

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara berkembang memiliki karakteristik ganda dalam pasar tenaga kerjanya. Pasar dibagi antara sektor formal dan sektor informal. Hal ini biasanya di karakteristikkan dengan tingkat gaji tinggi dan gaji rendah, penghasilan mereka dapat juga dikenali dari tingkat pendidikan. Dua sektor ini adalah hasil dari ketidaksamaan yang berarti dan keterputusan dalam sistem ekonomi mereka. Ada ketidaksamaan kelembagaan antara pasar tenaga kerja formal dan informal karena mereka menjalankan dengan dua latar tenaga kerja yang berbeda, yang menghasilkan perbedaan yang cukup signifikan antara produktivitas tenaga kerja dan gaji mereka. Selain itu, nampak pembatasan atas mobilitas tenaga kerja antara sektor formal dan informal yang memberikan kesan adanya pasar tenaga kerja yang terputus

Pasar Tenaga Kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku untuk mempertemukan pencari kerja dengan lowongan kerja, atau proses terjadinya penempatan dan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan penempatan tenaga kerja. Pelaku-pelaku yang dimaksud disini adalah pengusaha, pencari kerja dan pihak ketiga yang membantu pengusaha dan pencari kerja untuk dapat saling berhubungan.

Pasar tenaga kerja yang tidak fleksibel diyakini merupakan penyebab utama kondisi tersebut. Bentuk-bentuk kekakuan dalam pasar tenaga kerja yang disebabkan oleh berbagai regulasi pemerintah seperti upah minimum provinsi (UMP), aturan pesangon, dan aturan perlindungan kerja dinilai sangat memberatkan pengusaha. Berdasarkan alasan tersebut, terdapat rekomendasi agar pemerintah mengurangi perannya dalam bentuk berbagai regulasi di pasar tenaga kerja. Konsekuensinya, peran bipartit (pengusaha dan pekerja) akan menentukan keseimbangan pasar.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apa pengertian dari pasar tenaga kerja?
2. Bagaimana penawaran tenaga kerja (supply of labor)?
3. Bagaimana pasar tenaga kerja berstruktur persaingan sempurna?
4. Bagaimana pasar tenaga kerja berstruktur monopoli?
5. Apa maksud dari pasar tenaga kerja monoposoni?
6. Apa maksud dari pasar tenaga kerja bilateral?

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui pengertian dari pasar tenaga kerja.
2. Untuk mengetahui penawaran tenaga kerja (supply of labor).
3. Untuk mengetahui pasar tenaga kerja berstruktur persaingan sempurna.
4. Untuk mengetahui pasar tenaga kerja berstruktur monopoli.
5. Untuk mengetahui maksud dari pasar tenaga kerja monoposoni.
6. Untuk mengetahui maksud dari pasar tenaga kerja bilateral.

1.4 Manfaat Penulisan

Manfaat penulisan dalam penulisan makalah ini adalah:

1. Untuk mengetahui tentang materi yang bersangkutan.
2. Sebagai referensi belajar bagi mahasiswa, khususnya kelompok penyaji.
3. Untuk memenuhi salah satu tugas kelompok dari mata kuliah yang bersangkutan.
4. Sebagai bahan presentasi kelompok penyaji.

1.5 Metodologi Penulisan

Untuk mempermudah dan membantu kelancaran penulisan yang dilaksanakan, maka penulis menggunakan metode kepustakaan, yakni :

1. Penulis mencari berbagai referensi buku sebagai sumber penulis untuk membuat makalah ini.
2. Penulis juga mencari sumber lainnya melalui situs-situs internet.

BAB II

ISI

2.1 PENGERTIAN PASAR TENAGA KERJA

Pasar Tenaga Kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku untuk mempertemukan pencari kerja dengan lowongan kerja, atau proses terjadinya penempatan dan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan penempatan tenaga kerja. Pelaku-pelaku yang dimaksud di sini adalah pengusaha, pencari kerja dan pihak ketiga yang membantu pengusaha dan pencari kerja untuk dapat saling berhubungan.

