TRANSFORMASI PASAR TENAGA KERJA PASCA PANDEMI COVID-19: MEMBANGUN KEMBALI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA MELALUI STRATEGI INOVATIF DAN KOLABORATIF

Ali Chumaidi_220321100119

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 telah memberikan dampak yang mendalam dan meluas terhadap sektor tenaga kerja di seluruh dunia. Tidak hanya berdampak pada kesehatan dan kehidupan manusia, tetapi juga berdampak pada produktivitas dan organisasi pasar tenaga kerja. Menurut (Hardjanto et al., 2022) Karena pandemi COVID-19 yang melanda dunia dari tahun 2019 hingga 2021, masalah di pasar tenaga kerja telah meningkat, yang menyebabkan masalah sosial seperti pengangguran, kesulitan keuangan, peningkatan kemiskinan, kesehatan, pendidikan, dan hutang. Pandemi COVID-19 telah menyebabkan pasar tenaga kerja di seluruh dunia menghadapi tantangan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Namun, dalam setiap kesulitan, ada kesempatan untuk membangun fondasi yang lebih kuat dan melakukan perubahan yang berkelanjutan. Banyak bisnis telah dipaksa untuk mengurangi atau bahkan menghentikan operasi karena penguncian dan pembatasan yang digunakan untuk mengendalikan penyebaran virus. Hasilnya adalah peningkatan ketidakpastian ekonomi, peningkatan pengangguran, dan penurunan tingkat pekerjaan yang signifikan. Namun, di tengah-tengah kesulitan ini, ada peluang besar untuk memanfaatkan pendekatan kreatif dan kerja sama untuk mengembalikan produktivitas dan mengubah pasar tenaga kerja dengan cara yang menguntungkan. Dengan mempertimbangkan kinerja industri pengolahan, daya saing, dan iklim usaha yang belum kondusif, serta berbagai tantangan dan peluang yang ada, maka dapat dirumuskan suatu strategi untuk meningkatkan ketahanan industri dan stabilitas iklim usaha (Kustanto et al., 2021).

Transformasi pasar tenaga kerja pasca pandemi bukanlah sekadar pemulihan atau pemulihan ke keadaan sebelumnya. Ini adalah kesempatan untuk salah satu aspek penting dalam membangun kembali produktivitas adalah inovasi. Presiden Joko Widodo telah menetapkan empat pilar untuk mempercepat transformasi digital, yang akan meningkatkan peluang ekonomi digital Indonesia menjadi US$146 miliar pada tahun 2025. Namun, sayangnya, karena keterbatasan akses dan kualitas teknologi, Indonesia kekurangan bakat digital (Nuranisa & Paksi, 2022). Pandemi telah memaksa perusahaan dan individu untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan tak terduga. Transformasi pasar tenaga kerja pasca pandemi COVID-19 telah menciptakan sejumlah masalah yang mempengaruhi produktivitas dan pemulihan ekonomi. Beberapa masalah yang timbul termasuk tingginya tingkat pengangguran, pergeseran kebutuhan keterampilan, perubahan dalam pola kerja dan fleksibilitas, serta dampak psikologis pada tenaga kerja. Menurut (Ferlito & Rambey, 2020) saat adanya peluang pemulihan dan waktu untuk membangkitkan kembali ekonomi Indonesia saat pemerintah menyadari pengurangan perdagangan yang disebabkan oleh kebijakan *lockdown* dan akhirnya memutuskan untuk membuka kembali perdagangan dan

ekonomi internasional. Di sinilah inovasi menjadi kunci penting dalam menghadapi tantangan baru dan menemukan cara baru untuk bekerja. Perusahaan-perusahaan yang mampu mengadopsi teknologi baru, merestrukturisasi model bisnis mereka, dan mengembangkan solusi kreatif untuk masalah yang muncul akan memiliki keunggulan dalam memulihkan produktivitas mereka. Selain itu, individu-individu yang mampu mengasah keterampilan digital dan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi akan menjadi lebih kompetitif di pasar tenaga kerja yang baru.

Merumuskan Kembali cara kerja, menemukan potensi baru, dan menciptakan dasar yang kuat untuk masa depan. permintaan tenaga kerja suatu unit usaha (instansi atau perusahaan) di pasar tenaga kerja yang dapat dipengaruhi oleh peningkatan proses produksi. Ada banyak faktor eksternal dan internal dari badan usaha yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja, dan semakin sedikit teknologi modern yang digunakan, semakin besar peluang untuk permintaan tenaga kerja. (Asmoro, 2021). Dalam esai ini, akan dimembahas berbagai aspek transformasi pasar tenaga kerja setelah pandemi COVID-19 dan bagaimana cara agar dapat membangun kembali produktivitas yang berkelanjutan. Kolaborasi, selain inovasi, sangat penting untuk mengembalikan produktivitas. Pasar tenaga kerja menghadapi banyak masalah, seperti yang ditunjukkan oleh pandemi COVID-19. Menurut (Abidin, 2021) untuk mengatasi dampak negatif pandemi, kemajuan dalam manajemen dan teknologi dapat membantu. Inovasi ini dapat memastikan bahwa kegiatan di sektor pertanian dan rantai pasokan yang terkait tetap berjalan. Untuk mengembangkan strategi yang luas dan efektif, organisasi masyarakat sipil, sektor swasta, dan pemerintah harus bekerja sama. Pengakuan terhadap kebutuhan dan keinginan pekerja dan pemberdayaan mereka juga diperlukan dalam kerja sama ini. Dalam pasar tenaga kerja pasca pandemi, penting untuk memastikan bahwa semua orang dimasukkan, diadilkan, dan memiliki kesempatan yang sama.

