

Masalah Tenaga Kerja

full employment adalah kondisi perekonomian nasional, dimana semua atau hampir semua orang mau dan mampu bekerja di upah yang berlaku dan kondisi kerja yang mampu melakukannya. Ini didefinisikan baik sebagai pengangguran 0%, secara harfiah, tidak ada pengangguran (tingkat pengangguran adalah bagian dari angkatan kerja tidak dapat menemukan pekerjaan), menurut James Tobin, [atau tingkat suku kerja saat tidak ada pengangguran siklis. Full employment juga didefinisikan oleh mayoritas ekonom mainstream sebagai tingkat yang dapat diterima pengangguran alami di atas 0%., kesenjangan dari 0% menjadi karena jenis non-siklus pengangguran. Pengangguran di atas 0% adalah menganjurkan yang diperlukan untuk mengendalikan inflasi, yang telah membawa konsep Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment (NAIRU); mayoritas ekonom mainstream berarti NAIRU ketika berbicara tentang "full employment".

Menurut ekonom neoklasik yang di maksud dengan "full employment" adalah tingkat kerja yang kurang dari 100%, mengingat tingkat sedikit lebih rendah diinginkan, menurut James Tobin, berapi-api tidak setuju, mengingat kerja penuh sebagai pengangguran 0%.

Ekonom Inggris abad ke-20 William Beveridge menyatakan bahwa tingkat pengangguran sebesar 3% itu kerja penuh. ekonom lain telah memberikan perkiraan antara 2% dan 13%, tergantung pada negaranya, periode waktu, dan bias politik berbagai ekonom '.

Sebelum Friedman dan Phelps, Abba Lerner (Lerner 1951, Bab 15) mengembangkan versi NAIRU. Tidak seperti tampilan yang aktif, ia melihat berbagai "full employment" tingkat pengangguran. Ia membedakan antara "kerja yang tinggi" penuh (pengangguran berkelanjutan dalam kebijakan pendapatan terendah) dan "rendah" full employment (tingkat pengangguran terendah yang berkelanjutan tanpa kebijakan).

Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan adalah jumlah barang dan jasa yang bersedia dibeli oleh konsumen pada berbagai tingkat harga dan dalam periode tertentu. Dalam hubungannya dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Sehingga permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diperkerjakan seorang pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu.

Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh:

1). Perubahan tingkat upah

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut: Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit produksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi monkonsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali. Akibatnya banyak hasil produksi yang tidak terjual dan terpaksa produsen mengurangi jumlah produksinya.

Turunnya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau scale effect. Pengusaha lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan tenaga kerja dengan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Kondisi seperti ini terjadi apabila upah naik dengan asumsi harga barang-barang modal lainnya tetap.

Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja. Baik efek skala produksi maupun efek substitusi akan menghasilkan suatu bentuk kurva permintaan tenaga kerja yang mempunyai slope negatif .

2). Perubahan permintaan hasil akhir produksi oleh konsumen

Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya, untuk maksud tersebut perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

3). Harga barang modal turun

Apabila harga barang modal turun maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan harga jual barang per unit ikut turun. Pada keadaan ini perusahaan akan cenderung meningkatkan produksinya karena permintaan hasil produksi bertambah besar, akibatnya permintaan tenaga kerja meningkat pula.

Permintaan tenaga kerja dibedakan dalam dua kategori, yaitu:

1. Permintaan Tenaga Kerja Jangka Pendek

Yang dimaksud dengan jangka pendek adalah adalah jangka waktu dimana minimal satu input dalam produksi tidak dapat diubah. Berkaitan dengan model di atas, kita membuat asumsi bahwa :

1. modal tidak dapat diubah atau tetap sedang tenaga kerjanya dapat diubah.
2. perusahaan menjual outputnya dalam pasar persaingan sempurna, ia membeli inputnya juga dalam pasar persaingan sempurna.

Dalam memperkirakan berapa tenaga kerja yang perlu ditambah, perusahaan akan melihat tambahan hasil marginal dari penambahan seorang karyawan tersebut. Selain itu, perusahaan akan menghitung jumlah uang yang akan diterima dengan adanya tambahan hasil marginal. Jumlah uang yang dinamakan penerimaan marginal (VMPPL) yaitu nilai dari MPPL dikalikan dengan harga per unit barang. (simanjuntak, 1998).

Jumlah biaya yang dikeluarkan pengusaha sehubungan dengan mempekerjakan tambahan seorang karyawan adalah upahnya sendiri (W) dan dinamakan biaya marginal (MC). Bila tambahan penerimaan marginal (MR) lebih besar dari biaya mempekerjakan seorang yang menghasilkan (W), maka mempekerjakan tambahan orang tersebut akan menambah keuntungan pengusaha. Dengan kata lain dalam rangka menambah keuntungan, pengusaha senantiasa akan terus menambah jumlah karyawan selama MR lebih besar dari MC.

Dari teori perilaku produsen diketahui bahwa posisi keuntungan maksimum (posisi keseimbangan) produsen tercapai apabila memenuhi syarat:

$$MR = MC$$

Dalam hal ini MR merupakan nilai rupiah produksi marginal yang diperoleh dari mengalikan harga produk yang berlaku dengan produksi marginal. Sehingga dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$VMP = P.MPTK$$

Jumlah nilai VMP menggambarkan tambahan pendapatan yang diterima oleh pengusaha bila menambah penggunaan tenaga kerja satu unit lagi.

Bila perusahaan menggunakan garis wage rate sebagai dasar maka tambahan biaya yang harus dibayar perusahaan adalah sama dengan tingkat upah (W) berfungsi sebagai MC adalah W , sehingga posisi optimal adalah :

$$VMP = W$$

Jadi dalam rangka menambah keuntungan, pengusaha akan terus menambah jumlah karyawan selama MR lebih besar dari pada W , sehingga dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 Fungsi Permintaan Tenaga Kerja (ada di buku)

Fungsi Permintaan Tenaga Kerja

Berdasarkan gambar diatas, garis DD menggambarkan nilai hasil marjinal karyawan (VMPTK) untuk setiap kuantitas tenaga kerja. Bila misalnya jumlah karyawan yang dipekerjakan sebanyak $OA = 100$ orang, maka nilai hasil kerja orang yang ke-100 dinamakan VMPTK nya dan besarnya sama dengan $MPTK \times P = W_1$. Nilai ini lebih besar dari tingkat upah yang sedang berlaku (W). oleh sebab itu laba pengusaha akan bertambah dengan menambah tenaga kerja baru.

Pengusaha dapat terus menambah laba perusahaan dengan memperkerjakan tenaga kerja hingga ON. Di titik N pengusaha mencapai laba maksimum dan nilai $MPTK \times P$ sama dengan upah yang dibayarkan pada karyawan. Dengan kata lain pengusaha mencapai laba maksimum bila $MPTK \times P = W$.

Penambahan tenaga kerja yang lebih besar dari pada ON, misalnya OB maka akan mengurangi keuntungan pengusaha. Pengusaha membayar upah pada tingkat yang berlaku (W), padahal hasil nilai marginal yang diperolehnya sebesar W_2 yang lebih kecil dari pada W . Jadi pengusaha cenderung untuk menghindari jumlah karyawan yang lebih besar dari pada ON. Penambahan karyawan yang lebih besar dari ON dapat dilaksanakan hanya bila pengusaha yang bersangkutan dapat membayar upah dibawah W atau pengusaha dapat menaikkan harga jual barang.

2. Permintaan Tenaga Kerja Jangka Panjang

Permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang memberikan kebebasan kepada perusahaan untuk melakukan penyesuaian dalam penggunaan tenaga kerja dengan mengadakan perubahan terhadap input lainnya. Dalam hal ini perusahaan dapat memilih berbagai bentuk kombinasi modal dan tenaga kerja dalam menghasilkan output yang mengandung biaya paling rendah.

C. Pergeseran Permintaan Tenaga Kerja

Perubahan permintaan tenaga kerja dapat digambarkan oleh pergeseran kurva tenaga kerja. Pertambahan permintaan tenaga kerja akan menggeser kurva permintaan tenaga kerja ke kanan sedang pengurangan permintaan tenaga kerja akan menggeser kurva permintaan tenaga kerja ke kiri. Pertambahan permintaan tenaga kerja yang berakibat pada pergeseran kurva permintaan tenaga kerja dapat disebabkan oleh berbagai hal yaitu :

1. Pertumbuhan ekonomi yang berarti peningkatan terhadap pendapatan nasional akan berdampak pada peningkatan permintaan agregat. Peningkatan permintaan tersebut akan menyebabkan peningkatan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja yang digambarkan oleh pergeseran kurva permintaan tenaga kerja ke kanan.

