

Pasar tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja. Sebagai penjual tenaga kerja di dalam pasar ini adalah para pencari kerja (Pemilik Tenaga Kerja), sedangkan sebagai pembelinya adalah orang-orang / lembaga yang memerlukan tenaga kerja. Pasar tenaga kerja diselenggarakan dengan maksud untuk mengkoordinasi pertemuan antara para pencari kerja dan orang-orang atau lembaga-lembaga yang membutuhkan tenaga kerja. Dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan, maka pasar tenaga kerja ini dirasakan dapat memberikan jalan keluar bagi perusahaan untuk memenuhinya. Dengan demikian tidak terkesan hanya pencari kerja yang mendapat keuntungan dari adanya pasar ini. Untuk menciptakan kondisi yang sinergi antara kedua belah pihak, yaitu antara penjual dan pemberi tenaga kerja maka diperlukan kerjasama yang baik antara semua pihak yang terkait, yaitu penjual tenaga kerja, pembeli tenaga kerja, dan pemerintah.

Penyelenggaraan Pasar Tenaga Kerja

Di Indonesia, penyelenggaraan bursa tenaga kerja ditangani oleh Departemen Tenaga Kerja (Depnaker). Orang-orang atau lembaga-lembaga yang membutuhkan tenaga kerja dapat melapor ke Depnaker dengan menyampaikan jumlah dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan beserta persyaratannya. Kemudian Depnaker akan mengumumkan kepada masyarakat umumnya tentang adanya permintaan tenaga kerja tersebut.

Sementara itu, para pencari kerja (Pemilik Tenaga Kerja) dapat mendaftarkan dirinya kepada Depnaker dengan menyampaikan keterangan-keterangan tentang dirinya. Keterangan tentang diri pribadi si pencari kerja ini sangat penting untuk dasar penyesuaian dengan kebutuhan tenaga kerja dari orang-orang atau lembaga-lembaga yang bersangkutan. Apabila ada kesesuaian, Depnaker akan mempertemukan si pencari kerja dengan orang atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja tersebut untuk transaksi lebih lanjut.

Selain Depnaker, di Indonesia juga berkembang penyelenggaraan bursa tenaga kerja swasta yang biasa disebut Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja. Perusahaan swasta yang berusaha mengumpulkan dan menampung pencari kerja, kemudian menyalurkan kepada orang-orang atau lembaga - lembaga yang membutuhkan tenaga kerja, baik di dalam maupun di luar negeri seperti Malaysia, Singapura, Hongkong dan Arab Saudi. Sebelum diadakan penyaluran, perusahaan ini juga sering menyelenggarakan pelatihan kepada para pencari kerja yang ditampungnya. Apabila ada kesesuaian antara pencari kerja dengan orang atau lembaga yang membutuhkan, dapat dilakukan transaksi. Atas jasanya menyalurkan tenaga kerja ini, perusahaan tersebut akan mendapatkan komisi.

Fungsi dan Manfaat Pasar Tenaga Kerja

Bursa tenaga kerja mempunyai fungsi yang sangat luas, baik dalam sektor ekonomi maupun sektor-sektor yang lain. Fungsi Pasar Tenaga Kerja yaitu :

- Sebagai Sarana Penyaluran Tenaga Kerja,
- Sebagai sarana untuk mendapatkan informasi tentang ketenagakerjaan,

- Sebagai sarana untuk mempertemukan pencari kerja dan orang atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja,

Manfaat adanya bursa tenaga kerja yaitu :

- Dapat membantu para pencari kerja dalam memperoleh pekerjaan sehingga dapat mengurangi pengangguran,
- Dapat membantu orang-orang atau lembaga-lembaga yang memerlukan tenaga kerja untuk mendapatkan tenaga kerja,
- Dapat membantu pemerintah dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan,

