Strategi Kebijakan untuk Mendorong Stabilitas Pasar Tenaga Kerja Pasca Pandemi Covid-19 di Indonesia

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Wabah COVID-19 telah berdampak signifikan pada masyarakat di seluruh dunia. Dengan penyebaran yang cepat, COVID-19 tidak hanya menciptakan krisis kesehatan dan juga menambah kerusakan melalui guncangan ekonomi. Dimulai dengan jatuhnya harga emiten di pasar saham hingga pasar tenaga kerja (Malik et al., 2021). Pasar negara berkembang dibanjiri oleh modal asing untuk memperkuat mata uang lokal, meningkatkan pertumbuhan ekonomi, dan mengurangi tingkat pengangguran. Krisis keuangan tahun 2007 jelas berbeda dibandingkan dengan krisis yang disebabkan oleh pandemi COVID-19; Meninjau hampir semua negara di dunia mengalami tekanan baik pada sisi penawaran maupun permintaan. Kondisi ini diperparah dengan tingkat ketidakpastian yang tinggi karena belum ada yang bisa memastikan kapan pandemi COVID-19 akan berakhir. Melihat dampak penyebaran wabah COVID-19 dan dampak sosial ekonomi yang ditimbulkan, tampaknya lebih tepat dibandingkan dengan guncangan akibat bencana alam atau perang dengan dampaknya yang masif.

Sejak pandemi COVID-19 diumumkan pada awal 2020, sebagian besar pemerintah di seluruh dunia telah menerapkan pembatasan kegiatan ekonomi dan mobilitas orang. Hal ini telah mengganggu pasar tenaga kerja dan menyebabkan banyak hilangnya pekerjaan dan pengangguran karena banyak pekerja kesulitan menemukan pekerjaan baru. Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (2020), tindakan kurungan berdampak pada hampir 81% tenaga kerja di seluruh dunia, dan 38% dari mereka masih

berisiko tinggi mengalami hasil pekerjaan yang merugikan, seperti pengangguran dan penurunan jam kerja. Sejak Februari hingga Agustus 2020, 3,1% orang usia kerja di Indonesia kehilangan pekerjaan. Tingkat pengangguran naik dari 5,0% pada Q1 2020, dengan 56% dari pekerja ini keluar dari angkatan kerja dan sisanya menjadi pengangguran.

Pasar tenaga kerja selama pandemi untuk sementara terpisah menjadi dua: pasar tenaga kerja untuk orang-orang yang telah pulih dan pasar tenaga kerja untuk mereka yang belum terinfeksi dan rentan terhadap infeksi (Kapička & Rupert, 2022). Masing-masing dari dua pasar mengalami urutan tingkat pengangguran dan upah yang berbeda. Tingkat pengangguran secara keseluruhan meningkat dan ketatnya pasar tenaga kerja (rasio kekosongan terhadap pengangguran) menurun seiring dengan berlangsungnya pandemi. Hasil ini didorong oleh pasar tenaga kerja untuk pekerja rentan yang kurang bersedia untuk berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja dan juga lebih mahal bagi calon majikan karena masa kerja yang diharapkan lebih pendek dan biaya yang lebih tinggi. Tingkat pengangguran untuk pekerja yang pulih, di sisi lain, turun karena efek seleksi: orang yang dipekerjakan lebih mungkin terinfeksi dan dengan demikian memasuki kumpulan orang yang pulih pada tingkat yang lebih tinggi daripada pengangguran. Pada saat yang sama, peningkatan endogen dalam pengangguran pekerja rentan mengurangi perkembangan pandemi itu sendiri.

Di tengah pandemi COVID-19, pergerakan sosial dan ekonomi yang terbatas menyebabkan produktivitas berkurang, yang merupakan perlambatan ekonomi yang akan berdampak pada pasar tenaga kerja. Gangguan pasar tenaga kerja akan meningkatkan masalah sosial seperti kesulitan keuangan dan kemiskinan parah, utang, tunawisma dan tekanan perumahan, atrofi keterampilan kerja, dan sistem kesehatan yang lebih buruk Pada skala yang lebih luas, pengangguran juga akan meningkatkan tingkat konflik sosial dan ketidakstabilan politik (O'Campo et al., 2015). Dalam skenario jangka panjang, bukan hanya pengangguran yang memiliki

niat tinggi terhadap konflik sosial tetapi juga pekerja yang rentan. Jika risiko-risiko tersebut tidak segera diselesaikan, niscaya akan berdampak pada tingginya biaya yang harus ditanggung secara finansial, sosial, dan politik. Oleh karena itu, mempertimbangkan dampak pengangguran dan turunannya dalam menghadapi krisis ekonomi, sangat penting untuk mengukur langkah-langkah strategis yang diperlukan agar tidak membuat dampak yang lebih buruk. Apalagi krisis akibat pandemi COVID-19 memiliki karakteristik yang berbeda dengan krisis pada umumnya.

