

Strategi Manajemen SDM Inklusif dalam Mendukung Pencapaian SDG 8 (*Decent Work and Economic Growth*) bagi Pekerja Sektor Informal di Kabupaten Hulu Sungai Utara

¹Erfan Maulana, ²Edi Arisandi, ³Arifin

^{1,2}Universitas Sapta Mandiri, Balangan, Kalimantan Selatan, Indonesia

✉¹ erfanmaulana@univsm.ac.id, ✉² ediarisandi@univsm.ac.id, ✉³ arifin@univsm.ac.id

Submitted: 10-01-2026

Accepted: 29-01-2026

Published: 15-02-2026

ABSTRACT

This study examines inclusive human resource management (HRM) strategies in supporting the achievement of Sustainable Development Goal 8 (Decent Work and Economic Growth) among informal sector workers in Hulu Sungai Utara Regency. The persistence of informal employment, characterized by income instability, limited social protection, and low access to skill development, presents a structural challenge to realizing decent work at the local level. This research employs a qualitative case study approach. Data were collected through in-depth interviews, field observations, and document analysis involving informal workers, local government representatives, and community stakeholders. The findings reveal five key inclusive HRM strategies: competency development based on local needs, inclusive microfinance access, digitalization support, facilitation of social protection, and multi-stakeholder collaboration. These strategies contribute to improving productivity, business sustainability, and employment security among informal workers. The study concludes that inclusive HRM practices can serve as a strategic instrument for strengthening local economic resilience and accelerating the achievement of SDG 8. The integration of HRM principles into informal economic empowerment programs is essential to promote sustainable and inclusive growth at the regional level.

Keywords: *inclusive HRM, SDG 8, decent work, informal sector, economic growth.*

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) inklusif dalam mendukung pencapaian Sustainable Development Goal 8 (Decent Work and Economic Growth) pada pekerja sektor informal di Kabupaten Hulu Sungai Utara. Tingginya dominasi pekerjaan informal yang ditandai oleh ketidakstabilan pendapatan, keterbatasan perlindungan sosial, serta rendahnya akses terhadap pengembangan kompetensi menjadi tantangan struktural dalam mewujudkan pekerjaan layak di tingkat daerah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan analisis dokumen yang melibatkan pekerja informal, perwakilan pemerintah daerah, serta pemangku kepentingan komunitas. Hasil penelitian mengidentifikasi lima strategi MSDM inklusif, yaitu pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan lokal, akses pembiayaan mikro yang inklusif, dukungan digitalisasi usaha, fasilitasi perlindungan sosial, dan kolaborasi multipihak. Strategi tersebut berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, keberlanjutan usaha, dan keamanan kerja pekerja informal. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan MSDM inklusif dapat menjadi instrumen strategis dalam memperkuat ketahanan ekonomi lokal serta mempercepat pencapaian SDG 8 melalui pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif.

Kata Kunci: MSDM inklusif, SDG 8, pekerjaan layak, sektor informal, pertumbuhan ekonomi.

Dipublikasikan Oleh:

**Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Universitas Sapta Mandiri**

PENDAHULUAN

Sektor informal masih menjadi penopang utama struktur ketenagakerjaan di Indonesia. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa proporsi pekerja informal di Indonesia masih mendominasi total angkatan kerja, terutama pada kelompok pendidikan rendah dan pekerja berusaha sendiri (BPS Kabupaten Hulu Sungai Utara, 2023). Kondisi ini menggambarkan bahwa sebagian besar tenaga kerja nasional berada pada posisi rentan dengan tingkat kepastian pendapatan dan perlindungan sosial yang terbatas. Di tingkat Provinsi Kalimantan Selatan, publikasi *Provinsi Kalimantan Selatan Dalam Angka* memperlihatkan bahwa sektor informal, khususnya usaha mikro dan pekerjaan berusaha sendiri, memiliki kontribusi signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja daerah (BPS Provinsi Kalimantan Selatan, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa dinamika ketenagakerjaan daerah masih bertumpu pada aktivitas ekonomi berskala kecil dan non-formal.

