



**UNIVERSITAS PAMULANG**  
**KARTU UJIAN TENGAH SEMESTER GENAP 2023/2024**  
**NOMOR UJIAN : 685423618036**

FAKULTAS / PRODI : EKONOMI DAN BISNIS / MANAJEMEN S1

NAMA MAHASISWA: RUSDI KURNIAWAN

NIM : 191010503185

SHIFT : REGULER A

No	Hari/ Tanggal	Waktu	Ruang	Kelas	Mata Kuliah	Paraf
1	Selasa, 7 Mei 2024	07.10 - 08.50	B301	01SMJP003	BASIC ACADEMIC ENGLISH	1
2	Selasa, 7 Mei 2024	08.50 - 10.30	A640	05SMJP002	PENGANGGARAN PERUSAHAAN/BUDGETING	2
3	Selasa, 7 Mei 2024	10.30 - 12.10	631	07SMJP004	SEMINAR PERENCANAAN SDM	3
4	Rabu, 8 Mei 2024	08.50 - 10.30	434	08SMJP029	BALANCE SCORE CARD	4
5	Rabu, 8 Mei 2024	10.30 - 12.10	512	04SMJP019	ENGLISH FOR BUSINESS	5
6	Jumat, 10 Mei 2024	07.10 - 08.50	A640	05SMJP002	RISET OPERASI	6
7	Jumat, 10 Mei 2024	08.50 - 10.30	434	08SMJP029	SEMINAR SUMBER DAYA MANUSIA	7

**Peraturan dan Tata Tertib Peserta Ujian**

1. Peserta ujian harus berpakaian rapi, sopan dan memakai jaket Almamater
2. Peserta ujian sudah berada di ruangan sepuluh menit sebelum ujian dimulai
3. Peserta ujian yang terlambat diperkenankan mengikuti ujian setelah mendapat ijin, tanpa perpanjangan waktu
4. Peserta ujian hanya diperkenankan membawa alat-alat yang ditentukan oleh panitia ujian
5. Peserta ujian dilarang membantu teman, mencontoh dari teman dan tindakan-tindakan lainnya yang mengganggu peserta ujian lain
6. Peserta ujian yang melanggar tata tertib ujian dikenakan sanksi akademik



Tangerang Selatan, 6 Mei 2024  
Ketua Panitia Ujian

**UBAID AL FARUQ, S.Pd., M. Pd**  
**NIDN. 0418028702**

Rusdi Kurniawan

191010503185

085M3P029

1.) \* Pendekatan Pelatihan & terarah

=> Saya akan melakukan evaluasi terhadap Kebutuhan Pelatihan karyawan berdasarkan Pd Potensi dan Kebutuhan mereka.

\* Pemetaan jalur Karir & jelas

=> Saya akan Bekerja sama dg karyawan untuk mengidentifikasi tujuan Karir mereka dan membantu mereka merencanakan langkah konkret untuk mencapai tujuan tersebut.

\* Pengakuan atas Prestasi

=> Saya akan memastikan bahwa Pencapaian Karyawan & Berkembang dan Berprestasi Mendapatkan Pengakuan & Pantas.

\* Komitmen Pemimpin dan Manajer

=> Saya akan melibatkan Manajer langsung dari Karyawan & terlibat dalam Program Pengembangan untuk memberikan dukungan, Bimbingan dan umpan balik & di perlukan.

\* evaluasi dan Penyesuaian Berkelanjutan

=> Saya akan terus melakukan evaluasi terhadap efektivitas Program Pengembangan dan melakukan Penyesuaian sesuai dg umpan Balik dari Karyawan

\* Dg memperhatikan faktor2 ini dan merancang Program Pengembangan Karyawan & Berfokus Pd Kebutuhan individual serta tujuan organisasi, saya yakin bahwa Program tersebut akan membantu meningkatkan keterlibatan Karyawan dan memastikan kelangsungan Sumber daya manusia & Berkualitas di dalam organisasi



- 2.) \* audit terhadap sistem evaluasi & ada
- \* Pembangunan Pedoman dan Prosedur standar
  - \* Pelatihan untuk manajer dan karyawan
  - \* implementasi sistem evaluasi kinerja Berbasis teknologi
  - \* Sesi Pengembangan Kinerja Berkala
  - \* evaluasi dan Penyesuaian Berkelanjutan.