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

Para pelaku di pasar tenaga kerja, terdiri dari :

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

Penggolongan Pasar Tenaga Kerja

Berdasarkan sifatnya

- a. Pasar kerja intern (Internal Labour Market)

Pasar kerja intern adalah pasar tenaga kerja yang diperoleh dari dalam perusahaan itu sendiri. Pemenuhan kebutuhan karyawan diambil dari dalam perusahaan melalui promosi maupun demosi karyawan. Promosi adalah rotasi atau perpindahan karyawan ke dalam jabatan yang lebih tinggi, misalkan dari asisten manajer menjadi manajer. Sedangkan, demosi adalah rotasi karyawan ke posisi yang lebih rendah dari jabatan sebelumnya, misalkan manajer personalia diturunkan menjadi staff.

b. Pasar kerja ekstern(Eksternal Labour Market)

Pasar kerja ekstern adalah pasar tenaga kerja yang diperoleh dari luar perusahaan. Pemenuhan kebutuhan karyawan diperoleh dari pihak luar, misalkan melalui iklan lowongan pekerjaan, agen atau penyalur tenaga kerja atau melalui walk in interview.

Berdasarkan prioritasnya

a. Pasar kerja utama(Primary Labour Market)

Pasar kerja utama adalah pasar tenaga kerja yang menawarkan jabatan atau posisi dengan tingkat upah atau gaji yang tinggi, pekerjaan yang baik dan dengan kondisi yang stabil. Pasar ini dapat ditemukan pada sektor usaha yang menggunakan padat modal.

b. Pasar kerja Sekunder(Secondary Labour Market)

Pasar kerja Sekunder adalah pasar tenaga kerja yang menawarkan jabatan atau posisi dengan tingkat upah atau gaji yang rendah, posisi yang kurang stabil dan kurang memberi kesempatan untuk pengembangan karir karyawan. Biasanya ini dapat dilihat pada industri restoran dan jasa hotel, kasir dan penjualan ritel.

Berdasarkan pendidikannya

a. Pasar tenaga kerja terdidik (Skilled Labour Market)

Pasar kerja Sekunder adalah pasar tenaga kerja yang membutuhkan karyawan yang berpendidikan dan memiliki keterampilan yang memadai. Pasar tenaga kerja ini biasanya dibutuhkan pada sektor usaha formal, misalnya, dokter, akuntan, pengacara, dan sebagainya.

b. Pasar tenaga kerja tidak terdidik (Unskilled Labour Market)

Pasar tenaga kerja tidak terdidik adalah pasar tenaga kerja yang menawarkan pekerjaan yang tidak mementingkan pendidikan maupun keterampilan – keterampilan khusus tertentu. Pasar tenaga kerja ini biasanya ditemui pada sektor usaha informal, misalnya, pedagang asongan, loper koran dan majalah, juru parkir dan sebagainya.

Penyelenggaraan Pasar Tenaga Kerja di Indonesia

Di Indonesia, penyelenggaraan bursa tenaga kerja ditangani oleh Departemen Tenaga Kerja (Depnaker). Orang-orang atau lembaga-lembaga yang membutuhkan tenaga kerja dapat melapor ke Depnaker dengan menyampaikan jumlah dan kualifikasi tenaga kerja

yang dibutuhkan beserta persyaratannya. Kemudian Depnaker akan mengumumkan kepada masyarakat umumnya tentang adanya permintaan tenaga kerja tersebut.