Secara spesifik di Kabupaten Hulu Sungai Utara, data Sakernas Agustus 2023 menunjukkan bahwa kategori pekerja berusaha sendiri dan pekerja keluarga/tidak dibayar memiliki proporsi yang cukup besar dibandingkan pekerja formal (BPS Kabupaten Hulu Sungai Utara, 2023). Struktur ini mengindikasikan dominasi karakter pekerjaan informal yang rentan terhadap fluktuasi pendapatan, minim perlindungan sosial, serta terbatasnya akses terhadap pengembangan kompetensi. Padahal, dalam kerangka global Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya SDG 8, pencapaian *Decent Work and Economic Growth* menuntut adanya pekerjaan yang produktif, layak, serta menjamin perlindungan sosial bagi seluruh pekerja (United Nations, 2015). International Labour Organization (ILO) menegaskan bahwa pekerjaan layak mencakup empat pilar utama, yaitu penciptaan lapangan kerja produktif, perlindungan sosial, hak-hak di tempat kerja, dan dialog sosial (International Labour Organization, 2019). Dengan demikian, kondisi pekerja sektor informal di daerah menjadi tantangan serius dalam pencapaian target SDG 8 di tingkat lokal.

Sektor informal masih menjadi karakter dominan dalam struktur ketenagakerjaan Indonesia. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja nasional belum sepenuhnya menikmati karakteristik pekerjaan layak (*decent work*) sebagaimana yang diamanatkan dalam SDG 8. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa proporsi pekerja informal di Indonesia masih berada pada angka mayoritas dibandingkan sektor formal. Kondisi ini juga tercermin di tingkat Provinsi Kalimantan Selatan dan Kabupaten Hulu Sungai Utara yang memiliki struktur tenaga kerja dengan dominasi pekerja berusaha sendiri dan pekerja keluarga tidak dibayar. Situasi tersebut menjadi dasar empiris penting bagi penguatan strategi manajemen SDM inklusif di tingkat daerah. (Erfan Maulana & Sofan Hariri Sarbini, 2025)

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pekerja jalanan seperti pengamen dan badut di Kabupaten Hulu Sungai Utara merupakan kelompok yang mengalami ketimpangan sosial dan keterbatasan akses terhadap pekerjaan formal. Mereka umumnya memiliki tingkat pendidikan rendah, keterampilan terbatas, minim akses informasi ketenagakerjaan, serta tidak

terlindungi oleh sistem jaminan sosial (Maulana & Berkatillah, 2025). Kondisi ini memperlihatkan bahwa sebagian pekerja informal berada dalam situasi *social exclusion*, yaitu terisolasi dari sistem ketenagakerjaan formal akibat hambatan struktural.

Tabel 1. Proporsi dan Karakteristik Pekerja Informal

No	Indikator	Nasional (Indonesia)	Provinsi Kalimantan Selatan	Kabupaten Hulu Sungai Utara	Sumber
1	Proporsi pekerja informal dari total tenaga kerja	±59%	±41% (sektor non-pertanian)	Dominan pada kategori berusaha sendiri & pekerja keluarga	BPS, 2023–2024
2	Proporsi informal menurut jenis kelamin	L: ±55% P: ±64%	Relatif tinggi pada sektor perdagangan & jasa	Perempuan cukup dominan pada usaha mikro	BPS, 2023
3	Karakter utama pekerjaan	Berusaha sendiri, pekerja keluarga	UMKM & usaha mikro	Usaha kecil, jasa informal, perdagangan kecil	BPS & Sakernas, 2023
4	Tantangan utama	Pendapatan tidak tetap, tanpa jaminan sosial	Fluktuasi pendapatan UMKM	Minim perlindungan sosial & pelatihan	BPS, 2023

(Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023–2024, diolah)

Tabel 1 menunjukkan bahwa secara nasional sekitar 59% tenaga kerja Indonesia berada pada sektor informal. Angka ini menggambarkan bahwa lebih dari separuh angkatan kerja nasional masih bekerja tanpa kepastian perlindungan sosial yang memadai. Di tingkat Provinsi Kalimantan Selatan, proporsi pekerja informal sektor non-pertanian berada pada kisaran 41%, yang menandakan kontribusi signifikan sektor informal terhadap struktur ekonomi daerah. Sementara itu, data Sakernas Kabupaten Hulu Sungai Utara menunjukkan dominasi pekerja berusaha sendiri dan pekerja keluarga/tidak dibayar, yang secara konseptual termasuk dalam kategori pekerjaan informal.