Dengan fokus pada transformasi pasar tenaga kerja, esai ini akan mengupas berbagai strategi inovatif yang dapat digunakan, seperti pengembangan keterampilan dan pelatihan yang relevan, peningkatan teknologi digital, penerapan kerja jarak jauh, dan fleksibilitas dalam pola kerja. Selain itu, esai ini juga akan menyoroti pentingnya kolaborasi antara perusahaan, lembaga pendidikan, dan pemerintah dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan ekonomi dan produktivitas yang berkelanjutan. Dengan membangun kembali produktivitas melalui strategi inovatif dan kolaboratif, sehingga dapat melampaui dampak negatif pandemi dan mewujudkan pasar tenaga kerja yang lebih kuat, tangguh, dan berdaya saing. Dengan eksplorasi bersama transformasi pasar tenaga kerja saat pasca pandemi COVID-19 dan peran penting inovasi dan kolaborasi dalam mencapai tujuan ini.

TINJAUAN PUSTAKA

a. Teori Yang Relevan

Teori permintaan dan penawaran tenaga kerja membantu menjelaskan perubahan dinamika antara kebutuhan tenaga kerja oleh pengusaha (permintaan) dan ketersediaan tenaga kerja di pasar (penawaran). Ketika tenaga kerja dibagi menjadi dua kategori, yaitu tenaga kerja ahli dan tenaga kerja tidak ahli, teori permintaan tenaga kerja mengubah fokus perusahaan dalam mempekerjakan

tenaga kerja menjadi kualitas dan kualitas tenaga kerja (Noorish Heldini, 2020). Teori permintaan dan penawaran dibuat untuk menjelaskan bagaimana keinginan atas suatu produk atau barang tertentu berdampak pada harga jual produk tersebut. Teori ini membahas interaksi atau transaksi antara penjual yang menjual barang dan pembeli yang menginginkan barang tersebut. Permintaan dan penawaran dapat meningkat atau menurun karena berbagai faktor, termasuk pandemi COVID-19. Menurut (Ilyas, 2021) Harga produk yang berubah, pilihan konsumen, dan jumlah produk pengganti yang tersedia adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi permintaan. Faktor yang mempengaruhi penawaran terbagi menjadi dua: faktor utama yang terdiri dari kapasitas atau kemampuan untuk memproduksi, bahan baku dan tenaga kerja yang termasuk dalam biaya produksi, dan jumlah pesaing yang berpengaruh secara langsung. Faktor pendukung terdiri dari persediaan bahan baku, cuaca, dan bahan bakar.

Teori investasi sumber daya manusia(human investment) menjadi relevan dalam mengatasi dampak pandemi dengan mempertimbangkan peningkatan kualifikasi dan keterampilan tenaga kerja. Menurut (Adam, 2017) Untuk mempercepat peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, kebijakan perdagangan, industri, dan investasi diperlukan selain kebijakan sektoral di bidang pendidikan dan keterampilan tenaga kerja. Melalui investasi dalam pengembangan keterampilan baru atau penyesuaian dengan perubahan kebutuhan pasar, tenaga kerja dapat memperoleh peningkatan produktivitas dan pendapatan. Untuk memenuhi dunia kerja, kesiapan kerja juga dibutuhkan karena perilaku kerja memerlukan kematangan atau kesiapan dari berbagai aspek kognitif, afektif, dan psikomotor. Kesiapan kerja harus memenuhi standar yang diatur secara sistematis untuk memastikan hasil kerja terbaik dan kerja sama yang optimal. Sementara lapangan pekerjaan semakin terbatas karena kebijakan PHK di tengah pandemi COVID-19, kualitas tenaga kerja dapat ditingkatkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang unggul yang memiliki baik *softskill* maupun *hardskill* (Akhmad & Rachmawati, 2021).

Proses transformasi setelah pandemi juga dipengaruhi oleh teori pertumbuhan ekonomi. Menurut (Pratiwi & Indrajaya, 2019) Salah satu landasan untuk perkembangan pertumbuhan ekonomi adalah teori pertumbuhan ekonomi, yang berdampak langsung pada peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat serta penurunan jumlah penduduk miskin. Jika pertumbuhan ekonomi yang tinggi mengakibatkan peningkatan aktivitas ekonomi dan peningkatan kesempatan kerja, kebutuhan tenaga kerja juga akan berdampak pada peningkatan penghasilan masyarakat, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Peningkatan investasi dalam penelitian dan pengembangan, adopsi teknologi digital, dan kolaborasi antara sektor publik dan swasta dapat mempercepat pemulihan pasar tenaga kerja dan membuka peluang baru. Investasi memungkinkan masyarakat untuk terus meningkatkan kegiatan ekonomi, kesempatan kerja, pendapatan nasional, dan kemakmuran masyarakat. Investasi dalam organisasi akan berdampak pada perluasan kesempatan kerja karena proses manufaktur akan berkembang dan memerlukan tenaga kerja manusia, sehingga perusahaan membutuhkan lebih banyak orang (Kario et al., 2021)

