

# Makalah Upah Tenaga Kerja

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, masih banyak dari kita yang mempertanyakan mengapa suatu perusahaan dapat menetapkan upah para pekerjanya. Berbagai masalah sosial sering terjadi misalnya menentukan upah tenaga kerja menurut perbedaan kemampuan, pendidikan dan pengalaman. Jika suatu perusahaan bisa mengatur antara upah tenaga kerja serta tingkat produktivitasnya maka, perusahaan bisa memperoleh keuntungan maksimal. Berbagai hal dapat mempengaruhi upah tenaga kerja, salah satu contoh di dalam menentukan upah riil dan upah uang.

Hal ini melatarbelakangi pembuatan makalah, bagaimana menentukan upah tenaga kerja dalam hubungannya dengan tingkat produktivitasnya. Selain itu, kita juga dapat mengetahui bagaimana menentukan upah dalam suatu perusahaan di berbagai jenis pasar yaitu pasar persaingan sempurna, pasar monopoli, pasar monopsoni, dan pasar monopoli bilateral.

#### 1.2 Rumusan Masalah

1. Apa pengertian upah uang dan upah riil?
2. Apa hubungan antara produktivitas dan upah?
3. Bagaimana penentuan upah di berbagai bentuk pasar tenaga kerja?
4. Apa faktor-faktor yang menimbulkan perbedaan upah ?

#### 1.3 Tujuan dan Manfaat

1. Dapat mengembangkan kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dalam kelompok dengan baik.
2. Memberi pelatihan berbasis kompetensi untuk mengembangkan keterampilan mengamati dan mendokumentasikan semua aspek yang berkaitan dengan penentuan upah di pasar tenaga kerja.
3. Mengetahui pengertian upah uang dan upah riil.
4. Mengetahui penentuan upah di berbagai bentuk pasar tenaga kerja.
5. Mengetahui faktor-faktor yang menimbulkan perbedaan upah.

## BAB II

### PEMBAHASAN

#### 2.1 UPAH UANG DAN UPAH RIIL

Pembayaran tenaga kerja dibedakan dua jenis, yaitu upah dan gaji. Gaji adalah pembayaran yang diberikan kepada pekerja tetap dan tenaga kerja profesional yang biasanya dilaksanakan sebulan sekali seperti pegawai pemerintah, guru, dosen, manajer, akuntan. Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja – pekerja yang pekerjaannya berpindah – pindah, seperti pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu, dan buruh kasar. Berbeda dengan teori ekonomi yang mengartikan upah sebagai pembayaran atas jasa – jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dalam ekonomi pembayaran pekerja tidak dapat dibedakan antara upah dan gaji, keduanya berarti pembayaran kepada pekerja.

##### 2.1.1 PERBEDAAN DAN UPAH UANG UPAH RIIL

Dalam jangka panjang sejumlah tertentu upah pekerja mempunyai kemampuan yang semakin sedikit di dalam membeli barang dan jasa. Hal tersebut disebabkan kenaikan barang dan jasa tersebut yang berlaku dari waktu ke waktu. Meskipun kenaikan tersebut tidak serentak, hal tersebut tidak menimbulkan peningkatan kesejahteraan bagi pekerja. Untuk mengatasi hal tersebut ahli ekonomi membuat dua perbedaan antara pengertian upah, yaitu upah uang dan upah riil. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran ke atas tenaga mental dan fisik para pekerja dalam proses produksi. Upah riil adalah tingkat upah pekerja yang yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut dalam membeli barang dan jasa yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.

##### 2.1.2 CARA MENGHITUNG UPAH RIIL

Perbedaan keinginan pekerja menyebabkan efek berbeda kepada tingkat kesejahteraan antara para pekerja, sehingga hal tersebut dapat menimbulkan kesulitan dalam usaha untuk menunjukkan harga yang berlaku dalam suatu perekonomian dari tahun ke tahun. Untuk mengatasi hal tersebut biasanya setiap negara membuat indeks harga, yaitu suatu indeks atau ukuran yang memberikan gambaran tentang rata – rata dari perubahan harga dari waktu ke waktu. Fungsi indeks harga adalah untuk menaksir upah riil pekerja dari tahun ke tahun.

## 2.2 HUBUNGAN ANTARA PRODUKTIVITAS DAN UPAH

Upah riil biasanya diberikan kepada tenaga kerja tergantung produktivitas pekerja tersebut dalam perusahaan. Data – data mengenai upah terutama di negara maju menunjukkan adanya hubungan antara upah dengan produktivitas pekerja.

