

PERTEMUAN I
PENDAHULUAN

1.1. PENGERTIAN ILMU EKONOMI SUMBERDAYA MANUSIA

Sebelum dibahas pengertian Ilmu ekonomi sumberdaya manusia, maka penulis ingin menguraikan 4 unsur penting dalam Ilmu Ekonomi Sumber daya manusia yaitu Ilmu Ekonomi, Sumberdaya, Manusia dan sumberdaya manusia. Jika dikupas satu persatu maka Ilmu Ekonomi dapat diartikan sebagai ilmu sosial yang mempelajari tentang tingkah laku manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya yang tidak terbatas dengan alat pemuas yang terbatas.

Sedangkan Sumberdaya, berdasarkan literatur ekonomi sumberdaya, pengertian atau konsep sumberdaya didefinisikan cukup beragam, ensiklopedia Webster, misalnya, mendefinisikan sumberdaya sebagai kemampuan untuk memenuhi atau menangani sesuatu, sumber persediaan, penunjang, atau sarana yang dihasilkan oleh kemampuan atau pemikiran seseorang. Sedangkan menurut Rees (1990) sesuatu dikatakan sumberdaya harus memiliki dua kriteria yaitu harus adanya keterampilan, pengetahuan dan teknologi untuk memanfaatkannya dan harus ada permintaan terhadapnya.

Pengertian Manusia yang dimaksud disini harus dipandang sebagai manusia yang holistik maksudnya dalam memandang manusia itu tidak hanya sebagian saja, akan tetapi secara menyeluruh, yaitu manusia sebagai makhluk biologis, psikologis, sosial dan spiritual. Manusia sebagai makhluk biologis mempunyai kaidah jasmaniah yang terpadu dengan sistem organik, Manusia sebagai makhluk hidup yang mempunyai jiwa (psikologis) yang dipengaruhi oleh perasaan dan mempunyai dasar pikir karena memiliki intelegensi dan akal.

Manusia sebagai makhluk sosial, manusia dilahirkan untuk hidup berkelompok dengan norma serta sistem. Dan manusia sebagai makhluk dengan dasar spiritual memiliki keyakinan dan kepercayaan. Jadi dapat dikatakan bahwa manusia adalah makhluk yang unik dan merupakan makhluk bio-psiko-sosial-kultural mempunyai kebutuhan dasar yang beragam sesuai dengan tingkat perkembangannya, pada

BAHAN AJAR
EKONOMI SUMBERDAYA MANUSIA
(DEVI ANDRIYANI, S.P., M.Si)
JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH



dasarnya manusia mempunyai kebutuhan yang sama tetapi ada kalanya satu kebutuhan lebih penting dari pada kebutuhan lainnya.

Pengertian Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2003) adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. SDM terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolok ukurnya *Intelligence Quotient* (IQ) dan *Emotion Quality* (EQ).

Berdasarkan pengertian dari masing masing unsur diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian ilmu Ekonomi sumber daya manusia adalah ilmu ekonomi yang diterapkan untuk menganalisis pembentukan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi (Mulyadi, 2003) atau ekonomi sumber daya manusia merupakan penerapan teori ekonomi pada analisis sumber daya manusia (Ananta , Aris,1990).

Dalam ekonomi sumber daya manusia tidak ada teori baru yang dipakai, semua teori dasarnya adalah teori ekonomi mikro dan makro, hanya saja penerapannya yang berbeda. Oleh sebab itu sebagai dasar untuk mempelajari ekonomi sumber daya manusia maka mahasiswa harus setidaknya-tidaknya mengambil mata kuliah Pengantar Ekonomi Mikro dan Pengantar Ekonomi Makro.

1.2. Ruang Lingkup Ekonomi Sumber Daya Manusia

Ekonomi sumber daya manusia mempelajari tentang berbagai hal yaitu perencanaan sumber daya manusia (*Human Resources Planning*), Ekonomi Ketenagakerjaan (*Labor Economics*), dan Ekonomi Kependudukan (*Population Economics*). Berikut akan diuraikan secara singkat masing-masing studi dan kaitannya dengan Ekonomi sumber daya manusia.

1.2.1. Perencanaan Sumber daya Manusia (*Human Resources Planning*)

Perencanaan sumber daya manusia memfokuskan pada penyediaan angkatan kerja dengan pengetahuan dan ketrampilan tinggi serta penciptaan kesempatan kerja, kemudian membawa pada arah telaahan perencanaan sumber daya manusia yang meliputi analisis permintaan dan penawaran tenaga kerja yang akan terjadi pada masa yang akan datang.

Pembangunan sumberdaya manusia berarti peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan semua orang dalam suatu masyarakat. Menurut Harbinson dan Myres dalam Aris Ananta (1990) masalah umum dalam pembangunan ekonomi sumber daya manusia adalah kurangnya pekerja tingkat tinggi dengan keahlian yang dibutuhkan dan tidak termanfaatkannya tenaga kerja yang ada. Oleh sebab itu dengan perencanaan tenaga kerja dapat dibuat suatu kegiatan dalam upaya peningkatan pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan oleh pertumbuhan ekonomi dan upaya untuk penciptaan kesempatan kerja agar angkatan kerja yang ada dapat termanfaatkan dengan baik.

Adanya penekanan perhatian pada penyediaan tenaga kerja yang memiliki ketrampilan tinggi serta penciptaan kesempatan kerja membawa arah telaah perencanaan sumber daya manusia ke analisis penawaran dan permintaan pekerja pada masa yang akan datang. Dalam perencanaan tenaga kerja berdasarkan Manpower Requirement Approach misalnya, berbagai usaha akan dilakukan untuk membandingkan permintaan dan penawaran tenaga kerja pada masa yang akan datang yang kemudian dilihat ada tidaknya kesesuaian antara penawaran dan permintaan pekerjaan.

Jika tidak ada kesesuaian antara keduanya dimana penawaran tenaga kerja yang berkeahlian dan berpengetahuan tinggi lebih sedikit dibanding dengan permintaan tenaga kerja maka disarankan adanya berbagai intervensi dalam bidang pendidikan dan latihan.

1.2.2. Ekonomi Ketenagakerjaan (*Labor Economics*)

BAHAN AJAR
EKONOMI SUMBERDAYA MANUSIA
(DEVI ANDRIYANI, S.P., M.Si)
JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH



