

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja adalah transaksi antara pembeli (perusahaan) dan penjual (pekerja) yang mengalokasikan pekerja untuk pekerjaan dan mengkoordinasikan keputusan pekerjaan, dimana pada beberapa pasar tenaga kerja diwakili serikat pekerja yang menegakkan aturan formal untuk mengatur transaksi yang terjadi (Ehrenberg & Smith, 2018). Adapun menurut Suroto (1992), pasar tenaga kerja didefinisikan keseluruhan antara kebutuhan (*demand*) dan penawaran (*supply*) pekerjaan yang ada pada masyarakat terhadap semua mekanisme yang memungkinkan perdagangan produktif antara mereka yang menjual tenaga kerja dan pengusaha yang membutuhkannya. Sumarsono (2003) berpendapat bahwa pasar kerja adalah proses berkumpulnya para pencari kerja dan lowongan. Setiap lowongan pekerjaan memiliki pekerjaan yang berbeda, dan pemberi kerja memiliki kriteria sendiri untuk menilai tingkat pendidikan, karakteristik pribadi, keterampilan atau kemampuan.

2.1.1 Fungsi Pasar Tenaga Kerja dan Pelakunya

Suroto (1992) menemukan bahwa ketika ada produsen, pedagang atau perantara, dan konsumen komoditas di pasar komoditas, tugas pasar tenaga kerja adalah mendistribusikan tenaga kerja dan menghasilkan pendapatan. Pelaku pasar tenaga kerja adalah pencari kerja, pemberi kerja dan perantara. Masing-masing pihak yang tersebar memiliki tujuan yang berbeda. Pencari kerja memiliki satu tujuan untuk mendanai kebutuhan mereka. Sementara itu, pengusaha berusaha untuk mendapatkan keuntungan maksimal dan perantara pasar tenaga kerja terdiri dari lembaga pengembangan kapasitas, penghubung antara pencari kerja dan pemberi kerja, dan lembaga yang melindungi kepentingan pekerja, pengusaha dan wiraswasta.

2.1.2 Jenis-Jenis Pasar Tenaga Kerja

2.1.2.1 Pasar Tenaga Kerja Utama (*Primary Labour Market*) dan Pasar Tenaga Kerja Sekunder (*Secondary Labour Market*)

Suroto (1992) orang yang bekerja di pasar tenaga kerja utama umumnya menikmati beberapa keuntungan, seperti upah yang lebih tinggi, kondisi kerja yang lebih baik, pekerjaan yang lebih aman, kesempatan untuk maju, keadilan, dan penegakan aturan ketenagakerjaan yang baik. Di sisi lain, mereka yang bekerja di pasar tenaga kerja sekunder biasanya menderita upah rendah, dan kondisi kerja yang buruk, pekerjaan tidak tetap, banyak perubahan pekerjaan, kesempatan promosi yang rendah, kurangnya pengawasan yang ketat, kurangnya disiplin, banyak pencurian dan lainnya.

2.1.2.2 Tenaga Kerja Terdidik dan Tenaga Kerja Tidak Terdidik

Sumarsono (2003) pasar tenaga kerja terdidik adalah pasar yang memerlukan keterampilan khusus, biasanya didapatkan melalui pendidikan formal, yang memerlukan investasi waktu dan pendidikan yang signifikan. Jadi masing-masing dari mereka menghabiskan waktu yang relatif lama untuk mencari penyesuaian terhadap apa yang mereka inginkan. Sebaliknya, pasar tenaga kerja tidak terdidik adalah pasar tenaga kerja yang memasok pekerja yang tidak memerlukan keterampilan khusus atau tingkat pendidikan yang relatif rendah karena area kerja tidak memerlukan keterampilan atau pelatihan khusus.

2.1.2.3 Pasar Tenaga Kerja *Intern* dan *Ekstern*

Pasar tenaga kerja *intern* adalah pasar dimana prioritas diberikan kepada karyawan yang ada untuk mengisi posisi pekerjaan yang diperlukan. Hal ini biasanya berhubungan dengan promosi karyawan. Pasar tenaga kerja *ekstern* adalah pasar yang menerima pihak luar untuk mengisi posisi yang diperlukan (Sumarsono, 2003).

