



Dr. Madris, SE., DPS., MSi., CWM.®

# Ekonomi Ketenagakerjaan dan Investasi Modal Manusia

Ekonomi Ketenagakerjaan dan Investasi Modal Manusia

MADRIS



EQUILIBRIUM

## Ekonomi Ketenagakerjaan dan Investasi Modal Manusia

**nasmedia**  
PENERBIT ANGGOTA IKAPI

Batua Raya No. 550 Makassar 90233  
Tajem Baru No. 11 Yogyakarta 55281  
+62812 1313 3800  
redaksi@nasmediapustaka.id  
www.nasmediapustaka.co.id  
www.nasmedia.id

ISBN 978-623-6093-25-2



9 786236 093252

# **Ekonomi Ketenagakerjaan dan Investasi Modal Manusia**

*Sanksi Pelanggaran Hak Cipta*  
**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA**  
**NOMOR 28 TAHUN 2014 TENTANG HAK CIPTA**

Ketentuan Pidana

Pasal 113

- 1) Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
- 2) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- 3) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- 4) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

# **Ekonomi Ketenagakerjaan dan Investasi Modal Manusia**

**Dr. Madris, SE., DPS., MSi., CWM.<sup>®</sup>**

# **EKONOMI KETENAGAKERJAAN DAN INVESTASI MODAL MANUSIA**

**MADRIS**

Copyright © Madris 2021  
All rights reserved

Layout : Rizaldi Salam  
Design Cover : Andi Muhammad Fatahillah

Image Cover  
**Freepik.com**

Cetakan Pertama, Februari 2021  
**x + 166 hlm; 15,5 x 23 cm**  
**ISBN 9978-623-6093-25-2**

Diterbitkan oleh Penerbit Nas Media Pustaka  
**PT. Nas Media Indonesia**

**Anggota IKAPI**  
**No. 018/SSL/2018**

Jl. Batua Raya No. 550, Makassar 90233  
Jl. Tajem Baru No. 11, Yogyakarta 55281  
Telp. 0812-1313-3800

redaksi@nasmediapustaka.id  
**www.nasmediapustaka.co.id**  
**www.nasmedia.id**

Instagram : @nasmedia.id  
Fanspage : nasmedia.id

Dicetak oleh Percetakan CV. Nas Media Pustaka  
Isi di luar tanggung jawab percetakan

# KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT., karena dengan segala nikmat pikiran, dan nikmat kesehatan lahir dan batin, sehingga buku kecil dan sederhana ini dapat disusun dengan segala keterbatasan ilmu dan waktu yang dimiliki penulis.

Penulisan buku ini terdorong dari pengalaman akademik penulis, sejak menulis karya ilmiah yang berjudul *Labour Force Participation in Indonesia : An Analysis* untuk menyelesaikan Studi Diploma (DPS), dan menulis tesis dengan judul *Penawaran Tenaga Kerja di Sulawesi Selatan*, lalu menulis disertasi di bidang yang sama, yakni *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Kemudian terinspirasi dari relatif kurangnya buku teks tentang *Ekonomi Ketenagakerjaan*, dan atau *Ekonomi Sumberdaya Manusia*, sehingga mahasiswa Strata 1 dan Strata 2 merasa susah mendapatkan buku referensi terutama dalam bahasa Indonesia, sementara mata kuliah *Ekonomi Sumberdaya Manusia* merupakan mata kuliah wajib di Strata 1 pada Program Studi *Ekonomi Pembangunan*, Fakultas *Ekonomi dan Bisnis*. Kondisi ini, menguatkan penulis untuk membuat rangkuman yang meskipun sederhana, untuk mengantar mahasiswa Strata 1 yang berminat mengambil konsentrasi *Ekonomi Sumberdaya Manusia*, dan para peneliti yang berminat untuk melakukan penelitian di bidang penawaran, dan permintaan tenaga kerja, pengupahan, dan atau persoalan *human capital*.

Sebelum membahas penawaran tenaga kerja, lebih awal membahas tentang ruang lingkup ekonomi ketenagakerjaan, dilanjutkan dengan teori, konsep, dan pengukuran yang terkait dengan kependudukan dari sisi sumberdaya manusia (*human resources*). Lalu, dalam bab yang sama dilanjutkan dengan pembahasan tentang konsep dan pengukuran yang terkait dengan tenaga kerja. Setelah itu baru membahas teori penawaran tenaga kerja secara individual, teori permintaan tenaga kerja, analisis keseimbangan di pasar tenaga kerja, teori dan konsep upah dilihat dari berbagai pandangan, upah

dalam regulasi, dan bagaimana penetapan upah minimum, serta di bab terakhir dibahas tentang pengembangan mutu modal manusia, melalui pendidikan, dan kesehatan, hingga Indeks Pembangunan Manusia (IPM).

Materi dalam buku ini diharapkan dapat dipakai sebagai buku pengantar dalam mata kuliah ekonomi ketenagakerjaan dan, atau ekonomi sumberdaya manusia, baik pada Strata 1, maupun pada Strata 2, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Penulis sadar, bahwa buku ini terdapat banyak kekurangan dan kehilangan, sehingga akan sangat menghargai setiap masukan dari para pembaca dalam usaha melengkapi atau memperbaiki penyajian materi dalam buku ini. Atasnya, sebelum dan sesudahnya penulis mengucapkan terima kasih.

Tamalanrea, 15 Februari 2021

Madris

# DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I</b>	
<b>KETENAGAKERJAAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Pengantar .....	1
1.2 Ekonomi Ketenagakerjaan Sebagai Disiplin Ilmu Tersendiri .....	2
1.3 Pasang Surut Perkembangan Teori Ekonomi Ketenagakerjaan .....	9
1.4 Latihan.....	11
DAFTAR PUSTAKA .....	12
<b>BAB II</b>	
<b>PENDUDUK, TENAGA KERJA, ANGKATAN KERJA, DAN PENGANGGURAN .....</b>	<b>13</b>
2.1 Pengantar .....	13
2.2 Jumlah, dan Pertumbuhan Penduduk .....	14
2.3 Komposisi Penduduk, dan Bonus Demografi .....	24
2.4 Tenaga Kerja, dan Angkatan Kerja .....	29
2.5 Bekerja, dan Menganggur .....	33
2.6 Beberapa Konsep dalam Ketenagakerjaan .....	36
2.7 Latihan .....	41
DAFTAR PUSTAKA .....	42

### **BAB III**

<b>PENAWARAN TENAGA KERJA INDIVIDUAL .....</b>	<b>44</b>
3.1 Pengantar .....	44
3.2 Kontribusi Household Economics dalam Model Penawaran Tenaga Kerja .....	45
3.3 Teori Penawaran Tenaga Kerja Individual .....	52
3.4 Faktor Penentu Penawaran Tenaga Kerja .....	64
3.5 Penawaran Tenaga Kerja dalam Studi Empiris .....	64
3.6 Latihan .....	71
DAFTAR PUSTAKA .....	72

### **BAB IV**

<b>PERMINTAAN TENAGA KERJA .....</b>	<b>76</b>
4.1 Pengantar .....	76
4.2 Permintaan Tenaga Kerja Sebagai Efek Turunan .....	77
4.3 Permintaan Tenaga Kerja Jangka Pendek .....	78
4.4 Permintaan Tenaga Kerja : Pasar Persaingan Sempurna .....	83
4.5 Permintaan Tenaga Kerja : Pasar Tidak Sempurna .....	88
4.6 Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja .....	91
4.7 Permintaan Tenaga Kerja Jangka Panjang .....	97
4.8 Faktor Penentu Permintaan Tenaga Kerja .....	105
4.9 Latihan .....	107
DAFTAR PUSTAKA .....	108

### **BAB V**

<b>PASAR TENAGA KERJA .....</b>	<b>109</b>
5.1 Pengantar .....	109
5.2 Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja .....	110
5.3 Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja .....	114
5.4 Latihan .....	115
DAFTAR PUSTAKA .....	117

**BAB VI**  
**UPAH DAN SISTEM PENGUPAHAN..... 118**

6.1 Pengantar ..... 118  
6.2 Upah dalam Pandangan Teoretis ..... 119  
6.3 Upah Minimum di Indonesia ..... 128  
6.4 Upah dalam Regulasi di Indonesia ..... 132  
6.5 Faktor Penentu Upah dalam Studi Empiris ..... 136  
6.6 Latihan ..... 140  
DAFTAR PUSTAKA ..... 141

**BAB VII**  
**INVESTASI MODAL MANUSIA ..... 145**

7.1 Pengantar ..... 145  
7.2 Keterkaitan antara Pendidikan dengan Pendapatan..... 146  
7.3 Model Investasi Modal Manusia ..... 148  
7.4 Konsep dan Pengukuran Mutu Modal Manusia ..... 152  
7.5 Beberapa Hasil Studi Empiris Faktor Penentu Mutu  
    Modal Manusia..... 159  
7.6 Latihan ..... 161  
DAFTAR PUSTAKA ..... 163

**BIODATA PENULIS ..... 165**



# BAB

# I

## KETENAGAKERJAAN

### 1.1 Pengantar

Tenaga kerja merupakan sumberdaya manusia (*human resources*), salah satu faktor produksi terpenting, di antara tanah (*natural resources*), dan modal (*capital resources*), karena manusia dengan teknologi yang diciptakannya dapat menghasilkan barang pengganti dan barang pelengkap dari tanah dan modal. Tenaga kerja di dalamnya terdapat dua hal, yakni *human resorurces* dan *human capital*. *Human resorurces* memandang manusia sebagai sumberdaya yang suatu saat bisa habis jika dipakai terus menerus, sedangkan *human capital* memandang manusia sebagai modal yang memiliki nilai (*value*), dan jika diinvestasikan dengan baik akan memberikan keuntungan berupa *return of investment in human capital* atas peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Barang ekonomi memiliki dua kriteria penting, yakni memiliki manfaat (*utility*), dan sekaligus merupakan barang langka (*scarcity*). Karena sumberdaya langka dan keinginan hampir tidak terbatas, masyarakat perlu mengelola sumberdaya seefisien mungkin untuk mencapai pemenuhan kebutuhan secara optimal. Tenaga kerja, tentu saja, adalah salah satu sumberdaya produktif yang langka, dan buku ini berpusat pada masalah penggunaan sumberdaya manusia yang efisien.

## **Bab ini bertujuan untuk menjelaskan:**

- (1) Mengapa ekonomi ketenagakerjaan merupakan salah satu disiplin ilmu tertentu.
- (2) Bagaimana perspektif ekonomi terkait dengan analisis pasar tenaga kerja.
- (3) Pasang surut perkembangan teori ekonomi ketenagakerjaan
- (4) Ruang lingkup pembahasan ekonomi ketenagakerjaan.

## **1.2 Ekonomi Ketenagakerjaan Sebagai Disiplin Ilmu Tersendiri**

Pertanyaan yang mungkin harus dijawab, adalah bagaimana bisa bidang ekonomi khusus yang hanya berkaitan dengan tenaga kerja dapat dibenarkan menjadi sebuah disiplin ilmu, dan bisa membuat seorang ahli menjadi penerima hadiah Nobel ? Apa yang membuat ekonomi ketenagakerjaan penting sebagai bidang penelitian ilmiah?

Ada beberapa alasan mengapa persoalan tenaga kerja dibenarkan sebagai sebuah disiplin ilmu tersendiri.

### **Pertama, Fenomena Sosial Ekonomi**

Pembenaran pertama, bukti pentingnya ekonomi ketenagakerjaan ada di sekitar kita, misalnya kita hanya perlu melihat berita utama di beberapa surat kabar di Indonesia misalnya, bahwa “Pimpinan serikat buruh menyerukan kenaikan upah minimum”; “Beberapa perusahaan melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) atas karyawannya di masa pandemi covid-19”; “Produktivitas tenaga kerja melonjak”; “Team sepak bola PSI mendapatkan kenaikan gaji”; “Meningkatnya ketidaksetaraan upah”; “Pemulihan pengangguran”; “Perjanjian perdagangan bebas”; “Keamanan di tempat kerja meningkat”; “Diskriminasi upah berdasarkan gender”; “Semakin banyak orang tua tunggal (*single parent*) dalam angkatan kerja”; “Imigrasi pekerja ilegal terus meningkat”; “Gaji eksekutif

yang tinggi dipertanyakan”; “Disparitas upah antar status dan jenis pekerjaan, dan lain-lain.”

Selain itu, ekonomi ketenagakerjaan membantu kita memahami penyebab dan hasil dari tren sosial ekonomi utama yang terjadi selama beberapa dekade terakhir, seperti peningkatan pesat lapangan kerja di industri jasa, lonjakan jumlah pekerja perempuan di pasar kerja, peningkatan imigrasi pekerja asing ke Indonesia, dan globalisasi pasar tenaga kerja yang semakin meluas.

## **Kedua, Sumber Pendapatan Nasional**

Pembenaran kedua, untuk ekonomi ketenagakerjaan adalah persoalan sumbangan pendapatan nasional di suatu negara. Di Amerika Serikat (AS) misalnya, sekitar 65 persen dari pendapatan AS mengalir ke pekerja sebagai upah dan gaji. Ironisnya, dalam ekonomi kapitalis dunia, sebagian besar pendapatan diterima bukan sebagai pendapatan kapitalis (keuntungan, sewa, dan bunga), tetapi sebagai upah atau gaji yang diterima oleh pekerja. Sumber utama pendapatan bagi sebagian besar rumah tangga di Amerika Serikat adalah dari menyediakan layanan tenaga kerja. Perlu dicatat, bahwa secara kuantitatif tenaga kerja adalah sumber ekonomi terpenting suatu negara.

## **Ketiga, Memiliki Keunikan Karakteristik**

Pasar di mana jasa tenaga kerja “dibeli” dan “dijual” mewujudkan karakteristik dan keunikan khusus yang memerlukan studi terpisah. Transaksi pasar tenaga kerja sangat jauh dari transaksi pasar produk. Seperti yang secara ringkas dinyatakan oleh ekonom Inggris terkenal Alfred Marshall (McConnel, 2017), bahwa pasar tenaga kerja adalah tempat di mana terjadi transaksi jual beli antara sang pemilik modal dengan pemilik jasa.

Ketika seorang pekerja mengambil pekerjaan, dia mengharapkan untuk mendapatkan upah, tetapi juga akan peduli tentang tingkat pertumbuhan upah, tunjangan tambahan, tingkat risiko, praktik pensiun, aturan promosi jabatan dan PHK, hak

senioritas, dan prosedur pengaduan. Untuk mendapatkan imbalan, pekerja harus melepaskan waktu luang untuk kegiatan ekonomi, dan mereka juga diminta untuk meningkatkan keterampilannya, melatih pekerja lain, memberikan upaya dan ide, dan tunduk pada aturan main yang telah disepakati sebelumnya, baik di pihak pemerintah, pemilik modal, maupun di pihak buruh atau karyawan (*Tripartit*).

Kompleksitas pasar tenaga kerja berarti bahwa konsep penawaran dan permintaan harus secara substansial direvisi dan diarahkan kembali ketika diterapkan ke pasar tenaga kerja. Di sisi penawaran, jasa tenaga kerja yang “disewakan” oleh pekerja kepada pemberi kerja tidak dapat dipisahkan dari pekerja. Karena seorang pekerja harus menghabiskan 40 jam atau lebih per minggu untuk memberikan layanan ketenagakerjaan. Dengan demikian, aspek non moneter dari sebuah pekerjaan menjadi sangat signifikan.

Selain remunerasi, pekerja juga tertarik pada aspek kesehatan dan keselamatan kerja, stabilitas pekerjaan, dan peluang untuk ikut pelatihan dalam rangka peningkatan mutu sumberdaya manusia menjadi hal penting bagi pekerja. Karakteristik non moneter ini, berupa biaya tidak langsung (*opportunity cost*), mungkin sama pentingnya dengan pembayaran langsung berupa upah atau gaji.

Tidak menjadi masalah bagi penjual batu bata apakah itu akan digunakan untuk membangun istana atau saluran pembuangan air “jomberan”, tetapi sangat penting bagi penjual jasa tenaga kerja, bahwa persoalan status sosial, dan harga diri, menjadi hal yang penting dipertimbangkan secara baik dan bijaksana. Adalah seorang yang bijak dan menyenangkan, jika tidak memandang tenaga kerja sama halnya dengan faktor produksi yang lain, seperti tanah, mesin, atau gedung yang tinggi menjulang.

Jika permintaan atas suatu produk didasarkan pada kepuasan atau utilitas yang dihasilkannya, maka permintaan atas tenaga kerja karena kontribusi dan produktivitasnya dalam menciptakan barang dan jasa. Permintaan akan jenis tenaga kerja tertentu berasal dari permintaan produk yang mereka hasilkan. Pengusaha memiliki

permintaan akan pekerja mobil, karena ada permintaan akan mobil. Permintaan atas jasa akuntan, karena menghargai jasa akuntan. Oleh karena itu, permintaan tenaga kerja merupakan permintaan tidak langsung atau permintaan turunan. Permintaan jasa tenaga kerja diderivasi dari permintaan hasil ciptaannya sendiri (*derived demand for labor*).

Hal yang perlu digarisbawahi adalah, pemahaman tentang pasar tenaga kerja memiliki asumsi dan atribut khusus, baik dari sisi penawaran maupun dari sisi permintaan tenaga kerja. Pertimbangan kelembagaan yang unik seperti serikat pekerja dan perundingan bersama, upah minimum, perizinan pekerjaan, dan persoalan diskriminasi semuanya mempengaruhi fungsi pasar tenaga kerja dan selanjutnya memerlukan perhatian khusus.

Bidang ekonomi ketenagakerjaan telah lama dikenal sebagai bidang studi yang penting, namun konten atau pokok bahasan bidang ini telah berubah secara dramatis dalam beberapa dekade terakhir. Jika kita membaca literatur dan memeriksa buku teks tenaga kerja yang diterbitkan 35 atau 40 tahun yang lalu, maka kita akan menemukan orientasinya sangat deskriptif dan historis, di mana lebih banyak penekanannya terhadap sejarah gerakan buruh, undang-undang ketenagakerjaan dan kasus perburuhan, struktur kelembagaan serikat pekerja, ruang lingkup dan komposisi perjanjian kerja sama. Singkatnya, studi ketenagakerjaan “lama” bersifat deskriptif, menekankan pada perkembangan sejarah, fakta, institusi, dan pertimbangan hukum. Alasan utama pendekatan ini adalah bahwa kompleksitas pasar tenaga kerja tampaknya membuat mereka kurang lebih kebal terhadap analisis ekonomi. Yang pasti, bahwa pasar tenaga kerja dan pengangguran mendapat perhatian, tetapi analisisnya biasanya minimal dan dangkal.

Keadaan ini telah berubah secara signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Para ekonom telah mencapai terobosan analisis penting dalam mempelajari pasar tenaga kerja dan masalah ketenagakerjaan. Akibatnya, analisis ekonomi telah menyingkirkan

materi historis, kelembagaan, hukum, dan anekdot. Ekonomi ketenagakerjaan semakin menjadi bagian dari teori mikro dan makro ekonomi.

Teori ekonomi ketenagakerjaan dewasa ini, menggunakan teori pilihan untuk menganalisis dan memprediksi perilaku para pelaku pasar tenaga kerja dan konsekuensi ekonomi dari aktivitas pasar tenaga kerja. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan seperti ini :

- (1) Mengapa beberapa orang memutuskan untuk bekerja sementara yang lain tidak?
- (2) Mengapa beberapa calon pelaku pasar tenaga kerja memilih untuk menunda masuk angkatan kerja, dan mereka memilih untuk kuliah?
- (3) Mengapa beberapa pekerja memilih *full time*, dan yang lain *part time*?
- (4) Mengapa beberapa pengusaha mempekerjakan sedikit pekerja dan banyak modal, sementara yang lain menggunakan banyak pekerja dan sedikit modal?
- (5) Mengapa perusahaan memberhentikan beberapa pekerja selama resesi tetapi mempertahankan yang lain?
- (6) Mengapa beberapa pekerja mendapatkan Rp 10.000,00 per jam sementara yang lain dibayar Rp 100.000,00 per jam atau Rp 1.000.000,00 per jam?
- (7) Mengapa perempuan memasuki angkatan kerja dalam jumlah yang sangat besar selama beberapa dekade terakhir?
- (8) Apa dampaknya, jika ada, pekerja asing lebih tinggi upahnya dibandingkan upah pekerja domestik atau pribumi, dan lain-lain pertanyaan terkait dengan persoalan tenaga kerja?

Singkatnya, ekonomi ketenagakerjaan berfokus pada pilihan mengapa itu dibuat dan bagaimana menghasilkan output tertentu.

Oleh karena itu, penting untuk menyadari tiga asumsi implisit dalam perspektif ekonomi yang mendasari ekonomi ketenagakerjaan, yakni:

### **Pertama, Kelangkaan Relatif**

Kita tahu bahwa tanah (lahan), tenaga kerja, modal, dan sumber daya kewirausahaan itu langka, atau terbatas secara relatif terhadap banyak keinginan individu dan masyarakat. Kelangkaan relatif ini menentukan, bahwa masyarakat harus memilih bagaimana dan untuk tujuan apa tenaga kerja, dan sumber daya lain harus dialokasikan. Demikian pula, individu menghadapi kelangkaan waktu dan pendapatan yang dapat dihabiskan. Becker mengemukakan, bahwa setiap orang harus memamfaat waktu dalam 24 jam, misalnya, berapa banyak waktu yang digunakan untuk bekerja (*work time*), untuk belajar (*investment in human capital time*), dan untuk bersantai (*consumption time*). Mereka harus memilih seberapa banyak pendapatan saat ini (barang dan jasa) yang harus dikorbankan (*opportunity cost*) untuk memperoleh pendapatan di masa depan yang lebih tinggi. Mereka harus memutuskan barang dan jasa mana yang akan dibeli, dan akibatnya, mana yang harus ditinggalkan. Kelangkaan relatif — waktu, pendapatan pribadi, dan sumber daya sosial — merupakan elemen dasar dari perspektif ekonomi ketenagakerjaan.

### **Kedua, Perilaku yang Memiliki Tujuan**

Karena kelangkaan relatif menghalangi kita untuk mendapatkan semua yang kita inginkan, kita terpaksa memilih satu di antara banyak alternatif. Untuk setiap pilihan, katakanlah bekerja lebih lama, sesuatu diperoleh dan sesuatu yang lain dikorbankan. Pengorbanan waktu luang untuk sebuah aktivitas, memilih kuliah di antara waktu yang produktif secara ekonomi, adalah sebuah bentuk kegiatan yang memiliki tujuan dan di dalamnya ada biaya oportunitas dengan pengorbanan dan peluang tertentu (*tradeoff*).

Perspektif ekonomi mengasumsikan, bahwa orang membandingkan biaya dengan manfaat yang diharapkan. Seorang

pekerja akan membandingkan utilitas tambahan (*marginal utility*) yang diperoleh dari satu jam kerja tambahan dengan nilai waktu luang (*opportunity cost*) yang hilang. Perusahaan akan membandingkan pendapatan tambahan dari mempekerjakan seorang pekerja dengan biaya upah tambahan, dan sebagainya. Jadi, ekonomi ketenagakerjaan mencari tujuan, atau rasionalitas, dalam perilaku pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, kelangkaan relatif mengharuskan kita membuat sejumlah daftar pilihan yang memungkinkan dapat diraih, dan mengacu pada pilihan yang optimum.

Meskipun, pelaku di pasar tenaga kerja relatif berperilaku rasional, namun tidak berarti bahwa mereka selalu mencapai tujuan yang diinginkan. Hal itu disebabkan, karena terjadinya Informasi tidak sempurna (*imperfectly informatin*) atau tidak diproses dengan sempurna, kejadian yang tak terduga, pilihan yang dibuat oleh orang lain secara positif atau negatif mempengaruhi hasil dari pilihan kita sendiri.

### **Ketiga, Kemampuan Perilaku Beradaptasi**

Karena kelangkaan relatif memaksa orang untuk membuat pilihan, dan karena pilihan dibuat dengan sengaja, pelaku pasar tenaga kerja menanggapi perubahan untung rugi yang dirasakan. Beberapa pekerja akan menyesuaikan jumlah jam kerja yang mereka inginkan untuk bekerja ketika tingkat upah yang mereka terima berubah. Lebih sedikit orang yang akan memutuskan untuk memperoleh keterampilan tertentu ketika biaya pelatihan meningkat, atau ketika upah yang dibayarkan kepada mereka yang sudah memiliki keterampilan tersebut mengalami penurunan secara real.

Perusahaan akan menyesuaikan perekrutan tenaga kerja, ketika permintaan untuk produk mereka berubah. Beberapa pekerja akan pindah dari daerah bergaji rendah ke daerah yang memiliki tingkat upah yang relatif lebih tinggi secara riil. Pengurus serikat buruh akan menurunkan tuntutan kenaikan upah mereka, ketika ekonomi menghadapi resesi dan pengangguran.

Dalam perspektif ekonomi mengasumsikan, bahwa pekerja dan pemberi kerja, beradaptasi, menyesuaikan, atau mengubah perilaku mereka dalam menanggapi perubahan biaya dan keuntungan yang diharapkan. Ekonomi ketenagakerjaan memilah-milah pilihan ini, menemukan pola yang dapat diprediksi, dan dengan demikian, menambah pemahaman kita tentang ekonomi.

Ketiga asumsi dari perspektif ekonomi tersebut di atas, kelangkaan sumberdaya relatif terhadap keinginan, perilaku yang berdasarkan tujuan dan selalu membandingkan antara manfaat dan biaya, dan kemampuan perilaku beradaptasi terhadap perubahan keadaan, menjadi acuan penting dalam perspektif ekonomi.

### **1.3 Pasang Surut Perkembangan Teori Ekonomi Ketenagakerjaan**

Perkembangan pemikiran ekonomi ketenagakerjaan, diawali oleh pemikiran Adam Smith (1776), bahwa alokasi sumberdaya manusia (SDM) yang efektif adalah syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi, terutama dalam aspek mutu sumberdaya manusia. Kemudian oleh Malthus (1830) mengemukakan, bahwa makanan akan tumbuh sesuai dengan deret hitung, sementara penduduk akan tumbuh sesuai dengan deret ukur, sehingga dalam jangka panjang tingkat kesejahteraan secara rata-rata akan semakin menurun, kecuali dengan terciptanya teknologi yang diciptakan oleh manusia yang semakin berkualitas dan produktif.

Memudarnya perhatian pada SDM, sebagai akibat penafsiran yang keliru (sepihak) terhadap buku yang dikarang oleh John Mynard Keynes, *The General Theory of Employment, Interest and Money*, 1936. Banyak orang menganggap bahwa Teori Keynes adalah teori permintaan, di mana tidak melihat sisi penawaran, terutama faktor mutu SDM. Kemudian, John R. Hicks dan Alvin H. Hansen dengan *Income Expenditure Model*. Model ini tidak mengenal pasar tenaga pekerja yang dikenal adalah pasar uang (L – M) dan pasar barang (I – S). Lalu, Harrod-Domar (1946) dengan Teori Pertumbuhan H-D,

lebih mengutamakan faktor modal fisik (*capital goods*) ketimbang modal non fisik, mutu modal manusia (*human capital*). Terus, Coale dan Hoover (1958), mengemukakan bahwa pertumbuhan penduduk 1 persen, akan menurunkan pendapatan per kapita lebih 1 persen. Hal yang sedikit lebih moderat adalah Model Solow (1957) menggunakan model Cobb-Douglas dan dengan memasukkan aspek teknologi dalam model tersebut, dan mengasumsikan, bahwa angkatan kerja tumbuh secara geometrik dalam kondisi *Full-Employment* (F-N) yang selalu tercapai.

Momen berkembangnya kembali teori ekonomi ketenagakerjaan, ketika Denison (1962) mengemukakan, bahwa sumbangan pendidikan pada beberapa tahun terakhir terhadap perekonomian Amerika Serikat semakin mencolok, meskipun beberapa dasawarsa sebelumnya modal fisik lebih penting daripada investasi modal manusia (*investment in human capital*). Kemudian, Theodore Schultz (1962) menekankan, bahwa begitu pentingnya modal manusia dalam pertumbuhan ekonomi. “Ketersediaan sumberdaya alam, sumberdaya modal, dan teknologi yang besar itu, tidak akan mampu menghasilkan pertumbuhan ekonomi, tanpa modal manusia yang tinggi dan berkualitas”. Lalu, lebih mengejutkan lagi dengan hadirnya seorang Garry S. Becker (1960-an), Ekonom Chicago University, penerima hadiah Nobel (1992), dan kemudian menerbitkan buku dengan judul *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* tahun 1993; dan beberapa buku teks yang lain yang cukup populer tahun sebelumnya, seperti *The Allocation of Time and Goods Over Time*, tahun 1976; dan *A Treatise on The Family*, tahun 1991.

Kemudian di Indonesia muncullah para ekonom, antara lain Prof. Widjojo Nitisastro (1970-an), Prof. Nathanael Iskandar (1980-an), Prof. Aris Ananta (1990-an), dan lain-lain yang memasukkan mata kuliah Ekonomi Ketenagakerjaan, dan Teori Ekonomi Kependudukan ke dalam kurikulum jurusan ilmu ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Kemudian, terkondisikan dengan kehadiran sebuah lembaga riset ternama, yakni Lembaga

Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (LD-FEUI) tahun 64.

Buku ini berfokus pada pemahaman dasar tentang konsep dan teori ekonomi ketenagakerjaan, dan tetap merupakan turunan dari penerapan penalaran ekonomi secara konvensional, baik pada pendekatan mikro, maupun dengan pendekatan makro ekonomi.

#### **1.4 Latihan**

1. Kemukakan masing-masing tiga contoh tentang :
  - (a) barang ekonomi
  - (b) barang non ekonomi, kemudian kemukakan alasannya.
2. Tambahkan beberapa referensi dan jelaskan mengapa perkembangan teori ekonomi ketenagakerjaan berkembang secara perlahan atau lambat dibandingkan dengan teori ekonomi moneter, ekonomi publik, ekonomi internasional, dan lainnya.
3. Mengapa pemilik jasa tenaga tenaga kerja (pekerja) selalu menuntut upah yang lebih tinggi, sementara pemilik modal (pengguna jasa tenaga kerja) cenderung menginginkan upah yang lebih rendah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, Aris (*Penyunting*), 1993. *Ciri Demografis, Kualitas Penduduk dan Pembangunan Ekonomi*, LDFE-UI, Jakarta.
- Becker, Gary S., 1976. *The Allocation of Time and Goods Over Time*, in *The Economic Approach to Human Behavior*, The University Chicago Press, Chicago.
- , 1991. *A Treatise on The Family*, Enlarged Edition, Harvard University Press, Cambridge.
- , 1993. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 3<sup>rd</sup> Ed, University of Chicago, Chicago.
- Bellante, Don and Mark Jackson. 1983. *Ekonomi Ketenagakerjaan* (Terjemahan), LP-FEUI, Jakarta.
- Ehrenberg, Ronald G. and Rober S. Smith. 1988. *Modern Labor Economics Theory and Public Policy*, 3<sup>rd</sup> Edition, USA.
- Freeman, Ricard B, 1972. *Labor Economics*. New Jersey, Prentice-Hill.
- McConnell, Campbell R. and Stanley L. Brue. 1999. *Contemporary Labor Economics*, First Edition, Mc Graw-Hill International Editions, Singapore.
- Standing, Guy, 1981. *Labor Force Participation and Development*, ILO, Jeneva.

# BAB II

## PENDUDUK, TENAGA KERJA, ANGKATAN KERJA, DAN PENGANGGURAN

### 2.1 Pengantar

Penduduk (*population*) suatu wilayah hukum, adalah orang atau warga suatau wilayah yang secara hukum berhak atau pernah tinggal di wilayah tersebut paling singkat enam bulan terakhir, dan atau berniat tinggal dan menetap di wilayah tersebut. Penduduk secara demografi adalah orang yang pernah lahir hidup dan belum meninggal sampai pencacahan (*sensus* atau *survei*) dilakukan, meskipun pernah melakukan perpindahan dari satu wilayah ke wilayah yang lain.

Penduduk Indonesia adalah Warga Negara Indonesia (WNI) dan orang asing yang bertempat tinggal di wilayah Indonesia dan telah menetap minimal 6 bulan atau berminat menetap selama minimal 1 tahun. Badan Pusat Statistik (BPS) menggunakan konsep penduduk Indonesia adalah semua orang yang berdomisili di wilayah toritorial Indonesia selama 6 bulan atau lebih dan atau mereka yang berdomisili kurang dari 6 bulan tetapi bertujuan menetap. Berdasarkan hasil Sensus Pendudukan Indonesia (SPI), September 2020, tercatat jumlah penduduk Indonesia sebanyak 270,20 juta jiwa, bertambah 32,56 juta jiwa dibandingkan SPI 2010, atau tumbuh secara relatif sebesar 1,25 % per tahun (2010-2020) dengan rasio jenis kelamin (*sex ratio*) sebesar 102. Meskipun angka pertumbuhan penduduk yang masih relatif tinggi tersebut, namun melambat jika dibandingkan periode tahun 2000-2010, yakni sebesar 1,49 % per tahun. Penduduk Indonesia 2020 tersebut, sebanyak 19,50 % umur

(< 15) tahun, sebanyak 70,72 % umur (15-64) tahun, dan selebihnya 9,78 % penduduk lansia (> 64) tahun.

Penduduk dilihat dari aspek ketenagakerjaan, dibagi atas tiga, yakni pertama penduduk di bawah usia kerja (< 15) tahun; kedua, penduduk usia kerja atau usia produktif (15-64) tahun; dan ketiga adalah penduduk lansia (*aging population*), usia 65 tahun ke atas. Penduduk usia produktif terbagi atas dua, yakni angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja (*non labor force*). Penduduk usia produktif, dalam konsep penawaran tenaga kerja disebut penawaran tenaga kerja potensial (*potential labor supply*), sedangkan angkatan kerja disebut penawaran tenaga kerja yang sesungguhnya (*actual labor supply*).

### **Bab ini bertujuan untuk menjelaskan :**

- (1) Pertumbuhan Penduduk
- (2) Komposisi penduduk, dan bonus demografi
- (3) Tenaga kerja
- (4) Angkatan kerja.
- (5) Pengangguran
- (6) Beberapa konsep dan pengukuran dalam ketenagakerjaan

## **2.2 Jumlah, dan Pertumbuhan Penduduk**

Pertumbuhan penduduk di suatu wilayah sangat tergantung pada aspek fertilitas, mortalitas, dan migrasi. Secara teoretis fertilitas dipengaruhi oleh pembangunan di bidang ekonomi, sosial, budaya, politik, dan keamanan suatu wilayah. Program Keluarga Berencana (KB) sebagai salah satu bentuk kebijakan pemerintah untuk mengendalikan laju pertumbuhan penduduk melalui penurunan fertilitas telah berlangsung cukup lama. Pada tahun 1970 TFR mencapai 5,6 menjadi semakin turun seiring dengan kancangnya program KB dari periode ke periode hingga mencapai 2,6 pada tahun 2000, dan turun menjadi 1,49 persen pada tahun 2018, dan tentu saja secara langsung berdampak pada penurunan angka pertumbuhan penduduk dari tahun ke tahun.

Penduduk dalam pandangan ekonomi dapat dilihat dari dua sisi, yakni penduduk sebagai konsumen (*demand side*), dan penduduk sebagai produsen (*supply side*), yakni sebagai faktor produksi (*labor*), seperti halnya faktor produksi modal (*capital*), dan sumberdaya alam (*land*). Penduduk sebagai konsumen dimulai sejak lahir sampai dia meninggal, sementara penduduk sebagai produsen dimulai sejak usia produktif (15-64) tahun, meskipun di Indonesia oleh BPS menggunakan usia produktif 15 tahun ke atas, di Indonesia secara faktual penduduk dalam rentang umur tersebut masih bisa bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa. Kemudian, penduduk usia kurang 15 tahun dan 65 ke atas (lansia), masing-masing merupakan kelompok penduduk yang belum produktif dan purna produktif (*aging*).

Di sisi lain, penduduk dapat dibagi dalam tiga aspek, yakni aspek jumlah (*size*), aspek pertumbuhan (*growth*), dan aspek komposisi usia (*structure*). Pertama, dari aspek jumlah, semakin banyak jumlah penduduk, maka semakin tinggi tingkat permintaan kebutuhan dasar (primer), sekunder, dan tertier. Penduduk yang besar dan beraktivitas akan membutuhkan banyak suplai air bersih, energi listrik, sarana dan prasarana transportasi, pemukiman/perumahan, pelayanan pendidikan, kesehatan, hiburan, dan lain-lain, terutama kebutuhan pangan. Kedua, dari aspek pertumbuhan, semakin tinggi pertumbuhan penduduk terutama disebabkan pertumbuhan penduduk alami (fertilitas), maka disamping akan menambah penduduk usia muda, juga akan merubah komposisi penduduk menurut struktur umur. Penduduk yang lahir hari ini, 5-6 tahun kemudian akan masuk usia pra-sekolah, 7-12 tahun kemudian akan masuk usia sekolah dasar, dan seterusnya sampai masuk kuliah yang tentu saja akan membutuhkan sarana dan prasarana pendidikan dasar, menengah, dan pendidikan tinggi.

Penduduk yang besar akan membutuhkan banyak pengeluaran konsumsi. Konsumsi yang besar akan menghabiskan pendapatan, dan berdampak pada tidak adanya tabungan, sehingga tidak adanya sumber investasi untuk pembangunan (Teori Klasik). Meskipun

Keynes (1936) berpendapat lain, bahwa penduduk yang besar akan cenderung menghabiskan pendapatan untuk pengeluaran konsumsi, dan akan mendorong tingginya efek multiplier pendapatan menuju semakin tingginya permintaan agregat.

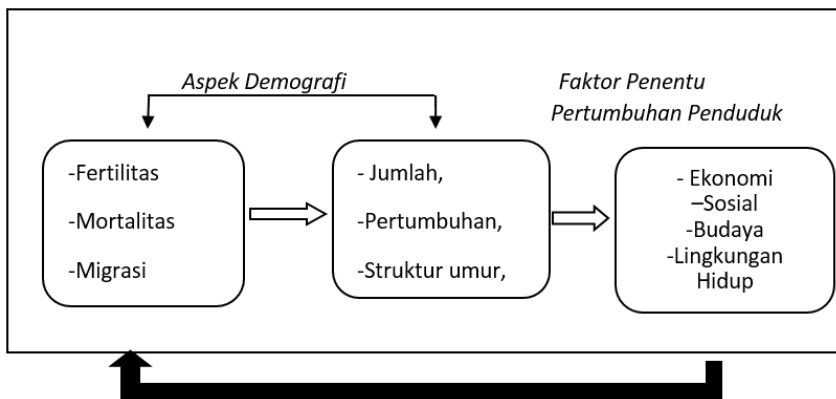
Seiring dengan bertambahnya umur, anak yang lahir 15 tahun yang lalu kini memasuki usia produktif, dimana sudah mulai masuk ke pasar kerja, sehingga terjadi peningkatan penawaran tenaga kerja. Jika dari sisi permintaan tenaga kerja tidak dapat merespon dengan baik, akan terjadi kelebihan penawaran di atas permintaan tenaga kerja sehingga terjadi kelebihan tenaga kerja, yang kita sebut penganggur (*unemployed*). Penduduk sebagai faktor produksi, seperti modal dan lahan dalam teori produksi Cobb Doulass, dimulai dari umur 15 sampai 64 tahun yang biasa disebut usia produktif. Penduduk yang besar pada usia produktif (15-64) tahun akan menjadi aset modal pembangunan ekonomi suatu negara, jika memiliki mutu manusia yang cukup baik. Oleh Djajanegara dan Aris Ananta menemukan, bahwa kesehatan dan pendidikan merupakan variabel utama investasi dalam modal manusia, dan menambahkan bahwa faktor “keamanan“ sebagai variabel utama lainnya. Seorang yang pandai, sehat, dan merasa aman akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan seorang yang kurang memiliki di antara ketiga hal tersebut. Misalnya seorang yang cerdas, sehat, tetapi selalu hidupnya tidak aman, maka dia tidak bisa bekerja dengan tingkat produktivitas yang optimal.

Penduduk yang besar dan memiliki mutu yang tinggi akan berdampak pada peningkatan produktivitas individu dan berlanjut pada produktivitas regional dan nasional. Sebaliknya, penduduk yang besar tetapi tidak berkualitas, maka berdampak pada produktivitas individu yang rendah dan pada akhirnya menambah jumlah penduduk miskin dan tidak berkualitas.