Pandemi Covid-19 juga menjadi alasan utama bagi perusahaan menjadi kurang berharga atau kurang produktif karena guncangan selama resesi, tidak banyak yang bisa dilakukan melalui kebijakan moneter (Malik et al., 2021). Peran pemerintah mungkin lebih tepat dalam menyederhanakan peraturan dan memastikan berjalannya rantai pasokan, namun, jika pekerjaan tersebut kurang berharga karena penurunan permintaan agregat karena gesekan pasar, pemerintah lebih bebas dalam intervensi pasar melalui kebijakan moneter dan fiskal. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak hanya jumlah pencari kerja dan lowongan yang terkena dampak tetapi juga untuk memahami mengapa perusahaan ragu-ragu untuk mempekerjakan tenaga kerja.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Bagaimana strategi kebijakan untuk mendorong stabilitas pasar tenaga kerja pasca pandemi Covid-19 di Indonesia?

1.3 Tujuan

1.3.1 Untuk mengetahui strategi kebijakan untuk mendorong stabilitas pasar tenaga kerja pasca pandemi Covid-19 di Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Relevan

2.1.1 Manajemen Strategi

Manajemen strategi adalah proses perencanaan, implementasi, dan pengawasan langkah-langkah yang diambil oleh organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjangnya. Ini melibatkan identifikasi tujuan organisasi, penentuan rencana tindakan, alokasi sumber daya, dan pengambilan keputusan strategis untuk mencapai keunggulan kompetitif(Siregar et al., 2020). Dalam manajemen strategi, organisasi menganalisis lingkungan eksternal dan internalnya, mengevaluasi kekuatan dan kelemahan internalnya, serta peluang dan ancaman di lingkungan eksternal. Berdasarkan analisis ini, penulisan ini ditujukan kepada pemerintah yang merumuskan visi, misi, dan tujuan jangka panjangnya.

Selanjutnya, strategi organisasi dikembangkan dengan mengidentifikasi pilihan tindakan yang akan diambil untuk mencapai tujuan tersebut. Ini melibatkan pemilihan strategi umum, seperti strategi pertumbuhan, strategi diferensiasi, atau strategi fokus. Selain itu, strategi fungsional juga diperinci, termasuk strategi pemasaran, strategi operasional, strategi sumber daya manusia, dan sebagainya.

Setelah strategi dikembangkan, langkah selanjutnya adalah mengimplementasikan strategi tersebut melalui alokasi sumber daya, pengorganisasian tim dan struktur organisasi, serta mengarahkan aktivitas organisasi sesuai dengan tujuan strategis. Proses pengawasan dan evaluasi terus-menerus juga penting untuk memastikan bahwa strategi berjalan dengan baik dan membuat penyesuaian jika diperlukan.

Manajemen strategi bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang cepat,

memanfaatkan peluang yang muncul, dan tetap kompetitif di pasar yang kompetitif.

2.1.2 Kebijakan Pemerintah

Peran dan kebijakan pemerintah dalam memerangi wabah ini tentunya menjadi sangat penting untuk keberlangsungan hidup seluruh lapisan masyarakat, khususnya bagi masyarakat yang terdampak pandemi dari sisi perekonomian. Bagaimana pemerintah mampu berperan menjaga ketidakstabilan yang mengguncang perekonomian di saat-saat wabah ini menyerang dengan kebijakan-kebijakan yang efektif yang diharapkan bisa membangkitkan perekonomian kembali.

