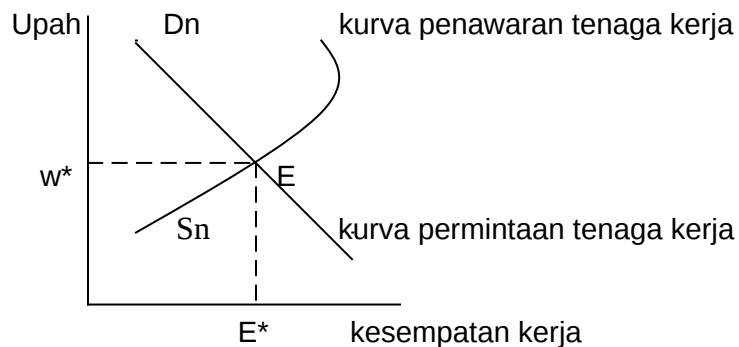


## KESEIMBANGAN PASAR TENAGA KERJA

### A. Keseimbangan dalam Pasar Tenaga Kerja *Single Competitif*

**Kurva penawaran tenaga kerja** menunjukkan jumlah jam kerja dari pekerja pada berbagai tingkat upah. Sedangkan **kurva permintaan tenaga kerja** menunjukkan jumlah jam kerja yang digunakan oleh perusahaan pada berbagai tingkat upah. Keseimbangan terjadi pada saat penawaran tenaga kerja sama dengan permintaan tenaga kerja yaitu di titik upah keseimbangan  $w^*$  dan jumlah jam kerja sebanyak  $E^*$ . Setelah tingkat upah keseimbangan tercapai, setiap perusahaan di dalam industri berusaha mempekerjakan orang sampai pada titik dimana nilai marjinal produk tenaga kerja (*value of marginal product of labor*) sama dengan upah di pasar kerja yang kompetitif yaitu di titik E.



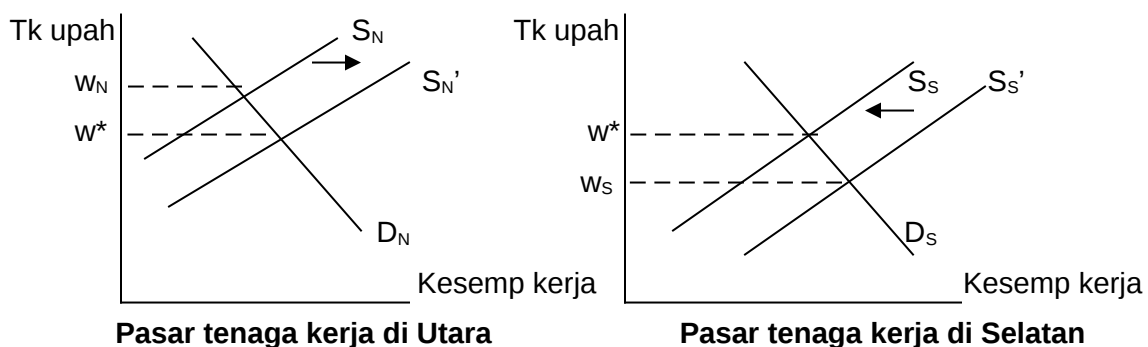
#### Keseimbangan di pasar kerja yang kompetitif

Mengapa upah bisa naik turun? Dalam perekonomian yang modern, terdapat kendala yang dihadapi berupa gangguan (*shock*) yang terjadi baik di sisi permintaan maupun penawaran. Upah dan kesempatan kerja yang selalu berubah merupakan respon dari perubahan yang terjadi dari sisi ekonomi, politik dan sosial. Ketika pasar kerja bereaksi terhadap gangguan yang terjadi, upah dan kesempatan kerja akan selalu bergerak menuju titik keseimbangan yang baru.

### B. Keseimbangan Kompetitif antar Pasar Tenaga Kerja

Bagaimana keseimbangan pasar tenaga kerja terjadi bila di daerah utara mempunyai upah yang lebih tinggi dari daerah selatan? Diasumsikan dua pasar ini mempekerjakan pekerja yang memiliki ketrampilan yang sama sehingga orang yang bekerja di daerah Utara memiliki substitusi yang sempurna dengan daerah di Selatan.