## Keterkaitan Fertilitas, Mortalitas, dengan Pertumbuhan Penduduk.

Fertilitas adalah dampak pendapatan yang rendah sehingga penduduk yang tidak mampu membeli derajat kesehatan yang tinggi, mengakibatkan gizi ibu hamil, gizi bayi, dan balita rendah, sehingga angka kematian bayi dan anak masih relatif tinggi. Tingginya angka kematian bayi dapat berdampak pada tingginya angka fertilitas. Semakin tinggi tingkat fertilitas, maka semakin banyak jumlah penduduk, pertumbuhan penduduk, dan perubahan komposisi penduduk menurut kelompok umur (Gambar 2.1).

**Gambar 2.1**  
**Integrasi Aspek Demografi dengan Faktor Penentu**  
**Pertumbuhan Penduduk**



Ukuran fertilitas yang banyak digunakan adalah *Total Fertility Rate* (TFR) dan angka fertilitas menurut umur (ASFR<sub>x</sub>). TFR merupakan penjumlahan ASFR<sub>x</sub>, yakni jumlah anak yang akan dilahirkan oleh seorang wanita pada akhir masa reproduksinya, dengan asumsi dia mengikuti pola fertilitas yang berlaku dari umur 15 sampai 49 tahun.

Pandangan bahwa faktor-faktor ekonomi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap fertilitas bukanlah suatu hal yang baru. Dasar pemikiran utama dari teori ‘transisi demografis’ yang sudah terkenal luas adalah bahwa sejalan dengan diadakannya pembangunan sosial-ekonomi, maka fertilitas lebih merupakan suatu proses ekonomis dari pada proses biologis.

Berbagai metode pengendalian fertilitas seperti penundaan usia kawin pertama, dan kontrasepsi dapat digunakan oleh pasangan suami istri yang tidak menginginkan mempunyai keluarga besar, dengan anggapan bahwa mempunyai banyak anak berarti memikul beban ekonomis dan menghambat peningkatan kesejahteraan sosial dan material. Bahkan sejak awal pertengahan abad ini, sudah diterima secara umum bahwa hal inilah yang menyebabkan penurunan fertilitas di Eropa Barat dan Utara dalam abad 19.

Leibenstein dapat dikatakan sebagai peletak dasar “Teori ekonomi tentang fertilitas”. Leibenstein memandang anak dalam dua aspek yakni aspek kegunaannya (*utility*) dan aspek biaya (*cost*). Aspek kegunaan yang dimaksud adalah memberikan kepuasan, dapat memberikan balas jasa ekonomi atau membantu dalam kegiatan berproduksi serta merupakan sumber yang dapat menghidupi orang tua di masa depan.

Selanjutnya Leibenstein menguraikan, bahwa ada tiga macam tipe kegunaan anak, yakni (a) anak sebagai suatu “barang konsumsi”, misalnya sebagai sumber hiburan bagi orang tua; (b) anak sebagai suatu sarana produksi, yakni dalam beberapa hal tertentu anak diharapkan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan menambah pendapatan keluarga; dan (c) anak sebagai sumber ketenteraman, baik pada hari tua maupun sebaliknya.

Kemudian dari aspek biaya (*cost*), yakni pengeluaran untuk membesarkan anak adalah biaya dari mempunyai anak tersebut. Biaya memiliki tambahan seorang anak dapat dibedakan atas biaya langsung dan biaya tidak langsung. Biaya langsung adalah biaya yang dikeluarkan dalam memelihara anak seperti memenuhi

kebutuhan sandang dan pangan anak sampai ia dapat berdiri sendiri. Sedangkan, biaya tidak langsung adalah kesempatan yang hilang karena adanya tambahan seorang anak. Misalnya, seorang ibu tidak dapat bekerja lagi karena harus merawat anak, kehilangan penghasilan selama masa hamil, melahirkan, atau berkurangnya mobilitas orang tua yang mempunyai tanggungan keluarga besar.

Kemudian Leibenstein, mengemukakan bahwa apabila ada kenaikan pendapatan, maka aspirasi orang tua akan berubah. Orang tua menginginkan anak dengan kualitas yang baik. Ini berarti biayanya naik atau lebih mahal. Pengembangan lebih lanjut tentang ekonomi fertiitas dilakukan oleh Gary S. Becker dengan artikelnya yang cukup terkenal yaitu “*An Economic Analysis of Fertility*”. Menurut *Becker* anak dari sisi ekonomi pada dasarnya dapat dianggap sebagai barang konsumsi (*a consumption goods, consumer's durable*) yang memberikan suatu kepuasan (*utility*) tertentu bagi orang tua. Bagi banyak orang tua, anak merupakan sumber pendapatan dan kepuasan (*satisfaction*). Secara ekonomi fertilitas dipengaruhi oleh pendapatan keluarga, biaya memiliki anak dan selera. Meningkatnya pendapatan (*income*) dapat meningkatkan permintaan terhadap anak, karena memelihara anak membutuhkan *leisure time* sebagai barang normal.

Dalam analisis ekonomi fertilitas selanjutnya juga mempertanyakan, mengapa permintaan akan anak berkurang bila pendapatan meningkat; yakni apa yang menyebabkan harga pelayanan anak berkaitan dengan pelayanan komoditi lainnya meningkat, jika pendapatan meningkat, maka teori *household economic* membahas bahwa (a) orang tua mulai lebih menyukai anak-anak yang berkualitas lebih tinggi dalam jumlah yang hanya sedikit sehingga “harga beli” meningkat; (b) bila pendapatan dan pendidikan meningkat, maka semakin banyak waktu (khususnya waktu ibu) yang digunakan untuk merawat anak. Jadi anak menjadi lebih mahal, karena biaya langsung dan biaya tidak langsung anak semakin meningkat.

Di dalam setiap kasus, semua pendekatan ekonomi melihat fertilitas sebagai hasil dari suatu keputusan rasional yang didasarkan atas usaha untuk memaksimalkan fungsi *utility* ekonomis yang cukup rumit yang tergantung pada biaya langsung dan tidak langsung, keterbatasan sumberdaya, dan selera.

Kemudian, Bulato menulis tentang konsep *demand for children* dan *supply of children*. Konsep *demand for children* dan *supply of children* dikemukakan dalam kaitan menganalisis *economic determinan factors* dari fertilitas. Bulatao mengartikan konsep *demand for children* sebagai jumlah anak yang diinginkan. Termasuk dalam pengertian jumlah adalah jenis kelamin anak, kualitas, waktu memiliki anak dan sebagainya.

Menurut Bulatao, *demand for children* dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti biaya anak, pendapatan keluarga dan selera. Dalam artikel tersebut, Bulato membahas masing-masing faktor tersebut (biaya anak, pendapatan, selera) secara lebih detail. Sedang *supply of children* diartikan sebagai banyaknya anak yang bertahan hidup dari suatu pasangan jika mereka tidak berpisah/cerai pada suatu batas tertentu. *Supply* tergantung pada banyaknya kelahiran dan kesempatan untuk bertahan hidup. *Supply of children* berkaitan dengan konsep kelahiran alami (*natural fertility*).

Sementara menurut Bongart dan Menken, fertilitas alami dapat diidentifikasi melalui lima hal utama, yaitu (a) ketidaksuburan setelah melahirkan (*postpartum infecundibility*); (b) waktu menunggu untuk konsepsi (*waiting time to conception*); (c) kematian dalam kandungan (*intraurine mortality*); (d) sterilisasi permanen (*permanent sterility*); dan (e) memasuki masa reproduksi (*entry into reproductive span*).

Pandangan lain dari Richard A. Easterlin, bahwa permintaan akan anak sebagian ditentukan oleh karakteristik latar belakang individu seperti agama, pendidikan, tempat tinggal, jenis/tipe keluarga dan sebagainya. Setiap keluarga mempunyai norma-norma dan sikap fertilitas yang dilatarbelakangi oleh karakteristik di atas.

Easterlin juga mengemukakan perlunya menambah seperangkat determinan ketiga (di samping dua determinan lainnya: permintaan anak dan biaya regulasi fertilitas), yaitu mengenai pembentukan kemampuan potensial dari anak. Hal ini pada gilirannya tergantung pada fertilitas alami (*natural fertility*) dan kemungkinan seorang bayi dapat tetap hidup hingga dewasa.

Fertilitas alami sebagian tergantung pada faktor-faktor fisiologis atau biologis, dan sebagian lainnya tergantung pada praktek-praktek budaya. Apabila pendapatan meningkat, maka terjadilah perubahan “suplai” anak karena perbaikan gizi, kesehatan dan faktor-faktor biologis lainnya. Demikian pula perubahan permintaan disebabkan oleh perubahan pendapatan, harga dan “selera”.

Pada suatu saat tertentu, kemampuan suplai anak dalam suatu masyarakat bisa melebihi permintaan atau sebaliknya. Easterlin berpendapat, bahwa bagi negara-negara berpendapatan rendah permintaan mungkin bisa sangat tinggi tetapi suplainya rendah, karena terdapat pengeangan biologis terhadap kesuburan. Hal ini menimbulkan suatu permintaan “berlebihan” (*excess demand*) dan juga menimbulkan sejumlah besar orang yang benar-benar tidak menjalankan praktek-praktek pembatasan keluarga.

### **Keterkaitan Migrasi dengan Pertumbuhan Penduduk.**

Selain aspek fertilitas, migrasi juga memiliki andil yang cukup besar dalam perubahan jumlah, pertumbuhan dan perubahan komposisi umur penduduk di suatu wilayah. Jika jumlah migrasi masuk lebih besar daripada jumlah migrasi keluar, maka akan terjadi pertumbuhan penduduk yang semakin besar, dan boleh saja menciptakan surplus tenaga kerja di daerah tujuan.

Garry S. Becker menjelaskan, bahwa bermigrasi itu sebuah pilihan di mana seorang individu akan mengambil keputusan yang rasional dalam menentukan pilihan dari beberapa alternatif yang tersedia dalam memberikan manfaat maksimum (*Utility maximum*) bagi dirinya dalam proses migrasi. Informasi yang dimiliki

seseorang mengenai keuntungan bermigrasi juga berperan penting dalam pengambilan keputusan migrasi. Jika keuntungan lebih tinggi dibandingkan dengan biaya bermigrasi, maka kemungkinan seseorang akan memutuskan untuk bermigrasi.

Mengutip Speare, bahwa selain motif ekonomi, migrasi tenaga kerja juga dipengaruhi oleh faktor non ekonomi, misalnya karakteristik struktural, karakteristik sosio-demografis, karakteristik daerah asal dan daerah tujuan, kondisi geografis, dan karakteristik komunitas sosial yang mempengaruhi keputusan terhadap tempat tinggal dan berpengaruh terhadap niat bermigrasi.

Wolpert menganalisis migrasi menggunakan model *place utility (stress-threshold model)*. Dalam model ini menjelaskan bahwa perpindahan tenaga kerja didasarkan pada keputusan individu yang dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan dan tekanan (*stress-threshold*) di daerah asal. Penilaian individu yang rasional mengenai kondisi tempat tinggal dan tempat bekerja dipengaruhi oleh karakteristik individu, rumah tangga dan lingkungan tempat tinggal.

Hal ini sejalan dengan pendapat Susilowati yang mengemukakan bahwa kondisi daerah asal yang menyebabkan individu mengalami ketidakpuasan dalam memenuhi kebutuhannya, memberikan tekanan stress yang mempengaruhi keputusan individu untuk bermigrasi.

Lewis menjelaskan, bahwa perpindahan tenaga kerja antara dua sektor, yakni sektor tradisional yang ada di pedesaan menuju sektor industri modern yang ada di kawasan perkotaan. Dengan demikian, pekerja akan melakukan migrasi dari sektor yang berproduktivitas rendah menuju ke sektor yang berproduktivitas tinggi.

Pembangunan ekonomi akan mendorong transformasi struktural ekonomi, perubahan struktur perekonomian yang bergeser dari sektor tradisional pertanian ke sektor industri modern. Todaro berasumsi, bahwa terjadi transfer tenaga kerja dari sektor tradisional (pertanian) yang memiliki surplus tenaga kerja akan diserap ke

sektor industri modern di perkotaan yang memerlukan tenaga kerja disebabkan oleh ekspansi produksi di sektor modern.

Lebih lanjut dikemukakan, bahwa proses pertumbuhan dan perluasan output di sektor industri akan terus berlangsung untuk peningkatan penyerapan tenaga kerja dan pertumbuhan kesempatan kerja di sektor industri. Dengan demikian, akan menyebabkan migrasi pekerja terkonsentrasi ke wilayah perkotaan, sehingga terjadi pertumbuhan penduduk di wilayah perkotaan semakin tinggi.

Saefullah menjelaskan jenis pekerjaan modern di perkotaan menjadi daya tarik bagi pekerja migran sebagai tenaga profesional untuk bekerja di sektor formal dan menetap di daerah perkotaan. Jenis pekerjaan di perkotaan membutuhkan tenaga kerja profesional dengan keahlian tertentu. Sedangkan, pekerja migran yang bekerja di sektor informal akan memilih untuk tidak menetap di daerah tujuan, karena jenis pekerjaannya memudahkan untuk berpindah.

Pengendalian pertumbuhan dan pemerataan penduduk dapat dikontrol migrasi ke daerah-daerah yang kepadatan penduduknya rendah untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya alam yang ada di setiap daerah. Untuk mengatasi masalah penyebaran penduduk yang tidak merata, pemerintah membuat kebijakan dengan mencanangkan program transmigrasi. Fungsi dari transmigrasi ini adalah (1) transmigrasi merupakan cara untuk menyebarkan dan pemeratakan penduduk; (2) fungsi ekonomis, pemanfaatan sumber-sumber ekonomi di luar daerah; (3) fungsi pengatur keseimbangan antara kependudukan dan lingkungan hidup; (4) fungsi pembinaan bangsa, pembauran masyarakat antar suku; (5) fungsi pertahanan dan keamanan nasional.

Angka pertumbuhan penduduk dapat dihitung dengan menggunakan formula sebagai berikut :

- (1) Model pertumbuhan Aritmatika :  $P_t = P_o (1+rt)$
- (2) Model pertumbuhan Geometrik :  $P_t = P_o (1 + r)^t$
- (3) Model pertumbuhan Eksponensial :  $P_t = P_o e^{rt}$

Di mana :

$P_t$  = Penduduk pada tahun akhir ( $t = \textit{current year}$ )

$P_0$  = Penduduk pada tahun dasar ( $0 = \textit{base year}$ )

$t$  = interval waktu ( $t - 0$ )

$e$  = bilangan euler (eksponensial) = 2,71828

$r$  = angka pertumbuhan penduduk.

### 2.3 Komposisi Penduduk, dan Bonus Demografi

United Nation, mencatat penduduk dunia pada tahun 2010 mencapai 7 miliar orang. Kemudian meningkat menjadi 7,4 miliar pada tahun 2015. Berselang 5 tahun kemudian tumbuh menjadi 7,7 miliar jiwa. Diprediksi, bahwa pada tahun 2030 nanti, akan mencapai 8,5 miliar jiwa, dan 30 tahun dari sekarang, yakni pada tahun 2050, penduduk dunia akan mencapai 9,7 miliar jiwa.

Dari 9,7 miliar penduduk dunia tersebut diprediksi sebanyak 66,0 persen tinggal di wilayah perkotaan, sisanya bermukim di wilayah perdesaan. Tren ini memberikan implikasi yang luas. Dari sisi permintaan, untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan, termasuk fasilitas umum, seperti energi listrik, sarana dan prasarana transportasi umum, pendidikan, kesehatan, hiburan, tempat ibadah, perlindungan sosial, hukum, politik, dan lain-lain. Kemudian, dari sisi penawaran, di mana penduduk sebagai salah satu faktor produksi yang teramat penting. Persoalan ketersediaan lapangan pekerjaan, menjadi hal yang cukup serius untuk penduduk sebesar 8,5 miliar dan 9,7 miliar tersebut, meskipun jumlah penduduk usia produktif 15 tahun ke atas tidak sebanyak itu.

Di antara 195 negara yang ada, terdapat 13 negara yang memiliki jumlah penduduk di atas 100 juta jiwa pada tahun 2020. Indonesia berada pada posisi ke empat terbesar, yakni sebanyak 268,07 juta jiwa, kemudian di atasnya berturut-turut adalah Amerika Serikat sebanyak 334,42 juta jiwa, India sebanyak 1.367,52 juta jiwa, dan China sebanyak 1.406,26 juta jiwa, meskipun Vatikan hanya berpenduduk 800 jiwa.

**Tabel 2.1.**  
**Tren dan Komposisi Penduduk Menurut Kelompok Umur,**  
**Indonesia, 2010-2035**

KELOMPOK UMUR	2010	2015	2020	2025	2030	2035
0-14	28,5	27,3	26,1	24,6	22,9	21,5
15-64	66,5	67,3	67,7	67,9	68,1	67,9
65 +	5,0	5,4	6,2	7,5	9,0	10,6
Total (%)	(100,00)	(100,00)	(100,00)	(100,00)	(100,00)	(100,00)
Total (Juta Jiwa)	238,52	255,46	271,07	284,83	296,40	305,65

Sumber : Bappenas RI: Proyeksi Penduduk Indonesia 2010-2035, diolah.

Penurunan jumlah penduduk (0-14) tahun akan berdampak terhadap penurunan penyediaan sarana pendidikan dasar dan menengah, termasuk pendidikan anak usia dini (PAUD), sarana hiburan untuk anak, dan sarana bermain. Meskipun demikian, tetap perlu dicermati, bahwa anak yang lahir pada tahun 2020 misalnya, akan menjadi potensi sumber daya manusia (angkatan kerja) yang akan masuk ke pasar kerja pada tahun 2035 yang akan datang. Jika tidak direncanakan dengan baik, potensi SDM boleh jadi menjadi petaka SDM di masa yang akan datang. Kemudian, semakin menurunnya proporsi penduduk usia sekolah dasar, dan usia sekolah menengah pertama, akan berimplikasi pada penurunan penyediaan sarana umum, seperti pendidikan, kesehatan, ibadah, hiburan, dan lain. Kecenderungan demografis ini memberi peluang yang lebih besar bagi sektor pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Di sisi lain, proporsi penduduk usia produktif mengalami peningkatan yang signifikan. Secara nasional dari 67,3 persen (2015) menjadi 67,9 persen (2035). Hal ini akan berdampak pada persoalan klasik, yakni persoalan pengangguran sebagai akibat hukum penawaran dan permintaan di pasar kerja di mana tidak terjadinya kondisi *full-employment*. Dari sisi penawaran tenaga kerja, maka mereka yang lahir hari ini akan menyerbu pasar kerja (pasar faktor produksi) paling lambat 20-25 tahun yang akan datang,

sementara dari sisi permintaan tenaga kerja tidak dapat sepenuhnya diderivikasi dari pasar output, sehingga terjadi kelebihan tenaga kerja (*excess supply of labor*) di pasar tenaga kerja.

Bagaimana dengan penduduk lansia (lanjut usia). Penduduk lansia di masa datang semakin “ringkih”. Penduduk lansia semakin ramai di pelayanan kesehatan, di pusat perbelanjaan, di tempat hiburan, dan fasilitas umum lainnya. Angka beban ketergantungan penduduk lansia semkin meningkat, sementara angka beban ketergantungan balita turun, berarti akan terjadi pergeseran dari beban untuk membiayai mereka yang masih muda yang potensil memproduksi ke beban untuk membiayai mereka yang sudah tua yang sudah tidak produktif, meskipun masih akan meramaikan pasar kerja di masa datang.

Di sisi lain, jumlah penduduk lansia (*aging population*) semakin bertambah dan komposisinya semakin meningkat, namun angka ketergantungan (*dependency ratio*) semakin menurun, mengakibatkan bonus demografi semakin meningkat. Puncak bonus demografi di Indonesia diperkirakan akan terjadi pada rentang periode 2025-2030. Namun, beberapa provinsi di Indonesia Bagian Tengah telah mengalami bonus demografi sejak tahun 2015, seperti Kalimantan Timur (Kaltim), dan Sulawesi Utara (Sulut) (Tabel 2.2).

**Tabel. 2.2**  
**Tren dan Proyeksi Angka Ketergantungan di Kawasan**  
**Indonesia Bagian Tengah, periode 2010-2035 (persen)**

PROVINSI	2010	2015	2020	2025	2030	2035
Kalimantan Selatan	49,3	48,6	47,7	46,2	44,7	44,7
Kalimantan Timur	48,6	46,2	44,5	43,7	43,1	43,5
Sulawesi Utara	47,0	46,6	46,6	46,8	47,3	48,4
Sulawesi Tengah	52,7	50,6	49,7	49,5	48,6	48,6
Sulawesi Selatan	56,0	52,9	51,3	50,4	49,5	49,7
Sulawesi Tenggara	63,4	60,5	58,0	54,6	52,7	49,7
Sulawesi Barat	60,5	56,0	53,8	52,7	51,5	51,1
Gorontalo	51,7	48,6	47,5	47,7	47,7	47,9
Nusatenggara Barat	55,8	53,8	52,2	50,2	48,6	48,1
Nusatenggara Timur	70,6	66,7	63,4	62,1	61,6	61,6
<b>Rata-rata Provinsi</b>	<b>55,6</b>	<b>53,0</b>	<b>51,5</b>	<b>50,4</b>	<b>49,5</b>	<b>49,3</b>
<b>INDONESIA</b>	<b>50,5</b>	<b>48,6</b>	<b>47,7</b>	<b>47,2</b>	<b>46,9</b>	<b>47,3</b>

Sumber : Bappenas RI, Proyeksi Penduduk Indonesia, 2010-2035, Diolah.

Angka Ketergantungan (*Dependency Rasio, DR*) dapat dihitung melalui rumus :

$$DR = \frac{P(<15) + P(>64)}{P(15-64)} \times 100$$

Contoh perhitungan DR Indonesia pada tahun 2020:

$$DR(2020) = \frac{P(<15) + P(>64)}{P(15-64)} \times 100$$

$$DR(2020) = \frac{(71,45 + 16,13)}{184,18} \times 100$$

$$DR(2020) = \frac{87,58}{183,49} \times 100$$

$$DR(2020) = 47,730$$

Artinya, di antara 100 orang penduduk usia produktif (15-64) tahun, akan menanggung secara ekonomi sebanyak 48 orang penduduk yang belum dan atau tidak produktif lagi. Angka ketergantungan, merupakan ukuran bonus demografi. Bonus demografi terjadi, jika angka ketergantungan berada pada angka kisaran 46,00 ke bawah.

Dengan demikian, semakin rendah angka ketergantungan, maka semakin tinggi capaian bonus demografi. Semakin tinggi capaian bonus demografi, maka potensi penawaran tenaga kerja (*potensial labor supply*) semakin tinggi. Sehingga, akan menjadi beban ekonomi, jika ketersediaan lapangan kerja tidak dapat merespon secara proporsional atas peningkatan jumlah penduduk usia kerja tersebut.

Keberhasilan program KB mengakibatkan penduduk 0-14 tahun semakin sedikit proporsinya, namun pada saat yang sama proporsi penduduk lansia belum meningkat, sehingga terjadi angka DR semakin mengecil, sebagai akibat semakin besarnya jumlah penduduk usia produktif (15-64) tahun. Kondisi semakin mengecilnya proporsi usia produktif (15-64) disebut Peluang Bonus Demografi, dimana setiap dua orang penduduk produktif hanya menanggung satu orang atau kurang penduduk yang tidak produktif.

Meskipun pada awal pelaksanaan KB tahun 1970-an, penduduk lansia (>64 tahun) yang purna produktif proporsinya sangat kecil (<5%), namun karena penduduk usia muda (0-14 tahun) yang belum produktif proporsinya sangat besar (>35%), mengakibatkan angka ketergantungan (DR) di Indonesia sangat tinggi, berada pada kisaran 65-68.

Di sisi lain, semakin tinggi proporsi penduduk usia 65 ke atas peluang bonus demografi akan terlewat, sehingga kita terbayang sebuah piramida penduduk yang terbalik. Jadi DR yang rendah pelan-pelan akan kembali meningkat ketika wilayah tersebut mulai memasuki era atau periode *aging*, yakni ketika proporsi penduduk purna produktif semakin tinggi (>10%).

Jika suatu wilayah provinsi memiliki angka DR di bawah 50, maka wilayah tersebut memiliki peluang bonus demografi. Ada kemungkinan suatu daerah kabupaten/kota tidak mengalami bonus demografi. Bahkan mungkin, ada wilayah provinsi di Indonesia tidak mengalami peluang bonus demografi tersebut, seperti Nusa Tenggara Timur, dan Sulawesi Barat hingga Republik Indonesia berusia 100 tahun 2045, jika memperhatikan Tabel 2.2. Alasannya adalah, durasi suatu daerah akan mengalami peluang bonus Demografi tentu saja akan berbeda antara satu dengan yang lain tergantung pada tingkat keberhasilan KB dengan tingkat keberhasilan peningkatan mutu kesehatan suatu daerah. Semakin tinggi kualitas kesehatan, maka semakin tinggi angka harapan hidup. Jika terjadi angka fertilitas yang rendah, maka akan berdampak pada semakin rendahnya usia produktif. Di sisi lain, semakin tinggi proporsi penduduk usia 65 ke atas peluang bonus demografi akan terlewat, sehingga kita terbayang sebuah piramida penduduk yang terbalik. Jadi DR yang rendah pelan-pelan akan kembali meningkat ketika wilayah tersebut mulai memasuki era atau periode *aging population*, yakni ketika proporsi penduduk purna produktif semakin tinggi, di atas 10 persen.

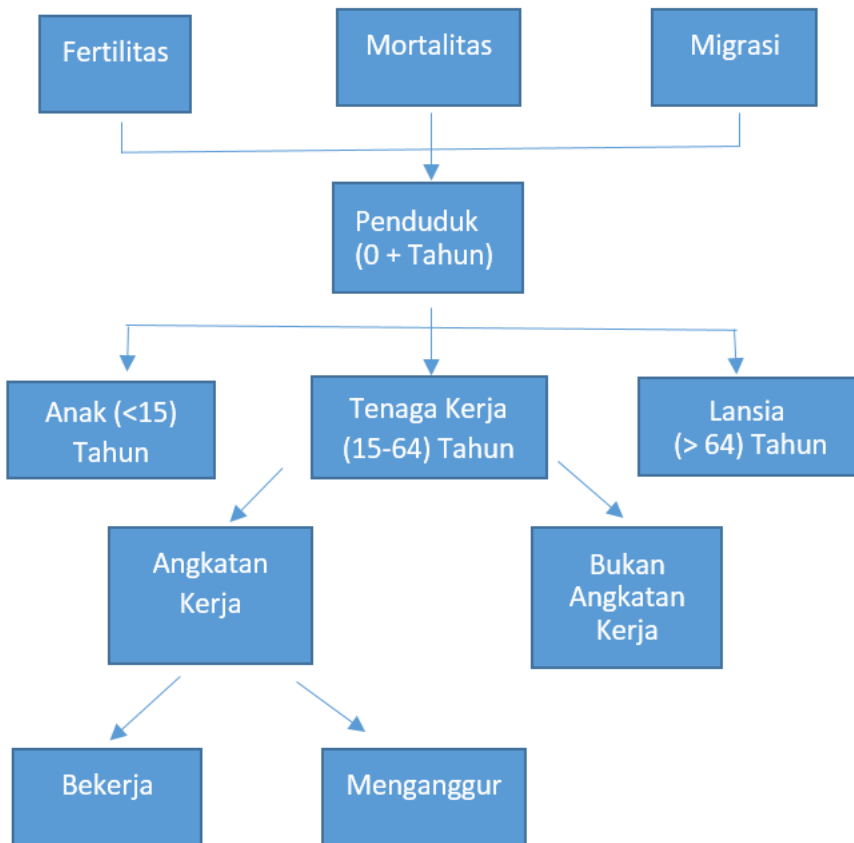
Era peluang bonus Demografi ( $DR < 50$ ), adalah era untuk menggenjot produktifitas dan pengendalian pengeluaran konsumsi dalam rangka pembentukan investasi yang bersumber dari tabungan yang akan dibutuhkan oleh penduduk pada periode *aging*. Investasi diperuntukkan untuk peningkatan mutu kesehatan, mutu pendidikan, dan peningkatan karakter penduduk lainnya untuk mendorong peningkatan produktifitas tenaga kerja.

## **2.4 Tenaga Kerja, dan Angkatan Kerja**

Tenaga kerja adalah semua penduduk dalam usia kerja atau usia produktif (*manpower*). Dalam istilah UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk

masyarakat. Penduduk usia produktif menurut *International Labor Organization* (ILO) adalah mereka yang memiliki usia (15-64) tahun, sedangkan menurut definisi Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia adalah mereka yang memiliki usia 15 tahun ke atas. Jumlah penduduk usia produktif Indonesia pada tahun 2019 sebanyak 196,46 juta jiwa.

**Gambar 2.2**  
**Struktur Ketenagakerjaan**



Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja/produktif 15 tahun ke atas yang bekerja, punya pekerjaan namun sementara tidak

bekerja, dan pengangguran (*unemployment*). Sedangkan penduduk bukan angkatan kerja, adalah penduduk usia produktif/usia kerja 15 tahun ke atas yang bersekolah/kuliah, mengurus rumah tangga, dan pensiunan. Sementara pekerja adalah tanggung jawab perusahaan, di mana keduanya terkait hubungan kerja melalui perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak. Pengangguran meliputi orang yang (a) tidak punya pekerjaan dan mencari pekerjaan; (b) tidak punya pekerjaan dan mempersiapkan usaha; (c) tidak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan; (d) punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja. Jumlah angkatan kerja Indonesia pada tahun 2019 sebanyak 136,18 juta.

(1) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (*Laborforce Participation Rate*);

$$\text{Secara total : TPAK} = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja}} \times 100$$

Contoh :

Jumlah penduduk usia kerja pada tahun 2019 sebanyak 196,46 juta, Dan jumlah angkatan kerja sebanyak 136,18 juta jiwa, maka :

$$\text{Secara total : TPAK} = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja}} \times 100;$$

$$\text{Secara total : TPAK} = \frac{136,18 \text{ juta}}{196,46 \text{ juta}} \times 100$$

Secara total : TPAK = 69,31; Artinya, di antara 100 penduduk usia produktif terdapat 69 orang angkatan kerja.

Tingkat partisipasi angkatan kerja berdasarkan umur tertentu (X) dapat dihitung melalui formula sebagai berikut :

$$\text{Menurut umur : TPAK}_{(x)} = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja}_{(x)}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja}_{(x)}} \times 100$$

**Tabel 2.3**  
**Penduduk 15 Tahun Ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu dan Kelompok Umur, 2018.**

Kelompok Umur (Tahun)	Tenaga Kerja (Orang)	Angkatan Kerja (Orang)	Bekerja (Orang)	Menganggur (Orang)	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	Angka Pengangguran (%)
15-19	22242910	6185708	4535840	1649868	27,81	26,67
20-24	21823312	14644107	12193700	2450407	67,10	16,73
25-29	21125321	15841650	14734238	1107412	74,99	6,99
30-34	20528325	15561354	15020799	540555	75,80	3,47
35-39	20181512	15882917	15487246	395671	78,70	2,49
40-44	19145427	15425014	15146393	278621	80,57	1,81
45-49	17375416	14109146	13885716	223430	81,20	1,58
50-54	15025416	11843781	11678285	165496	78,82	1,40
55-59	12326623	9028254	8915449	112805	73,24	1,25
60+	24754572	12483710	12407284	76426	50,43	0,61
TOTAL	194.528.812	131005641	124004950	7000691	67,35	5,34

**Sumber** : Statistik Indonesia, BPS 2019.

Sebagai contoh, angka partisipasi angkatan kerja untuk kelompok umur (15-1) tahun dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{TPAK}_{(15-19)} &= \frac{6.185.707}{22.242.910} \times 100 \\ &= 27,81; \end{aligned}$$

Artinya, di antara 100 penduduk usia kerja, terdapat 28 orang di antaranya masuk dalam pasar kerja, sisanya masuk dalam pasar pengembangan mutu sumberdaya manusia. Pola partisipasi angkatan kerja menurut umur mengikuti bentuk huruf “U” terbalik, yakni mulai dari angka kecil 27,81 kemudian meningkat menjadi 67,10, lalu meningkat terus, dan mencapai titik puncak 81,20 pada kelompok umur (45-49) tahun. Kemudian mulai menurun, dan mencapai titik terendah, yakni 50,43 pada umur 60 tahun ke atas (Tabel 2.3). Angka partisipasi angkatan kerja pada kelompok umur muda (15-19) tahun akan berdampak pada rendahnya mutu sumberdaya manusia masa yang akan datang, karena pada umur (15-19) tahun seharusnya penduduk usia kerja tersebut berada dalam kelompok bukan angkatan kerja, yakni sekolah atau kuliah.

## 2.5 Bekerja, dan Menganggur

Bekerja adalah melakukan kegiatan/pekerjaan paling sedikit satu jam berturut-turut selama satu minggu yang lalu untuk memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan. Bekerja adalah suatu aktivitas yang terkait dengan moneter (*monetary activity*), sementara kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan moneter disebut kegiatan rumah tangga (*household activity*).

Sedangkan menganggur adalah istilah untuk angkatan kerja yang tidak bekerja sama sekali, termasuk angkatan kerja yang sedang menunggu pekerjaan selanjutnya, atau seseorang yang sedang berusaha mendapatkan pekerjaan yang layak.

Beberapa jenis pengangguran, yakni :

- a) Pengangguran terbuka (*open unemployment*), yakni angkatan kerja yang betul-betul tidak bekerja, dan termasuk mereka yang bekerja kurang dari 1 jam selama satu minggu yang lalu sebelum pencacahan dilakukan.

- b) Pengangguran terselubung (*disguised unemployment*), yakni mereka yang bekerja tetapi sumberdaya yang dimiliki tidak dimanfaatkan secara optimal, mungkin terjadi *mismatch* antara pekerjaan dengan profesi yang ditekuni, atau sebuah pekerjaan yang tidak ada pekerjaan alternatif di dalamnya, seperti sopir angkot menunggu penumpang, atau semacamnya, sehingga tidak terjadi *full-employment*.
- c) Setengah pengangguran (*under unemployment*), yakni tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena lapangan pekerjaan yang tidak tersedia. Pengangguran jenis ini biasanya bekerja kurang dari 35 jam selama se minggu. Tenaga kerja tersebut mungkin hanya bekerja dua atau 3 hari se minggu atau separuh hari saja, karena pekerjaan untuk sementara belum ada, atau untuk sementara menganggur sambil menunggu pekerjaan berikutnya.
- d) Pengangguran friksional, yakni pengangguran yang terjadi karena kesulitan sementara dalam mempertemukan pencari kerja dan lowongan pekerjaan yang ada. Boleh jadi sementara dalam masa proses pengurusan pelamaran dan seleksi atau terjadi karena faktor jarak atau kurangnya informasi.
- e) Pengangguran struktural, yakni pengangguran yang terjadi karena adanya masalah dalam struktur ekonomi. Perubahan struktur ekonomi dalam kondisi tertentu, berdampak pada perubahan keterampilan tenaga kerja yang diperlukan. Pihak pencari kerja yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan keterampilan baru tersebut akan mengalami pengangguran struktural.
- f) Pengangguran musiman, yakni tenaga kerja yang tidak bekerja karena terikat pada musim-musim tertentu. Pengangguran jenis ini biasanya terjadi pada sektor pertanian dan perikanan. Sebab para petani tidak setiap hari aktif melakukan pekerjaan. Mereka akan benar-benar sibuk ketika memasuki musim panen atau musim tanam. Setelah itu mereka bekerja tidak optimal.

Tingkat pengangguran terbuka dapat dihitung melalui formula sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Pengangguran} = \frac{\text{Jumlah angkatan kerja menganggur}}{\text{Jumlah angkatan kerja}} \times 100$$

Contoh :

Tingkat pengangguran di Indonesia pada tahun 2018 adalah :

$$\begin{aligned} \text{Tingkat Pengangguran} &= \frac{7.000.691}{131.005.641} \times 100 \\ &= 5,34 \text{ persen.} \end{aligned}$$

Artinya, setiap 100 orang angkatan kerja, maka terdapat 5 orang angkatan kerja yang belum mendapatkan pekerjaan, atau belum bekerja, meskipun hanya 1 jam kerja selama 1 minggu yang lalu. Sehingga, tingkat penyerapan tenaga kerja dapat dihitung melalui formula sebagai berikut :

$$\begin{aligned} (1) \text{ Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja} &= (1 - \text{Tingkat pengangguran}) \\ &\times 100 \\ &= (1 - 5,34 \text{ persen}) \times 100 \\ &= (0,9466) \times 100 \\ &= 94,66 \text{ persen.} \end{aligned}$$

Tingkat penyerapan tenaga kerja dapat juga dihitung melalui formula sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Penyerapan tenaga kerja} = \frac{\text{Jumlah angkatan kerja yang bekerja}}{\text{Jumlah angkatan kerja}} \times 100$$

$$\begin{aligned} \text{Tingkat Penyerapan tenaga kerja} &= \frac{124.004.950}{131.005.641} \times 100 \\ &= 94,66 \text{ persen.} \end{aligned}$$

Artinya, di antara 100 orang angkatan kerja, maka yang terserap dalam kegiatan ekonomi (bekerja) terdapat 95 oarang. Dengan kata lain, di antara 100 orang usia produktif yang menawarkan jasanya ke pasar kerja terdapat 95 orang yang terserap dalam pasar kerja.

## 2.6 Beberapa Konsep dalam Ketenagakerjaan

**Pekerja dapat diklasifikasi dalam tiga kelompok :**

1. Pekerja menurut lapangan lapangan usaha (sisi permintaan)
2. Pekerja menurut jenis pekerjaan (sisi penawaran tenaga kerja)
3. Pekerja menurut status pekerjaan (Sisi penawan atau permintaan tenaga kerja)

**Ad. 1. Pekerja menurut lapangan lapangan usaha terbagi atas :**

- A. Pertanian, Kehutanan, Perikanan (*Agriculture, Forestry, and Fishing*)
- B. Pertambangan dan Penggalian (*Mining and Quarrying*).
- C. Industri Pengolahan (*Manufacturing*).
- D. Pengadaan Listrik dan Gas (*Electricity and Gas*).
- E. Pengadaan Air; Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang (*Water Supply; Sewerage, Waste Management, and Remediation Activities*).
- F. Konstruksi (*Construction*)
- G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda

- Motor (*Wholesale and Retail Trade; Repair of Motor Vehicles and Motorcycles*).
- H. Transportasi dan Pergudangan (*Transportation and Storage*).
  - I. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum (*Accommodation and Food Service Activities*).
  - J. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*).
  - K. Jasa Keuangan dan Asuransi (*Financial and Insurance Activities*).
  - L. Real Estat (*Real Estate Activities*).
  - M. N. Jasa Perusahaan (*Business Activities*).
  - O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib (*Public Administration and Defence; Compulsory Social Security*).
  - P. Jasa Pendidikan (*Education*).
  - Q. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial (*Human Health and Social Work Activities*).
  - R. S, T, U. Jasa Lainnya (*Other Services Activities*).

**Klasifikasi Lapangan Usaha/Pekerjaan (KLU1) sebelumnya oleh BPS membagi 9 sektor :**

1. Pertanian, perburuan, kehutanan dan perikanan
2. Pertambangan dan penggalian
3. Manufaktur
4. Listrik, gas dan air
5. Bangunan
6. Perdagangan
7. Angkutan, perdagangan dan perhubungan
8. Bank dan lembaga keuangan lain
9. Jasa kemasyarakatan
10. Aktifitas yang tidak dapat dikelompokkan.

## **Kelompok :**

- 1 disebut sektor primer.
- 2, 3, 4, dan 5 disebut sektor sekunder.
- 6, 7, 8, dan 9 disebut sektor tersier.

## **Ad. 2. Pekerja menurut jenis pekerjaan terbagi atas :**

- 0/1. Tenaga Profesional, Teknisi dan yang Sejenis (*Professional, technical and related workers*).
- 2. Tenaga Kepemimpinan dan Ketatalaksanaan (*Administrative and managerial workers*).
- 3. Tenaga Tata Usaha dan yang Sejenis (*Clerical and related workers*).
- 4. Tenaga Usaha Penjualan (*Sales workers*).
- 5. Tenaga Usaha Jasa (*Services workers*).
- 6. Tenaga Usaha Pertanian, Kehutanan, Perburuan dan Perikanan (*Agricultural, forestry, hunting and fisherm en workers*).
- 7/8/9. Tenaga Produksi, Operator Alat-alat Angkutan dan Pekerja Kasar (*Production and related workers, transport equipment operators and laborers*).
- XX/00. Lainnya (*Others*).