2.1.3 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Menurut Suroto (1983), permintaan tenaga kerja ialah permintaan berdasarkan pada kesediaan untuk membayar upah tertentu sebagai imbalan. Pemberi kerja membutuhkan karyawan dengan kesediaan membayar gaji dengan

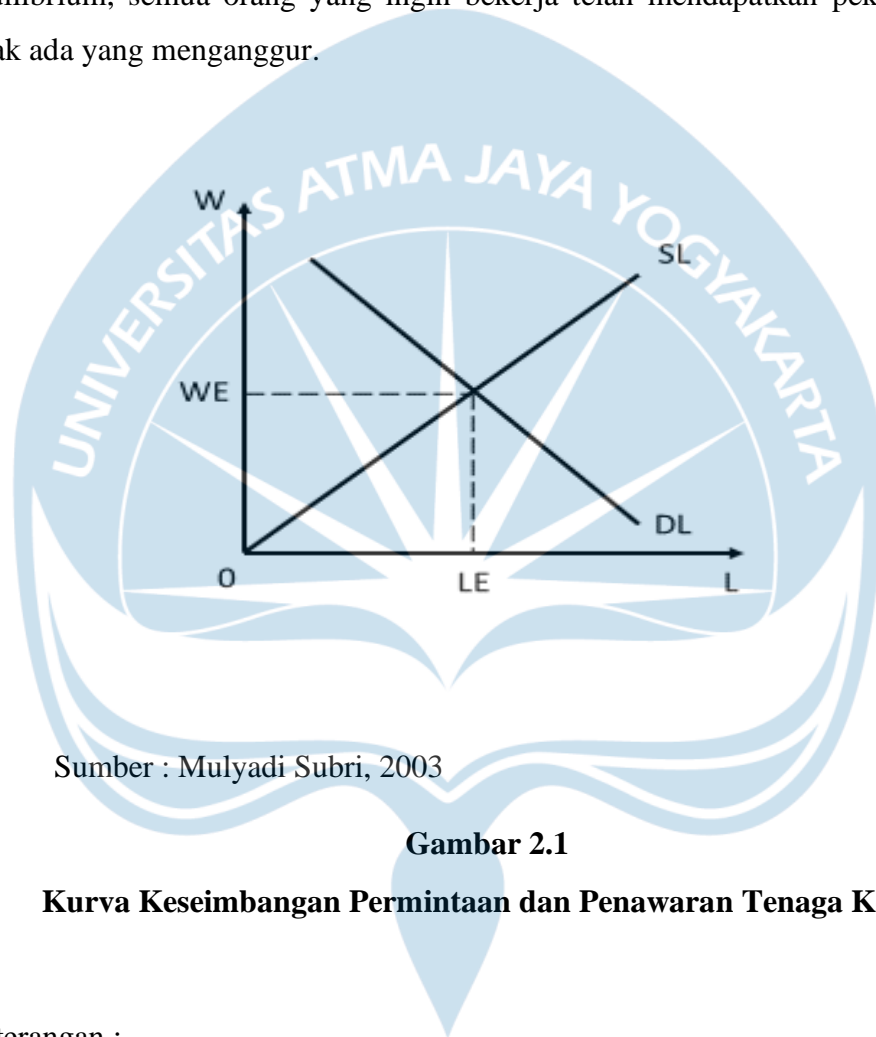
jumlah tertentu setiap kali. Oleh karena itu, dalam persyaratan ini diperhitungkan tingkat upah yang berlaku di masyarakat atau tingkat upah yang dibayarkan kepada pekerja yang bersangkutan. Menurut Sumarsono (2003), permintaan tenaga kerja mengacu pada jumlah pekerja yang diinginkan oleh suatu perusahaan atau instansi. Secara umum, perubahan tingkat upah dan perubahan permintaan produk oleh konsumen mempengaruhi permintaan tenaga kerja. Ketika tingkat upah tinggi biasanya sedikit pemberi kerja membutuhkan tenaga kerja. Hal tersebut merupakan permintaan tenaga kerja sebagai fungsi dari tingkat upah.