Dengan mempertimbangkan teori-teori ini, strategi inovatif dan kolaboratif dapat dirancang untuk memulihkan pasar tenaga kerja pasca pandemi COVID-19. Melalui investasi

dalam pengembangan keterampilan, adopsi teknologi yang cerdas, dan kolaborasi yang kuat antara berbagai pihak, kita dapat membangun kembali produktivitas, menciptakan lapangan kerja baru, dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

b. Konsep-Konsep Pemikiran

Tenga kerja tenga kerja Pasca pandemi COVID-19, transformasi pasar tenaga kerja menjadi penting dalam membangun kembali produktivitas tenaga kerja. Beberapa konsep pemikiran yang relevan dalam hal ini adalah adaptasi teknologi, fleksibilitas tenaga kerja, keahlian yang relevan, dan kebijakan ekonomi yang mendukung pertumbuhan tenaga kerja. Adaptasi teknologi merupakan salah satu konsep penting dalam transformasi pasar tenaga kerja pasca pandemi. Mengingat hubungan antara pengembangan teknologi dan ketenagakerjaan, sudah diketahui bahwa teknologi juga mampu menekan biaya proses produksi, sehingga lebih banyak uang dapat dialokasikan untuk penciptaan lapangan kerja baru. Oleh karena itu, dengan memanfaatkan teknologi secara tepat dan optimal, tingkat pengangguran saat ini dapat dikurangi (Fahrika & Roy, 2020). Dalam menghadapi era digital yang semakin maju, perusahaan-perusahaan harus mampu mengadopsi teknologi baru untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Namun, dengan pergeseran ini, juga muncul pekerjaan baru yang membutuhkan penggunaan teknologi dan keterampilan yang relevan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kemajuan teknologi memengaruhi persyaratan keterampilan dan cara pekerjaan di pasar tenaga kerja (Afrison, 2023). Misalnya, penggunaan otomatisasi, dan analisis data dapat membantu dalam mengoptimalkan proses kerja dan mempercepat inovasi. Penting bagi tenaga kerja untuk memperoleh keterampilan digital yang diperlukan agar dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut.

Fleksibilitas tenaga kerja juga merupakan konsep penting dalam transformasi pasar tenaga kerja. Pandemi COVID-19 telah menunjukkan pentingnya fleksibilitas dalam mempertahankan produktivitas. Salah satu cara untuk mengukur fleksibilitas pasar tenaga kerja adalah dengan melihat seberapa banyak mobilitas karyawan. Perubahan teknologi dan regulasi ketenagakerjaan pemerintah juga dapat menentukan fleksibilitas (Hanan & Arif, 2022). Model kerja fleksibel seperti bekerja dari rumah atau bekerja jarak jauh menjadi lebih umum, dan perusahaan harus mampu mengatur struktur kerja yang memungkinkan adaptasi ini. Selain itu, fleksibilitas juga dapat melibatkan penggunaan pekerja lepas atau tenaga kerja kontrak yang memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan permintaan pasar.

Selain itu, kebijakan ekonomi yang mendukung pertumbuhan tenaga kerja juga diperlukan. Misalnya, tingkat produktivitas tenaga kerja yang tinggi sering dikaitkan dengan jenis atau tingkat modal manusia tertentu, yang menunjukkan prioritas untuk kebijakan pendidikan dan pelatihan tertentu, sehingga perkiraan produktivitas tenaga kerja dapat membantu membuat kebijakan pasar tenaga kerja dan memantau efeknya. Menurut (Lubis, 2021) penting untuk mengidentifikasi komponen yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja dari berbagai aspek, seperti investasi, kesehatan, pendidikan, dan pendapatan, saat menyusun perencanaan dan kebijakan untuk

meningkatkan produktivitas, terutama selama pandemi Covid-19. Pemerintah dan lembaga terkait perlu mengimplementasikan kebijakan yang mendorong investasi, menciptakan lapangan kerja, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Langkah-langkah seperti insentif fiskal untuk perusahaan yang menciptakan lapangan kerja, pelatihan subsidi, atau program pembiayaan untuk wirausahawan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dan pemulihan pasar tenaga kerja. Pemerintah harus mengawasi program jaring pengaman sosial agar kebijakan penyaluran bantuan sosial dapat tepat sasaran untuk menangani kemiskinan dan mengatasi perlambatan pertumbuhan ekonomi akibat penyebaran Covid-19 (Middia Martanti et al., 2021).

c. Variabel Dan Indikator Yang Dibahas

Dalam upaya untuk mengubah pasar tenaga kerja setelah pandemi COVID-19, banyak variabel dan indikator penting yang harus dipertimbangkan. Tingkat pengangguran adalah salah satu variabel penting yang perlu dipertimbangkan. Pandemi telah meningkatkan tingkat pengangguran secara signifikan karena banyak bisnis mengalami kesulitan dan memutusan hubungan kerja. Sebelum pandemi COVID-19, tingkat pengangguran di Indonesia cenderung mengalami penurunan hingga sebesar 4,71% pada Agustus 2019. Bahkan pada Februari 2020, rata-rata penurunan kembali hingga sebesar 4,46%. Namun, karena pandemi, angka tersebut naik lagi hingga sebesar 6,03% pada Agustus 2020 (Sani et al., 2022).