• **BAB II**

• **PEMBAHASAN**

• **A. Pengertian Pasar Tenaga Kerja**

- Sebagaimana yang dijelaskan dalam bab pendahuluan diatas bahwa Pasar Tenaga Kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku untuk mempertemukan pencari kerja dengan lowongan kerja, atau proses terjadinya penempatan dan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan penempatan tenaga kerja. Pelaku-pelaku yang dimaksud di sini adalah pengusaha, pencari kerja dan pihak ketiga yang membantu pengusaha dan pencari kerja untuk dapat saling berhubungan.
- Pasar tenaga kerja dapat pula diartikan sebagai suatu pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja. Sebagai penjual tenaga kerja di dalam pasar ini adalah para pencari kerja (Pemilik Tenaga Kerja), sedangkan sebagai pembelinya adalah orang-orang / lembaga yang memerlukan tenaga kerja. Pasar tenaga kerja diselenggarakan dengan maksud untuk mengkoordinasi pertemuan antara para pencari kerja dan orang-orang atau lembaga-lembaga yang membutuhkan tenaga kerja. Dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan, maka pasar tenaga kerja ini dirasakan dapat memberikan jalan keluar bagi perusahaan untuk memenuhinya. Dengan demikian tidak terkesan hanya pencari kerja yang mendapat keuntungan dari adanya pasar ini. Untuk menciptakan kondisi yang sinergi antara kedua belah pihak, yaitu antara penjual dan pemberi tenaga kerja maka diperlukan kerjasama yang baik antara semua pihak yang terkait, yaitu penjual tenaga kerja, pembeli tenaga kerja,
- Para pelaku di pasar tenaga kerja, terdiri dari :

- 1. **Pencari kerja** yaitu Setiap orang yang mencari pekerjaan baik karena menganggur, putus hubungan kerja maupun orang yang sudah bekerja tetapi ingin mendapatkan pekerjaan lebih baik yang sesuai dengan pendidikan, bakat, minat dan kemampuan yang dinyatakan melalui aktivitasnya mencari pekerjaan
- 2. **Pemberi kerja** yaitu Perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar imbalan berupa upah atau gaji
- 3. **Perantara** yaitu Media atau lembaga yang mempertemukan pencari kerja dan pemberi kerja, misalkan agen penyalur tenaga kerja, bursa kerja dan **head hunters** (Pihak ketiga yang menghubungkan pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Sebagai imbalan, head hunters akan memperoleh prosentasi gaji dari orang yang diterima bekerja atau komisi dari perusahaan

-

- **B. Penggolongan Pasar Tenaga Kerja**

- 1. **Berdasarkan sifatnya**
- **a. Pasar kerja intern (Internal Labour Market)**
- Pasar kerja intern adalah pasar tenaga kerja yang diperoleh dari dalam perusahaan itu sendiri. Pemenuhan kebutuhan karyawan diambil dari dalam perusahaan melalui promosi maupun demosi karyawan. Promosi adalah rotasi atau perpindahan karyawan ke dalam jabatan yang lebih tinggi, misalkan dari asisten manajer menjadi manajer. Sedangkan, demosi adalah rotasi karyawan ke posisi yang lebih rendah dari jabatan sebelumnya, misalkan manajer personalia diturunkan menjadi staff.
- **b. Pasar kerja ekstern (Eksternal Labour Market)**
- Pasar kerja ekstern adalah pasar tenaga kerja yang diperoleh dari luar perusahaan. Pemenuhan kebutuhan karyawan diperoleh dari pihak luar, misalkan melalui iklan lowongan pekerjaan, agen atau penyalur tenaga kerja atau melalui walk in interview.
-
- 2. **Berdasarkan prioritasnya**
- **a. Pasar kerja utama (Primary Labour Market)**