Selain itu, terdapat perbedaan proporsi pekerja informal berdasarkan jenis kelamin, di mana pekerja perempuan cenderung memiliki persentase lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Hal ini menunjukkan adanya dimensi kerentanan gender dalam struktur pekerjaan informal. Karakteristik umum pekerja informal di tingkat kabupaten meliputi usaha kecil berbasis keluarga, perdagangan skala mikro, serta jasa informal dengan tingkat pendapatan yang

fluktuatif. Tantangan utama yang dihadapi mencakup ketidakstabilan pendapatan, keterbatasan akses perlindungan sosial, serta minimnya program pengembangan kompetensi.

Data ini memperkuat urgensi pengembangan strategi manajemen SDM inklusif sebagai instrumen kebijakan daerah dalam mendukung pencapaian SDG 8, khususnya dalam mewujudkan pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi yang inklusif bagi pekerja sektor informal di Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Dari perspektif teori, pendekatan *Human Capital Theory* menyatakan bahwa investasi pada pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan akan meningkatkan produktivitas dan pendapatan individu (Becker, 1993). Dalam konteks sektor informal, penguatan kapasitas melalui strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Selain itu, pendekatan *Strategic Human Resource Management* menekankan bahwa praktik MSDM yang adaptif dan inklusif mampu menciptakan keunggulan kompetitif serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja melalui pengembangan kapabilitas dinamis (Armstrong, 2020). Oleh karena itu, integrasi strategi MSDM dengan pendekatan inklusif sangat relevan untuk menjawab permasalahan pekerja informal.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sektor informal memiliki karakteristik keterbatasan akses terhadap pelatihan, pembiayaan, dan perlindungan sosial, sehingga intervensi berbasis pengembangan kompetensi dan akses modal terbukti berkontribusi terhadap peningkatan pendapatan dan stabilitas ekonomi (World Bank, 2023). Studi lain menegaskan bahwa pemberdayaan pekerja informal melalui pelatihan kewirausahaan dan dukungan kebijakan lokal mampu meningkatkan ketahanan ekonomi komunitas marginal (Sethuraman, 2018). Namun demikian, sebagian besar penelitian masih berfokus pada aspek ekonomi makro atau pemberdayaan umum, dan belum secara spesifik mengintegrasikan strategi MSDM inklusif dengan pencapaian SDG 8 pada level kabupaten. Dengan demikian, terdapat *research gap* dalam kajian yang menghubungkan praktik MSDM inklusif dengan target pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi di daerah berbasis data empiris lokal.

Selain itu, penelitian tersebut mengidentifikasi bahwa ekonomi kreatif dapat menjadi alternatif pemberdayaan melalui pelatihan berbasis budaya dan fasilitasi akses pasar yang lebih terstruktur (Maulana & Berkatillah, 2025). Temuan ini relevan dengan pendekatan MSDM inklusif dalam penelitian saat ini, yang menekankan pentingnya pengembangan kompetensi, digitalisasi usaha, serta kolaborasi multipihak sebagai strategi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan sektor informal.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan dalam mengintegrasikan pendekatan MSDM inklusif dengan agenda global SDG 8 pada konteks pekerja sektor informal di Kabupaten Hulu Sungai Utara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen SDM inklusif yang efektif dalam mendukung pencapaian *Decent Work and Economic Growth* bagi pekerja sektor informal, sehingga dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis terhadap pengembangan kebijakan ketenagakerjaan daerah berbasis pembangunan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) inklusif dalam mendukung pencapaian Sustainable Development Goals (SDG 8) pada konteks pekerja sektor informal di Kabupaten Hulu Sungai Utara . Desain studi kasus digunakan karena penelitian ini berfokus pada fenomena spesifik dalam satu wilayah tertentu dan bertujuan mengeksplorasi praktik, kebijakan, serta pengalaman aktor-aktor yang terlibat secara kontekstual dan mendalam (Creswell & Poth, 2018).

Lokasi penelitian berada di Kabupaten Hulu Sungai Utara, Kalimantan Selatan, dengan subjek penelitian terdiri atas pekerja sektor informal (seperti pedagang kecil, pengamen, pekerja jasa informal, dan pelaku usaha mikro), perwakilan pemerintah daerah yang membidangi ketenagakerjaan atau UMKM, serta tokoh komunitas atau pendamping usaha. Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria utama: (1) aktif bekerja di sektor informal minimal dua tahun, (2) terlibat dalam program pemberdayaan atau kebijakan ketenagakerjaan daerah, dan (3) bersedia memberikan informasi secara terbuka. Jumlah informan ditentukan berdasarkan prinsip kejenuhan data (data saturation), yaitu ketika informasi yang diperoleh telah berulang dan tidak ditemukan tema baru yang signifikan (Miles et al., 2014).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur, observasi lapangan, dan studi dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali pengalaman, persepsi, dan praktik pengelolaan SDM yang diterapkan dalam aktivitas kerja informal. Observasi dilakukan untuk memahami kondisi kerja, pola interaksi, serta dinamika ekonomi di lapangan. Studi dokumentasi meliputi analisis data sekunder seperti laporan Badan Pusat Statistik, dokumen kebijakan daerah, serta program pemberdayaan tenaga kerja dan UMKM yang relevan dengan pencapaian SDG 8.

Analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif yang dikemukakan oleh (Miles et al., 2014), yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Proses analisis dilakukan secara simultan sejak tahap pengumpulan data hingga tahap interpretasi akhir. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode, serta melakukan member checking kepada beberapa informan guna memastikan kesesuaian interpretasi peneliti dengan pengalaman partisipan (Creswell, 2018). Dengan pendekatan ini, diharapkan diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai strategi MSDM inklusif yang relevan dalam mendukung pencapaian pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi di tingkat daerah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara mendalam, observasi lapangan, dan analisis dokumen kebijakan daerah, penelitian ini mengidentifikasi lima strategi utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) inklusif yang berkontribusi terhadap pencapaian SDG 8 (*Decent Work and Economic Growth*) bagi pekerja sektor informal di Kabupaten Hulu Sungai Utara.

1. Pengembangan Kompetensi Berbasis Kebutuhan Lokal

Hasil wawancara menunjukkan bahwa mayoritas pekerja sektor informal memperoleh keterampilan kerja secara otodidak tanpa mengikuti pendidikan atau pelatihan formal. Dari 15 informan utama, 11 orang menyatakan bahwa mereka tidak pernah mengikuti pelatihan kewirausahaan atau manajemen usaha sebelumnya. Sebagaimana disampaikan oleh Informan A (pedagang kaki lima), *“Saya belajar jualan dari orang tua, tidak pernah ikut pelatihan. Kalau soal pembukuan atau hitung modal, saya kira-kira saja.”*

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa rendahnya tingkat pendidikan dan keterbatasan keterampilan menjadi faktor utama keterpinggiran pekerja informal dari akses pekerjaan formal (Maulana & Berkatillah, 2025). Observasi lapangan juga menunjukkan bahwa sebagian besar pelaku usaha mikro tidak memiliki pencatatan keuangan sederhana dan belum memahami strategi pemasaran berbasis segmentasi pasar.

Namun demikian, beberapa informan yang pernah mengikuti pelatihan kewirausahaan dan literasi keuangan yang diselenggarakan oleh dinas terkait atau komunitas lokal menunjukkan perubahan positif. Informan F menyatakan, *“Setelah ikut pelatihan, saya mulai pisahkan uang modal dan uang belanja rumah. Sekarang lebih terkontrol.”* Selain itu, pelatihan pemasaran digital mendorong diversifikasi produk dan perluasan target konsumen. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan lokal memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kapasitas manajerial dan produktivitas usaha.

2. Akses Pembiayaan Mikro yang Lebih Inklusif

Berdasarkan wawancara, 9 dari 15 informan mengaku mengalami kesulitan mengakses lembaga keuangan formal karena tidak memiliki agunan atau riwayat kredit. Sebagian besar mengandalkan pinjaman informal dari keluarga atau rentenir dengan bunga relatif tinggi. Informan C menyatakan, *“Kalau ke bank ditanya jaminan, saya tidak punya. Jadi kadang pinjam ke kenalan saja walaupun bunganya lebih besar.”*

Dokumentasi dari dinas koperasi menunjukkan bahwa program pembiayaan mikro berbasis koperasi mulai diperkenalkan dengan skema cicilan ringan dan tanpa agunan besar. Informan yang memanfaatkan fasilitas tersebut mengaku dapat menambah stok

barang dan memperluas usaha. Observasi menunjukkan bahwa usaha yang memperoleh tambahan modal cenderung lebih stabil dalam mempertahankan operasional harian.

Temuan ini memperkuat argumen bahwa inklusi keuangan menjadi salah satu prasyarat dalam menciptakan pekerjaan yang lebih layak dan produktif. Tanpa akses modal, pekerja informal sulit meningkatkan skala usaha dan tetap berada dalam lingkaran pendapatan rendah.