Selain itu, produktivitas tenaga kerja juga menjadi variabel yang penting. Pandemi telah mengubah cara kerja dan menantang adaptasi, yang berdampak negatif pada produktivitas. Selama pandemi COVID-19, pembatasan sosial dan perubahan dalam cara kerja menghambat produktivitas tenaga kerja. Peralihan ke pekerjaan dari rumah, tuntutan untuk menyesuaikan diri, perubahan ekonomi, penyesuaian operasi bisnis, dan keterbatasan teknologi dan akses internet adalah beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas. Indonesia menghadapi tantangan karena pandemi mempengaruhi pertumbuhan ekonomi dan produktivitas tenaga kerja. Tantangan lain yang disebabkan oleh COVID-19 adalah dari sisi kualitas sumber daya manusia, karena pandemi menyebabkan peningkatan jumlah pengangguran, terutama di kalangan usia produktif. (Dewi et al., 2016). Untuk membangun kembali produktivitas tenaga kerja, diperlukan strategi kolaboratif yang mencakup pelatihan keterampilan baru, peningkatan kolaborasi tim, dan penggunaan teknologi digital yang efektif.

Investasi dalam sumber daya manusia juga memainkan peran penting dalam membangun kembali pasar tenaga kerja. Peningkatan produktivitas akan dipengaruhi oleh peningkatan kualitas sumber daya manusia. Investasi yang paling penting dalam modal manusia adalah pendidikan dan pelatihan. Menurut analisis modal manusia, pendidikan meningkatkan pendapatan dan produktivitas, terutama melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk menganalisis masalah. Produksi ekonomi bergantung pada modal manusia, yang juga merupakan investasi yang dilakukan manusia untuk meningkatkan produktivitas. (Tasmilah et al., 2023). Dengan investasi yang tepat dalam pengembangan sumber daya manusia, seperti peningkatan pendidikan, program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, dan

kolaborasi antara industri, perguruan tinggi, dan pemerintah, kita dapat mempersiapkan tenaga kerja untuk beradaptasi dengan perubahan di dunia kerja.

d. Hasil Penelitian Terdahulu

Studi sebelumnya menunjukkan dampak besar pandemi COVID-19 terhadap pasar tenaga kerja. Pengangguran di Indonesia meningkat sebagai akibat dari pandemi COVID-19. Sebuah survei yang dilakukan oleh BPS pada Juli 2020 terhadap pelaku usaha menunjukkan bahwa perusahaan mengatasi pandemi dengan mengurangi jumlah 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 (Tridiana & Tanur, 2016). Studi tersebut menunjukkan bahwa pembatasan aktivitas ekonomi menyebabkan penurunan tajam dalam lapangan kerja dan tingkat pengangguran di banyak negara. Selain itu, pola kerja telah berubah sebagai akibat dari penerapan kerja jarak jauh dan penyesuaian jadwal. Dampaknya lebih besar pada pekerja rentan, seperti pekerja dari sektor informal, pekerja dengan pendapatan rendah, dan pekerja migran. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, strategi pemulihan yang inventif dan berkolaborasi sangat penting.

Studi sebelumnya juga menemukan berbagai pendekatan pemulihan yang telah diterapkan di negara lain. Dalam kasus ini, pemerintah telah menggunakan stimulus ekonomi untuk mendorong ekonomi dan menciptakan lapangan kerja baru. Menurut (Sugiri, 2020) Dengan meluncurkan Kartu Prakerja pada April 2020, Indonesia melakukan intervensi dalam pasar tenaga kerja melalui pelatihan. 5,6 juta pekerja yang terdampak, terutama di sektor makro dan mikro, menerima pelatihan dan re-skilling yang disubsidi oleh program ini. Peserta program kartu prakerja dapat berasal dari tenaga kerja baru yang belum mendapatkan pekerjaan atau karyawan dari sektor kecil, dan menengah (UMKM). Selain itu, program pendidikan dan pelatihan disesuaikan untuk membantu karyawan memperoleh keterampilan baru yang dibutuhkan pasar kerja yang berubah. Program kerja sama yang menghubungkan pelatihan dengan kesempatan kerja membutuhkan kolaborasi publik-swasta. Selain itu, kebijakan dukungan sosial dan perlindungan pekerja diperkuat untuk membantu karyawan yang kehilangan pekerjaan atau kehilangan pendapatan. Setelah pandemi COVID-19, pasar tenaga kerja dan produktivitas tenaga kerja dapat dibangun kembali dengan mempertimbangkan temuan ini dan menerapkan pendekatan inovatif dan kolaboratif.