Berdasarkan aktivitas ekonomi di suatu negara, diketahui secara umum bahwa peran pemerintah dapat dibedakan dalam 3 (tiga) bentuk yaitu sebagi pengatur, sebagai produsen, dan juga sebagai konsumen (Hanifa et al., 2021). Pemerintah dapat menetapkan kebijakan, seperti kebijakan fiskal, dalam posisinya sebagai pengatur. Sementara pemerintah berfungsi sebagai produsen dengan menyediakan prasarana dan layanan publik yang dapat diakses oleh masyarakat, pemerintah berfungsi sebagai konsumen dengan dapat membeli barang dan jasa yang disediakan oleh pasar. Dalam peran mereka sebagai konsumen, pemerintah dapat membeli barang dan jasa yang disediakan oleh rumah tangga atau perusahaan yang berfungsi sebagai produsen.

2.1.3 Pasar Tenaga Kerja

Tenaga kerja, juga dikenal sebagai *man power*, adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka ingin berpartisipasi dalam produksi tersebut (Putri & Triani, 2019). Tenaga kerja adalah salah satu komponen produksi yang berdampak buruk pada ketimpangan pendapatan. Meninjau semakin tingginya jumlah tenaga kerja yang bekerja, akan mengakibatkan pendapatan yan

diterima akan semakin bertambah. Hal ini menyebabkan distribusi pendapatan semakin mengalami pemerataan. Semakin banyak tenaga kerja yang bekerja, semakin banyak pendapatan yang diterima, sehingga lebih banyak orang yang dapat memenuhi kebutuhan hidup, mengurangi kemiskinan dan pengangguran, dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi, sehingga mengurangi ketimpangan pendapatan.

Pasar tenaga kerja mengacu pada interaksi antara penawaran dan permintaan tenaga kerja di suatu wilayah atau negara. Ini adalah tempat di mana individu mencari pekerjaan dan perusahaan mencari pekerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

Di pasar tenaga kerja, individu yang ingin bekerja disebut sebagai penawar tenaga kerja. Mereka menyediakan keterampilan, pengalaman, dan waktu mereka untuk dipekerjakan oleh perusahaan. Sebaliknya, perusahaan yang mencari pekerja disebut sebagai peminta tenaga kerja. Mereka menawarkan pekerjaan dan gaji kepada penawar tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

Transformasi ekonomi dapat menyebabkan perubahan dalam jenis pekerjaan yang tersedia di pasar tenaga kerja, serta keterampilan yang dibutuhkan. Misalnya, ketika ekonomi beralih dari pertanian ke manufaktur atau ekonomi berbasis layanan, permintaan akan pekerja dengan keterampilan teknis, digital, atau lunak dapat meningkat. Hal ini dapat menyebabkan pergeseran dalam program pelatihan dan pendidikan yang diperlukan untuk mempersiapkan pekerja untuk pekerjaan ini. Indonesia mengalami transisi pertanian-jasa sebelum sektor industri matang. Pasar tenaga kerja juga telah mengalami transisi mendasar, dengan pertumbuhan lapangan kerja yang terjadi di sektor jasa sementara lapangan kerja pertanian menurun. Namun, meskipun struktur ekonomi negara telah menjadi lebih berorientasi layanan, pasar tenaga kerja tetap didominasi oleh pekerja di sektor pertanian: meskipun

sektor jasa menyumbang pangsa tertinggi dari GDP, hampir sepertiga dari tenaga kerja Indonesia bekerja di pertanian.

Seperti banyak negara berkembang, informalitas tinggi di Indonesia: hampir 63% dari semua pekerja di Indonesia berasal dari sektor informal. Namun, pekerjaan sektor formal di Indonesia sedang meningkat, terutama di perkotaan, industri, dan jasa, didukung oleh pekerjaan pekerja muda yang lebih berpendidikan, terutama pendatang baru di pasar tenaga kerja. Di sisi penawaran tenaga kerja, ukuran dan kualitas tenaga kerja Indonesia dipengaruhi oleh pertumbuhan penduduk usia kerja yang cukup cepat, "bonus demografi" yang diperkirakan akan berlangsung hingga sekitar tahun 2030, urbanisasi yang cukup pesat, tingkat partisipasi perempuan yang relatif tinggi dalam angkatan kerja, dan rendahnya rata-rata tahun sekolah (Manning & Pratomo, 2018). Oleh karena itu, transformasi struktur ekonomi negara, evolusi kondisi pasar tenaga kerja, dan konsekuensi dari pandemi COVID-19 siap untuk menggeser keterampilan yang dibutuhkan untuk permintaan pekerjaan dan pekerjaan kembali di Indonesia.

2.2 Konsep Pemikiran

Pasar tenaga kerja pasca pandemi mengalami perubahan yang signifikan dibandingkan dengan sebelumnya. Pandemi telah menyebabkan dampak negatif secara langsung, dan jangka panjang pada pasar tenaga kerja di negara Banyak perusahaan mengalami kesulitan keuangan dan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja atau pengurangan skala. Pandemi menyebabkan gangguan yang meluas pada bisnis, rantai pasokan, dan aktivitas ekonomi secara keseluruhan, yang mengakibatkan PHK, cuti, dan penutupan bisnis. Dalam pasar tenaga kerja pasca pandemi, masih mungkin ada ketidakpastian ekonomi dan pekerjaan yang belum pulih sepenuhnya. Pemerintah negara Indonesia harus segera merancang strategi kebijakan untuk mendorong kembali pasar tenaga kerja di Indonesia menjadi lebih produktif.

2.3 Variabel dan Indikator

Pasar tenaga kerja mengacu pada interaksi antara penawaran dan permintaan tenaga kerja di suatu wilayah atau negara. Indikator pasar tenaga kerja adalah tingkat pengangguran. Tingkat pengangguran adalah persentase jumlah individu yang tidak bekerja tetapi aktif mencari pekerjaan dalam populasi tenaga kerja. Tingkat pengangguran menjadi indikator utama untuk mengukur tingkat ketersediaan lapangan kerja di suatu negara atau wilayah.

2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian regresi model probit yang dilakukan oleh (Tridiana & Tanur, 2023) pada kelompok tenaga kerja terampil dan tidak terampil diperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan dampak pandemi terhadap probabilitas pekerja formal menjadi pengangguran ataupun bekerja di sektor formal. Pekerja terampil lebih beresiko menjadi pengangguran ataupun bekerja di sektor informal dibandingkan informal karena pandemi.

Hasil penelitian (Martanti Dewi et al., 2020) menujukan bahwa Pandemi COVID-19 telah memengaruhi banyak industri, termasuk ketenagakerjaan. Bahkan Bappenas memperkirakan peningkatan TPT hingga 2021 karena efek pandemi Covid-19. Karena kasus Covid-19 menyebar lebih luas di perkotaan, banyak tenaga kerja formal dirumahkan atau di-PHK, wilayah perkotaan mungkin memiliki lebih banyak penduduk miskin dibandingkan wilayah pedesaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adamowicz, 2022) menyimpulkan bahwa pandemi telah menyebabkan dampak negatif secara langsung, dan jangka panjang pada pasar tenaga kerja di negara Polandia. Kebijakan anti-krisis negara mengurangi secara efektif dampak ekonomi dan sosial negatif, terasa lebih dan juga lebih dihargai oleh pengusaha daripada oleh karyawan. Kasus Polandia, di mana langkah-langkah anti-pandemi dan anti-krisis yang luas dilakukan, mungkin sebagian berlaku untuk negara-negara lain, terutama Eropa. Pandemi, dalam menyebabkan krisis ekonomi secara umum, telah

meninggalkan bekas permanen di pasar tenaga kerja di Polandia, yang secara struktural akan penting untuk fungsinya di masa depan.

BAB III

PENDEKATAN

3.1 Pendekatan / Metode Analisis

Analisis yang digunakan adalah menggunakan metode studi literatur. Studi literatur, juga dikenal sebagai tinjauan literatur, adalah pemeriksaan sistematis dan komprehensif terhadap literatur ilmiah, studi penelitian, buku, artikel, dan sumber relevan lainnya tentang topik atau pertanyaan penelitian tertentu. Metode studi literatur melibatkan peninjauan, menganalisis, mensintesis, dan menafsirkan literatur yang ada untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang keadaan pengetahuan dan penelitian saat ini di bidang tertentu (Sari & Asmendri, 2020)

