

Penawaran dan Keseimbangan Pasar tenaga kerja

Dyah Maya Nihayah



Pendahuluan

Dinamika kependudukan merupakan permasalahan yang dihadapi oleh semua negara. Pergerakan secara berkala yang terjadi dapat mengakibatkan perubahan di pasar tenaga kerja terutama ketersediaan angkatan kerja dan yang paling penting adalah penetapan upah yang terjadi karena interkasinya dengan permintaan di pasar tenaga kerja . Penawaran tenaga kerja (*labor supply*) merupakan sejumlah tenaga kerja yang mau dan mampu bekerja di perusahaan atau industry pada tingkat upah tertentu. Penawaran tenaga kerja dapat ditinjau dari pendekatan makro dan pendekatan mikro. Pada pendekatan makro, maka penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh jumlah penduduk, angkatan kerja, tingkat upah, jenis kelamin, tempat tinggal atau wilayah, tingkat pendidikan. Sedangkan pendekatan mikro, penawaran tenaga kerja sangat dipengaruhi dari seberapa banyak jam kerja yang digunakan. Dasar pemikiran yang digunakan pada konsep mikro ini adalah "*theory labour/leasure choice*" yang merupakan teori mengenai keputusan seseorang untuk memilih antara bekerja atau tidak bekerja. Pemahaman tentang konsep tersebut penting karena permasalahan yang dihadapi oleh tenaga kerja sangat kompleks dan saling berinteraksi mempengaruhi pasokan tenaga kerja nantinya di pasar. Selain itu, pokok bahasan penawaran tenaga kerja perlu dipelajari untuk mengetahui tingkat partisipasi tenaga kerja di pasar tenaga kerja . Saat tenaga kerja memutuskan untuk berpartisipasi, keputusan apa mempengaruhinya, kapan dia akan memutuskan bekerja dan tidak bekerja. Kondisi itu semua sangat berpengaruh kepada tidak hanya pada pembentukan upah, tetapi juga pada kepada jam kerja dan pada akhirnya pada produktivitas, kualitas kerja serta hubungannya dengan industrial.

Pada pokok bahasan ini diharapkan mahasiswa dapat memahami Penawaran Tenaga Kerja. Adapun Capaian Pembelajaran Khusus yang akan dicapai, antara lain:

1. Mahasiswa mampu mendefinisikan penawaran tenaga kerja
2. Mahasiswa dapat membuat kurva penawaran tenaga kerja
3. Mahasiswa dapat membaca kurva penawaran tenaga kerja.
4. Mahasiswa dapat menganalisis faktor- faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja
5. Mahasiswa dapat menjelaskan tingkat partisipasi angkatan kerja.
6. Mahasiswa mampu menganalisis siklus penawaran tenaga kerja.
7. Mahasiswa dapat menganalisis teori alokasi waktu tenaga kerja.
8. Mahasiswa dapat menganalisis teori *leisure choice*.
9. Mahasiswa dapat menganalisis keseimbangan di pasar tenaga kerja

Untuk itu, pada modul ini akan terbagi menjadi 3 Kegiatan Belajar. Pada kegiatan belajar 1 ini, mahasiswa akan diberikan pemahaman konsep-konsep ketenagakerjaan, penawaran tenaga kerja serta faktor- determinan atau faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja. Dilanjutkan dengan Kegiatan Belajar 2 membahas tentang Teori dan Model Penawaran Tenaga Kerja seperti teori preferensi pekerja dan Model Dasar Neoklasik Penawaran Tenaga Kerja (*The Basic Neoclassical Model of labor Supply*). Sementara di Kegiatan Belajar 3 mahasiswa akan lebih banyak memahami bagaimana penawaran tenaga kerja dalam mekanisme keseimbangan di pasar tenaga kerja. Konsep lainnya pada kegiatan belajar 3 yaitu mahasiswa akan mempelajari bagaimana efisiensi di pasar tenaga kerja dapat tercapai serta Aplikasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Keseimbangan di Pasar tenaga kerja : Pajak dan Subsidi. Di setiap akhir kegiatan belajar, mahasiswa akan diberikan tes formatif untuk mengevaluasi bagaimana pemahaman mahasiswa terhadap materi yang sudah diberikan.

Kegiatan Belajar 1

Determinan Penawaran Tenaga Kerja

Ada pertanyaan besar kenapa kita harus mempelajari penawaran tenaga kerja? Alasan mendasarnya yaitu bahwa kesejahteraan dan kemakmuran suatu negara dalam jangka panjang tergantung dari keikhlasan (*willingness*) warga negaranya untuk bekerja. Dengan kata lain, peran warga negara sangat penting karena mereka merupakan faktor produksi yang dimiliki oleh suatu negara dan jumlahnya melimpah. Bersama dengan permintaan tenaga kerja, penawaran tenaga kerja dapat digunakan untuk menentukan tingkat pengangguran, tingkat kesempatan kerja serta upah pasar.

A. ANGKATAN KERJA

Ilustrasi 2.1

Berdasarkan berita yang dirilis resmi oleh Badan Pusat Statistik Indonesia per Februari 2018, diperoleh informasi tentang keadaan ketenagakerjaan di Indonesia bahwa Penduduk yang bekerja sebanyak 127,07 juta orang, bertambah sebanyak 2,53 juta orang dibandingkan Februari 2017. Sementara di Februari 2018, Jumlah angkatan kerja mengalami kenaikan sebanyak 2.39 juta orang dari Februari 2017 menjadi 133,94 juta orang. Sejalan dengan itu, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 69.20 persen, meningkat 0.18 persen poin. Sementara itu tingkat pengangguran dalam setahun terakhir, pengangguran berkurang 140 ribu orang, sejalan dengan TPT yang turun menjadi 5.13 persen pada Februari 2018.

Jumlah penawaran tenaga kerja pada suatu perekonomian tergantung pada berapa banyak orang yang mau bekerja dan berapa lama setiap orang mau bekerja. Dengan kata lain, untuk dapat mengetahui gambaran penduduk yang aktif secara ekonomi, yaitu penduduk yang mampu bekerja, dapat dihitung dengan menggunakan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK). Nilai TPAK ini diperoleh dengan membandingkan jumlah penduduk yang masuk ke dalam angkatan kerja dengan jumlah penduduk usia kerja. Jika pemerintah mengetahui berapa nilai TPAK, maka akan dapat digunakan untuk merencanakan dan membuat kebijakan terkait penawaran tenaga kerja dan pasar tenaga kerja. Tujuannya, agar tenaga kerja dapat

diserap dengan baik, tepat sasaran sehingga mampu mendorong pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan produksi barang dan jasa.

Setiap satu tahun sekali Biro Pusat Statistik (BPS) selalu merilis hasil estimasi atau perhitungan tingkat pengangguran di negara kita. Tingkat pengangguran ini diperoleh dari hasil survey yang dilakukan oleh BPS. Dalam survey tersebut, rumah tangga akan ditanya tentang aktivitas pekerjaan yang mereka lakukan. Berapa jam mereka bekerja setiap minggunya dalam sebulan. Dari hasil survey tersebut, banyak informasi yang dapat diperoleh terkait dengan angkatan kerja. Dari jumlah penduduk aktif, kita bedakan menjadi 2 yaitu angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja.

$$P = AK + BAK \dots\dots\dots (2.1)$$

Dimana P : Penduduk aktif atau penduduk usia produktif

AK : Angkatan Kerja.

BAK : Bukan Angkatan Kerja.

Angkatan kerja dapat dihitung melalui jumlah orang yang bekerja (E) ditambah dengan jumlah orang yang tidak bekerja (UE). Lihat persamaan 2.2

$$AK = E + UE \dots\dots\dots (2.2)$$

Konsep tentang ketenagakerjaan di atas dapat diskemakan secara sederhana seperti pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Skema Ketenagakerjaan

Pada Gambar 2.1. yang dimaksud dengan bekerja (*employed*) adalah orang yang bekerja dan digaji minimal 1 jam per minggunya atau bekerja minimal 15 jam tanpa bayaran (contohnya di perusahaan keluarga). Sedangkan tidak bekerja (*unemployed*) adalah orang yang mampu bekerja namun sementara tidak bekerja (mungkin kena PHK) dan masih menunggu panggilan pekerjaan atau tidak bekerja, tetapi sedang aktif mencari pekerjaan.

Jika tidak berada pada dua kelompok bekerja dan tidak bekerja, maka sisa penduduk ini akan masuk kategori bukan angkatan kerja (BAK), contohnya pensiunan, anak-anak yang sedang bersekolah, sedang dipenjara, sedang mendapat perawatan di Rumah Sakit Jiwa dan lain sebagainya.

Apabila bicara mengenai angkatan kerja, ada satu konsep yang harus dipahami yaitu Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (*labor force participation rate*) atau sering disingkat dengan istilah TPAK merupakan bagian dari penduduk aktif yang disebut sebagai angkatan kerja yang terlibat di pasar tenaga kerja. TPAK ini menjadi ukuran relative penduduk yang terlibat di penawaran tenaga kerja pada suatu perekonomian. TPAK dapat diperoleh dari persamaan :

$$TPAK = \frac{AK}{P} \dots\dots\dots (2.3)$$

Selain TPAK, dari hasil survey tersebut kita dapat memperoleh informasi tentang tingkat pengangguran (*unemployment rate*) yang dapat dihitung dengan menggunakan persamaan

$$\text{Tingkat pengangguran} = \frac{UE}{AK} \dots\dots\dots (2.4)$$

Tabel 2.1
Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama, Februari 2017-Februari 2018

Jenis Kegiatan Utama	Februari 2017	Agustus 2017	Februari 2018	Perubahan 1 Tahun (Feb 2017-Feb 2018)		Perubahan 1 Semester (Ags 2017-Feb 2018)	
				(5)	(6)	(7)	(8)
		Juta Orang		Juta Orang	Persen	Juta Orang	Persen
Penduduk Usia Kerja	190,59	192,08	193,55	2,96	1,55	1,47	0,77
Angkatan Kerja	131,55	128,06	133,94	2,39	1,82	5,88	4,59
Bekerja	124,54	121,02	127,07	2,53	2,03	6,05	5,00
Pengangguran	7,01	7,04	6,87	-0,14	-2,00	-0,17	-2,41

Bukan Angkatan Kerja	59,04	64,02	59,61	0,57	0,97	-4,41	-6,89
Sekolah	15,24	16,49	15,61	0,37	2,43	-0,88	-5,34
Mengurus Rumah Tangga	36,08	39,92	36,01	-0,07	-0,19	-3,91	-9,79
Lainnya	7,72	7,61	7,99	0,27	3,50	0,38	4,99
	Persen			Persen Poin		Persen Poin	
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	5,33	5,50	5,13	-0,20		-0,37	
Perkotaan	6,50	6,79	6,34	-0,16		-0,45	
Pedesaan	4,00	4,01	3,72	-0,28		-0,29	
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69,02	66,67	69,20	0,18		2,53	
Laki-Laki	83,05	82,51	83,01	-0,04		0,50	
Perempuan	55,04	50,89	55,44	0,40		4,55	

Sumber : Berita Resmi Statistik, 2018.

Lihat Tabel 2.1 terlihat bahwa kenaikan TPAK pada bulan Februari 2018 yang tercatat sebesar 69,20 persen, meningkat sebanyak 0,18 persen poin dibanding setahun sebelumnya mengindikasikan terjadinya kenaikan potensi ekonomi dari sisi pasokan (*supply*) tenaga kerja. Berdasarkan jenis kelamin, ada perbedaan TPAK antara laki-laki dan perempuan. Pada Februari 2018, TPAK laki-laki sebesar 83,01 persen sedangkan TPAK perempuan hanya sebesar 55,44 persen.

Sementara Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebagai indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat penawaran tenaga kerja yang tidak digunakan atau tidak terserap oleh pasar kerja merupakan persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Secara keseluruhan, TPT turun sebesar 0.20 poin dari tahun 2017 ke 2018. TPT di Perkotaan lebih tinggi dibandingkan TPT di pedesaan. Pada Februari 2018, TPT di perkotaan sebesar 6,34 persen, sedangkan TPT di wilayah pedesaan hanya sebesar 3,72 persen. Dibandingkan setahun yang lalu, TPT di perkotaan dan TPT di pedesaan mengalami penurunan masing-masing sebesar 0,16 persen poin dan 0,28 persen poin.

B. KURVA PENAWARAN TENAGA KERJA

Ada beberapa pengertian dari penawaran tenaga kerja. Pertama, jumlah total jam kerja (*the total number of hours*) dimana tenaga kerja mau dan mampu bekerja pada tingkat upah yang ada. Kedua, Jumlah total pekerja (*the total number of workers*) yang mau dan mampu bekerja di satu posisi atau industri pada tingkat upah

yang ada. Hubungan antara jumlah tenaga kerja atau jam kerja dengan tingkat upah dapat dibuat sebuah kurva yang disebut Kurva penawaran tenaga kerja.

Penawaran tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor penentu sebagai berikut:

1. Tingkat upah.
2. Perubahan tingkat upah pasar pada pasar tenaga kerja lain. Misalnya perubahan upah operator sistem komputer akan mempengaruhi penawaran programmer.
3. Perubahan biaya untuk memperoleh tenaga kerja.
4. Jumlah orang yang memenuhi persyaratan di kategori pekerjaan tersebut.
5. Perubahan selera.

Apabila faktor-faktor tersebut mengalami perubahan, maka kurva penawaran tenaga kerja juga akan mengalami perubahan. Adapun perubahan yang terjadi dapat dibedakan menjadi 2 yaitu perubahan jumlah jam kerja dan perubahan penawaran tenaga kerja.

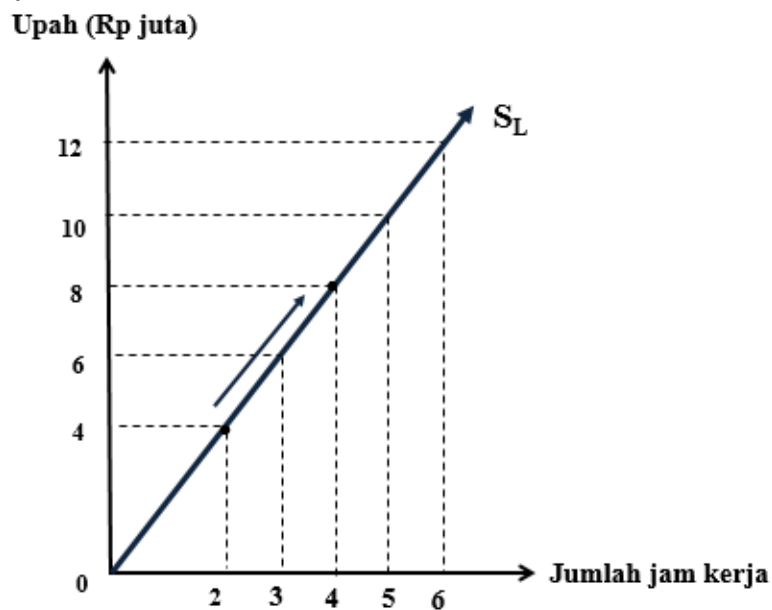
1. Perubahan Jumlah Jam Kerja atau Orang yang Bekerja

Kurva penawaran tenaga kerja (S_L) berslope positif, artinya jumlah jam kerja berkorelasi positif dengan upah yang diberikan. Apabila terjadi kenaikan upah di pasar tenaga kerja akan menyebabkan pekerja menambah jam kerjanya. Misalnya diketahui data penawaran tenaga kerja seperti pada tabel 2.2.

Tabel 2.2
Penawaran Tenaga Kerja pada Berbagai Tingkat Upah

Tenaga kerja (orang)	Upah (Rp Juta)
2	4
3	6
4	8
5	10
6	12

Dari tabel 2.2 dapat dibuat kurva penawaran tenaga kerja seperti pada gambar 2.1. Misalnya apabila upah naik dari Rp 4.000.000 ke Rp 6.000.000, maka tenaga kerja mau menambah jumlah jam kerjanya dari 2 jam menjadi 3 jam sehari. Jika upahnya naik menjadi Rp 8.000.000 maka dia bersedia untuk bekerja selama 4 jam per hari. Begitu seterusnya sampai tingkatnya Rp 12.000.000 jam kerjanya menjadi 6 jam per hari. Dari informasi tersebut, maka akan dapat dibuat kurva penawaran seperti terlihat pada Gambar 2.1



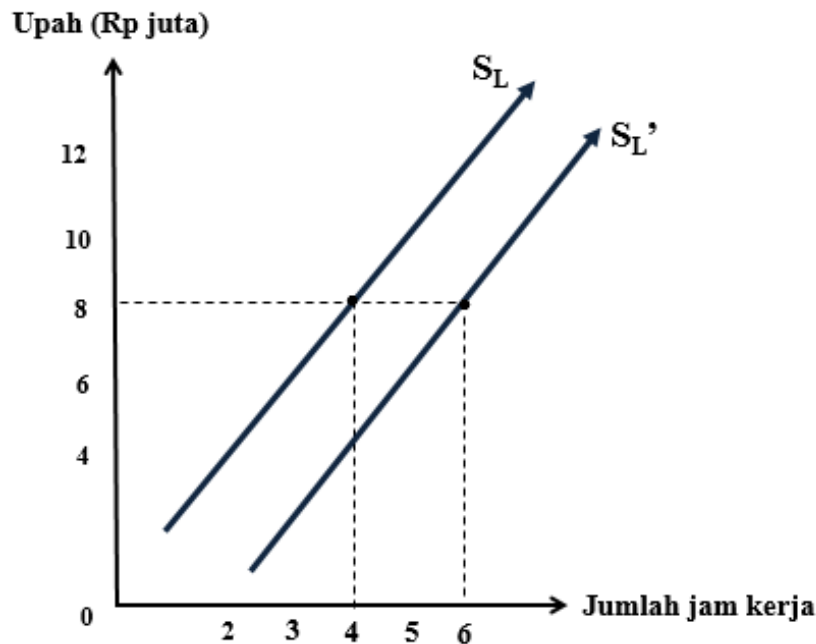
Gambar 2.2
Kurva Penawaran Tenaga Kerja

Perubahan ini terlihat dari pergerakan di sepanjang kurva penawaran S_L (Gambar 2.2). Dengan kata lain, bahwa perubahan jam kerja atau jumlah orang yang bekerja disebabkan karena perubahan upah. Selain itu, kurva penawaran tenaga kerja berslope positif karena apabila terjadi kenaikan upah maka akan mempengaruhi beberapa pekerja dari pasar tenaga kerja lain untuk masuk ke pasar ini. Alasannya lebih menguntungkan.

2. Perubahan Penawaran Tenaga Kerja

Kurva penawaran tenaga kerja dapat bergeser ke kanan dan ke kiri. Pergeseran kurva S_L dapat disebabkan karena perubahan faktor penentu penawaran tenaga kerja selain tingkat upah. Misalnya perubahan tingkat upah pasar pada pasar tenaga kerja lain. Pergeseran kurva penawaran tenaga kerja dapat terjadi jika beberapa tenaga

kerja dapat memilih bekerja di dua pasar tenaga kerja yang berbeda. Contoh, upah pasar operator sistem komputer mengalami penurunan, maka orang yang bekerja sebagai operator sistem akan beralih menjadi programmer sehingga jumlah programmer yang mau bekerja pada tingkat upah Rp 8 juta akan bertambah dari 4 orang (jam kerja) menjadi 6 orang (jam kerja). (Gambar 2.3.)



Gambar 2.3

Pergeseran Kurva Tenaga Kerja

Penurunan atau kenaikan upah suatu pekerjaan akan berakibat pada bergeser ke kiri atau ke kanan nya pekerjaan yang lain.

Adanya perubahan pada biaya perolehan tenaga kerja juga dapat menggeser penawaran tenaga kerja. Contoh, jika biaya seleksi masuk programmer mengalami kenaikan, bagi perusahaan menimbulkan konsekuensi total biaya yang bertambah besar sehingga akan mengurangi tenaga kerja yang akan dipekerjakan. Tentu saja hal ini berpengaruh pada kurva penawaran tenaga kerja programmer. Kurva penawarannya akan bergeser ke kiri karena jumlah orang yang akan bekerja sebagai programmer berkurang jumlahnya. Selain itu, pergeseran kurva tenaga kerja juga dapat terjadi karena jumlah orang yang memenuhi kualifikasi pekerjaan tersebut dan perubahan selera.