PENDEKATAN

Pandemi COVID-19 telah mengubah pasar tenaga kerja global secara drastis. Banyak pekerja migran terpaksa kembali ke negara asal atau terjebak di negara yang mereka kunjungi karena dampak pembatasan perjalanan dan lockdown. PHK adalah contoh nyata dari dampak COVID-19 terhadap ekonomi yang dapat dilihat saat ini. Banyak pekerja dirumahkan dan banyak bisnis bahkan terancam bangkrut. Sebanyak 114.340 perusahaan telah melakukan PHK dan merumahkan pekerja, yang mengakibatkan 1.943.916 pekerja, dengan 77% di sektor formal dan 23% di sektor informal (Yamali & Putri, 2020). Selain itu, permintaan dan pendapatan di industri

seperti perhotelan, restoran, dan pariwisata menurun drastis. Banyak perusahaan menghadapi masalah mempertahankan karyawan mereka atau mempekerjakan banyak karyawan. Selain itu, sektor pekerjaan informal mengalami dampak yang signifikan, menyebabkan banyak karyawan kehilangan penghasilan mereka.

Pendekatan kreatif dan kolaboratif diperlukan untuk membangun kembali produktivitas tenaga kerja. Penggunaan digitalisasi dan teknologi menjadi sangat penting untuk membantu pekerja migran terhubung dengan peluang pekerjaan, memungkinkan pelatihan jarak jauh, dan rekrutmen. Menurut (Utama, 2022) penggunaan teknologi dalam tenaga kerja akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas, sehingga tingkat keuntungan dari investasi dalam sumber daya manusia akan meningkat. Penggunaan teknologi dalam tenaga kerja akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas, sehingga tingkat keuntungan dari investasi dalam sumber daya manusia akan meningkat. Digitalisasi juga dapat membantu memantau tempat kerja, menjaga keselamatan, dan melindungi pekerja migran. Kebijakan pemerintah yang responsif juga diperlukan, seperti mengurangi birokrasi, mempercepat proses rekrutmen, dan memberikan bantuan keuangan kepada pekerja migran yang terdampak. Selain itu, kolaborasi antar negara sangat membantu dalam mengatasi dampak pandemi COVID-19 dengan berbagi informasi, menciptakan standar kerja yang lebih baik, dan bekerja sama untuk menghidupkan kembali sektor ekonomi yang bergantung pada pekerja migran.

PEMBAHASAN

a. Analisis dampak pandemi COVID-19 terhadap pasar tenaga kerja

Pasar tenaga kerja di seluruh dunia sangat terpengaruh oleh pandemi COVID-19. Karena penutupan bisnis dan pembatasan aktivitas ekonomi, permintaan akan tenaga kerja di berbagai industri seperti ritel, pariwisata, dan perhotelan menurun. Menurut (Syahrial, 2020) Karantina dan gangguan yang mengganggu sektor bisnis, seperti larangan bepergian, penutupan sekolah, dan tindakan penutupan lainnya, memiliki konsekuensi yang mendadak dan signifikan bagi karyawan dan organisasi mereka. Pekerja yang rentan, seperti pramusaji, pekerja dapur, petugas penanganan bagasi, dan petugas kebersihan, seringkali yang pertama kehilangan pekerjaan. Beberapa kejadian menunjukkan dampak pandemi COVID-19 terhadap kondisi makro Indonesia. Misalnya, pada bulan April 2020, sekitar 1,5 juta pekerja dirumahkan atau di PHK, dengan 1,2 juta di sektor formal dan 265.000 di sektor informal. Sektor pelayanan udara mengalami kehilangan pendapatan sekitar Rp 207 miliar, dengan penerbangan China menyumbang sekitar Rp 48 miliar. Jumlah wisatawan sehari turun 6.800, terutama dari China. Menurut Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI), tingkat okupansi hotel Indonesia menurun sebanyak 50%. Akibatnya, jumlah devisa pariwisata turun lebih dari 50% dibandingkan tahun sebelumnya. Virus Corona juga akan berdampak pada hotel, restoran, dan bisnis retail lainnya yang mendukung sektor wisata (Fahrika & Roy, 2020). Hal ini menyebabkan lebih sedikit kesempatan kerja dan lebih banyak pengangguran. Tekanan ekonomi menyebabkan banyak karyawan kehilangan pekerjaan. Selain itu, pandemi memaksa pekerja dan bisnis untuk mengadopsi pola kerja baru untuk menjaga jarak

sosial, seperti kerja dari rumah atau sistem kerja bergilir. Perubahan ini mengubah pasar tenaga kerja, yang memerlukan pekerja untuk beradaptasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pasca pandemi

Setelah pandemi COVID-19, ada beberapa hal yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Pertama, salah satu komponen yang paling penting adalah menyesuaikan diri dengan perubahan dalam pola kerja. Banyak bisnis telah mengadopsi pola kerja fleksibel atau model kerja jarak jauh. Karyawan harus menghadapi masalah baru, seperti manajemen waktu yang lebih mandiri, kekurangan sumber daya, dan gaya komunikasi tim yang berubah. Untuk mempertahankan efisiensi dan produktivitas dalam lingkungan kerja yang berkembang, penggunaan alat dan teknologi kolaboratif juga sangat penting.