\* Dg mengimplementasikan Rencana ini secara menyeluruh dan Berkelanjutan, saya yakin bahwa organisasi akan dapat meningkatkan proses manajemen kinerja, meningkatkan transparansi, konsistensi, serta keterlibatan karyawan & ada akhirnya akan Berdampak Positif pd kinerja organisasi.

- 3.) \* membentuk tim kerja keanekaragaman dan inklusi

\* menyusun kebijakan keanekaragaman dan inklusi

\* Pengembangan Pelatihan Sensitivitas Budaya

\* Promosi Kesetaraan Gender.

\* memastikan keadilan dalam Kesempatan Karir.

\* mengukur dan melacak Progres.

\* Dg mengambil langkah ini, saya yakin Perusahaan akan menciptakan Budaya & inklusif dan mem Pertuat kerjasama lintas Budaya di tempat kerja & pd akhirnya akan meningkatkan keberagaman keterlibatan karyawan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan



## **ANALISIS KOMPARATIF: KONSEP KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA DAN JEPANG**

<b>ADE PRIYONO</b>	<b>: 201010502922</b>
<b>AGIS FADILLAH</b>	<b>: 201010503314</b>
<b>IVAN VALDA FADHILA</b>	<b>:201010504606</b>
<b>RUSDI KURNIAWAN</b>	<b>:191010503185</b>

### **Abstrak**

Penelitian ini menggambarkan analisis komparatif konsep ketenagakerjaan di Indonesia dan Jepang. Ketenagakerjaan dalam konteks ini dijelaskan melalui pendekatan kualitatif yang melibatkan studi literatur dan analisis data sekunder. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan dan persamaan yang signifikan antara konsep ketenagakerjaan di kedua negara. Perbedaan tersebut antara lain pada struktur angkatan kerja, tingkat pengangguran, dan kebijakan ketenagakerjaan. Persamaan yang ditemukan adalah bahwa kedua negara sama-sama menghadapi tantangan seperti penuaan penduduk dan globalisasi.

**Kata Kunci:** Konsep Ketenagakerjaan, Pasar Kerja, Struktur Angkatan Kerja, Tingkat Pengangguran, Kebijakan Ketenagakerjaan, Tantangan Ketenagakerjaan

### **PENDAHULUAN**

Memahami konsep ketenagakerjaan sangat penting dalam konteks globalisasi dan kompleksitas ekonomi modern. Dengan lingkungan ekonomi, sosial, dan budaya yang berbeda, Indonesia dan Jepang merupakan tempat yang menarik untuk melakukan penelitian komparatif dalam hal ketenagakerjaan. Membandingkan kedua negara ini dapat memberikan gambaran mengenai variasi struktural, inisiatif pemerintah, dan dampaknya terhadap lapangan kerja. Untuk menggambarkan kesulitan, kemungkinan, dan konsekuensi kebijakan untuk pengembangan pasar tenaga kerja di kedua negara, penelitian ini mencoba untuk menyelidiki kesamaan tersebut.

Dalam konteks globalisasi dan kompleksitas ekonomi modern, pemahaman tentang konsep ketenagakerjaan menjadi sangat penting. Indonesia dan Jepang, sebagai dua negara dengan lanskap ekonomi, sosial, dan budaya yang berbeda,

menawarkan studi perbandingan yang menarik dalam konteks ketenagakerjaan. Analisis komparatif antara kedua negara ini dapat memberikan wawasan mendalam tentang perbedaan struktural, kebijakan, dan dampak ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi perbandingan tersebut dengan tujuan untuk menyoroti tantangan, kesempatan, dan implikasi kebijakan dalam pengembangan pasar kerja di kedua negara.