### 2.2.1 PRODUKTIVITAS DAN UPAH RIIL

Rumus yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara upah riil dan produktivitas pekerja ditunjukkan oleh teori permintaan ke atas faktor produksi. Dimisalkan harga barang pada hasil penjualan marginal dan tingkat tenaga kerjanya sama, maka mencerminkan perbedaan dalam produktivitas, yang akan mencerminkan hasil penjualan yang lebih tinggi, sehingga menyebabkan penawaran tenaga kerja di pasar lebih tinggi yang berakibat meningkatkan permintaan tenaga kerja. Sehingga hal tersebut akan menyebabkan keadaan di mana jika produktivitas tinggi, upah riil tenaga kerja akan semakin tinggi.

### 2.2.2 SUMBER – SUMBER KENAIKAN PRODUKTIVITAS

Dalam hal ini produktivitas dapat didefinisikan sebagai produksi barang yang diciptakan oleh pekerja pada suatu waktu tertentu. Kenaikkan produktivitas berarti pekerja tersebut menghasilkan barang dengan jumlah lebih banyak dalam waktu yang singkat. Kemajuan produktivitas pekerja disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu:

#### 1. Kemajuan Teknologi Produksi

Hal tersebut menimbulkan dua akibat penting dalam kegiatan produksi. Pertama, kemajuan teknologi memungkinkan penggantian kegiatan ekonomi dari menggunakan binatang dan manusia kepada mesin. Pengembangan ini menyebabkan kemajuan produktivitas. Misalnya sebelum terjadinya kemajuan teknologi yang mengerjakan pembajakan tanah adalah manusia dan hewan, namun setelah adanya kemajuan teknologi maka yang mengerjakan pembajakan tersebut adalah mesin yang berakibat meningkatkan produktivitas pembajakan tanah tersebut.

#### 2. Pertambahan Kepandaian dan Ketrampilan Tenaga Kerja

Kemajuan ekonomi dapat menimbulkan beberapa akibat yang akhirnya akan meninggikan kepandaian dan ketrampilan tenaga kerja, diantaranya adalah semakin tingginya taraf kesehatan masyarakat, taraf latihan dan pendidikan teknik, dan menambah pengalaman dalam pekerjaan. Dan pengeluaran pemerintah dalam mengembangkan bidang – bidang tersebut dinamakan investasi ke atas modal manusia.

### 3. Perbaikan dalam Organisasi dan Masyarakat

Hal ini dapat menyebabkan kemajuan produktivitas, misalnya dengan adanya perbaikan infrastruktur, seperti jaringan jalan raya, telekomunikasi, maka distribusi ke daerah – daerah yang sebelumnya tidak dapat dijangkau perusahaan menjadi dengan mudah dijangkau, sehingga dapat meningkatkan produktivitas pekerja dalam suatu perusahaan.