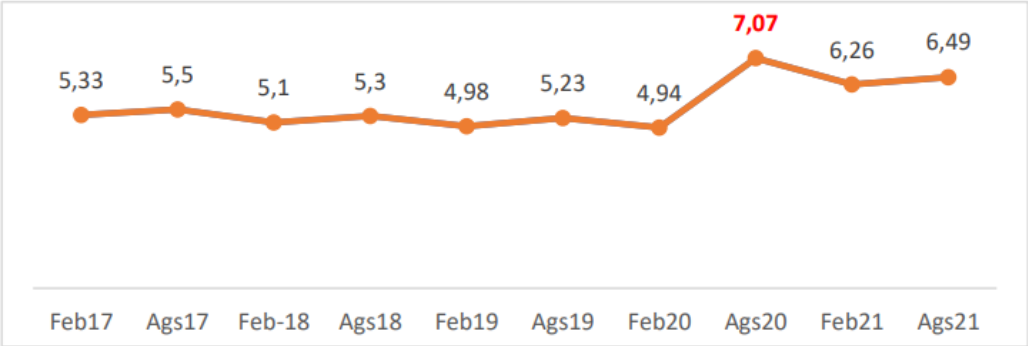
Tujuan utama dari studi literatur adalah untuk memberikan ringkasan komprehensif dari penelitian yang ada dan diskusi ilmiah tentang topik tertentu. Ini bertujuan untuk mengidentifikasi konsep-konsep kunci, teori, metodologi, dan temuan dari penelitian sebelumnya, dan untuk mengevaluasi kualitas, kekuatan, dan keterbatasan keseluruhan literatur yang ada. Studi literatur juga berfungsi untuk menyoroti kesenjangan, inkonsistensi, atau area di mana penelitian lebih lanjut diperlukan.

Pada penulisan esai ini, studi literatur dilakukan dengan cara melakukan analisa literatur akademik melalui jurnal atau artikel penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penulisan.

BAB IV

PEMBAHASAN

Pandemi COVID-19 dan perjalanannya merupakan semacam guncangan eksternal terhadap ekonomi masing-masing negara dan pasar tenaga kerja. Setelah WHO menyatakan pandemi, pemerintah nasional, sebagai tanggapan atas peningkatan infeksi yang cepat, memperkenalkan keputusan administratif untuk mempertahankan rezim sanitasi yang membatasi kegiatan ekonomi, hubungan langsung, dan mobilitas penduduk, yang mengganggu pasar tenaga kerja. Efek pandemi pada pasar tenaga kerja beragam. Indikator standar yang dapat digunakan untuk menilai situasi pasar tenaga kerja termasuk tingkat partisipasi dan ketidakaktifan, jumlah yang dipekerjakan dan menganggur, tingkat pengangguran, tingkat penawaran pekerjaan atau tingkat kerja jarak jauh (Adamowicz, 2022). Peningkatan pengangguran dan berkurangnya partisipasi angkatan kerja adalah fenomena umum di banyak negara di dunia selama pandemi.



Gambar 1. Tingkat pengangguran terbuka Indonesia

Sumber: BPS (2021)

Pandemi COVID-19 telah berdampak signifikan pada ekonomi global, yang menyebabkan peningkatan tingkat pengangguran di banyak negara. Pandemi menyebabkan gangguan yang meluas pada bisnis, rantai pasokan, dan aktivitas ekonomi secara keseluruhan, yang mengakibatkan PHK, cuti, dan penutupan bisnis (Agustina et al., 2023). Pengangguran di Indonesia meningkat sebagai akibat dari

pandemi COVID-19. Menurut survei pelaku usaha BPS Juli 2020, perusahaan mengatasi pandemi dengan mengurangi pekerja sebesar 35,56%. Selain itu, pengangguran di Indonesia meningkat pada Agustus 2020 sebesar 7,07 persen, meningkat dari 4,94 persen pada Februari 2020 (BPS, 2021). Pekerja di sektor formal telah mengalami pengangguran atau beralih ke sektor informal sebagai akibat dari pandemi (Syahrial, 2020). Sektor informal memiliki kelemahan karena tidak menyediakan perlindungan dasar yang dimiliki sektor formal, seperti perlindungan kesehatan. Akibatnya, karyawan yang bekerja di sektor informal berisiko mengalami kemiskinan selama pandemi (Tridiana & Tanur, 2023).