Pemahaman yang kuat tentang konsep ketenagakerjaan dalam konteks ekonomi global sangat penting karena ketenagakerjaan menjadi salah satu pendorong utama pertumbuhan ekonomi dan pembangunan sosial. Konsep ini mencakup aspek seperti partisipasi tenaga kerja, pengangguran, produktivitas, dan kebijakan ketenagakerjaan. Dengan memahami dinamika pasar tenaga kerja secara global, pemerintah, organisasi, dan individu dapat mengidentifikasi tantangan, peluang, dan tren yang berkembang, serta merumuskan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan lapangan kerja, mengurangi ketidaksetaraan, dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Salah satu penentu utama tingkat pertumbuhan dan perkembangan ekonomi suatu negara adalah pasar tenaga kerjanya. Penggunaan ide ketenagakerjaan di setiap negara memiliki ciri-ciri dan dampak yang unik terhadap dinamika pasar tenaga kerja. Suparman (2022:1) menjelaskan bahwa “Di sisi lain, pembangunan ketenagakerjaan merupakan masalah (*problems*) dan tantangan (*challenge*) dalam pembangunan itu sendiri. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai obyek pembangunan yang harus diselesaikan secara optimal”.

Lingkungan sosial dan budaya di Indonesia sangat luas dan rumit. Dengan lebih dari 700 bahasa daerah dan lebih dari 300 kelompok etnis, Indonesia adalah negara yang kaya akan keragaman. Banyaknya seni, praktik, dan tradisi yang membentuk budaya Indonesia memiliki dampak besar pada kehidupan sehari-hari masyarakat. Sementara itu, keadaan sosial dan budaya Jepang ditentukan oleh teknologi yang sangat maju, tradisi yang bertahan lama, dan kepercayaan kolektif. Budaya Jepang terkenal dengan pengendalian diri, kesopanan, dan

kepercayaan tradisional yang teguh. Budaya Jepang kaya akan adat istiadat, ritual, dan ekspresi artistik yang merasuk ke dalam kehidupan sehari-hari.

Konsep ketenagakerjaan di setiap negara berbeda-beda, tergantung pada kondisi ekonomi, sosial, dan budaya setempat. Memahami konsep ketenagakerjaan di Indonesia dan Jepang secara komparatif dapat membantu kita dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang tepat dan efektif. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis komparatif terhadap konsep ketenagakerjaan di Indonesia dan Jepang. Dengan membandingkan pasar kerja, struktur angkatan kerja tingkat pengangguran, kebijakan ketenagakerjaan, dan tantangan yang dihadapi oleh masing-masing negara, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan rekomendasi untuk perbaikan kebijakan ketenagakerjaan di kedua negara.

Di Indonesia, konsep ketenagakerjaan masih terpaku pada sistem yang kaku dan regulasi yang ketat. Hal ini dapat menghambat fleksibilitas pasar tenaga kerja dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan ekonomi global. Di sisi lain, Jepang terkenal dengan konsep ketenagakerjaan yang lebih fleksibel dan sistem upah yang terstruktur dengan baik. Hal ini memungkinkan Jepang untuk memiliki tingkat pengangguran yang rendah dan daya saing ekonomi yang tinggi.

Jurnal ini bertujuan untuk menganalisis secara komparatif konsep ketenagakerjaan di Indonesia dan Jepang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang perbedaan konsep ketenagakerjaan di kedua negara dan implikasinya bagi daya saing ekonomi.

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menggunakan data sekunder dari berbagai sumber terpercaya, seperti Badan Pusat Statistik (BPS), Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, dan Japan Ministry of Health, Labour and Welfare.

## HASIL

### 1. Pasar Kerja

Terdapat perbedaan yang signifikan di pasar tenaga kerja Jepang dan Indonesia. Indonesia memiliki tingkat pengangguran yang tinggi, terutama di daerah perkotaan, dan pasar kerja yang fleksibel. Sementara itu, Jepang memiliki tingkat pengangguran yang rendah dan pasar kerja yang lebih terorganisir. Jepang terkenal karena memiliki sistem hukum ketenagakerjaan yang kuat dan undang-undang ketenagakerjaan yang ketat. Selain itu, dibandingkan dengan Indonesia, gaji rata-rata di Jepang lebih tinggi. Variasi ini dapat dilihat dari komposisi angkatan kerja, tingkat pendidikan yang dicapai oleh pekerja, dan proporsi wanita di pasar tenaga kerja masing-masing negara. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 1.1 Perbedaan Pasar Kerja Indonesia dan Jepang**