## 2.3 PENENTUAN UPAH DI BERBAGAI BENTUK PASAR TENAGA KERJA

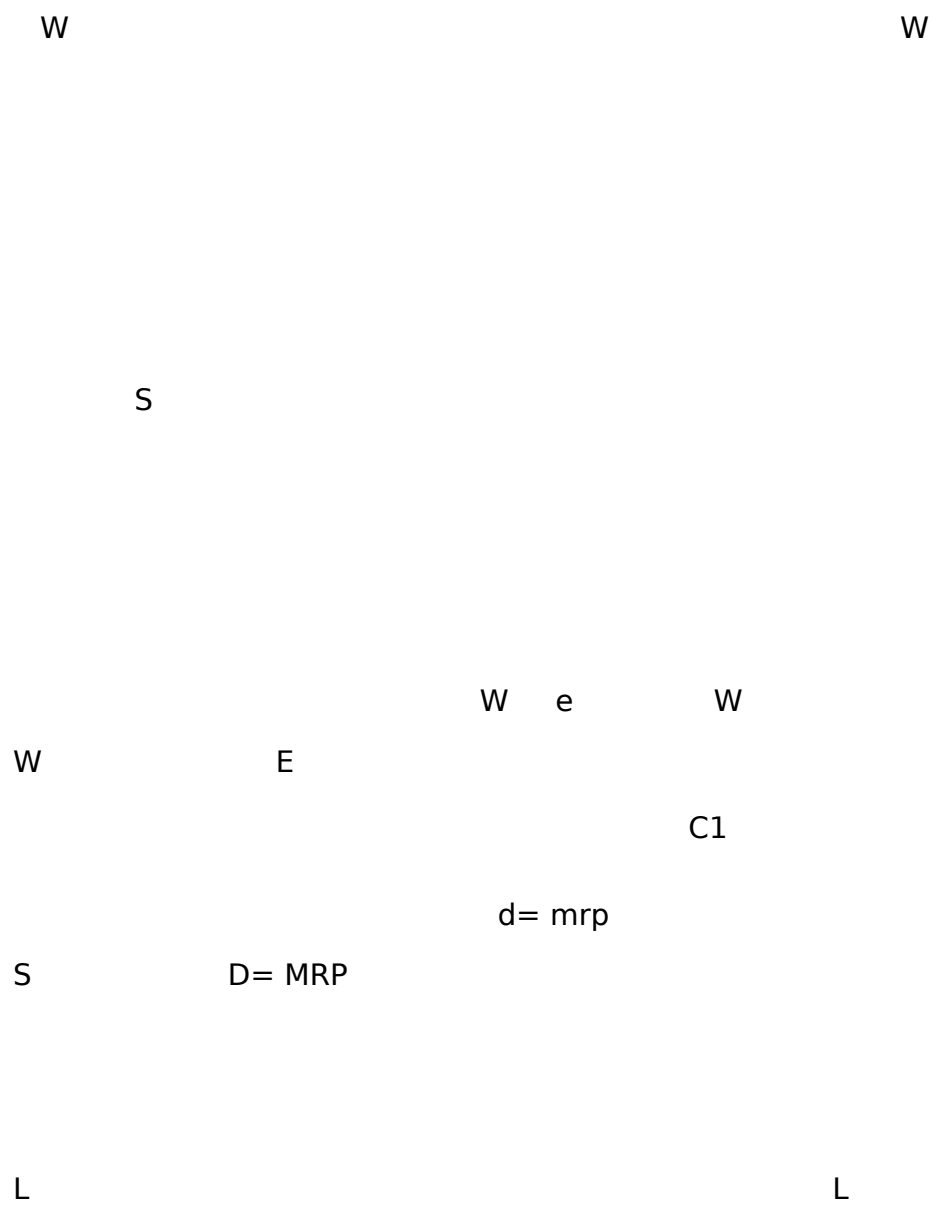
Seperti juga dengan pasar barang, pasar tenaga kerja dapat dibedakan dalam berbagai jenis. Bentuk-bentuk pasar tenaga kerja yang terpenting adalah:

1. Pasar tenaga kerja yang bersifat persaingan sempurna.
2. Pasar tenaga kerja monopsoni.
3. Pasar tenaga kerja monopoli di pihak pekerja.
4. Pasar monopoli di kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja (monopoli bilateral).

### 2.3.1 Persaingan Sempurna dalam Pasar Tenaga Kerja

Kurva permintaan ke atas tenaga kerja, seperti juga kurva permintaan ke atas sesuatu barang, bersifat menurun dari kiri atas ke kanan bawah. Berarti permintaan ke atas tenaga kerja bersifat: semakin tinggi / rendah upah tenaga kerja, semakin sedikit / banyak permintaan ke atas tenaga kerja.

Gambar 1.1      Persaingan Sempurna dalam Pasar Tenaga Kerja



0            I  
L

(i) Perusahaan

(ii) Pasar

Gambar 1.1 ditunjukkan penentuan tingkat upah di pasar tenaga kerja dan di dalam sesuatu perusahaan. Dalam gambar, kurva  $MRP = D$  adalah kurva permintaan tenaga kerja dan kurva  $SS$  adalah penawaran tenaga kerja. Dengan demikian keseimbangan dicapai pada titik E, yang berarti jumlah tenaga kerja yang digunakan adalah L dan tingkat upah adalah W. Di gambar ini ditunjukkan permintaan dan penawaran di suatu perusahaan. Oleh karena sifat pasar adalah persaingan sempurna, firma tidak dapat mempengaruhi tingkat upah.

### 2.3.2 Pasar Tenaga Kerja Monopsoni

Monopsoni berarti hanya terdapat satu pembeli di pasar sedangkan penjual jumlahnya banyak. Berarti pasar tenaga kerja seperti ini bersifat monopoli di pihak perusahaan. Untuk menerangkan penentuan upah di pasar monopsoni digunakan dua pendekatan yaitu:

#### Monopoli dari Pihak Tenaga Kerja

Dengan tujuan agar mereka dapat memperoleh upah dan fasilitas buka keuangan yang lebih baik, tenaga kerja dapat menyatukan diri di dalam serikat buruh atau persatuan tenaga kerja. Serikat buruh adalah organisasi yang didirikan dengan tujuan agar para pekerja dapat, sebagai suatu kesatuan, membicarakan atau menuntut syarat-syarat kerja tertentu dengan para pengusaha. Setelah bermufakat dengan anggota-anggotanya, pimpinan persatuan pekerja akan menuntut upah dan syarat-syarat kerja lain kepada para pengusaha. Tindakan seperti ini menyebabkan tenaga kerja mempunyai kekuasaan monopoli ke atas tenaga kerja yang ditawarkan.