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

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

2.2 PENAWARAN TENAGA KERJA (SUPPLY OF LABOR)

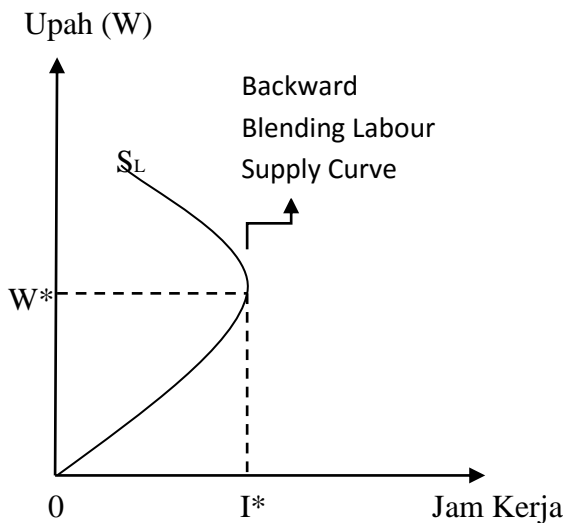
Penawaran tenaga kerja adalah total jumlah keinginan kerja (jam kerja) yang diberikan oleh seluruh individu yang ingin bekerja (angkatan kerja) yang ada dalam pasar. Hal ini analogis dengan penjumlahan output yang ingin ditawarkan perusahaan dalam industri. Keputusan seorang individu untuk bekerja berkaitan dengan sejauh mana dia ingin mengalokasikan waktu untuk bekerja dan tidak bekerja. Biaya ekonomi (opportunity cost) dari bekerja adalah kehilangan waktu untuk tidak bekerja (leisure time) yang dapat digunakan untuk berbagai kegiatan yang menambah utilitas hidup. Sebaliknya biaya kesempatan dari tidak bekerja adalah kehilangan pendapatan. Makin besar upah, makin besar biaya ekonomi untuk tidak bekerja.

Pada awalnya, peningkatan upah akan menambah alokasi waktu untuk bekerja, karena biaya kesempatan dari tidak bekerja makin mahal. Penawaran tenaga kerja pun meningkat. Tetapi sampai tingkat upah tertentu (W^*), seseorang merasakan waktu nilai hidupnya (utilitas hidupnya) telah menurun karena hampir seluruh waktu digunakan untuk bekerja. Akhirnya dia merasa biaya kesempatan dari bekerja amat mahal. Lalu dia pun memutuskan untuk mengurangi jam kerja. Keadaan ini digambarkan dalam kurva penawaran tenaga kerja yang melengkung membalik (backward bending labour supply curve). Penawaran total tenaga kerja adalah total penawaran individu.

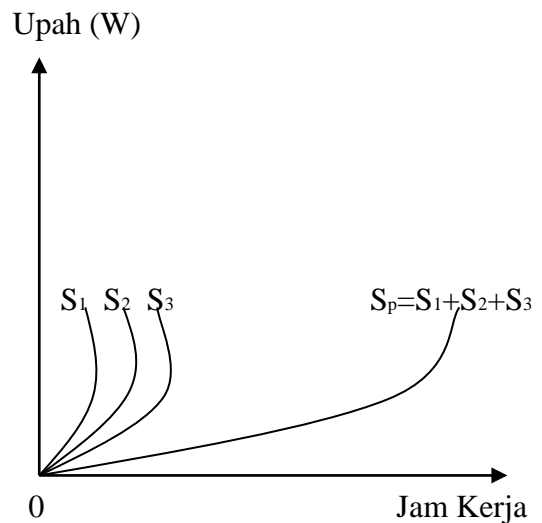
Dalam masyarakat yang miskin, kurva penawaran tenaga kerja dapat bersudut kemiringan (slope) negatif. Jika upah makin rendah, penawaran tenaga kerja makin meningkat. Penjelasan terhadap fenomena ini adalah pada tingkat upah W_1 , penghasilan yang diterima seseorang anggota keluarga miskin (misalnya sang ayah) tidak mencukupi untuk membiayai hidup keluarga. Pada tingkat upah tersebut, ia bekerja selama $0I_1$,

sehingga jumlah upah yang diterima sang ayah adalah OW_1AI_1 . Akibatnya anggota keluarga yang lain (ibu) harus ikut bekerja. Tetapi karena produktivitas ibu lebih rendah daripada ayah, maka upah yang diperoleh lebih rendah (W_2); jumlah jam kerja yang ditawarkan I_1I_2 , dengan jumlah upah sebanyak I_1BCI_2 . Bila jumlah upah yang dikumpulkan ayah dan ibu tidak mencukupi kebutuhan rumah tangga, maka anak-anak, bahkan yang masih di bawah usia kerja (<10 tahun), terpaksa bekerja. Upah yang diterima anak-anak jauh lebih kecil dari ayah dan ibunya (yaitu W_3), karena produktivitasnya lebih rendah dari mereka, karena jam kerjanya I_2I_3 , dengan jumlah upah yang diterima si anak I_2DEI_3 . Total upah yang diterima keluarga itu adalah luas $OW_1ABCDEI_3$.