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi kurva penawaran di atas, ada beberapa kondisi- kondisi yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja secara keseluruhan, antara lain :

1. Demografi

Penawaran tenaga kerja terkait dengan ketersediaan angkatan kerja di suatu wilayah. Oleh karena itu, tingkat pertumbuhan penduduk di sebuah wilayah menjadi faktor penting dalam suplai tenaga kerja.



Sumber : BPS Indonesia, 2019

Gambar 2.4

Proyeksi Penduduk Indonesia Berdasarkan Hasil Sensus Penduduk 2010

Dari Gambar 2.4. terlihat bahwa tingkat pertumbuhan penduduk Indonesia sampai tahun 2018 terhitung lebih dari 265 juta jiwa. Dan diprediksikan terus mengalami peningkatan mencapai 300 juta jiwa sampai tahun 2034. Kenaikan ini tentu saja akan mempengaruhi struktur demografi, karena akan ada perubahan jumlah bayi dan anak- anak, jumlah penduduk usia produktif dan jumlah penduduk lanjut usia (lansia). Semakin tinggi pertambahan penduduk terutama pada usia produktif maka akan semakin banyak angkatan kerja di wilayah tersebut.

Ada beberapa factor yang mempengaruhi laju pertumbuhan penduduk antara lain :

a. *Tingkat Kelahiran (Fertility Rate)*

Fertilitas adalah jumlah kelahiran hidup (*Live birth*) dari seorang wanita atau sekelompok wanita. Atau dengan kata lain fertilitas adalah kemampuan seorang wanita atau sekelompok wanita untuk memberikan keturunan yang diukur dengan bayi lahir hidup (hasil nyata).

b. *Tingkat kematian (Mortality Rate)*

Kematian merupakan salah satu fase dimana tanda- tanda kehidupan seseorang secara permanen telah hilang. Tingkat kematian di setiap wilayah berbeda antara satu wilayah dengan wilayah yang lain. Tinggi rendahnya tingkat kematian ini dapat menunjukkan indikator baik buruknya tingkat kesejahteraan dan tingkat kesehatan penduduk di wilayah tersebut.

c. *Perpindahan Penduduk (Migration)*

Migrasi yaitu pergerakan penduduk dari satu daerah ke daerah lain, melintasi batas geografi yang sudah ditentukan dengan tujuan untuk menetap dan berdomisili, baik untuk sementara ataupun permanen. Migrasi menurut United Nation adalah sebagai berikut : *Migration is a form geographycal mobility or spatial mobility between one geographycal unit and another; generally involving a change of residence from the place of origin to the place destination.* Kondisi penawaran tenaga di suatu negara ditentukan oleh perpindahan penduduk di Negara tersebut, baik imigrasi maupun emigrasi. Imigrasi adalah perpindahan masuk ke suatu Negara baru, dimana pelakunya disebut sebagai imigran. Sementara emigrasi adalah perpindahan keluar dari Negara asal, pelakunya disebut sebagai emigran. Lebih lanjut masalah migrasi akan dibahas pada Modul 4.

2. Perubahan “Activity Rate” nya

Semakin banyak atau semakin sedikit penawaran tenaga kerja terlihat juga dari berapa persen penduduk usia kerja di negara tersebut yang aktif mencari pekerjaan atau apakah orang yang sudah bekerja masih aktif atau tidak secara ekonomi. Artinya, saat seseorang yang sudah mapan secara ekonomi, jika masih aktif dan punya keinginan untuk mencari pekerjaan lain, maka penawaran tenaga kerjanya

akan bertambah banyak. Artinya keberadaannya akan mempengaruhi banyak sedikitnya angkatan kerja di pasar tenaga kerja .

3. Keputusan dalam Rumah Tangga

Penawaran tenaga kerja dipengaruhi juga oleh keputusan individu rumah tangga untuk mau bekerja atau tidak. Kondisi ini dipengaruhi 2 hal : pertama, adanya keinginan untuk berpartisipasi (terkait dengan upah tunggu-*reservation wage*), kedua, yaitu jam kerja.

- a. Jika upah (W) yang akan diterima lebih besar dibandingkan dengan upah tunggu (W'), maka pekerja akan berpartisipasi atau mau menerima pekerjaan yang ditawarkan.
- b. Sebaliknya apabila upah tunggu (W') lebih besar atau sama dengan upah (W) yang akan diterima, maka pekerja lebih memilih tidak berpartisipasi pada pekerjaan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi upah tunggu (W') seseorang :
 - 1) Pendapatan di luar pendapatan sebagai pekerja (*Non-labor income*), seperti pendapatan suami, hadiah uang, dsb.
 - 2) Pilihan tertentu, misalnya beban tanggungan atau jumlah anak.



LATIHAN

Untuk memperdalam pemahaman Anda mengenai materi di atas, kerjakanlah latihan berikut!

- 1) Jelaskan kondisi yang dapat yang mempengaruhi pasokan tenaga kerja serta bagaimana pengaruh perubahan faktor- faktor tersebut pada kurva penawaran?
- 2) Pendidikan sangat berpengaruh pada penawaran tenaga kerja. Uraikan secara jelas hubungan antara pendidikan dan penawaran tenaga kerja!

- 3) Kurva penawaran Tenaga Kerja dapat bergeser ke kanan maupun ke kiri, jelaskan bagaimana terjadinya pergeseran Kurva Penawaran tersebut !
- 4) Proyeksi penduduk Indonesia berdasarkan Hasil Sensus Penduduk tahun 2010 pada tahun 2034 mencapai 300 juta jiwa. Jelaskan bagaimana pengaruh kondisi tersebut terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia!
- 5) Jelaskan bagaimana migrasi dapat mempengaruhi penawaran Tenaga Kerja di Indonesia!

Petunjuk Jawaban Latihan

- 1) Faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja
 - a. Demografi:
 - Tingkat pertumbuhan penduduk.
 - Perubahan ukuran penduduk usia kerja yang disebabkan oleh perubahan struktur demografi.
 - b. Perubahan “activity rates” :
 - % Penduduk usia kerja yang mencari pekerjaan.
 - Pekerja yang aktif & tidak aktif secara ekonomi.
 - c. Migrasi (*Net migration of labour*).
 - d. Tingkat keterampilan
 - e. Pendidikan dan Pelatihan.
 - Jumlah pendidikan tinggi.
 - Usia lulus sekolah.
 - Jenis kualifikasi

Sedangkan kurva penawaran akan bergeser apabila terjadi perubahan upah di industri lain, perubahan kondisi kerja dan fleksibilitas pekerjaan.

- 2) Penawaran tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pendidikan. Tingkat pendidikan dan investasi sumber daya manusia lainnya akan mempengaruhi penawaran di upah pekerja dan pasar tenaga kerja . Pendidikan sangat menentukan produktivitas seseorang. Kondisi ini bisa dilihat dari *life cycle model* yang memperlihatkan hubungan antara usia dengan produktifitas seseorang. Pada model tersebut terlihat bahwa seseorang berumur
 - 6 - 22/24 tahun → dikhususkan untuk sekolah untuk mendapatkan modal manusia.
 - 25 - 50 tahun → dikhususkan untuk bekerja di pasar kerja.

- Lebih dari 50 tahun → melanjutkan bekerja di pasar kerja atau pensiun dini.

Dengan kata lain, upah pekerja selama siklus hidupnya akan mengikuti jalur dimana upah cenderung rendah ketika pekerja masih muda dan pendidikan masih rendah,. Seiring dengan pertambahan umur, tingkat pendidikan juga semakin tinggi dan produktivitas semakin meningkat; mereka naik saat usia pekerja. Kondisi itu terus memuncak pada sekitar usia 50; kemudian tingkat upah cenderung tetap stabil atau menurun sedikit setelah usia 50 tahun.

- 3) Pergeseran kurva penawaran tenaga kerja dapat disebabkan karena perubahan faktor penentu penawaran tenaga kerja selain tingkat upah. Misalnya perubahan tingkat upah pasar pada pasar tenaga kerja lain. Pergeseran kurva penawaran tenaga kerja dapat terjadi jika beberapa tenaga kerja dapat memilih bekerja di dua pasar tenaga kerja yang berbeda. Selain itu adanya perubahan pada biaya perolehan tenaga kerja juga dapat menggeser penawaran tenaga kerja.
- 4) Pengaruh jumlah penduduk Indonesia yang mencapai angka 300 juta jiwa pada hasil proyeksi di tahun 2034 akan menyebabkan jumlah Angkatan kerja di Indonesia mengalami peningkatan. Jika jumlah peningkatan Angkatan kerja ini tidak diimbangi dengan ketersediaan jumlah lapangan kerja yang memadai, maka akan menimbulkan pengangguran.
- 5) Migrasi yang didefinisikan sebagai perpindahan penduduk dari suatu daerah ke daerah lain melewati batas geografi dengan tujuan menetap atau berdomisili akan mempengaruhi jumlah penawaran tenaga kerja di Indonesia. Hal ini dikarenakan jumlah penduduk di Indonesia akan mengalami peningkatan dengan adanya migrasi tersebut. Jika komposisi penduduk yang melakukan migrasi merupakan penduduk yang usianya tergolong dalam Angkatan kerja, maka jumlah penawaran tenaga kerja akan mengalami peningkatan karena adanya migrasi tersebut.



RANGKUMAN

1. Penawaran tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor penentu, antara lain tingkat upah, perubahan tingkat upah pasar, perubahan biaya untuk

memperoleh tenaga kerja, jumlah orang yang memenuhi persyaratan di kategori pekerjaan tersebut, dan perubahan selera.

2. Perubahan penawaran berbeda dengan perubahan jumlah orang yang ingin bekerja. Perubahan jumlah tenaga kerja disebabkan karena perubahan upah dan dapat dilihat dari perubahan yang terjadi di sepanjang kurva penawaran tenaga kerja. Sementara perubahan penawaran tenaga kerja disebabkan karena perubahan faktor-faktor lain selain upahnya seperti yang tersebut pada poin 1 di atas. Perubahan penawaran dapat dilihat dari pergeseran kurva penawaran ke kanan atas atau ke kiri atas.
3. Kondisi- kondisi yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja secara keseluruhan; demografi (Tingkat Kelahiran, Tingkat kematian dan Perpindahan Penduduk), perubahan “Activity Rate” nya (berapa persen penduduk usia kerja di negara tersebut yang aktif mencari pekerjaan) dan keputusan dalam rumah tangga (akan berpartisipasi atau tidak yang dipengaruhi oleh upah tunggu).



TES FORMATIF 1

Pilihlah salah satu jawaban yang paling benar!

- 1) Penawaran tenaga kerja adalah jumlah
 - A. output yang dihasilkan oleh tenaga kerja pada suatu tingkat upah tertentu
 - B. tenaga kerja yang bekerja di perusahaan
 - C. tenaga kerja yang mau dan mampu bekerja pada suatu tingkat upah tertentu
 - D. total jam kerja pekerja di perusahaan
- 2) Faktor- faktor yang tidak mempengaruhi penawaran tenaga kerja
 - A. tingkat pertumbuhan penduduk
 - B. produktivitas warga negara
 - C. struktur kependudukan
 - D. mobilitas penduduk

- 3) Di bawah ini adalah yang termasuk kategori upah tunggu, *kecuali*
- A. insentif jam tambahan kerja
 - B. *non labor income*
 - C. pendapatan pasangan (suami atau istri)
 - D. pendapatan sewa
- 4) Di bawah ini akan dapat menggeser kurva penawaran tenaga kerja, *kecuali*
- A. perubahan upah di industri lain
 - B. perubahan kondisi kerja
 - C. fleksibilitas pekerjaan
 - D. perubahan upah pekerjaan itu sendiri
- 5) Kenaikan upah hanya akan menaikkan sedikit jumlah orang yang mau bekerja. Kondisi itu menunjukkan bahwa kurva penawaran tenaga kerja bersifat
- A. *inelastic*
 - B. elastik
 - C. elastik sempurna
 - D. *unitary elastic*
- 6) Keputusan seseorang untuk berpartisipasi di pasar tenaga kerja dipengaruhi oleh
- A. upah pekerjaan lainnya
 - B. karakter atasan
 - C. fleksibilitas pekerjaan
 - D. upah tunggu
- 7) Kurva penawaran tenaga kerja adalah kurva yang menggambarkan hubungan 2 variabel di bawah ini, *kecuali*
- A. kuantitas tenaga kerja dengan tingkat upah
 - B. tingkat upah dengan permintaan
 - C. tingkat upah dengan tenaga kerja
 - D. tingkat upah dengan jam kerja

- 8) Di bawah ini pernyataan yang benar mengenai TPAK adalah
- A. TPAK adalah jumlah Angkatan Kerja ditambah jumlah BAK
 - B. TPAK adalah perbandingan Jumlah Orang Bekerja dengan Orang Tidak Bekerja
 - C. TPAK membandingkan jumlah penduduk yang masuk dalam Angkatan Kerja dengan Jumlah Penduduk Usia Kerja
 - D. TPAK dapat digunakan untuk mengukur jumlah tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja
- 9) Apa yang terjadi dengan Penawaran Tenaga Kerja jika upah pekerja mengalami penurunan
- A. pekerja mengurangi jam kerja
 - B. perusahaan melakukan PHK
 - C. pekerja melakukan demo
 - D. perusahaan mengganti pekerja dengan mesin
- 10) Pergerakan penduduk dari suatu daerah ke daerah lain melintasi batas geografi yang sudah ditentukan dengan tujuan menetap dan berdomisili adalah pengertian dari
- A. wisata
 - B. revolusi
 - C. primitive
 - D. migrasi



Cocokkanlah jawaban Anda dengan Kunci Jawaban Tes Formatif 1 yang terdapat di bagian akhir modul ini. Hitunglah jawaban yang benar. Kemudian, gunakan rumus berikut untuk mengetahui tingkat penguasaan Anda terhadap materi Kegiatan Belajar 1.

$$\text{Tingkat penguasaan} = \frac{\text{Jumlah Jawaban yang Benar}}{\text{Jumlah Soal}} \times 100\%$$

Arti tingkat penguasaan: 90 - 100% = baik sekali
80 - 89% = baik
70 - 79% = cukup
< 70% = kurang

Apabila mencapai tingkat penguasaan 80% atau lebih, Anda dapat meneruskan dengan Kegiatan Belajar 2. **Bagus!** Jika masih di bawah 80%, Anda harus mengulangi materi Kegiatan Belajar 1, terutama bagian yang belum dikuasai.

Teori dan Model Penawaran Tenaga Kerja

A. TEORI PREFERENSI PEKERJA

Para ekonom menganalisis perilaku pasokan tenaga kerja dengan menggunakan model neoklasik dari pilihan liburan-tenaga kerja (*the neoclassical model of labor leissure choice*). Model ini mengisolasi faktor-faktor yang menentukan apakah seseorang bekerja atau tidak. Jika bekerja, berapa jam dia memilih untuk bekerja. teori ini memungkinkan kita memprediksi bagaimana perubahan kondisi ekonomi atau kebijakan pemerintah akan mempengaruhi insentif kerja.

Diasumsikan seorang tenaga kerja menerima kepuasan baik dari konsumsi barang (ditunjukkan dengan C) dan konsumsi waktu luang (L). Jelas, orang tersebut mengkonsumsi berbagai jenis barang selama periode tertentu. Untuk menyederhanakan masalah, kami mengumpulkan nilai Rupiah dari semua barang yang dikonsumsi orang tersebut dan mendefinisikan C sebagai nilai Rupiah total dari semua barang yang dibeli orang selama periode tersebut. Misalnya, jika orang tersebut menghabiskan Rp 1.000.000 setiap minggu untuk makanan, sewa, pembayaran mobil, tiket film, dan barang-barang lainnya, variabel C akan mengambil nilai Rp 1.000.000. Variabel L memperlihatkan jumlah jam luang yang dikonsumsi seseorang selama periode waktu yang sama.

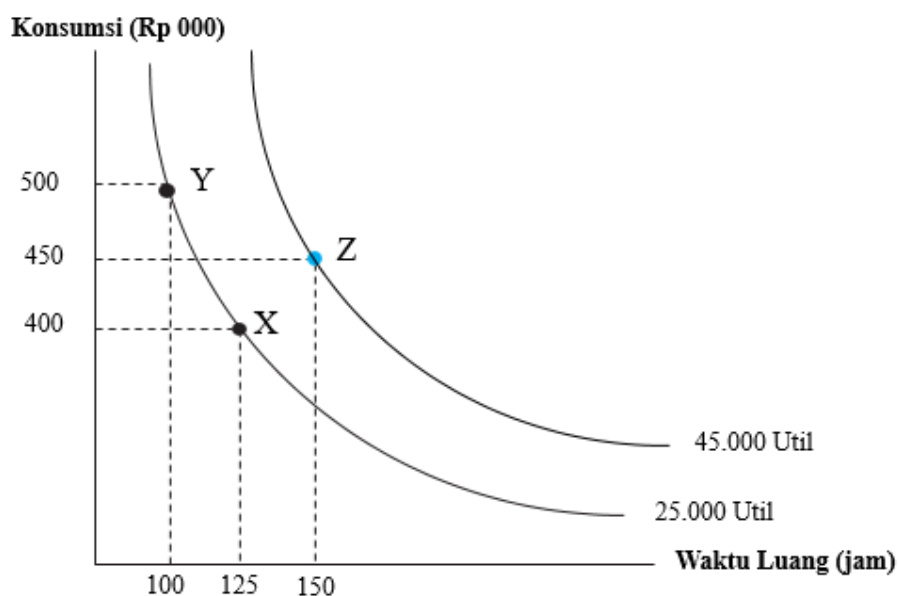
1. Utilitas dan Kurva Indiferen

Gagasan bahwa individu mendapatkan kepuasan dari mengonsumsi barang dan bersantai (*leisure*) diringkas oleh fungsi utilitas :

$$U = f(C,L) \dots\dots\dots (2.5)$$

Fungsi utilitas U mengukur tingkat kepuasan atau kebahagiaan individu. Nilai ini disebut utilitas. Semakin tinggi level U, semakin bahagia orang tersebut. Artinya, bahwa membeli lebih banyak barang atau memiliki lebih banyak waktu luang, keduanya dapat meningkatkan utilitas orang tersebut.

Misalkan Brotoseno mengkonsumsi barang (C) senilai Rp 500.000 dan waktu luang (L) 100 jam seminggu (poin Y pada Gambar 2.5). Keranjang konsumsi khusus ini menghasilkan tingkat utilitas tertentu bagi Brotoseno, misalnya 25.000 util. Sangat mudah untuk membayangkan bahwa berbagai kombinasi barang konsumsi dan jam istirahat dapat menghasilkan tingkat utilitas yang sama. Misalnya, Brotoseno mungkin mengatakan bahwa dia akan acuh tak acuh untuk mengonsumsi barang senilai Rp 500.000 dan 100 jam waktu luang atau mengonsumsi barang seharga Rp 400.000 dan 125 jam waktu luang. Dari ilustrasi tersebut dapat kita buat gambar yang menunjukkan banyak kombinasi C dan L yang menghasilkan tingkat utilitas khusus ini. Fokus dari titik-titik tersebut disebut kurva indiferensi dan semua titik di sepanjang kurva ini menghasilkan 25.000 util.