Penentuan upah dalam pasar tenaga kerja yang bersifat monopoli pihak pekerja dibedakan menjadi tiga keadaan yaitu:

#### 1. Menuntut Upah yang Lebih Tinggi

Kalau organisasi serikat buruh dapat meliputi dan mewakili sebagian besar tenaga kerja di dalam suatu industri, kemampuannya untuk menentukan tingkat upah adalah sangat besar. Apabila tuntutan serikat buruh tersebut tidak dapat dipenuhi para pengusaha, serikat buruh tersebut dapat membuat ancaman (misalnya mogok kerja) yang akan menimbulkan implikasi yang sangat buruk kepada perusahaan-perusahaan.

#### 2. Membatasi Penawaran Tenaga Kerja

Terdapat organisasi serikat buruh / persatuan pekerja yang bersifat sangat khusus misalnya persatuan sekretaris, persatuan ahli teknik, persatuan dokter, dan sebagainya. Persatuan-persatuan seperti ini dapat mempengaruhi upah yang mereka terima dengan cara membatasi penawaran mereka. Salah satu caranya adalah dengan membatasi keanggotaan mereka, dan melarang bukan anggota untuk menjalankan kegiatan di daerah yang diliputi oleh persatuan tersebut.

### 3. Menambah Permintaan Tenaga Kerja

Kedua-dua cara serikat buruh untuk menaikkan upah diatas, mencapai tujuannya dengan membuat suatu pengorbanan yang cukup serius, yaitu dengan mengurangi penggunaan tenaga kerja. Kekuasaan monopoli yang dimiliki pekerja menyebabkan setiap pekerja memperoleh upah yang lebih tinggi dari upah yang didalam pasar persaingan sempurna, akan tetapi tenaga kerja yang digunakan perusahaan-perusahaan adalah lebih sedikit dari pada apabila pasar tenaga kerja berbentuk pasar persaingan sempurna.

Kelemahan diatas dapat dihindari apabila penekanan dari usaha serikat buruh dalam memperbaiki nasib anggota-anggotanya ialah dengan berusaha menambah permintaan keatas tenaga kerja. Apabila usaha itu berhasil, bukan saja upah akan menjadi bertambah tinggi tetapi jumlah tenaga kerja yang akan digunakan akan bertambah banyak pula.

Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan oleh serikat buruh untuk menaikkan permintaan keatas tenaga kerja salah satu cara yang saling bermanfaat adalah dengan berusaha menaikkan produktifitas tenaga kerja, tujuan ini dapat dicapai dengan :

1. Membuat seminar-seminar mengenai masalah pekerjaan yang mereka hadapi dan memberikan kesadaran tentang tanggung jawab para pekerja dalam perusahaan.
2. Mengadakan latihan atau penyluhan terhadap pekerja guna untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja.

#### 2.3.4 Pasar Tenaga Kerja Monopoli Bilateral

1. Menentukan tingkat upah apabila pasar tenaga kerja adalah monopsoni.
2. Penentuan tingkat upah apabila pasar tenaga kerja adalah monopoli.

Dari analisis tersebut dapat dilihat bahwa didalam pasar monopsoni upah adalah lebih rendah dibandingkan di pasar persaingan sempurna, sedangkan di pasar monopoli upah adalah lebih tinggi dari pasar persaingan sempurna. Dengan demikian upah mencapai tingkat yang berbeda sekali didalam dua pasar tersebut.

## 2.4 FAKTOR-FAKTOR YANG MENIMBULKAN PERBEDAAN UPAH

Faktor-faktor penting yang menjadi sumber dari perbedaan upah diantara pekerja-pekerja didalam suatu jenis kerja tertentu, dan diantara golongan pekerjaan adalah :

1. Perbedaan corak permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis pekerjaan.
2. Perbedaan dalam jenis-jenis pekerjaan.
3. Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan.
4. Terdapat pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan.
5. Ketidak sempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja.

### 2.4.1 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Permintaan dan penawaran tenaga kerja didalam suatu jenis pekerjaan sangat besar peranannya dalam menentukan upah disesuatu jenis pekerjaan. Didalam suatu pekerjaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi tidak banyak permintaannya, upah cenderung dalam tingkat yang rendah.