## **Kelompok :**

- 1 dan 2 disebut pekerja terampil (*White collar job*)
- 3, 4, 5, dan 6 disebut pekerja setengah terampil
- 7/8/9 disebut pekerja tidak terampil (*Blue collar job*).

### **Ad. 3. Pekerja menurut status pekerjaan terdiri atas :**

1. Berusaha sendiri (*Own account worker*).
2. Berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar (*Employer assisted by temporary worker/unpaid worker*).
3. Berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh dibayar (*Employer assisted by permanent worker/paid worker*).
4. Buruh/Karyawan/Pegawai (*Employee*)
5. Pekerja bebas (*Casual worker*).
6. Pekerja keluarga/tidak dibayar (*Family worker/unpaid worker*).

### **Kelompok :**

3 dan 4 disebut sektor formal

1, 2, 5, dan 6 disebut sektor informal

### **Sektor Informal**

Sektor informal adalah merupakan unit usaha tidak resmi berskala kecil yang menghasilkan dan mendistribusikan barang dan jasa tanpa memiliki izin usaha dan atau izin lokasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sektor informal digambarkan suatu kegiatan usaha berskala kecil yang dikelola oleh individu-individu dengan tingkat kebebasan yang tinggi dalam mengatur cara bagaimana dan dimana usaha tersebut dijalankan. Sektor informal juga didefinisikan sebagai sektor yang tidak menerima bantuan dari pemerintah; sektor yang belum menggunakan bantuan ekonomi dari pemerintah meskipun bantuan itu telah tersedia dan sektor yang telah menerima bantuan ekonomi dari pemerintah namun belum sanggup berdikari.

Sektor informal merupakan salah satu alternatif kesempatan kerja yang mampu menampung tenaga kerja tanpa persyaratan tertentu seperti tingkat pendidikan dan keterampilan kerja. Hal ini merupakan salah satu faktor utama yang

memudahkan tenaga kerja memasuki sektor ini dan semakin mengukuhkan kehadirannya sebagai penyangga terhadap kelebihan tenaga kerja.

Dalam beberapa hal, sektor informal lebih dapat beradaptasi dan tidak terganggu oleh manajemen operasional yang kaku. Dalam periode krisis perekonomian nasional, sektor informal yang bersifat adaptif dan lentur, masih tetap bertahan bahkan mampu mengembangkan peluang-peluang usaha dibandingkan dengan perusahaan besar. Sektor informal pada umumnya ditandai oleh beberapa karakteristik khas seperti bidang kegiatan produksi barang dan jasa, berskala kecil, unit-unit produksinya dimiliki secara perorangan atau keluarga, banyak menggunakan tenaga kerja, dan teknologi yang dipakai relatif sederhana. Sektor informal memiliki ciri sebagai berikut :

- (1) jam kerja tidak teratur/tidak tetap;
- (2) tempat kerja tidak permanen/tidak menetap;
- (3) struktur usahanya didasarkan atas struktur unit kerja keluarga;
- (4) pola kegiatannya tidak teratur;
- (5) skala usaha kecil dan menggunakan teknologi sederhana;
- (6) usaha tersebut untuk melayani golongan masyarakat tertentu atau terbatas dan memiliki daya saing yang tinggi;
- (7) tidak memerlukan keahlian dan ketrampilan yang berdasarkan pada pendidikan formal khusus;
- (8) tidak mampu memanfaatkan keterkaitan dengan usaha lain yang sejenis dan lebih besar;
- (9) bersifat inovatif didasarkan pada kebutuhan konsumen terbatas dan mempunyai kekenyalan terhadap perubahan; dan
- (10) tidak terjangkau sistem pelayanan formal.

## 2.7 Latihan

1. Pilih salah satu wilayah provinsi di Indonesia, kemudian hitung dan jelaskan tingkat partisipasi angkatan berdasarkan kelompok umur, kemudian bandingkan antara :
  - (a) Data dua sensus, atau supas yang berdekatan,
  - (b) Laki-laki dengan perempuan tahun yang sama.
  - (c) daerah perkotaan dengan pedesaan tahun yang sama.
2. Berdasarkan wilayah provinsi yang dipilih, hitung dan jelaskan tentang :
  - (a) Tingkat pengangguran
  - (b) Tingkat penyerapan tenaga kerja berdasarkan :
    - (1) lapangan usaha/pekerjaan,
    - (2) jenis pekerjaan, dan
    - (3) status pekerjaan.
  - (c) Tingkat penyerapan tenaga kerja berdasarkan :
    - (1) Sektor primer, sekunder, dan tersier.
    - (2) Pekerja profesional, setengah profesional, dan tidak profesional.
    - (3) Sektor formal, dan sektor informal.
3. Jelaskan hubungan antara penduduk, tenaga kerja (*manpower*), angkatan kerja dan pekerja (*employed*), seratai dengan suatu bagan.

# DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Ashraf Uddin, 1989. *Population and Development Integraton*, Vol. II, ESCAP, UN., Bangkok, Thailand.
- Ananta, Aris (*Penyunting*). 1993. *Ciri Demografis, Kualitas Penduduk dan Pembangunan Ekonomi*, LDFE-UI, Jakarta.
- Badan Pusat Statistik, 2019. *Statistik Indonesia*, BPS, Jakarta.
- Bappenas, BPS, dan UNFPA., 2013. *Proyeksi Penduduk Indonesia*, BPS, Jakarta.
- Becker, Gary S. 1971. *Economic Theory*, Manufactured in the United States of America, 1<sup>st</sup> Edition, Inc. New York.
- , 1988. *A Reformulation of the Economic Theory of Fertility: The Quarterly Journal of Economics*, Vol. CIII (1-25), Chicago.
- , 1991. *A Treatise on The Family*, Enlarged Edition, Harvard University Press, Cambridge.
- Bellante, Don and Mark Jackson, 1983. *Ekonomi Ketenagakerjaan* (Terjemahan), LP- FEUI, Jakarta.
- Ehrenberg, Ronald G. and Rober S. Smith, 1988. *Modern Labor Economics Theory and Public Policy*, 3<sup>rd</sup> Edition, USA.
- Elda, L. P & Racmanina, L. 2013. *Do They Look for Informal Jobs?: Migration of the working age in Indonesia.*” Paper prepared for the 27th IUSSP International Population Conference, Busan, Korea, 26-31 August 2013.
- Kanitkar, Tara. 1988. *The Principle of Population Studies*, Himalaya Publishing House. Bombay, India.

- Saefullah, A. D., 1996. *Mobilitas Internal Nonpermanen*, dalam *Mobilitas Penduduk di Indonesia*, Kantor Menteri Kependudukan/ BKKBN dan Lembaga Demografi – Fakultas ekonomi Universitas Indonesia. Hlm 89- 112 . Jakarta
- Siegel, J. S. & Swanson. D. A. (ed), 2004. *Method and Material of Demography. 2nd edition*. USA: Elsevier Academic Press.
- Simanjuntak, Payaman J, 1985. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*, Jakarta.
- Todaro, Michael, P., 2006. *Economic Development in The Third World*, Published by Longman Group Limited, London, UK.
- Kantor Menteri Negara Kependudukan/BKKBN,. 1995. *Transisi Demografi, Transisi Pendidikan, dan Transisi Kesehatan di Indonesia*, Jakarta.

# BAB III

## PENAWARAN TENAGA KERJA INDIVIDUAL

### 3.1 Pengantar

Teori penawaran tenaga kerja didasarkan pada dua literatur utama, namun merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan. Literatur *pertama* difokuskan pada teori ekonomi rumah tangga (*New-homes economics*) dalam pengambilan keputusan (bekerja atau tidak bekerja). Analisis semacam ini kini lebih dikenal sebagai *Household economics*. Teori ini banyak diterapkan untuk analisis tingkah laku fertilitas, tetapi dapat juga untuk menganalisis hampir semua tingkah laku manusia yang bersangkutan paut dengan pilih memilih. Salah satu penerapan teori tersebut dan menjadi perhatian dalam bab ini adalah dalam bidang penawaran terhadap pekerja.

Literatur *kedua* adalah mengenai teori penawaran tenaga kerja. Dalam teori ekonomi mikro, tingkah laku penawaran tenaga kerja didasarkan pada konsep biaya alternatif (*opportunity cost*). Oleh karena adanya keputusan seseorang untuk bekerja, atau tidak bekerja. Dalam hal ini yang disebut bekerja adalah kegiatan di pasar kerja yang menghasilkan uang (pendapatan yang dapat dinilai dengan uang). Oleh karena itu, jika seseorang memilih tidak bekerja berarti dia melepaskan kesempatan untuk mendapatkan penghasilan karena bekerja. Penghasilan yang tidak diterima karena memilih tidak bekerja tersebut merupakan biaya alternatif tidak bekerja (*opportunity cost*). Di sisi lain, seseorang yang memutuskan untuk bekerja berarti mengorbankan waktunya yang sebenarnya dapat digunakan untuk *leisure*. *Leisure* adalah waktu yang tidak menghasilkan uang. Kegiatan *leisure* mencakup kegiatan yang

memang pada dasarnya bersenang-senang dan juga berbagai kegiatan lainnya, seperti mengurus rumah tangga, berolah raga, belajar, beribadah, beristirahat, belajar, dan sebagainya. Makin banyak waktu yang disediakan untuk berbagai kegiatan *leisure*, maka makin sedikit waktu yang tersedia untuk bekerja.

**Bab ini bertujuan untuk menjelaskan :**

- (1) Teori Ekonomi Rumah Tangga (*Household Economics*)
- (2) Teori Penawaran Tenaga kerja secara Individu
- (3) Penawaran Tenaga Kerja dalam Studi Empiris

### **3.2 Kontribusi Household Economics dalam Model Penawaran Tenaga Kerja**

Teori penawaran tenaga kerja individu ini didasarkan pada Household economics, oleh karena itu pembahasan teori ini diposisikan mendahului pembahasan teori penawaran tenaga kerja. Teori household economic diperkenalkan oleh Gary S. Becker bersama-sama ekonom Chicago lainnya pada tahun 1960-an ke atas. Ciri ekonominya selalu memasukkan *utility*. Fungsi *utility*-nya menyangkut masalah perkawinan, masalah anak, konsumsi komoditi, masalah bekerja, dan masalah *leisure*. Fungsi utility tersebut sering disebut fungsi *utility* Chicago atau model Chicago.

Becker mengungkapkan, bahwa ada tiga elemen penting dalam *Household Economics*. Pertama, sehubungan dengan usaha untuk memaksimalkan *utility*. Kalau dalam teori ekonomi konvensional, komoditi yang dimaksud adalah komoditi yang biasa dijual di pasar, maka dalam Household economics, komoditi yang dibicarakan tidak terbatas pada komoditi tersebut, tetapi mencakup juga komoditi abstrak yang diproduksi dalam rumah tangga, seperti kenikmatan menonton, kegembiraan bermain dengan anak, kenikmatan membaca novel dan sebagainya. Istilah rumah tangga mengacu pada kegiatan bukan pasar. Kegiatan pasar yang dimaksud adalah kegiatan yang menghasilkan uang, sebaliknya kegiatan bukan

pasar (kegiatan rumah tangga) adalah suatu kegiatan yang tidak menghasilkan uang.

Kedua, adalah teknologi produksi rumah tangga dapat digambarkan oleh suatu atau beberapa fungsi produksi. Input dalam produksi rumah tangga adalah komoditi pasar dan waktu. Dalam teori ekonomi konvensional, komoditi pasar dapat langsung memberikan kepuasan kepada individu (konsumen) sebab komoditi pasar tersebut merupakan produk akhir (*final goods*). Tetapi dalam Household economics komoditi pasar tidak dapat langsung memberikan kepuasan pada individu. Komoditi pasar harus diolah dulu bersama input rumah tangga antara lain waktu, sebab komoditi pasar tersebut belum merupakan produk akhir.

Sebagai contoh adalah bola. Bola itu sendiri tidak dapat dikonsumsi (dinikmati) langsung (*direct consumption*) oleh Si individu (konsumen). Untuk dapat memberikan kepuasan, maka bola itu antara lain harus dimainkan. Untuk bermain bola antara lain diperlukan waktu. Kombinasi antara bola dengan waktu yang disediakan untuk bermain bola akan menghasilkan atau memproduksi *utility* berupa kenikmatan bermain bola". Kenikmatan bermain bola tersebut, disebut *household commodity* (komoditi rumah tangga). Antara individu yang berbeda dapat saja memiliki tingkat kenikmatan bermain bola yang sama. Hal ini tergantung pada usaha individu dalam mentransformasikan waktu dan bola (termasuk semua input yang tidak bersifat moneter, seperti kondisi fisik, teman main, supporter dan lain-lain) yang ada untuk menghasilkan *household commodity* tersebut. Usaha individu dalam mentransformasikan semua input tersebut di atas sehingga menghasilkan kenikmatan bermain bola disebut *household production function* (fungsi produksi komoditi rumah tangga), sedangkan output yang dihasilkan dan memberi suatu kegunaan atau kepuasan bermain bola disebut *utility*.

Konsep *utility* sangat erat kaitannya dengan masalah selera. Teori ekonomi konvensional, menempatkan masalah *selera* (sebagai salah satu fungsi dari permintaan) sebagai suatu hal yang sifatnya given dan kurang mendapat perhatian untuk dijelaskan lebih jauh.

Berbeda dengan Household Economics, dimana dalam teori ini faktor selera justru mendapat perhatian yang serius.

Sebagai contoh, mengapa seseorang yang memiliki pendapatan yang sama dan tingkat harga yang sama untuk suatu komoditi tertentu, tetapi jumlah komoditi yang diminta menjadi berbeda. Pertanyaan lain misalnya, mengapa seseorang lebih suka belanja di toko A daripada di toko B, pada hal keduanya memiliki kualitas barang dan harga yang sama, bahkan mungkin tingkat harga di toko B sedikit lebih mahal daripada di toko A untuk komoditi yang sama.

Pertanyaan di atas dengan menggunakan teori konvensional hanya akan menjawab, “karena selera tiap individu berbeda”. Sementara dengan Household economics yang menempatkan rumah tangga sebagai suatu kesatuan ekonomi yang identik dengan suatu perusahaan, maka adanya perbedaan jumlah komoditi yang diminta dan atau adanya seseorang lebih menyukai belanja di toko B di atas, disebabkan karena adanya perbedaan *Household Production Function* tiap individu.

Kemudian dalam Household economics komoditi yang diproduksi di dalam rumah tangga, dapat dipandang sebagai produsen sekaligus sebagai konsumen secara bersamaan. Dengan kata lain, ketika individu tersebut bertindak sebagai produsen, maka pada saat yang sama juga sebagai konsumen. Sementara dalam teori ekonomi konvensional dimana teori konsumsi dibahas secara terpisah dengan teori produksi. *Elemen* terakhir, adalah keterbatasan atau kendala yang dihadapi rumah tangga dalam membuat keputusan atau memaksimalkan *utility*-nya.

Berkaitan dengan elemen terakhir di atas, maka yang menjadi pertanyaan adalah bagaimana rumah tangga memaksimumkan *utility*-nya. Secara matematis, rumah tangga yang memproduksi *household* komoditi dengan mempergunakan berbagai input, seperti market goods, waktu dan input-input lainnya dapat membentuk suatu fungsi produksi sebagai berikut :

$$Z_t = z(X_1, X_2, \dots, X_t; T_1, T_2, \dots, T_k, R); \quad (1.1)$$

Di mana:  $Z_t$  : komoditi rumah tangga yang diproduksi (*Z-goods*)  
 $z$  : fungsi produksi komoditi  $Z$   
 $X_1 \dots X_t$  : input dalam berbagai bentuk barang pasar (*market goods*)  
 $T_1 \dots T_k$  : input dalam berbagai jangka waktu  
 $R$  : variabel input lain, seperti teknologi.

Fungsi produksi di atas menjadi salah satu kendala dalam memaksimalkan *utility*.

Kendala-kendala lainnya adalah jumlah waktu yang tersedia dan jumlah pendapatan yang diperoleh seperti yang telah disebutkan di atas. Jumlah waktu yang tersedia adalah merupakan penjumlahan waktu yang terpakai untuk memproduksi komoditi yang berbeda dengan waktu yang dipergunakan untuk bekerja. Kendala waktu ini dapat dituliskan dalam model matematis berikut :

$$\sum_{t=1}^n Tl + tw = t = 24 \quad (1.2)$$

dimana :  $Tl$  = Waktu untuk memperoleh komoditi lain  
 $tw$  = Waktu untuk bekerja  
 $t$  = Total waktu yang tersedia, yakni 24 jam per hari.

Hal ini membawa implikasi bahwa waktu yang tidak dipergunakan untuk bekerja akan menjadi input bagi produksi komoditi lain.

Pengeluaran untuk *market goods* yang akan dipergunakan untuk memproduksi komoditi  $Z$  dibatasi oleh jumlah pendapatan (*money income*) yang ada. Dalam persamaan matematis dapat dituliskan berikut :

$$\sum_{t=1}^n X_t P_t = M \quad (1.3)$$

dimana  $P_i$  = harga *market goods*  
 $X_i$  = *market goods*  
 $M$  = *money income*.

Oleh karena pendapatan tidak hanya bersumber dari pekerjaan yang dilakukan (upah/gaji) oleh seseorang, tetapi juga ada pendapatan lainnya (*non labor income*), maka persamaan matematisnya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Wtw + V = \sum_{i=1}^n X_i P_i \quad (1.4)$$

Dimana:  $W.tw$  = *labor income*  
 $W$  = upah (upah)  
 $tw$  = jam kerja (*Working time*)  
 $V$  = *non labor income*

Dengan menggabungkan persamaan-persamaan di atas setelah sebelumnya merubah  $tw$  menjadi

$t - \sum_{i=1}^n T_i$ , maka akan didapat :

$$\sum_{i=1}^n X_i P_i + \sum_{i=1}^n W.T_i = WT + V = F \quad (1.5)$$

Dimana :  $F$  = *full income*, yakni pendapatan yang mungkin diperoleh apabila seluruh waktu dipergunakan untuk bekerja di pasar kerja dan pendapatan bukan karena bekerja.

$\sum_{i=1}^n X_i P_i$  = bagian *full income* yang dibelanjakan untuk *market goods*

$\sum_{i=1}^n W.T_i$  = pendapatan yang hilang karena penggunaan waktu untuk produksi rumah tangga (*opportunit cost*).

WT = *potensial labor income*, yakni pendapatan yang dapat diperoleh jika seluruh waktu, 24 jam digunakan untuk bekerja.

### ***Maksimisasi Utility***

Berdasarkan fungsi produksi komoditi rumah tangga (*household production function*) pada persamaan (1.1) di atas, maka jika seseorang ingin memaksimalkan *utility*-nya dan memproduksi suatu komoditi dengan berbagai macam kendalanya dapat ditulis sebagai berikut :

Maksimum *Utility* (max. U) =  $u ( Z_t )$ ,

Fungsi *utility* ini tunduk pada :

1. Kendala fungsi produksi, yaitu bahwa produksi komoditi rumah tangga membutuhkan input barang pasar dan waktu yang dimiliki anggota rumah tangga, yakni  $Z_t$ , dimana  $Z_t = z ( X_1, X_2, \dots, X_t; T_1, T_2, \dots, T_k, R )$ . Dengan demikian, fungsi produksi komoditi rumah tangga (*Household production function*) adalah  $U = u ( Z_1, Z_2, Z_3, \dots, Z_t )$ .
2. Kendala waktu pada seluruh kegiatan pasar maupun untuk rumah tangga yang dimiliki oleh individu, yakni  $\sum_{i=1}^n T_i + t_w = t$ .

Mengalokasikan jumlah waktu kegiatan pasar tenaga kerja memungkinkan individu memperoleh pendapatan yang lebih besar, sehingga dapat membeli jumlah komoditi pasar yang lebih banyak lagi. Meningkatnya jumlah komoditi pasar yang dibeli (dikonsumsi), memungkinkan input waktu yang lebih banyak lagi untuk memproduksi komoditi rumah tangga. Jadi sesungguhnya pengalokasian waktu untuk kegiatan pasar kerja, secara tidak langsung akan meningkatkan input waktu untuk memproduksi komoditi rumah tangga.

3. Kendala pendapatan penuh (*full income*). yaitu mencakup kendala waktu dan kendala pendapatan uang (*money income*). Pendapatan uang diperoleh dari *labor income* dan *non labor income*, seperti pendapatan yang diperoleh dari sewa, bunga, keuntungan dan *transpeyment*. Kendala pendapatan penuh inilah yang menjadi perintang konsumsi komoditi, sebab kendala penuh mencakup keduanya, yakni kendala waktu dan kendala pendapatan uang.

Jadi dalam model Becker (1976) tentang alokasi waktu, ukuran pendapatan penuh tergantung pada bagian waktu yang oleh individu dapat digunakan untuk kegiatan pasar yang menghasilkan pendapatan uang. Secara matematis dapat dituliskan:

$$\sum_{t=1}^n X_i P_i + \sum_{t=1}^n W T_i = W t + V = F$$

Terlihat bahwa kendala produksi yang dihadapi dalam Household economics berbeda dengan kendala produksi yang dihadapi dalam teori ekonomi konvensional. Dalam New-homes economics (Household economics) kendala tersebut, adalah kapasitas produksi, waktu dan pendapatan. Sedangkan dalam teori ekonomi konvensional kendala yang dihadapi adalah harga dan pendapatan.

### Alokasi Waktu dan Barang

Becker mengasumsikan, bahwa ada tiga pilihan kegiatan dalam hubungan dengan penggunaan waktu, yaitu *consumption*, *labor force participation*, dan *investment in human capital*.

**Pertama**, seseorang memerlukan waktu untuk keperluan pokok (*consumption*), seperti istirahat, makan, istirahat dan semua waktu yang diperlukan untuk berbagai kegiatan yang tidak termasuk dalam kegiatan pasar (*non labor force participation* atau *non market consumption activity*).

**Kedua**, individu memerlukan waktu untuk keperluan pasar (*labor force participation*). Jumlah jam kerja yang dicurahkan oleh

setiap individu di pasar kerja cukup bervariasi. Jumlah ini sangat dipengaruhi oleh tingkat upah dan beberapa faktor lain dari masing-masing individu sebagai upaya untuk mencapai tingkat *utility* tertinggi. Dalam teori ini diasumsikan, bahwa banyaknya waktu yang dicurahkan individu untuk kegiatan pasar kerja dipengaruhi oleh *initial endowment* dan tingkat upah di pasar kerja. Semakin tinggi tingkat upah di pasar kerja pada suatu batas tertentu, semakin besar jumlah waktu yang dialokasikan untuk pasar kerja tersebut.

Pengalokasian waktu itu harus mempertimbangkan kendala, bahwa satu hari hanya terdiri dari 24 jam. Bersama kendala yang lain, kendala waktu dan selera rumah tangga terhadap *leisure* akan menentukan kombinasi antara *leisure* dan komoditi pasar yang mengoptimalkan kepuasan individu atau rumah tangga.

Andaikata individu mengalokasikan seluruh waktunya untuk pasar kerja, maka total penghasilan yang diperoleh dari kegiatan ini disebut *labor income*. Sebaliknya *income* yang tidak diperoleh dari bekerja disebut *non labor income*. Sedangkan total dari dua pendapatan di atas disebut *Full income (Full wealth)*.

**Ketiga**, individu perlu waktu investasi dalam modal manusia (*investment in human capital*). Pada bagian ketiga ini, individu berhadapan dengan dua alternatif, memasuki pasar kerja atau tidak. Bila seseorang tidak memasuki pasar kerja berarti sejumlah waktunya dikorbankan untuk memperoleh sejumlah pendapatan. Namun dengan pilihan tersebut berarti akumulasi *human capital*-nya menjadi lebih besar. Akumulasi modal manusia ini pada akhirnya akan meningkatkan tingkat *initial endowment* dan pada akhirnya akan berdampak pada kenaikan upah.

### 3.3 Teori Penawaran Tenaga Kerja Individual

Ada tiga kontribusi paling penting dari teori ekonomi neoklasik yang berkaitan dengan perkembangan studi tentang pasar kerja, yaitu teori penawaran tenaga kerja (*the theory of labor supply*), teori mutu modal manusia (*the theory of human capital*) dan

*search theory*. Teori penawaran tenaga kerja membahas hubungan antara jumlah jam kerja yang tersedia dipasarkan (ditawarkan) pada berbagai tingkat upah dalam pasar kerja. Teori ini didasarkan pada tingkah laku individu atau rumah tangga, terutama di dalam mengkonsumsi dan memproduksi barang dan jasa. Dalam teori penawaran tenaga kerja dijelaskan bagaimana pekerja menentukan sejumlah jam kerja yang optimal pada tingkat upah dan preferensi tertentu.

Analisis tentang tingkah laku penawaran tenaga kerja secara teoretis dapat dianalogikan dengan teori tingkah laku konsumen konvensional. Dalam teori tersebut, keputusan tentang apakah bekerja atau tidak, demikian juga berapa jam kerja yang dibutuhkan, hal tersebut ditentukan oleh kondisi optimum, yakni persinggungan antara kendala pendapatan (*budget constraint*) dengan kurva indifferen seseorang. Pada titik optimum tersebut, menunjukkan kombinasi dua macam barang yang dikonsumsi oleh konsumen (komoditi pasar dengan *leisure*), sehingga mendapatkan utility maksimum. Dalam kaitan ini, bila dikaitkan dengan teori penawaran tenaga kerja, maka jasa tenaga kerja yang disediakan (ditawarkan) di pasar kerja ditentukan oleh harga jasa (upah) tenaga kerja tersebut. Peningkatan perkiraan upah cenderung meningkatkan penyediaan waktu di pasar kerja, demikian juga sebaliknya.

#### **a. Fungsi Utility**

Para pelaku ekonomi sebelum tahun 1970-an banyak beranggapan, bahwa dalam teori ekonomi bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan (*profit maximization*) belaka (Stigner, 1966 dan Ferguson, 1969). Nanti setelah tahun 1970-an, di mana semakin populernya Model Utility Chicago oleh Becker dan kawan-kawan, baru para pelaku ekonomi (bahkan para mahasiswa ekonomi) semakin sadar, bahwa pelaku ekonomi tidak seharusnya mengejar keuntungan yang sebesar-besarnya, melainkan yang harus dikejar adalah memaksimalkan kepuasan (*utility maximization*) individu maupun rumah tangga.

### **(i) Fungsi Utility dan Kendala Labor Income**

Berkaitan dengan teori yang dikemukakan sebelumnya, dapat diambil gambaran bahwa teori penawaran tenaga kerja sebenarnya dilandasi oleh pemikiran bahwa *leisure* memiliki kegunaan bagi setiap individu maupun keluarga. *Leisure* merupakan barang normal atau “*normal goods*” (barang yang konsumsinya akan meningkat jika *real income* yang diperoleh meningkat) yang disenangi oleh individu, sedangkan bekerja merupakan “*inferior goods*” yang kurang disenangi oleh individu. Oleh karena konsumsi *leisure* sangat ditentukan oleh harga dan pendapatan konsumen, sedangkan pendapatan konsumen diperoleh dari hasil kerja (upah), berarti besarnya pendapatan ditentukan oleh jumlah satuan waktu yang dialokasikan untuk bekerja. Oleh karena itu seorang konsumen dapat mengoptimalkan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja yang bisa diturunkan dari analisis maksimisasi kepuasan.

Antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk konsumsi dapat saling menggantikan satu sama lainnya. Jumlah jam kerja dengan tingkat upah per jam merupakan perolehan penghasilan yang diterima. Konsumen yang rasional selalu ingin membeli kombinasi waktu untuk bekerja dan waktu untuk konsumsi yang dapat memberi tingkat kepuasan maksimum baginya.

### **(ii) Fungsi Utility dan Kendala Full-Income**

Salah satu sumbangan teori ekonomi Neoklasik pada studi pasar kerja adalah *Labor Supply* yang dilandasi oleh keputusan individu atau rumah tangga tentang perilaku konsumsi dan produksi mereka. Sumbangan lainnya adalah mengenai teori human capital, dan search theory.

Berhubungan dengan keputusan individu, apakah bekerja atau tidak, merupakan keputusan tentang bagaimana mengalokasikan waktu. Kalau seluruh waktu tidak digunakan

untuk bekerja, berarti seluruh waktu digunakan untuk *leisure*. Keputusan semacam ini sering disebut *Corner Solution*. Penawaran tenaga kerja merupakan sisi lain dari permintaan terhadap *leisure*. Permintaan terhadap *leisure* atau suatu barang merupakan fungsi faktor-faktor biaya atau harga pasar dari suatu barang, pendapatan/kekayaan (*non labor income*), dan kegunaan (*utility*).

Sebagai contoh (Cogan, 1980) misalnya, mengenai *Utility* (U) terhadap dua macam barang, yaitu *leisure time* (L) dan barang pasar atau *market goods* (X) yang dapat dibeli dengan uang atau pendapatan. Secara matematis dapat ditulis sebagai berikut

$$U = u(X, L) \quad (2.1)$$

Telah disinggung dalam teori ekonomi konvensional, bahwa pendapatan dan harga menentukan kemampuan individu untuk membeli barang. Pendapatan yang dimaksud terdiri dari dua jenis, yaitu pendapatan non upah atau *non labor income* (V) dan pendapatan upah atau *labor income*, yaitu jam kerja (H) dikalikan tingkat upah per jam (W). Dalam hal ini berarti individu dihadapkan pada kendala anggaran yang dapat ditulis dalam persamaan sebagai berikut

$$Y = PX = WH + V \text{ (budget constraint)} \quad (2.2)$$

Kendala lain adalah kendala waktu (*time constraint*). Jumlah waktu yang dicurahkan untuk bekerja dan untuk *leisure* dalam sehari dalam 24 jam atau dapat ditulis:

$$H = 24 - L \text{ (time constraint)} \quad (2.3)$$

Kedua kendala tersebut (persamaan 2.2 dan 2.3) secara aljabar dapat dijadikan satu, yang merupakan kendala *full income*, dan dapat ditulis:

$$Y = XP = W(24 - L) + V \quad (2.4)$$

Dengan peningkatan *non labor income* ( $V$ ), maka akan menggeser garis anggaran ke atas secara paralel. Jika *leisure* merupakan barang normal, maka peningkatan pada  $V$  akan meningkatkan permintaan terhadap *leisure*, sehingga jam kerja ( $H$ ) menurun, akibatnya akan menimbulkan efek pendapatan (*income effect*).

Jika seandainya terjadi kenaikan upah ( $W$ ) bersamaan dengan kenaikan *non labor income* ( $V$ ), maka akibatnya akan menimbulkan efek pendapatan dan efek substitusi. Kedua efek tersebut akan dibahas lebih lanjut pada pembahasan sub bab berikutnya.

## **b. Efek Pendapatan dan Efek Substitusi**

Teori penawaran tenaga kerja membahas tentang berapa banyak jasa tenaga kerja yang disediakan di pasar tenaga kerja yang berkaitan dengan tingkat harga jasa (upah atau penghasilan) tenaga kerja tersebut. Ini berarti, jasa tenaga kerja yang disediakan di pasar ditentukan oleh harga jasa tersebut. Dalam teori ini dijelaskan bagaimana tenaga kerja menentukan sejumlah jam kerja yang optimal pada tingkat upah dan preferensi tertentu.

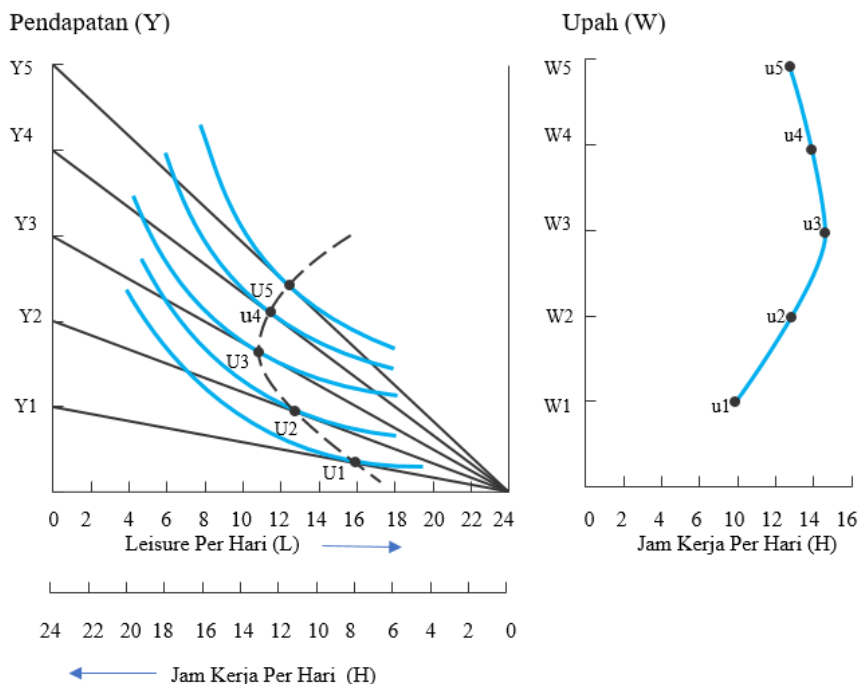
Becker, (1991) mengemukakan bahwa masing-masing tenaga kerja mempunyai waktu luang sebanyak 24 jam per hari yang dialokasikan untuk kegiatan ekonomi (work time) dan atau untuk aktivitas rumah tangga (*household activity*), yakni waktu non kerja (*leisure*). Pilihan tenaga kerja dalam mengalokasikan waktu antara waktu kerja dan waktu non kerja (*leisure*) akan menempatkan beberapa tingkat imbalan (upah) yang diharapkan oleh tenaga kerja.

Hubungan antara upah dengan jam kerja berbentuk parabola, yaitu bahwa pada mulanya meningkatnya upah akan diikuti dengan meningkatnya jam kerja. Namun, akhirnya pada saat dicapai suatu titik maksimal yang kemudian peningkatan tingkat upah kerja justru disusul dengan penurunan jam

kerja. Hubungan antara upah dengan jam kerja disebut kurva penawaran tenaga kerja. Pekerja tidak akan bekerja jika upah yang ditawarkan berada di bawah upah reservasi (*reservation wage*). Seseorang akan mulai memasuki pasar kerja jika upah yang ditawarkan melebihi dari upah reservasi.

Pada tingkat upah di atas upah reservasi, kurva penawaran tenaga kerja memiliki *slope positif*, namun pada titik tertentu, situasi berubah dan jumlah jam kerja yang ditawarkan semakin berkurang pada saat upah meningkat yang mengakibatkan *slope* kurva penawaran tenaga kerja menjadi negatif. Kurva seperti ini disebut *backward-bending labor supply curve* atau kurva penawaran tenaga kerja melengkung ke belakang. Besarnya penyediaan waktu bekerja sehubungan dengan perubahan tingkat upah seperti yang ditunjukkan oleh grafik fungsi penawaran tenaga kerja pada Gambar 3.1.

**Gambar 3.1**  
**Kurva Penawaran Tenaga Kerja**



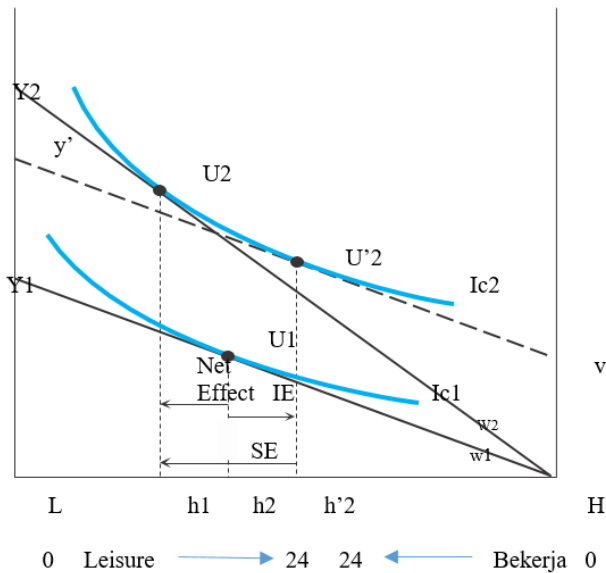
Pada Gambar 3.1 nampak bahwa, pada tingkat upah tertentu, penyediaan jam kerja bertambah apabila tingkat upah bertambah ( $w_1, w_2$ , ke  $w_3$ ), untuk masing-masing tingkat kepuasan ( $u_1, u_2$ , ke  $u_3$ ). Setelah mencapai tingkat upah tertentu, yakni  $w_3$  dengan tingkat kepuasan ( $u_3$ ), maka penambahan upah justru mengurangi waktu yang disediakan untuk keperluan bekerja karena menginginkan *leisure* ( $u_4$  ke  $u_5$ ). Hal inilah yang disebut dengan *backward bending supply curve*. Titik  $u_3$  disebut titik belok pada tingkat upah  $w_3$ , biasa disebut tingkat upah kritis.

Bila tingkat upah meningkat maka harga *relative leisure* juga akan meningkat. Naiknya tingkat upah berarti penambahan penghasilan (WH). Dengan status ekonomi lebih tinggi, seseorang cenderung untuk meningkatkan pengeluaran konsumsi dan menikmati waktu senggang (*leisure time*)

lebih banyak yang berarti mengurangi jam kerja (*work time*). Perubahan yang terjadi pada jam kerja sebagai akibat perubahan dalam pendapatan disebut *Income Effect*. Nilai waktu kerja yang lebih tinggi mendorong seseorang mensubstitusikan waktu senggangnya untuk lebih banyak bekerja. Meningkatkan jumlah jam kerja yang diinginkan seseorang berarti akan mengurangi waktu senggangnya. Penambahan waktu bekerja tersebut dinamakan *Substitution Effect* dari kenaikan tingkat upah.

**Gambar 3.2**  
**Efek Pendapatan dan Efek Substitusi**

Pendapatan (Y)



Pada Gambar 3.2 memungkinkan kita untuk memisahkan secara grafis antara efek pendapatan dan substitusi yang terkait dengan kenaikan tingkat upah. Perlu diingat, bahwa efek substitusi mencerminkan perubahan jam kerja yang diinginkan sebagai akibat dari kenaikan tingkat upah mengubah harga

relatif pendapatan dan waktu luang. Oleh karena itu, dengan memisahkan efek substitusi, kita dapat mengontrol peningkatan pendapatan yang disebabkan oleh kenaikan tingkat upah.

Perhatikan, bahwa pada saat tingkat ( $w_1$ ), dengan pendapatan sebesar  $Y_1$  (garis pendapatan  $H-Y_1$ ), maka terjadi kepuasan maksimum pemilik jasa tenaga kerja di titik persinggungan antara garis pendapatan dengan kurva utility konsumen atau kurva Indifference ( $Ic_1$ ) di titik  $U_1$ .

Kemudian, pada saat upah naik dari  $w_1$  ke  $w_2$ , maka pendapatan naik dari  $Y_1$  ke  $Y_2$ . Ketika pendapatan naik dari  $Y_1$  ke  $Y_2$ , maka titik keseimbangan (titik kepuasan maksimum) terjadi di titik  $U_2$ , yakni pada titik persinggungan antara garis pendapatan  $H-Y_2$  dengan kurva Indifference ( $Ic_2$ ).

Kenaikan pendapatan ( $Y_2$ ) sebagai akibat kenaikan upah ( $w_1$  ke  $w_2$ ), mengakibatkan terjadinya kenaikan pendapatan relatif (tingkat upah diasumsikan tetap atau tidak berubah, sebesar  $w_1$ ), di mana garis pendapatan digambarkan oleh kurva pendapatan relatif ( $v-w'$ ). Perlu dicatat bahwa  $v$  adalah *non-labor income*;  $U_2$  dengan  $U_1$ , masing-masing titik maksimum yang memiliki tingkat kepuasan yang sama.