Upah keseimbangan di daerah Utara  $w_N$  melebihi upah keseimbangan di daerah Selatan  $w_S$ . Kurva permintaan dan penawaran di masing-masing pasar yaitu  $S_N$  dan  $D_N$  untuk daerah Utara sedangkan  $S_S$  dan  $D_S$  untuk daerah Selatan. Pekerja di daerah Selatan melihat upah di daerah Utara lebih besar, akan berpindah untuk bekerja di Utara. Penghasilan yang besar menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih besar. Sebaliknya perusahaan melihat adanya perbedaan upah di kedua daerah, akan berpindah ke daerah Selatan yang memiliki karakteristik tingkat upah yang lebih rendah dibandingkan di Utara, sehingga perusahaan memperoleh keuntungan lebih besar dengan mempekerjakan pekerja yang lebih murah. Jika pekerja berpindah antar daerah dengan bebas, perpindahan pekerja (migrasi) akan mengubah kurva penawaran baik di daerah Utara maupun Selatan. Di daerah Selatan, kurva penawaran tenaga kerja akan bergeser ke kiri (ke  $S_S'$ ) sampai sebagian pekerja di daerah Selatan meninggalkan daerahnya menuju daerah Utara. Akibatnya karena pekerja sangat langka di daerah Selatan, upah pekerja mengalami kenaikan. Sebaliknya di daerah Utara, kurva penawaran tenaga kerja akan bergeser ke kanan (ke  $S_N'$ ), sebagai akibat pekerja di daerah Selatan terus berdatangan. Dampaknya, upah di daerah Utara mengalami penurunan. Jika ada kebebasan bagi pekerja untuk berpindah dan kebebasan untuk keluar atau masuk ke pasar, maka dampaknya perekonomian nasional akan menghasilkan tingkat upah tunggal yaitu sebesar  $w^*$ .



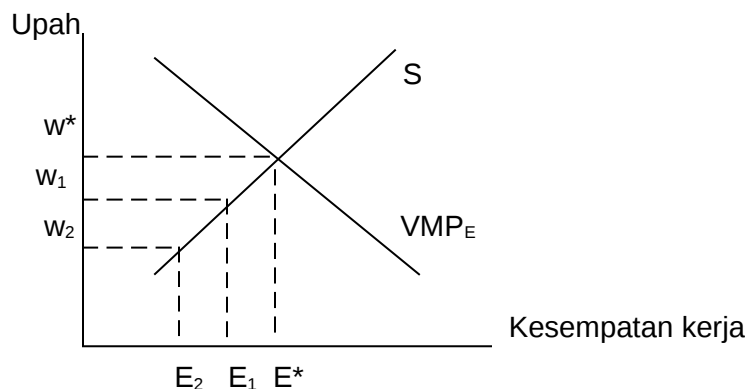
### C. Keseimbangan dalam Pasar Tenaga Kerja Monopsoni

Jenis perusahaan monopsoni yaitu:

- perusahaan monopsoni dengan diskriminasi murni
- perusahaan monopsoni nondiskriminatif

a. Perusahaan monopsoni dengan diskriminasi murni

Perusahaan monopsoni dengan diskriminasi murni dapat mempekerjakan pekerja pada berbagai tingkat upah. Pada dasarnya perusahaan monopsoni tidak dapat mempengaruhi harga output di pasar. Keuntungan perusahaan yang diperoleh jika menambah pekerja sama dengan harga produknya dikalikan dengan marjinal produk tenaga kerja yang bersifat kompetitif, ditunjukkan oleh kurva nilai marjinal produknya. Perusahaan monopsoni dengan diskriminasi murni akan mempekerjakan orang sampai kondisi dimana nilai upah pekerja terakhir yang disewanya sama dengan biaya mempekerjakan pekerja terakhir tersebut. Atau sampai kondisi dimana kontribusi pekerja terakhir terhadap penerimaan perusahaan sama dengan ongkos marjinal pekerja. Pekerja terakhir ini merupakan pekerja yang menerima upah sesuai kemampuan tertinggi perusahaan untuk menarik pekerja yang ada di pasar. Apabila setelah ini ada pekerja lain yang masuk perusahaan tersebut, akan dibayar dengan tingkat upah reservasi. Keseimbangan pasar terjadi di titik A, dimana penawaran sama dengan permintaannya. Perusahaan monopsoni dengan diskriminasi murni mempekerjakan pekerja sebesar  $E^*$ , persis sama dengan tingkat kesempatan kerja pada pasar kompetitif. Upah  $w^*$  bukan merupakan upah yang kompetitif. Upah itu merupakan tingkat upah yang harus dibayar oleh perusahaan monopsoni untuk menarik pekerja yang terakhir yang ada di pasar.