Kurva Penawaran Tenaga Kerja Individu dan Pasar

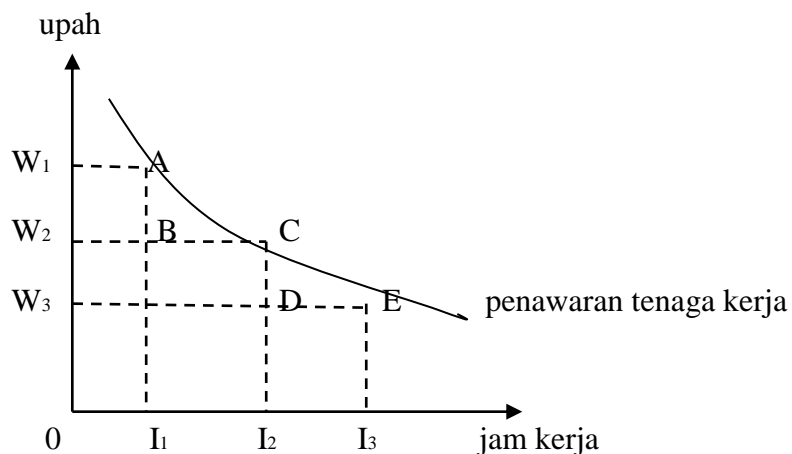


(a) Penawaran Tenaga Kerja Individu



(b) Penawaran total Tenaga Kerja Industri

Kurva Penawaran Tenaga Kerja Keluarga Miskin

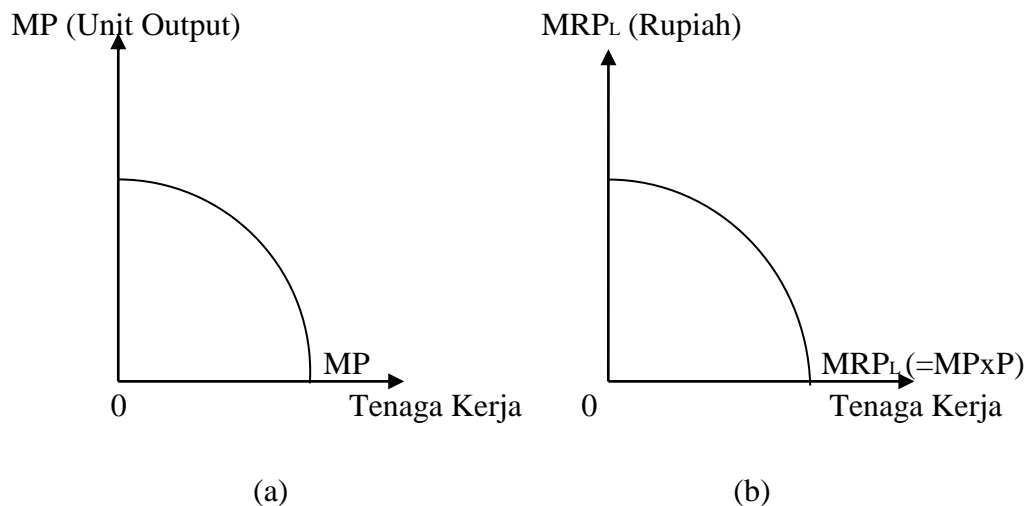


2.3 PASAR TENAGA KERJA BERSTRUKUR PERSAINGAN SEMPURNA

Dalam pasar tenaga kerja persaingan sempurna, pembeli (perusahaan) maupun penjual (pemilik faktor produksi atau tenaga kerja) tidak dapat memenuhi harga pasar.

a. Permintaan tenaga kerja dalam model satu faktor Produksi Variabel (One Variable Input Model)

Model permintaan tenaga kerja dalam satu faktor produksi variabel mengasumsikan bahwa hanya tenaga kerja yang dapat diubah-ubah jumlah penggunaannya. Keputusan penggunaan tenaga kerja oleh perusahaan ditentukan dengan membandingkan biaya marginal dan penerimaan marginal dari penambahan satu tenaga kerja adalah upah tenaga kerja (W) karena posisi perusahaan adalah penerima harga. Penerimaan marginal tenaga kerja (marginal revenue product of labour atau MRP_L) adalah produksi marginal dikalikan harga jual output ($MP \times P$). Diagram dibawah ini menunjukkan bahwa kurva MRP_L adalah kurva MP dikali harga jual (P)