4.1 Strategi Mengelola Tenaga Kerja

Pada tahap pertama, karena kontraksi parah dan pembatasan sosial skala besar, penurunan produktivitas, dan daya beli, pemerintah perlu memberikan subsidi untuk mempertahankan permintaan agregat. Di sisi penawaran, pemerintah juga perlu menawarkan berbagai insentif kepada industri skala besar dan UKM untuk mengurangi kemungkinan PHK massal semaksimal mungkin. Selain itu, karena banyaknya pembatasan selama pandemi, kebijakan tersebut akan mengganggu rantai pasokan. Oleh karena itu, pemerintah juga melakukan intervensi melalui instrumen kebijakannya untuk memastikan keberlanjutan rantai pasok. Pada fase pertama ini, pemerintah juga perlu menyiapkan protokol fase transisi ketika laju penularan COVID-19 mulai menurun dan perekonomian mulai berbalik arah. Persiapan ini penting agar wabah tetap terkendali dan pemulihan ekonomi awal (fase transisi) tidak terganggu (Malik et al., 2021). Direkomendasikan agar pemerintah membangun database ketenagakerjaan dengan melibatkan sektor industri untuk menghindari ketidaksesuaian antara pasar tenaga kerja dan industri.

Sejalan dengan penjelasan sebelumnya, Ayupijaya (2021), menjelaskan bahwa Pemerintah telah berusaha untuk mengurangi dampak pandemi Covid-19 terhadap sektor ketenagakerjaan melalui pemulihan ekonomi, menekan angka

pengangguran melalui program seperti Kartu Prakerja, Bantuan Subsidi Upah/Gaji (BSU), dan Penerima Bantuan Sosial Tunai (PBST). Di kawasan seperti Asia Selatan, termasuk Indonesia, negara-negara menghadapi tantangan khusus untuk mempekerjakan semakin banyak pemuda yang memasuki pasar tenaga kerja. Namun, menciptakan lapangan kerja baru bukanlah satu-satunya perhatian pemerintah (Jagannathan et al., 2019) Pembuat kebijakan juga fokus pada rendahnya tingkat partisipasi dalam pasar tenaga kerja perempuan dan kelompok yang kurang beruntung dan tingkat kemiskinan yang tinggi di antara mereka yang berpartisipasi dan memiliki pekerjaan.

Pertimbangan dan tren tentang kesejahteraan masyarakat menentukan urgensi pengentasan pengangguran (Agustina et al., 2023). Oleh karena itu, untuk menghasilkan barang dan jasa dan menurunkan pengangguran, banyak lapangan pekerjaan diperlukan. Meminimalkan tingkat pengangguran sangat penting karena secara tidak langsung memberikan pekerjaan dan penghasilan kepada masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya dan membuat kesejahteraan terasa. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia berbasis peran masyarakat adalah salah satu langkah yang dapat diambil untuk mengurangi dan mengatasi pengangguran.

4.2 Strategi Mengelola Batasan Anggaran

Pasca krisis pandemi Covid-19, alternatif pendanaan pertama yang dapat diterapkan untuk menutupi defisit anggaran adalah penerbitan obligasi. Kebijakan ini membutuhkan tingkat kehati-hatian yang tinggi karena saat resesi, investor akan lebih selektif dalam mempertimbangkan aspek fundamental dan prospek perekonomian suatu negara. Negara-negara dengan fundamental yang lemah umumnya perlu menawarkan lebih banyak kupon raksasa ke pasar. Oleh karena itu, disarankan ketika pemerintah mengadopsi kebijakan penerbitan "obligasi pandemi", yang terbaik adalah menerbitkannya dalam jangka menengah dan

panjang—kebijakan ini dirancang untuk mengantisipasi krisis yang sedang berlangsung karena pandemi datang dengan banyak ketidakpastian.

Alternatif kedua adalah menggunakan diplomasi bilateral. Dalam situasi krisis, suatu negara dapat menggunakan diplomasi bilateral untuk mendapatkan pembiayaan bilateral dan multilateral. Pinjaman bilateral dan multilateral dapat ditawarkan sebagai alternatif untuk mendapatkan pinjaman dengan suku bunga rendah melalui diplomasi. Keberhasilan metode alternatif kedua ini termasuk kerja sama yang berlangsung lama dalam bidang dagang dan pertahanan, antara lain. (Manoppo, 2013). Namun, seni diplomasi dan lobi politik tingkat tinggi diperlukan untuk memperkuat nilai tawar. Meskipun alternatif ini menantang untuk digunakan dalam memenuhi semua kebutuhan, namun jika alternatif ini dapat dilaksanakan, maka akan mengurangi beban kas negara.