- Pasar kerja utama adalah pasar tenaga kerja yang menawarkan jabatan atau posisi dengan tingkat upah atau gaji yang tinggi, pekerjaan yang baik dan dengan kondisi yang stabil. Pasar ini dapat ditemukan pada sektor usaha yang menggunakan padat modal.
- **b. Pasar kerja Sekunder(Secondary Labour Market)**
- Pasar kerja Sekunder adalah pasar tenaga kerja yang menawarkan jabatan atau posisi dengan tingkat upah atau gaji yang rendah, posisi yang kurang stabil dan kurang memberi kesempatan untuk pengembangan karir karyawan. Biasanya ini dapat dilihat pada industri restoran dan jasa hotel, kasir dan penjualan ritel.
-
- **3. Berdasarkan pendidikannya**
- **1. Pasar tenaga kerja terdidik (Skilled Labour Market)**
- Pasar kerja Sekunder adalah pasar tenaga kerja yang membutuhkan karyawan yang berpendidikan dan memiliki keterampilan yang memadai. Pasar tenaga kerja ini biasanya dibutuhkan pada sektor usaha formal, misalnya, dokter, akuntan, pengacara, dan sebagainya.
- **2. Pasar tenaga kerja tidak terdidik (Unskilled Labour Market)**
- Pasar tenaga kerja tidak terdidik adalah pasar tenaga kerja yang menawarkan pekerjaan yang tidak mementingkan pendidikan maupun keterampilan – keterampilan khusus tertentu. Pasar tenaga kerja ini biasanya ditemui pada sektor usaha informal, misalnya, pedagang asongan, loper koran dan majalah, juru parkir dan sebagainya
-
- **C. Penyelenggaraan Pasar Tenaga Kerja di Indonesia**
- Di Indonesia, penyelenggaraan bursa tenaga kerja ditangani oleh Departemen Tenaga Kerja (Depnaker). Orang-orang atau lembaga-lembaga yang membutuhkan tenaga kerja dapat melapor ke Depnaker dengan menyampaikan jumlah dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan beserta persyaratannya. Kemudian Depnaker akan mengumumkan kepada masyarakat umumnya tentang adanya permintaan tenaga kerja tersebut.

- Sementara itu, para pencari kerja (Pemilik Tenaga Kerja) dapat mendaftarkan dirinya kepada Depnaker dengan menyampaikan keterangan-keterangan tentang dirinya. Keterangan tentang diri pribadi si pencari kerja ini sangat penting untuk dasar penyesuaian dengan kebutuhan tenaga kerja dari orang-orang atau lembaga-lembaga yang bersangkutan. Apabila ada kesesuaian, Depnaker akan mempertemukan si pencari kerja dengan orang atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja tersebut untuk transaksi lebih lanjut.
- Selain Depnaker, di Indonesia juga berkembang penyelenggaraan bursa tenaga kerja swasta yang biasa disebut Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja. Perusahaan swasta yang berusaha mengumpulkan dan menampung pencari kerja, kemudian menyalurkan kepada orang-orang atau lembaga - lembaga yang membutuhkan tenaga kerja, baik di dalam maupun diluar negeri seperti Malaysia, Singapura, Hongkong dan Arab Saudi. Sebelum diadakan penyaluran, perusahaan ini juga sering menyelenggarakan pelatihan kepada para pencari kerja yang ditampungnya. Apabila ada kesesuaian antara pencari kerja dengan orang atau lembaga yang membutuhkan, dapat dilakukan transaksi. Atas jasanya menyalurkan tenaga kerja ini, perusahaan tersebut akan mendapatkan komisi.
- **D. Dampak Pasar Tenaga Kerja Fleksibel**
- Terdapat dilema dalam kebijakan yang berkaitan dengan fleksibilitas pasar tenaga kerja. Tingkat upah yang rendah dan aturan perlindungan kerja yang minimal dalam pasar tenaga kerja fleksibel akan menimbulkan dampak positif dalam bentuk tambahan kesempatan kerja. Resikonya, hal tersebut mengancam kelayakan hidup pekerja.
- Sebaliknya, pasar tenaga kerja yang kaku dengan berbagai regulasi pemerintah relatif menjamin kepentingan pekerja. Pemerintah mengatur rekrutmen, upah minimum, PHK, dan perlindungan kerja. Namun, hal tersebut dinilai memberatkan pengusaha.
- Dikhawatirkan, pengusaha telah mengurangi jumlah pekerja atau merelokasi usaha untuk menyiasati mahal nya biaya pekerja. Kesempatan kerja untuk pekerja laki-laki, pekerja perempuan, pekerja dewasa, pekerja muda, pekerja terdidik, pekerja kurang terdidik, pekerja kerah biru, pekerja penuh waktu, dan pekerja paruh waktu berkurang secara signifikan dengan adanya peningkatan upah minimum. Pengecualian terjadi

pada pekerja kerah putih. Setiap kenaikan upah minimum sebesar 10 persen justru akan meningkatkan kesempatan kerja bagi pekerja kerah putih sebesar 10 persen.