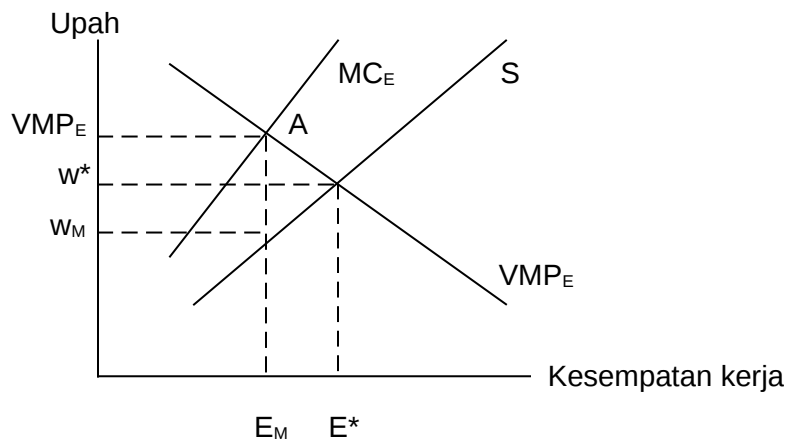


**Perusahaan monopsoni diskriminasi murni**

b. Perusahaan monopsoni nondiskriminatif.

Perusahaan monopsoni nondiskriminasi harus membayar seluruh pekerja pada tingkat yang sama, tanpa mempedulikan upah reservasi pekerja. Hal ini disebabkan oleh perusahaan monopsoni nondiskriminasi harus menaikkan upah terhadap seluruh pekerja karena keinginan perusahaan untuk mempekerjakan lebih banyak pekerja

sehingga kurva penawaran tenaga kerja tidak lagi menjadi biaya marjinal pekerja. Upah akan meningkat pada saat perusahaan monopsoni nondiskriminasi mempekerjakan lebih banyak pekerja, sehingga kurva ongkos marjinal tenaga kerja memiliki slope positif. Ongkos marjinal pekerja meningkat lebih besar dibandingkan dengan tingkat upah dan berada diatas kurva penawaran tenaga kerjanya. Perusahaan monopsoni akan memaksimumkan keuntungan dengan mempekerjakan orang sampai pada tahap dimana ongkos marjinal tenaga kerja sama dengan nilai marjinal produknya (titik A). Jika perusahaan mempekerjakan pekerja lebih rendah dari  $E_M$ , maka nilai produk marjinalnya melebihi ongkos marjinal tenaga kerjanya dan perusahaan akan menambah pekerja. Sebaliknya, jika perusahaan mempekerjakan lebih dari  $E_M$ , ongkos marjinalnya melebihi kontribusi pekerja bagi perusahaan dan perusahaan akan memberhentikan beberapa karyawan. Kondisi keuntungan maksimum bagi perusahaan monopsoni nondiskriminasi yaitu  $MC_E = VMP_E$ .