- a) Meningkatkan tingkat upah mengakibatkan kenaikan pada biaya produksi perusahaan, sehingga harga unit barang yang diproduksi mengalami kenaikan.
- b) Jika upah meningkat dan harga barang modal lainnya diasumsikan tetap, maka pengusaha biasanya akan menggunakan teknologi padat modal seperti mesin dan lain-lain pada proses produksinya menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja.

Permintaan tenaga kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti fluktuasi permintaan pasar terhadap produk perusahaan terkait. Permintaan produksi yang meningkat membuat produsen cenderung meningkatkan kapasitas produksinya. Hal ini memungkinkan produsen untuk menambah pekerja. Sumarsono (2003) menyatakan bahwa penawaran tenaga kerja merupakan fungsi dari upah, sehingga jumlah pekerja yang diberikan akan dipengaruhi oleh tingkat upah terutama jenis-jenis pekerjaan khusus. Suroto (1983) mempertimbangkan faktor penawaran tenaga kerja berupa upah. Dalam hal ini, pencari kerja bersedia menerima pekerjaan atau menawarkan tenaganya jika setiap kali diberi sejumlah uang tertentu.

Jumlah pegawai disesuaikan pada besarnya kebutuhan dan jumlah pekerjaan dipengaruhi oleh penawaran dan permintaan. Tingkat upah mempengaruhi penawaran dan permintaan tenaga kerja. Ketika tingkat upah naik, penawaran tenaga kerja bertambah. Sebaliknya, tingkat upah naik, permintaan tenaga kerja menurun (Simanjuntak, 2001).

Gambar 2.1 memperlihatkan kondisi kesempatan kerja penuh pada tingkat upah W_e , dimana jumlah orang yang menawarkan tenaganya sama dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, masing-masing sebesar L_e pada tingkat upah keseimbangan W_e . Jadi titik ekuilibriumnya adalah titik E. Dengan upah ekuilibrium, semua orang yang ingin bekerja telah mendapatkan pekerjaan dan tidak ada yang menganggur.



Sumber : Mulyadi Subri, 2003

Gambar 2.1

Kurva Keseimbangan Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Keterangan :

SL : Penawaran tenaga kerja (*supply of labor*)

DL : Permintaan tenaga kerja (*demand for labor*)