Program pengembangan dan pembangunan diri padat karya juga bisa menjadi solusi di masa transisi. Kegiatan pemberdayaan masyarakat bermanfaat untuk mengubah perilaku pengangguran, baik pengetahuan maupun sikap mereka. Upaya produktif yang dilakukan oleh beberapa kelompok juga membuka kesempatan kerja bagi para penganggur. Selain itu, pemberdayaan masyarakat juga menekankan partisipasi masyarakat untuk menemukan permasalahannya, serta dengan program kerja yang tepat untuk mengatur pelaksanaannya demi keberlanjutannya untuk mengurangi pengangguran. Target pemberdayaan masyarakat yang dituju adalah kelompok pengangguran yang membutuhkan dukungan dari pemerintah. Pembangunan padat karya, sebagai penentu kebijakan publik untuk meningkatkan kualitas sumber daya, pada gilirannya mendorong peningkatan pendapatan usaha untuk dapat berkontribusi terhadap penerima pendapatan daerah. Sebagai contoh, hasil yang dicapai dari seluruh program dan kegiatan pemberdayaan masyarakat telah mampu mengurangi pengangguran di Kabupaten Sampang, Jawa Timur, Indonesia, sebesar 3% dari total pengangguran (Azizah et al., 2015). Hal ini menunjukkan bahwa program pembangunan padat karya dapat menjadi solusi untuk mendorong pasar tenaga kerja menjadi produktif kembali.

Alternatif ketiga adalah intervensi bank sentral melalui mekanisme pembagian beban. Mekanisme ini memungkinkan bank sentral untuk membeli obligasi pemerintah secara langsung untuk mempersempit defisit anggaran. Selanjutnya, untuk menjaga likuiditas, bank sentral dapat memberikan suku bunga yang lebih rendah, dan pelonggaran kuantitatif seperti yang dilakukan Bank Sentral Jepang (Matousek et al., 2019). Dampak pelonggaran kuantitatif pada standar kredit bank-bank Jepang dan risiko sistemik menyebabkan standar kredit yang melunak untuk menyetujui aplikasi pinjaman, dan risiko sistemik bank menurun setelah perluasan program pembelian aset (Vu, 2020). Namun, krisis yang disebabkan oleh pandemi COVID-19, mengakibatkan penurunan permintaan dan sisi penawaran. Oleh karena itu, ketika tidak berhati-hati dalam memberikan kebijakan moneter dan stimulus ekonomi, suatu negara dapat terjebak dalam hiperinflasi (Bova et al., 2015). Hiperinflasi ini terjadi karena meningkatnya permintaan di tengah produktivitas yang rendah. Oleh karena itu, kami menyarankan agar bank sentral menerapkan operasi pasar terbuka ketika pandemi mulai mereda dan ekonomi bersiap untuk berbalik.

Dalam ekosistem ketenagakerjaan secara keseluruhan, perubahan harus dilakukan untuk menjawab tantangan yang muncul di sektor ini selama dan pasca pandemi Covid-19. Perubahan harus dilakukan pada proses pelatihan dan sertifikasi sebelum kerja, perluasan kesempatan kerja, penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial, dan pengawasan ketenagakerjaan. Pemerintah juga harus menyesuaikan regulasinya agar sesuai dengan perubahan dan tuntutan revolusi industri.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka disimpulkan bahwa pemerintah Indonesia menerapkan dua strategi untuk mendorong stabilitas pasar tenaga kerja pasca pandemi covid-19. Pertama, strategi mengelola tenaga kerja. Pemerintah melakukan intervensi melalui instrumen kebijakannya untuk memastikan keberlanjutan rantai pasok, melakukan perbanyakkan lapangan pekerjaan, dan menekan angka pengangguran dengan meningkatkan keterampilan kerja sumber daya manusia. Kedua, strategi mengelola batasan anggaran. Strategi ini dilakukan dengan menerbitkan obligasi, menerapkan diplomasi bilateral, dan mengadakan program pengembangan dan pembangunan diri padat karya untuk menjadikan tenaga kerja menjadi lebih produktif. Pemerintah telah berusaha untuk mengurangi dampak pandemi Covid-19 terhadap sektor ketenagakerjaan melalui pemulihan ekonomi, menekan angka pengangguran melalui program seperti Kartu Prakerja, Bantuan Subsidi Upah/Gaji (BSU), dan Penerima Bantuan Sosial Tunai (PBST).