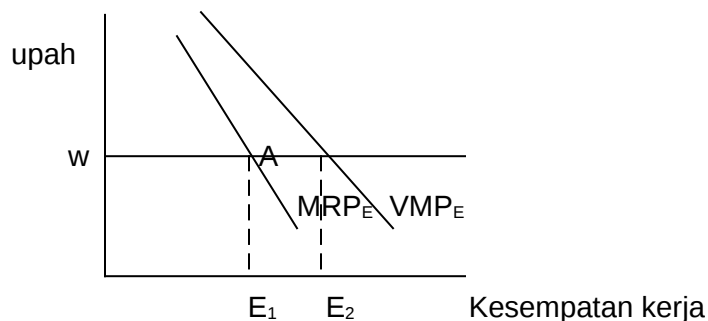
**Perusahaan monopsoni nondiskriminasi**

Karakteristik keseimbangan pasar monopsoni dibandingkan dengan pasar kompetitif. Pertama, perusahaan monopsoni nondiskriminatif mempekerjakan orang lebih sedikit dibandingkan di pasar kompetitif sehingga pada pasar monopsoni akan terjadi pengangguran. Kedua, upah pada pasar monopsoni sebesar  $w_M$  lebih kecil dari upah di pasar kompetitif  $w^*$  dan juga lebih kecil dari nilai marjinal produknya yaitu  $VMP_M$ .

#### **D. Keseimbangan dalam Pasar Tenaga Kerja Monopoli**

Perusahaan monopoli mampu dan bebas mempengaruhi harga output di pasar (harga jual barang). Perusahaan monopoli akan memproduksi barang sampai keuntungan marjinal sama dengan ongkos. Karena perusahaan monopoli dapat

menentukan harga jual, maka perusahaan dapat mempekerjakan tenaga kerja sesuai dengan keinginannya dan pada upah yang telah ditentukan perusahaan (misal sebesar  $w$ ). Keuntungan perusahaan akan maksimal jika pada penggunaan tenaga kerja sebesar  $E_1$ , yaitu pada saat  $W = MRP_E$  (titik A). Jika jumlah pekerja lebih kecil dari  $E_1$ , dengan adanya tambahan pekerja, perusahaan akan mendapatkan keuntungan. Hal ini karena ongkos mempekerjakan lebih kecil dari keuntungan yang diperoleh. Sebaliknya, jika perusahaan mempekerjakan orang yang lebih besar dari  $E_1$ , pekerja terakhir yang disewa menghasilkan keuntungan yang lebih kecil dari ongkos mempekerjakannya. Jika perusahaan berada pada pasar yang kompetitif, maka akan mempekerjakan sampai pada titik dimana upah sama dengan nilai marginal produknya yaitu sebesar  $E_2$ .



**Kurva Permintaan Tenaga kerja pada Perusahaan monopoli**

produksi yang ada, terutama barang modal dan tenaga kerja, tingkat pemanfaatannya 96 %. Dalam model klasik, produksi merupakan fungsi dari jumlah barang modal yang tersedia ( $K$ ) dan jumlah tenaga kerja ( $L$ ).  $Y = f(K, L)$  Keseimbangan pasar tenaga kerja tercapai ketika permintaan tenaga kerja sama dengan tingkat penawarannya. Ketika itu, baik produsen maupun tenaga kerja telah mencapai kondisi optimal. Produsen mencapai keuntungan maksimum, tenaga kerja mencapai utilitas maksimum. Klasik memandang uang hanya sebagai alat tukar, maka uang tidak dapat mempengaruhi tingkat output. Uangnya mempengaruhi permintaan agregat. Penambahan jumlah uang beredar akan meningkatkan permintaan agregat.

### **c. Pentingnya analisis sisi penawaran**

Konsekuensi dari penjelasan pada butir a dan b di atas adalah tidak ada masalah dari sisi permintaan. Apa yang diproduksi akan terserap oleh permintaan, sampai pasar mencapai keseimbangan. Memang adakemungkinan terjadi kelebihan permintaan dan penawaran, tetapi sifatnya sangat sementara, sampai pasar kembali berada dalam keseimbangan. Karenanya, yang perlu lebih diperhatikan adalah sisi penawaran. Sebab jika penawaran terganggu, konsumen dan atau produsen tidak atau belum mencapai keseimbangan. Di era modern sekarang ini, analisis sisi penawaran masih cukup relevan, baik di Negara-negara maju (eropa barat, amerika utara, dan

jepang ) maupun di NSB, termasuk Indonesia. Sebab tanpa insentif dan stimulasi di sisi penawaran perekonomian sulit berkembang.

|

Contoh :

#### **Penawaran Minyak Sawit**

Pasar minyak sawit dunia hingga pada tahun 2005 mencapai total produksi lebih dari 33 juta ton, lebih dari 85% diantaranya diproduksi oleh Malaysia dan Indonesia. Pertumbuhan produksi minyak sawit

oleh Malaysia dan Indonesia terus tumbuh secara signifikan dalam sepuluh tahun terakhir sejalan dengan ekspansi lahan perkebunan kelapa sawit yang meningkat dengan tingkat pertumbuhan di atas 7% per tahun (BPS. 2005).