W : Upah

W_e : Tingkat upah

L : Jumlah tenaga kerja

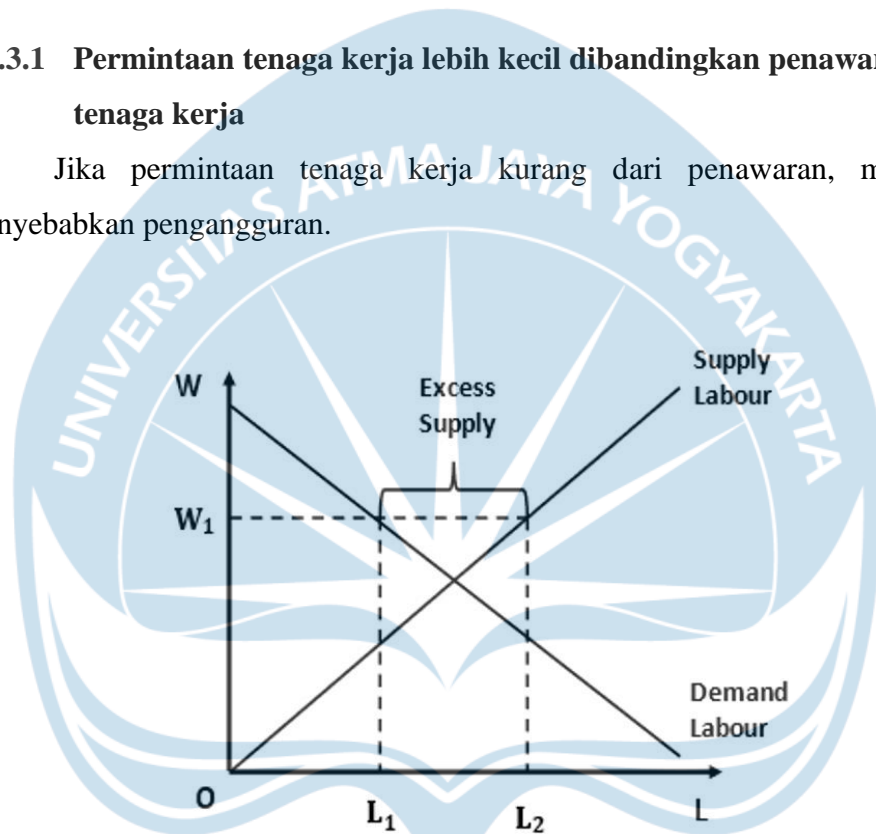
L_e : Jumlah tenaga kerja yang diminta

E : Keseimbangan permintaan dan penawaran

Permasalahan yang terjadi dalam pasar tenaga kerja dikarenakan ketidakseimbangan faktor permintaan dan penawaran tenaga kerja seperti berikut :

2.1.3.1 Permintaan tenaga kerja lebih kecil dibandingkan penawaran tenaga kerja

Jika permintaan tenaga kerja kurang dari penawaran, maka akan menyebabkan pengangguran.



Sumber : Mulyadi Subri, 2003

Gambar 2.2

Kurva Ketidakseimbangan Antara Permintaan dan Penawaran Terhadap Tenaga Kerja (*Excess Supply Of Labor*)

Keterangan :

