberikan nilai tambah yang signifikan. Pembaca dapat lebih mudah memahami realitas ekonomi nasional secara konkret.

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada tim penulis yang telah mencurahkan pemikiran dan riset mendalam dalam penyusunan naskah ini. Apresiasi khusus juga kami sampaikan kepada rekan-rekan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Timor atas dukungan akademisnya. Tak lupa,

kami sampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang terlibat dalam proses penerbitan melalui PT Literati Global Network.

Kami menyadari bahwa ilmu pengetahuan terus berkembang. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan demi penyempurnaan buku ini di masa mendatang.

Akhir kata, semoga buku ini mampu menjadi referensi yang mencerahkan. Kami berharap buku ini memberikan perspektif baru dalam pengelolaan modal manusia yang adaptif dan tangguh di tengah dinamika ekonomi makro.

Selamat membaca.

Kefamenanu, 07 April 2026
Penyunting, Literati Global Network

Zeti' Mawadata Rohmawati, S.Pd.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
KATA SAMBUTAN	V
KATA PENGANTAR.....	VII
PRAKATA	IX
DAFTAR ISI.....	XI
DAFTAR TABEL	XV
DAFTAR GAMBAR	XVII
BAB 1 EKONOMI MAKRO SEBAGAI	
LINGKUNGAN STRATEGIS SDM..... 1	
1.1. Urgensi Pemahaman Ekonomi Makro bagi	
Manajer SDM	1
1.2. Model Arus Melingkar dari Kacamata	
Ketenagakerjaan.....	5
1.3. <i>Human Capital Theory</i> : Manusia sebagai Aset	
Makroekonomi.....	10
1.4. Siklus Bisnis dan Dampaknya pada Siklus	
Hidup Karyawan	14
BAB 2 PRODUK DOMESTIK BRUTO DAN	
PERENCANAAN ANGKATAN KERJA.....27	
2.1. Membedah Komponen PDB dan Relevansinya	
bagi SDM.....	28
2.2. Hukum Okun: Menghubungkan Pertumbuhan	
Ekonomi dan Pengangguran	35
2.3. <i>Strategi Workforce Planning</i> dalam Siklus	
Ekonomi.....	39

2.4. Studi Kasus: Gelombang PHK Massal Sektor Teknologi Global (2022-2025)	43
BAB 3 PRODUKTIVITAS NASIONAL DAN MANAJEMEN KINERJA	51
3.1. Fungsi Produksi Agregat: Peran Modal (K) dan Tenaga Kerja (L)	55
3.2. <i>Total Factor Productivity</i> (TFP) dan Peran Teknologi	64
3.3. Dari Makro ke Mikro: Menyelaraskan Produktivitas Nasional dengan KPI	70
3.4. Investasi Pendidikan dan Pelatihan sebagai Pendorong Pertumbuhan	77
3.5. Studi Kasus Ilustratif: Model Integrasi Produktivitas	84
3.6. <i>Framework</i> Praktis: <i>Tools</i> Untuk Manajer SDM	90
3.7. Tantangan Implementasi dan Strategi Mengatasinya	102
BAB 4 ANATOMI PENGANGGURAN DAN STRATEGI REKRUTMEN	116
4.1. Mengukur Tingkat Pengangguran dan Partisipasi Angkatan Kerja	118
4.2. Pengangguran Friksional: Tantangan <i>Talent Acquisition</i> dan <i>Job Matching</i>	125
4.3. Pengangguran Struktural: <i>Skill Gap</i> , Otomasi, dan <i>Reskilling/Upskilling</i>	130
4.4. Pengangguran Siklikal: Kebijakan <i>Hiring Freeze</i> dan <i>Downsizing</i>	138

4.5. Implikasi Strategis bagi Rekrutmen.....	143
BAB 5 PASAR TENAGA KERJA DAN	
KEKAKUAN UPAH	150
5.1. Teori Upah Efisiensi: Mengapa Membayar di Atas Pasar Bisa Menguntungkan?	151
5.2. Peran Serikat Pekerja dalam Makroekonomi dan Hubungan Industrial.....	155
5.3. Regulasi Upah Minimum: Perspektif Kesejahteraan versus Biaya Tenaga Kerja.....	157
5.4. Diskriminasi di Pasar Tenaga Kerja dan Ekonomi Keberagaman.....	162
BAB 6 INFLASI DAN DAYA BELI KARYAWAN	
6.1. Indeks Harga Konsumen (IHK) dan Inflasi Inti	175
6.2. Upah Nominal versus Upah Riil: Mengapa Karyawan Merasa “Gaji Cuma Numpang Lewat”.....	180
6.3. <i>Money Illusion</i> atau Ilusi Uang dalam Negosiasi Gaji.....	184
6.4. Merancang Struktur Gaji yang Tahan Inflasi: <i>Cost of Living Adjustment (COLA)</i>	187
BAB 7 KURVA PHILLIPS: INFLASI DAN	
PENGANGGURAN.....	198
7.1. Sejarah Kurva Phillips: Jangka Pendek dan Jangka Panjang	199
7.2. Dilema Kebijakan: Mengejar <i>Full Employment</i> atau Stabilitas Harga?	205
7.3. Ekspektasi Inflasi dan Implikasinya bagi Manajemen SDM.....	210