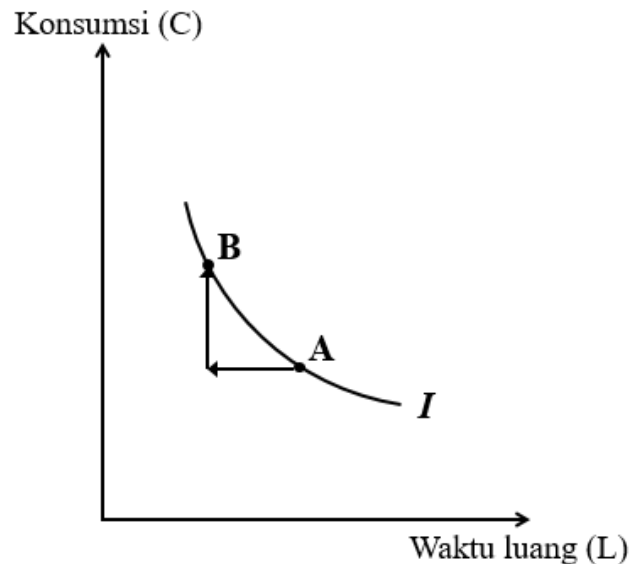
Gambar 2.5
Kurva Indeferen

Pada Gambar 2.5 terlihat bahwa titik X dan Y terletak pada kurva indiferensi yang sama dan menghasilkan tingkat utilitas yang sama (25.000 util). Sementara titik Z terletak pada kurva indiferensi yang lebih tinggi dan menghasilkan lebih banyak utilitas. Jika Brotoseno kemudian mengkonsumsi barang seharga Rp 450.000 dan waktu luang sebanyak 150 jam (titik Z pada gambar), maka keranjang konsumsi Brotoseno akan membuat kurva indiferen yang lebih tinggi, menghasilkan 40.000 util. Kita dapat membuat kurva indiferensi untuk tingkat utilitas ini. Bahkan, kita dapat

membuat kurva indiferensi untuk setiap tingkat utilitas. Akibatnya, fungsi utilitas dapat direpresentasikan secara grafis dalam sebuah "peta" kurva indiferen.

Kurva indiferensi memiliki empat sifat penting :

a. Kurva Indiferen Miring ke Bawah (Berslope Negatif)

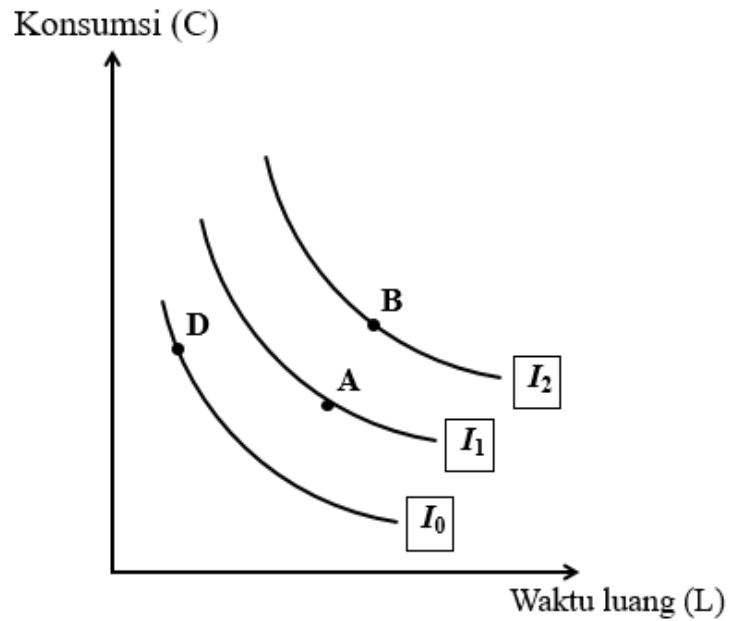


Gambar 2.6

Kurva Indiferen Miring ke Bawah

Pada Gambar 2.6. Terlihat bahwa kurva indiferen berslope negatif atau miring ke bawah. Artinya seorang tenaga kerja pasti akan tetap mempertahankan tingkat kepuasannya dengan menyeimbangkan antara konsumsi dan waktu luangnya. Jika dia menurunkan jam waktu luangnya, maka konsumsinya akan naik. Dan sebaliknya, jika konsumsi barangnya turun, maka dia akan banyak menggunakan waktu luangnya. Pada kurva indiferen tersebut, dapat juga untuk konsumsi diganti dengan jam kerja sehingga tenaga kerja punya 2 pilihan, bekerja atau waktu luang. Jika dia ingin menambah jam kerjanya, tentu saja harus mengurangi waktu luangnya dan sebaiknya jika ingin menambah waktu istirahat , jam kerjanya akan berkurang.

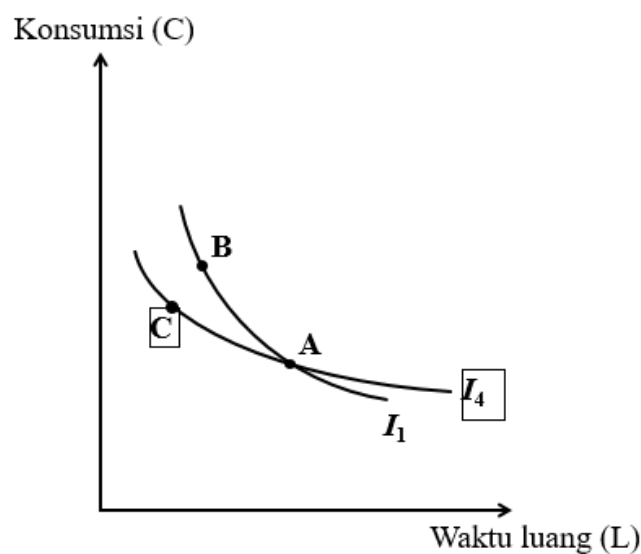
b. Kurva Indiferen yang Lebih Tinggi Menunjukkan Tingkat Utilitas atau Preferensi yang Lebih Tinggi



Gambar 2.7
Kurva Indiferen yang Lebih Tinggi

Bundel konsumsi B yang terletak pada kurva indiferensi I_2 lebih disukai daripada bundel A yang terletak di kurva I_1 . Demikian pula bundel A lebih disukai dibandingkan bundel D di kurva I_0 . Hal ini disebabkan karena semakin tinggi kurva indiferen, maka semakin banyak pula bundel kombinasi barang konsumsi dan waktu luang yang memaksimalkan kepuasannya.

c. Kurva Indiferen Tidak Berpotongan



Gambar 2.8. Kurva Indiferen Tidak Berpotongan

Andaikan terjadi perpotongan, Brotoseno harus memilih B daripada C, karena B memiliki lebih banyak barang konsumsi. Jika memilih titik A, tidak mungkin Brotoseno mendapatkan 2 tingkat kepuasan yang berbeda, I_1 dan I_4 , pada titik bundel yang sama (Gambar 2.8).

d. Kurva Indiferen Cembung ke Arah Titik Origin

Ini mengindikasikan tingkat substitusi marginalnya, atau menunjukkan besarnya jumlah proporsi barang yang akan dikonsumsi saat tenaga kerja mau mengubah kombinasi barangnya. Dengan kata lain, saat dia mau menambah konsumsi suatu barang maka berapa jumlah barang lain yang harus dikorbankan untuk mencapai tingkat kepuasan yang sama.

2. Kemiringan Kurva Indiferen (Slope IC)

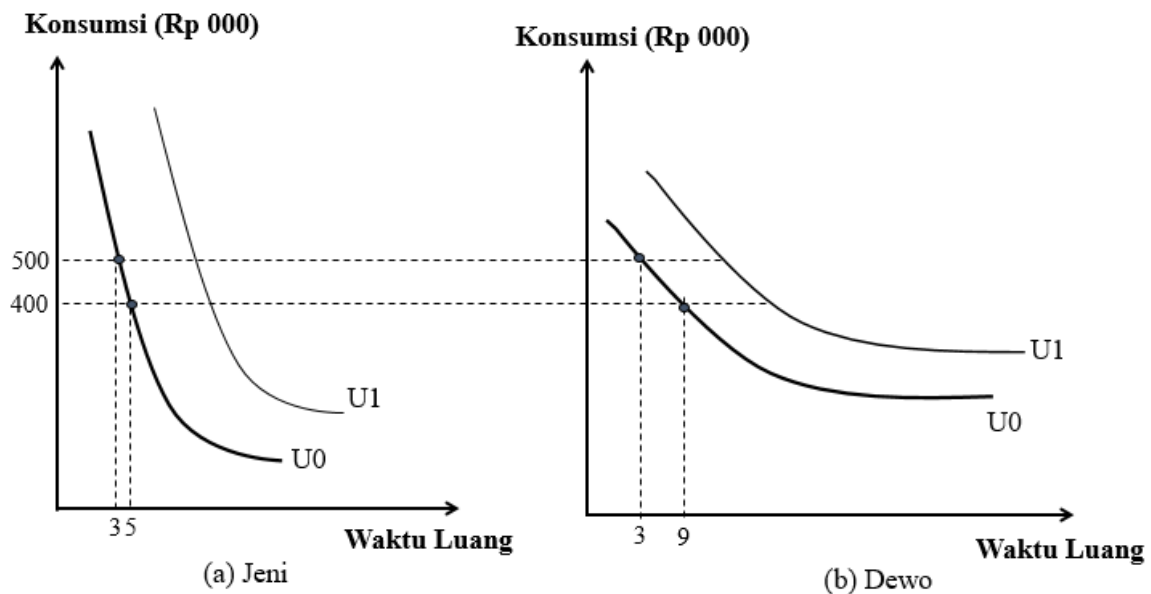
Sebagai seorang pekerja yang memiliki alokasi konsumsi atau waktu untuk beristirahat, muncul pertanyaan, apa yang akan terjadi dengan kepuasan (utilitas) pekerja tersebut apabila dia mengalokasikan satu jam lagi untuk bersantai atau membeli barang tambahan satu dolar? Utilitas marginal waktu luang didefinisikan sebagai perubahan utilitas yang dihasilkan dari tambahan tambahan yang dikhususkan untuk kegiatan rekreasi, sementara jumlah barang yang dikonsumsi sifatnya konstan. Utilitas marginal rekreasi diberi simbol MU_L . Sementara utilitas konsumsi marginal sebagai perubahan utilitas jika individu mengkonsumsi tambahan barang senilai satu dolar lagi dengan tetap mempertahankan jumlah jam untuk kegiatan rekreasi, diberi simbol utilitas konsumsi marginal (MU_C). Karena diasumsikan waktu luang dan konsumsi barang adalah kegiatan yang diinginkan, maka utilitas marginal dari waktu luang dan konsumsi harus angka positif.

Untuk memahami makna slope, lihat Gambar 2.5. Ketika bergerak dari titik X ke titik Y di sepanjang kurva indiferen yang memberikan kepuasan 25.000 util, maka kemiringan kurva indiferen itu akan mengukur tingkat di mana seseorang bersedia untuk memberikan waktu luang dengan imbalan konsumsi tambahan sambil memegang utilitas konstan. Artinya saat di titik X, pekerja punya konsumsi Rp 500.000 dengan waktu luang sebanyak 100 jam. Jika dia ingin menambah waktu luangnya menjadi 125 jam, maka dia harus menurunkan konsumsinya menjadi Rp 400.000 tanpa merubah tingkat kepuasannya (25.000 util).

$$\frac{\Delta C}{\Delta L} = - \frac{MUL}{MUC} \dots\dots\dots (2.6)$$

Nilai absolut dari kemiringan (*slope*) kurva indifferen itu disebut sebagai tingkat substitusi marjinal (*Marginal Rate of Substitution, MRS*) dalam konsumsi, yang merupakan rasio utilitas marjinal.

Bentuk kurva indifferen antara satu pekerja dengan pekerja yang lain berbeda satu sama lain. Perbedaan ini disebabkan karena perbedaan cara pandang seorang pekerja dalam melihat *trade-off* antara waktu luang dan konsumsi. Beberapa orang mungkin lebih suka mencurahkan banyak waktunya untuk bekerja, sedangkan yang lain lebih suka mencurahkan sebagian besar waktunya untuk bersantai. Inilah yang mengakibatkan perbedaan prefensi pekerja.



Gambar 2.9
Kurva Indiferen Dua Pekerja

Kurva indifferen Jeni (Gambar 2.9 (a)) cenderung sangat curam, menunjukkan bahwa nilai tingkat substitusi marjinalnya (*MRS*) sangat tinggi. Dengan kata lain, ia membutuhkan nilai Rupiah yang cukup besar (pada konsumsi tambahan) supaya bisa menambah waktu luangnya dibandingkan dengan Dewo dimana dengan jumlah Rupiah yang sama, waktu luang Dewo lebih banyak. Kondisi ini dapat diamati dari kurva indifferen Dewo yang lebih datar dibandingkan kurva indifferen miliknya Jeni.

Perbedaan interpersonal dalam hal "selera untuk bekerja" jelas merupakan penentu penting perbedaan untuk pasokan tenaga kerja dalam populasi atau di pasar tenaga kerja. Pekerja dengan kurva indiferensi yang lebih curam (seperti Jeni), relatif akan lebih menghargai waktu luang mereka dibandingkan dengan pekerja dengan kurva indiferensi yang landai (seperti Dewo).

Di sebagian besar model ekonomi, perbedaan-perbedaan preferensi antar pribadi ini akan diabaikan. Alasannya adalah bahwa perbedaan selera, meskipun mungkin sangat penting, namun sulit untuk diamati dan diukur. Akan sangat sulit, meski bukan tidak mungkin, untuk melakukan survei yang akan mencoba untuk mengukur perbedaan dalam kurva indiferen antar pekerja. Selain itu, perbedaan interpersonal tersebut tidak dapat dengan mudah menjadi satu kesimpulan karena pola perilaku yang berbeda antara dua pekerja muncul. Pekerja A lebih suka bersantai daripada pekerja B, atau sebaliknya dan tidak akan ada cara untuk membuktikan apakah pernyataan seperti itu benar atau tidak karena sifatnya preferensi dimana antara satu orang dengan yang lain berbeda.

Model ekonomi akan menekankan dampak variabel yang jauh lebih mudah diamati (seperti upah dan pendapatan) pada keputusan di pasokan tenaga kerja pada pasar tenaga kerja. Karena variabel-variabel ini dapat diamati dan diukur, maka prediksi yang dibuat oleh model tentang tipe orang mana yang akan cenderung lebih suka bekerja akan dapat diuji dan dibuktikan ataupun disangkal.

3. Garis Anggaran

Pada saat belajar tentang perilaku konsumen, kita mengetahui bahwa pola konsumsi seseorang dibatasi oleh pendapatan. Demikian juga dengan pekerja, konsumsi barang dan waktu luang pekerja dibatasi oleh waktu dan penghasilan dari dia bekerja. Apabila dia mendapatkan bagian dari penghasilan yang diperoleh dari misalnya pendapatan properti, dividen, atau hadiah lotere, maka itu sifatnya bebas (independen) dan tidak diperoleh dari berapa jam dia bekerja. Pendapatan ini disebut sebagai *nonlabor income* (pendapatan non-bekerja) disingkat V . Sementara h menunjuk pada jumlah jam kerja dimana orang akan mengalokasikan waktunya di pasar tenaga kerja pada suatu periode waktu dan w adalah tingkat upah per jam nya. Kendala anggaran (*budget constraint*) seorang pekerja dapat dituliskan sebagai berikut;

$$C = wh + V \dots\dots\dots (2.7)$$

Yang artinya nilai Rupiah pengeluaran barang konsumsi sama merupakan penjumlahan dari pendapatan saat bekerja (wh) dan pendapatan non-bekerja (V). Kita dapat melihat bahwa tingkat upah memainkan peran penting dalam keputusan pasokan tenaga kerja di pasar tenaga kerja .

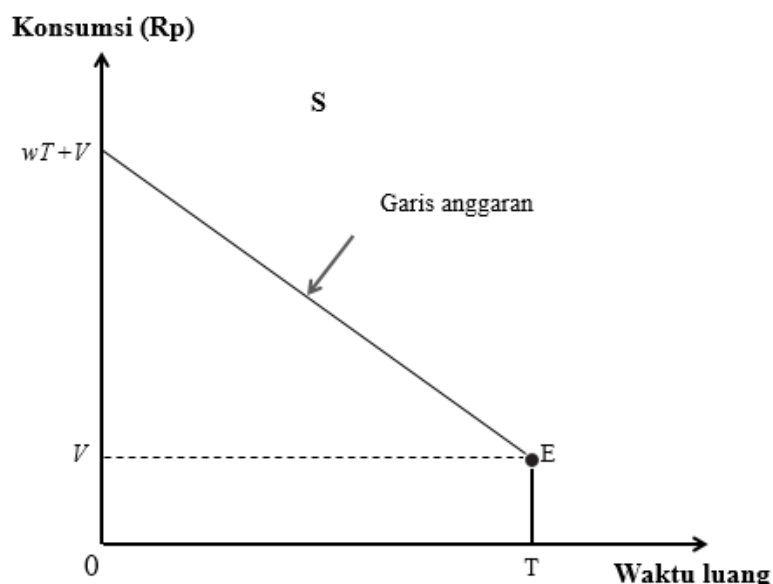
Dengan asumsi tingkat upah konstan, mudah untuk membuat grafik batasan anggaran. Orang tersebut memiliki dua kegunaan alternatif waktu yang dimiliki: bekerja atau bersantai. Total waktu yang dialokasikan untuk masing-masing kegiatan ini harus sama dengan total waktu yang tersedia dalam periode tersebut, katakanlah T jam per minggu, sehingga $T = h + L$. Kita dapat menulis ulang batasan anggaran pada persamaan (2.7) menjadi :

$$C = w(T - L) + V \dots\dots\dots (2.8)$$

Atau

$$C = (wT + V) - wL \dots\dots\dots (2.9)$$

Persamaan terakhir ini dalam bentuk garis, dengan slope kemiringan adalah negatif dari tingkat upah (atau $-w$). Adapun kurva dapat digambarkan seperti Gambar 2.9.



Gambar 2.10
Garis Anggaran Pekerja

Gambar 2.10. Point E dalam grafik menunjukkan bahwa jika orang tersebut memutuskan untuk tidak bekerja sama sekali dan mencurahkan berjam-jam T untuk kegiatan waktu luangnya, namun ia masih dapat membeli barang konsumsi senilai V Rupiah. Jika orang tersebut rela memberikan satu jam waktu luang, maka garis anggarannya akan naik dan ia dapat membeli barang-barang tambahan senilai w rupiah. Dengan kata lain, setiap jam waktu luang yang dikonsumsi memiliki harga, dan harga ditunjukkan lewat tingkat upah. Jika pekerja melepaskan semua kegiatan waktu luangnya, maka dia akan berada pada garis anggaran dan dapat membeli barang senilai $wT + V$ rupiah.

4. Maksimisasi Kendala

Seseorang pekerja pasti akan mencoba meraih tingkat kepuasan semaksimal mungkin. Dalam berkonsumsi, dia akan membuat pilihan diantara beberapa alternatif bertingkat dari kombinasi pendapatan (Y) dan waktu (L), dibatasi oleh 2 kendala, yaitu kendala waktu (*a time constraint*) dan kendala barang (*a goods constraint*).

- a. Kendala waktu (*a time constraint*) diperoleh dari :

$$H + L = T \dots\dots\dots (2.10)$$

Dimana:

H = Jam kerja

L = waktu luang (*hours of leisure*)

T = Waktu keseluruhan

- b. Kendala barang (*a goods constraint*) diperoleh dari :

$$wH = pY \dots\dots\dots (2.11)$$

Dimana:

w = tingkat upah

H = jam kerja

p = *price index* pada pendapatan riil

Y = pendapatan riil

Kemudian, 2 persamaan dari poin a dan poin b dibuat menjadi sebuah persamaan kendala anggaran (*budget constraint*) sampai pada titik yang memuaskan keduanya. Adapun langkah-langkahnya:

Persamaan poin a dapat dituliskan kembali:

$$H + L = T$$

$$H = T - L \dots\dots\dots (2.12)$$

Substitusi ke persamaan (2.12) ke persamaan (2.11), sehingga menjadi :

$$H = T - L \Rightarrow wH = pY$$

$$w(T - L) = pY$$

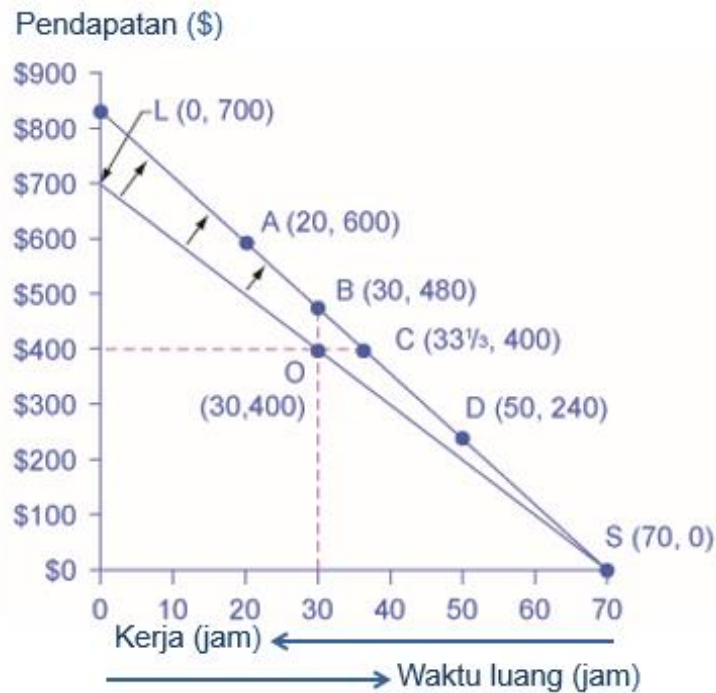
$$pY = w(T - L)$$

$$Y = (w/p)T - (w/p)L \dots\dots\dots (2.13)$$

Dari persamaan kendala anggaran (*budget constraint*) tersebut kita dapat memperoleh slope nya yaitu $-(w/p)$ dan intersept-nya yaitu $(w/p)T$.