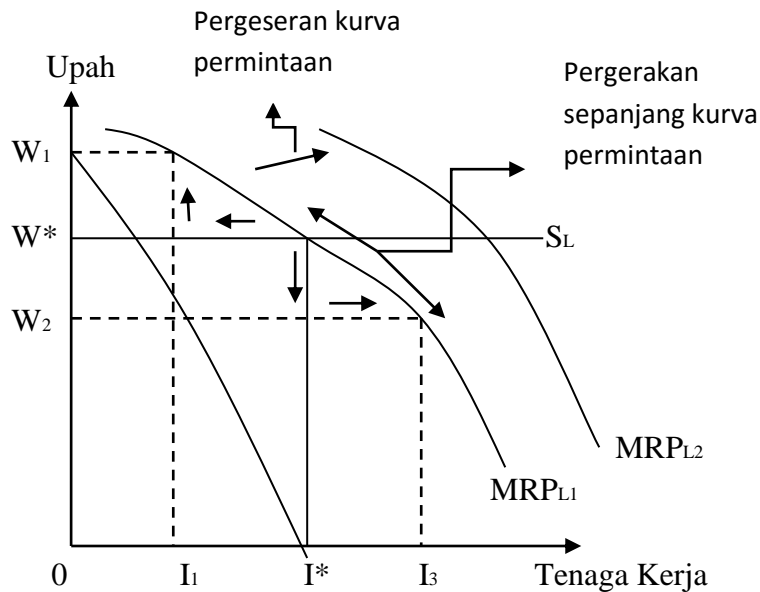


Dalam pasar tenaga kerja persaingan sempurna, kurva MRP_L merupakan kurva permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja (*firm's labour demand curve*). Perusahaan akan mencapai keseimbangan bila MRP_L sama dengan upah tenaga kerja. Jika harga tenaga kerja (W) naik, perusahaan lebih selektif dalam menggunakan tenaga kerja. Hanya yang produktivitasnya lebih tinggi dari kondisi awal yang dipekerjakan. Akibatnya kesempatan kerja berkurang dari I^* ke I_1 . Jika upah turun dibawah W^* , perusahaan mau menggunakan pekerja yang produktivitasnya lebih rendah, sehingga kesempatan kerja meningkat dari I^* ke I_2 .

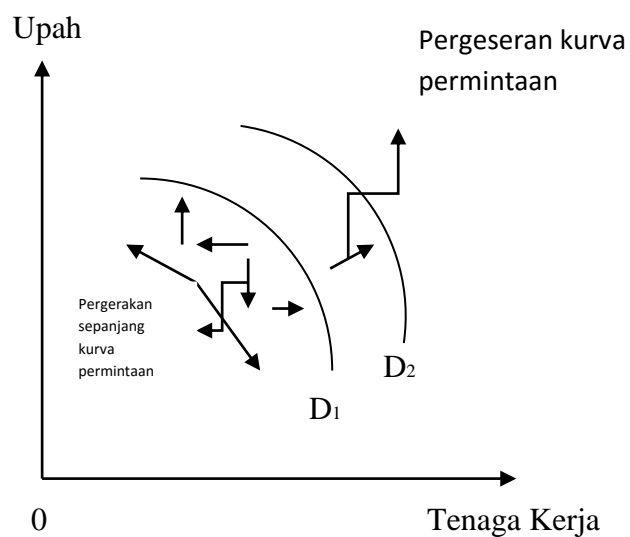
Jika yang berubah hanyalah harga, permintaan bergerak di sepanjang kurva (ingat kembali movement along demand curve). Jika yang berubah adalah faktor bukan harga (permintaan terhadap output berubah), kurva akan bergeser (shifting) ke kanan atau ke kiri bila permintaan terhadap output bertambah atau berkurang.