2. Peningkatan produktifitas, dapat mempengaruhi kesempatan kerja yaitu dengan adanya peningkatan produktifitas maka untuk menghasilkan jumlah output yang sama, jumlah tenaga kerja yang diperlukan lebih sedikit, hal itu menyebabkan berkurangnya permintaan terhadap tenaga kerja. Peningkatan produktifitas juga berarti penurunan biaya produksi per unit barang. Penurunan biaya produksi per unit barang akan menurunkan harga per unit barang. Jika harga barang turun maka permintaan terhadap barang naik yang akan mendorong pengusaha untuk menambah permintaan tenaga kerja.

Peningkatan produktifitas pekerja dapat pula meningkatkan upah pekerja. Peningkatan upah tersebut berarti peningkatan daya beli yang akan mendorong peningkatan pengeluaran konsumsi mereka. Selanjutnya peningkatan konsumsi tersebut akan mendorong perusahaan untuk memproduksi lebih banyak dengan mempekerjakan tenaga kerja lebih banyak pula.

3. Perubahan cara berproduksi, adanya metode produksi yang lebih modern yang lebih banyak menggunakan mesin akan berdampak pada peningkatan permintaan tenaga kerja yang menguasai teknologi dan menurunkan permintaan tenaga kerja yang berketrampilan rendah.

Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh keputusan seseorang apakah dia mau bekerja atau tidak. Keputusan ini tergantung pula pada tingkah laku seseorang untuk menggunakan waktunya, apakah digunakan untuk kegiatan lain yang sifatnya lebih santai (konsumtif), atau kombinasi keduanya. Apabila dikaitkan dengan tingkat upah, maka keputusan untuk bekerja seseorang akan dipengaruhi pula oleh tinggi rendahnya penghasilan seseorang. Apabila penghasilan tenaga kerja relatif sudah cukup tinggi, maka tenaga kerja tersebut cenderung untuk mengurung waktu yang dialokasikan untuk bekerja. Hal tersebut menyebabkan bentuk dari kurva penawaran membelok ke kiri yang dikenal dengan backward bending supply curve (Sonny Sumarsono, 2003).

Faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja (Khairani, 2010):

1. Jumlah Penduduk

Makin besar jumlah penduduk, makin banyak tenaga kerja yang tersedia baik untuk angkatan kerja atau bukan angkatan kerja dengan demikian jumlah penawaran tenaga kerja juga akan semakin besar.

2. Struktur Umur Penduduk

Indonesia termasuk dalam struktur umur muda, ini dapat dilihat dari bentuk piramida penduduk Indonesia. Meskipun pertambahan penduduk dapat ditekan tetapi penawaran tenaga kerja semakin tinggi karena semakin banyaknya penduduk yang memasuki usia kerja, dengan demikian penawaran tenaga kerja juga akan bertambah.

3. Produktivitas

Produktivitas merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara output dan jam kerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja yang tersedia. Secara umum produktivitas tenaga kerja merupakan fungsi daripada pendidikan, teknologi, dan keterampilan. Semakin tinggi pendidikan atau keterampilan tenaga kerja maka semakin meningkat produktivitas tenaga kerja.

4. Tingkat Upah

Secara teoritis, tingkat upah akan mempengaruhi jumlah penawaran tenaga kerja. Apabila tingkat upah naik, maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat dan sebaliknya. Hal ini dapat dibuktikan pada kurva penawaran tenaga kerja yang berslope positif.

5. Kebijakan Pemerintah

Dalam menelaah penawaran tenaga kerja maka memasukkan kebijakan pemerintah kedalamnya adalah sangat relevan. Misalnya kebijakan pemerintah dalam hal belajar 9 tahun akan mengurangi jumlah tenaga kerja, dan akan ada batas umur kerja menjadi lebih tinggi. Dengan demikian terjadi pengurangan jumlah tenaga kerja.

6. Keadaan perekonomian

Keadaan perekonomian dapat mendesak seseorang untuk bekerja memenuhi kebutuhannya, misalnya dalam satu keluarga harus bekerja semua apabila pendapatan suami tidak mencukupi kebutuhan keluarga, atau seorang mahasiswa yang tamat tidak mau bekerja karena perekonomian orang tua sangat memadai, atau seorang istri tidak perlu bekerja karena perekonomian suami sudah mencukupi.