Ilustrasi 2.1

Pada Gambar 2.11. terlihat bahwa Herawati memiliki 70 jam per minggu yang bisa digunakan untuk bekerja atau bersantai, dan gajinya adalah \$ 10 / jam. Batasan garis anggaran yang lebih rendah pada Gambar 2.11. menunjukkan kemungkinan pilihan Herawati.



Gambar 2.11
Kurva Tingkat Kepuasan Maksimal

Sumbu horizontal diagram ini mengukur waktu luang dan waktu kerja Herawati. Jam waktu luang diukur dari kiri ke kanan pada sumbu horizontal, sementara jam kerja diukur dari kanan ke kiri. Herawati akan membandingkan pilihan di sepanjang batasan garis anggaran ini, mulai dari 70 jam waktu luang dan tidak ada penghasilan di titik S sampai nol jam waktu luang dan \$ 700 penghasilan di titik L. Dia akan memilih titik yang memberinya total utilitas tertinggi.

Herawati dapat mengubah pilihan yang memaksimalkan utilitas. Pilihan asli Herawati adalah titik O pada set kesempatan yang lebih rendah. Kenaikan upahnya menyebabkan kesempatannya berayun ke atas. Merespon kenaikan upah tersebut, Herawati dapat membuat berbagai pilihan berbeda baginya seperti pilihan D, yang melibatkan lebih sedikit pekerjaan, dan pilihan B, yang melibatkan jumlah pekerjaan yang sama tetapi lebih banyak pendapatan; atau pilihan A, yang melibatkan lebih banyak pekerjaan dan penghasilan yang jauh lebih banyak. Preferensi pribadi Herawati akan menentukan mana pilihan yang akan ia buat.

Pada contoh ini, diasumsikan bahwa pilihan memaksimalkan utilitas Herawati terjadi di O, dengan 30 jam waktu luang, 40 jam kerja, dan penghasilan sebesar \$400 per minggu. Agar Herawati menemukan pilihan waktu luang-waktu kerja yang akan

memaksimalkan utilitasnya, dia tidak harus menempatkan nilai numerik pada utilitas total dan marginal yang akan dia terima dari setiap tingkat pendapatan dan waktu luang. Yang paling penting adalah Herawati dapat membandingkan, dalam pikirannya sendiri, apakah dia lebih suka waktu luang atau lebih banyak penghasilan, mengingat pengorbanan yang dia hadapi. Jika Herawati dapat berkata pada dirinya sendiri: "Saya benar-benar lebih suka bekerja sedikit lebih sedikit dan memiliki lebih banyak waktu luang, bahkan jika itu berarti lebih sedikit penghasilan," atau "Saya akan bersedia bekerja lebih lama untuk mendapatkan penghasilan tambahan," kemudian dia secara bertahap bergerak ke arah kesukaannya, dia akan mencari pilihan pemaksimalan utilitas pada batasan anggaran tenaga kerja yang dimiliki.

Seandainya tingkat upah Herawati naik menjadi \$12 / jam. Upah yang lebih tinggi akan berarti kendala anggaran baru yang miring lebih curam; sebaliknya, upah yang lebih rendah akan menyebabkan batasan anggaran baru yang lebih datar. Bagaimana perubahan upah dan perubahan terkait batasan anggaran memengaruhi keputusan Herawati tentang berapa jam kerja?

Pilihan kuantitas jam kerja Herawati dan pendapatan di sepanjang batasan anggaran barunya dapat dibagi menjadi beberapa kategori, menggunakan garis horizontal dan vertikal putus-putus pada Gambar 2.11. yang melewati pilihan aslinya (O). Satu set pilihan di bagian kiri atas dari batasan anggaran baru melibatkan lebih banyak jam kerja (yaitu, lebih sedikit waktu luang) dan lebih banyak pendapatan, seperti pada titik A dengan 20 jam waktu luang, 50 jam kerja, dan \$ 600 dari penghasilan (yaitu, 50 jam kerja dikalikan dengan upah baru \$ 12 per jam). Pilihan kedua adalah bekerja persis sama 40 jam, dan mengambil manfaat dari upah yang lebih tinggi dalam bentuk penghasilan yang sekarang menjadi \$ 480, pada pilihan B. Pilihan ketiga akan melibatkan lebih banyak waktu luang dan penghasilan yang sama pada titik C (yaitu, 33-1 / 3 jam kerja dikalikan dengan upah baru \$ 12 per jam sama dengan \$ 400 dari total pendapatan). Pilihan keempat akan melibatkan lebih sedikit pendapatan dan lebih banyak waktu luang pada titik seperti D, dengan pilihan seperti 50 jam waktu luang, 20 jam kerja, dan pendapatan \$ 240.

Akibatnya, Herawati dapat memilih apakah akan menerima manfaat dari kenaikan upahnya dalam bentuk lebih banyak pendapatan, atau lebih banyak waktu luang, atau campuran keduanya. Dengan berbagai kemungkinan ini, tidak bijaksana

untuk mengasumsikan bahwa Herawati (atau siapa pun) akan bereaksi terhadap kenaikan upah dengan bekerja lebih lama. Mungkin mereka bereaksi, mungkin tidak.

B. MODEL DASAR NEOKLASIK PENAWARAN TENAGA KERJA (THE BASIC NEOCLASSICAL MODEL OF LABOR SUPPLY)

Model ini membahas tentang *trade off* antara waktu kerja (*hours of work*) dan waktu luang (*leisure*). Asumsi dasar yang digunakan dalam model ini adalah :

1. Ada 2 kemungkinan waktu yang digunakan yaitu: kerja dan waktu luang.
2. Masing-masing orang akan mengkombinasikan waktu kerja dan waktu luang yang memaksimalkan tingkat kepuasan (*utility*).

Konsekuensi yang muncul akibat pilihan itu adalah timbulnya biaya pengorbanan (*opportunity cost*). Untuk individu yang bekerja, biaya pengorbanan dari tambahan jam dari waktu luang tingkat upah. Sementara, seseorang memilih untuk tidak bekerja jika nilai (*value*) dari waktu luangnya melebihi upah pasar.

Apabila tingkat upah tenaga kerja mengalami perubahan, maka perubahan upah tersebut akan menimbulkan *opportunity cost of work* yang terbagi menjadi 2, yaitu efek substitusi dan efek pendapatan.

1. Efek Substitusi (*Substitution Effect*)

Biaya pengorbanan dari waktu luang akan naik jika tingkat upah meningkat. Artinya, waktu luang akan lebih mahal. Pekerja akan menggunakan waktu luangnya lebih sedikit serta menghabiskan lebih banyak waktunya untuk bekerja. Kondisi inilah yang disebut efek substitusi akibat tingkat upah yang lebih tinggi.

Contoh, pada saat libur hari raya seperti lebaran atau natal. Upah yang ditawarkan untuk jenis pekerjaan tertentu (*baby sitter*, pembantu rumah tangga dan sopir) lebih tinggi dibandingkan hari-hari biasa. Beberapa pekerja akan lebih memilih bekerja dibandingkan menghabiskan waktu luangnya bersama keluarga.

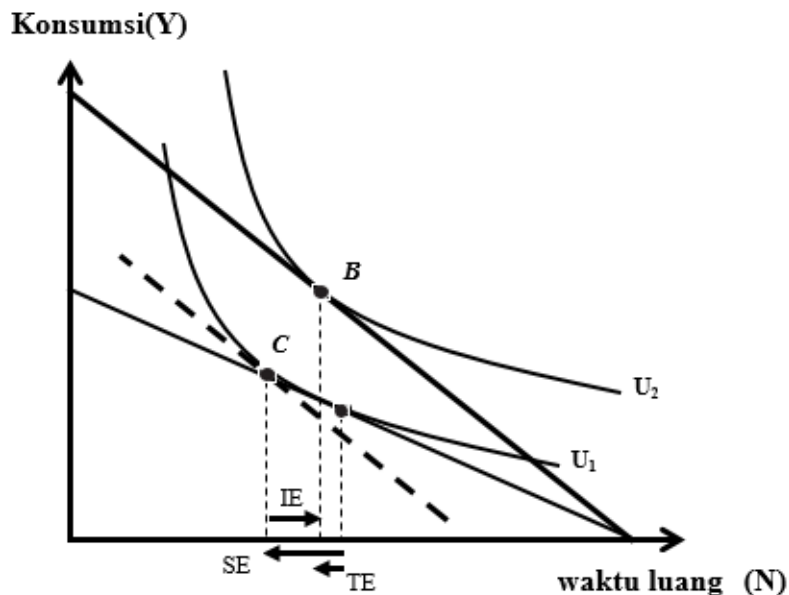
2. Efek Pendapatan (*Income Effect*)

Seiring dengan naiknya tingkat upah, pendapatan riil seseorang juga akan naik. Hal ini akan mendorong peningkatan konsumsi semua barang normal. Apabila diasumsikan waktu luang sebagai barang normal, tingkat upah yang lebih tinggi akan

mendorong seseorang mengambil lebih banyak waktu luang, dan menurunkan waktu kerjanya (*hours of work*). Kondisi ini disebut efek pendapatan akibat kenaikan upah.

Contoh, kenaikan jenjang karier yang diikuti kenaikan tingkat gaji pekerja akan turut mempengaruhi pola konsumsinya. Pekerja yang sudah sampai pada level *middle up position* (manager atau direktur) biasanya kebutuhan primer sudah tercukupi. Jika dihadapkan pada pilihan menghabiskan waktu liburannya ke Bali atau mengambil tambahan jam kerja (lembur), maka pekerja akan lebih berlibur ke Bali daripada lembur di kantor.

Bekerjanya efek substitusi dan efek pendapatan ini berbeda- beda. Kasus pertama, kondisi *net effect* terjadi apabila waktu luang merupakan barang normal, maka kenaikan tingkat upah akan menyebabkan kuantitas pekerja yang ditawarkan meningkat jika *substitution effect* (SE) lebih besar *income effect* (IE). Gambar 2.12.

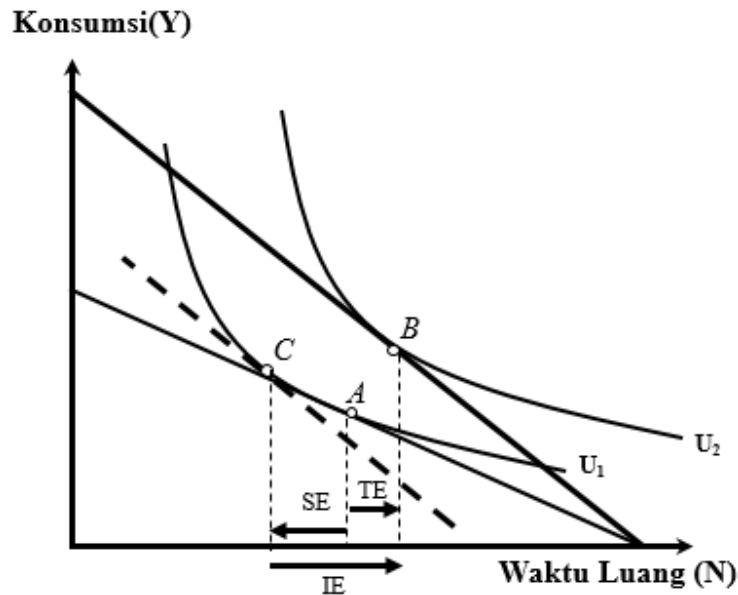


Gambar 2.12.

Efek Substitusi (SE) lebih besar dari Efek Pendapatan (IE)

Pada Gambar 2.12. Efek substitusi adalah gerakan dari titik A ke titik C. Efek pendapatan adalah gerakan dari titik C ke titik B. Individu memilih lebih banyak waktu luang di B sebagai akibat dari peningkatan W .

Kasus kedua jika Efek Substitusi (SE) lebih kecil dari Efek Pendapatan (IE). Gambar 2.13.

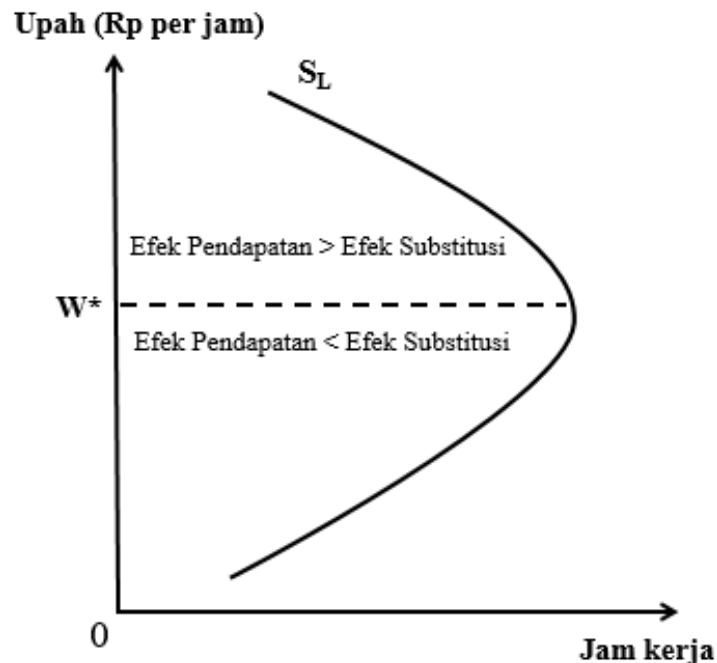


Gambar 2.13

Efek Substitusi (SE) lebih kecil dari Efek Pendapatan (IE)

Pada Gambar 2.13., Efek substitusi adalah gerakan dari titik A ke titik C. Efek pendapatan adalah gerakan dari titik C ke titik B. Individu memilih lebih banyak waktu luang di B sebagai akibat dari peningkatan w . Kuantitas pekerja yang ditawarkan juga dapat menurun apabila *income effect* (IE) lebih besar dibandingkan *substitution effect* (SE).

Jika *net effect* keduanya digabungkan ke dalam sebuah kurva penawaran, maka akan diperoleh kurva penawaran tenaga kerja berbelok (*Backward-bending labor supply curve*).



Gambar 2.14
Kurva Penawaran Tenaga Kerja Berbelok

Dari Gambar 2.14. terlihat bahwa efek pendapatan lebih kecil dari efek substitusi saat tenaga kerja menerima upah lebih kecil dibandingkan upah pasar. Sebaliknya saat upah yang diterima lebih besar daripada upah pasar, efek pendapatan akan lebih besar dibandingkan efek substitusi. Artinya saat terjadi kenaikan upah maka dia lebih memilih untuk banyak menghabiskan waktu luang dibandingkan bekerja karena terjadi kenaikan upah.



LATIHAN

Untuk memperdalam pemahaman Anda mengenai materi di atas, kerjakanlah latihan berikut!

- 1) Apabila terjadi kenaikan tingkat upah, maka bisa menimbulkan Efek Substitusi dan Efek Pendapatan.
 - a) Efek Substitusi terjadi apabila *The opportunity cost of leisure time* naik saat tingkat upah meningkat. Jika *leisure time* menjadi lebih mahal,

seseorang akan menggunakan *leisure time* nya lebih sedikit dan menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja.

- b) Efek Pendapatan terjadi apabila tingkat upah naik, maka pendapatan riil seseorang juga akan naik. Hal ini mendorong peningkatan konsumsi semua barang normal. Jika *leisure is a normal good*, tingkat upah yang lebih tinggi akan mendorong seseorang berkonsumsi *a larger quantity of leisure time* (dan menurunkan *hours of work*).

- 2) Penawaran tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pendidikan. Tingkat pendidikan dan investasi sumber daya manusia lainnya akan mempengaruhi penawaran di upah pekerja dan pasar tenaga kerja . Pendidikan sangat menentukan produktivitas seseorang. Kondisi ini bisa dilihat dari *life cycle model* yang memperlihatkan hubungan antara usia dengan produktifitas seseorang. Pada model tersebut terlihat bahwa seseorang berumur

- a. 6 - 22/24 tahun → dikhususkan untuk sekolah untuk mendapatkan modal manusia.
- b. 25 - 50 tahun → dikhususkan untuk bekerja di pasar kerja.
- c. Lebih dari 50 tahun → melanjutkan bekerja di pasar kerja atau pensiun dini.

Dengan kata lain, upah pekerja selama siklus hidupnya akan mengikuti jalur dimana upah cenderung rendah ketika pekerja masih muda dan pendidikan masih rendah,. Seiring dengan pertambahan umur, tingkat pendidikan juga semakin tinggi dan produktivitas semakin meningkat; mereka naik saat usia pekerja. Kondisi itu terus memuncak pada sekitar usia 50; kemudian tingkat upah cenderung tetap stabil atau menurun sedikit setelah usia 50 tahun.

- 3) Penyelesaian :
 - a. Fungsi obyektif yang hendak dioptimalkan adalah fungsi utilitas milik Grace yaitu

$$U = B^3 L^2 \dots\dots\dots (i)$$
 - b. Pendapatan (Y) = Rp 8.000.000,00
 Harga barang (P_B) = Rp 300.000,00
 Harga waktu luang (P_L) = Rp 400.000,00

Maka dapat dibuat fungsi kendala :

$$Y = P_B B + P_L L$$

$$8.000.000 = 300.000B + 400.000L$$

$$8.000 = 300B + 400L$$

$$300B + 400L - 8.000 = 0 \dots\dots\dots(ii)$$

Kita dapat mengoptimalkan fungsi anggaran (Y) Grace pada persamaan (i) dengan menggunakan batasan konsumsi atau fungsi kendala dari persamaan (ii):

$$\begin{aligned} F(B, L) &= B^3 L^2 - \lambda(300B + 400L - 8.000) \\ &= B^3 L^2 - \lambda 300B - \lambda 400L + \lambda 8.000 \end{aligned}$$

Jadi fungsi lagrange milik Grace :

$$F(B, L) = B^3 L^2 - \lambda 300B - \lambda 400W + \lambda 8.000$$

c. Agar $F(B, L)$ maksimum, maka $F'_B = 0$ dan $F'_L = 0$

$$F'_B = \frac{\delta F(B, L)}{\delta B} = 0 \quad \Rightarrow \quad F'_B = 3B^{(3-1)}L^2 - \lambda 300B^{1-1} - 0 + 0$$

$$F'_B = 3B^{(3-1)}L^2 - \lambda 300B^{1-1} - 0 + 0$$

$$0 = 3B^2 L^2 - \lambda 300$$

$$\lambda 300 = 3B^2 L^2$$

$$\lambda 100 = B^2 L^2$$

$$\lambda = \frac{1}{100} B^2 L^2 \dots\dots\dots (iii)$$

$$F'_L = \frac{\delta F(B, L)}{\delta L} = 0 \quad \Rightarrow \quad F'_L = 2B^3 L^{(2-1)} - 0 - \lambda 400L^{(1-1)} + 0$$

$$F'_L = 2B^3 L^{(2-1)} - 0 - \lambda 400 + 0$$

$$0 = 2B^3 L - \lambda 400$$

$$\lambda 400 = 2B^3 L$$

$$\lambda 200 = B^3 L$$

$$\lambda = \frac{1}{200} B^3 L \dots\dots\dots (iv)$$

Persamaan (iii) = Persamaan (iv)

$$\frac{1}{100}B^2L^2 = \frac{1}{200}B^3L$$

$$\frac{B^2L^2}{B^3L} = \frac{100}{200}$$

$$\frac{L}{B} = \frac{1}{2} \Rightarrow B = 2L \dots\dots\dots (v)$$

Substitusikan persamaan (v) ke persamaan (ii)

$$\begin{aligned} B = 2L \Rightarrow 300B + 400L - 8.000 &= 0 \\ 300(2L) + 400L - 8.000 &= 0 \\ 600L + 400L - 8.000 &= 0 \\ 1000L - 8.000 &= 0 \\ 1000L &= 8.000 \\ L &= 8 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} L = 8 \Rightarrow B = 2L \\ B = 2(8) \\ B = 16 \end{aligned}$$

Jadi Grace akan mendapatkan kepuasan bekerja saat dia dapat mengalokasikan pendapatannya sebesar Rp 8.000.000,00 untuk konsumsi barang sebanyak 16 unit dan menghabiskan waktu luangnya sebanyak 8 jam.