Aspek	Indonesia	Jepang
Tingkat Pengangguran	Relatif tinggi, terutama di daerah perkotaan	Rendah, namun tertentu di daerah pedesaan
Sistem Ketenagakerjaan	Cenderung fleksibel, terutama di sektor informal	Lebih terstruktur dengan hubungan kerja yang kuat
Upah Rata-rata	Lebih rendah, terutama di sektor informal	Lebih tinggi, dengan standar upah minimum yang diatur
Perlindungan Tenaga Kerja	Terbatas, terutama di sektor informal	Kuat, dengan peraturan ketenagakerjaan yang ketat
Tingkat Partisipasi Tenaga Kerja	Tinggi, namun masih banyak pekerja informal	Tinggi, dengan fokus pada pekerjaan penuh waktu

Data diolah tahun 2024

### 2. Struktur Angkatan Kerja

Terdapat perbedaan yang mencolok antara struktur tenaga kerja di Indonesia dan Jepang. Di Indonesia, jasa informal, industri kecil, dan pertanian mempekerjakan sebagian besar tenaga kerja. Tingkat pendidikan dan keahlian di antara para pekerja bervariasi. Sebaliknya, mayoritas pekerja di Jepang bekerja di industri manufaktur, teknologi tinggi, dan jasa profesional. Para pekerja biasanya



memiliki tingkat pendidikan dan keahlian yang tinggi. Dibandingkan dengan Indonesia, persentase wanita yang bekerja di Jepang lebih besar. Mobilitas tenaga kerja di Jepang juga lebih tinggi, sering kali disebabkan oleh keinginan untuk mendapatkan prospek karir yang lebih baik.

**Tabel 1.2 Perbedaan Struktur Angkatan Kerja**

Sektor	Indonesia (2023)	Jepang (2023)
Pertanian	28,86%	1,30%
Industri	20,73%	22,60%
Jasa	50,41%	76,10%
Konstruksi	5,74%	8,90%
Perdagangan	7,75%	7,20%
Transportasi dan komunikasi	4,15%	3,80%
Jasa keuangan dan asuransi	2,10%	3,40%
Real estate, persewaan, dan jasa bisnis	2,04%	3,10%
Administrasi publik, pertahanan, dan jaminan sosial	2,47%	2,90%
Pendidikan	4,72%	3,20%
Kesehatan dan layanan sosial	3,24%	4,20%
Aktivitas lain	0,01%	0,80%

Data diolah tahun 2024

**3. Tingkat Pengangguran**

Tingkat pengangguran di Indonesia bervariasi antara tahun 2019 dan 2023, tetapi secara umum cenderung menurun. Inisiatif pemerintah untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan pengembangan keterampilan telah meningkatkan pasar tenaga kerja, meskipun tingkat pengangguran masih tinggi. Meskipun berfluktuasi, tingkat pengangguran di Jepang masih cukup rendah jika dibandingkan dengan Indonesia. Selama bertahun-tahun, stabilitas pasar tenaga kerja telah dikaitkan dengan kebijakan pemerintah Jepang dalam meningkatkan keterampilan pekerja dan mendorong pertumbuhan di industri strategis.

**Tabel 1.3 Perbedaan Tingkat Pengangguran di Indonesia dan Jepang**

Tahun	Indonesia	Jepang
2023	5,84%	2,70%

2022	5,84%	2,80%
2021	6,25%	2,90%
2020	6,27%	3,30%
2019	5,33%	2,20%

Data diolah tahun 2024

#### 4. Kebijakan Ketenagakerjaan

Perbedaan dalam pendekatan regulasi dan perlindungan tenaga kerja dapat dilihat pada kebijakan tenaga kerja di Indonesia dan Jepang. Kebijakan di Indonesia, khususnya untuk sektor informal, lebih diarahkan untuk memberikan perlindungan minimum bagi pekerja di bawah aturan yang lebih lunak. Jepang, di sisi lain, memiliki hukum ketenagakerjaan yang lebih kaku dan terorganisir. Jepang memiliki jaminan sosial, upah minimum, dan undang-undang ketenagakerjaan yang lebih kuat. Untuk menjaga kesejahteraan sosial dan stabilitas ekonomi, kebijakan pemerintah Jepang juga mendorong mobilitas tenaga kerja dan pengembangan keterampilan.