Penawaran tenaga kerja terdiri dibedakan dalam dua kategori yaitu penawaran tenaga kerja jangka pendek dan jangka panjang. -Penawaran tenaga kerja jangka pendek merupakan suatu penawaran tenaga kerja bagi pasar dimana jumlah tenaga kerja keseluruhan yang ditawarkan bagi suatu perekonomian dapat dilihat sebagai hasil pilihan jam kerja dan pilihan partisipasi oleh individu. -Sedangkan penawaran tenaga kerja dalam jangka panjang merupakan konsep penyesuaian yang lebih lengkap terhadap perubahan-perubahan kendala. Penyesuaian-penyesuaian tersebut dapat berupa perubahan-perubahan partisipasi tenaga kerja maupun jumlah penduduk.

-Imigrasi

Perpindahan pekerja dari suatu wilayah ke wilayah lain, atau dari suatu negara ke negara lain, merupakan penyebab nyata dari pergeseran penawaran tenaga kerja. Contoh: Ketika para imigran datang ke AS, penawaran tenaga kerja di AS meningkat dan penawaran tenaga kerja di Negara asal para imigran akan menurun.

Pengangguran

adalah angkatan kerja yang tidak melakukan kegiatan kerja, atau sedang mencari pekerjaan atau bekerja secara tidak optimal.

Atau dengan kata lain, seseorang dapat dikatakan sebagai pengangguran bila memenuhi salah satu kategori di bawah ini.

1. Sedang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan
2. Sedang mempersiapkan suatu usaha baru
3. Tidak memiliki pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan (discouraged worker)
4. Sudah mendapatkan pekerjaan tetapi belum bekerja.

Jenis-jenis pengangguran dapat dikelompokkan menjadi sebagai berikut.

-Pengangguran Normal / Terbuka. Pengangguran normal adalah golongan angkatan kerja yang betul-betul tidak mendapatkan pekerjaan karena pendidikan dan keterampilan tidak memadai.

-Setengah Menganggur (Under Employment). Setengah menganggur terjadi apabila tenaga kerja tidak bekerja secara optimum karena ketiadaan lapangan kerja atau pekerjaan.

-Pengangguran Terselubung (Disguised Unemployment). Pengangguran terselubung terjadi apabila tenaga kerja tidak bekerja secara optimum karena tidak memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

-Pengangguran Friksional (Frictional Unemployment). Pengangguran friksional adalah pengangguran temporer yang terjadi karena pergantian pekerjaan atau pergeseran tenaga kerja. Pengangguran ini disebabkan karena seseorang tidak langsung menemukan pekerjaan baru setelah berhenti dari pekerjaan lamanya atau dihambat oleh keterbatasan mereka sendiri.

-Pengangguran Musiman (Seasonal Unemployment). Pengangguran musiman disebabkan oleh perubahan permintaan terhadap tenaga kerja yang sifatnya berkala. Pengangguran seperti ini biasa terjadi pada tenaga kerja paruh waktu (part time).

-Pengangguran Siklikal / Konjungtural (Cyclical Unemployment). Pengangguran siklikal berkaitan dengan naik-turunnya aktivitas atau keadaan perekonomian suatu negara (business cycle).

-Pengangguran Struktural (Structural Unemployment). Pengangguran ini muncul akibat perubahan struktur ekonomi, misalnya dari struktur agraris menjadi industri, sehingga banyak tenaga kerja yang tidak dapat memenuhi syarat yang diminta perusahaan.

-Pengangguran Sukarela (Voluntary Unemployment). Pengangguran ini terjadi karena adanya orang yang sesungguhnya masih dapat bekerja, tetapi dengan sukarela dia tidak mau bekerja, karena mungkin sudah cukup dengan kekayaan yang dimiliki atau pekerjaannya diberikan kepada pegawai baru.

-Pengangguran Deflasioner (Deflationary Unemployment). Pengangguran deflasioner disebabkan lowongan pekerjaan tidak cukup untuk menampung seluruh pencari kerja.

-Pengangguran Teknologi. Pengangguran teknologi disebabkan karena kemajuan teknologi, yakni pergantian tenaga manusia dengan tenaga mesin.