Cara Lain:

Kita dapat menyelesaikan soal di atas dengan menggunakan kardinal atau pendekatan marginal utilitas (*Marginal Utility Approach*) dimana utilitas akan maksimum jika :

$$\frac{MU_B}{P_B} = \frac{MU_L}{P_L}$$

a. Marginal utilitas barang (MU)

$$\text{Barang (B) : } MU_B = \frac{\delta U(B,L)}{\delta B}$$

$$MU_B = 3B^{(3-1)}L^2$$

$$MU_B = 3B^2L^2$$

$$\text{Waktu Luang (L): } MU_L = \frac{\delta U(B,L)}{\delta L}$$

$$MU_L = 2B^3L^{(2-1)}$$

$$MU_L = 2B^3L$$

- b. Dengan Harga barang (P_B) = Rp 300.000,00 dan harga waktu luang (P_L) = Rp 400.000,00, maka utilitas Grace akan maksimum

$$\begin{aligned}\frac{MU_B}{P_B} &= \frac{MU_L}{P_L} \\ \frac{3B^2L^2}{300.000} &= \frac{2B^3L}{400.000} \\ \frac{B^2L^2}{100} &= \frac{B^3L}{200} \\ \frac{B^2L^2}{B^3L} &= \frac{100}{200}\end{aligned}$$

$$\frac{L}{B} = \frac{1}{2} \Rightarrow B = 2L$$

Kita substitusikan ke persamaan anggarannya $8.000 = 300B + 400L$

$$B = 2L \Rightarrow 8.000 = 300B + 400L$$

$$8.000 = 300(2L) + 400L$$

$$8.000 = 600L + 400L$$

$$8.000 = 1000L$$

$$L = 8$$

$$B = 16$$

- 4) Kurva indifereen berslope negative atau miring ke bawah artinya seorang tenaga kerja pasti akan mempertahankan kepuasannya dengan menyeimbangkan antara konsumsi dan waktu luang. Jika waktu luangnya diturunkan maka konsumsinya akan naik. Dan sebaliknya, jika konsumsi barangnya turun, maka dia akan lebih banyak menggunakan waktu luangnya.
- 5) Naiknya tingkat upah akan menaikkan pendapatan riil seseorang. Kenaikan pendapatan akan menaikkan konsumsi barang normal. Jika diasumsikan waktu luang adalah barang normal, maka kenaikan upah akan mendorong seseorang untuk mengambil waktu luang lebih banyak.



RANGKUMAN

The Basic Neoclassical Model of labor Supply melihat bahwa masing-masing orang akan selalu mengkombinasikan waktu kerja dan waktu luang (*leisure*) untuk memaksimalkan tingkat kepuasan (*utility*). Prinsipnya pekerja yang memaksimalkan utilitas dengan mengalokasikan waktu mereka sampai rupiah terakhir yang dihabiskan untuk kegiatan rekreasi dan konsumsi barang. Peningkatan upah menghasilkan efek pendapatan dan efek substitusi di antara orang-orang yang bekerja. Efek pendapatan mengurangi jam kerja; efek substitusi meningkatkan jam kerja. Oleh karena itu, jika efek substitusi mendominasi maka kurva penawaran tenaga kerja akan miring ke atas. Sebaliknya jika efek pendapatan yang mendominasi maka kurva penawarannya akan miring ke bawah. *Net effect* yang terjadi dari efek substitusi dengan efek pendapatan, jika keduanya digabungkan ke dalam sebuah kurva penawaran, maka akan diperoleh kurva penawaran tenaga kerja berbelok (*Backward-bending labor supply curve*.)



TES FORMATIF 2

Pilihlah salah satu jawaban yang paling benar!

- 1) Kurva Penawaran tenaga kerja akan melengkung ke belakang (*backward bending labour supply curve*) saat
 - A. tingkat upah di bawah upah tunggu
 - B. efek substitusi lebih besar dari efek pendapatan
 - C. efek substitusi lebih kecil dari efek pendapatan
 - D. tingkat upah di atas upah tunggu

- 2) Pada saat libur lebaran, mawar lebih memilih tetap bekerja sebagai perawat karena gajinya bisa naik sampai 2 kali lipat dari biasanya. Apa yang dilakukan oleh Mawar adalah efek yang terjadi saat tingkat upah meningkat. Efek tersebut adalah efek
- A. substitusi
 - B. skala
 - C. pendapatan
 - D. pengeluaran
- 3) Di lain sisi. Pada saat libur lebaran, Budi lebih memilih berlibur bersama dengan keluarganya daripada kerja lembur. Apa yang dilakukan oleh Budi adalah efek yang terjadi saat tingkat upah meningkat. Efek tersebut adalah efek
- A. substitusi
 - B. skala
 - C. pendapatan
 - D. pengeluaran
- 4) Efek substitusi yang terjadi karena adanya kenaikan tingkat upah adalah
- A. pekerja mengambil waktu luang lebih banyak
 - B. biaya pengorbanan dari waktu luang akan meningkat
 - C. pekerja akan melakukan mogok kerja
 - D. perusahaan akan mengganti pekerja dengan mesin
- 5) Apa yang terjadi apabila efek pendapatan lebih besar dari efek substitusi
- A. upah pekerja akan mengalami penurunan
 - B. pekerja memilih waktu luang lebih sedikit
 - C. jumlah tenaga kerja yang ditawarkan menurun
 - D. terjadi *oversupply* tenaga kerja
- 6) Kurva yang menghubungkan titik kombinasi dari sejumlah barang tertentu yang dikonsumsi dan memberikan tingkat kepuasan yang sama adalah kurva
- A. konsumsi
 - B. permintaan

- C. penawaran
 - D. indifferen
- 7) Dibawah ini yang merupakan fungsi Utilitas yang benar adalah...
- A. $U = f(C, L)$
 - B. $U = f(p \times q)$
 - C. $U = f(W + Wh)$
 - D. $U = f(W - C)$
- 8) Saat seseorang pekerja waktu luangnya sehingga konsumsinya meningkat maupun sebaliknya, maka Kurva Indifferen dari pekerja tersebut akan
- A. lebih tinggi
 - B. miring ke bawah
 - C. mendekati titik origin
 - D. berpotongan
- 9) Perubahan utilitas yang dihasilkan dari tambahan yang dikhususkan untuk kegiatan rekreasi disebut dengan
- A. Marginal Propensity to Consume
 - B. Marginal Propensity to Saving
 - C. Utilitas Marginal Waktu Luang
 - D. Utilitas Marginal Pendapatan
- 10) Mengapa bentuk Kurva Indifferen antara satu pekerja dengan pekerja lain berbeda karena
- A. waktu luangnya lebih tinggi
 - B. perbedaan tempat kerja
 - C. kemiringan kurva indifferennya berbeda
 - D. adanya perbedaan cara pandang seorang dalam melihat *trade off* antara waktu luang dan konsumsi



Cocokkanlah jawaban Anda dengan Kunci Jawaban Tes Formatif 2 yang terdapat di bagian akhir modul ini. Hitunglah jawaban yang benar. Kemudian, gunakan rumus berikut untuk mengetahui tingkat penguasaan Anda terhadap materi Kegiatan Belajar 2.

$$\text{Tingkat penguasaan} = \frac{\text{Jumlah Jawaban yang Benar}}{\text{Jumlah Soal}} \times 100\%$$

Arti tingkat penguasaan: 90 - 100% = baik sekali
80 - 89% = baik
70 - 79% = cukup
< 70% = kurang

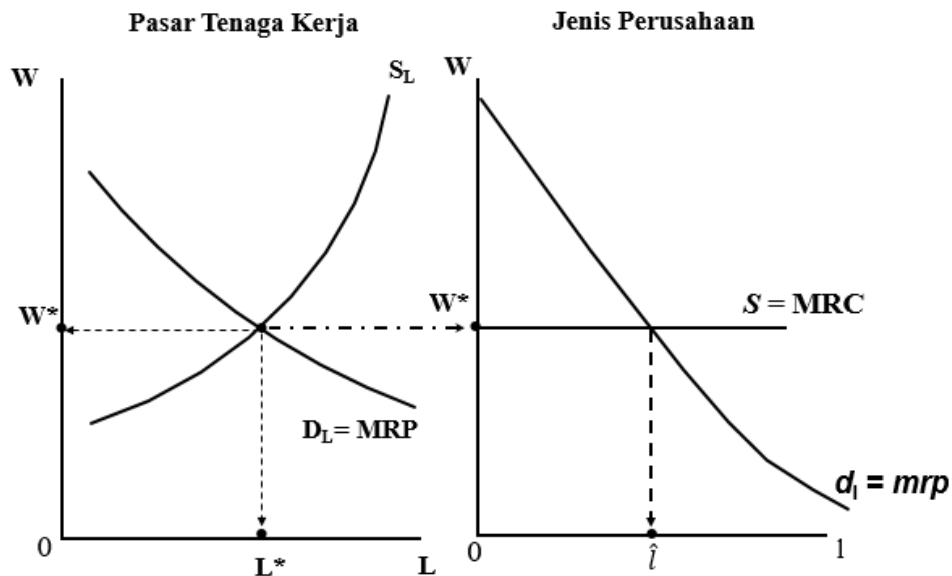
Apabila mencapai tingkat penguasaan 80% atau lebih, Anda dapat meneruskan dengan Kegiatan Belajar 3. **Bagus!** Jika masih di bawah 80%, Anda harus mengulangi materi Kegiatan Belajar 2, terutama bagian yang belum dikuasai.

Penawaran Tenaga Kerja dalam Mekanisme Keseimbangan di Pasar Tenaga Kerja

A. KESEIMBANGAN PASAR TENAGA KERJA

Keseimbangan di pasar tenaga kerja akan terjadi saat kurva penawaran tenaga kerja (S) berpotongan dengan kurva permintaan tenaga kerja (D) di pasar yang kompetitif. Kurva penawaran menunjukkan jumlah total jam kerja yang dialokasikan pelaku dalam perekonomian di pasar pada tingkat upah tertentu, sementara kurva permintaan menunjukkan jumlah total jam kerja karyawan di perusahaan pada permintaan pasar dengan upah tertentu. Keseimbangan terjadi ketika penawaran sama dengan permintaan, menghasilkan upah kompetitif w^* dan tenaga kerja yang terserap L^* . Upah w^* adalah upah pasar karena tingkat upah lainnya akan menciptakan tekanan ke atas atau ke bawah pada upah, maksudnya akan ada terlalu banyak pekerjaan sementara pekerja yang tersedia hanya sedikit atau terlalu banyak pekerja yang akan bersaing, sementara pekerjaan yang tersedia hanya sedikit.

Begitu tingkat upah kompetitif w^* tercipta, setiap perusahaan dalam industri akan mempekerjakan pekerja sampai pada titik di mana nilai produk marjinal tenaga kerja sama dengan w^* . Perusahaan pertama akan mempekerjakan pekerja sebanyak l_1 , perusahaan kedua akan mempekerjakan pekerja sebanyak l_2 , dan seterusnya. Jumlah total pekerja yang dipekerjakan oleh semua perusahaan di industri harus sama dengan tingkat keseimbangan kesempatan kerja di pasar, L^* .



Gambar 2.15
Keseimbangan di Pasar tenaga kerja

Gambar 2.15. Pasar tenaga kerja berada dalam ekuilibrium ketika penawaran sama dengan permintaan; L^* pekerja dipekerjakan dengan upah w^* . Di tingkat perusahaan perseorangan pada tingkat upah w^* tersebut ada l^* . Dengan demikian, pada kondisi keseimbangan (*equilibrium*), semua orang yang mencari pekerjaan dengan upah yang layak dapat menemukan pekerjaan. Seperti yang ditunjukkan Gambar 2.15, tidak ada pengangguran di pasar tenaga kerja yang berbentuk kompetitif. Pada upah pasar dengan w^* , jumlah orang yang ingin bekerja sama dengan jumlah pekerja yang ingin dipekerjakan oleh perusahaan. Orang yang tidak bekerja juga tidak mencari pekerjaan pada tingkat upah yang berlaku. Tentu saja, banyak dari orang-orang ini akan memasuki pasar tenaga kerja jika upahnya naik (dan banyak yang akan mundur jika upahnya turun).

Di era perekonomian modern seperti saat ini, keseimbangan di pasar tenaga kerja tidak benar-benar stabil karena banyak kejutan yang dapat menggeser kurva penawaran dan permintaan. Artinya sangat sulit untuk mempertahankan upah dan pekerjaan tetap untuk waktu yang lama. Namun demikian, konsep keseimbangan pasar tenaga kerja tetap bermanfaat karena membantu untuk memahami mengapa upah dan pekerjaan bergerak naik atau turun sebagai respons terhadap peristiwa ekonomi atau politik tertentu. Ketika pasar tenaga kerja bereaksi terhadap

goncangan tertentu, upah dan pekerjaan akan cenderung bergerak menuju tingkat keseimbangan baru mereka.

Contoh Kasus :

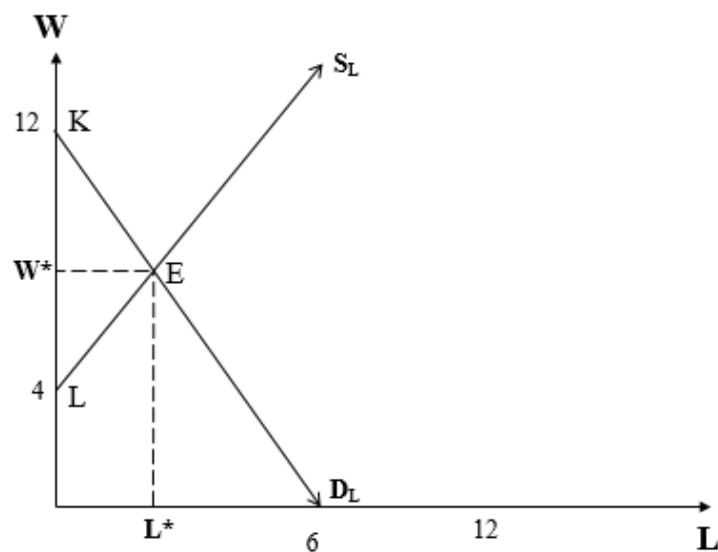
Suatu pasar tenaga kerja suatu industri kertas memiliki fungsi permintaan tenaga kerja:

$$D_L = 6 - \frac{1}{2}W \dots\dots\dots (i)$$

dan fungsi penawaran tenaga kerja :

$$S_L = -2 + \frac{1}{2}W \dots\dots\dots (ii)$$

Pada saat keseimbangan terjadi, kuantitas tenaga kerja yang diminta akan sama dengan kuantitas yang ditawarkan. Kita dapat menggambarkan kedua fungsi tersebut ke dalam satu kurva seperti dibawah ;



Gambar 2.16
Kurva Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Menentukan berapa jumlah tenaga kerja keseimbangan (L^*) dan upah keseimbangan (W^*), syarat :

$$D_L = S_L$$

$$6 - \frac{1}{2}W = -2 + \frac{1}{2}W$$

$$6 + 2 = \frac{1}{2}W + \frac{1}{2}W$$

$$W = 8$$

Jadi tingkat upah yang disepakati (W^*) adalah 8, Sementara banyaknya tenaga kerja yang bekerja pada tingkat upah tersebut dapat dicari dengan dengan 2 cara yaitu :

Cara 1 → lewat fungsi permintaan tenaga kerja

$$D_L = 4 - \frac{1}{2}W$$

$$D_L = 4 - \frac{1}{2}(8)$$

$$D_L = 4 - 2$$

$$D_L = 2$$

Cara 2 → lewat fungsi penawaran tenaga kerja

$$S_L = -2 + \frac{1}{2}W$$

$$S_L = -2 + \frac{1}{2}(8)$$

$$S_L = -2 + 4$$

$$S_L = 2$$

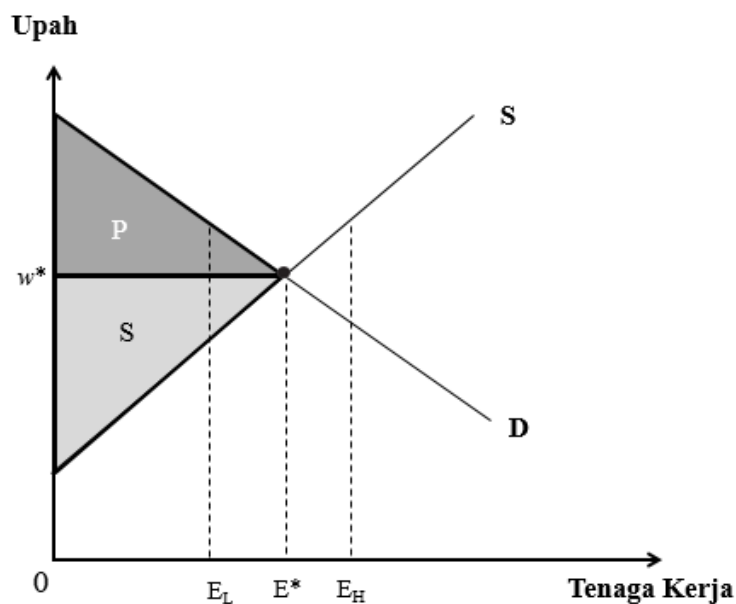
Jadi ada 2 orang yang mau bekerja pada tingkat upah tersebut.

B. EFISIENSI DI PASAR TENAGA KERJA

Pada kondisi keseimbangan, transaksi tenaga kerja antara pekerja dengan perusahaan yang terjadi juga akan memunculkan manfaat yang semakin bertambah di perekonomian nasional. Pada pasar kompetitif, pekerja E^* dipekerjakan dengan upah w^* . Total pendapatan yang diperoleh perusahaan dapat dengan mudah dihitung dengan menjumlahkan nilai produk marginal pekerja pertama, pekerja kedua, dan semua pekerja hingga E^* . Jumlah ini, pada dasarnya, memberikan nilai total produk

yang diproduksi oleh semua pekerja dalam keseimbangan kompetitif. Karena kurva permintaan tenaga kerja memberikan nilai produk marjinal, maka area di bawah kurva permintaan tenaga kerja memberikan nilai produk total dan setiap pekerja akan menerima upah sebesar w^* . Oleh karena itu, keuntungan yang diperoleh perusahaan, (disebut surplus produsen) ditunjukkan oleh bidang segitiga P.

Pekerja juga mendapatkan keuntungan. Kurva penawaran memberikan upah yang diperlukan yang menjadi insentif bagi pekerja baru atau tambahan untuk masuk ke pasar tenaga kerja. Akibatnya, ketinggian kurva penawaran pada suatu titik tertentu mengukur nilai waktu pekerja marjinal. Perbedaan antara apa yang diterima pekerja (yaitu, upah kompetitif, w^*) dan nilai waktu pekerja di luar pasar tenaga kerja memberikan keuntungan yang diterima oleh pekerja. Inilah yang disebut surplus pekerja dan ditunjukkan dari luas segitiga Q pada Gambar 2.17.



Gambar 2.17
Keuntungan Di Pasar tenaga kerja Kompetitif

Total keuntungan dari transaksi yang timbul untuk perekonomian nasional ditunjukkan oleh jumlah surplus produsen dan surplus pekerja, atau area PQ. Pasar kompetitif memaksimalkan total keuntungan dari transaksi yang timbul untuk perekonomian. Untuk mengetahui alasannya, pertimbangkan keuntungan apa yang akan terjadi jika perusahaan mempekerjakan pekerja lebih dari E^* , katakanlah E_H .