### 2.4.2 Perbedaan Corak Pekerjaan

Kegiatan ekonomi meliputi berbagai jenis pekerjaan, ada diantara pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang ringan dan juga mudah dikerjakan. Golongan pekerja akhir-akhir ini menuntut untuk memperoleh upah yang lebih tinggi dari pada pesuruh kantor karena mereka melakukan kerja yang lebih memerlukan tenaga fisik.



#### 2.4.3 Perbedaan Kemampuan, Keahlian, dan Pendidikan

Kemampuan, keterampilan dan keahlian para pekerja memiliki perbedaan dalam hal bekerja, sifat-sifat tersebut menyebabkan mereka mempunyai produktivitas masing-masing. Dalam perekonomian yang semakin maju kegiatan-kegiatan ekonomi semakin membutuhkan tenaga-tenaga yang terdidik, oleh karena itu semakin tinggi pendidikan seseorang maka peluang untuk mendapatkan pekerjaan mudah.

#### 2.4.4 Pertimbangan Bukan Keuangan Dalam Memilih Pekerjaan

Daya tarik suatu pekerjaan bukan saja tergantung pada besarnya upah yang ditawarkan, selain itu faktor-faktor bukan keuangan di atas mempunyai peranan yang sangat penting terhadap seseorang dalam memilih pekerjaan. Seseorang sering kali bersedia menerima upah yang lebih rendah apabila beberapa terdapat pertimbangan yang tidak sesuai dengan apa yang diinginkannya. Sebaliknya apabila faktor-faktor bukan keuangan banyak yang tidak sesuai dengan seorang pekerja, ia akan menuntut upah yang lebih tinggi sebelum ia bersedia menerima pekerjaan yang ditawarkan.

#### 2.4.5 Mobilitas Tenaga Kerja

Dalam teori ini terdapat pemisalan faktor-faktor produksi, dalam konteks mobilitas tenaga kerja pemisalan ini berarti: kalau dalam pasar tenaga kerja terjadi perbedaan upah, maka tenaga kerja akan pindah ke pasar tenaga kerja yang upahnya lebih tinggi.

Selain itu upah dari suatu pekerjaan di berbagai wilayah tidak selalu sama, adapun faktor yang menjadi penyebab yaitu :

##### 1. Faktor Geografis

Ada kalanya di tempat-tempat tertentu terdapat masalah kekurangan buruh walaupun tingkat upah lebih tinggi, sedangkan ditempat lain terdapat penangguran dan tingkat upah nya relatif rendah. Dalam keadaan seperti itu adalah wajar apabila para pengangguran tersebut berpindah ke tempat yang lebih banyak lowongan pekerjaan yang lebih menjanjikan.

##### 2. Faktor-faktor Instusional

Di pekerjaan-pekerjaan tertentu terdapat organisasi-organisasi yang profesional yang berusaha membatasi masuknya tenaga-tenaga kerja baru, dengan tujuan untuk menjamin supaya pendapatan mereka tetap berada pada tingkat yang tinggi.

### BAB III

#### PENUTUP

##### 3.1 Kesimpulan

Pembayaran tenaga kerja dibedakan dua jenis, yaitu upah dan gaji. Gaji adalah pembayaran yang diberikan kepada pekerja tetap dan tenaga kerja profesional yang biasanya dilaksanakan sebulan sekali seperti pegawai pemerintah, guru, dosen, manajer, akuntan. Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja – pekerja yang pekerjaannya berpindah – pindah, seperti pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu, dan buruh kasar.

Upah riil biasanya diberikan kepada tenaga kerja tergantung produktivitas pekerja tersebut dalam perusahaan. Data – data mengenai upah terutama di negara maju menunjukkan adanya hubungan antara upah dengan produktivitas pekerja.

Seperti juga dengan pasar barang, pasar tenaga kerja dapat dibedakan dalam berbagai jenis. Bentuk-bentuk pasar tenaga kerja yang terpenting adalah pasar tenaga kerja yang bersifat persaingan sempurna, pasar tenaga kerja monopsoni, pasar tenaga kerja monopoli di pihak pekerja, dan pasar monopoli di kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja (monopoli bilateral).

Faktor-faktor penting yang menjadi sumber dari perbedaan upah diantara pekerja-pekerja didalam suatu jenis kerja tertentu, dan diantara golongan pekerjaan meliputi, perbedaan corak permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis pekerjaan, perbedaan dalam jenis-jenis pekerjaan, perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan, terdapat pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan, ketidaksempurnaan dalam mo

ilitas tenaga kerja.