BAB 8 NILAI TUKAR DAN MANAJEMEN SDM LINTAS NEGARA	223
8.1. Konsep Dasar Kurs Valuta Asing dan Neraca Pembayaran.....	225
8.2. Dampak Fluktuasi Kurs terhadap Gaji Ekspatriat	229
8.3. <i>Purchasing Power Parity</i> (PPP) dalam Menentukan Standar Gaji Global	236
8.4. Fenomena <i>Offshoring</i> dan <i>Outsourcing</i> Global: Perspektif Efisiensi Biaya.....	242
 BAB 9 KEBIJAKAN FISKAL DAN MONETER: DAMPAKNYA PADA ANGGARAN SDM	258
9.1. Pajak Penghasilan (PPh 21) dan Insentif Pajak bagi Perusahaan	260
9.2. Suku Bunga Bank Sentral: Pengaruhnya terhadap Dana Pensiun dan Investasi Pesangon	265
9.3. Guncangan Ekonomi dan Peran SDM sebagai Manajer Krisis.....	269
 BAB 10 MASA DEPAN PEKERJAAN (<i>FUTURE OF WORK</i>) DALAM LANSKAP MAKRO.....	278
10.1. <i>Gig Economy</i> : Pergeseran dari Karyawan Tetap ke Mitra.....	280
10.2. Dampak Makroekonomi dari Kecerdasan Buatan (<i>Artificial Intelligence</i>)	287
10.3. Bonus Demografi versus Aging Population: Tantangan Suplai Tenaga Kerja Masa Depan.....	295
 GLOSARIUM	309

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Strategi SDM pada Berbagai Fase Siklus Bisnis	20–21
Tabel 2.1.	Komposisi Produk Domestik Bruto (PDB) Berdasarkan Pendekatan Pengeluaran di Berbagai Negara (% dari Total PDB)	34
Tabel 2.2.	Estimasi Koefisien Okun di Berbagai Negara	38
Tabel 3.1.	<i>Framework Cascading</i> KPI dari Tingkat Nasional hingga Individual	90–92
Tabel 3.2.	<i>Framework</i> Kalkulator ROI Training dengan Contoh Aplikasi	93–94
Tabel 3.3.	<i>Porter's Diamond Self-Assessment Tool</i> untuk Analisis Konteks Kompetitif	96–97
Tabel 3.4.	<i>Productivity Diagnostic Tool</i> untuk Mengidentifikasi Akar Masalah dan Intervensi SDM	99–101
Tabel 4.1.	Tren Tingkat Pengangguran Terbuka Indonesia 2023–2025	119–120
Tabel 5.1.	Perubahan <i>Employment</i> di Restoran Cepat Saji New Jersey dan Pennsylvania (Card & Krueger, 1994)	159

Tabel 5.2.	Keberagaman Kepemimpinan dan Kinerja Finansial Perusahaan (McKinsey, 2018)	167
Tabel 6.1.	Komposisi Bobot Kelompok Pengeluaran dalam Keranjang IHK Indonesia (Tahun Dasar 2018=100)	177
Tabel 6.2.	Dinamika Upah Nominal versus Upah Riil dalam Periode Inflasi (Simulasi Data Indonesia 2020–2024)	182
Tabel 6.3.	Contoh Implementasi COLA di Berbagai Perusahaan Multinasional	190
Tabel 7.1.	Strategi Komunikasi Manajemen SDM dalam Mengelola Ekspektasi Gaji	216
Tabel 8.1.	Metode Kompensasi Ekspatriat dan Implikasi Risiko Kurs	235
Tabel 8.2.	Kerangka Keputusan Offshoring	248–249
Tabel 9.1.	Tarif PPh 21 Progresif Indonesia (UU HPP 2021)	261–262
Tabel 10.1.	Perbandingan Jaminan Sosial dan Hak Pekerja antara Pekerjaan Tetap Tradisional dan Pekerjaan Gig	284–285
Tabel 10.2.	Proyeksi Rasio Ketergantungan Global (jumlah tanggungan per 100 orang dewasa usia kerja), 2020 vs 2050	300–301

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Model Arus Melingkar Perekonomian dari Perspektif Ketenagakerjaan	6
Gambar 1.2.	Siklus Bisnis dan Implikasi Strategi Manajemen SDM	17
Gambar 1.3.	Matriks Siklus Kehidupan Karyawan Berdasarkan Fase Siklus Bisnis	19
Gambar 2.1.	Komponen Produk Domestik Bruto (PDB) menurut pendekatan pengeluaran	29
Gambar 2.2.	Ilustrasi Hukum Okun menunjukkan hubungan negatif antara perubahan PDB riil dan tingkat pengangguran	36
Gambar 2.3.	Siklus bisnis menunjukkan fase ekspansi (dari <i>trough</i> ke <i>peak</i>) dan fase resesi (dari <i>peak</i> ke <i>trough</i>)	40
Gambar 3.1.	Visualisasi integrasi antara analisis makroekonomi (kebijakan nasional) dan praktik manajemen kinerja (<i>Key Performance Indicators/KPI</i>) di tingkat organisasi individual	55
Gambar 3.2.	Representasi visual dari analisis data produktivitas tenaga kerja dan tren ekonomi, yang menunjukkan pentingnya pengukuran kinerja	64

berbasis data dalam manajemen
SDM modern

Gambar 5.1.

Model Upah Efisiensi dan
Pengangguran Involunter

154