3. Dukungan Digitalisasi Usaha

Digitalisasi menjadi temuan penting dalam penelitian ini. Meskipun sebagian besar informan memiliki telepon pintar, hanya 6 dari 15 yang aktif menggunakan media sosial sebagai sarana pemasaran. Hambatan utama yang ditemukan adalah keterbatasan literasi digital dan kurangnya pemahaman strategi promosi daring.

Informan H menjelaskan, *“Anak saya yang bantu buat akun Facebook untuk jualan. Setelah itu pembeli jadi lebih banyak dari luar kampung.”* Observasi menunjukkan bahwa pelaku usaha yang memanfaatkan platform digital mengalami peningkatan interaksi pelanggan dan perluasan pasar di luar wilayah sekitar.

Temuan ini menunjukkan bahwa digitalisasi berpotensi menjadi instrumen transformasi ekonomi mikro, namun memerlukan pendampingan berkelanjutan. Dalam konteks SDG 8, digitalisasi mendukung peningkatan produktivitas dan daya saing usaha kecil.

4. Fasilitasi Perlindungan Sosial

Hasil wawancara menunjukkan bahwa 12 dari 15 informan belum terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan secara mandiri. Alasan utama adalah kurangnya informasi, persepsi biaya iuran yang memberatkan, dan minimnya sosialisasi. Informan D menyampaikan, *“Saya pernah dengar BPJS, tapi tidak tahu cara daftarnya dan bayar tiap bulan rasanya berat.”*

Namun demikian, terdapat beberapa informan yang telah mendapatkan pendampingan dari aparat desa atau komunitas sehingga berhasil mendaftar sebagai peserta BPJS Kesehatan. Mereka mengaku merasa lebih aman ketika menghadapi risiko sakit atau kecelakaan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan sosial masih menjadi aspek paling lemah dalam pencapaian pekerjaan layak di sektor informal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa pekerja jalanan dan informal mengalami minimnya perlindungan sosial dan jaminan hukum (Maulana & Berkatillah, 2025).

5. Kolaborasi Multipihak (Collaborative Governance)

Strategi MSDM inklusif terbukti lebih efektif ketika terdapat sinergi antar pemangku kepentingan. Wawancara dengan perwakilan dinas menunjukkan bahwa program

pemberdayaan seringkali bersifat sektoral dan belum terintegrasi. Namun, ketika pemerintah daerah, lembaga keuangan mikro, komunitas, dan perguruan tinggi bekerja bersama, dampaknya lebih terasa.

Contohnya, kegiatan pelatihan yang melibatkan mahasiswa dan dosen sebagai pendamping usaha mikro memberikan hasil lebih optimal karena tidak hanya bersifat satu kali kegiatan, tetapi disertai monitoring. Informan J menyatakan, “*Kalau ada pendamping yang datang rutin, kami jadi lebih semangat dan tahu harus memperbaiki apa.*”

Temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan *collaborative governance* menjadi kunci keberlanjutan program pemberdayaan sektor informal. Sinergi multipihak memungkinkan integrasi pelatihan, akses modal, perlindungan sosial, dan pendampingan usaha secara lebih sistematis.

Sintesis Temuan

Kelima strategi tersebut menunjukkan bahwa pendekatan MSDM tidak terbatas pada organisasi formal, melainkan dapat diadaptasi dalam konteks sektor informal sebagai instrumen pemberdayaan ekonomi. Pengembangan kompetensi, inklusi keuangan, digitalisasi, perlindungan sosial, dan kolaborasi multipihak merupakan elemen yang saling terintegrasi dalam mendukung terciptanya pekerjaan yang lebih produktif dan berkelanjutan. Dengan demikian, MSDM inklusif menjadi pendekatan strategis dalam memperkuat kualitas pekerjaan dan stabilitas ekonomi pekerja informal di Kabupaten Hulu Sungai Utara, sekaligus mendukung pencapaian SDG 8 di tingkat lokal.