Pada saat tingkat upah naik dari  $w_1$  ke  $w_2$ , maka terjadi peningkatan jam kerja dari  $h_1$  ke  $h_2$ . Pada saat yang sama juga terjadi kenaikan pendapatan relatif dari ( $H-Y_1$ ) ke ( $v-w'$ ), sehingga terjadi penurunan jam kerja dari  $h_1$  ke  $h_1'$ . Kenaikan jam kerja yang ditawarkan dari  $h_1'$  ke  $h_2$ , merupakan akibat dari efek substitusi (*substitution effect*), sedangkan penurunan jam kerja dari  $h_1$  ke  $h_1'$ , merupakan akibat dari efek pendapatan (*income effect*). Oleh karena, efek substitusi lebih besar daripada efek pendapatan ( $SE > IE$ ), maka kenaikan upah berpengaruh positif terhadap penawaran tenaga kerja.

Lebih jauh dapat dijelaskan, bahwa dalam teori penawaran tenaga kerja diasumsikan, bahwa *leisure* adalah barang normal (*normal goods*), di mana semakin tinggi

pendapatan seseorang (*non-labor income*) akan cenderung mengonsumsi *leisure time* lebih tinggi pula. Adanya kenaikan upah tidak saja mengakibatkan pendapatan individu meningkat, tetapi harga relatif juga mengalami perubahan. Harga waktu non pasar (*leisure time*) menjadi lebih mahal. Individu melakukan substitusi, yaitu membeli lebih sedikit waktu non pasar diganti dengan jumlah jam kerja, sehingga jam kerja meningkat dari  $h_1$  menjadi  $h_2$ . Efek substitusi murni menambah jam kerja sebesar  $h_2 - h_1$ . Sebaliknya dengan naiknya pendapatan, individu mampu membeli waktu non pasar lebih banyak, sehingga efek pendapatan mengurangi jam kerja sebesar  $h_1 - h_2$ . Efek neto dari efek pendapatan dan efek substitusi secara bersama-sama menambah jam kerja yang ditawarkan sebesar  $h_2 - h_1$ .

Dengan demikian, penambahan tingkat upah akan mengakibatkan penambahan jam kerja bila *substitution effect* lebih besar dari *income effect*, sebaliknya kenaikan tingkat upah akan mengakibatkan pengurangan waktu kerja bila *substitution effect* lebih kecil daripada *income effect*.

Kemudian Ehrenberg mengemukakan, bahwa ada dua mekanisme yang dapat mempengaruhi jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh tenaga kerja. Mekanisme pertama melalui perubahan pendapatan, asumsi *ceteris paribus*. Dengan asumsi, bahwa *leisure* merupakan komoditi normal, peningkatan pendapatan tersebut akan menaikkan permintaan terhadap *leisure*, yang berarti penurunan penyediaan waktu untuk bekerja (jam kerja), demikian sebaliknya. Dengan kata lain, dari mekanisme pertama ini, kenaikan upah cenderung diikuti penurunan satuan waktu yang disediakan untuk bekerja. Mekanisme ini disebut efek pendapatan (*income effect*). Secara matematis dapat ditulis:

$$\text{Income Effect (IE): } \Delta H / \Delta Y \mid \bar{w} < 0$$

Mekanisme kedua, melalui perubahan harga jasa (upah) tenaga kerja, asumsi *ceteris paribus*. Peningkatan harga

jasa tenaga kerja berarti peningkatan biaya alternatif untuk mengkonsumsi leisure (tidak bekerja). Biaya alternatif untuk mengkonsumsi leisure yang lebih tinggi cenderung menyebabkan permintaan terhadap leisure berkurang. Penurunan permintaan terhadap leisure berarti peningkatan penyediaan waktu ke pasar kerja, demikian sebaliknya. Dengan kata lain, melalui mekanisme ini, peningkatan upah cenderung meningkatkan penyediaan waktu untuk bekerja. Mekanisme ini sering disebut efek substitusi (*substitution effect*). Secara matematis dapat ditulis:

$$\text{Substitution Effect (SE): } \Delta H / \Delta W \mid \bar{Y} > 0$$

Singkatnya, efek pendapatan memperlihatkan penawaran tenaga kerja (jumlah jam kerja) yang menurun karena *leisure* merupakan barang normal, sedangkan efek substitusi memperlihatkan peningkatan jumlah jam kerja karena *leisure* menjadi lebih mahal. Meningkatnya harga *leisure* diakibatkan karena tingkat upah per satuan waktu meningkat.

Peningkatan upah dapat berpengaruh positif terhadap penawaran tenaga kerja, dan juga dapat berpengaruh negatif terhadap penawaran tenaga kerja. Apakah peningkatan upah akhirnya mengakibatkan peningkatan atau penurunan dalam penawaran tenaga kerja, tergantung pada besarnya efek pendapatan dibanding dengan efek substitusi.

### c. **Kurva *Backward Bending* Penawaran Tenaga Kerja Individual**

McConnell (1986) dan Ehrenberg (1988) mengemukakan bahwa dalam konsep penawaran tenaga kerja individu (*individual labor supply*), ada dua hal yang diputuskan oleh individu yaitu: *Pertama*, keputusan berpartisipasi dalam pasar kerja yaitu ikut serta dalam kegiatan pasar atau tidak ikut serta dalam kegiatan pasar. *Kedua*, Keputusan untuk menentukan berapa banyak waktu yang disediakan untuk kegiatan pasar (jumlah jam kerja) bila memutuskan berpartisipasi dalam pasar

tenaga kerja. Seseorang mungkin saja memutuskan tidak ikut serta dalam kegiatan pasar sama sekali, dengan kata lain dia menggunakan seluruh waktunya untuk kegiatan rumah tangga atau jam kerjanya nol.

Jika  $W_r$  (*reservation wage*) lebih besar  $W$  (*market wage* atau *shadow wage*), maka individu memutuskan untuk tidak ikut dalam kegiatan pasar kerja. Tenaga kerja yang mempunyai  $W_r$  tinggi adalah tenaga kerja yang *non labor income*-nya tinggi. Oleh karena itu tenaga kerja yang bertahan menganggur adalah individu yang mempunyai  $W_r > W$  yang ada di pasar kerja.

Kepuasan maksimum (*utility maximum*) dapat diterima oleh konsumen (pekerja), ketika mengalokasikan sejumlah *leisure time* (*normal goods*) yang dimiliki secara optimum. Pilihan-pilihan konsumen terhadap *leisure time* yang memiliki *utility maximum* tersebut, membentuk kurva penawaran tenaga kerja yang berbentuk *backward bending supply curve*.

Hubungan antara jam kerja dengan upah, layaknya hubungan antara tingkat harga barang dengan jumlah barang yang ditawarkan, sehingga fungsi penawaran tenaga kerja dapat ditulis :  $H = f(W)$ ; jam kerja (H) merupakan fungsi dari Upah (W).

Model penawaran tenaga kerja kini telah mengalami beberapa perkembangan dalam berbagai dimensi. Beberapa perkembangan itu antara lain dengan dikaitkannya masalah penawaran kerja dengan isu, misalnya tentang keluarga dan kemampuan istri dan suami dalam melakukan substitusi waktu mereka di dalam pasar dan non pasar, pola daur hidup (*life cycle*) dalam alokasi waktu, keterkaitan antara *life cycle decision* terhadap akumulasi modal manusia (*human capital*) dan konsumsi dari barang pasar (*market goods*) dan *leisure*; *uncertainty*, sampai pada masalah-masalah sehubungan dengan konsep *corner solution*.

### 3.4 Faktor Penentu Penawaran Tenaga Kerja

#### 1. Tingkat upah lainnya

Kenaikan (penurunan) upah yang dibayarkan dalam pekerjaan lain di pasar tenaga kerja tertentu memenuhi syarat untuk menurunkan (meningkatkan) penawaran tenaga kerja (-ve).

#### 2. Pendapatan non-upah (non labor Income)

Peningkatan (penurunan) pendapatan selain dari pekerjaan (*non labor income*) akan menurunkan (meningkatkan) penawaran tenaga kerja (-ve).

#### 3. Preferensi untuk bekerja versus bersantai

Peningkatan (penurunan) dalam preferensi orang untuk bekerja relatif terhadap waktu luang akan meningkatkan (menurunkan) penawaran tenaga kerja (+ve).

#### 4. Aspek pekerjaan non-upah

Perbaikan (memburuknya) aspek pekerjaan di luar upah akan meningkatkan (mengurangi) pasokan tenaga kerja (+ve).

#### 5. Jumlah produsen yang memenuhi syarat

Peningkatan (penurunan) jumlah produsen yang memenuhi syarat dari tingkat tenaga kerja tertentu akan meningkatkan (menurunkan) pasokan tenaga kerja (+ve).

### 3.5 Penawaran Tenaga Kerja dalam Studi Empiris

Telah dikemukakan secara teoretis, bahwa penawaran tenaga kerja individu mengikuti pola *backward bending supply*, yaitu pola bubungan antara jam kerja dengan upah pada awalnya hubungannya positif, kemudian setelah mencapai titik ekstrim (titik balik maksimum) hubungan tersebut berubah menjadi negatif. Artinya, pada awalnya semakin tinggi upah cenderung semakin tinggi jam kerja, kemudian setelah mencapai titik balik, maka semakin tinggi upah cenderung semakin rendah jam kerja. Namun dalam dunia

empiris, kadang-kadang terjadi keadaan sebaliknya, yaitu hubungan antara upah dengan jam kerja pada awalnya justru mempunyai hubungan negatif dan setelah mencapai (titik balik minimum) berubah menjadi positif (*forward bending supply curve*).

Beberapa hasil penelitian tentang penawaran tenaga kerja di Indonesia, antara lain Saimul (1994) penawaran tenaga kerja di propinsi Lampung, menggunakan data Sakernas, 1987, Lestari (1996) menulis tentang penawaran tenaga kerja di Jawa Tengah, menggunakan data Sakernas 1992 dan Sugiharso (1996) meneliti tentang karakteristik pengusaha kecil di Indonesia, menggunakan data IFLS (*Indonesia Family Life Survey*), 1993. Mereka menemukan, pola kerja yang berbentuk parabola (*backward bending supply*), dimana pada awalnya hubungan upah dengan jam kerja, negatif kemudian setelah mencapai titik minimum hubungan berubah menjadi positif. Jadi kebalikan dengan teori penawaran tenaga kerja yang telah dijelaskan sebelumnya.

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan di Sulawesi Selatan oleh Halide (1979) pada petani di DAS (Daerah Aliran Sungai) Jeneberang Kabupaten Gowa, menemukan bahwa petani di daerah tersebut belum mengalami kurva suplai tenaga kerja yang *backward bending*.

Berbeda dengan keempat penelitian di atas, Simanjuntak (1998) dan Madris (1998), masing-masing meneliti tentang penawaran tenaga di Indonesia (data Sakernas, 1994) dan Sulawesi Selatan (data Supas, 1995) menemukan pola penawaran tenaga kerja masing-masing di Indonesia dan Sulawesi Selatan berbentuk parabola yang pada awalnya hubungan antara upah dengan jam kerja positif kemudian menjadi negatif setelah melewati titik balik maksimum (*backward bending*). Penemuan ini mendukung teori penawaran tenaga kerja yang ada.

Klevmarken (2004) menggunakan data *Swedish Household Panel Survey* (1993-1997) Swedia, menemukan bahwa pada hari kerja, jika tingkat upah naik maka jam kerja akan naik (hubungan

positif). Sebaliknya pada hari libur, jika tingkat upah meningkat justeru jam kerja yang ditawarkan menjadi menurun (hubungan negatif) baik pada pekerja laki-laki maupun pada pekerja perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi pola penawaran tenaga kerja yang berbentuk *backward bending* berdasarkan waktu hari kerja dan waktu hari libur. Lebih jauh ditemukan bahwa pada hari kerja, tingkat pendapatan (*virtual income*) berpengaruh negatif terhadap jam kerja baik pada pekerja laki-laki maupun perempuan. Sebaliknya, pada hari libur justru pengaruh *virtual income* terhadap jam kerja menjadi positif untuk pekerja perempuan, tetapi tidak untuk pekerja laki-laki.

Sebelumnya, Gronau (1977) menggunakan data *Michigan Study on Income*, 1972 menemukan bahwa meningkatnya penghasilan suami cenderung menurunkan pekerjaan (jam kerja) istri di rumah, meskipun tidak memberi efek terhadap isteri yang bekerja di luar rumah.

Graham dan Green (Rahmatia, 2004) menggunakan model regresi *double logaritma*, menemukan bahwa wanita (isteri) bekerja di rumah tidak signifikan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan upah suami, tetapi jam kerja dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh upahnya sendiri. Namun sebelumnya Saimul (1994), Lestari (1996) dan Madris (1998) menemukan bahwa ada perbedaan jam kerja berdasarkan tingkat pendidikan pekerja. Ada kecenderungan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin rendah jam kerja yang ditawarkan.

Kemudian, Baker (1999) menemukan bahwa tingkat upah minimum (*minimum wage ratio*) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja (*ratio of teen employment to teen population, 15-64 age*). Penelitian ini menggunakan data panel, 1975-1993 dari 9 provinsi di Canada. Hal yang sama juga ditemukan oleh Dickens (1999), Terrell (2004) dan Lemos (2004).

Di sisi lain, Rahmatia (2004) menemukan adanya hubungan yang signifikan antara umur dengan jam kerja wanita, baik pada

pekerjaan utama maupun pada kegiatan lainnya yang bersifat produktif. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya. Euwals (1999) menggunakan data *the Dutch Socio-Economic Panel* (1987-1989) menemukan bahwa faktor umur memberikan pengaruh yang signifikan terhadap jumlah jam kerja yang diinginkan, perempuan yang berumur muda lebih menginginkan jumlah jam kerja yang lebih tinggi daripada perempuan yang berumur relatif tua.

Kemudian Saimul (1994), Sugiharso (1996), Simanjuntak (1998), dan Madris (1998), bahwa hubungan antara jam kerja dengan umur berbentuk parabola, dimana pada umur muda hubungan antara jam kerja dengan umur positif, kemudian berubah menjadi negatif setelah mencapai titik balik maksimum.

Sementara Lestari (1996) menemukan hal sebaliknya, yakni pada awalnya umur berhubungan negatif dengan jam kerja, kemudian berubah menjadi positif setelah mencapai titik balik minimum pada umur 46 tahun. Hal yang sama juga ditemukan oleh Bonin (2002), menggunakan data *The Germany Socio-Economic Panel*, menemukan bahwa pada umur relatif muda hubungan umur dengan jam kerja adalah negatif, tetapi pada umur tertentu terjadi keadaan dimana semakin tinggi umur maka jam kerja semakin bertambah.

Selanjutnya, Nurland (1993) dalam penelitian penggunaan waktu luang wanita (isteri) yang bekerja pada rumah tangga nelayan di Sulawesi Selatan menemukan, bahwa penggunaan waktu luang untuk bekerja dipengaruhi oleh tingkat upah, jumlah anggota keluarga yang bekerja, pendapatan suami, anak laki-laki dan perempuan dan jumlah tanggungan keluarga.

Kemudian Madris (1998) memperkuat penelitian Nurland (1993), menemukan bahwa tingkat ketergantungan (*dependency ratio*) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap alokasi jam kerja di Sulawesi Selatan.

Selain jumlah tanggungan rumah tangga (jumlah anak yang dimiliki), keputusan wanita kawin untuk aktif di pasar kerja juga

dipengaruhi oleh ada tidaknya anak umur (1-4) tahun (Fergus, 1995). Kemudian Heckman (1980), Cogan (1980), Indrawati (1995), dan Connely dan Graff (1996) serta Del-Boca (2002) mengemukakan adanya pengaruh negatif antara jumlah anak kurang dari 6 tahun terhadap probabilitas/kesempatan wanita untuk masuk ke pasar kerja.

Dalam penelitian Bonin (2002) menggunakan data *The Germany Socio-Economic Panel* juga menemukan, bahwa pekerja perempuan yang mempunyai anak usia di bawah umur 3 tahun jam kerjanya lebih rendah daripada pekerja perempuan yang memiliki anak yang berumur di atas 3 tahun. Ini memberi indikasi, bahwa *opportunity cost* pekerja perempuan yang memiliki anak di bawah 3 tahun adalah lebih tinggi daripada yang tidak memiliki anak di bawah 3 tahun tersebut. Berbeda dengan pekerja laki-laki, dimana pekerja laki-laki yang memiliki anak yang kurang dari 3 tahun lebih sibuk bekerja dibanding dengan pekerja laki-laki yang tidak memiliki anak berumur kurang dari 3 tahun.

Secara teoretis, upah kerja tambahan akan berpengaruh terhadap jam kerja tambahan yang ditawarkan oleh dosen di luar kewajiban PNS. Pengaruh upah kerja tambahan tersebut dapat bersifat positif atau negatif terhadap jam kerja tambahan, tergantung pada efek pendapatan dan efek substitusi (Schultz, 1980; Beckman, 1980; Stunding, 1981; Bellante, 1983; McConnell, 1986; dan Ehrenberg, 1988). Beberapa penelitian yang mencoba meneliti pengaruh upah terhadap jam kerja antara lain Saimul (1994), Sugiharso (1996), Simanjuntak (1998) dan Madris (1998).

Secara umum, perkembangan studi empiris untuk mengestimasi parameter *labor supply* tersebut menggunakan analisis regresi. Beberapa *prototype* dari fungsi *labor supply* dapat dituliskan sebagai berikut :

$$\text{Pertama : } H_i = a_i + b_i W_j + c_i V_i + \dots, I \quad (3.1)$$

$$\text{Kedua : } H_i = a_i + E_{ij} W_j + c_i V_i + E_{ij} E_j + \dots, I \quad (3.2)$$

$$\text{Ketiga} : H_i = a_i + b_i W_i + c_i (V_i + E W_j H_j) + E d_{ij} E_j + \dots, I \quad (3.3)$$

Berdasarkan model dasar penawaran tenaga kerja individual tersebut di atas, dapat dikembangkan model empiris untuk mengestimasi penawaran tenaga kerja dosen perguruan tinggi negeri di luar jam kerja sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil). Sebagai contoh, model penawaran tenaga kerja berdasarkan data penawaran tenaga kerja dosen di luar pekerjaan utama sebagai PNS. Dengan menggunakan sampel (n) sebanyak 220 orang, maka didapat model penawaran tenaga dosen secara empiris. Penawaran tenaga kerja dosen (tenaga edukatif) mengikuti pola penawaran tenaga kerja secara teoretik, yakni berbentuk “*backward bending supply curve*” dari arah positif kemudian belok mengarah negatif, di mana persamaan penawaran tenaga kerja edukatif sebagai berikut :

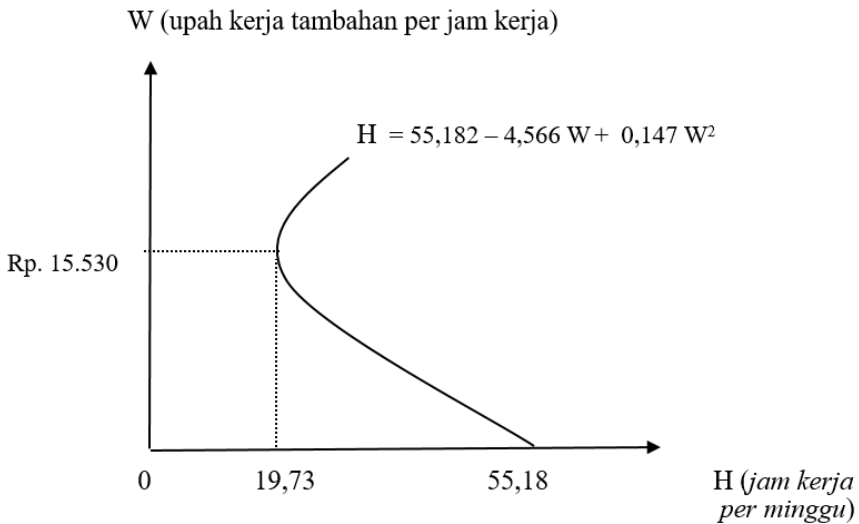
$$H = f(W)$$

$$H = \beta_0 + \beta_1 W + \beta_2 W^2$$

$$H = 55,182 - 4,566 W + 0,147 W^2$$

Dari persamaan di atas, maka dapat digambar kurva penawaran tenaga edukatif sebagai berikut :

**Gambar 3.3**  
**Hubungan antara Tingkat Upah Per Jam dengan Jam Kerja Per Minggu Dosen Di luar Pekerjaan Utama Sebagai PNS**



Sumber : Madris, 2007.

Berdasarkan Gambar 3.3 di atas, nampak bahwa kurva penawaran tidak mengikuti pola penawaran tenaga kerja secara teoretis, namun bertentangan dengan kurva penawaran tenaga kerja secara teoretis (justru terjadi sebaliknya), yakni awalnya mengarah negatif (hubungan negatif) kemudian balik menjadi hubungan positif, jadi berbentuk ” *Forward bending supply curve*”, di mana nampak bahwa titik balik minimum jam kerja sebesar 19,73 jam per minggu pada tingkat upah kerja tambahan sebesar Rp. 15.530,- per jam kerja. Hal tersebut memberi indikasi, bahwa kenaikan tingkat upah di atas tRp. 15.530,- per jam akan mendorong tenaga kerja edukatif untuk menawarkan jasa di pasar kerja relatif lebih rendah (angka relatif) dibandingkan dengan kenaikan tingkat upah. Model empiris ini dapat digunakan untuk menentukan tingkat upah kerja tambahan minimum, yakni dengan menggunakan tingkat upah pada saat terjadi titik balik upah kerja tambahan minimum sebesar Rp. 15.530,- per jam kerja.

### 3.6 Latihan

1. Sebutkan dan jelaskan pembagian waktu menurut Gary S.Backer dan jelaskan kaitannya dengan teori pengembangan sumber daya manusia.
2. Jelaskan beberapa istilah berikut dan beri contoh :
  - a. *Household commodity* dan *market commodity*
  - b. *Labor income* dan *non labor income*
3. Jelaskan dan sertai gambar pengalokasian waktu *leisure* bagi masing-masing mahasiswa penuh (tidak bekerja) dan mahasiswa kuliah sambil kerja dimana keduanya mempunyai tingkat *utility* yang sama.
4. Pada saat upah naik ada 2 kemungkinan yang terjadi,
  - a. jam kerja naik atau
  - b. jam kerja turun

Jelaskan disertai gambar, apa yang menyebabkan hal itu bisa terjadi (buat 2 gambar terpisah masing-masing untuk point 4a dan 4b di atas.

# DAFTAR PUSTAKA

- Baker, Michael, Dwayne Benjamin and Shuchita Stanger, 1999. **The Hings and Lows of the Minimum Wage Effect: A Time Series Cross-Section Study of the Canadian Law;** *Journal Labor Economics*, Vol. 17 (318-350), The University of Chicago Press, Chicago.
- Becker, Gary S. 1971. **Economic Theory**, Manufactured in the United States of America, 1<sup>st</sup> Edition, Inc. New York.
- , 1976. **The Allocation of Time and Goods Over Time**, in *The Economic Approach to Human Behavior*, The University Chicago Press, Chicago.
- , 1991. **A Treatise on The Family**, Enlarged Edition, Harvard University Press, Cambridge.
- Beckman, James J. 1980. **Sample Selection Bias**, A Specification Error With an Application to the Estimation of Labor Supply Function, in *Female Labor Supply and Estimation*, editor James P Smith, Princeton, New Jersey.
- Bellante, Don and Mark Jackson. 1983. **Ekonomi Ketenagakerjaan** (Terjemahan), LP-FEUI, Jakarta.
- Bonin, Holger, etc., 2002. **Household Labour Supply Effect of Low-Wage Subsidies in Germany** : Journal Institute for The Study of Labour, Germany.
- Cogan, John. 1980. **Labor Supply with Costs of Labor Market Entry**, in **Famela Labor Supply** : Theory and Estimation, Editor James P Smith, Prenceton, New Jersey.
- Connely, Rachel dan Deborah S.De Graff. 1996. **Women's Employment and Child Care in Brazil**, in *Economic Development and Change*, Vol.44, No. 3. University of Minnesota, Brazil.

- Del-Bolta, Daniel, 2002. **The Effect of Child Care and Part Time Opportunities on Participation and Fertility Decisions in Italy**: Journal Institute for the Study of Labor, Germany.
- Dickens, Richard and Alan Manning, 1999. **The Effects of Minimum Wages on Employmen**: Theory and Evidence from Britain; Journal Labor Economics, Vol. 17 (1-22), The University of Chicago Press, Chicago.
- Ehrenberg, Ronald G. and Rober S. Smith. 1988. **Modern Labor Economics Theory and Public Policy**, 3<sup>rd</sup> Edition, USA.
- Euwals, Rob and Van Soest, A., 1999. **Desired and Actual Labor Supply of Unmerried Men and Women in the Netherlands**; Jounal Labor Economics, Vol. 6 :1 (95-118).
- Fergus D.J. dan Dia Widyawati. 1995. **Dampak Jumlah dan Umur Anak Terhadap Kecenderungan Bekerja Perempuan Menikah**: dalam Pasar Kerja dan Produktivitas Di Indonesia. Kantor Menteri Negara/BKKBN, Jakarta.
- Freeman, Ricard B, 1972. **Labor Economics**. New Jersey, Prentice-Hill.
- Gronau, R. 1977. **Leisure, Home Production and Work** : The Theory of the Allocation ot the Revisited. Journal of Political Economy Vol. 85 (1099-1124).
- Hanoch, Giora, 1980. **Hours and Weeks in the Theory of Labor Supply, in Famela Labor Supply** : Theory and Estimation, Editor James P Smith, Prenceton, New Jersey.
- Halide, 1979. **Pemanfaatan Waktu Luang Petani Di Daerah Aliran Sungai Jeneberang**. Disertasi S3. Sekolah Pascasarjanan IPB, Bogor.
- Heckman, James, and Thomas, MaCurdy, 1978. **A Dynamic Models of Famela Labor Supply**; Review of Economic Studies.

- Indrawati, Sri M., 1992. **Measuring the Labor Supply Effect Income Taxation Using A Life Cycle Model of Labor Supply**, PhD., Diss., Univ., of Illinois at Urbana, Champaign.
- Klevmarken, N.Anders, 2004. **Estimates of a Labour Supply Function Using Alternative Measures of Hours of Work** : *Journal Institute for The Study of Labor*, Germany.
- Lemos, Sara, 2004. **A Manual Labor of Minimum Wage Variables for Evaluating Wage and Employment Effects**: Evidence from Brazil; *Journal Institute of the Study of Labor*, Germany.
- Lestari. Ninik Wara. 1996. **Penawaran Tenaga Kerja di Jawa Tengah**, Tesis untuk Mencapai Gelar Magister dalam PSKK-PPSUI. Jakarta.
- Madris, 1998. **Penawaran Tenaga Kerja di Sulawesi Selatan: Analisia Data Supas 1995**. Tesis untuk Memperoleh Gelar Magister dalam Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan, PPSUI, Jakarta.
- , Madris, 1991. **Labour Force Participation Rate in Indonesia : An Analysis**; (*Diploma Populatin Sciences, DPS, Seminar Paper*), Bombay, India.
- McConnell, Campbell R. and Stanley L. Brue. 1999. **Contemporary Labor Economics**, First Edition, Mc Graw-Hill International Editions, Singapore.
- Rahmatia, 2004. **Pola dan Efisiensi Konsumsi Wanita Pekerja Perkotaan Sulsel : Suatu Aplikasi Model Ekonomi Rumah Tangga Untuk Efek Human Capital dan Sosial Kapital**. Disertasi S3, PPS, UNHAS.
- Saimul. 1994. **Penawaran Tenaga Kerja di Lampung**, Tesis untuk Mencapai Gelar Magister dalam PSKK-PPSUI, Jakarta.
- Schultz. I. Paul. 1980. **Estimating Labor Supply Function for Married Women**, in **Famela Labor Supply** : Theory and Estimation. Editor James P. Smith. Prenceton, New Jersey.

- Simanjuntak, Pardamaian. 1998. **Estimasi Penawaran Tenaga Kerja Di Indonesia**, Tesis
- Standing, Guy, 1981. **Labor Force Participation and Development**, ILO, Jeneva.
- Stiglitz J.E., 1975. **Theory of Scenering Education and the Distribution of Income**. American Economics Review, 65 (283-300).
- Sugiharso, 1996. **Karakteristik Pengusaha Kecil di Indonesia : Analisis Fungsi Penawaran dan Permintaan**, dalam Jurnal Ekonomi, Penerbit UKI. No. 19. Tahun VII. Vol. VI, Jakarta.
- Terrell, Katherine, 2004. **Legal Minimum Wage and the Wages of Formal and Informal Sector Workes in Costa Rica**: *Journal Institute of the Study of Labor*, Germany.

# BAB IV

# PERMINTAAN TENAGA KERJA

## 4.1 Pengantar

Permintaan suatu komoditas, merupakan hubungan fungsional antara tingkat harga dengan komoditas yang para pembeli bersedia untuk membelinya. Dalam perspektif tenaga kerja, permintaan adalah hubungan fungsional antara tingkat upah dengan jumlah jasa tenaga kerja yang digunakan oleh pengguna jasa sebagai salah satu faktor produksi, baik sebagai faktor produksi pengganti maupun sebagai pelengkap.

Permintaan tenaga kerja merupakan turunan (derivasi) dari permintaan barang dan jasa, baik pada pasar persaingan sempurna (*perfectly competition*), maupun pada pasar persaingan tidak sempurna (*imperfectly competition*), dalam jangka pendek (*in the short run production function*) dan dalam jangka panjang (*in the long run production function*). Oleh sebab itu karakteristik permintaan pasar barang dan jasa (di pasar output) akan sangat mewarnai karakteristik permintaan jasa tenaga kerja (di pasar input). Persoalan elastisitas permintaan di pasar output (barang) akan berdampak terhadap persoalan elastisitas permintaan tenaga kerja di pasar input, baik sebagai “barang” substitusi, maupun sebagai “barang” komplementer.

### **Bab ini bertujuan untuk :**

- (1) Menjelaskan permintaan tenaga kerja merupakan efek turunan dari permintaan output barang dan jasa.

- (2) Menjelaskan bagaimana fungsi produksi jangka pendek dapat digunakan untuk mendapatkan kurva permintaan tenaga kerja
- (3) Membandingkan kurva permintaan tenaga kerja pada pasar persaingan sempurna dengan pasar tidak sempurna.
- (4) Membahas permintaan tenaga kerja jangka pendek dan jangka panjang.
- (5) Mengidentifikasi factor-faktor penentu permintaan tenaga kerja
- (6) Mengidentifikasi dan menjelaskan determinan elastisitas permintaan tenaga kerja

#### **4.2 Permintaan Tenaga Kerja Sebagai Efek Turunan**

Telah dikemukakan di atas, bahwa permintaan tenaga kerja, termasuk sumber daya produktif lainnya, adalah permintaan turunan. Ini berarti bahwa permintaan tenaga kerja bergantung pada, atau berasal dari permintaan akan produk barang atau layanan jasa yang diproduksi atau disediakan. Di bidang manufaktur misalnya, tenaga kerja dituntut kontribusinya bagi produksi produk seperti mobil, pesawat televisi, atau roti. Dengan demikian, penurunan permintaan mobil akan mengurangi permintaan pekerja otomotif. Demikian pula permintaan pekerja di pabrik roti sangat ditentukan oleh permintaan konsumen roti di pasar roti. Jika permintaan roti meningkat, maka pengusaha roti berusaha melakukan ekspansi usaha untuk memenuhi permintaan roti yang semakin meningkat. Oleh sebab itu, pengusaha roti akan menambah jasa tenaga kerja (karyawan), sehingga permintaan pekerja di perusahaan roti tersebut semakin bertambah.

Di sektor jasa, tenaga kerja dibutuhkan oleh perusahaan karena secara langsung memberikan keuntungan kepada konsumen. Peningkatan permintaan akan layanan penitipan anak misalnya, akan meningkatkan permintaan akan pekerja penitipan anak. Demikian pula jasa pelayanan yang lain, seperti jasa pelayanan di sektor pendidikan, sektor kesehatan, sektor hiburan, dan lainnya.

Sebagai ilustrasi, bahwa permintaan tenaga kerja adalah permintaan turunan. Dapat diamati dalam skala usaha mikro atau secara individu, bahwa kekuatan permintaan untuk jenis tenaga kerja tertentu akan bergantung pada (1) seberapa produktif tenaga kerja tersebut dalam membantu menciptakan suatu barang atau jasa, dan (2) nilai pasar dari barang tersebut. Jika tenaga kerja tipe A misalnya, sangat produktif dalam menghasilkan produk X, dan jika produk X sangat dihargai oleh masyarakat, maka permintaan jasa tenaga kerja tipe A akan tinggi. Sebaliknya, permintaan akan lemah untuk beberapa jenis tenaga kerja yang relatif tidak produktif dalam menghasilkan barang atau jasa yang tidak bernilai tinggi bagi masyarakat.

Pengamatan di atas, akan mengantar kita menuju jalan untuk berdiskusi lebih jauh. Kita akan menemukan bahwa determinan langsung dari permintaan tenaga kerja adalah produktivitas marjinal tenaga kerja (*Marginal Productivity of Labor*,  $MP_L$ ) dan nilai (harga) outputnya. Secara teoretis *Marginal Productivity of Labor*, merupakan ukuran produktivitas sesungguhnya dalam *human capital*, meskipun karena kadang-kadang data yang tersedia secara sekunder tidak tersedia, maka ukuran produktivitas tenaga kerja digunakan rata-rata produktivitas tenaga kerja (*Average Productivity of Labor*, APL).

### 4.3 Permintaan Tenaga Kerja Jangka Pendek.

Permintaan tenaga kerja diderivasi dari fungsi produksi. Fungsi produksi adalah hubungan antara jumlah sumber daya (input) dan hasil produksi (output) yang sesuai. Jika kita berasumsi bahwa proses produksi hanya memerlukan dua input, yakni tenaga kerja (*Labor*,  $L$ ) dengan modal (*Capital*,  $K$ ), maka semakin banyak jumlah tenaga kerja dan atau modal yang digunakan memungkinkan produksi (output) semakin banyak. Untuk lebih menyederhanakan, anggaplah bahwa satu jenis tenaga kerja sedang digunakan atau, dengan kata lain, bahwa perusahaan tersebut mempekerjakan input tenaga kerja yang homogen.

Selanjutnya, diasumsikan perusahaan beroperasi dalam jangka pendek, periode di mana setidaknya satu sumber daya yang menjadi variabel atau berubah, sedangkan yang lain tetap. Dalam kasus ini, sumber daya tetap adalah capital, yakni persediaan modal perusahaan, pabrik, mesin, dan peralatan lainnya. Seperti yang ditunjukkan pada Persamaan

$$TPL = f(L, K);$$

Di mana total produksi dalam jangka pendek (TPL) adalah fungsi dari input variabel L (tenaga kerja) dan input tetap K (modal).

### **Total, Marginal, dan Rata-rata Produksi**

Apa yang terjadi pada total produksi (output) karena input tenaga kerja yang berurutan ditambahkan ke pabrik tetap (konstan)? Jawabannya diberikan pada Gambar 4.1, di mana grafik atas (a) menunjukkan fungsi produksi jangka pendek atau kurva total produksi ( $TP_L$ ) dan grafik bawah (b) menampilkan kurva yang sesuai untuk produksi marjinal tenaga kerja ( $MP_L$ ) dan produksi rata-rata tenaga kerja ( $AP_L$ ).

Dalam jangka pendek, total produksi ( $TP_L$ ) yang ditunjukkan pada (a) adalah total output yang dihasilkan oleh setiap kombinasi dari variabel sumber daya (tenaga kerja) dan jumlah modal tetap. Produk marjinal ( $MP_L$ ) dari tenaga kerja perubahan total produk terkait dengan penambahan satu unit tenaga kerja lagi. Ini adalah perubahan mutlak dalam  $TP_L$  dan dapat ditemukan dengan menggambar garis yang bersinggungan dengan kurva  $TP_L$  pada titik mana pun dan kemudian menentukan kemiringan garis tersebut. Misalnya, garis  $mm'$  yang digambar bersinggungan dengan titik Z pada kurva  $TP_L$ . Kemiringan  $mm'$  adalah nol, dan ini adalah  $MP_L$  produk marjinal seperti yang ditunjukkan pada poin z pada kurva  $MP_L$  pada grafik bawah (b).

Produk rata-rata ( $AP_L$ ) adalah total produksi dibagi dengan jumlah unit tenaga kerja. Secara geometris, ini diukur sebagai kemiringan garis lurus yang ditarik dari titik asal (0) ke atau melalui

titik tertentu pada kurva  $TP_L$ . Misalnya, amati garis  $Oa$ , di mana garis  $Oa$  ditarik dari titik asal  $O$  dan menyinggung kurva  $TP_L$  di titik  $Y$  di  $TP_L$ . Marginal product of labor ( $MP_L = \Delta TP / \Delta L$ ) menjelaskan besarnya tambahan produksi sebagai akibat tambahan satu ini input tenaga kerja. Dengan jumlah unit tenaga kerja  $L$  tertentu nampak besarnya  $MP_L$  pada sumbu vertikal total produksi  $TP_L$ . Ukuran  $MP_L$  pada Gambar 4.1 (b) sama dengan besarnya kemiringan (*slope*) kurva  $TP_L$  pada Gambar 4.1 (a). Hal yang sama juga nampak pada *Average Product of labor* ( $AP_L = TP_L / L$ ), yakni rata-rata produksi per satu satuan unit tenaga kerja (rasio antara total produksi dengan total jasa tenaga kerja yang digunakan).

### Tahapan Produksi

Hubungan antara produk total, marginal, dan rata-rata adalah penting. Untuk menjelaskan hal tersebut, tahapan produksi dibagi dalam tiga tahap, yakni tahap I, tahap II, dan tahap III. Tahap I dibagi dua bagian, yakni Bagian IA dan IB. Jadi kurva produk total ( $TP_L$ ) menjadi tiga tahap. Di atas segmen  $OX$  kurva  $TP_L$  meningkat (bagian IA dari tahap I), dan pada saat yang sama kurva  $MP_L$  juga meningkat dari  $O$  ke  $X$ , di titik “ $x$ ” merupakan kurva  $MP_L$  mencapai titik maksimum. Sementara di sisi lain, pada Gambar 4.1 (a), segmen  $OY$  kurva  $TP_L$  mengalami titik balik ke dua di titik  $Y$  (tahap I bagian IB), dan pada saat yang sama  $AP_L$  mencapai titik maksimum di titik  $y$ , pada saat yang sama pula kurva  $AP_L$  berpotongan dengan kurva  $MP_L$  di saat  $MP_L$  sudah mengalami penurunan.

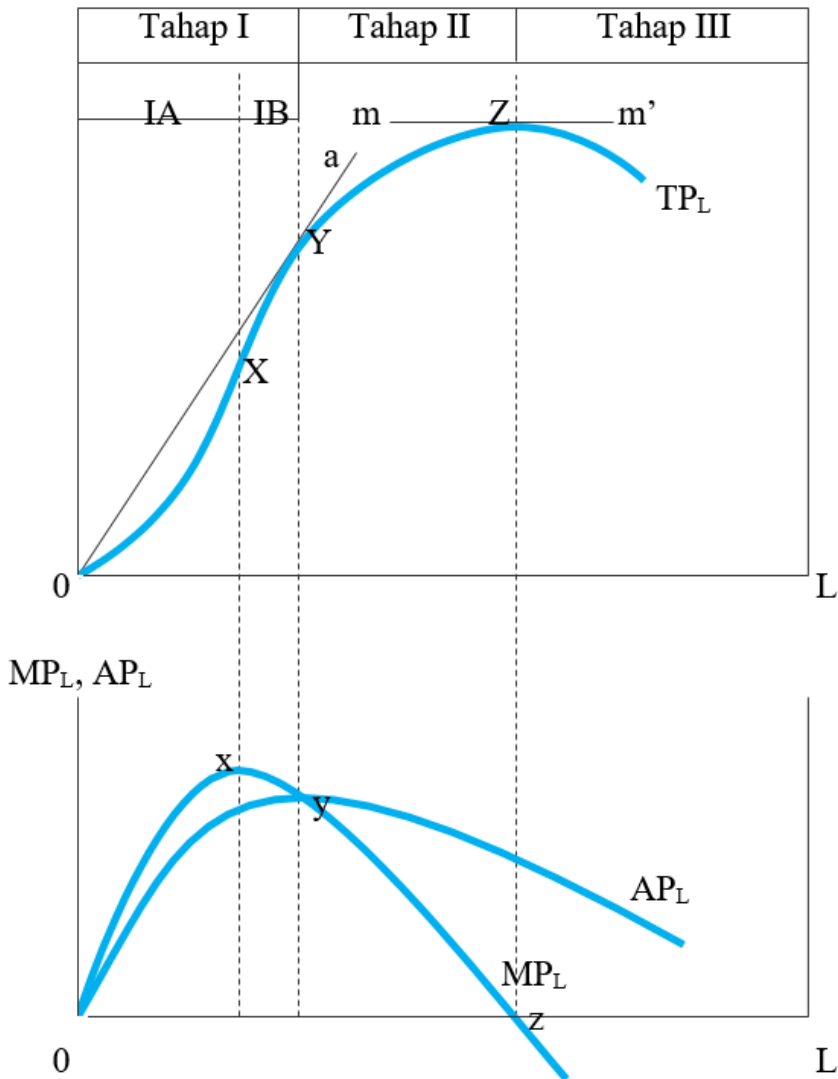
Tahap ke II dimulai dari kondisi  $AP_L$  mencapai titik maksimum sampai pada kondisi  $MP_L = 0$ , di mana pada saat yang sama  $TP_L$  mencapai titik maksimum di titik  $Z$  dan  $MP_L$  di titik  $z$ . Di titik  $Z$  garis  $mm'$  menyinggung kurva  $TP_L$  dengan kemiringan garis sejajar dengan sumbu horizontal, menunjukkan bahwa  $MP_L = 0$ .