- Kajian tersebut menganalisis, peningkatan upah minimum menyebabkan perusahaan mengurangi jumlah pekerja yang kurang produktif dan menggantinya dengan pekerja yang relatif lebih produktif. Hal tersebut juga disebabkan oleh penggantian pekerja dengan barang modal dalam proses produksi karena biaya pekerja menjadi relatif mahal dibandingkan biaya barang modal.
- Kajian di atas dan beberapa kajian lain yang menghasilkan kesimpulan serupa tidak serta merta membuat pemerintah dapat mengimplementasikan kebijakan pasar tenaga kerja fleksibel saat ini dan dalam beberapa tahun ke depan. Kenyataannya, kajian-kajian tersebut tidak menganalisis apakah keseimbangan upah di pasar tenaga kerja tanpa adanya upah minimum dan berbagai aturan perlindungan kerja akan memadai untuk hidup secara layak.
- Lebih jauh lagi, kebijakan upah fleksibel belum tentu efektif membantu kaum miskin dan di sekitar garis kemiskinan (*near poor*) sebagai bagian masyarakat yang paling rentan terhadap perubahan perekonomian. Pasar tenaga kerja fleksibel memang akan menambah kesempatan kerja, termasuk bagi kaum miskin. Di sisi lain, tingkat kesejahteraan banyak kaum miskin dan di sekitar garis kemiskinan akan memburuk karena pengurangan upah dan perlindungan kerja. *Trade-off* antara kesempatan kerja dengan kesejahteraan pekerja menjadi lebih berat karena banyak *near poor* yang akan menjadi miskin jika upah menurun sedikit saja.

-


• **E. Pengadaan Jaminan Sosial**

- Kebijakan pasar tenaga kerja fleksibel hanya dapat diimplementasikan jika pemerintah telah menyediakan jaminan sosial bagi warga negara. Pekerja yang diupah rendah dalam pasar tenaga kerja fleksibel akan memperoleh jaminan sosial untuk hidup secara layak. Jaminan sosial juga melindungi pekerja dari kemungkinan hubungan ketenagakerjaan yang merugikan, seperti PHK. Karena dapat mempertemukan kebutuhan terhadap pasar tenaga kerja fleksibel dengan hak hidup layak warga negara, jaminan sosial ini merupakan kebijakan yang ideal dan harus menjadi pilihan kebijakan dalam jangka panjang (*long-run*).

- Saat ini, bagaimanapun, perlindungan di pasar tenaga kerja praktis merupakan satu-satunya "Perlindungan" bagi warga negara. Apabila pemerintah mendorong pasar tenaga kerja fleksibel tanpa menyediakan jaminan sosial yang memadai dan berfungsi secara efektif, pekerja akan merasakan dampak negatif yang sangat berat.
- Mengingat pemerintah masih menyusun sistem jaminan sosial tersebut, pemerintah baru dapat mengimplementasikan pasar tenaga kerja fleksibel dalam jangka waktu 4-5 tahun ke depan. Waktu tersebut merupakan waktu yang diperlukan untuk menyusun konsep jaminan sosial yang matang dan operasionalisasi konsep tersebut. Sebelum itu, kebijakan pasar tenaga kerja fleksibel tidak layak diimplementasikan.

-
-

- **F. Penentuan Upah Di Berbagai Bentuk Pasar Tenaga Kerja**

- Pembayaran upah tenaga kerja dapat dibedakan pada dua pengertian yaitu gaji dan upah. Gaji adalah pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti pegawai pemerintah, dosen, guru, manager dll. Biasanya sebulan sekali. Sedangkan upah adalah pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah seperti pekerja pertanian, tukang kayu, buruh kasar dll. Dalam teori ekonomi, upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dalam teori ekonomi, kedua jenis pendapatan pekerja tersebut dinamakan upah.
- Ada perbedaan upah uang dan upah real. Upah uang adalah sejumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental atau fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Sedangkan upah real adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja. Upah real yang diterima tenaga kerja terutama tergantung pada produktivitas dari tenaga kerja tersebut.
- Sumber-sumber kenaikan produktivitas :
-  Kemajuan teknologi memproduksi, meliputi :
- • Pergeseran / pergantian tenaga hewan dan manusia menjadi tenaga mesin