Pekerja “kelebihan” memiliki nilai produk marjinal yang kurang dari nilai waktu mereka di tempat lain. Akibatnya, para pekerja ini tidak digunakan secara efisien oleh pasar tenaga kerja ; mereka lebih baik di tempat lain. Sebaliknya, apa yang akan terjadi jika perusahaan mempekerjakan terlalu sedikit pekerja, misalnya E_L . Pekerja yang “hilang” memiliki nilai produk marjinal yang melebihi nilai waktu mereka di tempat lain, dan sumber daya mereka akan lebih efisien digunakan jika mereka bekerja. Alokasi orang ke perusahaan yang memaksimalkan keuntungan total dari transaksi atau perdagangan di pasar tenaga kerja disebut alokasi yang efisien (*efficient allocation*). Keseimbangan kompetitif akan menghasilkan alokasi sumber daya tenaga kerja yang efisien.

Ini terlihat, dari sisi perusahaan, besarnya surplus produsen sebesar segitiga P, sementara besarnya surplus pekerja ditunjukkan dari segitiga Q. Dengan demikian pada pasar kompetitif dapat memaksimalkan keuntungan dari transaksi yang terjadi yaitu sejumlah PQ.

Contoh Kasus :

Dari penyelesaian industri kertas di atas, kita dapat menghitung berapa keuntungan perekonomian dari transaksi tenaga kerja yang terjadi, dengan cara menentukan besarnya surplus konsumen dan surplus produsen

- a. Surplus Konsumen (CS) = area segitiga KWE di bawah kurva permintaan

$$\begin{aligned} L\Delta KWE &= \frac{1}{2} \text{ alas} \times \text{tinggi} \\ &= \frac{1}{2} (2) \times 4 \\ &= 4 \end{aligned}$$

Jadi besarnya surplus konsumen, $L\Delta KWE = 4$

- b. Surplus Produsen (PS) = area segitiga WEL di atas kurva penawaran

$$\begin{aligned} L\Delta WEL &= \frac{1}{2} \text{ alas} \times \text{tinggi} \\ &= \frac{1}{2} (2) \times 4 \\ &= 4 \end{aligned}$$

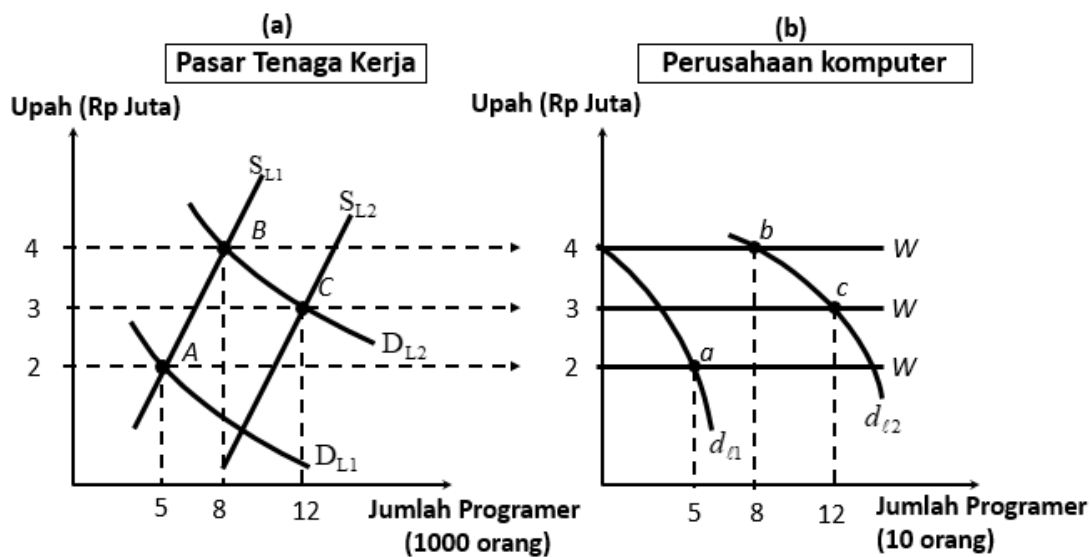
Jadi besarnya surplus produsen, $L\Delta WEL = 4$

- c. Jadi keuntungan total yang diperoleh perekonomian karena transaksi tenaga kerja yang terjadi sebesar $CS + PS = 8$

Permintaan dan penawaran tenaga kerja akan mendorong pasar tenaga kerja berada pada titik keseimbangannya. Titik keseimbangan terjadi saat kurva permintaan (D_L) berpotongan dengan kurva penawaran (S_L) akan menghasilkan upah pasar (W^*) dan tenaga kerja keseimbangan (L^*).

Pada pasar kompetitif, upah pasar inilah yang akan diambil dan digunakan oleh suatu perusahaan sebagai acuan untuk menentukan berapa jumlah tenaga kerja yang akan dipekerjakan. Selama tambahan pendapatan yang diperoleh masih lebih besar dibandingkan dengan tambahan biayanya, maka perusahaan akan terus menambah pekerjanya (l). Kesiediaan setiap pekerja untuk bekerja pada tingkat upah alternatif. Apa yang akan terjadi apabila sesuatu berubah dan bagaimana pengaruhnya terhadap keseimbangan di pasar tenaga kerja? Seperti sudah diketahui bahwa permintaan pasar tenaga kerja tergantung antara lain jumlah pengguna, Produk Pendapatan Marginal (MRP) dari tenaga kerja di setiap perusahaan dan industri. Sementara pasokan pasar tenaga kerja tergantung antara lain jumlah pekerja, kesiediaan setiap pekerja untuk bekerja pada tingkat upah alternatif.

Pasar tenaga kerja dapat mengalami pergeseran- pergeseran apabila terjadi perubahan permintaan, perubahan penawaran dan kekurangan (*shortages*) dan kelebihan (*excess*) tenaga kerja. Apabila terjadi perubahan permintaan, misalnya Pasar tenaga kerja *programmer computer* dengan keseimbangan awal A. Ada 2 tahapan yang terjadi. Pertama, saat terjadi perubahan permintaan, permintaan bergeser di sepanjang kurva penawaran jangka pendek (dari DL_1 ke DL_2). Apa yang terjadi di pasar tenaga kerja menjadikan perusahaan komputer X, penawaran tenaga kerja programernya selalu melakukan penyesuaian. Saat upah pasarnya naik dari Rp 2.000.000 menjadi Rp 4.000.000, jumlah programmer yang mau bekerja pada tingkat upah tersebut, naik jumlahnya dari 50 orang menjadi 80 orang. Lihat Gambar 2.18



Gambar 2.18

Pengaruh perubahan Permintaan terhadap Keseimbangan Pasar

Kedua, Dalam jangka panjang, Kenaikan tingkat upah menjadi Rp 4.000.000, akan membuat kurva penawaran jangka pendek bergeser juga (dari SL_1 ke SL_2). Pergeseran ini disebabkan karena terjadi kenaikan jumlah programmer di perusahaan-perusahaan komputer. Akibatnya tercipta keseimbangan baru dengan tingkat upah pasar sebesar Rp 3.000.000 dengan 12.000 orang programmer yang mau bekerja pada tingkat upah tersebut.

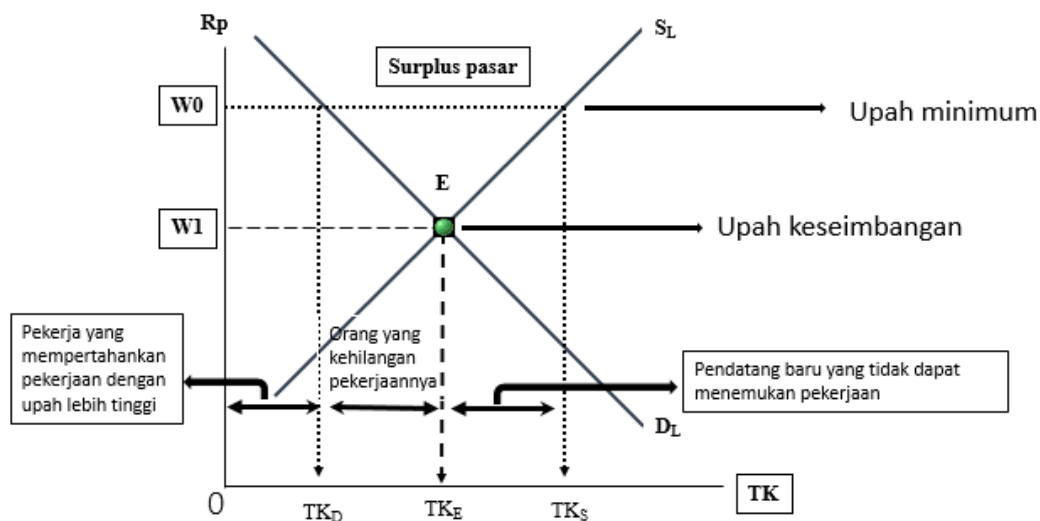
Diskusikan: Dengan cara yang sama, coba Anda buat keseimbangan baru di pasar tenaga kerja apabila terjadi perubahan penawaran tenaga kerja dan apabila terjadi kekurangan (*shortages*) dan kelebihan (*excess*) tenaga kerja!

Selain itu, ada beberapa kondisi yang akan dapat merubah kinerja (*outcome*) pasar, antara lain :

- Perubahan produktivitas tenaga kerja, artinya jika produktivitas tenaga kerja (MPP) naik, upah dapat meningkat tanpa mengorbankan pekerjaan. Peningkatan produktivitas ini menyiratkan bahwa pekerja dapat memperoleh upah yang lebih tinggi tanpa mengorbankan pekerjaan atau lebih banyak bekerja tanpa menurunkan upah.
- Perubahan harga barang yang diproduksi oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Harga produk terkait dengan produktifitas yang pada akhirnya akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja melalui produk pendapatan marginal

(MRP). Dengan kata lain, MRP tergantung pada harga pasar dari produk yang diproduksi dan kurva MRP bergeser ke kanan jika harga pasar suatu produk meningkat.

- c. Upah Minimum Regional (UMR). Upah minimum ditetapkan oleh pemerintah. Efek Upah Minimum ini dapat mengurangi jumlah tenaga kerja yang diminta karena perusahaan pasti akan melakukan penyesuaian terhadap pengadaan dan rekrutmen tenaga kerjanya. Di sisi lain, adanya UMR akan meningkatkan jumlah tenaga kerja yang tersedia dan akhirnya akan dapat menciptakan surplus pasar. Beberapa pekerja berakhir lebih baik sementara yang lain berakhir lebih buruk (*trade off*).



Gambar 2.19

Efek Upah Minimum Regional di Pasar tenaga kerja

- d. Serikat Pekerja (*Labor Union*)

Serikat pekerja merupakan suatu organisasi yang dibentuk dan merepresentasikan pekerja. Melalui serikat pekerja ini, pekerja dapat mengambil tindakan kolektif untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dengan cara melakukan perundingan dengan perusahaan. Serikat pekerja harus mengecualikan beberapa pekerja dari pasar untuk mendapatkan dan mempertahankan upah di atas keseimbangan.

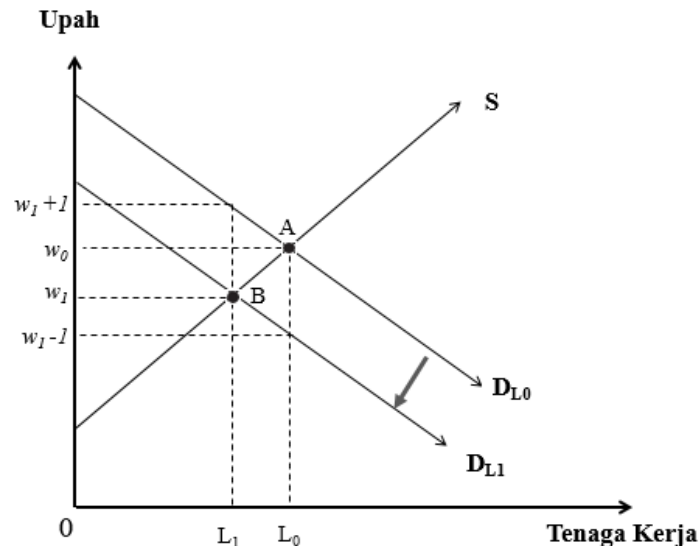
C. APLIKASI KEBIJAKAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP KESEIMBANGAN DI PASAR TENAGA KERJA : PAJAK DAN SUBSIDI

Jika ada kebijakan dari pemerintah yang dapat menggeser kurva permintaan, maka akan dapat digambarkan mekanisme yang terjadi pada penawaran dan permintaan. Sebagai contoh, Di Amerika Serikat, beberapa program pemerintah sebagian didanai melalui pajak pendapatan (*payroll tax*) yang dibebankan pada pemberi kerja/ perusahaan. Pada tahun 2011, perusahaan membayar pajak 6,2 persen dari \$ 106.800 pendapatan tahunan pertama pekerja untuk mendanai sistem Jaminan Sosial. Di Indonesia sendiri istilah *payroll tax* dapat disamakan dengan PPh pasal 21. Apa yang terjadi dengan upah dan pekerjaan saat pemerintah membebankan pajak pendapatan pada pemberi kerja (perusahaan)? Gambar 2.20 menjawab pertanyaan ini. Sebelum pengenaan pajak, kurva permintaan tenaga kerja diberikan oleh D_0 dan penawaran tenaga kerja ke industri diberikan oleh S . Posisi keseimbangan ada di titik A, dimana pada kondisi tersebut jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan sebanyak L_0 dengan tingkat upah w_0 dolar (\$).

Setiap titik pada kurva permintaan mengindikasikan jumlah tenaga kerja yang ingin dipekerjakan oleh pemberi kerja dengan upah tertentu. Pengusaha bersedia mempekerjakan tenaga kerja L_0 jika setiap pekerja mau dibayar w_0 dolar (\$). Untuk menyederhanakan analisis, digunakan bentuk pajak gaji yang sangat sederhana. Contoh, perusahaan akan membayar pajak \$1 per jam karyawan yang dipekerjakannya. Jika upahnya adalah \$10 per jam, maka total biaya mempekerjakan tenaga kerja per jam kerjanya sebesar \$11 (\$10 untuk pekerja dan \$1 untuk pemerintah).

Pajak pendapatan yang dibebankan kepada pengusaha, akan mengarah pergeseran kurva permintaan tenaga kerja dari D_0 ke D_1 . (Gambar 2.20). Kurva permintaan yang baru memperlihatkan jumlah total biaya yang harus dibayar oleh pengusaha untuk merekrut tenaga kerja dan jumlah upah sebenarnya yang akan diterima pekerja dari majikan. Dengan kata lain, pengusaha memperhitungkan total biaya mempekerjakan tenaga kerja saat mereka melakukan proses rekrutmen. Akibatnya jumlah yang ingin dibayarkan perusahaan kepada pekerja harus bergeser \$ 1 untuk menutupi pajak pendapatan tersebut, muncul keseimbangan baru di titik B. Jumlah pekerja yang dipekerjakan menurun ke L_1 . Tingkat upah ekuilibrium yaitu

tingkat upah yang sebenarnya diterima oleh pekerja, akan turun menjadi w_1 , tetapi total biaya yang ditanggung perusahaan saat mempekerjakan seorang tenaga kerja naik ke w_1 .



Gambar 2.20.

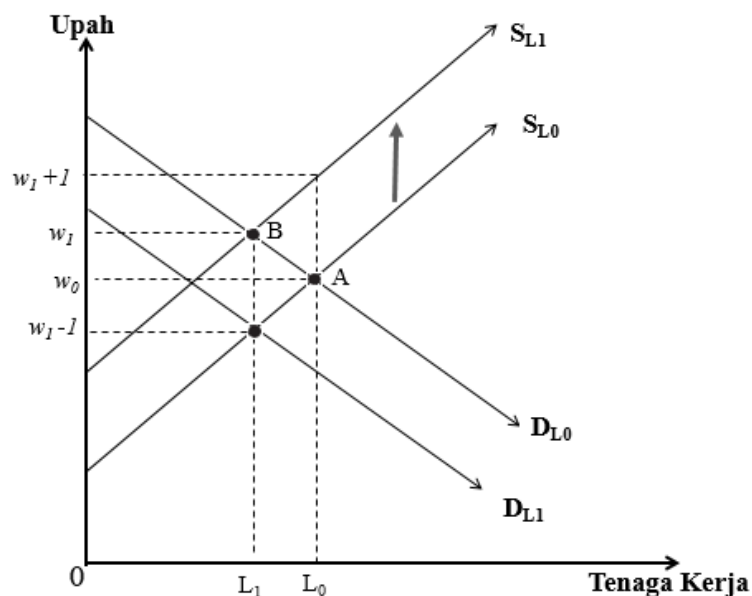
Dampak Pajak Pendapatan yang Dibebankan kepada Perusahaan

Yang perlu digarisbawahi bahwa meski undang-undang dengan jelas menyatakan bahwa pengusaha harus membayar pajak pendapatan, namun pasar tenaga kerja mengalihkan sebagian pajak tersebut kepada pekerja. Dapat dikatakan bahwa biaya mempekerjakan seorang tenaga kerja akan naik dan pada saat yang bersamaan upah yang diterima oleh pekerja menurun sehingga dapat dikatakan bahwa perusahaan dan pekerja “berbagi” biaya pajak pendapatan.

1. Pajak yang Dibebankan Kepada Pekerja

Masih menjadi perdebatan tentang pajak pendapatan ditanggung oleh pekerja ataukah pengusaha. Tampaknya ada asumsi implisit bahwa sebagian besar pekerja lebih suka melihat apabila pajak pendapatan mereka ditanggung oleh perusahaan, sedangkan perusahaan lebih suka melihat pajak pendapatan pekerja dibebankan kepada pekerja itu sendiri. Namun, ternyata, asumsi ini berlawanan dengan kondisi sebenarnya tentang bagaimana bekerjanya pasar tenaga kerja yang kompetitif yang tidak mempermasalahkan apakah pajak dikenakan pada pekerja atau perusahaan. Artinya, dampak pajak terhadap upah dan pekerjaan adalah sama.

Diasumsikan misalnya, pajak \$1 per jam kerja yang dibebankan pada pekerja. Bagaimana keseimbangan pasar tenaga kerja yang terjadi dengan adanya kebijakan ini? Kurva penawaran tenaga kerja memperlihatkan upah yang diinginkan pekerja untuk bekerja sejumlah jam tertentu di pasar tenaga kerja. Pada Gambar 2.21, pekerja mau bekerja sebanyak L_0 jam jika upahnya sebesar w_0 dolar (\$). Pemerintah menetapkan kebijakan bahwa pekerja harus membayar pajak kepada pemerintah sebesar \$1 per jam kerja nya. Namun, para pekerja ini masih ingin membawa dolar (\$) jika mereka bekerja sebanyak L_0 jam. Untuk bekerja sebanyak jam tersebut, pekerja menginginkan pembayaran sebesar w_0+1 dolar dari perusahaannya. Akibatnya, pajak pendapatan yang ditanggung oleh pekerja mengakibatkan kurva penawaran bergeser naik ke kiri atas sebesar satu dolar menjadi S_1 .



Gambar 2.21

Dampak Pajak Pendapatan Pekerja yang Ditanggung Oleh Pekerja

Ekuilibrium pasar tenaga kerja akan bergeser dari A ke B. Pada ekuilibrium yang baru, pekerja menerima upah w_1 dolar dari perusahaan, dan total pekerjaan turun dari L_0 ke L_1 . Namun, perlu diketahui bahwa karena pekerja harus membayar pajak \$ 1 per jam kerja, upah pekerja setelah pajak aktual turun dari w_0 ke w_1-1 .