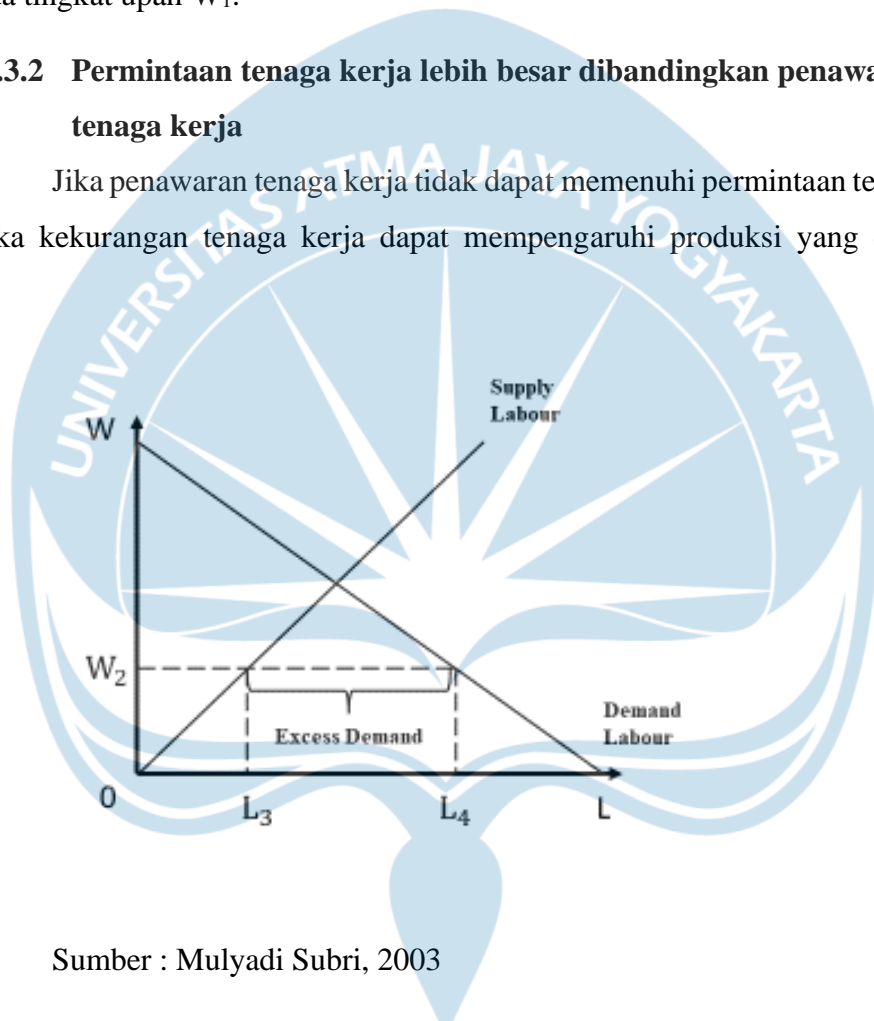
W : Upah

L : Jumlah tenaga kerja

Gambar 2.2 menunjukkan adanya *excess supply of labor* dimana pada penawaran tenaga kerja (SL) lebih besar dari permintaan tenaga kerja (DL) pada tingkat upah W_1 . Jumlah pekerja yang menawarkan diri untuk bekerja sama dengan L_2 sedangkan hanya L_1 yang diminta, sehingga pekerja kerja L_1 ke L_2 menganggur pada tingkat upah W_1 .

2.1.3.2 Permintaan tenaga kerja lebih besar dibandingkan penawaran tenaga kerja

Jika penawaran tenaga kerja tidak dapat memenuhi permintaan tenaga kerja, maka kekurangan tenaga kerja dapat mempengaruhi produksi yang dihasilkan.



Sumber : Mulyadi Subri, 2003

Gambar 2.3

Kurva Ketidakseimbangan Antara Permintaan dan Penawaran Terhadap Tenaga Kerja (*Excess Demand Of Labor*)

Keterangan:

W : Upah

L : Jumlah Tenaga Kerja

Gambar 2.3 menunjukkan adanya *excess demand for labor*, dengan permintaan tenaga kerja (DL) lebih besar dari penawaran tenaga kerja (SL) pada tingkat upah W_2 . Pada tingkat upah W_2 jumlah pekerja menawarkan diri untuk sebanyak L_3 , sedangkan jumlah yang diminta sebanyak L_4 .

2.1.4 Kesempatan dan Penyerapan Tenaga Kerja

Feriyanto (2014) kesempatan kerja adalah banyaknya lowongan yang dapat diisi dalam suatu bidang pekerjaan untuk menghasilkan sejumlah output tertentu. Kesempatan kerja memiliki kriteria khusus untuk calon karyawan yang akan diterima. Oleh karena itu, kesempatan kerja ini seringkali tidak sepenuhnya terpenuhi dengan penawaran tenaga kerja yang ada. Itu berarti permintaan tenaga kerja di pekerjaan ini masih menyisakan lowongan. Kemampuan suatu tenaga kerja untuk menyerap jumlah tenaga kerja yang memenuhi kriteria tenaga kerja disebut dengan penyerapan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja bisa sama atau kurang dari kesempatan kerja yang tersedia. Tidak ada pengangguran bila pekerjaan sesuai dengan kesempatan kerja. Namun jika penyerapan tenaga kerja kurang dari kesempatan kerja sebelumnya, maka akan menimbulkan pengangguran.

2.2 Angkatan Kerja

Suroto (1992) mendefinisikan angkatan kerja merupakan bagian dari penduduk usia kerja yang bekerja dan menganggur namun aktif atau pasif mencari pekerjaan. Dengan kata lain, angkatan kerja adalah sebagian penduduk yang mampu dan mau bekerja. Adapun menurut Sumarsono (2003) angkatan kerja ialah bagian dari angkatan kerja yang benar-benar ingin bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa.