Tahap III,  $TP_L$  mencapai maksimum dan pada saat yang sama  $MP_L = 0$ , yakni masing-masing di titik  $Z$  dan  $z$  (Gambar 4.1a dan Gambar 4.1b) ke atas, yakni samapai sejumlah angkatan kerja yang tersedia.

Jika dikaitkan dengan pola produksi, maka pada tahap I bagian IA, dalam kondisi pola produksi yang konstan (*constant return to scale*), kemudian pada tahapan I bagian IB, dalam kondisi pola produksi yang meningkat (*increasing return to scale*), kemudian pada tahapan II, dalam kondisi pola produksi yang menurun (*decreasing return to scale*), dan kemudian pada tahapan III, dalam kondisi kegiatan usaha yang tidak memungkinkan lagi untuk melakukan proses produksi karena  $MP_L < 0$ .

Terkait dengan pola produksi tersebut di atas, maka pertanyaan muncul pada pola produksi yang mana unit usaha mencapai produktivitas optimum dengan menggunakan faktor produksi tenaga kerja dalam jangka pendek. Jika perusahaan memilih pola produksi di tahap I bagian IA, maka perusahaan masih dapat meningkatkan produksinya sampai tahap I bagian IB. Jika perusahaan memilih di tahap I bagian IB, maka terjadi produktivitas tenaga kerja yang maksimum, dengan demikian terjadi pola produksi padat modal (*capital intensive*). Sementara, jika perusahaan memilih pola produksi di tahap II, maka terjadi pola produksi padat karya (*labor intensive*), di mana  $AP_L$  dan  $MP_L$  sudah mulai menurun, meskipun total produksi masih mengalami peningkatan menuju titik puncak Z.

**Gambar 4.1.**  
**Total, Marjinal, dan Rata-rata Produksi**



Dengan demikian, jika Negara atau unit usaha memburu pertumbuhan ekonomi atau perkembangan usaha, dan mengabaikan pemerataan dan pengangguran, maka dia akan memilih padat modal

(Tahap I IB). Sedangkan, jika Negara atau unit usaha memburu keadilan dan pemerataan pembangunan, maka dia akan memilih padat karya (Tahap II).

Kurva permintaan tenaga kerja akan diturunkan dari permintaan produksi di pasar output, mulai dari titik “x” ke titik “z”, dengan memiliki *slope* negatif. Permintaan tenaga kerja memiliki hubungan negatif dengan tingkat upah di pasar kerja. Perusahaan yang memaksimalkan keuntungan atau meminimalkan kerugian akan memilih melakukan kegiatan produksi dengan menghadapi kurva produk marginal yang ditunjukkan oleh segmen garis yz pada Gambar 4.1 (b). Kurva  $MP_L$  merupakan proksi yang mendasari kurva permintaan tenaga kerja jangka pendek perusahaan.

#### 4.4 Permintaan Tenaga Kerja : Pasar Persaingan Sempurna

Untuk melihat bagaimana mengimplementasikan yz pada Gambar 4.1 (b) terkait dengan permintaan tenaga kerja, selanjutnya mari kita ubah informasi  $TP_L$  dan  $MP_L$  pada gambar tersebut menjadi angka-angka hipotetis melalui Tabel 4.1. Perhatikan Tabel 5.2. Kolom 1 sampai 3 hanyalah ilustrasi numerik dari hubungan dalam zona produksi, menunjukkan produk total dan produk marginal, tetapi menghilangkan produk rata-rata. Untuk menyederhanakannya, kita mengidentifikasi hanya kisaran input tenaga kerja di mana produktivitas marginal yang semakin berkurang. Mengingat pembahasan sebelumnya tentang permintaan tenaga kerja sebagai permintaan turunan, perhatikan bahwa kolom 4 nampak di mana tingkat harga produk \$ 2 per unit dan tidak mengalami perubahan, menunjukkan bahwa perusahaan menjual outputnya di pasar persaingan sempurna. Secara visual kurva permintaan dalam keadaan sangat elastis. Perusahaan dalam posisi menerima harga pasar (*price taker*).

Misalkan, perusahaan ini menjual produk standar. Dengan mengalikan kolom 2 dengan kolom 4, maka diperoleh pendapatan total (*Total Revenue, TR*) di kolom 5. Dari data total pendapatan, kita

dapat menghitung produk pendapatan marjinal (*Marginal Revenue Product of Labor*,  $MRP_L$ ), yaitu tambahan total pendapatan yang dihasilkan setiap tambahan satu unit tenaga kerja. Angka-angka ini ditunjukkan di kolom 6. Skedul  $MRP_L$  yang ditunjukkan oleh kolom 1 dan 6 sangat proporsional dengan skedul  $MP_L$ , ditunjukkan oleh kolom 1 dan 3. Dalam hal ini,  $MRP_L$  adalah dua kali  $MP_L$  karena harganya \$ 2.

**Tabel 1.**  
**Permintaan Tenaga Kerja : Pasar Persaingan Sempurna (Data Hipotetis).**

Total Pekerja, $L$ (1)	Total Produksi (2)	$MP_L$ $\Delta TP/\Delta L$ (3)	Harga Output, P (4)	Total Re-Venue, TR (5)	$MRP_L$ $\Delta TR/\Delta L$ (6)	$VMP_L$ $MP_L \times P$ (7)
4	15	-	\$ 2	\$ 30	-	-
5	27	12	2	54	\$ 24	\$ 24
6	36	9	2	72	18	18
7	42	6	2	84	12	12
8	45	3	2	90	6	6
9	46	1	2	92	2	2

Sumber : McConnel, 1999.

Kolom 1 dan 6 (skedul  $MRP_L$ ) merupakan proksi kurva permintaan tenaga kerja jangka pendek. Untuk membenarkan dan menjelaskan pernyataan ini, pertama-tama kita harus memahami asumsi, bahwa perusahaan yang memaksimalkan keuntungannya akan menentukan jumlah pekerja yang akan dipekerjakannya.

Pemberi kerja yang memaksimalkan keuntungan akan mempekerjakan pekerja selama setiap pekerja dapat menembahkan total pendapatan perusahaan lebih besar daripada total biaya. Jumlah yang ditambahkan setiap unit tenaga kerja ke total pendapatan diukur dengan  $MRP_L$  secara berturut-turut. Jumlah yang ditambahkan seorang pekerja ke total biaya diukur dengan biaya upah marjinal (*Marginal Wage Cost*,  $MWC$ ), didefinisikan sebagai perubahan

dalam biaya upah total (*Total Wage Cost*, TWC) sebagai akibat dipekerjakannya satu unit tambahan tenaga kerja.

Jadi, kita dapat mengatakan bahwa perusahaan yang akan memaksimalkan keuntungan harus mempekerjakan sejumlah unit tenaga kerja sampai titik di mana  $MRP_L = MWC$ . Jika pada tingkat pekerjaan tertentu  $MRP_L$  melebihi  $MWC$ , maka akan menguntungkan untuk mempekerjakan lebih banyak tenaga kerja. Sebaliknya, jika untuk beberapa kasus tertentu, di mana  $MWC$  melebihi  $MRP_L$ , maka perusahaan akan meningkatkan keuntungannya dengan mempekerjakan lebih sedikit tenaga kerja.

Jika kita asumsikan, bahwa pemberi kerja yang relevan dengan Tabel 4.1 adalah perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja di bawah kondisi persaingan murni. Ini berarti perusahaan tersebut adalah pemberi upah apa adanya di pasar kerja (*wage taker*) karena mempekerjakan sebagian kecil dari total penawaran tenaga kerja tidak akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat upah. Tingkat upah pasar yang diberikan kepada tenaga kerja meningkat sebesar jumlah tingkat upah  $W$  setiap unit kerja tambahan yang dipekerjakan. Dengan kata lain, tingkat upah dan biaya upah marjinal adalah sama ( $MRP_L = MWC$ ).

Kita dapat memodifikasi formula  $MRP_L = MWC$ , di mana untuk perusahaan yang mempekerjakan secara kompetitif dan menyatakannya kembali, bahwa  $MRP_L = W$ . Untuk memaksimalkan keuntungan dalam pasar persaingan sempurna, maka perusahaan harus mempekerjakan sejumlah unit pekerja hingga titik di mana produk pendapatan marjinal  $MRP_L$  sama dengan tingkat upah  $W$ .

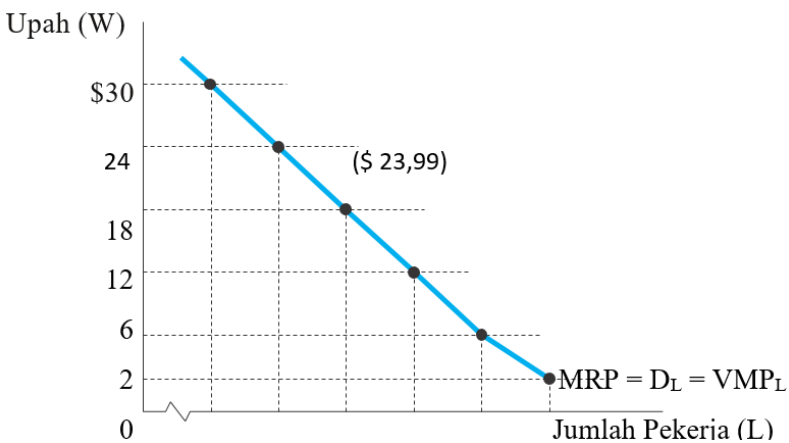
Sekarang kita dapat menerapkan formula  $MRP_L = W$  untuk menjelaskan pernyataan sebelumnya, bahwa skedul  $MRP_L$  yang ditunjukkan di kolom 1 dan 6, diturunkan langsung dari data  $MRP_L$  pada zona produksi, adalah merupakan kurva permintaan tenaga kerja jangka pendek perusahaan. Data  $MRP_L$  pada kolom 1 dan 6 yang ditunjukkan pada Gambar 4.1 menunjukkan, bahwa skedul  $MRP_L$  dan kurva tersebut menunjukkan jumlah tenaga kerja yang

akan diminta perusahaan pada tingkat upah yang ditentukan secara kompetitif.

Ilustrasi permintaan tenaga kerja pada pasar persaingan sempurna di pasar output dapat dilihat pada Tabel 4.1. Pertama, anggaplah tingkat upah adalah \$ 23,99, jumlah yang kurang dari \$ 24 (kolom 6). Perusahaan akan memutuskan untuk mempekerjakan lima unit tenaga kerja karena dapat menambah keuntungan atau mengurangi kerugian dengan mempekerjakan 5 unit tenaga kerja tersebut. Tetapi perusahaan tidak akan menggunakan unit keenam, ketujuh, dan seterusnya karena  $MRP_L < W$ .

Selanjutnya, anggaplah tingkat upah turun menjadi \$ 11,99.  $MRP = W$  formula keseimbangan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut sekarang juga mempekerjakan unit tenaga kerja keenam dan ketujuh. Jika tingkat upah turun lebih jauh, katakanlah, \$ 1,99, itu akan mempekerjakan sembilan unit tenaga kerja. Kita menyimpulkan kemudian, bahwa kurva  $MRP_L$  pada Gambar 4.1 adalah kurva permintaan tenaga kerja jangka pendek perusahaan karena setiap poin di atasnya menunjukkan jumlah tenaga kerja yang akan diminta perusahaan pada setiap tingkat upah yang memungkinkan.

**Gambar 4.2**  
**Kurva Permintaan Tenaga Kerja : Pasar Persaingan Sempurna**



Kondisi kesetimbangan  $MRP_L = MWC$  adalah sama dengan kondisi keseimbangan, di mana penerimaan marjinal sama dengan biaya marjinal ( $MR = MC$ ), yang mengidentifikasi output untuk mencapai keuntungan maksimum di pasar produk. Perbedaannya adalah bahwa keseimbangan  $MRP_L = MWC$  terjadi di pasar input tenaga kerja, sedangkan  $MR = MC$  terjadi di pasar output (pasar barang).

Lebih lanjut perlu diketahui, bahwa jika persaingan sempurna di pasar output, maka produk pendapatan marjinal perusahaan atau kurva permintaan tenaga kerja juga sekaligus merupakan *nilai produk marjinal (Value Marginal Product of Labor, VMP<sub>L</sub>)*.

Nilai produk marjinal adalah output ekstra dalam bentuk nilai uang yang diperoleh masyarakat saat unit kerja tambahan digunakan. Kolom 1 dan 7 pada Tabel 4.1 menunjukkan skedul  $VMP_L$  di atas. Perhatikan bahwa  $VMP_L$  ditentukan oleh perkalian *marginal product of labor (MP<sub>L</sub>)* (kolom 3) dengan tingkat harga produk (kolom 4). Jika kita amati secara saksama, maka nampak bahwa  $VMP_L = P \cdot MP_L$  (nilai produk marjinal), yang identik dengan  $MRP_L$ , penerimaan/pendapatan tambahan yang diperoleh perusahaan ketika perusahaan menambahkan satu unit tenaga kerja (kolom 6). Oleh karena itu, kita memberi label kurva permintaan tenaga kerja pada Gambar 4.1 sebagai  $VMP_L$ , dan nampak sama dengan  $MRP_L$ .

Apa logika yang mendasari persamaan  $VMP_L$  dan  $MRP_L$  sama pada pasar persaingan sempurna. Oleh karena perusahaan kompetitif adalah “*price taker*”, maka ia dapat menjual unit output sebanyak yang diinginkannya dengan harga pasar konstan ( $= P$ ). Oleh karena itu, pemilik perusahaan akan menerima pendapatan marjinal ( $MR$ ) konstan dan sama dengan harga produk. Dalam kondisi seperti ini, tambahan pendapatan ke perusahaan dari mempekerjakan satu unit tambahan tenaga kerja ( $MRP_L = MR \times MP_L$ ) sama dengan nilai dari produktivitas tenaga kerja output ekstra ( $VMP_L = P \times MP_L$ ) yang disumbangkan oleh unit tenaga kerja tersebut. Oleh karena dalam kondisi pasar persaingan sempurna, maka  $MR = P$ , sehingga  $MRP_L = VMP_L$ .

## 4.5 Permintaan Tenaga Kerja : Pasar Tidak Sempurna

Fakta empiris menunjukkan, bahwa kebanyakan perusahaan dalam perekonomian tidak menjual produk mereka di pasar persaingan murni; sebaliknya, mereka menjual di bawah kondisi persaingan tidak sempurna. Artinya, perusahaan adalah monopoli, oligopoli, atau penjual yang bersaing secara monopolistik. Saat perusahaan dapat menetapkan harga konsumen dipaksa untuk menerima harga yang ditentukan oleh perusahaan (*price maker*) karena ia memiliki kekuatan monopoli. Perubahan asumsi tentang kondisi pasar produk dari persaingan sempurna/murni menjadi persaingan tidak sempurna mengubah analisis kita berikut ini.

Karena keunikan atau diferensiasi produk, kurva permintaan produk dari penjual yang bersaing secara tidak sempurna menjadi miring ke bawah dan menjadi tidak elastis sempurna. Ini berarti perusahaan harus menurunkan harga untuk dapat menjual output yang lebih besar.

Lebih lanjut, karena kita berasumsi bahwa perusahaan dapat melakukan diskriminasi harga, maka perusahaan harus menurunkan harga tidak hanya pada unit terakhir yang diproduksi, tetapi juga pada semua unit lainnya, dan jika tidak, maka akan meminta harga yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penjualan satu unit output tambahan bisa tidak menambahkan harga sepenuhnya ke pendapatan marjinal perusahaan, seperti halnya dalam persaingan sempurna. Untuk memperoleh pendapatan marjinal bagi penjual persaingan tidak sempurna, seseorang harus mengurangi pendapatan potensial yang hilang pada unit lain dari pendapatan baru yang diperoleh dari unit terakhir. Karena penerimaan marjinal kurang dari harga produk, produk pendapatan marjinal penjual pada pasar persaingan tidak sempurna ( $= MR \times MP_L$ ) kurang dari penjualan pada pada persaingan sempurna ( $= P. \times MP_L$ ). Perlu diingat kembali, bahwa perusahaan persaingan sempurna tidak mengalami penurunan pendapatan marjinal karena menjual output tambahan dari pekerja tambahan, di mana  $MRP_L$  adalah sama dengan kurva permintaan tenaga kerja pada pasar persaingan sempurna. Sedangkan  $MRP_L$  atau kurva

permintaan tenaga kerja dari penjual pada pasar persaingan tidak sempurna menurun di bawah nilai penjualan produktivitas tenaga kerja ( $VMP_L$ ), melalui dua kemungkinan yakni : Pertama, produk marjinal turun karena lebih banyak unit tenaga kerja yang digunakan dan harga produk turun seiring dengan peningkatan output (Tabel 4.2). Kedua, pada Tabel 4.2, nampak data produksi kolom 1 sampai 3 persis samadengan data pada Tabel 4.1, tetapi pada kolom 4, kita menyadari bahwa harga produk harus turun untuk menjual produk marjinal dari setiap tambahan pekerja secara berturut-turut.

Perlu ditekankan kembali, bahwa harga yang lebih rendah yang menyertai setiap peningkatan output berlaku tidak hanya untuk output yang diproduksi oleh setiap pekerja tambahan, tetapi juga untuk semua unit sebelumnya yang dapat dijual dengan harga lebih tinggi. Misalnya, produk marjinal pekerja kelima adalah 12 unit, dan 12 unit ini masing-masing dapat dijual seharga \$ 2,40, dengan nilai produk marjinal tenaga kerja ( $VMP_L$ ) sebesar \$ 28,80 (kolom 7), sementara  $MRP_L$  pekerja kelima hanya senilai \$ 25,80 . Perhatikan Tabel 2 kolom (7) dan (6). Prtanyaan, mengapa terjadi perbedaan senilai \$ 3,00?

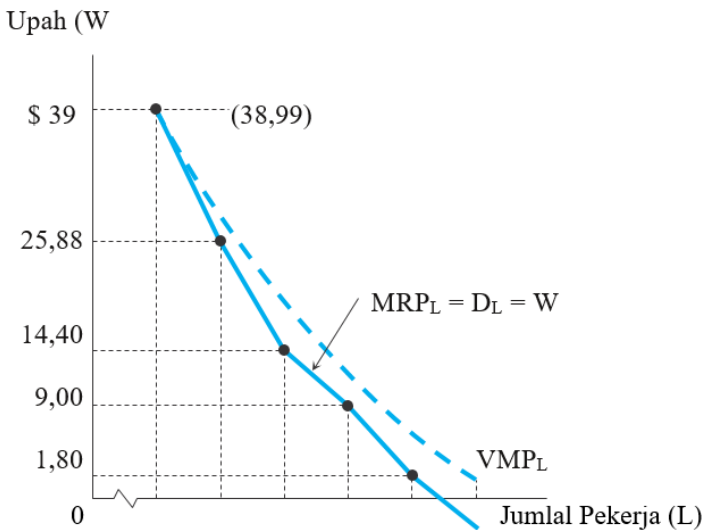
**Tabel 2**  
**Permintaan Tenaga Kerja : Pasar Persaingan Tidak Sempurna**  
**(Data Hipotetis)**

Total Pekerja, L (1)	Total Produksi (2)	$MP_L$ $\Delta TP/\Delta L$ (3)	Harga Output, P (4)	Total Re-Venue, TR (5)	$MRP_L$ $\Delta TR/\Delta L$ (6)	$VMP_L$ $MP_L \times P$ (7)
4	15	-	\$ 2,60	\$ 39,00	-	-
5	27	12	2,40	64,80	\$ 25,80	\$ 28,80
6	36	9	2,20	79,20	14,40	19,80
7	42	6	2,10	88,20	9,00	12,60
8	45	3	2,00	90,00	1,80	6,00
9	46	1	1,80	87,40	-2,60	1,80

Sumber : McConnel, 1999.

Untuk menjual 12 unit tambahan yang terkait dengan pekerja kelima, pertama-tama harus menerima potongan harga \$ 0,20 = (\$ 2,6 - \$ 2,4) setiap dari 15 unit yang diproduksi oleh pekerja sebelumnya dengan harga \$ 2,60 per unit. Jadi,  $MRP_L$  pekerja kelima hanya \$ 25,80 [= \$ 28,80 - ( 15 × \$ 0,20)]. Demikian pula,  $MRP_L$  pekerja keenam hanya \$ 14,40. Meskipun 9 unit yang diproduksi masing-masing dengan harga \$ 2,20 per unit di pasar dan  $VMP_L$  mereka adalah \$ 19,80. Demikian pula  $MRP_L$  pekerja keenam adalah \$ 14,40 [= \$ 19,80 - ( 27 × \$ 0,20)], di mana  $VMP_L$  19,89 melebihi  $MRP_L$ . Dengan demikian, kurva permintaan tenaga kerja jangka pendek pada pasar persaingan tidak sempurna kurang elastis dibandingkan dengan kurva permintaan tenaga kerja jangka pendek pada pasar persaingan sempurna.  $MRP_L$  (=  $MR \times MP_L$ ) untuk pesaing yang tidak sempurna lebih kecil dari  $VMP_L$  (=  $P \times MP_L$ ), karena MR pada pasar persaingan tidak sempurna lebih tidak elastis dibandingkan dengan kurva permintaan pada kurva permintaan di pasar output.

**Gambar 4.3**  
**Kurva Permintaan Tenaga Kerja : Pasar Persaingan Tidak Sempurna**



Kecenderungan penjual yang bersaing secara tidak sempurna untuk menambah lebih sedikit pekerja, karena penurunan tingkat upah hanyalah cerminan dari pasar tenaga kerja dari pembatasan output perusahaan di pasar produk. Di sisi lain, penjual yang memiliki kekuatan monopoli akan mendapatkan keuntungan lebih sedikit dari output yang dihasilkan daripada dalam industri persaingan murni. Dalam menghasilkan output yang lebih kecil ini, penjual dengan kekuatan monopoli akan mempekerjakan lebih sedikit pekerja. Akhirnya, skedul  $VMP_L$  yang juga diplot pada Gambar 4.3 terletak pada hak perusahaan di mana kurva permintaan tenaga kerja  $D_L =$  Kurva  $MRP_L$ . Ini secara visual menggambarkan kesimpulan kita sebelumnya, bahwa  $[(MRP_L = MR \times MP_L) < (VMP_L = P. \times MP_L)]$ .

Sebenarnya, kapankah terjadi pemanfaatan tenaga kerja yang optimum?. Jawabannya, pada saat terjadi keadilan sosial dan ekonomi di antara pengguna jasa (pemilik usaha) dengan pemilik jasa tenaga kerja (pekerja), yakni pada saat tidak ada nilai lebih yang tersisa, semuanya dibagi secara keseluruhan kepada pemilik jasa tenaga kerja, yakni buruh  $[(MRP_L = MR \times MP_L) = \mathbf{W} = (VMP_L = P. \times MP_L)]$ . Sehingga, Upah riil (*real wage*) sama dengan produktivitas marginal tenaga kerja.

#### 4.6 Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja

Elastisitas biasa juga diartikan sebagai sensitifitas atau kepekaan suatu faktor sebagai akibat perubahan suatu factor yang secara teoretis memiliki hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat. Di pasar output misalnya, kita kenal elastisitas permintaan barang X atas harga barang  $P_x$ , atas harga barang lain ( $P_y$ ) yang berkaitan dengan barang X (barang substitusi atau komplementer barang X), atas pendapatan, dan lainnya. Demikian halnya pada konsep elastisitas permintaan tenaga kerja atas harga tenaga kerja, dan atau atas harga faktor produksi yang lain, baik sebagai substitusi maupun sebagai faktor komplementer dari tenaga kerja tersebut.

Koefisien elastisitas permintaan tenaga kerja dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$ED_L = \frac{\text{Persentase perubahan jumlah tenaga kerja yang diminta}}{\text{Persentase perubahan tingkat upah}}$$

Sebagai contoh :

Tenaga Kerja (L)	Upah (W)	% ΔL	% ΔW	Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja (D <sub>L</sub> )
4	30	100	-20	-5,0
8	24			

Formula lain adalah dengan metode rata-rata :

$$ED_L = \frac{L_2 - L_1}{(L_1 + L_2)/2} : \frac{W_2 - W_1}{(W_1 + W_2)/2}$$

$$ED_L = \frac{8 - 4}{(4 + 8)/2} : \frac{24 - 30}{(30 + 24)/2}$$

$$ED_L = \frac{4}{6} : \frac{-6}{27} = (4/6) \times (27/-6) = -3,0$$

Disepakati metode ini lebih moderat dibandingkan metode lainnya, sehingga angka elastisitas permintaan tenaga kerja sebesar 3,0. Artinya, jika ada kenaikan tingkat upah sebesar 1%, maka akan terjadi penurunan jumlah tenaga kerja yang diminta sebesar 3%.

## Faktor Penentu Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja :

### 1. Elastisitas Permintaan Produk

Karena permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan, maka elastisitas permintaan output tenaga kerja akan mempengaruhi elastisitas permintaan tenaga kerja. Dengan asumsi *ceteris paribus*, semakin besar elastisitas harga permintaan produk, semakin besar elastisitas permintaan tenaga kerja. Mengapa demikian, sebab jika tingkat upah turun, maka biaya produksi produk akan turun. Hal ini akan menurunkan harga produk dan meningkatkan kuantitas yang diminta.

Jika elastisitas permintaan produk besar, peningkatan kuantitas produk yang diminta akan besar dan dengan demikian memerlukan peningkatan besar dalam jumlah tenaga kerja untuk menghasilkan output tambahan tersebut. Hal ini mengindikasikan permintaan elastis untuk tenaga kerja. Tetapi jika permintaan produk tidak elastis, peningkatan jumlah produk yang diminta akan kecil, seperti halnya peningkatan jumlah tenaga kerja yang diminta. Dengan demikian permintaan tenaga kerja akan menjadi tidak elastis.

Generalisasi ini memiliki dua implikasi penting. Pertama, dengan asumsi *ceteris paribus*, semakin besar kekuatan monopoli yang dimiliki suatu perusahaan dalam pasar produk, semakin kurang elastis permintaannya akan tenaga kerja. Hal ini dapat dikonfirmasi melalui Gambar 4.2 dan 4.3 yang telah dibahas sebelumnya. Ingatlah bahwa dalam Gambar 4.2, perusahaan menjual produknya di pasar persaingan sempurna, yang menyiratkan bahwa ia adalah penerima harga (*price taker*) yang menghadapi kurva permintaan produk yang elastis sempurna. Permintaan yang dihasilkan untuk kurva tenaga kerja miring ke bawah hanya karena pengembalian yang menurun. Bandingkan kurva tersebut dengan kurva untuk penjual pada pasar persaingan tidak sempurna yang ditunjukkan pada Gambar 4.3. Kurva permintaan produk perusahaan ini kurang elastis, terbukti dengan pendapatan marjinal lebih kecil dari harga (Tabel 4.3). Dengan demikian, kurva permintaan tenaga kerja pada Gambar 4.3

juga kurang elastis, yakni melandai ke bawah bukan hanya karena produktivitas marjinal yang menurun tetapi juga karena permintaan produk yang kurang elastis sempurna, yang berarti bahwa harga produk turun dengan meningkatnya output.

Implikasi kedua adalah bahwa permintaan tenaga kerja akan lebih elastis dalam jangka panjang daripada jangka pendek. Elastisitas upah cenderung lebih besar dalam jangka panjang karena elastisitas harga dari permintaan produk lebih besar dalam jangka panjang. Konsumen sudah terbiasa dengan hanya perlahan-lahan mengubah perilaku pembelian mereka sebagai respons terhadap perubahan harga. Peminum kopi misalnya, mungkin tidak langsung mengurangi konsumsinya saat harga kopi naik, tetapi jika diberi waktu yang cukup, beberapa orang mungkin ingin mencicipi teh.

Faktor lain yang bekerja di sini adalah bahwa beberapa produk digunakan terutama terkait dengan barang tahan lama yang mahal. Misalnya, ketika tarif listrik naik, orang yang memiliki tungku listrik dan peralatan lainnya tidak merespons dengan sangat mengurangi konsumsi listriknya. Tapi seiring berjalannya waktu, elastisitas permintaan listrik, dan elastisitas permintaan yang diperoleh untuk pekerja di industri tersebut menjadi lebih besar. Orang pada akhirnya mengganti tungku listrik dan pemanas air mereka dengan perangkat yang menggunakan gas alam, energi matahari, kayu, atau bahkan batu bara.

## 2. Rasio Biaya Tenaga Kerja terhadap Total Biaya

Secara umum, dengan asumsi ceteris paribus, semakin besar proporsi total biaya produksi yang dihitung oleh tenaga kerja, semakin besar elastisitas permintaan tenaga kerja. Alasannya sangat mudah, yakni bandingkan kedua kasus berikut ini.

**Kasus pertama;** jika biaya tenaga kerja adalah satu-satunya biaya produksi, maka rasio tenaga kerja terhadap total biaya adalah 100,00 persen, sehingga kenaikan tingkat upah sebesar 20,00 persen akan meningkatkan total biaya per unit sebesar 20,00 persen pula [=

$(100,00/100,00) \times 20,00\%$ ]. Terkait dengan permintaan produk, maka kenaikan biaya yang besar ini pada akhirnya akan menyebabkan kenaikan harga produk yang cukup besar pula, sehingga berdampak pada penurunan penjualan output yang cukup besar, dan pada akhirnya akan berdampak pada penurunan yang besar terhadap permintaan tenaga kerja, sebagai akibat penurunan lapangan kerja yang tersedia.

**Kasus dua;** jika kontribusi biaya tenaga kerja hanya 10,00 persen terhadap total biaya, maka kenaikan tingkat upah 20,00 persen, akan meningkatkan total biaya per unit hanya 2,00 persen. Dengan asumsi permintaan produk yang sama seperti dalam kasus pertama, maka kenaikan biaya yang relatif kecil ini akan berdampak penurunan permintaan tenaga kerja yang relative lebih kecil pula, sebagai akibat penurunan lapangan kerja yang lebih kecil. Kasus pertama menyiratkan permintaan tenaga kerja yang lebih elastis daripada kasus kedua. Kenaikan upah 20 persen yang sama menyebabkan persentase penurunan lapangan kerja yang lebih besar pada kasus pertama dibandingkan dengan pada kasus kedua.

Industri jasa seperti pendidikan, pekerja sementara, dan pemeliharaan gedung menjadi contoh kasus pertama, di mana biaya tenaga kerja perusahaan memiliki kontribusi (persentase) yang relatif besar terhadap total biaya perusahaan. Dalam industri ini, kenaikan upah berarti kenaikan total biaya, yang akan menghasilkan kurva permintaan tenaga kerja yang relatif elastis. Sebaliknya, industri yang sangat padat modal seperti pembangkit listrik adalah contoh kasus kedua, di mana biaya tenaga kerja relatif kecil dibandingkan total biaya. Kurva permintaan tenaga kerja di industri ini relatif tidak elastis.

### 3. Substitutabilitas Input Lain

Dengan asumsi ceteris paribus, semakin besar substitusi input lain untuk tenaga kerja, maka semakin besar elastisitas permintaan tenaga kerja. Jika teknologi sedemikian rupa sehingga modal siap

menggantikan tenaga kerja, maka kenaikan kecil dalam tingkat upah akan menimbulkan peningkatan substansial dalam jumlah mesin yang digunakan dan penurunan besar dalam jumlah tenaga kerja yang digunakan. Sebaliknya, penurunan kecil dalam tingkat upah akan menyebabkan substitusi besar tenaga kerja untuk modal. Permintaan tenaga kerja akan cenderung elastis dalam hal ini.

Perlu dicatat, bahwa persoalan waktu memainkan peranan penting dalam proses substitusi input, seperti halnya dalam proses yang telah dibahas sebelumnya di mana barang-barang konsumen disubstitusi satu sama lain. Semakin lama periode waktu yang telah berlalu sejak tingkat upah diubah, semakin elastis kurva permintaan tenaga kerja. Misalnya, pengemudi truk sebuah perusahaan dapat memperoleh kenaikan gaji yang besar dengan sedikit atau tanpa penurunan langsung dalam pekerjaan. Tetapi seiring berjalannya waktu, karena truk perusahaan rusak dan diganti, di mana perusahaan membeli truk yang lebih besar dan dengan demikian dapat menghasilkan total output yang sama dengan pengemudi yang jauh lebih sedikit. Atau, karena truk perusahaan terdepresiasi, sehingga mungkin beralih ke alat transportasi yang sama sekali berbeda kapasitasnya. Karena kapasitas per unit truk semakin besar mengakibatkan jumlah pengemudi semakin sedikit meskipun total output angkutan tetap (sama).

#### **4. Elastisitas Pasokan dari Input Lainnya**

Determinan keempat dari elastisitas permintaan tenaga kerja hanyalah perpanjangan dari determinan ketiga. Generalisasinya, adalah bahwa dengan asumsi ceteris paribus, semakin besar elastisitas penawaran input lain, semakin besar elastisitas permintaan tenaga kerja. Dalam membahas generalisasi ketiga, kita secara implisit berasumsi bahwa harga input non-tenaga kerja seperti modal tidak terpengaruh oleh perubahan permintaan akan tenaga kerja. Meskipun, ini mungkin tidak realistis.

Sebagai ilustrasi, asumsikan sekali lagi bahwa kenaikan tingkat upah mendorong perusahaan untuk mengganti modal dengan tenaga kerja. Peningkatan permintaan modal ini akan membuat harga modal tidak berubah hanya dalam kasus khusus (diasumsikan) di mana penawaran modal elastis sempurna. Tetapi anggaplah kurva penawaran modal miring ke atas, sehingga peningkatan permintaan akan menaikkan harganya. Lebih lanjut, semakin kurang elastis penawaran modal, semakin besar kenaikan harga modal sebagai respons terhadap setiap peningkatan permintaan. Setiap perubahan yang terjadi pada harga modal adalah penting karena hal itu akan memperlambat atau mengurangi substitusi modal untuk tenaga kerja dan mengurangi elastisitas permintaan tenaga kerja. Lebih khusus lagi, jika penawaran modal tidak elastis, peningkatan permintaan modal tertentu akan menyebabkan kenaikan harga modal yang besar, dan akan sangat memperlambat proses substitusi. Ini menyiratkan bahwa permintaan tenaga kerja akan menjadi tidak elastis. Sebaliknya, jika penawaran modal sangat elastis, peningkatan permintaan yang sama hanya akan menyebabkan sedikit peningkatan harga modal, sehingga mengurangi proses substitusi yang relatif sedikit. Ini menunjukkan, bahwa permintaan tenaga kerja akan elastis.

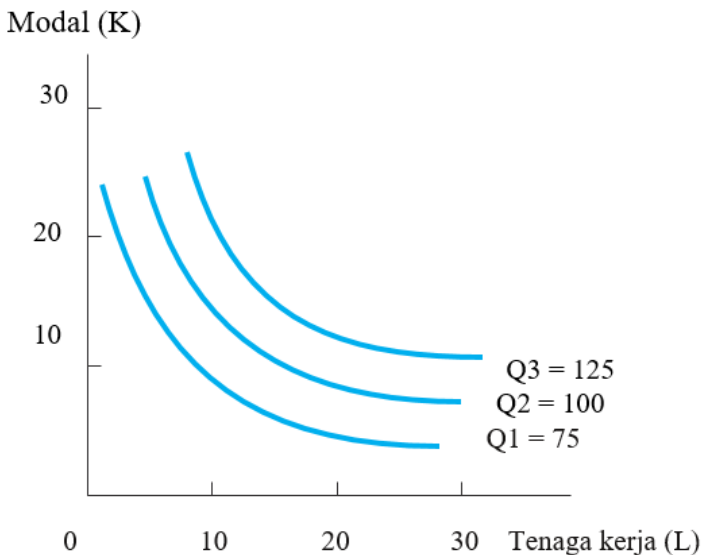
## 4.7 Permintaan Tenaga Kerja Jangka Panjang

### 1. *ISOQUANT*

Untuk menganalisis permintaan tenaga kerja jangka panjang, maka kita harus *mereview* kembali tentang konsep *isoquant* dan *isocost*. Sebuah kurva isokuan menggambarkan berbagai kemungkinan kombinasi dua jenis faktor produksi (input) yang mampu menghasilkan jumlah output fisik tertentu. Secara konseptual, di sepanjang kurva isokuan mempunyai tingkat kepuasan yang sama bagi produsen, diukur dengan jumlah unit output yang sama di sepanjang kurva isokuan tersebut. Misalnya, total output adalah 100 unit beberapa barang atau jasa di kurva  $Q_2 = 100$  pada Gambar 4.3 ketika 20 unit modal dikombinasikan dengan 7 unit tenaga kerja, atau ketika 10 unit modal dan 15 unit tenaga kerja yang dipekerjakan.

Dengan asumsi, bahwa modal dan tenaga kerja adalah merupakan faktor produksi yang saling substitusi di dalam proses produksi, maka dengan menggunakan lebih sedikit modal ( K), kemudian untuk mempertahankan tingkat output tertentu, ia harus mempekerjakan lebih banyak tenaga kerja ( L). Sebaliknya, untuk mempertahankan total output konstan, maka dengan menggunakan lebih sedikit L, akan membutuhkan faktor produksi modal (K) yang lebih besar. Dengan demikian, terdapat hubungan terbalik antara K dan L pada setiap tingkat produksi tertentu, di mana ditunjukkan oleh kurva isokuan yang miring ke bawah.

**Gambar 4.3.**  
**Kurva Isoquant**



### Catatan Kurva Isoquant

Setiap titik pada isokuan tertentu mewakili beberapa kombinasi input (dalam hal ini, modal dan tenaga kerja) yang menghasilkan tingkat output total tertentu. Isoquants, atau “kurva produksi yang

sama”, semakin jauh kurva isokuan dari titik pusat 0, menunjukkan tingkat produksi (Q) yang lebih tinggi.

### Mengapa kurva isokuan cembung ke titik puast (0) ?

Isoquant cembung ke titik pusat (asal), karena modal(K) dan tenaga kerja (L) bukanlah pengganti yang sempurna satu sama lain. Misalnya, perusahaan penggalian dapat mengganti tenaga kerja dan modal untuk menghasilkan tingkat output tertentu, mungkin membersihkan 100 ha lahan berhutan dalam waktu tertentu. Tetapi tenaga kerja dan modal tidak dapat digantikan secara sempurna untuk tujuan ini. Untuk memahami hal ini dan melihat mengapa kurva isokuan perusahaan cembung ke titik asal, bandingkan keadaan berikut.

Jika pada saat yang sama, terjadi output yang sama dan dengan menggunakan faktor modal lebih besar daripada tenaga kerja, maka disebut padat modal (*capital intensive*); di mana nilai tukar tenaga kerja lebih besar daripada modal. Sebaliknya, jika menggunakan lebih banyak tenaga kerja daripada modal, maka disebut padat karya (*labor intensive*); di mana nilai tukar modal lebih besar daripada nilai tukar tenaga kerja.