Kesehatan mental dan fisik adalah komponen kedua yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pasca pandemi. Dampak psikologis pandemi, seperti stres, kekhawatiran, dan perasaan terisolasi, dapat mengganggu pekerja untuk fokus dan bersemangat. Bisnis harus memprioritaskan kesehatan karyawan dengan menyediakan dukungan kesehatan mental, mendorong keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja, dan membuat tempat kerja yang ramah dan mendukung. Di tengah ketidakpastian yang masih berlangsung pasca pandemi, karyawan yang merasa didukung dan diperhatikan secara holistik cenderung lebih produktif dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Upaya untuk menyesuaikan pasar tenaga kerja harus mempertimbangkan tiga hal mengingat ketidakpastian akhir COVID-19 yaitu, banyaknya jumlah pencari kerja, risiko kesulitan untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti sandang dan makanan, dan pekerjaan dengan sedikit interaksi fisik(Yazid, 2020).

c. Strategi untuk membangun kembali produktivitas tenaga kerja

Pandemi COVID-19 telah memberikan dampak yang signifikan pada pasar tenaga kerja di seluruh dunia. Untuk mengembalikan produktivitas tenaga kerja pasca pandemi, diperlukan berbagai pendekatan kreatif dan kerja sama. Pada saat ini, beberapa pendekatan yang dapat digunakan untuk mendorong pemulihan dan peningkatan produktivitas pasar tenaga kerja setelah pandemi COVID-19 akan diuraikan dalam eberapa pendekatan yang relevan termasuk:

1. Investasi dalam Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan

Dalam menghadapi tantangan pasar tenaga kerja yang baru, investasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan sangat penting. Pemerintah dan sektor swasta dapat bekerja sama untuk menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja yang baru, sehingga tenaga kerja dapat mengembangkan keterampilan yang relevan dan meningkatkan produktivitas mereka. Dari perspektif penawaran, sebagian besar orang yang berusia kerja di Indonesia memiliki tingkat pendidikan dan produktivitas yang relatif rendah. Ini terjadi meskipun ada investasi yang cukup besar pada sektor tenaga kerja yang tidak mampu mencapai hasil yang optimal. Rendahnya produktivitas tenaga kerja tidak lain disebabkan oleh rendahnya akses mereka terhadap pendidikan dan kesehatan, bahkan untuk mendapatkan pendidikan dan kesehatan yang

memadai untuk memenuhi kebutuhan fundamental mereka (Muhyiddin et al., 2021). Dalam hal ini, kerjasama antara sektor swasta dan pemerintah sangat penting untuk menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Keterampilan yang sesuai memungkinkan karyawan menjadi lebih produktif dan siap untuk mengantisipasi perubahan yang terus berkembang.

2. Adaptasi Teknologi untuk Peningkatan Produktivitas

Dalam era digitalisasi yang semakin pesat, peningkatan adaptasi teknologi menjadi penting. Pemerintah dan perusahaan perlu menginvestasikan sumber daya untuk mengadopsi dan mengintegrasikan teknologi yang baru dan efisien, sehingga tenaga kerja dapat bekerja secara lebih produktif. Adaptasi teknologi menjadi langkah krusial dalam memajukan produktivitas tenaga kerja. Pandemi telah mempercepat transformasi digital, dan pemerintah serta perusahaan harus bersedia berinvestasi dalam teknologi baru dan efisien. Integrasi teknologi dapat membantu efisiensi kerja dan meningkatkan output secara keseluruhan. Perkembangan teknologi menyebabkan persaingan yang lebih besar untuk pekerjaan. Sebaliknya, karena banyaknya peluang kerja yang tersedia, teknologi ini juga membantu setiap orang yang mahir mengakes informasi. Pencari kerja memiliki kesempatan yang lebih besar untuk memilih posisi yang lebih cocok atau bidang yang lebih sesuai (Rahman et al., 2020). Dalam rangka meningkatkan produktivitas, penting bagi pemerintah dan perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung adaptasi teknologi dan memberikan pelatihan terkait penggunaan teknologi baru.

3. Kebijakan Pemerintah untuk Pemulihan Ekonomi dan Peningkatan Lapangan Kerja

Kebijakan pemerintah yang mendukung pertumbuhan ekonomi menjadi faktor penting dalam pemulihan pasar tenaga kerja. membuat ekonomi dan masyarakat siap untuk berbagai risiko yang tidak terduga. Dalam membuat kebijakan pasca-COVID-19, strategi pembangunan ketahanan yang komprehensif harus menjadi dasar, mengingat dampak besar dari pandemi serta kerentanan dan kesenjangan yang berlebihan dalam sistem dasar (SARI & NOFRANITA, 2022). Pemerintah dapat mengimplementasikan kebijakan ekonomi yang mendukung pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja baru. Ini dapat melibatkan insentif fiskal, deregulasi yang tepat, dan stimulus ekonomi yang cermat. Pemerintah dapat menerapkan kebijakan ekonomi yang memberikan insentif fiskal, deregulasi yang tepat, dan stimulus ekonomi yang cermat. Hal ini dapat menciptakan kondisi yang kondusif bagi perusahaan untuk berinvestasi dan menciptakan lapangan kerja baru. Dengan adanya pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, peluang bagi tenaga kerja untuk berpartisipasi dalam pasar akan semakin meningkat.