- • Perbaikan atau inovasi dari mesin kemesin yang lebih produktif
- ☞ Perbaikan sifat-sifat tenaga kerja, meliputi :
 - • Taraf kesehatan semakin tinggi
 - • Pendidikan semakin tinggi
 - • Pengalaman semakin banyak (kursus,workshop dll) sehingga kertrampilan meningkat
- ☞ Perbaikan dalam organisasi perusahaan dan masyarakat, meliputi :
 - • Perubahan manajemen (pemisahanpemilik dengan pengelola)
 - • Perbaikan infrastruktur dari pemerintah
 - • Deregulasi pemerintah yang mendukung produktifitas

• 1. **Pasar Tenaga Kerja Persaingan Sempurna**

- Pasar persaingan sempurna dalam pasar tenaga kerja berarti didalam pasar terdapat banyak perusahaan yang memerlukan tenaga kerja, dan tenaga kerja yang ada dalam pasar tidak menyatukan diri didalam serikat-serikat buruhyang akan bertindak sebagai wali mereka. Sifat permintaan dan penawaran tenaga kerja tidak berbeda dengan sifat permintaan dan penawaran di pasar barang. Kurva permintaan ke atas tenaga kerja seperti juga kurva permintaan ke atas suatu barang bersifat menurun dari kiri atas ke kanan bawah. Berarti permintaana keatas teaga kerja bersifat : semakin tinggi/rendah upah tenaga kerja, semain sedikit/banyak permintaan keatas tenaga kerja. Begitupula untuk kurva penawaran berlaku sebaliknya sama seperti penawaran barang.

• 2. **Pasar Tenaga Kerja Monopsoni**

- Monopsoni berarti hanya terdapat satu pembeli dipasar **sedangkan** penjual jumlahnya banyak. Berarti dipasar hanya terdapat satu firma yang akan menggunakan tenaga kerja yang ditawarkan. Ini terwujud jika disuatu tempat/daerah tertentu terdapat suatu firma yang sangat besar dan ia merupakan satu-satunya perusahaan modern ditempat tersebut.

- **3. Pasar Tenaga Kerja Monopolii**

- Dengan tujuan agar mereka dapat memperoleh upah dan fasilitas bukan keuangan yang lebih baik, tenaga kerja dapat menyatukan diri didalam serikat buruh atau persatuan pekerja. Serikat buruh adalah organisasi yang didirikan dengan tujuan agar para pekerja dapat sebagai suatu kesatuan membicarakan atau menuntut syarat-syarat kerja tertentu dengan para pengusaha.

- Manfaat penentuan upah dalam pasar tenaga kerja yang bersifat monopoli :

- 1. Menentukan upah yang lebih tinggi dari yang dicapai pada keseimbangan permintaan dan penawaran.

- 2. Membatasi penawaran tenaga kerja

- 3. Menjalankan usaha-usaha yang bertujuan menaikkan permintaan tenaga kerja.

-

- Membatasi penawaran tenaga kerja dengan cara :

- • Membentuk organisasi pekerja yang bersifat sangat khusus (ikatan dokter, insinyur mesin dsb)

- • Melarang yang tidak menjadi anggota untuk memasuki pasar tenaga kerja

- • Memberikan persyaratan yang sukar untuk menjadi anggota organisasi tsb

-

- Menambah permintaan tenaga kerja

- • Menambah produktifitas

- • Seminar

- • kursus / workshop

- • Menuntut pemerintah memberikan proteksi kepada industry domestik dan melarang impor

-

- **4. Pasar Tenaga Kerja Monopoli Bilateral**

- Di pasar monopoli upah adalah lebih tinggi dari pasar persaingan sempurna. Penentuan tingkat upah didalam pasar tenaga kerja dimana tenaga kerja bersatu dalam

satu serikat buruh, dan didalam pasar hanya terdapat satu perusahaan saja yang menggunakan tenaga kerja.