2.3 Corona Virus Disease (Covid-19)

2.3.1 Pengertian Corona Virus Disease (Covid-19)

Menurut WHO (2020), penyakit coronavirus 2019 (Covid-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh sindrom pernafasan akut parah coronavirus

2 (SARS-CoV-2) yang dapat menyebabkan penyakit pada hewan atau manusia. Kebanyakan orang yang tertular mengalami infeksi saluran pernapasan mulai dari batuk pilek hingga yang lebih parah.

2.3.2 Dampak *Corona Virus Disease (Covid-19)* Pada Tenaga Kerja

Menurut laporan penelitian Kementerian Koordinator Perekonomian Republik Indonesia, pandemi Covid-19 berdampak signifikan terhadap perekonomian dunia. Pandemi Covid-19 ini mengharuskan pemerintah menetapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sebagai upaya pencegahan penularan Covid-19. PSBB ini membatasi aktivitas masyarakat dan ekonomi. Menurunnya aktivitas masyarakat dan ekonomi memaksa pengusaha untuk meningkatkan efisiensi dalam menekan kerugian yang berdampak pada karyawan yang dirumahkan atau di-PHK. Pengangguran mengalami peningkatan disertai penurunan lapangan kerja selama pandemi Covid-19.

2.4 Studi Terkait

Studi terkait ini meliputi beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain dalam bentuk artikel jurnal, mengenai dampak pandemi Covid-19 terhadap penyerapan angkatan kerja *fresh graduate* yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Akhmad dan Rachmawati (2021) dalam studi mengenai fenomena PHK masa pandemi Covid-19 dan dampaknya terhadap *fresh graduate* jurusan Ilmu Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. Temuannya menyimpulkan bahwa lulusan baru Jurusan Ekonomi Universitas Negeri Surabaya terkena dampak signifikan sebagai pencari kerja akibat kebijakan pemutusan hubungan kerja perusahaan akibat Covid-19. Mereka merasa lebih sulit dan lebih kompetitif untuk mencari pekerjaan di masa pandemi, karena tidak hanya lulusan baru tetapi juga pekerja yang diberhentikan berjuang untuk mencari pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan finansial mereka.

Penelitian yang serupa namun hasil berbeda dilakukan oleh Indana & Hidayati (2022) mengenai keterserapan kerja lulusan program studi sistem informasi

Universitas Merdeka Malang di era pandemi. Temuan menunjukkan bahwa pandemi Covid-19 tidak berdampak pada penyerapan tenaga kerja lulusan Prodi Sistem Informasi Unmer Malang. 74% menemukan pekerjaan, apa pun bidangnya. Adapun masa tunggu lulusan jurusan sistem informasi rata-rata kurang dari 6 bulan untuk mendapatkan pekerjaan. Selain itu, tidak ada kesulitan yang dirasakan dalam mendapatkan pekerjaan.

Syahrial (2020) dalam studinya mengenai dampak Covid-19 terhadap tenaga kerja di Indonesia. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa jumlah pekerja tidak seimbang dengan peningkatan lapangan kerja, dan bahwa pandemi berdampak besar terhadap ekonomi secara tidak proporsional pada kelompok populasi tertentu, yang berpotensi memperburuk ketimpangan bagi sebagian besar pekerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Muslim (2020) dalam studinya mengenai PHK pada masa pandemi Covid-19 membahas sektor-sektor yang menghentikan pekerjaan, jenis dan bentuk PHK serta dampaknya dengan analisis deskriptif kualitatif. Hasil kajian menemukan bahwa PHK di masa pandemi Covid-19 didominasi oleh sektor pariwisata dan jasa produktif, yang membutuhkan banyak tenaga kerja manual. Dampak PHK tidak hanya dialami oleh orang-orang yang mengalami, tetapi juga pada perusahaan yang kehilangan karyawan dengan kemampuan atau keahlian khusus.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Krisnandika et al. (2021) melakukan studi mengenai dampak pandemi Covid-19 terhadap pengangguran di Indonesia dengan menggunakan metode kualitatif. Hasil kajian menyimpulkan bahwa jumlah pengangguran di Indonesia terus bertambah akibat pandemi Covid-19, terlihat dari data jumlah PHK di sektor formal dan informal yang menyebabkan fakta bahwa sebagian besar pekerja menjadi pengangguran.