Konsep ini dapat dinyatakan dalam istilah teknis, yakni nilai absolut dari tingkat marjinal substitusi teknis tenaga kerja untuk modal (*marginal rate technical substitution, MRTS*) yang dapat ditunjukkan secara matematis dalam persamaan :

$$MRTS_{(L, K)} = \frac{dK}{dL} < 0; \text{ di mana :}$$

$$dK = \text{tambahan modal } (K_t - K_{t-1})$$

$$dL = \text{tambahan tenaga kerja } (L_t - L_{t-1}).$$

Persamaan di atas menunjukkan, bahwa hubungan antara modal dengan tenaga kerja negatif ( $< 0$ ), memberi indikasi bahwa,

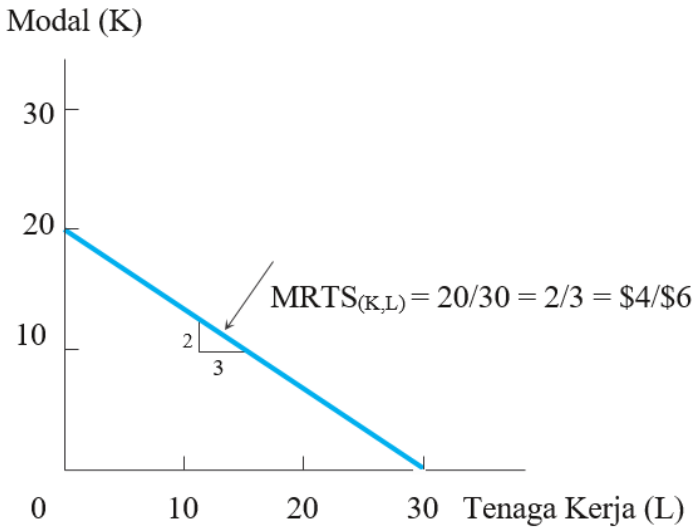
jika tenaga kerja ditambah (dinaikkan), maka akan berdampak pada pengurangan (penurunan) modal, dengan asumsi mempertahankan produksi (*fixed output*). Jadi antara modal dengan tenaga kerja merupakan dua faktor produksi yang saling menggantikan antara satu dengan yang lain (*substitution*).

## 2. ISOCOST

Perusahaan yang memaksimalkan keuntungan akan berusaha meminimalkan biaya untuk menghasilkan output tertentu. Untuk memahami hal ini, maka perlu diketahui masing-masing harga K (interest,  $i$ ) dan L (wage,  $w$ ). Harga-harga ini memungkinkan perusahaan menentukan berbagai kombinasi K dan L yang tersedia untuk pembiayaan factor produksi tertentu. Misalnya, jika harga K dan L masing-masing adalah \$ 6 dan \$ 4 per unit, kombinasi input yang dapat diperoleh dari pengeluaran tertentu, misalnya \$ 120, akan menjadi \$ 6 kali jumlah K ditambah \$ 4 kali jumlah L. Salah satu kemungkinannya adalah menggunakan 20 unit K ( $= \$ 120 = \$ 6 \times 20$ ) dan tidak ada tenaga kerja. Di sisi lain, perusahaan ini dapat menggunakan nol unit modal (K) dan 30 unit tenaga kerja ( $= \$ 120 = 30 \times \$ 4$ ). Kombinasi lainnya akan menjadi 10 K dan 15 L (Gambar 4.4).

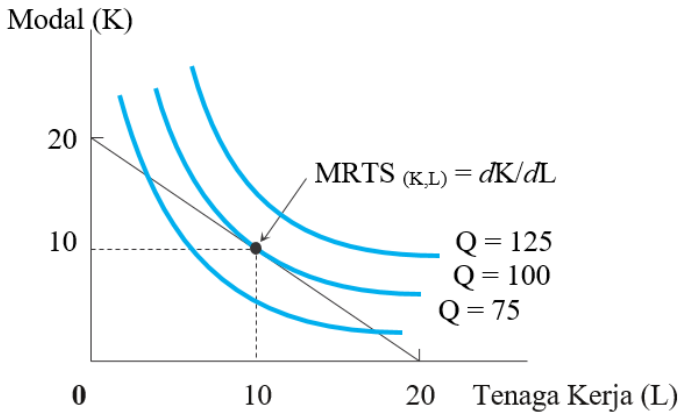
Kurva isocost (pengeluaran yang sama) menunjukkan berbagai kombinasi dua input (K, dan L) yang dapat dibeli dengan pengeluaran dolar tertentu, dengan masing-masing tingkat harga kedua input tersebut. Kemiringan garis isocost mengukur harga satu input dibagi harga input lainnya. Perhatikan bahwa nilai absolut dari kemiringan garis “pengeluaran yang sama” ini adalah rasio harga tenaga kerja dengan harga modal; yaitu, kemiringannya  $2/3$  ( $= \$ 4 / \$ 6$ ).

**Gambar 4.4.**  
**Kurva Isocost**



Lokasi kurva isocost tertentu bergantung pada (1) total pengeluaran dan (2) harga relatif L dan K. Pertama, semakin besar total pengeluaran, semakin jauh kurva isocost dari titik 0 mengarah ke luar dari titik pusat. Jika total pengeluaran diperbesar dari \$ 120 menjadi \$ 150, dan harga sebesar K dan L tetap tidak berubah, kurva *isocost* yang ditunjukkan pada Gambar 4.4 akan bergeser ke luar secara paralel. Demikian pula, pengeluaran yang lebih kecil akan menggesernya ke dalam. Kedua, lokasi kurva *isocost* bergantung pada harga relatif L dan K. Semakin tinggi harganya L relatif terhadap harga K, menunjukkan kurva *isocost* semakin curam; semakin rendah harga L relatif terhadap harga K.

**Gambar 4.5.**  
**Titik Keseimbangan**



### 3. Kombinasi Modal dan Tenaga Kerja dengan Biaya Terkecil

Dengan melapisi kurva isocost pada Gambar 4.4 ke peta isokuan Gambar 4.3, kita dapat menentukan kombinasi meminimalkan biaya perusahaan K dan L untuk jumlah output (Q) tertentu. Kombinasi sumber daya yang paling murah terjadi pada titik singgung kurva isokuan  $Q = 100$  dan kurva isocost ( $M=20$ , dan  $L=20$ ) pada Gambar 4.5. Pada intinya sebuah kemiringan isokuan,  $MRTS_{L, K}$ , sama dengan rasio harga tenaga kerja dengan harga modal. Kombinasi biaya terkecil dari modal dan tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan 100 unit output berada pada titik keseimbangan, dimana garis isocost bersinggungan dengan isokuan  $Q = 100 = (10, 10)$ . Tingkat marjinal substitusi teknis tenaga kerja untuk modal ( $MRTS_{L, K}$ ) sama dengan rasio harga tenaga kerja ke harga modal. Dalam kasus ini, perusahaan akan menggunakan 10 unit modal, dan 10 unit tenaga kerja untuk menghasilkan 100 unit output. Atau dengan alternatif lain, yakni dengan menggunakan 10 unit modal, dan dengan mempekerjakan 15 unit tenaga kerja untuk menghasilkan output sebesar  $Q = 125$ .

Di awal bab ini, kita menderivasi kurva permintaan tenaga kerja dengan menahan modal (*fixed*), dengan menerapkan  $W = MRP$ , maka kurva MRP merupakan kurva permintaan tenaga kerja jangka pendek. Sekarang kita menderivikasi permintaan tenaga kerja jangka panjang, yakni dengan mengasumsikan bahwa modal, dan tenaga kerja keduanya berubah (*variable*). Derivikasi kurva permintaan tenaga kerja jangka panjang menggunakan analisis *isoquant-isocost* (Gambar 4.3; Gambar 4.4; dan Gambar 4.5).

Pada Gambar 4.6 (1) nampak, bahwa pada saat perusahaan ingin memproduksi sebanyak  $Q=100$ , maka menggunakan kombinasi input, masing-masing, 10 modal dan 15 unit tenaga kerja. Pada saat yang sama, juga dengan  $Q=100$ , perusahaan juga dapat menggunakan kombinasi input masing-masing, 20 modal, dan 7 unit tenaga kerja.

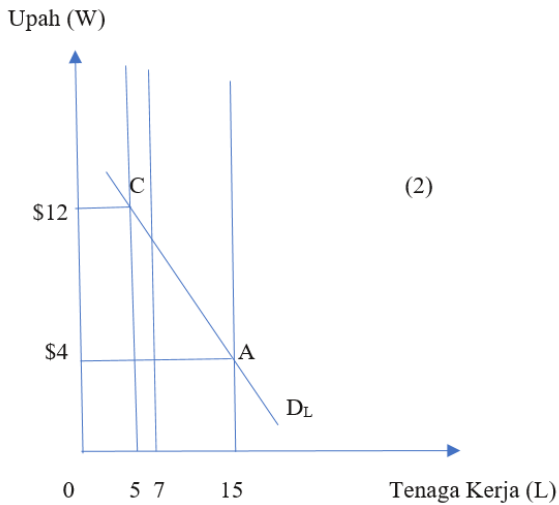
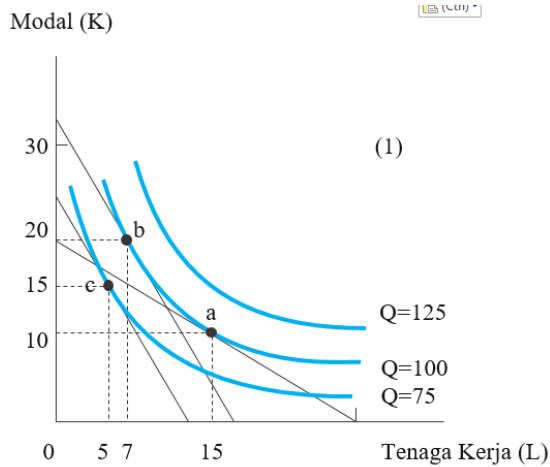
Sekarang dengan meningkatnya tingkat upah (ditandai dengan semakin tidak lancipnya kurva *isocost*, atau semakin besarnya sudut kurva *isocost* terhadap sumbu tenaga kerja yang ditunjukkan oleh kurva *isocost* yang bersesuaian dengan titik persinggungan/keseimbangan di (b). Penigkatan tingkat upah tersebut direspon oleh permintaan tenaga kerja dari 7 unit menurun menjadi 5 unit sebagai efek dari pergeseran kurva *isocost* ke kiri bawah. Hal ini berdampak pada kombinasi penggunaan faktor produksi (input), dari titik  $a(10;15)$  menjadi  $c(15;5)$ .

Berdasarkan, masing-masing titik (a) dan titik (c) tersebut, dibuat garis tegak lurus ke bawah ke sumbu horizontal Gambar 4.6 (2), yang juga mengukur unit tenaga kerja, dan mengukur harga tenaga kerja, atau tingkat upah, secara vertikal. Ketika harga tenaga kerja (tingkat upah,  $L$ ) diasumsikan \$ 4, maka penggunaan tenaga kerja yang optimal adalah 15 unit. Sekarang anggaplah beberapa faktor (mungkin emigrasi) mengurangi penawaran tenaga kerja (*shortage supply of labor*), sehingga menaikkan harga tenaga kerja dari \$ 4 menjadi \$ 12.

Dampak kenaikan upah tersebut, mengakibatkan permintaan jumlah tenaga kerja mengalami penurunan dari 15 unit menjadi 5

unit, dengan titik keseimbangan permintaan tenaga kerja dari titik A(4;15) ke titik C(12;5), atau jika kita balik dari titik C(12;5) ke titik A(4;15) pada Gambar 4.6 (2).

**Gambar 4.6.**  
**Kurva Permintaan Tenaga Kerja**



Dengan menghubungkan titik keseimbangan C dengan titik permintaan tenaga kerja di A dengan sebuah garis lurus, maka terciptalah kurva permintaan tenaga kerja jangka panjang yang linier (kurva  $D_L$ ).

## 4.8 Faktor Penentu Permintaan Tenaga Kerja

Pergerakan sepanjang kurva permintaan tenaga kerja yang diimplikasikan oleh konsep elastisitas sangat berbeda dengan kenaikan atau penurunan permintaan tenaga kerja. Yang terakhir menyiratkan pergeseran kurva permintaan tenaga kerja ke kanan atau ke kiri. Faktor apa yang menyebabkan pergeseran tersebut? Terdapat empat penentu permintaan tenaga kerja, yakni permintaan produk, produktivitas, jumlah pemberi kerja, dan harga sumber daya lainnya.

### 1. Permintaan Produk

Perubahan dalam permintaan akan produk yang diproduksi oleh jenis tenaga kerja tertentu, yang semuanya sama, akan menggeser kurva permintaan tenaga kerja ke arah yang sama. Misalnya, pada Tabel 4.2 dan Gambar 4.3 terjadi peningkatan permintaan produk, menyebabkan harga produk naik dari \$ 2 menjadi \$ 3. Penurunan permintaan produk juga akan menggeser kurva permintaan tenaga kerja ke kiri, demikian sebaliknya peningkatan permintaan produk akan menggeser kurva permintaan tenaga kerja ke kanan.

Perubahan permintaan produk yang meningkatkan (menurunkan) harga produk akan menaikkan (menurunkan) produk pendapatan marjinal ( $MRP_L$ ) tenaga kerja dan karenanya meningkatkan (menurunkan) permintaan tenaga kerja (+ve).

### 2. Produktifitas

Dengan asumsi bahwa hal itu tidak menyebabkan perubahan harga produk yang sepenuhnya mengimbangi, perubahan produk marjinal tenaga kerja ( $MP_L$ ) akan menggeser kurva permintaan tenaga kerja ke arah yang sama. Kembali ke Tabel 4.2 dan Gambar 4.2.

Misalkan teknologi meningkat, menggeser seluruh fungsi produksi (kolom 2 dalam hubungannya dengan kolom 1 pada Tabel 4.2) ke atas. Lebih konkretnya, kita asumsikan bahwa penggandaan total produk yang diproduksi oleh setiap pekerja dalam kombinasi dengan modal tetap. Jelas  $MP_L$  di kolom 3 dan akibatnya  $MRP_L$  di kolom 6 akan meningkat. Jika data  $MRP_L$  baru diplot pada Gambar 4.2, kita akan mengamati bahwa permintaan tenaga kerja telah bergeser ke kanan. Sebaliknya, penurunan produktivitas akan menggeser kurva permintaan tenaga kerja ke kiri.

Dengan asumsi bahwa hal itu tidak menyebabkan penurunan harga produk yang mengimbangi, peningkatan (penurunan) produktivitas akan meningkatkan (menurunkan) permintaan tenaga kerja (+ve).

### 3. Harga Sumber Daya Lainnya

Perubahan harga input lain seperti modal, tanah, dan bahan mentah dapat menggeser kurva permintaan tenaga kerja. Untuk menggambarkan ide ini, kami hanya berfokus pada perubahan harga modal. Biasanya tenaga kerja dan modal pengganti dalam produksi, artinya kuantitas output tertentu dapat diproduksi dengan banyak modal dan sedikit tenaga kerja atau banyak tenaga kerja dan sedikit modal. Sekarang anggaplah harga modal turun.

- a) Dalam kondisi sumber daya berada pada (efek income > efek substitusi), kenaikan (penurunan) harga sumberdaya substitusi dalam produksi akan menurunkan (meningkatkan) permintaan tenaga kerja (-ve).
- b) Dalam kondisi sumber daya berada pada (efek substitusi > efek income), kenaikan (penurunan) harga substitusi dalam produksi akan meningkatkan (menurunkan) permintaan tenaga kerja (+ve).
- c) Kenaikan (penurunan) harga sumber daya pelengkap murni dalam produksi akan menurunkan (meningkatkan) permintaan tenaga kerja (-ve).

## 4. Jumlah Pengusaha

Dengan asumsi tidak ada perubahan pekerjaan oleh perusahaan lain, perubahan jumlah perusahaan yang mempekerjakan jenis tenaga kerja tertentu akan mengubah permintaan tenaga kerja ke arah yang sama, dengan kata lain peningkatan (penurunan) jumlah pengusaha akan meningkatkan (menurunkan) permintaan tenaga kerja (+ve).

### 4.9 Latihan

1. Apa yang menyebabkan kurva permintaan tenaga kerja bergeser (*change*) ke atas dan atau ke bawah.
2. Turunkan kurva permintaan tenaga kerja melalui :
  - (a) fungsi produksi jangka pendek.
  - (b) fungsi produksi jangka panjang.
3. Jelaskan, sehingga jelas perbedaan konsep antara padat karya dengan padat modal melalui kurva isoquant dengan kurva icocost.
4. Jelaskan dengan menggunakan pendekatan kurva dengan pendekatan matematis, masing-masing :
  - (a) *constant return to scale*.
  - (b) *increasing return to scale*.
  - (c) *decreasing return to scale*.

# DAFTAR PUSTAKA

- Becker, Gary S. 1971. *Economic Theory*, Manufactured in the United States of America, 1<sup>st</sup> Edition, Inc. New York.
- Bellante, Don and Mark Jackson. 1983. *Ekonomi Ketenagakerjaan* (Terjemahan), LP-FEUI, Jakarta.
- Ehrenberg, Ronald G. and Rober S. Smith. 1988. *Modern Labor Economics Theory and Public Policy*, 3<sup>rd</sup> Edition, USA.
- Freeman, Ricard B, 1972. *Labor Economics*. New Jersey, Prentice-Hill.
- McConnell, CaMPLbell R. and Stanley L. Brue. 1999. *Contemporary Labor Economics*, First Edition, Mc Graw-Hill International Editions, Singapore.
- Simanjuntak, Payaman J, 1985. *Kebijaksanaan Upah Minimum*, Berita Pasar Kerja, Vol. 10, dalam Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia: Payaman Simanjuntak, FE-UI.
- Standing, Guy, 1981. *Labor Force Participation and Development*, ILO, Jeneva.

# BAB V

# PASAR TENAGA KERJA

## 5.1 Pengantar

Pasar tenaga kerja merupakan pasar faktor produksi (pasar input), dan relatif sama struktur dan sifatnya dengan pasar barang (pasar output). Jika di pasar output kita kenal, bahwa pasar berfungsi untuk mempertemukan antara penjual dengan pembeli barang dan jasa. Hal yang sama juga di pasar input, bahwa pasar tenaga kerja berfungsi untuk mempertemukan antara pemilik jasa tenaga kerja (angkatan kerja) dengan pengguna tenaga kerja (individu atau lembaga swasta/pemerintah), baik secara perorangan maupun berkelompok, baik melalui individu, maupun melalui lembaga tertentu.

Secara teoretis struktur pasar input (pasar jasa) diturunkan dari struktur pasar output (pasar barang), karena permintaan jasa tenaga kerja merupakan derivasi dari permintaan output yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut. Jika permintaan roti misalnya, memiliki struktur pasar persaingan sempurna (*perfectly competition*), maka permintaan pekerja di pabrik roti akan memiliki struktur pasar persaingan sempurna juga. Demikian sebaliknya, jika pasar roti memiliki struktur pasar tidak sempurna (*imperfectly competition*), maka akan terderivasi ke permintaan pekerja di pabrik roti tersebut.

### **Bab ini bertujuan untuk :**

- (1) Mendeskripsikan pasar tenaga kerja.
- (2) Menjelaskan upah dan keseimbangan pasar tenaga kerja
- (3) Menjelaskan faktor-faktor penentu penawaran dan permintaan tenaga kerja.
- (4) Menjelaskan efisiensi pemanfaatan tenaga kerja

## 5.2 Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif memiliki karakteristik tertentu yang membedakannya dengan pasar tenaga kerja lainnya, seperti (1) sejumlah besar perusahaan bersaing satu sama lain untuk mempekerjakan jenis tenaga kerja tertentu untuk mengisi pekerjaan yang sama; (2) banyak orang yang memenuhi syarat dan memiliki keterampilan yang sama dan secara mandiri menyediakan layanan tenaga kerja mereka; (3) perilaku “penetapan upah” yaitu, baik pekerja maupun perusahaan tidak menggunakan kendali atas upah pasar; dan (4) mobilitas tenaga kerja dan informasi yang sempurna dan tanpa biaya.

Untuk menganalisis lebih jauh tentang pasar tenaga, maka kita membagi analisis ini menjadi tiga subbagian, yakni pasar tenaga kerja, keputusan perekrutan oleh perusahaan individu, dan efisiensi alokasi. Pasar Tenaga Kerja, untuk menganalisis pasar kompetitif, maka tenaga kerja dipisahkan menjadi dua bagian, yakni permintaan tenaga kerja yang mencerminkan perilaku pemberi pekerjaan dan penawaran tenaga kerja, yang diambil dari keputusan pekerja. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja. Permintaan tenaga kerja secara teoretis sama dengan permintaan barang, dimana harga tenaga kerja (upah) berpengaruh negative terhadap jumlah tenaga kerja yang diminta. Sementara, penawaran tenaga kerja berhubungan positif dengan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan pada saat tingkat upah masih relative rendah, namun setelah upah naik terus, kemudian kurva mulai membelok ke kiri atas, sehingga upah berpengaruh negative terhadap penawaran tenaga kerja (*back word bending supply curve*).

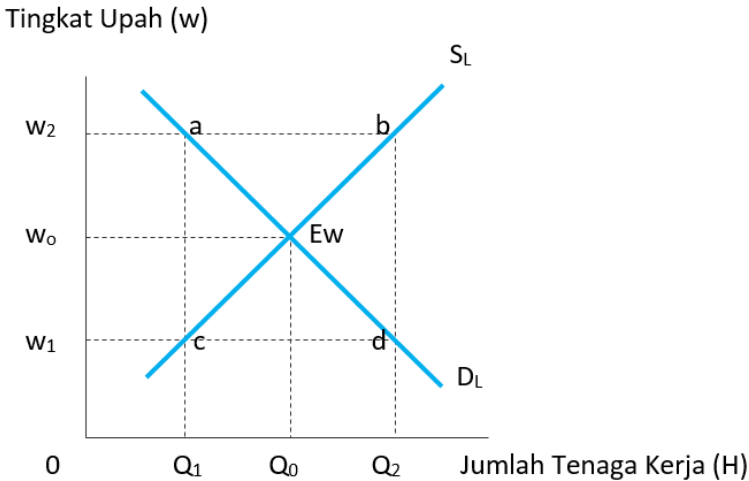
Namun, di kebanyakan pasar tenaga kerja, tidak demikian; kurva penawaran pasar umumnya miring ke atas dan ke kanan, yang menunjukkan bahwa secara kolektif pekerja akan menawarkan lebih banyak jam kerja dengan tingkat upah relatif lebih tinggi. Mengapa demikian? Gambar 7.1 menjelaskan hubungan positif antara tingkat upah dan kuantitas jam kerja yang ditawarkan.

Sebuah ilustrasi, penentuan tingkat upah keseimbangan (Gambar 7.1), di mana pada tingkat upah ekuilibrium  $W_0$ , maka terjadi titik perpotongan antara kurva penawaran dan permintaan tenaga kerja. Menunjukkan, bahwa terjadi kesepakatan tingkat upah antara pemilik jasa tenaga kerja dengan pengguna jasa tenaga kerja. Surplus, atau kelebihan penawaran tenaga kerja, sebesar a-b terjadi pada saat tingkat upah naik menjadi  $W_2$ . Sementara kelebihan permintaan jasa tenaga kerja, sebesar c-d terjadi pada saat tingkat upah turun menjadi  $W_1$ .

Satu hal penting perlu ditekankan tentang penawaran tenaga kerja pasar, bahwa semakin pendek periode waktunya dan semakin terspesialisasi variasi tenaga kerja, maka semakin kurang elastis kurva penawaran tenaga kerja. Dalam jangka pendek, kenaikan upah mungkin tidak menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam jumlah pekerja di pasar, tetapi dalam jangka panjang, investasi sumberdaya manusia dapat dilakukan yang akan memungkinkan respons yang lebih besar terhadap upah yang relatif lebih tinggi.

Seperti yang kita bahas pada BAB II, bahwa penawaran tenaga kerja (actual supply of labor), atau jumlah angkatan kerja (*labor force*); jika jumlah angkatan kerja yang ditawarkan di pasar kerja lebih banyak daripada jumlah pekerja yang diminta atau terserap di pasar kerja, maka akan terjadi kelebihan (*surplus/excess*) penawaran tenaga kerja, yang biasa disebut penganggur (*unemployed*). Fenomena ini sama dengan yang terjadi di pasar output, jika terjadi kenaikan harga barang (asumsi *ceteris paribus*), maka akan terjadi kelebihan penawaran di atas permintaan barang tersebut di pasar barang tersebut. Kondisi ini akan mendorong tingkat harga barang tersebut tertekan turun ke tingkat harga yang relative lebih murah. Kecuali, jika ada kebijakan penetapan harga dasar (*minimum price*) oleh pemerintah yang disebut *floor price*.

**Gambar 5.1**  
**Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja**



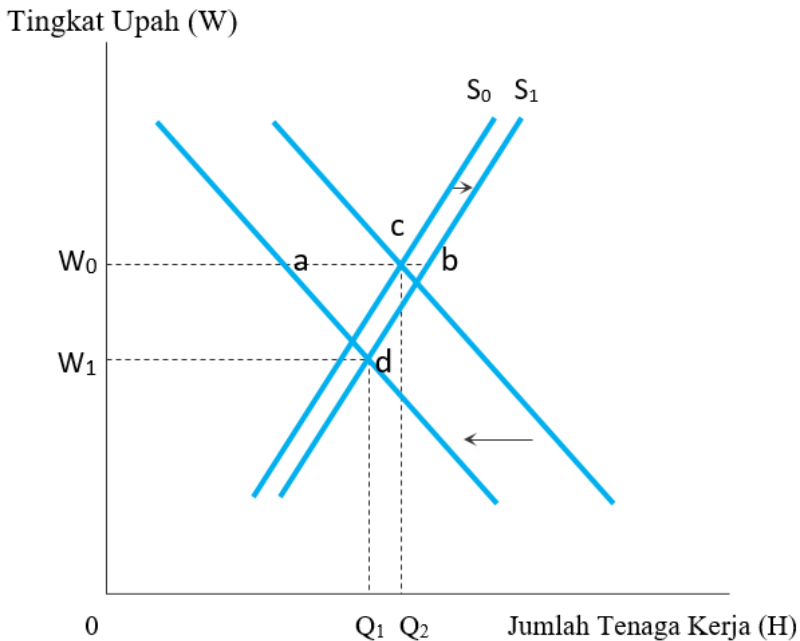
Jika penetapan harga minimum di pasar output disebut *floor price*, maka di pasar input (pasar tenaga kerja) disebut penetapan upah minimum (*minimum wage*). Jika penetapan *floor price* bertujuan untuk melindungi produsen atas keterpurukan harga barang, maka penetapan upah minimum bertujuan untuk melindungi pekerja dari keterpurukan tingkat upah yang dimainkan oleh pemilik usaha (mopolis) yang merugikan pekerja. Jadi penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang ditetapkan oleh pemerintah provinsi merupakan penetapan tingkat upah yang telah disepakati bersama antara pemilik usaha, pemilik jasa tenaga kerja, bersama pemerintah provinsi di masing-masing wilayah provinsi di Indonesia (Tripartit).

Tripartit atau Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

Perubahan determinan permintaan dan penawaran tenaga kerja tersebut di atas akan menggeser kurva permintaan dan atau

penawaran tenaga kerja; Pergeseran kurva ini disebut sebagai “perubahan permintaan tenaga kerja” dan atau “perubahan penawaran tenaga kerja” (*shift in demand for labor curve*) dan atau (*shift in supply of labor curve*). Namun dalam jangka pendek, perubahan tingkat upah biasanya tidak menyebabkan pergeseran kurva itu sendiri. Sebaliknya, perubahan dalam tingkat upah menyebabkan pergerakan sepanjang kurva permintaan dan penawaran (*change in quantity demanded for labor* dan *change in quantity supplied of labor*); artinya, jumlah tenaga kerja yang diminta atau ditawarkan berubah.

**Gambar 5.2**  
**Perubahan Permintaan, Penawaran, dan Ekuilibrium Pasar**



Sebuah ilustrasi (Gambar 5.2). Perubahan dalam penawaran dan permintaan tenaga kerja menciptakan kekurangan atau surplus awal keseimbangan pasar tenaga kerja, diikuti oleh penyesuaian tingkat upah ekuilibrium baru dan lapangan kerja. Dalam kondisi demikian, terjadi penurunan permintaan dari  $D_0$  ke  $D_1$  dan

peningkatan penawaran dari  $S_0$  ke  $S_1$  mengakibatkan terjadinya kelebihan penawaran awal  $a-b$  dengan upah  $W_0$ . Akibatnya, tingkat upah turun dari  $W_0$  ke  $W_1$ . Oleh karena penurunan permintaan relatif besar daripada peningkatan penawaran, mengakibatkan titik ekuilibrium turun dari titik  $c$  ke titik  $d$ , sehingga terjadi penurunan permintaan sejumlah  $Q_0$  menjadi  $Q_1$ .

Ilustrasi ini (Gambar 5.2) menjelaskan, jika pergeseran kurva permintaan (menurun) lebih besar dari pada pergeseran kurva penawaran tenaga kerja (meningkat), maka akan berdampak pada penurunan jumlah permintaan (penyerapan) tenaga kerja, sebagai akibat penurunan tingkat upah.

Sebaliknya, jika pergeseran kurva permintaan (menurun) lebih kecil dari pada pergeseran kurva penawaran tenaga kerja (meningkat), maka akan berdampak pada peningkatan jumlah permintaan (penyerapan) tenaga kerja, sebagai akibat penurunan tingkat upah.

### 5.3 Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah sumberdaya yang langka dan memiliki manfaat, sehingga tenaga kerja memenuhi syarat sebagai barang ekonomi (*economic goods*), oleh karena itu pemanfaatannya harus dilakukan secara efisien. Bagaimana kita mendefinisikan alokasi tenaga kerja yang efisien? Apakah tenaga kerja dialokasikan secara efisien dalam pasar tenaga kerja persaingan sempurna? Dalam pasar output, di antara banyak jenis pasar *perfectly* dan *imperfectly competition* yang telah dibahas sebelumnya, nampak bahwa pemanfaatan tenaga kerja yang paling efisien di pasar persaingan sempurna di antara pasar lainnya.

Sebuah alokasi tenaga kerja yang efisien direalisasikan ketika para pekerja diarahkan ke kegunaannya yang bernilai tertinggi. Tenaga kerja dialokasikan secara efisien ketika masyarakat memperoleh jumlah produksi domestik terbesar dari jumlah tenaga kerja yang tersedia. Dinyatakan secara teknis, tenaga kerja yang

tersedia dialokasikan secara efisien ketika nilai produk marjinal (*Value Marginal Product of Labor*,  $VMP_L$ ) sama dengan produk marjinalnya (*Marginal Revenue Product of Labor*,  $MRP_L$ ) sama dengan upah yang diterima atau dibayarkan di antara semua alternatif pekerjaan yang ada. Secara matematis dapat dirumuskan sebagai berikut:  $VMP_{L a} = VMP_{L b} = \dots = VMP_{L z} = W_a = W_b = \dots = W_z$ .

Dimana  $a, b, \dots, z$  mewakili semua produk yang mungkin dapat dihasilkan tenaga kerja; dan  $VMP_L$  adalah nilai produk marjinal ( $P_z \cdot MP_{L z}$ ) tenaga kerja dalam menghasilkan berbagai produk tersebut. Pada persamaan di atas, nampak, bahwa  $VMP_L$  tenaga kerja sama, tidak hanya dengan satu sama lainnya, tetapi juga untuk harga tenaga kerja (upah,  $W$ ). Kenapa begitu? Alasannya adalah karena dalam kondisi demikian tercipta suatu keadilan (*equity*) di antara pekerja (buruh) dengan pemberi kerja (perusahaan swasta/pemerintah).

Dengan demikian, sepanjang tidak terjadi keseimbangan di antara berbagai alternatif pekerjaan yang ada, dan atau juga tidak terjadi keadilan antara pemilik jasa (buruh) dengan pengguna jasa tenaga kerja (pemilik usaha), maka pemamfaatan tenaga kerja tidak mencapai kondisi yang efisien, baik dari sisi buruh, dan atau di sisi perusahaan.

#### 5.4 Latihan :

1. Jelaskan pengertian antara *change in quantity demanded for labor* dengan *shift in demand for labor*. Gunakan gambar untuk menjelaskan kedua hal tersebut.
2. Jika di pasar output terjadi keseimbangan  $MR = MC = P$ , maka di pasar kerja terjadi  $MRP = MWC$ , dan  $MRP = W$ , dan  $VMP = W$ . Jelaskan konsep-konsep keseimbangan pasar tersebut.
3. Bukitkan dengan menggunakan kurva penawaran dan kurva permintaan dalam kondisi keseimbangan pasar tenaga

kerja, bahwa dalam jangka pendek (*short run*), jika terjadi kurva permintaan tenaga kerja begeser (dalam kondisi upah meningkat) :

- (a) Lebih kecil daripada pergeseran kurva penawaran tenaga kerja.
- (b) Sama dengan pergeseran kurva penawaran tenaga kerja.
- (c) Lebih besar daripada pergeseran kurva penawaran tenaga kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Ashraf Uddin, 1989. *Population and Development Integraton*, Vol. II, ESCAP, UN., Bangkok, Thailand.
- Ananta, Aris dan Molymeauxw. 1990. *The Dynamic Indonesia Labor Supply*, PAU, LDFE-UI, Jakarta.
- Becker, Gary S. 1971. **Economic Theory**, Manufactured in the United States of America, 1<sup>st</sup> Edition, Inc. New York.
- Bellante, Don a nd Mark Jackson. 1983. **Ekonomi Ketenagakerjaan** (Terjemahan), LP-FEUI, Jakarta.
- Ehrenberg, Ronald G. and Rober S. Smith. 1988. **Modern Labor Economics Theory and Public Policy**, 3<sup>rd</sup> Edition, USA.
- Freeman, Ricard B, 1972. **Labor Economics**. New Jersey, Prentice-Hill.
- McConnell, Campbell R. and Stanley L. Brue. 1999. **Contemporary Labor Economics**, First Edition, Mc Graw-Hill International Editions, Singapore.
- Simanjuntak, Payaman J, 1985. **Kebijaksanaan Upah Minimum**, Berita Pasar Kerja, Vol. 10, dalam Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia: Payaman Simanjuntak, FE-UI.
- Smith J.P., 1980. **Famela Labor Supply** : Theory and Estimation. Editor James P. Smith. Prenceton, New Jersey.
- Standing, Guy, 1981. **Labor Force Participation and Development**, ILO, Jeneva.

# BAB VI

# UPAH DAN SISTEM PENGUPAHAN

## 6.1 Pengantar

Dalam literatur ekonomi, teori yang mendasari sistem pengupahan pada dasarnya dapat dibedakan menurut dua ekstrim. Ekstrim yang pertama didasarkan pada ajaran Karl Marx mengenai teori nilai. Kemudian pertentangan kelas ekstrim yang kedua didasarkan pada teori pertumbuhan produk marginal berdasarkan asumsi perekonomian bebas (*perfect competition*) oleh paham neoklasik. Sistem pengupahan ekstrim pertama umumnya dilaksanakan di negara-negara yang menganut paham komunitas (sebelum bubarnya komunis), sedang sistem pengupahan ekstrim kedua umumnya dipergunakan di negara-negara yang digolongkan sebagai kapitalis.

Di beberapa negara termasuk Indonesia, pada umumnya berada di antara dua ekstrim tersebut. Landasan pengupahan di Indonesia adalah Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27, ayat (2) dan penjabarannya dalam Hubungan Industrial Pancasila yang menganut prinsip bahwa (a) pengupahan harus mampu menjamin kehidupan pekerja dan keluarganya; (b) mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang; dan (c) memuat pemberian insentif yang mendorong peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional.

## **Bab ini bertujuan untuk menjelaskan :**

- (1) Upah dalam Pandangan Teoretis
- (2) Pengupahan di Indonesia
- (3) Upah Minimum di Indonesia
- (4) Upah dalam Regulasi
- (5) Faktor Penentu Upah dalam Studi Empiris

## **6.2 Upah dalam Pandangan Teoretis**

Paling tidak ada tiga kelompok masyarakat yang terlibat dalam penentuan tingkat upah, yakni kelompok usahawan, kelompok karyawan dan pemerintah. Masing-masing kelompok merumuskan upah menurut kepentingannya. Para usahawan memandang upah sebagai salah satu biaya produksi dari barang dan jasa yang dihasilkannya. Olehnya itu, pengusaha berusaha menekan upah. Para karyawan (pekerja) melihat upah sebagai sumber utama penghasilan demi kelangsungan hidupnya beserta keluarganya. Sebab itu peningkatan upah selalu menjadi idaman yang didambakan dan diusahakan oleh pekerja. Sementara itu bagi pemerintah, upah tidak lain merupakan salah satu tolok ukur hidup masyarakat yang ikut menentukan iklim usaha dan sosial yang baik.

Teori penetapan upah dalam suatu pasar bebas sebenarnya merupakan kasus khususnya dari teori nilai umum. Upah adalah harga tenaga kerja (J.R Hick dalam Samuelson). Sekaitan dengan ketiga pandangan tersebut di atas, maka Dewan Pengupahan Nasional memberi batasan upah sebagai suatu penerimaan sebagai imbalan (*remuneratio*) dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan Peraturan-peraturan dan dibayarkan atas suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Kemudian oleh FBSI (Federasi Buruh Seluruh Indonesia) merumuskan upah sebagai; penerimaan dari buruh dalam bentuk uang dan yang dinilai dalam uang berikut pajak pendapatan yang dibayarkan menurut satuan waktu atau satuan hasil dan diterima oleh buruh secara teratur.

Dari batasan-batasan upah di atas, dapat disampaikan bahwa upah itu diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa karena ikut serta dalam proses produksi. Jadi karyawan dipandang sebagai salah satu faktor produksi. Meskipun harus dipahami, bahwa kelompok karyawan berbeda dari faktor-faktor produksi lain sekurang-kurangnya dalam dua hal. *Pertama*, mereka biasanya akan bergabung untuk bersama-sama menuntut kenaikan upah kepada pihak usahawan. Dan *kedua*, meskipun dalam batasan-batasan tertentu, mereka tak bebas memilih kapan melakukan pekerjaan dan untuk berapa lama. Kedua hal ini khas dimiliki oleh faktor produksi tenaga kerja dan tidak dilakukan atau dimiliki oleh faktor produksi yang lain.

### **1. Pandangan Kaum Klasik Tentang Upah**

Mazhab Klasik memandang upah sebagai penghasilan (*earning*) pekerja. Penghasilan pekerja diterjemahkan sebagai output pekerja. Output ini pada hakekatnya merupakan proksi dari sejumlah output yang dihasilkan dari suatu “fungsi produksi” yang ada di dalam tubuh pekerja. Output tersebut tidak bersifat moneter, melainkan bersifat non-moneter. Fungsi produksi yang dimaksud tidak lain adalah gambaran dari “tingkat teknologi” yang melekat dalam tubuh pekerja. Tingkat teknologi inilah yang sering kita sebut “*mutu*” atau dalam *household economics* dikenal dengan “*household production function*”. Mutu pekerja ditentukan oleh seberapa besar investasi di dalam modal manusia yang telah dilakukan. Oleh karena itu, output pekerja atau produktivitas kerja dipengaruhi oleh mutu modal manusia (*human capital*) yang dapat diproksi dengan tingkat pendidikan (*knowledge*), pengalaman kerja (*skill*) dan kesehatan.

Karena kegiatan manusia sangat beragam maka pengertian investasi dalam manusia (*investment in human capital*) juga beragam jenisnya. Sekedar penyederhanaan faktor penentu tersebut dapat dibagi dalam tiga hal, yakni pendidikan, kesehatan dan keamanan. Pendidikan yang dimaksud tidak harus formal, tetapi juga yang bersifat informal. Kesehatan tidak terbatas pada berapa besar investasi seseorang yang digunakan untuk memperoleh atau mempertahankan kesehatannya. Tetapi secara makro, investasi dalam manusia termasuk juga berapa besar pengeluaran pemerintah dalam melaksanakan program-program pendidikan, kesehatan dan keamanan.