DAFTAR PUSTAKA

Adamowicz, M. (2022). COVID-19 Pandemic as a Change Factor in the Labour Market in Poland. *Sustainability (Switzerland)*, *14*(15). https://doi.org/10.3390/su14159197

Agustina, M., Astuti, H., Susilo, J. H., Agustina, M., Astuti, H., & Susilo, J. H. (2023). Unemployment in Indonesia: An Analysis of Economic Determinants from. *Signifikan: Jurnal Ilmu Ekonomi*, *12*(1), 69–82. https://doi.org/10.15408/sjie

Ayupijaya, M. (2021). Sejarah artikel dampak pandemi covid-19 terhadap ketenagakerjaan di provinsi bali. *Jurnal bali membangun bali*, *2*(3). https://doi.org/10.51172/jbmb

Azizah, R. N., Zauhar, S., & Soeaidy, M. S. (2015). Pemberdayaan masyarakat dalam mengurangi angka pengangguran di kabupaten sampang. *Wacana*, *18*(3).

Bova, E., Kolerus, C., & Tapsoba, S. J. A. (2015). A fiscal job? An analysis of fiscal policy and the labor market. *IZA Journal of Labor Policy*, *4*(1). https://doi.org/10.1186/s40173-015-0041-x

Hanifa, N., Wajuba, L., & Fisabilillah, P. (2021). Peran dan kebijakan pemerintah Indonesia di masa Pandemi Covid-19. *Welfare: Jurnal Ilmu Ekonomi*, *2*(1). http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/welfare

Jagannathan, S., Ra, S., & Maclean, R. (2019). Dominant recent trends impacting on jobs and labor markets - An Overview. *International Journal of Training Research*, *17*(sup1), 1–11. https://doi.org/10.1080/14480220.2019.1641292

Kapička, M., & Rupert, P. (2022). Labor markets during pandemics. *Journal of Economic Theory*, *204*. https://doi.org/10.1016/j.jet.2022.105520

Malik, N., Suliswanto, M. S. W., & Rofik, M. (2021). The unemployment rate amid the COVID-19 pandemic: Propose the best practices policy to maintain labor market stability. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, *25*(1), 48–61. https://doi.org/10.22146/JSP.56450

Manning, C., & Pratomo, D. (2018). Labour market developments in the Jokowi Years. In *Journal of Southeast Asian Economies* (Vol. 35, Issue 2, pp. 165–184). ISEAS - Yusof Ishak Institute. https://doi.org/10.1355/ae35-2d

Manoppo, V. (2013). Utang luar negeri Indonesia (Perspektif Ekonomi Politik). *Journal of Indonesian Applied Economics*, *36*(45).

Martanti Dewi, M., Magdalena, F., Pipit Ariska, N. D., & Setiyawati, N. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Tenaga Kerja Formal di Indonesia. *Populasi*, *28*.

Matousek, R., Papadamou, S., Šević, A., & Tzeremes, N. G. (2019). The effectiveness of quantitative easing: Evidence from Japan. *Journal of International Money and Finance*, *99*. https://doi.org/10.1016/j.jimonfin.2019.102068

O'Campo, P., Molnar, A., Ng, E., Renahy, E., Mitchell, C., Shankardass, K., St. John, A., Bambra, C., & Muntaner, C. (2015). Social welfare matters: A realist review of when, how, and why unemployment insurance impacts poverty and health. *Social Science and Medicine*, *132*, 88–94. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.03.025

Putri, Y., & Triani, M. (2019). Analisis pasar tenaga kerja sektor industri terhadap tingkat upah di indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan1*, *1*(2), 487–496.

Sari, M., & Asmendri, A. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Natural Science*, *6*(1), 41–53. https://doi.org/10.15548/nsc.v6i1.1555

Siregar, H., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2020). Manajemen strategi di masa pandemi covid-19. In *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 1, Issue 2).

Syahrial. (2020). Dampak covid-19 terhadap tenaga kerja di indonesia. *Jurnal Ners*, *4*(2), 21–29. http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners

Tridiana, C., & Tanur, E. (2023). Dampak pandemi covid-19 terhadap transisi tenaga kerja sektor formal. *Jurnal Litbang Sukowati : Media Penelitian Dan Pengembangan*, *7*(1), 56–66. https://doi.org/10.32630/sukowati.v7i1.349

Vu, A. N. (2020). On the impact of quantitative easing on credit standards and systemic risk: the Japanese experience. *Economics Letter*. http://sro.sussex.ac.uk