Cakranegara (2022) melakukan studinya mengenai pandemi Covid-19 dan pengaruhnya terhadap pasar tenaga kerja di Indonesia menggunakan metode penelitian deskriptif analitik. Hasil studi menyimpulkan bahwa pandemi Covid-19 berdampak pada menurunnya pendapatan, perusahaan tidak memperpanjang

karyawan kontrak dan mengurangi kapasitas karyawan yang berdampak pada PHK. Tidak adanya penyerapan tenaga kerja mengakibatkan pesimisme pelaku pasar, ketika tingkat konsumsi rendah dan tanpa adanya permintaan produsen tidak dapat menjual barang ataupun jasa produksinya.

Penelitian oleh Ningsih dan Abdullah (2021) dengan menganalisis perbedaan antara pencari kerja dan lowongan kerja sebelum dan selama pandemi Covid-19 di Kota Malang. Temuan studi menyimpulkan bahwa jumlah lowongan pekerjaan selama pandemi Covid-19 lebih sedikit dibandingkan sebelum pandemi Covid-19. Salah satu sektor yang terkena dampak pandemi Covid-19 adalah ketenagakerjaan. Perusahaan mengalami penurunan karena tidak beroperasi, sehingga perusahaan pun memutuskan untuk merumahkan karyawannya (PHK). Banyaknya PHK di masa pandemi Covid-19 membuat persaingan kerja semakin sulit..

Penelitian serupa namun di negara yang berbeda yang dilakukan oleh Shahriar et al. (2021) menganalisis masalah pengangguran lulusan di Bangladesh dan mengevaluasi dampak Covid-19 terhadap kelayakan kerja lulusan dan saran kebijakan dengan menggunakan penelitian bersifat kualitatif dan eksploratif. Temuan menunjukkan bahwa pandemi Covid-19 memperburuk pengangguran lulusan di Bangladesh. Kondisi Covid-19, merangsang pemerintah Bangladesh untuk memperhatikan perumusan dan implementasi kebijakan, dengan mempertimbangkan efek samping *supply* dan *demand* di pasar tenaga kerja domestik dan global. Pemerintah telah mengambil langkah-langkah untuk mereformasi sistem pendidikan dengan memperkenalkan lebih banyak kursus berbasis keterampilan sambil memperkenalkan lebih banyak pelatihan kejuruan dan teknis dan kursus profesional untuk memastikan pekerjaan lulusan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Khan (2020) dalam studinya menganalisis bagaimana Covid-19 menciptakan dampak pada pasar kerja lulusan baru di Bangladesh dengan menggunakan penelitian eksploratif data kualitatif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pandemi Covid-19 mengakibatkan rentan terhadap peluang pekerjaan atau karir terhadap *fresh graduate*. *Lockdown* mengakibatkan *fresh graduate* sulit mencari pekerjaan terutama di sektor

pemerintah dan swasta. *New normal*, *lockdown*, kerja dari rumah, dan pembatasan lainnya telah menyebabkan penurunan tajam dalam permintaan, memaksa banyak bisnis untuk menutup atau mengurangi operasi, dengan dampak parah pada pekerja dan karyawan. Di tengah krisis ekonomi, peluang kerja lulusan baru semakin menantang karena kurangnya pengalaman. Lulusan baru menghadapi pengangguran yang lebih tinggi daripada yang lain.

Raut (2020) dalam penelitiannya mengenai efek Covid-19 pada ketenagakerjaan India. Temuan menjelaskan bahwa pandemi Covid-19 menyebabkan pengurangan tenaga kerja. Sehingga, para tenaga kerja kehilangan pekerjaan terutama pada sektor penerbangan, perjalanan, perhotelan, ritel, manufaktur, otomotif, FMCG, Makanan & minuman sektor.