## **2. Pandangan Karl Marx tentang Upah**

Mark memandang upah sebagai kebutuhan, berbeda dengan paham Neoklasik yang memandang upah sebagai imbalan jasa tenaga kerja oleh pengusaha terhadap pekerja. Ajaran Karl Mark pada dasarnya berintikan pada tiga hal. Ajaran *pertama*, adalah mengenai teori nilai. Mark berpendapat, bahwa hanya buruh yang merupakan sumber nilai ekonomi. Jadi nilai sesuatu barang adalah nilai dari jasa buruh atau dari jumlah waktu kerja yang dipergunakan untuk memproduksi barang tersebut. Implikasi dari pandangan tersebut adalah :

- (a) Harga barang berbeda menurut jumlah jasa buruh yang dialokasikan untuk seluruh proses produksi barang tersebut.
- (b) Jumlah jasa kerja dikorbankan untuk memproduksi sesuatu jenis barang adalah kira-kira sama. Oleh sebab itu, harganya pun dibebeberapa tempat menjadi relatif sama.
- (c) Seluruh pendapatan nasional diciptakan oleh buruh, jadi dengan demikian, hanya buruh/pekerja yang berhak memperoleh seluruh pendapatan nasional tersebut.

Tentu saja dalam kenyataan pandangan ini tidak benar. Alasan pertama, walaupun manusia merupakan faktor yang paling utama dalam proses produksi, namun peranan faktor modal, seperti

mesin-mesin ternyata lebih besar. Peranan faktor modal ini memang tidak dipertimbangkan dalam teori dan pertentangan kelas. Alasan kedua, peranan selera dan pola konsumsi masyarakat ternyata sangat berpengaruh dalam penentuan harga.

Ajaran *kedua* dari Marx menyangkut pertentangan kelas. Marx berpendapat, bahwa kapasitas selalu berusaha menciptakan barang-barang modal untuk mengurangi penggunaan buruh. Dengan demikian akan menciptakan pengangguran besar-besaran. Dengan adanya peng-angguran yang besar ini, maka pengusaha dapat menekan upah.

Implikasi dari pandangan ini, adalah munculnya campur tangan pemerintah dalam pemerataan sistem upah dan secara langsung meng-atasi pengangguran melalui proyek-proyek pemerintah, adanya Upah Minimum Provinsi (UMP) dan padat karya, dan hadirnya serikat pekerja dan ikut berperan mendampingi pengusaha dalam menentukan sistem upah. Ajaran *ketiga*, sebagai konsekuensi dari dua ajaran Marx, teori nilai dan teori pertentangan kelas tersebut di atas, adalah terbentuknya masyarakat yang berpaham komunitas. Paham komunis tentang pengupahan mempunyai prinsip, bahwa setiap orang harus bekerja menurut kemampuannya, dan tiap orang memperoleh menurut kebutuhannya (*from each according to his ability, to each according to his needs*).

Implikasi pandangan Marx tersebut dalam sistem pengupahan dan pelaksanaannya adalah :

- (1) Bahwa kebutuhan konsumsi tiap-tiap orang, jenis dan jumlahnya relatif sama. Nilai setiap barang yang sama (walaupun terdapat di tempat yang berbeda adalah sama). Oleh karena itu upah setiap orang adalah sama. Dalam hal ini sistem upah hanya sekedar menjalankan fungsi sosial, yaitu memenuhi kebutuhan konsumtif dari buruh/pekerja.
- (2) Sistem pengupahan tidak mempunyai fungsi pemberian insentif yang sangat perlu untuk menjamin peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional.

- (3) Sistem kontrol yang sangat ketat diperlukan untuk menjamin setiap orang betul-betul mau bekerja menurut kemampuannya. Ini memerlukan sentralisasi kekuasaan dan sistem paksaan, yang dipandang bertentangan azas-azas kemanusiaan.

### 3. Pandangan Neoklasik Tentang Upah

Teori Neoklasik memandang upah sebagai imbalan jasa oleh pekerja dan pengusaha. Teori Neoklasik mengemukakan, bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan setiap pengusaha menggunakan faktor produksi sedemikian rupa, sehingga nilai pertambahan hasil marjinal dari faktor produksi tersebut. Ini berarti, bahwa pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa, sehingga nilai pertambahan hasil marjinal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut. Dengan kata lain tingkat upah yang dibayarkan oleh pengusaha memenuhi persamaan,  $W = VMPP_L = P \cdot MPP_L$ .

Nilai pertambahan hasil marjinal karyawan,  $VMPP_L$ , merupakan nilai jasa yang diberikan oleh karyawan kepada pengusaha (sebanding dengan nilai jual tambahan produksi yang dihasilkan per satuan unit tenaga kerja). Sebaliknya upah,  $W$ , dibayarkan oleh pengusaha kepada karyawan sebagai imbalan terhadap jasa karyawan yang diberikan kepada pengusaha.

Selama nilai pertumbuhan hasil marjinal karyawan lebih besar dari upah yang dibayarkan oleh pengusaha ( $MPP_L > W$ ), maka pengusaha dapat menambah keuntungan dengan cara menambah jumlah pekerja. Di lain pihak tentu pengusaha tidak bersedia membayar upah yang lebih besar dari nilai usaha kerja yang diberikan karyawan kepada pengusaha. Di sisi lain, dari sisi pekerja tentu saja pekerja juga tidak bersedia menerima upah yang lebih rendah dari nilai usaha pekerja, sehingga pekerja akan mencari pekerjaan di tempat lain yang mampu membayar sama dengan usaha kerjanya. Jadi dengan asumsi adanya mobilitas sempurna, karyawan akan

memperoleh upah senilai dengan pertumbuhan hasil marginalnya, dan tingkat upah di antara pengusaha adalah sama.

Jadi dapat disimpulkan, bahwa menurut teori neoklasik, karyawan (pekerja) memperoleh upah senilai dengan pertambahan hasil marjinal-nya. Dengan kata lain, upah dalam hal ini berfungsi sebagai imbalan atas usaha kerja yang diberikan seseorang (karyawan) kepada pengusaha.

Penentuan upah berdasarkan produktivitas marjinal memiliki beberapa asumsi antara lain, adalah (a) terdapat persaingan sempurna dalam pasar tenaga kerja; (b) terdapat persaingan sempurna dalam pasar barang yang dihasilkan dengan tenaga kerja tersebut; (c) semua tenaga kerja bekerja dengan tingkat efisiensi yang sama; (d) tidak ada kerja lembur, berarti tambahan jam kerja hanya bisa dilakukan dengan tambahan tenaga kerja; (e) hanya terdapat satu faktor produksi yang variabel.

Sebenarnya bagi usahawan yang penting bukanlah produktivitas fisik marjinal (*marginal physical productivity*), melainkan produktivitas penerimaan (*merginal revenue productivity*), yaitu tambahan pada penerimaan total dari perusahaan karena adanya tambahan unit marginal faktor produksi. Produktivitas penerimaan marjinal ( $MRP_L$ ) adalah hasil perkalian produktivitas fisik ( $MPP_L$ ) dengan harga satu unit produk (P).

Dalam persaingan sempurna di antara perusahaan-perusahaan dalam pasar tenaga kerja, keseimbangan hanya diperoleh jika  $MRP_L$  dari tenaga kerja semakin mengecil yaitu apabila produktivitas fisik marjinal tenaga kerja menurun. Jadi dalam persaingan sempurna pasar tenaga kerja, perusahaan dalam keseimbangan bila  $MRP_L$  tenaga kerja adalah= upah marjinal (*marginal wage cost* =  $MWC$ ) = upah rata-rata (W).

Berkaitan dengan uraian tersebut di atas, maka kondisi yang paling menguntungkan oleh perusahaan yakni pada saat nilai tambahan produksi tenaga kerja (*value marginal product of labor*)

sama dengan tingkat upah (*wage*). Pertanyaannya adalah, bagaimana mekanisme dan penentuan upah di Indonesia.

#### 4. Pandangan Keynes Tentang Upah

Menurut Keynes teori klasik dan neoklasik cukup logis tetapi hanya berlaku terbatas untuk situasi tertentu saja, yaitu situasi seperti yang diandaikan ada dengan sejumlah besar anggapan (asumsi) baik yang eksplisit maupun yang implisit. Atas dasar anggapan-anggapan atau asumsi itulah para ekonom neoklasik merumuskan teorinya yang logis itu. Namun situasi yang diandaikan itu bukanlah situasi yang sungguh-sungguh terjadi. Oleh karena itu Keynes bermaksud untuk mengembangkan suatu teori yang berlaku umum tanpa banyak asumsi yang tidak realistis.

Teori klasik hampir tidak membahas soal fluktuasi kesempatan kerja. Teori Klasik mengandaikan bahwa dalam suatu tata ekonomi pasar persaingan sempurna (*perfect competition*) produksi hanya akan berfluktuasi sedikit di sekitar titik keseimbangan antara permintaan dan penawaran. Pada kondisi keseimbangan tersebut, setiap orang yang mampu bekerja akan mendapatkan pekerjaan.

Bila tenaga kerja cukup murah maka para pengusaha akan mendapatkan keuntungan dengan mempekerjakan lebih banyak tenaga kerja. Itu berarti bahwa pengangguran yang meluas terus menerus hanya mungkin disebabkan oleh sikap keras kepala para pekerja yang menolak upah yang lebih rendah. Untuk itu menurut teori klasik tidak ada pengangguran terpaksa.

Keynes melihat bahwa teori tersebut, betapapun logisnya tetapi tidak dapat diterapkan dalam dunia nyata. Para pekerja biasanya menolak penurunan upah sekalipun dengan berbuat demikian mereka harus kehilangan pekerjaan, serikat pekerja telah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari tata perekonomian. Dalam kenyataannya pengangguran massal sering terjadi dan pengalaman para pekerja selama depresi menunjukkan, bahwa pada upah berapapun mereka tidak mendapatkan pekerjaan.

Keynes merupakan seorang pakar yang terlalu pandai untuk tidak menggantikan model keseimbangan klasik dengan model keseimbangan-nya sendiri. Menurut Keynes, mungkin saja terjadi keseimbangan antara permintaan dan penawaran yang ikut menentukan tingkat kesempatan kerja. Namun tingkat keseimbangan tersebut mungkin sedemikian rendahnya sehingga sejumlah besar tenaga kerja yang cakap dan mau bekerja tidak mendapatkan pekerjaan. Keynes berpendapat, bahwa upah yang tinggi bukanlah sebab utama pengangguran. Keynes yakin, bahwa akibat penurunan upah secara teoretis sama dengan akibat penurunan tingkat bunga. Oleh karena itu menurut Keynes, masalah pengangguran sebaiknya dipecahkan melalui penurunan tingkat bunga daripada lewat penurunan tingkat upah.

## 5. Pengupahan di Indonesia

Sistem pengupahan merupakan konsep bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi upah, yaitu (a) menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya; (b) mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang; dan (c) menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Penghasilan atau imbalan yang diterima seseorang pekerja sehubungan dengan pekerjaannya dapat digolongkan ke dalam empat bentuk yaitu (a) upah atau gaji (dalam bentuk uang); (b) tunjangan dalam bentuk natura, yakni (1) *fringe benefits*; dan (1) kondisi lingkungan kerja.

Sistem penggajian di Indonesia pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat seseorang umumnya didasarkan pada tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja atau posisi dan prestasi kerja seseorang. Penentuan gaji pokok didasarkan pada prinsip-prinsip dari *human capital*, yaitu gaji atau upah seseorang

diberikan sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan/kursus yang dicapainya.

Di samping gaji pokok tersebut biasanya diberikan gaji tunjangan, seperti tunjangan kemahalan, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan dalam bentuk natura. Di samping tunjangan, juga diberi *fringe benefits* seperti asuransi kesehatan, upah yang dibayarkan pada hari libur, sakit, cuti, kendaraan dinas, rumah dinas, bensin dan lain-lain.

Bagi pekerja atau karyawan yang dianggap sebagai gaji adalah gaji bersih (*take home pay*). Sebaliknya bagi pengusaha adalah keseluruhan biaya yang dikeluarkan dengan mempekerjakan seorang karyawan (*labor cost*). Oleh karena itu konsep produktivitas marginal tidak sepenuhnya digunakan dalam masalah penentuan upah karyawan di Indonesia. Selama ini di Indonesia yang diberikan adalah penentuan upah minimum berdasarkan sektor industri oleh pemerintah. Penetapan upah di Indonesia biasanya disesuaikan dengan empat pendekatan, yakni : (1) pendekatan laju inflasi atau indeks harga konsumen (IHK). (2) Pendekatan Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Komponen kebutuhan fisik minimum tersebut, meliputi (a) kelompok makanan dan minuman, (b) kelompok bahan-bahan dan penerangan, (c) kelompok perumahan dan peralatan, (d) kelompok pakaian, (e) kelompok lain-lain, seperti transportasi, rekreasi, pendidikan, obat-obatan dan lain-lain. (3) Pendekatan produktivitas tenaga kerja. (4) Pertumbuhan ekonomi daerah (provinsi) setempat.

Keempat pendekatan ini dimaksudkan untuk pencapaian distribusi pendapatan yang lebih merata, atas pertimbangan standar hidup masyarakat, produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi. Untuk gaji pegawai negeri sipil (PNS), penetapan gaji pokok didasarkan pada tingkat pendidikan formal yang ditamatkan (*investment in human capital*) dan pengalaman kerja atau masa kerja yang telah dilalui, yang kemudian diproksi dengan kepangkatan/golongan. Penetapan ini didasarkan pada pandangan neoklasik,

bahwa upah adalah penghasilan pekerja yang diterjemahkan sebagai *output* pekerja.

### **6.3 Upah Minimum di Indonesia**

Nilai upah minimum ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan pengupahan nasional untuk memastikan pencapaian kebutuhan hidup layak dengan mempertimbangkan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum umumnya ditetapkan oleh gubernur untuk tingkat provinsi, kabupaten/kota dan sektoral, mengikuti rekomendasi dewan pengupahan provinsi dan/atau dewan pengupahan kabupaten/kota.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan, Gubernur dapat menentukan upah minimum provinsi (tanpa mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan), yang dihitung berdasarkan formula untuk perhitungan upah minimum setiap tahun. Formula tersebut mengharuskan penyesuaian nilai upah minimum setiap tahun, berdasarkan akumulasi nilai inflasi dan pertumbuhan ekonomi.

Keputusan Presiden No. 107 tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan mengatur mengenai Dewan Pengupahan di tingkat Nasional, Provinsi dan Kabupaten dimana fungsi dari Dewan Pengupahan tersebut adalah menjadi penasihat penentuan upah minimum. Dewan Pengupahan Nasional memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah pusat dalam merumuskan kebijakan upah dan mengembangkan sistem upah nasional.

Dewan Pengupahan Kabupaten akan mengirimkan usulan mereka kepada Walikota yang nanti akan diteruskan kepada Gubernur. Usulan ini juga akan dibagi dengan Dewan Pengupahan Provinsi dimana mereka akan mengirimkan rekomendasi akhir kepada Gubernur Provinsi.

Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten terdiri dari perwakilan pengusaha, pekerja dan pemerintah, dibentuk secara

tripartit. Keanggotaan Universitas/Ahli, Asosiasi Pengusaha, Serikat Pekerja dipastikan dalam tiga tingkat secara keseluruhan. Perwakilan pemerintah setara dengan perwakilan dari pekerja dan pengusaha di semua tingkat dewan pengupahan, sementara keterlibatan akademisi dan ahli disesuaikan berdasarkan kebutuhan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan, Gubernur dapat menentukan upah minimum provinsi (tanpa mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan), yang dihitung berdasarkan formula untuk perhitungan upah minimum setiap tahun. Adapun begitu Dewan Pengupahan masih berperan dalam memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam hal pengupahan, seperti membantu melakukan supervisi dan monitor penerapan struktur dan skala upah di perusahaan dan juga melakukan survei kebutuhan hidup layak setiap 5 tahun sekali.

Faktor-faktor yang menjadi pertimbangan di dalam menentukan nilai upah minimum termasuk kebutuhan hidup layak untuk pekerja dan keluarganya, biaya hidup, tingkat pertumbuhan ekonomi dan pendapatan perkapita, nilai inflasi, kondisi pasar kerja, dan kemampuan, perkembangan serta keberlangsungan usaha.

Komponen kebutuhan (makanan, tempat tinggal, pakaian, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi serta penghematan biaya terkait) dan jenis-jenis kebutuhan disesuaikan setiap lima tahun yang dimasukkan ke dalam daftar komponen hidup layak, yang ditetapkan oleh Dewan Pengupahan Nasional yang terdiri dari perwakilan pemerintah, asosiasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

Upah minimum juga dapat ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan pekerja/buruh, dimana nilai upah yang disepakati tidak boleh lebih rendah dari yang ditetapkan oleh pemerintah. Semua perjanjian yang nilai upahnya lebih rendah dari yang ditentukan oleh pemerintah dianggap tidak sah dan batal demi hukum.

Upah minimum hanya dapat diberikan kepada pekerja/buruh yang masih lajang dan pekerja/buruh yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun. Upah untuk pekerja yang masa kerjanya lebih dari 1 tahun, disepakati melalui perundingan bipartit antara pekerja/buruh atau serikatnya dengan perwakilan manajemen perusahaan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78/2015 yang mengatur mengenai komponen upah. Komponen upah terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Jumlah upah dasar harus setidaknya 75% dari upah dasar ditambah tunjangan tetap. Provinsi dapat menetapkan upah minimum sektoral berdasarkan perjanjian antara asosiasi perusahaan sektoral dengan federasi serikat pekerja/serikat buruh sektoral. Beberapa provinsi telah menetapkan upah minimum untuk berbagai sektor seperti pertanian, pertambangan, manufaktur, jasa layanan, serta pengolahan hasil hutan dan karet. Namun ada juga provinsi yang menetapkan upah minimum, yang diberlakukan untuk semua sektor. Upah dapat dibayarkan secara mingguan atau per dua minggu, berdasarkan hitungan upah bulanan. Upah juga dapat ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan tingkat upah per satuan.

Pengusaha yang tidak mampu membayar upah senilai upah minimum dapat diijinkan untuk melakukan penundaan pembayaran upah senilai upah minimum, setelah mereka mengajukan permohonan penangguhan secara resmi kepada pemerintah provinsi. Permohonan penangguhan tersebut harus berdasarkan perjanjian antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut, dengan persetujuan minimal 50% pekerja/buruh.

Kepatuhan terhadap upah minimum wajib dijamin oleh pengawas tenaga kerja. Dalam kasus pelanggaran di pihak pengusaha, seorang pekerja dapat mengajukan keluhan kepada pengawas ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 185 mengatur tentang sanksi pidana sebagai berikut: Siapa pun yang melanggar ketentuan hukum tentang pembayaran upah minimum dapat dikenakan hukuman penjara mulai dari satu sampai empat

tahun dengan denda minimal Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan maksimal Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).

Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah tenaga kerja yang diberikan tergantung pada:

1. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya
2. Peraturan undang- undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja.
3. Produktivitas marginal tenaga kerja.
4. Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha.
5. Perbedaan jenis pekerjaan.

Upah yang diberikan oleh para pengusaha secara teoretis dianggap sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan atas dua macam yaitu:

1. Upah Nominal, yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja.
2. Upah Riil, adalah kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang mampu dibeli/ didapatkan dari pertukaran tersebut.

Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah suatu upah minimum yang digunakan oleh para pelaku pengusaha untuk memberikan upah dalam bentuk uang kepada pekerja/buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang Upah Minimum. Penetapan upah dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang. Mula- mula Dewan Pengupahan Daerah (DP D) yang terdiri dari akademisi, mengadakan rapat,

membentuk kepanitiaan dan turun ke lapangan mencari tahu sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai, karyawan dan buruh. Setelah survei di sejumlah kota dalam propinsi tersebut yang dianggap representatif, diperoleh angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL), dulu disebut Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Berdasarkan KHL, DPD mengusulkan upah minimum provinsi (UMP) kepada Gubernur untuk disahkan. Komponen kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup pekerja lajang. Sebelumnya UMP dikenal dengan istilah Upah Minimum Regional (UMR), namun karena ruang cakupannya biasanya hanya meliputi suatu propinsi, maka diganti dengan nama UMP. Se lain itu, setelah berlaku penuh, dikenal juga istilah Upah Minimum Kota/ Kabupaten (UMK).

## **6.4 Upah dalam Regulasi di Indonesia**

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah dapat dibayarkan per minggu atau per dua minggu berdasarkan perhitungan upah bulanan. Periode maksimum penghitungan upah adalah satu bulan.

Pada umumnya upah dibayarkan secara tunai sesuai aturan. Upah harus diberikan dalam rupiah, walaupun perhitungannya dapat disesuaikan berdasarkan nilai tukar rupiah terhadap mata uang asing. Perjanjian kerja dapat mensyaratkan pembayaran melalui transfer bank. Pembayaran upah dapat juga dilakukan dalam bentuk lain (selain uang), asalkan tidak ditukar dengan alkohol atau obat-obatan terlarang. Nilai barang lainnya yang dapat diberikan sebagai upah tidak boleh melebihi 25% dari total upah. Jenis pembayaran seperti

ini dapat berupa pengganti tunjangan makan, tunjangan perumahan atau tunjangan anak.

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 persen dari total upah (upah pokok+ tunjangan tetap). Pemberi kerja dilarang melakukan pemotongan atas upah yang tidak sesuai dengan hukum, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Pemberi kerja harus memberitahukan pembayaran upah dan potongan kepada pekerja. Potongan upah yang dilakukan atas kerusakan barang, tidak boleh melebihi 50% dari total upah yang diterima oleh pekerja. Pemberi kerja dilarang untuk membatasi kebebasan pekerja menggunakan upah mereka (memaksa pekerja untuk membeli barang dari perusahaan atau memaksa pekerja menggunakan jasa layanan perusahaan lainnya seperti makanan atau perumahan).

Pemberi kerja yang terlambat membayar upah pekerja baik karena kesengajaan atau kelalaian harus membayar denda yang besarnya tergantung pada persentase tertentu dari total upah pekerja. Seorang pekerja dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja terhadap perusahaan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila pemberi kerja tidak membayarkan upah pekerja tepat waktu selama 3 bulan berturut-turut atau lebih. Pemberi kerja diharuskan mengeluarkan slip gaji yang di dalamnya mencantumkan total jam kerja, total waktu lembur dan waktu lainnya yang diwajibkan untuk dibayar oleh undang-undang (untuk setiap pekerja). Setiap pekerja wajib diberikan slip gaji yang di dalamnya tercantum pemotongan atas upah (bila ada).

Pada Maret 2017, Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan Peraturan (No. 1 tahun 2017) tentang Struktur dan Skala Upah di bawah Peraturan Pemerintah No. 78/2015 mengenai Upah. Ini mengharuskan pengusaha untuk menentukan struktur dan skala upah dengan mempertimbangkan kelas, posisi, pekerjaan, pendidikan, dan kompetensi pekerja. Upah yang ditetapkan dalam struktur dan skala upah adalah upah dasar dan tidak termasuk

tunjangan apa pun. Pengusaha diminta untuk menginformasikan kepada pekerja mengenai Struktur dan Skala Upah.

Dalam sebuah perjanjian kerja, pengusaha dan pekerja merupakan subjek hukum yang terikat hubungan kerja dan memiliki hak dan kewajiban masing-masing. Salah satu hak pekerja yang wajib diberikan oleh pengusaha adalah upah. Upah diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Upah juga meliputi tunjangan bagi pekerja dan keluarganya yang dibayarkan terkait pekerjaan atau jasa. Oleh sebab itu, upah wajib dibayarkan dalam bentuk mata uang yang berlaku. Dalam PP Pengupahan No 78 Tahun 2015, disebutkan secara tegas mengenai ketentuan tersebut, di antaranya:

- (1) Pembayaran upah harus dilakukan dengan mata uang rupiah (Pasal 21)
- (2) Upah dapat dibayarkan secara langsung atau melalui bank (Pasal 22)
- (3) Dalam hal upah dibayarkan melalui bank, maka upah harus dapat diuangkan oleh pekerja pada tanggal pembayaran upah yang disepakati kedua pihak. (Pasal 22)

Sistem pengupahan yang diterapkan oleh setiap pengusaha atau pemberi kerja tidaklah sama, tergantung bidang usaha dan jenis pekerjaan. Peraturan perundang-undangan di Indonesia mengenal 3 sistem upah ketenagakerjaan, yaitu:

### **1. Upah Berdasarkan Satuan Waktu**

Dengan sistem upah ini, pekerja dibayar berdasarkan waktu kerja, misalnya harian, mingguan, atau bulanan. Besarnya upah juga dapat ditetapkan atas jumlah waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Contohnya adalah upah lembur yang dihitung atas jam kerja lembur. Upah bulanan umumnya diterapkan untuk jenis pekerjaan terus-menerus yang dilakukan oleh

karyawan tetap di perusahaan. Mereka menerima upah berupa gaji dan tunjangan secara teratur, biasanya setiap akhir atau awal bulan. Jenis upah karyawan ini juga berlaku untuk karyawan kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat berdasarkan jangka waktu tertentu, yakni paling lama 2 tahun. Sedangkan upah harian lebih sering diterapkan untuk pekerja lepas harian, yang jumlah hari kerjanya kurang dari 21 hari se bulan, dan hanya dibayarkan apabila karyawan masuk kerja.

## 2. Upah Berdasarkan Satuan Hasil

Pengusaha tidak membayar pekerjaan karyawan berdasarkan waktu kerja, melainkan kuantitas hasil pekerjaan yang ditetapkan berdasarkan satuan hitung, misalnya per potong, per biji, per kilo, per lusin, per kodi, dan seterusnya. Sehingga, untuk pekerjaan yang sama, jumlah upah yang diterima setiap pekerja bisa berbeda setiap bulan, atau tergantung pada produktivitas masing-masing. Prinsipnya, semakin banyak pekerjaan yang berhasil diselesaikan, semakin besar upah yang akan di dapat. Contoh penerapan sistem upah satuan adalah Usaha Kecil dan Menengah (UKM), misalnya industri konveksi, kerajinan, dan pangan. Sistem upah ini juga berlaku untuk jenis pekerjaan lepas seperti penerjemah yang dibayar per halaman dan jurnalis *freelance* yang dibayar per berita (laporan).

## 3. Upah Borongan

Sistem upah borongan didasarkan pada volume pekerjaan tertentu yang disepakati oleh pemberi kerja. Upah yang dibayarkan merupakan upah keseluruhan, dari awal hingga selesainya pekerjaan yang diperjanjikan, sehingga tidak ada tambahan pembayaran di luar itu. Upah borongan dapat diterapkan untuk PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, dan paling lama 3 tahun. Sistem upah ini juga digunakan untuk jenis pekerjaan/jasa lepas yang dibayar per proyek. Hal pokok dari ketiga sistem upah tersebut tersebut di atas

adalah perlunya kesepakatan antara pengusaha dan pekerja dalam perjanjian kerja mengenai besaran gaji, komponen upah, dan sistem pembayarannya. Meskipun demikian, pemerintah tetap memberikan batasan, di mana pengusaha tidak boleh mengupah karyawan lebih rendah dari upah minimum. Menghitung upah setiap bulan merupakan pekerjaan yang rumit dan menghabiskan waktu karena melibatkan banyak komponen dan variabel, seperti gaji pokok, tunjangan tetap, tunjangan kehadiran, upah lembur, iuran BPJS, dan potongan pajak penghasilan.

Sistem pengupahan di suatu negara biasanya didasarkan pada falsafah atau teori yang dianut oleh negara itu sendiri. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi upah (Simanjuntak 1998), yaitu (1) menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya; (2) mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang; dan (3) menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja

Upah pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang, maka upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya. Definisi penghasilan atau imbalan yang diterima karyawan atau pekerja, adalah (1) upah atau gaji dalam bentuk uang; (2) tunjangan dalam bentuk natura; (3) *fringe benefit*; dan (4) kondisi lingkungan kerja.

## 6.5 Faktor Penentu Upah dalam Studi Empiris

Sebuah pertanyaan empiris yang dikemukakan oleh Samuelson (1992) apa yang menyebabkan upah Amerika Serikat 5,5 kali lebih tinggi daripada Korea dan 25 kali lebih tinggi daripada tingkat upah di India. Jawabnya adalah kekuatan sosial yang menyebabkan tingginya tingkat upah di Amerika. Kekuatan sosial yang dimaksud adalah tingginya tingkat pendidikan dan keterampilan tenaga kerja, besarnya modal per tenaga kerja dan tingkat teknologi.

Jumlah dan kualitas input tenaga kerja dan kualitas faktor produksi lain, seperti tingkat dan penggunaan teknologi akan

berdampak pada peningkatan produktivitas tenaga kerja. Sementara produktivitas tenaga kerja yang tinggi akan mendorong permintaan tenaga kerja, dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan pendapatan nasional per kapita.

Kualitas input tenaga kerja mengacu pada pendidikan, pelatihan dan keahlian tenaga kerja. Untuk menghasilkan seorang insinyur yang dapat mendesain peralatan secara tepat misalnya, diperlukan pendidikan dalam waktu bertahun-tahun. Pelatihan dan pengalaman kerja seorang dokter harus dilakukan selama mungkin sebelum dapat melakukan bedah syaraf dengan berhasil. Akumulasi modal manusia seperti di atas memberikan dorongan besar bagi produktivitas tenaga kerja (Anderson, 1983 dan Becker, 1993).

Akan tetapi (Bach, 1987), kualitas dan kuantitas input belum merupakan akhir cerita. Dua individu mempunyai tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang sama, namun jika yang satu memiliki “kinerja” individu dan manajemen organisasi yang lebih baik, maka produktivitas marjinalnya mungkin akan lebih baik dibanding dengan orang lain.

Kembali Samuelson (1992) mengemukakan bahwa perbedaan upah secara individual bisa ditelusuri dari perbedaan bawaan mental dan kemampuan fisik, tingkat pendidikan dan pelatihan, serta pengalaman, di samping faktor lain di luar tenaga kerja seperti turunan alamiah dan lingkungan sosial. Perbedaan upah juga banyak dipengaruhi oleh investasi pada modal manusia (*investment in human capital*), suatu istilah yang berarti persediaan yang bernilai dan berguna yang diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan. Dokter ahli, ahli hukum, dan jenis pekerjaan profesional lainnya menghabiskan waktu bertahun-tahun untuk menjalani pendidikan formal dan pelatihan. Mereka menginvestasikan uangnya yang tidak sedikit nilainya selama masa pendidikannya, serta harus bekerja sampai larut malam dan kadang-kadang tanpa istirahat. Sebahagian dari gaji tinggi yang diterimanya profesi itu sebenarnya merupakan hasil pengembalian atas investasi dalam *human capital*.

Pengembangan sumberdaya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan. Namun perlu diingat bahwa investasi SDM juga tidak terlepas dari kendala biaya, karena dana yang ada terbatas (Boskin, 1992). Herrin (1989) mengemukakan, jika pendidikan itu sebuah komoditas, maka hukum permintaan berlaku bahwa permintaan pendidikan dipengaruhi oleh budaya pendidikan, biaya training, pendapatan, selera dan jumlah anggota keluarga (*family size*) serta tuntutan sosial lainnya, oleh karena itu pendapatan keluarga (*family income*) merupakan faktor terpenting dalam peningkatan pendidikan keluarga. Todaro (2000) mengemukakan bahwa ciri utama negara sedang berkembang adalah rendahnya tingkat pendapatan nasional, pendapatan per kapita dan distribusi pendapatan yang timpang konsekwensinya mayoritas penduduk sedang berkembang hidup di bawah tekanan kemiskinan absolut, sehingga fasilitas-fasilitas pendidikan kurang memadai dan tingginya tingkat kegagalan menyelesaikan pendidikan.

Aspek pendidikan dan pelatihan sebagai bagian dari *human capital* selama beberapa dekade yang lalu menjadi isu menarik oleh para ekonom antara lain Harbison (1964), Stiglitz (1975), Schultz (1980), Becker (1993) dan Mehta (2000). Mereka banyak membicarakan tentang *investment in human capital* relevansinya dengan pendapatan nasional per kapita, produktivitas agregat dan struktur upah. Penelitian yang menyangkut hubungan antara pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja dengan tingkat upah secara individual pada satu dekade terakhir kita dapat jumpai, seperti Addison (1989), Hellerstein (1999), Belzil (2000), dan Beegle (2003).

Sebenarnya Anderson (1983), Ehrenberg (1983), Bach (1987) dan McConnell (1999) secara teoretis telah menjelaskan dan menggambarkan melalui grafis pengaruh pendidikan (lama sekolah) dan umur (proksi dari pengalaman kerja) terhadap pendapatan tahunan (*annual earning*). Mereka menjelaskan bahwa ada perbedaan pendapatan masing-masing berdasarkan lama pendidikan formal dan pengalaman kerja serta keduanya memiliki hubungan

positif, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditamatkan kecenderungannya semakin tinggi *annual earning*.

Becker (1993) mendefinisikan bahwa *human capital* dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki seseorang akan mendorong produktivitas kerja seseorang dan pada gilirannya akan menerima balas jasa berupa upah yang diasumsikan sama dengan nilai produktivitas marjinal (*value marginal physical product of labor*, VMPP) seseorang. Kemudian Williams (2000), menjelaskan bahwa pengalaman kerja akan mendorong ke arah peningkatan penerimaan pendapatan (upah) di masa datang.

Tipe investasi *human capital* antara laki-laki dengan perempuan nampak berbeda. Perempuan lebih memilih investasi *human capital* yang akan menghasilkan aktivitas non-pasar yang tinggi (jam kerja rendah), sementara laki-laki justru memilih sebaliknya, yakni pada investasi *human capital* dengan upah tinggi dan dengan aktivitas pasar (jam kerja) yang relatif tinggi (Filer, 1985 dan Van Dyke, 1995). Hal ini disebabkan karena perempuan tampaknya lebih cenderung menghentikan karir untuk alasan keluarga yakni melahirkan, mengasuh anak dan kegiatan non moneter lainnya (Albrecht, 1999 dan Bloeman, 2001).

Sebenarnya, penghasilan seseorang dapat saja dilatarbelakangi oleh faktor jenis kelamin, namun ternyata ekspektasi perempuan lebih rendah daripada laki-laki. Newell (1996), Clark (1997), dan Meng (1998) akhirnya menemukan bahwa perbedaan gender tidak terjadi pada pekerja muda yang profesional dan berpendidikan tinggi, meskipun berada pada tingkat kerja yang didominasi oleh laki-laki. Oleh karena itu, perbedaan penghasilan seseorang dapat saja dilatarbelakangi oleh berbagai faktor antara lain tingkat pendidikan (*knowledge*), pengalaman kerja (*skill*), posisi ekonomi, posisi kekuasaan dan posisi lainnya seperti prestasi kerja atau kinerja (Hanoch, 1980b; Addison, 1989; Walsh, 1999; Hellerstein, 1999; Belzil, 2000; Hirsch, 2000; Bloemen, 2001; Lettau, 2003 dan Beegle, 2003)

## 6.6 Latihan

1. Sebutkan dan jelaskan jenis upah, baik dalam bentuknya, maupun dalam sifatnya.
2. Jelaskan sehingga jelas perbedaan antara upah nominal dengan upah riil.
3. Jelaskan secara konseptual tentang upah menurut Adam Smith, Karl Marx, Kaum Neoklasik, dan Keynes.

# DAFTAR PUSTAKA

- Addison, John T and Pedro Portugal, 1989. **Job Displacement, Relative Wage Changes and Duration of Unemployment:** *Journal Labor Economics*, Vol.7 (281-302), The University of Chicago Press, Chicago.
- Albrecht, James and Susan B. Vroman, 1999. **Measuring Program Impact on Earnings and Employment:** Do Unemployment Insurance Wage Report from Employers Agree with Surveys of Individuals?; *Journal Labor Economics*, Vol. 17 (141-167), The University of Chicago Press, Chicago.
- Anderson, W.H. Locke, etc., 1983. **Economics.** Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N.J., USA.
- Bach, George Leland, etc., 1987. **Economics : Analysis, Decision Making, and Policy.** 11<sup>th</sup> Edition, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N.J., USA.
- Becker, Gary S.,1993. **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education,** 3<sup>rd</sup> Ed, Universitas of Chicago, Chicago.
- Beegle, Kathleen, 2003. **The Labor Market Effects of Disability Discrimination Laws;** *The Journal of Human resources*, Vol. 38 (806 -859), ILO, Jenewa.
- Bellante, Don and Mark Jackson. 1983. **Ekonomi Ketenagakerjaan** (Terjemahan), LP-FEUI, Jakarta.
- Belzil, Christian, 2000. **Job Creation and Job Destruction, Worker Reallocation, and Wages:** *Journal Labor Economics*, Vol. 18 (183-203), The University of Chicago Press, Chicago.
- Bloeman, Hans G and Elena G. F. Stancanelli, 2001. **Idividual Wealth, Reservation Wages, and Transitions into Employment.** *Journal Labor Economics*, Vol. 19 (401-439), The University of Chicago Press, Chicago.

- Boskin, Michael J. Lawrence J. Lau, 1992. **Capital, Technology and Economic Growth, California** : Stanford University Press.
- Clark, A. E., 1997. **Job Satisfaction and Gender** : *Why are Women So Happy at Work?* *Journal Labor Economics*, Vol. 4 : 4 (341-372).
- Ehrenberg, Ronald G. and Rober S. Smith. 1988. **Modern Labor Economics Theory and Public Policy**, 3<sup>rd</sup> Edition, USA.
- Filer, R.K., 1985. **Male-Female Wage Difference** : The Importance of Compensation Diffentials. *Idustrial and Labor Relations Review*, Vol. 3.
- Hanoch, Giora, 1980a. **Hours and Weeks in the Theory of Labor Supply**, in **Famela Labor Supply** : Theory and Estimation, Editor James P Smith, Prenceton, New Jersey.
- Harbison, Fredrick, and Charles A. Myers, 1964. **Education, Manpower and Economic Growth**, New York, MCGraw-Hill.
- Hellerstein, Judith K and David Neumark, 1999. **Wages, Productivity, and Worker Charasteristic**: Evidence from Plant-Level Production Functions and Wage Equatuion; *Journal Labor Economics*, Vol. 17 (409-446), The University of Chicago Press, Chicago.
- Herrin, Alejaudron, 1989. **Population, Poperty and Public Policy in the Philippines dalam Frameworks for Population and Development Integration ESCAP**, Bangkok, Thailand.
- Hirsch, Barry T. and David A. Macpherson, 2000. **Earning, Rent, and Competition in the Airline Labor Market** : *Journal Labor Economics*, Vol. 18 (125-155), The University of Chicago Press, Chicago.
- Lettau, Michael K., 2003. **New Estimates for Wage Rate Inequality**; *The Journal of Human resources*, Vol. 38 (792-805), ILO, Jenewa.

- McConnell, Campbell R. and Stanley L. Brue. 1999. **Contemporary Labor Economics**, First Edition, Mc Graw-Hill International Editions, Singapore.
- Mehta, Shaailendra Raj, 2000. **Quality of Education, Productivity Changes, and Income Distribution**: *Journal Labor Economics*, Vol. 18 (252-281), The University of Chicago Press, Chicago.
- Meng, X., 1988. **Male-Female Wage Determination and Gender Wage Discrimination in China's Rural Industrial Sector**. *Journal Labor Economics*, Vol. 5 : 1 (67-89).
- Newell, A., and Rally B., 1996. **The Gender Wage Gap in Rusia : Some Empirical Evidence**. *Journal Labor Economics*, Vol. 3 : 3 (337-356).
- Samuelson, Paul A. and William D. Nordhaus, 1989. **Economics**, 13<sup>th</sup> Edition, McGraw-Hill, Singapore.
- Schultz. I. Paul. 1980. **Estimating Labor Supply Function for Married Women**, in **Famela Labor Supply : Theory and Estimation**. Editor James P. Smith. Prenceton, New Jersey.
- Simanjuntak, Payaman J, 1985. **Kebijaksanaan Upah Minimum**, *Berita Pasar Kerja*, Vol. 10, dalam Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia: Payaman Simanjuntak, FE-UI.
- Stiglitz J.E., 1975. **Theory of Sceneering Education and the Distribution of Income**. *American Economics Review*, 65 (283-300).
- Todaro, Michael, P. 2000. **Economic Development in The Third World**, Published by Longman Group Limited, London, UK.
- Van Dyke, J., 1999. **Does it Pay to be A Man ? A Study of Pay Differential Between College Graduates** . Research Honor Project. Illinois, Wesleyan University.

Walsh, Frank, 1999. **A Multisector Model of Efficiency Wages:** *Journal Labor Economics*, Vol. 17 (351-376), The University of Chicago Press, Chicago.

Williams D.R., 2000. **Consequences of Self-employment for Women and Men in the United States.** *Labor Economic* Vol. 7, (665-687).