#### **d. Analisis jangka pendek dan jangka panjang**

Perbedaan dimensi jangka waktu dalam analisis dalam model keseimbangan klasik juga mencakup pengertian waktu keronologis. Analisis jangka pendek umumnya berdimensi waktu  $< 5$  tahun.

Dalam jangka panjang semua input bersifat variabel. Sementara itu, juga dilihat dari sisi penawaran, dalam jangka panjang perekonomian dianggap berada dalam kondisi di mana memanfaatkan / dikaryakan secara penuh (full employment). Yang dimaksud dengan full employment adalah kondisi di mana faktor faktor produksi yang ada, terutama barang modal dan tenaga kerja, tingkat pemanfaatannya  $> 96\%$ .

|

#### **Perbedaan**

jangka pendek dan jangka panjang.1.

**JANGKA PENDEK** Dalam jangka pendek apabila sebagian dari faktor produksi dianggap tetap jumlahnya.

#### **Contoh**

: Perbandingan perusahaan roti dengan perusahaan angkutan udara.2.

**JANGKA PANJANG** Bahwa dalam jangka panjang setiap faktor produksi dapat ditambah jumlahnya kalau memang hal tersebut diperlukan. Contoh: Jumlah alat-alat produksi dapat ditambah, penggunaan mesin-mesin dapat dirombak dan dapat dipertinggi efisiensinya, jenis barang-barang baru dapat diproduksi. Fungsi Produksi Agregat Model perilaku ekonomi individu atau agregat merupakan suatu penyederhanaan dari masalah ekonomi dunia nyata yang lebih kompleks dan rumit. Dalam penyusunan model ini, para ekonom memusatkan perhatian pada apa yang mereka anggap sebagai determinan penting dari berbagai fenomena yang dianalisis. Misalnya, dalam menganalisis tingkat output agregat, perekonomian perlu dibagi menjadi beberapa sektor pengeluaran, yaitu : rumah tangga, perusahaan, pemerintah, dan sektor internasional, maka ekonom dapat meramalkan tingkat output agregat.

1.

Kesempatan kerja dalam keseimbangan Yang dimaksud dengan kesempatan kerja adalah jumlah kesempatan kerja yang tersedia pada pasar tenaga kerja dalam keseimbangan. Kesempatan kerja dalam keseimbangan tidak mencerminkan kesempatan kerja yang sebenarnya tersedia. Sebab, kesempatan kerja dalam keseimbangan merupakan interaksi antara kekuatan permintaan dengan penawaran tenaga kerja.

a. Permintaan tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja dalam keseimbangan adalah jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai laba maksimum. Karena beroperasi dalam pasar persaingan sempurna, maka posisi perusahaan adalah price taker, dimana harga yang ditetapkan pasar merupakan penerimaan marjinal (marginal revenue, disingkat MR) perusahaan. Untuk mencapai kondisi laba maksimum, perusahaan harus menyamakan MR dengan MC ( $MR=MC$ ).

b. Penawaran Tenaga kerja

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh individu (konsumen) pada berbagai tingkat upah (nominal), dalam upaya memaksimalkan utilitas hidupnya. Jadi, dalam analisis makro klasik, penawaran tenaga kerja merupakan konsep keseimbangan konsumen.

c. Keseimbangan pasar tenaga kerja dan tingkat input

Kerja bersaing dengan waktu luang (leisure). Jika para pekerja member nilai positif pada waktu luang, terdapat kenaikan manfaat negatif dihubungkan dengan tiap tambahan jam input tenaga kerja. Kita akan mengansumsikan bahwa kenaikan manfaat yang negative dari kerja dapat dibayar dengan kenaikan balas jasa material