**Tabel 1.4 Perbedaan Kebijakan Ketenagakerjaan di Indonesia dan Jepang**

Aspek	Indonesia	Jepang
Fokus Kebijakan	Penciptaan lapangan kerja	Peningkatan kualitas tenaga kerja
Upah Minimum	Rendah	Tinggi
Perlindungan Pekerja	Rendah	Tinggi
Pesangon	1 bulan upah untuk setiap tahun masa kerja	3 bulan upah untuk setiap tahun masa kerja
Cuti Melahirkan	3 bulan	1 tahun
Cuti Hamil	30 hari	8 minggu
Jaminan Kesehatan	BPJS Kesehatan	Jaminan Kesehatan Nasional
Jaminan Hari Tua	BPJS Ketenagakerjaan	Jaminan Pensiun Nasional
Serikat Pekerja	Lemah	Kuat
Pelatihan Keterampilan	Sedang berkembang	Maju
Mobilitas Tenaga Kerja	Tinggi	Rendah
Keterlibatan Pemerintah dalam Pasar Kerja	Tinggi	Rendah

Data diolah tahun 2024

## 5. Tantangan Ketenagakerjaan

Tingginya angka pengangguran, sektor informal yang cukup besar, kurangnya keterampilan, dan ketidaksesuaian antara penawaran dan permintaan tenaga kerja adalah beberapa masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Populasi yang menua, berkurangnya jumlah tenaga kerja, dan ketidaksesuaian antara kebutuhan tenaga kerja dan ketersediaan keterampilan adalah tantangan utama Jepang. Selain itu, mengatasi kekurangan tenaga kerja di industri tertentu dan mengembangkan tempat kerja yang inklusif bagi perempuan dan minoritas juga menjadi tantangan tersendiri. Untuk mengatasi masalah-masalah ini dan memastikan bahwa pasar tenaga kerja yang kuat terus ada, kedua negara harus membuat kebijakan baru.

**Tabel 1.5 Tantangan yang dihadapi Indonesia dan Jepang**

Aspek	Indonesia	Jepang
Penuaan Penduduk	Proporsi penduduk usia muda semakin menurun, menyebabkan berkurangnya jumlah angkatan kerja.	Proporsi penduduk usia lanjut semakin tinggi, menyebabkan meningkatnya beban jaminan sosial dan berkurangnya jumlah angkatan kerja.
Globalisasi	Persaingan tenaga kerja semakin ketat, terutama dengan negara-negara yang memiliki upah minimum yang lebih rendah.	Persaingan tenaga kerja semakin ketat dengan negara-negara yang memiliki teknologi yang lebih maju.
Keterampilan Tenaga Kerja	Keterampilan tenaga kerja masih belum sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.	Keterampilan tenaga kerja perlu ditingkatkan untuk menghadapi perkembangan teknologi yang pesat.
Mismatch Keterampilan	Terjadi kesenjangan antara kualifikasi tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja.	Terjadi kesenjangan antara kualifikasi tenaga kerja dengan kebutuhan industri yang berkembang pesat.
Produktivitas Tenaga Kerja	Produktivitas tenaga kerja masih rendah dibandingkan dengan negara-negara lain.	Produktivitas tenaga kerja perlu ditingkatkan untuk meningkatkan daya saing di pasar global.
Pengangguran	Tingkat pengangguran masih tinggi, terutama di kalangan pemuda.	Kekurangan tenaga kerja muda, terutama di sektor-sektor tertentu.
Kondisi Kerja	Kondisi kerja di beberapa sektor masih belum memadai, seperti upah	Kondisi kerja di beberapa sektor masih belum ideal, seperti beban kerja yang tinggi dan stres yang tinggi.

Aspek	Indonesia	Jepang
	yang rendah dan jam kerja yang panjang.	
Diskriminasi	Masih terjadi diskriminasi dalam pekerjaan, seperti berdasarkan gender, ras, dan agama.	Masih terjadi diskriminasi dalam pekerjaan, seperti berdasarkan usia dan jenis kelamin.