**Peraturan Pemerintah :**

Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan /  
Manpower Act No. 13, tahun 2003

Permenakertrans No. 21 tahun 2016, Kebutuhan Hidup Layak  
(KHL); Pasal 43-44

Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP  
78/2015)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 17 tahun 2005  
tentang Komponen dan Pentahapan Pencapaian Kebutuhan  
Hidup Layak.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.102/MEN/  
VI/2004 mengenai Waktu dan Upah Kerja Lembur.

Kepres No. 107 tahun 2004 mengenai Dewan Pengupahan Nasional;  
Pasal 1-4

# BAB VII

# INVESTASI MODAL MANUSIA

## 7.1 Pengantar

Konsep integrasi penduduk dan pembangunan, menempatkan penduduk sebagai titik sentral, di mana penduduk sebagai produsen dan sekaligus sebagai konsumen. Penduduk sebagai produsen akan bertindak sebagai faktor produksi, sementara di sisi lain penduduk sebagai konsumen akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya, untuk mendapatkan kepuasan atau utilitas maksimum. Konsep maksimisasi utilitas ini akan dilakukannya, baik sebagai konsumen maupun sebagai produsen.

Manusia di dalam dirinya terdapat dua sumberdaya yang penting, yakni sumberdaya secara fisik (jasmani) dan sumberdaya non fisik (rohani). Modal manusia (*human resources*) merupakan salah satu faktor produksi, bersama-sama dengan sumberdaya alam (*natural resources*), dan sumberdaya modal (*capital resources*) untuk memproduksi barang dan jasa. Di dalam tubuh manusia terdapat modal manusia (*human capital*), yakni berupa kemampuan atau kapasitas modal manusia sebagai faktor produksi yang dibawa sejak lahir dan terakumulasi sejak atau selama usia produktif.

Modal manusia memiliki peran penting dalam penciptaan suatu barang dan jasa, sehingga memiliki nilai ekonomi. Pengembangan mutu modal manusia dalam kaitannya dengan peningkatan modal manusia dapat melalui pendidikan dalam rangka peningkatan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), pengalaman (*experience*), dan migrasi dalam rangka pembentukan etos kerja, serta menjaga dan memelihara kesehatan dalam rangka

peningkatan modal manusia secara fisik. Untuk meningkatkan mutu modal manusia tersebut, maka dibutuhkan investasi non fisik yang disebut investasi modal manusia (*investment in human capital*).

**Bab ini bertujuan untuk menjelaskan :**

- (1) Keterkaitan antara pendidikan dengan pendapatan.
- (2) Konsep investasi dalam modal manusia.
- (3) Konsep dan pengukuran mutu modal manusia.
- (4) Beberapa hasil studi empiris faktor penentu modal manusia.

## **7.2 Keterkaitan antara Pendidikan dengan Pendapatan**

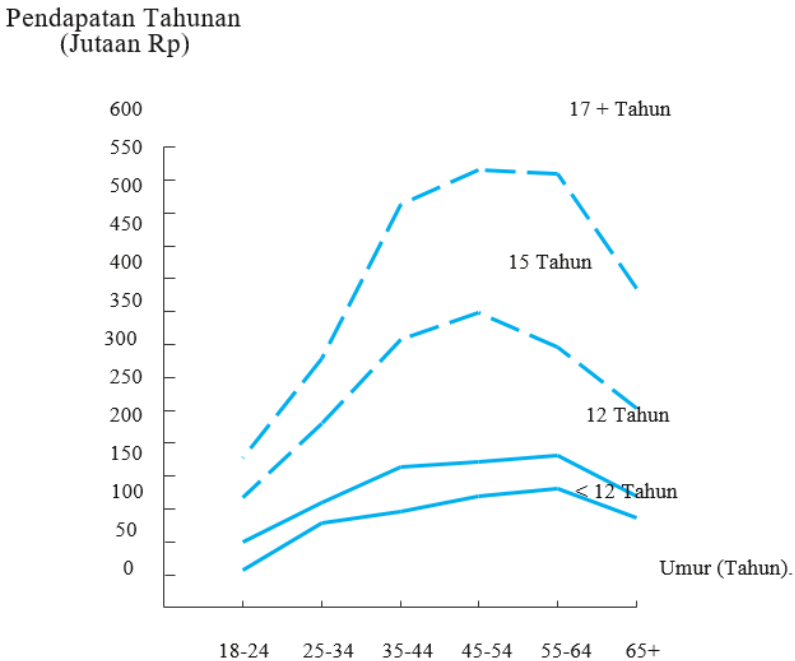
Setiap aktivitas yang meningkatkan mutu (produktivitas) tenaga kerja dapat dianggap sebagai investasi dalam modal manusia. Investasi modal manusia mencakup pengeluaran tidak hanya untuk pendidikan formal, pendidikan informal, dan pelatihan sambil bekerja, tetapi juga mencakup pengeluaran biaya untuk kesehatan, migrasi, dan pengasuhan anak prasekolah. Pekerja dapat menjadi lebih produktif dengan meningkatkan kesehatan fisik atau mental mereka, dan juga dengan berpindah dari lokasi atau wilayah, dan atau beralih pekerjaan yang produktivitasnya relatif rendah ke lokasi dan atau pekerjaan lain yang produktivitasnya relatif tinggi.

Investasi dilakukan dalam modal manusia, analog dengan investasi yang dilakukan dalam pengembangan usaha bisnis secara umum. Ketika seseorang atau masyarakat membuat pengeluaran saat ini untuk pendidikan atau pelatihan, diharapkan bahwa dengan pengetahuan dan keterampilan tersebut akan meningkatkan pendapatan masa depan.

Sebagai ilustrasi Gambar 7.1. Nampak bahwa pendapatan rata-rata pekerja yang lebih tinggi pendidikannya (lama tahun menempuh pendidikan formal) melebihi pendapatan pekerja yang berpendidikan lebih rendah pada umur yang sama. Selain itu, profil penghasilan pekerja yang lebih tinggi pendidikannya nampak meningkat lebih cepat daripada pekerja yang berpendidikan

rendah. Perbedaan pendapatan pekerja yang berpendidikan lebih rendah cenderung melebar selama tahun-tahun penghasilan utama pekerja, yakni di antara umur 35-54 tahun. Di samping itu, imbalan dari investasi di bidang pendidikan juga dapat berbentuk non-moneter, seperti memperoleh pekerjaan yang lebih menyenangkan atau apresiasi yang lebih tinggi terhadap pekerja yang memiliki pendidikan lebih tinggi.

**Gambar 7.1**  
**Hubungan Pendidikan, Umur, dengan Pendapatan**



Jika kita cermati lebih jauh Gambar 7.1, maka dapat dijelaskan beberapa hal antara lain :

- (a) Semakin tinggi tingkat pendidikan (lama tahun menempuh pendidikan formal), maka semakin tinggi pendapatan pekerja,
- (b) Jika pengalaman diukur dengan menggunakan proksi umur, dengan tingkat pendidikan yang sama, maka semakin tinggi umur pekerja, semakin tinggi pendapatan pekerja,
- (c) Umur pekerja yang paling produktif adalah pada umur (35-54) tahun, setelah itu mulai menurun, sangat mungkin ada kaitannya dengan faktor kesehatan.
- (d) Dengan tingkat pendidikan yang sama, pola hubungan antara umur (pengalaman kerja) pekerja dengan pendapatan pekerja berbentuk parabola (*backward bending*).

### 7.3 Model Investasi Modal Manusia

Model sederhana ini untuk menganalisis keputusan berinvestasi, misalnya, dalam pendidikan perguruan tinggi. Model ini mengasumsikan, bahwa Si A baru saja lulus dari sekolah menengah dan sedang memutuskan apakah akan melanjutkan ke perguruan tinggi. Dari sudut pandang ekonomi murni, keputusan rasional akan melibatkan perbandingan biaya dan manfaat terkait. Biaya yang dikeluarkan untuk membiayai pendidikan lanjutan diperguruan tinggi, terdiri atas dua jenis, yakni biaya langsung (*direct cost*), dan biaya tidak langsung (*indirect cost*).

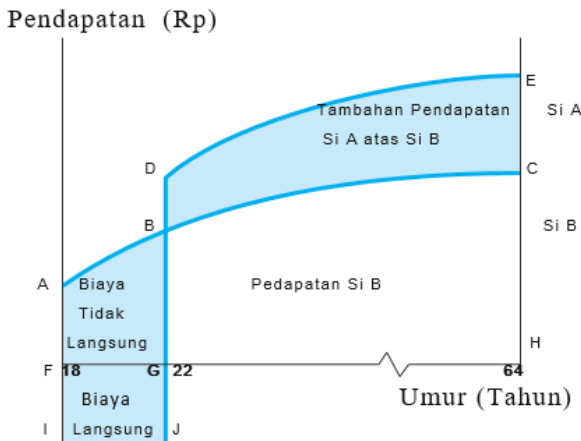
Biaya langsung, berupa pengeluaran untuk biaya sekolah, biaya khusus, serta buku dan perlengkapan. Pengeluaran untuk kamar dan pondokan tidak dimasukkan sebagai bagian dari biaya langsung karena Si A akan membutuhkan makanan dan tempat tinggal terlepas dari apakah Si A kuliah atau memasuki pasar tenaga kerja. Sedangkan biaya tidak langsung adalah penghasilan yang Si A dapatkan seandainya dia memasuki pasar tenaga kerja, seperti teman kelasnya – katakanlah Si B– yang ketika tamat sekolah (SLTA) langsung masuk ke pasar kerja (tidak melanjutkan pendidikannya ke perguruan tinggi), dan menerima pendapatan tertentu secara moneter.

Pendapatan yang seharusnya Si A bisa dia dapatkan, seperti Si B, jika seandainya Si A masuk ke pasar kerja masuk dalam kategori biaya pendidikan secara tidak langsung (*indirect cost*), biasa disebut *opportunity cost*.

Sebuah Ilustrasi (Gambar 7.2) sebagai berikut :

Andaikan Si A setamat SLTA melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, yakni ke perguruan tinggi (PT), sementara teman kelasnya hanya sampai tamat SLTA saja. Si B bekerja segera setelah tamat SLTA, yakni pada umur 18 tahun. Sedangkan, Si A menyelesaikan sarjana, kemudian langsung bekerja pada umur 22 tahun. Total pendapatan Si B selama bekerja 46 tahun sebesar ACFH. Sementara, Si A memiliki total pendapatan sebesar DEGH setelah bekerja selama 42 tahun. Namun, demikian Si A harus mengeluarkan biaya pendidikan sebesar ABIJ, masing-masing biaya langsung sebesar FGIJ, dan biaya tidak langsung sebesar ABFG.

**Gambar 7.2**  
**Model Modal Manusia**



**Keterangan :**

ACFH = Pendapatan Si B selama bekerja 36 tahun

DEGH = Pendapatan Si A selama bekerja 42 tahun

BCDE = Kelebihan pendaptan si A atas si B bekerja 42 tahun.

ABFG = Biaya tidak langsung kuliah si A

FGIJ = Biaya langsung kuliah Si A

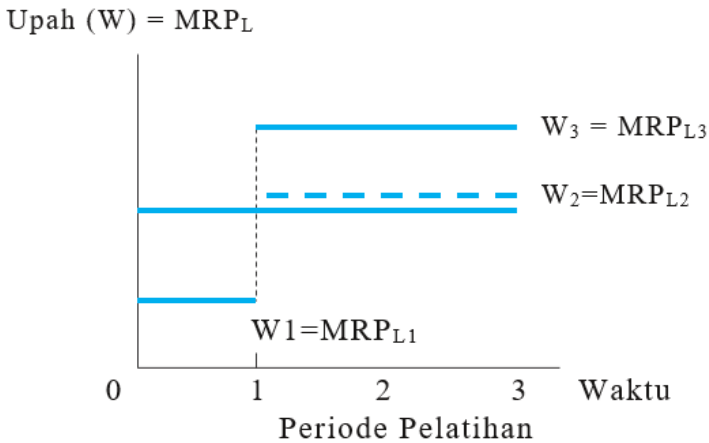
ABIJ = Total biaya kuliah.

Jika  $BCDE > ABIJ$ , maka investasi modal manusia layak dilakukan. Sebaliknya, jika tidak, maka tidak perlu Si A melanjutkan ke perguruan tinggi.

Pertanyaan muncul, apakah dengan melakukan investasi di bidang modal manusia itu menguntungkan?. Jawabannya, sepanjang benefitnya lebih tinggi daripada biayanya, maka lakukan investasi dalam pengembangan modal manusia. Gambar 7.2 menunjukkan, bahwa benefitnya sebesar BCDE, sedangkan biayanya sebesar ABIJ. Nampak, bahwa BCDE relatif lebih besar daripada ABIJ, sehingga dapat disimpulkan, dengan melakukan pengembangan mutu modal manusia melalui pendidikan dapat direkomendasi dan dilakukan.

Tentu saja model pengembangan mutu modal manusia ini tidak hanya untuk bidang pendidikan saja, tetapi melalui pelatihan, kesehatan, dan migrasi pun sama. Hanya saja, melalui pelatihan/training hanya dapat meningkatkan skill tenaga kerja bersifat statis (Gambar 7.3), sementara peningkatan mutu modal manusia melalui pendidikan bersifat dinamis (Gambar 7.2).

**Gambar : 7.3**  
**Pelatihan dan Modal Manusia**



Pada Gambar 7.3 nampak, bahwa pada saat pertama pelatihan (*training*) memiliki upah sebesar  $W_1$  sebagai akibat kenaikan skillnya yang dijelaskan melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja ( $MRP_{L1}$ ). Kemudian setelah mengikuti training ke dua, nampak upah naik menjadi  $W_2$  sebagai akibat peningkatan menjadi  $MRP_{L2}$ , demikian pula pada training ke tiga, upah naik menjadi  $W_3$  melalui peningkatan  $MRP_{L3}$ . Namun, upah akan berubah jika ada pelatihan berikutnya. Jadi, upah naik berdasarkan adanya pelatihan, sehingga upah berbentuk plat/kaku (*rigid*).

Dengan demikian model pengembangan modal manusia melalui pendidikan (*knowledge*) dapat dilihat seperti pada Gambar 7.1, sedangkan pengembangan modal manusia melalui pelatihan (*skill*), dapat kita lihat melalui Gambar 7.2. Kurva pendapatan melalui pendidikan formal berbentuk parabola, sedangkan kurva pendapatan melalui pendidikan informal (pelatihan) berbentuk garis datar.

## 7.4 Konsep dan Pengukuran Mutu Modal Manusia

Sumberdaya manusia yang berkualitas merupakan aset kekayaan bangsa sekaligus sebagai modal dasar pembangunan. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, pendidikan dan kesehatan merupakan modal utama yang harus dimiliki manusia agar mampu meningkatkan potensinya dan berkontribusi dalam pembangunan. Pada umumnya, semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki suatu bangsa, semakin tinggi peluang untuk meningkatkan potensi bangsa itu. Pembangunan manusia yang masih terus berlangsung hingga saat ini mencatat perkembangan yang menggembirakan. Akan tetapi, faktor pendorong terhadap peningkatan kinerja pembangunan di bidang pendidikan harus tetap dilakukan untuk mendorong peningkatan modal manusia ke depan.

Untuk meningkatkan capaian mutu modal manusia bidang pendidikan, maka faktor *input* dan proses di bidang pendidikan sangat diperlukan. Sama seperti halnya dengan mutu modal manusia di bidang kesehatan, langkah awal yang dapat dilakukan adalah menginventarisasi berbagai macam indikator *input*, proses, serta *output* yang berkaitan dengan output pembangunan manusia di bidang kesehatan.

Mutu atau kualitas sumberdaya dapat diukur melalui beberapa aspek:

1. Aspek pendidikan dan pengalaman kerja meliputi:
  - (a) Angka melek huruf.
  - (b) Tingkat pendidikan formal yang ditamatkan
  - (c) Harapan lama sekolah
  - (d) Rata-rata lama sekolah formal
  - (e) Proporsi atau persentase penduduk yang tamat SLTP ke atas terhadap jumlah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas.
  - (f) Proporsi atau persentase penduduk yang tamat SLTA ke atas terhadap jumlah penduduk yang berusia 18 atau 20 tahun ke atas.

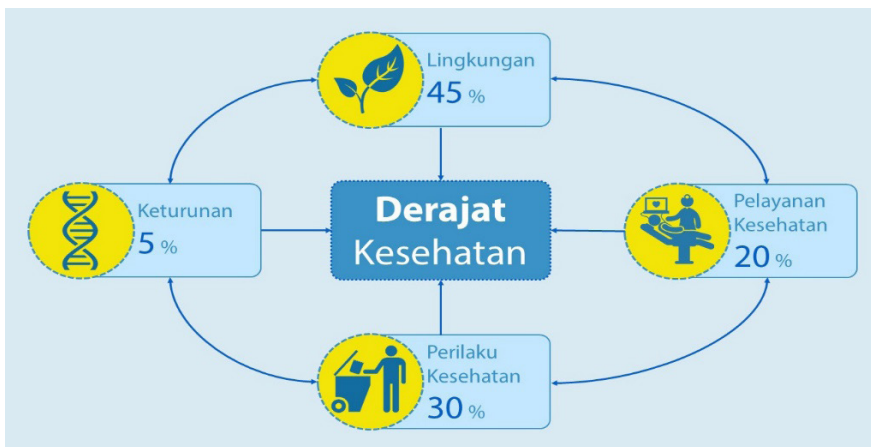
- (g) Durasi waktu mengikuti pendidikan non formal (kursus, dan pelatihan).
- (h) Pengalaman kerja, dan atau magang (durasi waktu).

Indikator *input* yang berkaitan dengan bidang pendidikan adalah penyediaan sarana sekolah dan guru. Ketersediaan sekolah dan guru menjadi kunci penting keberlangsungan proses belajar mengajar. Namun, ketersediaan jumlah sekolah juga harus memperhatikan sebaran wilayah dan juga rasio terhadap anak usia sekolah.

## 2. Aspek kesehatan meliputi:

- (a) Angka kesehatan (*morbidity rate*), yakni proporsi atau persentase hari sakit terhadap total hari selama 1 tahun berjalan (365 har).
- (b) Angka kematian bayi (*Infan mortality rate*), yakni rasio antara jumlah kematian bayi (belum pernah berulang tahun) dengan jumlah kelahiran hidup tahun berjalan (*current year*) dikali dengan kelipatan ( $K=1000$ ).
- (c) Angka harapan hidup (*Life Expectancy*), yakni perkiraan secara hipotesis, rata-rata tambahan umur seseorang atau rata-rata lama tahun yang akan dijalani hidup oleh suatu kohor tertentu dengan radiks = 100.000, dihitung sejak berumur 0 tahun ( $e_0$ ).
- (d) Beberapa indikator yang lain, seperti:
  - (1) persentase penduduk yang dapat menikmati berobat jalan,
  - (2) persentase persalinan ditolong tenaga medis,
  - (3) persentase balita yang diimunisasi lengkap,
  - (4) persentase balita yang diberi ASI,
  - (5) persentase rumah tangga yang menggunakan sumber air minum bersih,
  - (6) persentase rumah tangga yang menggunakan jamban,
  - (7) jumlah kasus penyakit, dan lain-lain.

Berdasarkan Teori Henrik L. Blum, derajat kesehatan penduduk dapat diukur dari angka kematian (mortalitas) dan angka kesakitan (morbiditas). Angka Harapan Hidup (AHH) menunjukkan tingkat kematian yang dilihat dari sisi harapan hidupnya, sedangkan angka mortalitas menunjukkan jumlah satuan kematian per 1000 individu per tahun. Teori Henrik L. Blum juga mengungkapkan, bahwa tingkat mortalitas dan morbiditas penduduk yang merupakan ukuran dari derajat kesehatan masyarakat dipengaruhi oleh empat faktor penentu yaitu faktor lingkungan, perilaku kesehatan, pelayanan kesehatan, dan keturunan. Faktor lingkungan mempunyai pengaruh yang paling besar yaitu 45 persen. Sementara itu, pengaruh perilaku kesehatan sebesar 30 persen, pelayanan kesehatan sebesar 20 persen, dan kependudukan/keturunan sebesar 5 persen. Keempat faktor tersebut saling terkait dan berinteraksi, yang mana faktor lingkungan dan perilaku kesehatan memiliki pengaruh paling besar terhadap derajat kesehatan manusia.



**Sumber :** IPM, BPS 2019.

Penyediaan tenaga medis merupakan salah satu *input* penting dalam pembangunan kesehatan. Tenaga medis memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dalam rangka menciptakan masyarakat yang sehat. Penyediaan tenaga medis meliputi ketersediaan jumlah dokter, bidan, dan tenaga medis lain. Ketersediaan bidan dan dokter sangat penting karena Kementerian Kesehatan mengharuskan agar kelahiran ditolong oleh dokter atau bidan. Selain jumlah tenaga medis, hal lain yang perlu diperhatikan adalah rasio jumlah penduduk terhadap tenaga medis. Rasio ini menggambarkan besarnya tanggung jawab yang diemban oleh tenaga medis dalam melayani kesehatan masyarakat.

3. Indeks Pembangunan Manusia, IPM atau *Human Development Index, HDI*, yakni sebuah ukuran capaian kinerja pembangunan manusia berbasis sejumlah komponen dasar kualitas hidup. Sebagai ukuran kualitas hidup, IPM dibangun melalui pendekatan tiga dimensi dasar. Dimensi tersebut mencakup :
  - (1) Kesehatan; berupa umur panjang dan hidup sehat (*a long and healthy life*). Indikator yang digunakan adalah (a) Angka Harapan Hidup (AHH).
  - (2) Pendidikan berupa pengetahuan (*knowledge*). Indikator yang digunakan adalah (b) Rata-rata Lama Sekolah (RLS); dan (c) Harapan Lama Sekolah (HLS); dan
  - (3) Pengeluaran, berupa standar hidup layak (*decent standard of living*). Indikator yang digunakan adalah (d) Pengeluaran per Kapita Disesuaikan.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tantangan pembangunan manusia, United Nations Development Programme (UNDP) mengembangkan metodologi baru dalam penghitungan pembangunan. Pada tahun 2010, UNDP secara resmi memperkenalkan penghitungan IPM dengan metode baru, dimana dalam

metode baru tersebut terdapat beberapa perubahan pada variabel yang digunakan. Perubahan tersebut diantaranya dilakukan dengan penggantian:

- (1) Penggantian indikator angka melek huruf dan angka partisipasi kasar dengan indikator harapan lama sekolah dan rata-rata lama sekolah.
- (2) Penggantian indikator PDB per kapita diganti dengan Produk Nasional Bruto (PNB) per kapita.
- (3) Perubahan penghitungan rata-rata indeks dari rata-rata aritmatik menjadi rata-rata geometrik.

Dengan menggunakan rata-rata geometrik dalam menyusun IPM dapat diartikan bahwa capaian satu dimensi tidak dapat ditutupi oleh capaian di dimensi lain. Artinya, untuk mewujudkan pembangunan manusia yang baik, ketiga dimensi harus memperoleh perhatian yang sama besar karena sama pentingnya.

UNDP menggunakan data Produk Nasional Bruto sebagai indikator standar hidup layak. Namun, karena tidak ada data PNB di tingkat wilayah provinsi dan kabupaten/kota, maka dipilih alternatif lain dengan memanfaatkan indikator pengeluaran. Indikator ini tersedia hingga level wilayah kabupaten/kota. Indikator pengeluaran per kapita digunakan sebagai proroksi indikator pendapatan per kapita.

Pembangunan manusia memiliki dua sisi yang saling mendukung, yaitu pembentukan kapasitas manusia dan pemanfaatannya. Pembentukan kapabilitas manusia mencakup upaya peningkatan kesehatan, pendidikan, dan kemampuan ekonomi, sedangkan pemanfaatannya mencakup penggunaan kapabilitas yang mereka miliki, seperti untuk menikmati waktu luang, untuk tujuan produktif atau aktif dalam kegiatan budaya, sosial, dan urusan politik. Kedua sisi tersebut idealnya terbangun secara seimbang agar

capaian pembangunan manusia menjadi optimum dan berkesinambungan.

Nampak pada Tabel 7.1, bahwa peringkat IPM tertinggi dan AHH tertinggi tidak jauh berbeda, dimana terdapat 3 provinsi yang termasuk dalam AHH dan IPM tertinggi di Indonesia. Ketiga provinsi tersebut adalah DKI Jakarta, Kalimantan Timur, dan DI Yogyakarta. Tiga provinsi yang termasuk dalam lima provinsi dengan nilai IPM terendah dan 5 provinsi dengan nilai AHH terendah adalah Provinsi Sulawesi Barat, Papua, dan Papua Barat.

Pertumbuhan indeks dimensi kesehatan dari masing-masing provinsi akan menyebabkan perubahan pada nilai IPM yang dimiliki provinsi tersebut. Provinsi dengan angka pertumbuhan indeks dimensi kesehatan yang lebih cepat dibanding dengan provinsi lainnya, akan membuat provinsi tersebut memiliki angka perubahan IPM yang lebih besar dibandingkan provinsi lainnya.

**Tabel 7.1.**  
**Indikator Mutu Modal manusia Menurut Provinsi di Indonesia, 2019.**

PROVINSI		INDIKATOR				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
ACEH	69,87	14,30	9,18	9,60	71,90	1,00
SUMATERA UTARA	68,95	13,15	9,45	10,64	71,74	0,79
SUMATERA BARAT	69,31	14,01	8,92	10,92	72,39	0,92
RIAU	71,48	13,14	9,03	11,25	73,00	0,77
JAMBI	71,06	12,93	8,45	10,59	71,26	0,86
SUMATERA SELATAN	69,65	12,39	8,18	10,93	70,02	0,91
BENGKULU	69,21	13,59	8,73	10,40	71,21	0,81
LAMPUNG	70,51	12,63	7,92	10,11	69,57	0,80
KEP. BANGKA BELITUNG	70,50	11,94	7,98	12,95	71,30	0,89
KEPULAUAN RIAU	69,80	12,83	9,99	14,46	75,48	0,86

PROVINSI		INDIKATOR				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
DKI JAKARTA	72,79	12,97	11,06	18,52	80,76	0,36
JAWA BARAT	72,85	12,48	8,37	11,15	72,03	1,02
JAWA TENGAH	74,23	12,68	7,53	11,10	71,73	0,86
D I YOGYAKARTA	74,92	15,58	9,38	14,39	79,99	0,58
JAWA TIMUR	71,18	13,16	7,59	11,73	71,50	1,03
BANTEN	69,84	12,88	8,74	12,26	72,44	0,68
BALI	71,99	13,27	8,84	14,14	75,38	0,82
NUSA TENGGARA BARAT	66,28	13,48	7,27	10,64	68,14	1,25
NUSA TENGGARA TIMUR	66,85	13,15	7,55	7,76	65,23	1,30
KALIMANTAN BARAT	70,56	12,58	7,31	9,05	67,65	1,00
KALIMANTAN TENGAH	69,69	12,57	8,51	11,23	70,91	0,70
KALIMANTAN SELATAN	68,49	12,52	8,20	12,25	70,72	0,78
KALIMANTAN TIMUR	74,22	13,69	9,70	12,36	76,61	1,03
KALIMANTAN UTARA	72,54	12,84	8,94	9,34	71,15	0,84
SULAWESI UTARA	71,58	12,73	9,43	11,11	72,99	1,09
SULAWESI TENGAH	68,23	13,14	8,75	9,60	69,50	0,90
SULAWESI SELATAN	70,43	13,36	8,26	11,11	71,66	1,07
SULAWESI TENGGARA	70,97	13,55	8,91	9,43	71,20	0,84
GORONTALO	67,93	13,06	7,69	10,07	68,49	1,15
SULAWESI BARAT	64,82	12,62	7,73	9,23	65,73	0,97
MALUKU	65,82	13,94	9,81	8,88	69,45	0,84
MALUKU UTARA	68,18	13,63	9,00	8,31	68,70	1,39
PAPUA BARAT	65,90	12,72	7,44	8,12	64,70	1,51
PAPUA	65,65	11,05	6,65	7,33	60,84	1,30
<b>INDONESIA</b>	<b>71,34</b>	<b>12,95</b>	<b>8,34</b>	<b>11,30</b>	<b>71,92</b>	<b>0,74</b>

**Sumber :** IPM, BPS 2019.

- Keterangan :** (1) Provinsi;  
(2) Angka Harapan Hidup (AHH);  
(3) Harapan Lama Sekolah (HLS);  
(4) Rata-rata Lama Sekolah (RLS);  
(5) Indeks Pengeluaran Per Kapita Disesuaikan.  
(6) Indeks Pembangunan Manusia (IPM)  
(7) Angka Pertumbuhan IPM.

**Tabel 7.2****Nilai Maksimum dan Minimum Setiap Komponen IPM  
Indonesia, 2019**

Komponen IPM	Satuan	Minimum	Maksimum
(1)	(2)	(3)	(4)
Angka Harapan Hidup saat Lahir (AHH)	Tahun	20	85
Harapan Lama Sekolah (HLS)	Tahun	0	18
Rata-rata Lama Sekolah (RLS)	Tahun	0	15
Pengeluaran per Kapita	Rupiah	1.007.436	26.572.352

Provinsi yang memiliki pertumbuhan indeks dimensi kesehatan tertinggi adalah Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan nilai sebesar 1,01 persen. Provinsi dengan nilai pertumbuhan indeks dimensi kesehatan terendah adalah Provinsi Kalimantan Utara dengan nilai sebesar 0,08 persen.

Empat provinsi lainnya yang memiliki pertumbuhan indeks dimensi kesehatan yang juga tinggi yaitu Provinsi Gorontalo (1,01 persen), Sulawesi Tengah (0,94 Persen), Nusa Tenggara Barat (0,89 persen), dan Maluku Utara (0,79 persen). Pada setiap provinsi yang memiliki nilai pertumbuhan indeks dimensi kesehatan yang tinggi juga memiliki nilai pertumbuhan IPM yang tinggi pula. Provinsi Kalimantan Utara dan Jawa Tengah merupakan provinsi dengan nilai pertumbuhan indeks dimensi kesehatan terendah dan juga nilai pertumbuhan IPM yang cukup rendah.

**7.5 Beberapa Hasil Studi Empiris Faktor Penentu Mutu Modal Manusia**

Usaha atau motif untuk meraih prestasi adalah suatu dorongan untuk dalam diri tenaga kerja untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja

(kinerja) dengan predikat terpuji. Usaha untuk berprestasi tersebut dapat dicerminkan oleh usaha untuk meraih jenjang pendidikan (*knowledge*) yang lebih tinggi, karena diyakini bahwa pendidikan adalah salah satu bentuk human kapital, selain pengalaman dan kesehatan.

David C. McClelland (Mangkunegara, 2004), mengemukakan 5 karakteristik dari tenaga kerja yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu *pertama*, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. *Kedua*, berani mengambil risiko. *Ketiga*, memiliki tujuan yang realistis. *Keempat*, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya. *Kelima*, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Salah satu bentuk rencana kerja untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Di sisi lain untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia melalui pendidikan, tentu saja membutuhkan dukungan finansial yang cukup, sebagai salah satu bentuk faktor produksi.

Todaro (2000), mengemukakan bahwa ciri utama negara sedang berkembang adalah rendahnya tingkat pendapatan nasional, pendapatan perkapita dan distribusi pendapatan yang timpang konsekwensinya mayoritas penduduk sedang berkembang hidup di bawah tekanan absolut, sehingga fasilitas-fasilitas pendidikan kurang memadai dan tingginya tingkat kegagalan menyelesaikan pendidikan.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan. Namun perlu diingat bahwa investasi SDM juga tidak terlepas dari kendala biaya, karena dana yang ada terbatas (Boskin, 1992).

Herrin (1989), mengemukakan, jika pendidikan itu sebuah komoditas, maka hukum permintaan berlaku bahwa permintaan pendidikan dipengaruhi oleh budaya pendidikan, biaya training, pendapatan, selera dan jumlah anggota keluarga (*family size*) serta tuntutan sosial lainnya, oleh karena itu pendapatan keluarga (*family*

*income*) merupakan faktor terpenting dalam peningkatan pendidikan keluarga.

Di sisi lain, retensi kerja dapat dipandang sebagai pengalaman kerja, pengalaman kerja yang cukup akan mempunyai kemampuan bekerja (*skill*) yang lebih baik, hal tersebut akan berdampak pada prestasi kerja yang lebih baik dan akan tercermin dalam kinerja tenaga kerja tersebut (David C McClelland, 1987 dalam Mangkunegara, 2004).

Bertolak dari Davis, 1985 di atas, secara psikologis kemampuan (*ability*) tenaga kerja terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*, yakni *knowledge* dan *skill*. Artinya tenaga kerja yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan secara rutin, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan (Mangkunegara, 2004). Oleh karena itu, dalam penempatan seorang pegawai misalnya ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, atau seorang dosen mengajarkan sesuai dengan bidang atau kompetensi yang dimilikinya.

## 7.6 Latihan

1. Jelaskan, sehingga nampak perbedaan konsep pengembangan mutu modal manusia melalui Sekolah Kejuruan (SMK) dengan Sekolah Umum (SMU/SMA), demikian halnya melalui program Diploma (Politeknik) dengan program Strata (Universitas).
2. Buatlah sebuah bagan model pengembangan mutu sumberdaya manusia melalui konsep transmigrasi yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia dengan cara memindahkan penduduk dari daerah yang padat ke daerah lain di wilayah Indonesia yang masih jarang penduduknya dan memiliki potensi ekonomi yang tinggi.

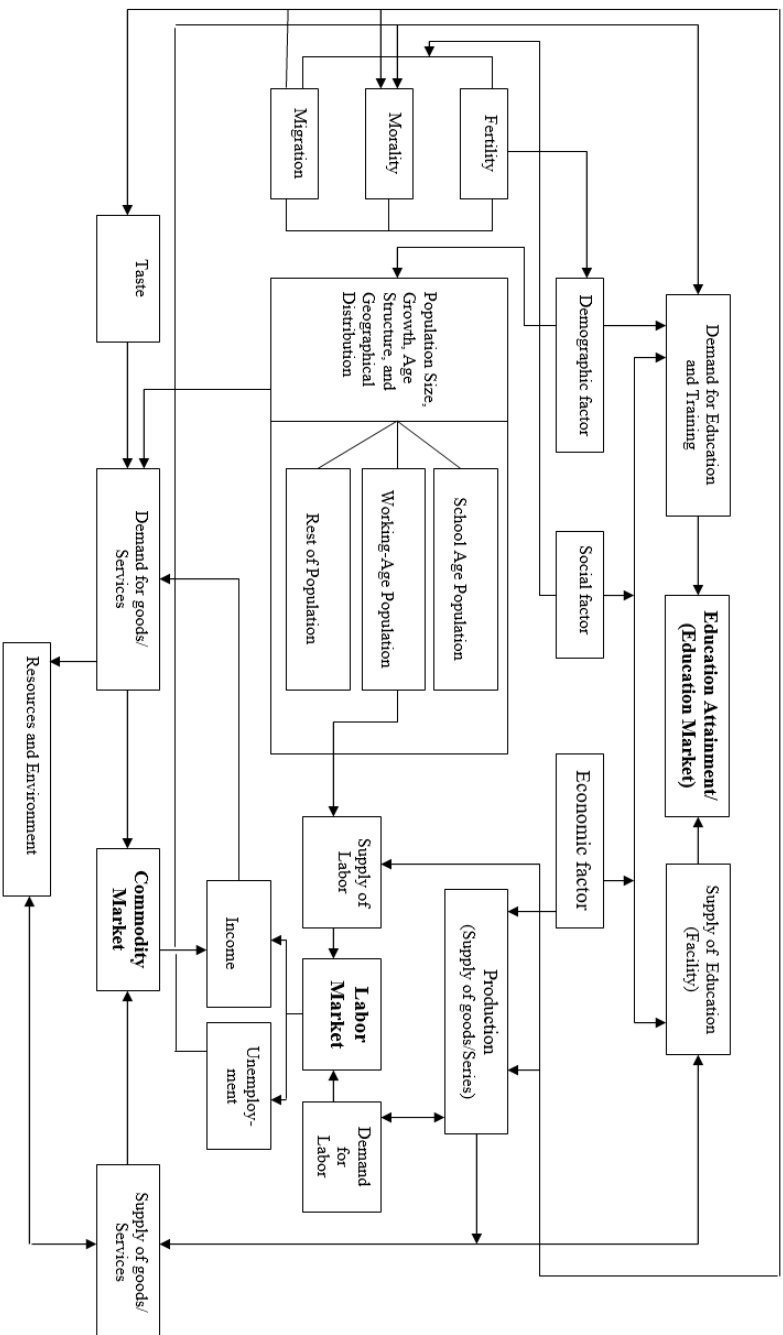
3. Pilih salah satu wilayah provinsi di Indonesia, kemudian buat suatu tabel yang berisikan tentang data : (1) angka kematian bayi (infant mortality rate); (2) rata-rata lama sekolah; dan (3) pengeluaran per kapita, menurut kabupaten/kota di wilayah provinsi yang anda pilih pada tahun terakhir data yang dipublikasi oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Analisis data tersebut dengan cara menghubungkan antara konsep/data pada poin (1); poin (2); dan poin (3) tersebut.

# DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik, 2019. Indeks Pembangunan Manuisis, Jakarta.
- Becker, Gary S., 1993. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 3<sup>rd</sup> Ed, Universitas of Chicago, Chicago.
- Blum, Henrik L. 1974. *Planning for Health*. New York: Human science Press.
- Boskin, Michael J. Lawrence J. Lau, 1992. **Capital, Technology and Economic Growth, California** : Stanford University Press.
- Davis, Keith, 1985. **Human Behavior at Work : Organizational Behavior**, Tata, McGraw-Hill Publishing Company, New Delhi.
- Ehrenberg, Ronald G. and Rober S. Smith. 1988. *Modern Labor Economics Theory and Public Policy*, 3<sup>rd</sup> Edition, USA.
- Freeman, Ricard B, 1972. *Labor Economics*. New Jersey, Prentice-Hill.
- Herrin, Alejaudron, 1989. **Population, Poperty and Public Policy in the Philippines dalam Framworks for Population and Development Integration ESCAP**, Bangkok, Thailand.
- Kemendikbud. 2018. *Ikhtisar Data Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2017/2018*. Jakarta: Kemendikbud.
- Kemenkes. 2018. *Laporan Riskesdas 2018*. Jakarta: Kemenkes.
- Mangkunegara, Anwar P., 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- McConnell, Campbell R. and Stanley L. Brue. 1999. *Contemporary Labor Economics*, First Edition, Mc Graw-Hill International Editions, Singapore.

- Notoatmodjo, Sukidjo. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Todaro, Michael. 1989. **Economic Employment in The Third World**, Orient Longman Limited, New Delhi.
- UNDP, BPS, dan Bappenas. 2004. *Indonesia Laporan Pembangunan Manusia 2001: Demokrasi dan Pembangunan Manusia*.
- United Nations Development Programme. 2019. *Human Development Report 1990*. New York: UNDP.

**Integrasi Pasar Kerja (*Work Time*), Pasar Barang (*Consumption Time*) dengan Investasi Modal Manusia (*Investment in Human Capital Time*)**



# BIODATA

## PENULIS

Diberi nama MADRIS, lahir di Palipi (Majene) pada tahun seribu sembilan ratus enam puluh. Sebelum meraih Sarjana Ekonomi (SE) di Universitas Hasanuddin tahun 1996, sempat kuliah dua semester di Jurusan Fisika FKIE IKIP Ujung Pandang. Setamat program S1, melanjutkan studi di International Institute for Population Sciences (Deemed University) Bombay, India (1990-1991), dan mendapatkan Diploma for Population Science (DPS). Kemudian mendapatkan gelar Magister Sains (MSi) pada Program Pascasarjana Universitas Indonesia, dalam Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan setelah mengikuti kuliah pada tahun (1996-1998). Tahun 2007 meraih gelar Doktor (Dr) di Bidang Ilmu Ekonomi pada Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin. Tahun 2021 memperoleh gelar profesi, Certified Wealth Manager (CWM®).

Tahun 1987 diterima sebagai dosen tetap pada Jurusan Ekonomi dan Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin. Beberapa mata kuliah yang diajarkan, antara lain Statistika Ekonomi, Ekonometrika, Metode Kuantitatif, Metodologi Penelitian, Pengantar Ekonomi, Teori Ekonomi Mikro, Teori Ekonomi Kependudukan, dan Ekonomi Sumberdaya Manusia. Buku yang pernah ditulis sebelumnya, STATISTIKA : Penerapan Model Regresi dalam Penulisan Karya Ilmiah, ...