Permintaan Terhadap Tenaga Kerja Sebagai Faktor Produksi Variabel

(a) Permintaan Tenaga kerja perusahaan



(b) Permintaan Tenaga Kerja Industri



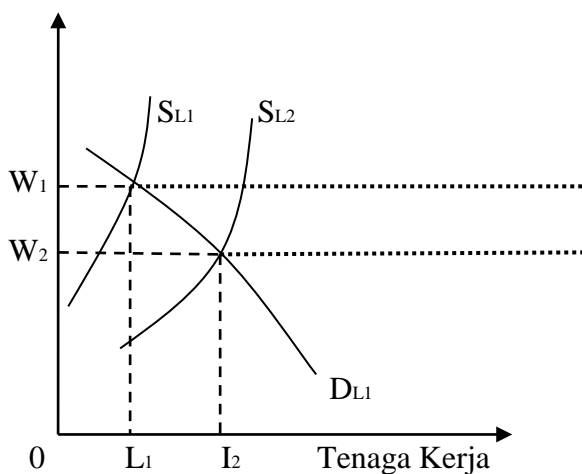
b. Permintaan Tenaga Kerja Dalam Model Beberapa Faktor Produksi Variabel (Multi Variables Input Model)

Model ini melonggarkan asumsi model di atas. Dengan demikian penambahan penggunaan tenaga kerja dapat diimbangi dengan perambah faktor produksi lainnya (mesin). Andaikan kondisi awal kaelmbangan pasar tenaga kerja total kesempatan kerja adalah L_1 pada tingkat upah keseimbangan W_1 . Kondisi keseimbangan perusahaan (titik A) di mana jumlah tenaga kerja yang dagunakan I_1 . MRP_{L1} adalah MRP dengan jumlah barang modal (mesin) K_1 .

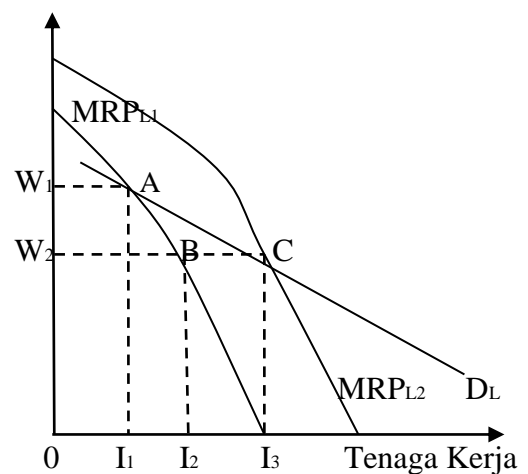
Akibat mengalirnya tenaga kerja asing ke Indonesia, penawaran kerja bergeser ke S_{L2} . Harga keseimbangan industri menurun menjadi W_2 dan kesempatan kerja yang tersedia di industri adalah L_2 . Jika jumlah mesin tidak dapat diubah, keseimbangan perusahaan bergeser ke titik B dimana kesempatan kerja bertambah menjadi I_2 . Tetapi karena jumlah mesin dapat diubah, dan produktivitas meningkat, permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja bergeser ke MRP_{L2} . Keseimbangan baru di titik C dengan jumlah kesempatan kerja I_3 . Kurva permintaan tenaga kerja yang relevan adalah kurva D_L , garis lurus yang melintasi titik A dan C.

Permintaan Terhadap Tenaga Kerja

Jika Tenaga Kerja dan Barang Modal Variabel



Keseimbangan Pasar



Keseimbangan Perusahaan

2.4 PASAR TENAGA KERJA BERSTRUKTUR MONOPOLI

Tenaga kerja dapat memiliki daya monopoli faktor produksi, misalnya dengan membentuk serikat pekerja (labor union). Dengan daya monopoli, serikat pekerja dapat menentukan beberapa tingkat upah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai

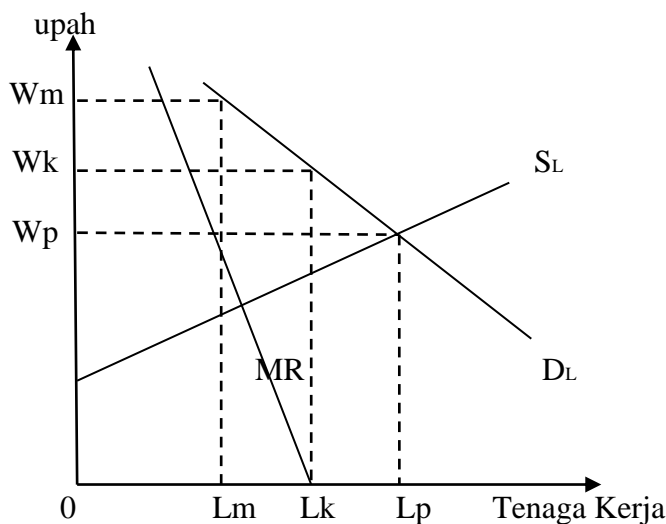


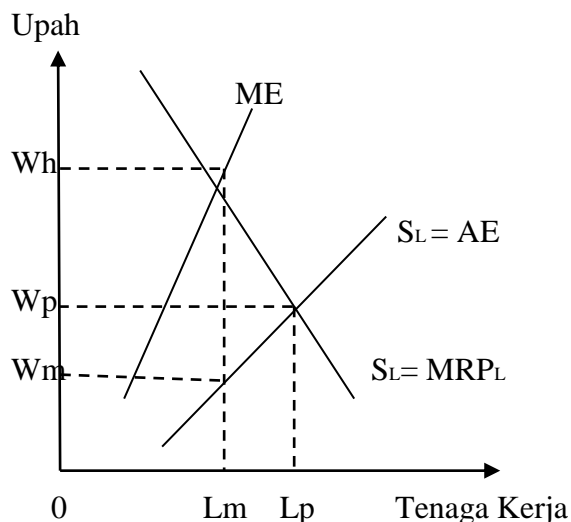
Diagram diatas menunjukkan kurva S_L adalah penawaran tenaga kerja, serikat pekerja. Sedangkan D_L adalah kurva permintaan tenaga kerja, perusahaan. Jika tujuan serikat pekerja adalah memaksimalkan kesempatan kerja, tingkat upah ditetapkan sebesar W_p , dengan kesempatan kerja L_p . Dengan tingkat upah W_p , serikat pekerja bersikap seolah-olah beroperasi pada pasar persaingan sempurna. Serikat pekerja juga dapat memaksimalkan tingkat upah dengan menyamakan MR dan S_L . Tingkat upah tertinggi yang dapat dipaksakan adalah W_m , dengan konsekuensi kesempatan kerja hanya L_m (jumlah minimum diantara beberapa kemungkinan). Tetapi jika tujuan serikat pekerja adalah memaksimalkan penerimaan, tingkat upah ditetapkan setingkat W_k , dengan kesempatan kerja L_k , pada saat $MR=0$

2.5 PASAR TENAGA KERJA MONOPSONI

Monopsoni (monopsony) adalah suatu keadaan di mana dalam pasar faktor produksi (tenaga kerja) hanya ada satu pembeli (single buyer). Karena posisinya sebagai pembeli tunggal, monopsonis (pemilik daya monopsoni) mempunyai kemampuan menentukan upah.

Bila perusahaan bergerak dalam pasar faktor produksi persaingan sempurna, keseimbangan perusahaan tercapai pada saat $MRP_L = D_L = W$. Setiap penambahan penggunaan satu tenaga kerja akan menambah biaya sebesar upah (W) yang kita sebut pengeluaran marjinal. Karena posisi perusahaan adalah penerima harga, pengeluaran marjinal adalah sama dengan pengeluaran rata-rata. Singkatnya, keseimbangan perusahaan yang bergerak dalam pasar persaingan sempurna tercapai bila $MRP_L = W = ME = AE$

Tetapi jika perusahaan mempunyai daya monopsoni, untuk mencapai kondisi keseimbangan, upah yang ditetapkan lebih kecil dari ME .