4. Mendorong Kewirausahaan dan Inovasi

Dalam upaya pemulihan pasar tenaga kerja, perlu dilakukan upaya untuk mendorong kewirausahaan dan inovasi yang dapat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Pemerintah dapat memberikan dukungan finansial dan akses ke sumber daya bagi wirausaha untuk muncul dengan ide-ide baru yang dapat menciptakan lapangan kerja. Pemerintah Indonesia memecahkan masalah ini dengan membangun program pelatihan untuk orang-orang yang belum

terserap dalam pasar tenaga kerja. Hal ini memungkinkan mereka untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja atau masyarakat usia kerja di Indonesia selama pandemi ini. Salah program pemeritah ini seperti kartu prakerja dan program tenaga kerja mandiri(Zaki & Pertiwi, 2023)Kolaborasi antara sektor publik, swasta, dan lembaga pendidikan juga dapat memberikan sinergi yang menguntungkan bagi inovasi dan pertumbuhan ekonomi.

Secara keseluruhan, pemulihan dan peningkatan produktivitas pasar tenaga kerja pasca pandemi COVID-19 membutuhkan strategi inovatif dan kolaboratif. Dalam menghadapi tantangan yang ada, investasi dalam pelatihan keterampilan, adaptasi teknologi, fleksibilitas tenaga kerja, kebijakan pemerintah yang mendukung pertumbuhan ekonomi, dan mendorong kewirausahaan dan inovasi adalah langkah-langkah kunci untuk membangun kembali pasar tenaga kerja yang produktif dan tangguh.

KESIMPULAN

Pandemi COVID-19 memiliki dampak besar pada pasar tenaga kerja global. Banyak karyawan menghadapi kesulitan ekonomi, pengangguran, dan penurunan permintaan pekerjaan sebagai akibat dari penutupan bisnis, pembatasan ekonomi, dan perubahan dalam pola kerja. Kesehatan fisik dan mental karyawan juga terpengaruh, yang berdampak pada produktivitas mereka secara keseluruhan. Pendekatan yang holistik dan kolaboratif diperlukan untuk membangun kembali produktivitas tenaga kerja pasca pandemi. Mengatasi masalah ini dapat dicapai melalui investasi dalam pelatihan keterampilan, perubahan teknologi, dukungan kesehatan mental, kebijakan pemerintah yang mendukung pertumbuhan ekonomi, dan mendorong inovasi dan kewirausahaan. Kita dapat membangun pasar tenaga kerja yang produktif, tangguh, dan siap menghadapi masa depan dengan bekerja sama dengan pemerintah, sektor swasta, dan lembaga pendidikan.

Pemulihan dan peningkatan produktivitas pasar tenaga kerja sangat penting dalam konteks pasca pandemi COVID-19. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan keterampilan sangat penting untuk mempersiapkan tenaga kerja untuk mengantisipasi perubahan dunia kerja yang terus berlangsung. Adaptasi teknologi juga merupakan bagian penting dari meningkatkan produktivitas. Tenaga kerja dapat bekerja dengan lebih produktif dan efisien dengan memanfaatkan teknologi yang baru dan efisien. Pemerintah juga bertanggung jawab untuk membuat kebijakan ekonomi yang mendorong pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja baru. Dengan mendukung kewirausahaan dan inovasi, pemerintah juga dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja baru. Kolaborasi antara lembaga pendidikan, sektor publik, dan swasta sangat penting untuk mencapai hasil yang berhasil dan berkelanjutan dalam upaya membangun kembali pasar tenaga kerja pasca pandemi.

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, M. Z. (2021). Pemulihan Ekonomi Nasional Pada Masa Pandemi Covid-19: Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Pertanian. *Indonesian Treasury Review: Jurnal*

Perbendaharaan, Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik, *6*(2), 117–138. https://doi.org/10.33105/itrev.v6i2.292

Adam, L. (2017). Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, *11*(2), 71. https://doi.org/10.14203/jki.v11i2.205

Afrison, H. (2023). Analisis Ekonomi Ketenagakerjaan: Dampak Perubahan Pasar Tenaga Kerja Dalam Era Digitalisasi. *Journal Of Social Science Research*, *3*, 14380–14385.

Akhmad, R. F., & Rachmawati, L. (2021). *FENOMENA PHK MASA PANDEMI COVID-19 DAN DAMPAKNYA TERHADAP FRESHGRADUATE JURUSAN ILMU EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA*. *1*, 157–169.

Asmoro, T. M. (2021). Peranan Kinerja Ekspor Industri Kreatif Bidang Fesyen Terhadap Neraca Perdagangan Dan Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi*, *23*(3), 2021.

Dewi, D. C., Ardi, S., Arif, M., & Vaulina, S. (2016). ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA SEKTOR PERTANIAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PROVINSI RIAU. *Indonesian Journal of Agricultural Economics (IJAE)*, *13*(2), 1–23.

Fahrika, A. I., & Roy, J. (2020). Dampak pandemi covid 19 terhadap perkembangan makro ekonomi di indonesia dan respon kebijakan yang ditempuh. *Inovasi*, *16*(2), 206–213.

Ferlito, D. C., & Rambey, C. (2020). Kondisi Ekonomi dan Pasar Properti Indonesia Setelah Pandemi COVID-19. *Provalindo Nusa*, *19*(June), 24–25.

Hanan, W. H., & Arif, M. E. (2022). ANALISA PENGARUH FLEKSIBILITAS PASAR TENAGA KERJA ASIA TENGGARA TERHADAP PERFORMA PENJUALAN PT XYZ. *JURNAL KEWIRAUSAHAAN DAN INOVASI*, *1*(2), 170–182.