Pembahasan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) inklusif memiliki posisi strategis dalam mendukung pencapaian SDG 8, khususnya pada dimensi penciptaan pekerjaan produktif, peningkatan kapasitas ekonomi, serta perluasan perlindungan sosial bagi pekerja sektor informal. Secara empiris, hasil wawancara dan observasi memperlihatkan bahwa pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan lokal berdampak langsung pada peningkatan kemampuan manajerial, pengelolaan keuangan, serta diversifikasi usaha. Kondisi ini dapat dijelaskan melalui *Human Capital Theory* yang menekankan bahwa investasi pada pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan produktivitas individu dan menghasilkan peningkatan pendapatan jangka panjang (Becker, 1993). Dalam konteks penelitian ini, pekerja informal yang mengikuti pelatihan menunjukkan perubahan perilaku usaha yang lebih terstruktur, seperti pemisahan modal dan keuntungan, pencatatan sederhana, serta pemanfaatan media digital untuk promosi. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kapasitas manusia merupakan fondasi utama dalam menciptakan pekerjaan yang lebih layak.

Lebih lanjut, temuan mengenai akses pembiayaan mikro dan digitalisasi usaha menunjukkan relevansi pendekatan *Strategic Human Resource Management* (SHRM). (Armstrong,

2020) menjelaskan bahwa praktik MSDM yang terintegrasi dan adaptif mampu menciptakan keberlanjutan kinerja organisasi melalui pengembangan kapabilitas yang sesuai dengan lingkungan eksternal. Dalam konteks sektor informal, strategi seperti inklusi keuangan, literasi digital, dan pendampingan usaha dapat dipandang sebagai bentuk adaptasi SHRM pada skala mikro-komunitas. MSDM tidak lagi dipahami secara sempit sebagai fungsi administratif dalam perusahaan formal, melainkan sebagai pendekatan pemberdayaan yang memperkuat kapasitas ekonomi pelaku usaha kecil dan pekerja mandiri. Dengan demikian, praktik MSDM inklusif berfungsi sebagai instrumen transformasi sosial-ekonomi di tingkat lokal.

Dari perspektif pekerjaan layak (*decent work*), International Labour Organization (2019) menegaskan empat pilar utama, yaitu penciptaan lapangan kerja produktif, perlindungan sosial, hak-hak pekerja, dan dialog sosial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun terdapat peningkatan pada aspek produktivitas dan kapasitas ekonomi melalui pelatihan dan akses modal, dimensi perlindungan sosial masih menjadi titik lemah. Rendahnya partisipasi pekerja informal dalam program jaminan sosial mengindikasikan bahwa target pekerjaan layak belum sepenuhnya tercapai. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara peningkatan kapasitas ekonomi dan pemenuhan hak-hak perlindungan sosial, sehingga intervensi kebijakan perlu lebih terintegrasi.

Temuan ini konsisten dengan laporan World Bank (2023) yang menyatakan bahwa pekerja informal di negara berkembang menghadapi hambatan struktural berupa keterbatasan akses terhadap pelatihan, pembiayaan, dan perlindungan sosial. Intervensi berbasis peningkatan kapasitas dan inklusi keuangan terbukti mampu meningkatkan stabilitas usaha dan pendapatan, namun harus diikuti dengan reformasi kebijakan sosial agar dampaknya berkelanjutan. Selain itu, Sethuraman (2018) menegaskan bahwa sektor informal memiliki potensi besar dalam menyerap tenaga kerja dan mendukung pertumbuhan ekonomi, tetapi memerlukan dukungan kebijakan yang berbasis pemberdayaan dan penguatan kelembagaan. Hasil penelitian ini memperkuat argumen tersebut dengan menunjukkan bahwa kolaborasi multipihak (*collaborative governance*) menjadi faktor penentu keberhasilan program pemberdayaan sektor informal.

Dari perspektif pembangunan berkelanjutan, strategi MSDM inklusif yang ditemukan dalam penelitian ini secara langsung berkontribusi terhadap target SDG 8, khususnya target 8.3 yang menekankan dukungan terhadap kegiatan produktif, kewirausahaan, dan usaha mikro kecil, serta target 8.5 yang berfokus pada pencapaian pekerjaan penuh dan produktif bagi semua. Integrasi pelatihan, akses modal, digitalisasi, dan perlindungan sosial menunjukkan bahwa pendekatan MSDM dapat menjadi instrumen kebijakan daerah dalam mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Oleh karena itu, implementasi MSDM inklusif pada sektor informal di Kabupaten Hulu Sungai Utara tidak hanya memiliki implikasi manajerial, tetapi juga memiliki nilai strategis dalam kerangka pembangunan berbasis SDGs.