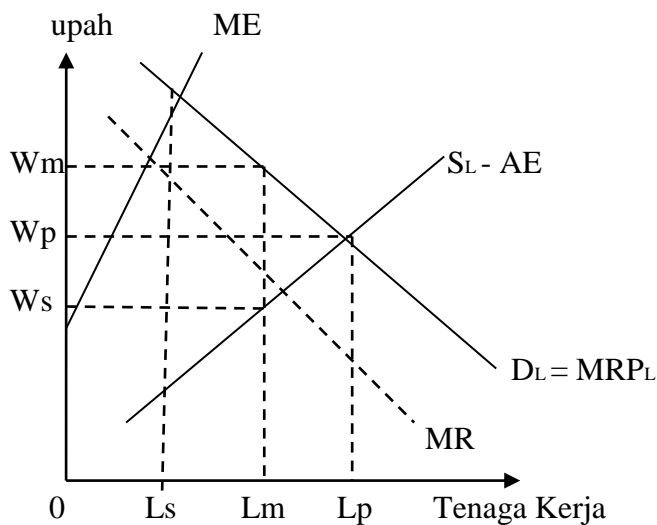


Dari diagram diatas juga terlihat keseimbangan monopsonis tercapai bila $ME=MRP_L$. Ternyata jumlah tenaga kerja yang digunakan (L_m) lebih sedikit dibanding dengan jika perusahaan beroperasi dalam pasar tenaga kerja persaingan sempurna (L_p). Demikian juga tingkat upah yang ditetapkan (W_m), lebih rendah dari tingkat upah pada pasar tenaga kerja persaingan sempurna (W_p)

Mengapa monopsonis tidak menetapkan upah setingkat W_h (pada saat $MRP_L = ME$) ? karena monopsonis melihat bahwa dia dapat membayar upah minimum sesuai dengan kesediaan tenaga kerja yang digambarkan oleh kurva penawaran tenaga kerja ($W_p = AE$). Selisih antara ME dan W_p pada tingkat keseimbangan merupakan eksploitasi monopsoni dalam upaya mencapai laba maksimum. Makin inelastis kurva penawaran makin besar kemampuan monopsoni melakukan eksploitasi (jarak $ME - W_p$ makin besar). Eksploitasi monopsoni merupakan biaya sosial yang harus ditanggung masyarakat bila pasar tenaga kerja berstruktur monopsoni.

2.6 PASAR TENAGA KERJA BILATERAL

Kondisi monopoli bilateral terjadi bila pekerja memiliki daya monopoli, mialnya melalui serikat pekerja, sementara perusahaan memiliki daya monopsoni. Dalam keadaan demikian tingkat upah ditentukan melalui perundingan antara serikat pekerja dan perusahaan. Diagram berikut menunjukkan bahwa interval tingkat harga adalah antara W_s (tingkat harga yang diinginkan monopsonis) dengan W_m (tingkat harga yang diinginkan monopsonis). Tingkat harga yang ditetapkan sangat tergantung posisi tawar menawar kedua pihak. Bila pihak monopsonis memiliki posisi yang lebih kuat, tingkat upah akan mendekati atau sama dengan W_s . Begitu juga sebaliknya, jika posisi pekerja lebih kuat, tingkat upah akan mendekati atau sama dengan W_m . Namun bukan mustahil bila tingkat upah kesepakatan adalah W_p yang sama dengan tingkat upah pada pasar persaingan sempurna.



BAB III

KESIMPULAN

3.1 Kesimpulan

Pasar Tenaga Kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku untuk mempertemukan pencari kerja dengan lowongan kerja, atau proses terjadinya penempatan dan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan penempatan tenaga kerja. Pelaku-pelaku yang dimaksud disini adalah pengusaha, pencari kerja dan pihak ketiga yang membantu pengusaha dan pencari kerja untuk dapat saling berhubungan.

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

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

Sedangkan penentuan upah ditentukan oleh beberapa hal seperti tingkat pendidikan, jabatan, dll. Adanya pasar tenaga kerja ini sangat bermanfaat dalam membantu para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan.

3.2 Saran

Melalui makalah ini kami sebagai penyaji menyarankan kepada rekan-rekan mahasiswa agar belajar dan berusaha lebih giat lagi dalam belajar, mengingat tantangan yang kita hadapi semakin hari semakin berat. Sebagai lulusan sarjana nantinya kita haru mempunyai kualitas mumpuni sebagai tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

Rahardja, Prathama. 2008. Pengantar ilmu ekonomi. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Khalid. 1994. Economics. Jakarta: Penerbit Erlangga

http://id.wikipedia.org/wiki/Pasar_tenaga_kerja