Data diolah tahun 2024

## DISKUSI

Indonesia dan Jepang, dua negara di Asia Tenggara dan Timur Jauh, memiliki konsep ketenagakerjaan yang berbeda dengan berbagai persamaan dan perbedaan menarik.

Di Indonesia, pasar kerja didominasi oleh sektor informal, dengan banyak pekerja yang tidak memiliki perlindungan dan hak-hak ketenagakerjaan yang memadai. Upah minimum tergolong rendah dan tingkat pengangguran masih tinggi, terutama di kalangan pemuda.

Pemerintah Indonesia fokus pada penciptaan lapangan kerja dan meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja.

Sementara itu, Jepang memiliki pasar kerja yang lebih formal dengan tingkat pengangguran yang rendah dan upah minimum yang tinggi. Perlindungan pekerja tergolong kuat dengan berbagai tunjangan dan jaminan sosial.

Pemerintah Jepang fokus pada peningkatan kualitas tenaga kerja dan mendorong inovasi dalam industri.

Meskipun memiliki perbedaan, Indonesia dan Jepang sama-sama menghadapi tantangan dalam bidang ketenagakerjaan, seperti penuaan penduduk, globalisasi, dan mismatch keterampilan.

## KESIMPULAN

Konsep ketenagakerjaan di Indonesia dan Jepang menunjukkan perbedaan yang signifikan, mencerminkan kondisi ekonomi dan budaya masing-masing

negara. Indonesia, dengan populasi muda yang besar dan ekonomi yang sedang berkembang, fokus pada penciptaan lapangan kerja dan peningkatan keterampilan tenaga kerja. Di sisi lain, Jepang, dengan populasi yang menua dan ekonomi yang maju, fokus pada peningkatan kualitas tenaga kerja dan menjaga stabilitas pasar kerja.

Perbedaan ini terlihat dalam kebijakan ketenagakerjaan, seperti upah minimum, perlindungan pekerja, dan pelatihan keterampilan. Di Indonesia, upah minimum umumnya lebih rendah dan perlindungan pekerja lebih lemah dibandingkan dengan Jepang. Hal ini bertujuan untuk mendorong investasi dan penciptaan lapangan kerja. Di Jepang, upah minimum lebih tinggi dan perlindungan pekerja lebih kuat, namun mobilitas tenaga kerja lebih rendah. Hal ini bertujuan untuk menjaga stabilitas pasar kerja dan melindungi kesejahteraan pekerja.

Tantangan ketenagakerjaan di kedua negara juga berbeda. Di Indonesia, pengangguran dan mismatch keterampilan menjadi isu utama. Di Jepang, penuaan penduduk dan kekurangan tenaga kerja muda menjadi tantangan utama. Upaya untuk mengatasi tantangan ini memerlukan pendekatan yang disesuaikan dengan kondisi masing-masing negara.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Suparman, D. (2022). *PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN: Teori, Konsep, dan Studi Empiris*. Jakarta: Publica Indonesia Utama.
- Tombalisa, N. F., Fathurachm, E., & Wirawan, R. (2022). Kerjasama Jepang dan Indonesia di Bidang Ketenagakerjaan dalam Program Tokutei Ginou tahun 2019. *INTERDEPENDENCE JOURNAL OF INTERNATIONAL STUDIES*, 76.
- Kuntjoro, I., & Nurdin, A. (2020). "Keanekaragaman Etnis dan Budaya dalam Pembangunan Sosial di Indonesia". *Jurnal Kajian Sosial*, 10(2), 123-136.
- Setiawan, A., & Susanto, A. (2020). "Pengaruh Budaya Jepang terhadap Perilaku Konsumen di Indonesia". *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 15(2), 78-92.

<https://www.kemnaker.go.id/>

<https://www.mhlw.go.jp/english/database/db-l/index.html>

[https://www.bps.go.id/id/publication/2023/06/09/5ce5c75f3ffabce2d6423c4a/kead  
aan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari-2023.html](https://www.bps.go.id/id/publication/2023/06/09/5ce5c75f3ffabce2d6423c4a/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari-2023.html)