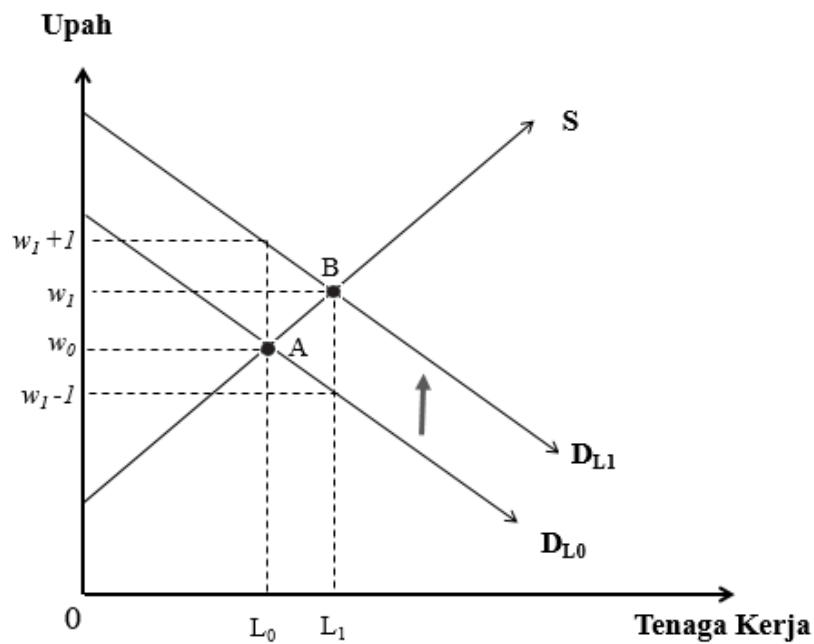
Pajak pendapatan yang ditanggung pekerja, arah hasil perubahannya di pasar tenaga kerja akan sama dengan pajak pendapatan yang ditanggung oleh perusahaan. Kedua pajak tersebut berdampak sama yaitu mengurangi upah pekerja yang dibawa pulang, meningkatkan biaya satu jam kerja ke perusahaan, dan mengurangi lapangan kerja.

Jika pajak pendapatan \$1 telah ditanggung perusahaan, kurva permintaan D_{L1} akan bergeser ke bawah sebesar \$1 (Gambar 2.21). Ekuilibrium pasar tenaga kerja yang dihasilkan dari perpotongan kurva permintaan D_{L1} dan kurva penawaran asli (S_0) sama dengan keseimbangan pasar tenaga kerja yang dihasilkan saat pajak tersebut dibebankan kepada pekerja. Jika pajak yang ditanggung perusahaan, maka pekerja akan menerima upah sebesar $w_1 - 1$, dan total biaya perusahaan untuk mempekerjakan pekerja adalah w_1 .

Dari uraian di atas, poin penting yang perlu dicatat adalah dari pajak pendapatan (yaitu, siapa yang membayar apa) tidak ada hubungannya dengan cara undang-undang tentang perpajakan ditulis atau bagaimana cara pajak dikumpulkan. Pada akhirnya, kejadian-kejadian pajak terjadi ditentukan oleh mekanisme kerja di pasar kompetitif.

2. Subsidi Pekerjaan

Kurva permintaan tenaga kerja digeser tidak hanya oleh pajak pendapatan saja tetapi juga oleh subsidi dari pemerintah. Tujuan pemberian subsidi ini adalah untuk mendorong supaya perusahaan mempekerjakan lebih banyak tenaga kerja. Subsidi akan menurunkan biaya perekrutan untuk perusahaan. Contoh kasus program subsidi, pemerintah memberikan kredit pajak kepada perusahaan, sebesar \$ 1 untuk setiap jam orang yang dipekerjakannya. Karena subsidi ini mengurangi biaya mempekerjakan orang sebesar \$ 1, akibatnya akan menggeser kurva permintaan akan bergerak naik ke kurva permintaan baru, $D1$ (Gambar 2.22). Ekuilibrium pasar tenaga kerja bergeser dari titik A ke titik B. Pada keseimbangan baru, ada lebih banyak lapangan kerja (dari L_0 ke L_1). Selain itu, subsidi meningkatkan upah yang diterima pekerja (dari w_0 ke w_1), dan mengurangi upah yang harus dibayar oleh perusahaan (dari w_0 ke $w_1 - 1$).



Gambar 2.22
Dampak Subsidi Pekerjaan

Dampak pasar tenaga kerja dari subsidi ini cukup besar dan tergantung pada elastisitas penawaran tenaga kerja serta kurva permintaan tenaga kerja. Misalnya, jika elastisitas penawaran tenaga kerja adalah 0,3 dan elastisitas permintaan tenaga kerja adalah 0,5, telah diperkirakan bahwa subsidi yang mengurangi biaya perekrutan sebesar 10 persen maka akan dapat meningkatkan upah sebesar 4 persen dan banyaknya lapangan kerja sebesar 2 persen. Dari Gambar 2.22. Jika ada subsidi pekerjaan sebesar \$1 per pekerja yang dipekerjakan, akan menggeser kurva permintaan dan meningkatkan lapangan kerja. Upah yang diterima pekerja naik dari w_0 ke w_1 , sementara upah yang dibayarkan oleh perusahaan turun dari w_0 ke w_1 .



LATIHAN

Untuk memperdalam pemahaman Anda mengenai materi di atas, kerjakanlah latihan berikut!

- 1) Di pasar tenaga kerja negara “antah berantah” diperoleh informasi ketenagakerjaan sebagai berikut.

Upah (P)	Permintaan TK (L_d)	Pasokan TK (L_s)
0	100	0
1	80	30
2	60	60
3	40	90
4	20	120
5	0	150

Ditanyakan :

- a. Fungsi permintaan (L_d) dan fungsi penawaran tenaga kerjanya (L_s).
 - b. Tenaga kerja dan tingkat upah saat posisi keseimbangan.
 - c. Gambarkan kurva permintaan dan penawaran tenaga kerjanya dalam pasar tenaga kerja .
 - d. Hitunglah berapa besarnya surplus produsen dan surplus konsumennya serta besarnya keuntungan yang didapat pada perekonomian tersebut?
- 2) Jelaskan arti penting konsep keseimbangan tenaga kerja !
 - 3) Jelaskan kondisi-kondisi yang dapat mengubah *outcome* pasar tenaga kerja !
 - 4) Jelaskan bagaimana pajak yang dibebankan kepada pengusaha mempengaruhi permintaan tenaga kerja!
 - 5) Apa yang akan terjadi apabila suatu negara mengalami kekurangan tenaga kerja?

Petunjuk Jawaban Latihan

- 1) Fungsi L_d dan L_s , maka pertama harus dicari persamaan garisnya dengan menggunakan informasi titik-titik yang sudah diketahui dari tabel.

Cara mencari persamaan garis apabila diketahui 2 titik, rumus :

$$\frac{Y - Y_1}{Y_2 - Y_1} = \frac{X - X_1}{X_2 - X_1}$$

- a. Fungsi permintaan (L_d). Persamaan garis untuk fungsi permintaan (L_d), menggunakan 2 titik dari kolom upah dan permintaan TK (L_d), misal titik 1 (60,2) dan titik 2 (20,4).

- (i). Analog rumus persamaan garis, kita sesuaikan menjadi :

$$\frac{P - P_1}{P_2 - P_1} = \frac{L - L_1}{L_2 - L_1}$$

- (ii). Substitusikan kedua titik ke persamaan poin (i)

$$\frac{P - 2}{4 - 2} = \frac{L - 60}{20 - 60}$$

$$\frac{P - 2}{2} = \frac{L - 60}{-40}$$

$$-(40)(P - 2) = 2(L - 60)$$

$$-40P + 80 = 2L - 120$$

$$2L = 200 - 40P$$

$$L = 100 - 20P$$

Jadi fungsi permintaan tenaga kerjanya $L_d = 100 - 20P$

- b. Fungsi penawaran (L_s). Persamaan garis untuk fungsi penawaran (L_s), menggunakan 2 titik dari kolom upah dan penawaran TK (L_s), misal titik 1 (60,2) dan titik 2 (120,4).

- (i). Analog rumus persamaan garis, kita sesuaikan menjadi :

$$\frac{P - P_1}{P_2 - P_1} = \frac{L - L_1}{L_2 - L_1}$$

(ii). Substitusikan kedua titik ke persamaan poin (i)

$$\frac{P - 2}{4 - 2} = \frac{L - 60}{120 - 60}$$

$$\frac{P - 2}{2} = \frac{L - 60}{60}$$

$$(60)(P - 2) = 2(L - 60)$$

$$60P - 120 = 2L - 120$$

$$2L = 60P$$

$$L = 30P$$

Jadi fungsi permintaan tenaga kerjanya $L_s = 30P$

- c. Posisi keseimbangan, tenaga kerja yang diminta (L_d) sama dengan tenaga kerja yang ditawarkan (L_s).

Keseimbangan, syarat $L_d = L_s$

$$100 - 20P = 30P$$

$$50P = 100$$

$$P = 2$$

Jadi upah keseimbangan (P^*) adalah 2

$P = 2$, disubstitusikan ke fungsi permintaan atau fungsi penawaran.

Misal, disubstitusikan di fungsi permintaan :

$$L_d = 100 - 20P$$

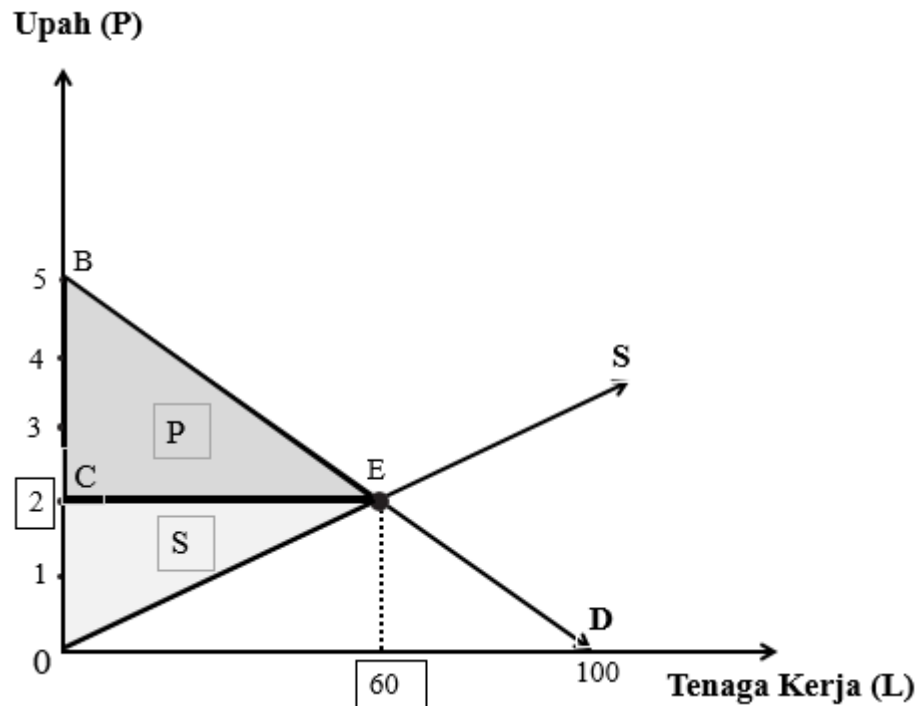
$$L_d = 100 - 20(2)$$

$$L_d = 100 - 40$$

$$L_d = 60$$

Jadi banyaknya tenaga kerja yang bekerja pada posisi keseimbangan sebanyak 60 orang.

Gambar kurva keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja, dengan tingkat upah pasar 2 dan tenaga kerja keseimbangan sebanyak 60 orang.



- d. Surplus Konsumen dan Surplus produsen.

Surplus konsumen (CS) = area segitiga BCE di bawah kurva permintaan

$$\begin{aligned} L\Delta BCE &= \frac{1}{2} \text{ alas} \times \text{tinggi} \\ &= \frac{1}{2} (60) \times 3 \\ &= 30 \times 3 \end{aligned}$$

Jadi besarnya surplus konsumen, $L\Delta BCE = 90$

- e. Surplus produsen (PS) = area segitiga CEO di atas kurva penawaran

$$\begin{aligned} L\Delta CEO &= \frac{1}{2} \text{ alas} \times \text{tinggi} \\ &= \frac{1}{2} (60) \times 2 \\ &= 30 \times 2 \end{aligned}$$

Jadi besarnya surplus produsen, $L\Delta CEO = 60$

Jadi keuntungan total yang diperoleh perekonomian karena transaksi tenaga kerja yang terjadi sebesar $CS + PS = 150$

- 2) Meskipun sulit untuk mempertahankan upah dan pekerjaan tetap untuk waktu yang lama karena di era perekonomian modern keseimbangan di pasar tenaga kerja tidak benar-benar stabil karena banyak kejutan yang dapat menggeser kurva penawaran dan permintaan tenaga kerja. Namun konsep keseimbangan

pasar tenaga kerja tetap bermanfaat karena membantu untuk memahami mengapa upah dan pekerjaan bergerak naik / turun sebagai respon terhadap peristiwa ekonomi atau politik tertentu. Ketika pasar tenaga kerja bereaksi terhadap guncangan tertentu, upah dan pekerjaan akan cenderung bergerak menuju tingkat keseimbangan baru mereka.

- 3) Kondisi yang dapat merubah *outcome* pasar tenaga kerja :
 - a. Perubahan produktivitas tenaga kerja, artinya jika produktivitas tenaga kerja (MPP) naik, upah dapat meningkat tanpa mengorbankan pekerjaan. Peningkatan produktivitas ini menyiratkan bahwa pekerja dapat memperoleh upah yang lebih tinggi tanpa mengorbankan pekerjaan atau lebih banyak bekerja tanpa menurunkan upah.
 - b. Perubahan harga barang yang diproduksi oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Harga produk terkait dengan produktivitas yang pada akhirnya akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja melalui produk pendapatan marjinal (MRP). Dengan kata lain, MRP tergantung pada harga pasar dari produk yang diproduksi dan kurva MRP bergeser ke kanan jika harga pasar suatu produk meningkat.
 - c. Upah Minimum Regional (UMR). Upah minimum ditetapkan oleh pemerintah. Efek Upah Minimum ini dapat mengurangi jumlah tenaga kerja yang diminta karena perusahaan pasti akan melakukan penyesuaian terhadap pengadaan dan rekrutmen tenaga kerjanya. Di sisi lain, adanya UMR akan meningkatkan jumlah tenaga kerja yang tersedia dan akhirnya akan dapat menciptakan surplus pasar. Beberapa pekerja berakhir lebih baik sementara yang lain berakhir lebih buruk (*trade off*).
- 4) Pajak pendapatan yang dibebankan kepada pengusaha akan menyebabkan upah yang diterima oleh pekerja mengalami penurunan, sedangkan biaya yang dibayarkan oleh pengusaha untuk mempekerjakan seorang tenaga kerja akan mengalami peningkatan. Selain itu, pajak pendapatan yang dibebankan oleh pengusaha akan mengakibatkan jumlah tenaga kerja yang diminta oleh perusahaan menurun.
- 5) Yang terjadi apabila suatu negara mengalami kekurangan tenaga kerja adalah terjadinya *undersupply* atau *overdemand* terhadap tenaga kerja. Kekurangan tenaga kerja akan mempengaruhi proses produksi apabila perusahaan lebih

banyak menggunakan tenaga kerja dibandingkan dengan mesin. Kekurangan tenaga kerja kemudian juga akan mengakibatkan upah pekerja mengalami kenaikan demi meningkatkan penawaran tenaga kerja.



RANGKUMAN

Keseimbangan di pasar tenaga kerja akan terjadi saat kurva penawaran tenaga kerja (S) berpotongan dengan kurva permintaan tenaga kerja (D) di pasar yang kompetitif. Keseimbangan di pasar tenaga kerja ini akan memunculkan manfaat yang semakin bertambah di perekonomian nasional. Pasar tenaga kerja dapat mengalami pergeseran- pergeseran apabila terjadi peristiwa- peristiwa sebagai berikut: perubahan permintaan, perubahan penawaran, kekurangan (*shortages*) serta kelebihan (*excess*) tenaga kerja.

Adanya pajak, pada pasar tenaga kerja yang kompetitif tidak mempermasalahkan apakah pajak dikenakan pada pekerja atau perusahaan karena dampak pajak terhadap upah dan pekerjaan adalah sama. Keberadaan subsidi berdampak besar di pasar tenaga kerja, namun juga akan tergantung elastisitas penawaran dan kurva permintaan tenaga kerja. Adapun tujuan pemberian subsidi ini adalah untuk mendorong supaya perusahaan mempekerjakan lebih banyak tenaga kerja.



TES FORMATIF 3

Pilihlah salah satu jawaban yang paling benar!

- 1) Pasar tenaga kerja berada dalam kondisi ekuilibrium ketika...
 - A. Saat upah pekerja mengalami peningkatan
 - B. Permintaan Tenaga Kerja sama dengan Penawaran Tenaga Kerja
 - C. Kurva Permintaan Tenaga Kerja berpotongan dengan Kurva Penawaran Tenaga Kerja
 - D. B dan C benar

- 2) Alokasi orang ke perusahaan yang memaksimalkan keuntungan total dari transaksi atau perdagangan di pasar tenaga kerja disebut alokasi
- A. efisien
 - B. teknis
 - C. ekonomi
 - D. sumber daya
- 3) Suatu organisasi yang dibentuk dan merepresentasikan pekerja
- A. koperasi
 - B. serikat pekerja
 - C. asosiasi
 - D. kelompok kajian pekerja
- 4) Tujuan pemerintah memberikan subsidi pekerjaan kepada pengusaha adalah...
- A. mengurangi biaya produksi
 - B. meningkatkan keuntungan
 - C. mendorong perusahaan mempekerjakan lebih banyak pekerja
 - D. mengurangi pertumbuhan penduduk
- 5) Dalam pasar kompetitif, total pendapatan yang diperoleh oleh perusahaan dapat dihitung dengan cara
- A. jumlah barang dikalikan dengan jumlah harga
 - B. total pendapatan dikurangi dengan total biaya
 - C. menjumlahkan nilai produk marginal semua pekerja
 - D. menjumlahkan biaya yang harus dikeluarkan untuk upah pekerja
- 6) UMR yang ditetapkan oleh pemerintah dapat mengurangi jumlah pekerja yang diminta karena
- A. perusahaan melakukan penyesuaian terhadap pengadaan dan rekrutmen tenaga kerja
 - B. subsidi pemerintah bertambah
 - C. pendapatan pekerja akan meningkat
 - D. perusahaan mengalami kenaikan keuntungan

- 7) Insentif bagi pekerja baru atau tambahan untuk masuk ke pasar tenaga kerja adalah
- A. jenis perusahaan
 - B. pajak penghasilan
 - C. upah pekerja
 - D. inflasi
- 8) Keberadaan subsidi akan berdampak besar terhadap kinerja pasar tenaga kerja . Namun besar kecilnya dampak tersebut, selain karena subsidi juga disebabkan karena
- A. kurva penawarannya
 - B. elastisitas penawaran tenaga kerja.
 - C. elastisitas substitusi
 - D. elastisitas permintaan tenaga kerja
- 9) Pasar tenaga kerja dapat mengalami pergeseran- pergeseran apabila terjadi peristiwa- peristiwa seperti dibawah ini, *kecuali*
- A. perubahan permintaan
 - B. perubahan penawaran
 - C. kekurangan dan kelebihan tenaga kerja
 - D. perubahan teknologi
- 10) Acuan yang digunakan oleh perusahaan untuk menentukan berapa jumlah pekerja yang akan dipekerjakan...
- A. UMR
 - B. Jumlah Pekerja yang ditawarkan
 - C. Upah pasar pada pasar kompetitif
 - D. Kebijakan pemerintah



Cocokkanlah jawaban Anda dengan Kunci Jawaban Tes Formatif 3 yang terdapat di bagian akhir modul ini. Hitunglah jawaban yang benar. Kemudian, gunakan rumus berikut untuk mengetahui tingkat penguasaan Anda terhadap materi Kegiatan Belajar 3.

$$\text{Tingkat penguasaan} = \frac{\text{Jumlah Jawaban yang Benar}}{\text{Jumlah Soal}} \times 100\%$$

Arti tingkat penguasaan: 90 - 100% = baik sekali
80 - 89% = baik
70 - 79% = cukup
< 70% = kurang

Apabila mencapai tingkat penguasaan 80% atau lebih, Anda dapat meneruskan dengan modul selanjutnya. **Bagus!** Jika masih di bawah 80%, Anda harus mengulangi materi Kegiatan Belajar 3, terutama bagian yang belum dikuasai.