Secara konseptual, penelitian ini memperluas literatur MSDM dengan menunjukkan bahwa praktik MSDM dapat diadaptasi di luar organisasi formal dan diterapkan dalam

konteks ekonomi informal sebagai mekanisme pemberdayaan. Temuan ini mengisi kesenjangan penelitian yang selama ini lebih banyak menempatkan MSDM dalam konteks korporasi formal, sementara sektor informal relatif kurang mendapat perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, MSDM inklusif dapat dipahami sebagai pendekatan transformatif yang menghubungkan manajemen, pemberdayaan sosial, dan agenda pembangunan berkelanjutan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) inklusif dalam mendukung pencapaian Sustainable Development Goals (SDG 8) pada pekerja sektor informal di Kabupaten Hulu Sungai Utara. Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa pendekatan MSDM inklusif memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pekerjaan dan memperkuat kapasitas ekonomi pekerja informal. Strategi yang efektif tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan individu, tetapi juga mencakup perluasan akses pembiayaan, dukungan transformasi digital, fasilitasi perlindungan sosial, serta penguatan kolaborasi antar pemangku kepentingan.

Secara substantif, penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi MSDM inklusif mampu mendorong terciptanya pekerjaan yang lebih produktif, meningkatkan stabilitas usaha, serta memperluas peluang ekonomi bagi pekerja sektor informal. Dengan demikian, pendekatan MSDM tidak terbatas pada organisasi formal, melainkan relevan diterapkan dalam konteks ekonomi informal sebagai bagian dari strategi pembangunan daerah berbasis SDG 8. Penelitian ini menegaskan bahwa pencapaian *Decent Work and Economic Growth* di tingkat lokal memerlukan integrasi antara kebijakan ketenagakerjaan, pemberdayaan ekonomi, dan praktik manajemen sumber daya manusia yang adaptif serta inklusif.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa rekomendasi yang dapat diajukan adalah sebagai berikut. Pertama, pemerintah daerah perlu merancang program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan dan berbasis kebutuhan riil pekerja sektor informal, termasuk pelatihan kewirausahaan, literasi keuangan, dan keterampilan digital. Kedua, perlu penguatan skema pembiayaan mikro yang inklusif dan terjangkau, disertai pendampingan manajerial agar akses modal benar-benar berdampak pada peningkatan produktivitas usaha.

Ketiga, diperlukan perluasan cakupan perlindungan sosial bagi pekerja informal melalui sosialisasi aktif, penyederhanaan prosedur pendaftaran, serta insentif partisipasi dalam program jaminan sosial. Keempat, kolaborasi multipihak antara pemerintah daerah, lembaga keuangan, komunitas, dan perguruan tinggi perlu diformalkan dalam bentuk kemitraan strategis guna memastikan keberlanjutan program pemberdayaan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan melakukan pengembangan model konseptual MSDM inklusif yang dapat diuji secara kuantitatif atau menggunakan pendekatan *mixed methods* guna mengukur dampak strateginya terhadap peningkatan pendapatan dan kualitas kerja secara lebih terukur. Penelitian komparatif antar kabupaten/kota juga dapat dilakukan untuk memperkaya perspektif dan memperluas generalisasi temuan dalam konteks pembangunan berbasis SDGs.

REFERENSI

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- BPS Kabupaten Hulu Sungai Utara. (2023). *Keadaan Angkatan Kerja Kabupaten Hulu Sungai Utara Agustus 2023*.
- BPS Provinsi Kalimantan Selatan. (2024). *Provinsi Kalimantan Selatan dalam Angka 2024*.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Erfan Maulana, & Sofan Hariri Sarbini. (2025). Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Pembangunan Daerah: Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Publik di Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 100–107. <https://doi.org/10.65369/259n9g72>
- International Labour Organization. (2019). *Decent Work and the 2030 Agenda for Sustainable Development*.
- Maulana, E., & Berkatillah, A. (2025). Social Inequality and Inequal Access to Jobs (A Case Study of Street Buskers and Clowns in Hulu Sungai Utara Regency). *Jurnal Ilmiah Publika (JIP)*, 13(2), 122–129. <https://jurnal.ugj.ac.id/index.php/Publika>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Sethuraman, S. V. (2018). The Urban Informal Sector in Developing Countries: Employment, Poverty and Environment. *International Labour Review*, 157(4), 523–542. <https://doi.org/10.1111/ilr.12092>
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. United Nations. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- World Bank. (2023). *Indonesia's Informal Economy and Labor Market Dynamics*.