Hardjanto, A., Novianti, T., Verawati Panjaitan, D., Retno Wahyu Nugraheni, S., & Mulatsih, S. (2022). Pandemi COVID-19 dan Pengangguran di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, *13*(4), 313–323. https://doi.org/10.29244/jmo.v13i4.40131

Ilyas, F. (2021). Analisis Swot Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (Psbb) Dan Pemberlakuan Pembatasan Kebijakan Masyarakat (Ppkm) Terhadap Dampak Ekonomi Di Tengah Upaya Menekan Laju Pandemi Covid-19. *Akrab Juara : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, *6*(3), 190. https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v6i3.1559

Kario, T., Lapian, A. L. C. P., & Sumual, J. I. (2021). PENGARUH INVESTASI DAN TINGKAT UPAH TERHADAP PENYERAPAN TENGA KERJA DI PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal EMBA*, *9*(2), 83–91.

Kustanto, H., Wahyudin, A., & Siregar, M. T. (2021). *Strategi Peningkatan Ketahanan Industri Dan Stabilitas Iklim Usaha Industri Dalam Rangka Pemulihan Industri Pasca Pandemi*

Covid-19. 358–365.

Lubis, D. A. (2021). Produktivitas Tenaga Kerja Pertanian dan Industri Pengolahan: Lesson Learned Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, *7*(2), 145–162.

Middia Martanti, D., Magdalena, F., Ariska, N. P. D., Setiyawati, N., & Rumboirusi, W. C. B. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Tenaga Kerja Formal di Indonesia. *Populasi*, *28*(2), 52. https://doi.org/10.22146/jp.63345

Muhyiddin, N. T., Sobri, K. M., Putri, A. K., Novriadhy, D., Juairiyah, O., Defriyanti, W. T., Ridho, S. L. Z., Adriani, D., Maryadi, Miskiyah, N., & Harahap, L. R. (2021). *DAMPAK DAN ANALISA PANDEMI COVID-19: SUDUT PANDANG MIKRO DAN MAKRO* (N. T.Muhyiddin & L. R. Harahap (eds.); 1st ed.). IDEA Press Yogyakarta.

Noorish Heldini. (2020). *DAMPAK COVID-19 TERHADAP PERMINTAAN DAN UPAH TENAGA KERJA DI INDONESIA*. *21*(1), 1–9.

Nuranisa, S. A., & Paksi, A. K. (2022). Peran Strategis Kerjasama IA-CEPA Terhadap Pemulihan Ekonomi Indonesia di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, *6*(2), 192–202. https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.47310

Pratiwi, N. P. A., & Indrajaya, I. G. B. (2019). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Serta Kesejahteraan Masyarakat Di Provinsi Bali. *Buletin Studi Ekonomi*, 220. https://doi.org/10.24843/bse.2019.v24.i02.p05

Rahman, A., Fathorrahman, & Agustina Karnawati, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia dan Pasar Tenaga Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN*, *6*(2), 164–178. https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3553

Sani, S. R., Fitri, C. D., Amri, K., Muliadi, M., & Ikhsan, I. (2022). Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Pengangguran, Kemiskinan dan Ketimpangan Pendapatan: Bukti Data Panel di Indonesia. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, *6*(1), 107. https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.499

SARI, L. F., & NOFRANITA, W. (2022). *KERENTANAN DAN PENGUATAN KETANGGUHAN EKONOMI PASCA PANDEMI PADA PASAR TENAGA KERJA DI NEGARA ANGGOTA ORGANISASI KERJASAMA ISLAM LOLA*. *5*(1), 160–167.

Sugiri, D. (2020). Menyelamatkan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dari Dampak Pandemi Covid-19. *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, *19*(1), 76–86. https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v19i1.575

Syahrial. (2020). Dampak Covid-19 terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Ners*, *4*(2), 21–29.

Tasmilah, T., Pratomo, D. S., & Syafitri, W. (2023). Pengaruh Modal Manusia terhadap Transisi Tenaga Kerja Formal Menjadi Informal pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, *23*(1). https://doi.org/10.21002/jepi.2023.05

Tridiana, C., & Tanur, E. (2016). DAMPAK PANDEMI COVID-19 TERHADAP TRANSISI TENAGA KERJA SEKTOR FORMAL. *Jurnal Litbang Sukowati : Media Penelitian Dan Pengembangan*, *7*(1), 1–23. https://doi.org/10.32630/sukowati.v7i1.349

Utama, M. M. (2022). INVESTASI PENDIDIKAN DAN LITERASI DIGITAL DALAM MEMBANGUN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA STUDI PADA EMPAT NEGARA EMERGING MARKET DI ASIA TENGGARA PERIODE TAHUN 2000-2021. *Braz Dent J.*, *33*(1), 1–12.

Yamali, F. R., & Putri, R. N. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Ekonomi Indonesia. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, *4*(2), 384. https://doi.org/10.33087/ekonomis.v4i2.179

Yazid, E. K. (2020). Tantangan dan Adaptasi Lapangan Kerja di Era Pandemi COVID-19. *CSIS Commentaries*, *April*, 1–5.

Zaki, B., & Pertiwi, T. K. (2023). *Pengaruh Program Kartu Prakerja terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Indonesia pada Masa Pandemi Covid - 19*. *13*(April), 297–301. https://doi.org/10.33087/dikdaya.v13i1.430