- Tingkat upah yang terjadi bisa lebih tinggi / rendah dari pasar persaingan sempurna tergantung mana yang lebih kuat, tenaga kerja atau perusahaan.
- Faktor-faktor yang menimbulkan perbedaan upah :
 - 1. Perbedaan corak permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis pekerjaan
 - 2. Perbedaan dalam jenis-jenis pekerjaan
 - 3. Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan
 - 4. Terdapatnya pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan
 - 5. Ketidakefektifan dalam mobilitas tenaga kerja
 -
 -

- **G. Fungsi dan Manfaat Pasar Tenaga Kerja**

- Bursa tenaga kerja mempunyai fungsi yang sangat luas, baik dalam sektor ekonomi maupun sektor-sektor yang lain. Fungsi Pasar Tenaga Kerja yaitu :
 - 1. Sebagai Sarana Penyaluran Tenaga Kerja,
 - 2. Sebagai sarana untuk mendapatkan informasi tentang ketenagakerjaan, dan
 - 3. Sebagai sarana untuk mempertemukan pencari kerja dan orang atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja.
 -
- Manfaat adanya bursa tenaga kerja yaitu :
 - 1. Dapat membantu para pencari kerja dalam memperoleh pekerjaan sehingga dapat mengurangi pengangguran,
 - 2. Dapat membantu orang-orang atau lembaga-lembaga yang memerlukan tenaga kerja untuk mendapatkan tenaga kerja, dan
 - 3. Dapat membantu pemerintah dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan.
 -

-

- **BAB III**

- **PENUTUP**

- **A. Kesimpulan**

- Pasar Tenaga Kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku untuk mempertemukan pencari kerja dengan lowongan kerja, atau proses terjadinya penempatan dan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan penempatan tenaga kerja. Pelaku-pelaku yang dimaksud disini adalah pengusaha, pencari kerja dan pihak ketiga yang membantu pengusaha dan pencari kerja untuk dapat saling berhubungan.
- Di Indonesia, penyelenggaraan bursa tenaga kerja ditangani oleh Departemen Tenaga Kerja (Depnaker). Orang-orang atau lembaga-lembaga yang membutuhkan tenaga kerja dapat melapor ke Depnaker dengan menyampaikan jumlah dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan beserta persyaratannya. Kemudian Depnaker akan mengumumkan kepada masyarakat umumnya tentang adanya permintaan tenaga kerja tersebut.
- Kebijakan pasar tenaga kerja fleksibel hanya dapat diimplementasikan jika pemerintah telah menyediakan jaminan sosial bagi warga negara. Pekerja yang diupah rendah dalam pasar tenaga kerja fleksibel akan memperoleh jaminan sosial untuk hidup secara layak. Jaminan sosial juga melindungi pekerja dari kemungkinan hubungan ketenagakerjaan yang merugikan, seperti PHK. Karena dapat mempertemukan kebutuhan terhadap pasar tenaga kerja fleksibel dengan hak hidup layak warga negara, jaminan sosial ini merupakan kebijakan yang ideal dan harus menjadi pilihan kebijakan dalam jangka panjang (*long-run*). Sedangkan penentuan upah ditentukan oleh beberapa hal seperti tingkat pendidikan, jabatan, dll. Adanya pasar tenaga kerja ini sangat bermanfaat dalam membantu para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan.

- **B. Saran**

Melalui makalah ini kami sebagai penyaji menyarankan kepada rekan-rekan mahasiswa agar belajar dan berusaha lebih giat lagi dalam belajar, mengingat tantangan yang kita hadapi semakin hari semakin berat. Sebagai lulusan sarjana nantinya kita harus mempunyai kualitas mumpuni sebagai tenaga pendidik. Jangan sampai kita akan kalah bersaing dengan orang-orang atau lulusan dari universitas lain. Amin...

DAFTAR PUSTAKA

staff.ui.ac.id/internal/060803004/material/67AD-AS.pdf
staff.ui.ac.id/internal/.../PasarTenagaKerjadanDinamikaUrbanisasi.pdf
pikokola.files.wordpress.com/.../dependency-theory-dan-globalisasi.
mukhyi.staff.gunadarma.ac.id/.../PENGANTAR+EKONOMI+13.pdf
ebookbrowse.com/bab6-fungsi-produksi-pasar-tenaga-kerja-dan-agr...
www.yourpdf.info/.../faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-pas.
idkf.bogor.net/yuesbi/e.../Pasar%20Tenaga%20Kerja/.../materi2.html
id.wikipedia.org/wiki/Pasar_tenaga_kerja

•