Kunci Jawaban Tes Formatif

Test Formatif 1

- 1) C
- 2) B
- 3) A
- 4) D
- 5) A
- 6) D
- 7) B
- 8) C
- 9) A
- 10) D

Test Formatif 2

- 1) C
- 2) A
- 3) C
- 4) B
- 5) C
- 6) D
- 7) A
- 8) B
- 9) C
- 10) D

Tes Formatif 3

- 1) D
- 2) A
- 3) B
- 4) C
- 5) C
- 6) A

- 7) C
- 8) B
- 9) D
- 10) C

PEMBAHASAN KUNCI TES FORMATIF MODUL 2

Kegiatan Belajar 1

Tes Formatif 1

- 1) C. Jumlah Tenaga Kerja Yang Mau Dan Mampu Bekerja Pada Suatu Tingkat Upah Tertentu.
Ada beberapa pengertian dari penawaran tenaga kerja. Pertama, jumlah total jam kerja (the total number of hours) dimana tenaga kerja mau dan mampu bekerja pada tingkat upah yang ada. Kedua, Jumlah total pekerja (the total number of workers) yang mau dan mampu bekerja di satu posisi atau industri pada tingkat upah yang ada
- 2) B. Produktivitas Warga Negara
Penawaran tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh beberapa factor penentu sebagai berikut :
 1. Tingkat upah.
 2. Perubahan tingkat upah pasar pada pasar tenaga kerja lain. Misalnya perubahan upah operator system komputer akan mempengaruhi penawaran programmer.
 3. Perubahan biaya untuk memperoleh tenaga kerja.
 4. Jumlah orang yang memenuhi persyaratan di kategori pekerjaan tersebut.
 5. Perubahan selera.
- 3) A. Insentif Jam Tambahan Kerja
Faktor-faktor yang mempengaruhi upah tunggu (W') seseorang :
 - Pendapatan di luar pendapatan sebagai pekerja (Non-labor income), seperti pendapatan suami, hadiah uang, dsb.
 - Pilihan tertentu, misalnya beban tanggungan atau jumlah anak.
- 4) D. Perubahan Upah Pekerjaan Itu Sendiri
Kurva penawaran tenaga kerja dapat bergeser ke kanan dan ke kiri. Pergeseran kurva Penawaran Tenaga Kerja dapat disebabkan karena

perubahan faktor penentu penawaran tenaga kerja selain tingkat upah. Misalnya perubahan tingkat upah pasar pada pasar tenaga kerja lain. Penurunan atau kenaikan upah suatu pekerjaan akan berakibat pada bergeser ke kiri atau ke kanan nya pekerjaan yang lain. Adanya perubahan pada biaya perolehan tenaga kerja juga dapat menggeser penawaran tenaga kerja. Selain itu, pergeseran kurva tenaga kerja juga dapat terjadi karena jumlah orang yang memenuhi kualifikasi pekerjaan tersebut dan perubahan selera.

5) A. Inelastic

Elastisitas penawaran tenaga kerja merupakan persentase perubahan pada jam kerja yang dihubungkan dengan satu persen perubahan pada tingkat upah. Ketika elastisitas penawaran tenaga kerja lebih kecil dari satu pada nilai mutlak, kurva penawaran tenaga kerja disebut inelastis. Dengan kata lain secara relatif sedikit perubahan pada jam kerja karena perubahan yang ditentukan pada tingkat upah. Jika elastisitas penawaran tenaga kerja lebih besar dari satu pada nilai mutlak, menandakan bahwa jam kerja sangat dipengaruhi oleh perubahan pada tingkat upah, maka kurva penawaran tenaga kerja disebut elastis.

6) D. Upah Tunggu

Upah reservasi / upah tunggu merupakan suatu bentuk penawaran tenaga kerja yang menyatakan kesediaan seseorang untuk menerima beban pekerjaan yang diimbali dengan pembayaran dari pemilik pekerjaan. Upah reservasi adalah upah tertinggi bagi seseorang yang sedang berada dalam keadaan menganggur untuk tetap menganggur. Tenagakerja yang sedang mencari pekerjaan akan menghentikan pencariannya jika menerima tawaran pekerjaan yang nilai upahnya sama atau di atas tingkat upah reservasinya.

Jika upah yang ditawarkan berada di bawah upah reservasi, perubahan upah tidak akan mengubah perilaku, sedangkan jika upah yang ditawarkan berada di atas upah reservasi, maka tenagakerja dimaksud akan memutuskan untuk masuk ke dalam pasar tenaga kerja .

7) B. Tingkat Upah Dengan Permintaan

Kurva penawaran tenaga kerja adalah hubungan antara jumlah tenaga kerja atau jam kerja dengan tingkat upah.

- 8) C. TPAK Membandingkan Jumlah Penduduk Yang Masuk Dalam Angkatan Kerja Dengan Jumlah Penduduk Usia Kerja
- TPAK merupakan bagian dari penduduk aktif yang disebut sebagai angkatan kerja yang terlibat di pasar tenaga kerja . Nilai TPAK ini diperoleh dengan membandingkan jumlah penduduk yang masuk ke dalam angkatan kerja dengan jumlah penduduk usia kerja. Nilai TPAK diperoleh dengan membandingkan jumlah Angkatan kerja dengan jumlah penduduk aktif atau penduduk usia produktif.
- 9) A. Pekerja Mengurangi Jam Kerja
- Kurva penawaran tenaga kerja (S_L) berslope positif, artinya jumlah jam kerja berkorelasi positif dengan upah yang diberikan. Apabila terjadi kenaikan upah di pasar tenaga kerja akan menyebabkan pekerja menambah jam kerjanya. Sebaliknya apabila terjadi penurunan upah, maka akan menyebabkan pekerja mengurangi jam kerjanya.
- 10) D. Migrasi
- Migrasi yaitu pergerakan penduduk dari satu daerah ke daerah lain, melintasi batas geografi yang sudah ditentukan dengan tujuan untuk menetap dan berdomisili, baik untuk sementara ataupun permanen. Kondisi penawaran tenaga di suatu negara ditentukan oleh perpindahan penduduk di Negara tersebut, baik immigrasi maupun emigrasi. Immigrasi adalah perpindahan masuk ke suatu Negara baru, dimana pelakunya disebut sebagai imigran. Sementara emigrasi adalah perpindahan keluar dari Negara asal, pelakunya disebut sebagai emigran.

Kegiatan Belajar 2

Pilihan Ganda

Tes Formatif 2

- 1) C. Efek Substitusi Lebih Kecil Dari Efek Pendapatan
- Peningkatan upah menghasilkan efek pendapatan dan efek substitusi di antara orang-orang yang bekerja. Efek pendapatan mengurangi jam kerja; efek substitusi meningkatkan jam kerja. Jika efek pendapatan yang mendominasi artinya efek substitusi lebih kecil dari efek pendapatan, maka kurva penawarannya akan miring ke bawah. Net

effect yang terjadi dari efek substitusi dengan efek pendapatan, jika keduanya digabungkan ke dalam sebuah kurva penawaran, maka akan diperoleh kurva penawaran tenaga kerja berbelok (Backward-bending labor supply curve)

2) A. Efek Substitusi

Biaya pengorbanan dari waktu luang akan naik jika tingkat upah meningkat. Artinya, waktu luang akan lebih mahal. Pekerja akan menggunakan waktu luangnya lebih sedikit serta menghabiskan lebih banyak waktunya untuk bekerja. Kondisi inilah yang disebut efek substitusi akibat tingkat upah yang lebih tinggi. Beberapa pekerja akan lebih memilih bekerja dibandingkan menghabiskan waktu luangnya bersama keluarga.

3) C. Efek Pendapatan

Seiring dengan naiknya tingkat upah, pendapatan riil seseorang juga akan naik. Hal ini akan mendorong peningkatan konsumsi semua barang normal. Apabila diasumsikan waktu luang sebagai barang normal, tingkat upah yang lebih tinggi akan mendorong seseorang mengambil lebih banyak waktu luang, dan menurunkan waktu kerjanya (hours of work). Kondisi ini disebut efek pendapatan akibat kenaikan upah.

4) B. Biaya Pengorbanan Dari Waktu Luang Akan Meningkat

Efek substitusi akibat tingkat upah yang lebih tinggi adalah Biaya pengorbanan dari waktu luang akan naik. Artinya, waktu luang akan lebih mahal. Pekerja akan menggunakan waktu luangnya lebih sedikit serta menghabiskan lebih banyak waktunya untuk bekerja.

5) C. Jumlah Tenaga Kerja Yang Ditawarkan Menurun

Jika efek pendapatan lebih besar dari efek substitusi, maka pekerja akan memilih lebih banyak waktu luang sebagai akibat dari kenaikan upah. Kuantitas pekerja yang ditawarkan juga dapat menurun apabila income effect (IE) lebih besar dibandingkan substitution effect (SE).

6) D. Kurva Indiferen

Kurva indiferen (indifference curve) adalah kurva yang menghubungkan titik-titik kombinasi dari sejumlah barang tertentu yang dikonsumsi dan memberikan tingkat kepuasan yang sama, atau keadaan di mana konsumen berada dalam keadaan indiferen dalam mengonsumsi berbagai jenis barang.

- 7) A. $U = f(C, L)$
Fungsi utilitas U mengukur tingkat kepuasan atau kebahagiaan individu dari mengonsumsi barang dan bersantai (leisure). Tingkat kepuasan tersebut diringkas dengan fungsi sebagai berikut : $U = f(C, L)$
- 8) B. Miring Ke Bawah
Kurva indifferen berslope negatif atau miring ke bawah. Artinya seorang tenaga kerja pasti akan tetap mempertahankan tingkat kepuasannya dengan menyeimbangkan antara konsumsi dan waktu luangnya. Jika dia menurunkan jam waktu luangnya, maka konsumsinya akan naik. Dan sebaliknya, jika konsumsi barangnya turun, maka dia akan banyak menggunakan waktu luangnya.
- 9) C. Utilitas Marginal Waktu Luang
Utilitas marjinal waktu luang didefinisikan sebagai perubahan utilitas yang dihasilkan dari tambahan tambahan yang dikhususkan untuk kegiatan rekreasi, sementara jumlah barang yang dikonsumsi sifatnya konstan.
- 10) D. Karena Adanya Perbedaan Cara Pandang Seeseorang Dalam Melihat Trade Off Antara Waktu Luang Dan Konsumsi
Bentuk kurva indifferen antara satu pekerja dengan pekerja yang lain berbeda satu sama lain. Perbedaan ini disebabkan karena perbedaan cara pandang seorang pekerja dalam melihat trade-off antara waktu luang dan konsumsi. Beberapa orang mungkin lebih suka mencurahkan banyak waktunya untuk bekerja, sedangkan yang lain lebih suka mencurahkan sebagian besar waktunya untuk bersantai. Inilah yang mengakibatkan perbedaan prefensi pekerja.

Kegiatan Belajar 3

Pilihan Ganda

Tes Formatif 3

- 1) D. B dan C Benar
Pasar tenaga kerja berada dalam ekuilibrium ketika penawaran tenaga kerja sama dengan permintaan tenaga kerja. Ekuilibrium di Pasar Tenaga Kerja juga dihasilkan dari perpotongan antara kurva penawaran tenaga kerja dengan kurva permintaan tenaga kerja.
- 2) A. Alokasi Efisien

Keuntungan yang akan terjadi jika perusahaan mempekerjakan pekerja lebih banyak adalah para pekerja tidak digunakan secara efisien oleh pasar tenaga kerja, mereka lebih baik di tempat lain. Kelebihan pekerja memiliki nilai produk marginal yang kurang dari nilai waktu mereka di tempat lain. Sebaliknya, jika perusahaan mempekerjakan terlalu sedikit pekerja Pekerja yang "hilang" memiliki nilai produk marginal yang melebihi nilai waktu mereka di tempat lain, dan sumber daya mereka akan lebih efisien digunakan jika mereka bekerja. Alokasi orang ke perusahaan yang memaksimalkan keuntungan total dari transaksi atau perdagangan di pasar tenaga kerja disebut alokasi yang efisien (efficient allocation). Keseimbangan kompetitif akan menghasilkan alokasi sumber daya tenaga kerja yang efisien.

3) B. **Serikat Pekerja**

Serikat pekerja merupakan suatu organisasi yang dibentuk dan merepresentasikan pekerja. Melalui serikat pekerja ini, pekerja dapat mengambil tindakan kolektif untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dengan cara melakukan perundingan dengan perusahaan.

4) C. **Mendorong Perusahaan Mempekerjakan Lebih Banyak Pekerja**

Kurva permintaan tenaga kerja digeser tidak hanya oleh pajak pendapatan saja tetapi juga oleh subsidi dari pemerintah. Tujuan pemberian subsidi ini adalah untuk mendorong supaya perusahaan mempekerjakan lebih banyak tenaga kerja. Subsidi akan menurunkan biaya perekrutan untuk perusahaan. Karena subsidi ini mengurangi biaya mempekerjakan orang sebesar, akibatnya akan menggeser kurva permintaan akan bergerak naik ke kurva permintaan baru.

5) C. **Menjumlahkan Nilai Produk Marginal Semua Pekerja**

Total pendapatan yang diperoleh perusahaan dapat dengan mudah dihitung dengan menjumlahkan nilai produk marginal pekerja pertama, pekerja kedua, dan semua pekerja hingga E^* . Jumlah ini, pada dasarnya, memberikan nilai total produk yang diproduksi oleh semua pekerja dalam keseimbangan kompetitif.

6) A. **Perusahaan Melakukan Penyesuaian Terhadap Pengadaan Dan Rekrutmen Tenaga Kerja**

Upah minimum ditetapkan oleh pemerintah. Efek Upah Minimum ini dapat mengurangi jumlah tenaga kerja yang diminta karena perusahaan

pasti akan melakukan penyesuaian terhadap pengadaan dan rekrutmen tenaga kerjanya. Apabila UMR mengalami kenaikan, maka biaya yang harus dikeluarkan perusahaan mengalami kenaikan sehingga pengusaha mengurangi jumlah tenaga kerja yang diminta untuk menghindari naiknya biaya operasional. Begitu sebaliknya.

7) C. **Upah Pekerja**

Upah yang diperlukan oleh perusahaan kepada pekerja menjadi insentif bagi pekerja baru atau tambahan untuk masuk ke pasar tenaga kerja. Akibatnya, ketinggian kurva penawaran pada suatu titik tertentu mengukur nilai waktu pekerja marginal.

8) B. **Elastisitas Penawaran Tenaga Kerja**

Dampak pasar tenaga kerja dari subsidi ini cukup besar dan tergantung pada elastisitas penawaran tenaga kerja serta kurva permintaan tenaga kerja. Misalnya, jika elastisitas penawaran tenaga kerja adalah 0,3 dan elastisitas permintaan tenaga kerja adalah 0,5, telah diperkirakan bahwa subsidi yang mengurangi biaya perekrutan sebesar 10 persen maka akan dapat meningkatkan upah sebesar 4 persen dan banyaknya lapangan kerja sebesar 2 persen. Jika ada subsidi pekerjaan sebesar \$1 per pekerja yang dipekerjakan, akan menggeser kurva permintaan dan meningkatkan lapangan kerja. Upah yang diterima pekerja naik dari w_0 ke w_1 , sementara upah yang dibayarkan oleh perusahaan turun dari w_0 ke w_1 .

9) D. **Perubahan Teknologi**

Pasar tenaga kerja dapat mengalami pergeseran- pergeseran apabila terjadi perubahan permintaan, perubahan penawaran dan kekurangan (shortages) dan kelebihan (excess) tenaga kerja. Apabila terjadi perubahan permintaan, maka akan menyebabkan permintaan bergeser di sepanjang kurva penawaran jangka pendek Yang terjadi di pasar tenaga kerja adalah penawaran tenaga kerja selalu melakukan penyesuaian. Saat upah pasarnya naik jumlah pekerja yang mau bekerja pada tingkat upah tersebut, Kedua, Dalam jangka panjang, Kenaikan tingkat upah akan membuat kurva penawaran jangka pendek bergeser juga ke kanan. Pergeseran ini disebabkan karena terjadi kenaikan jumlah pekerja di perusahaan-perusahaan Akibatnya tercipta

keseimbangan baru dengan tingkat upah pasar yang baru jumlah pekerja baru yang mau bekerja pada tingkat upah tersebut.

10) C. **Upah Pasar Pada Pasar Kompetitif**

Pada pasar kompetitif, upah pasar inilah yang akan diambil dan digunakan oleh suatu perusahaan sebagai acuan untuk menentukan berapa jumlah tenaga kerja yang akan dipekerjakan. Selama tambahan pendapatan yang diperoleh masih lebih besar dibandingkan dengan tambahan biayanya, maka perusahaan akan terus menambah pekerjanya.

Glosarium

<i>Budget Constraint</i>	: Batasan yang dihadapi sebagai akibat dari terbatasnya pendapatan. Garis Anggaran (<i>budget line</i>) adalah semua kombinasi dari barang-barang dengan jumlah total uang yang dibelanjakan sama dengan pendapatan.
Demografi	: Ilmu yang mempelajari dinamika kependudukan manusia.
<i>Income Effect</i>	: Berubahnya jumlah barang yang diminta karena perubahan pendapatan riil.
Kurva Indiferen	: Kurva yang menghubungkan titik-titik kombinasi dari sejumlah barang tertentu yang dikonsumsi dan memberikan tingkat kepuasan yang sama, atau keadaan di mana konsumen berada dalam keadaan indifferen dalam mengonsumsi berbagai jenis barang.
Labor Force	: Jumlah total pekerja, termasuk pekerja dan orang yang menganggur.
Labor Force Participation Rate	: Persentase populasi orang dewasa yang ada di angkatan kerja.
<i>Marginal Rate of Substitution</i>	: Tingkat dimana konsumen bersedia menukar satu barang untuk mendapatkan barang lain.
<i>Opportunity Cost</i>	: Kesempatan atau peluang yang hilang jika kita memilih suatu hal atau kegiatan yang berhubungan dengan ekonomi, dan dalam hal pilihan yang akan kita pilih tersebut, kesempatan yang hilang tadi dianggap sebagai biaya peluang.
<i>Reservation Wage</i>	: Tingkat upah dimana seorang pekerja mau menerima jenis pekerjaan tertentu.
<i>Substitution Effect</i>	: Penggantian barang lain sebagai akibat berubahnya harga barang tertentu.

- Titik Origin* : Suatu titik khusus pada ruang Euklidean, biasanya dilambangkan dengan huruf O, yang digunakan sebagai titik tetap acuan untuk geometri ruang sekitarnya
- Trade Off* : Situasi di saat seseorang harus membuat keputusan terhadap 2 hal atau lebih yang harus mengorbankan atau kehilangan dengan alasan tertentu dalam memperoleh konsekuensi tertentu atas pilihan yang diambil.
- Unemployment Rate* : Persentase angkatan kerja yang menganggur.

Daftar Pustaka

Besanko, David dan Ronald R. Braeutigam. (2014). *Microeconomics*. Fifth Edition. John Wiley & Sons, Inc., New York: United States of America.

Borjas, George J. (2013), *Labor Economics*, McGraw---Hill, 6th Edition.

Ehrenberg, Ronald G. and Robert S. Smith (2014), *Modern Labor Economics : Theory and Public Policy*, Pearson, 12th Edition.

Hall, Robert E. (1991). Labor Demand, Labor Supply, and Employment Volatility. NBER Macroeconomics Annual 1991, Volume 6. Dapat diakses pada <https://www.nber.org/chapters/c10981.pdf>

Hamermesh. Daniel S. 1986. Handbook of Labor Economics, Volume 1. Dapat diakses di [http://unionstats.gsu.edu/9220/Hamermesh\(1986\)_Demand%20for%20Labor%20in%20the%20Long%20Run.pdf](http://unionstats.gsu.edu/9220/Hamermesh(1986)_Demand%20for%20Labor%20in%20the%20Long%20Run.pdf)

Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2018 No. 42/05/Th. XXI, 07 Mei 2018, diunduh dari http://www.turc.or.id/wp-content/uploads/2018/06/BPS_Berita-Resmi-Statsitik_Keadaan-Ketenagakerjaan-Indonesia-Februari-2018.pdf

Mankiw NG. 2014. Principles of Economics. South-Western College Publishing. Florence, United States

Salvatore, Dominick. 2003. *Microeconomics: Theory and Applications*. New York: Oxford University Press.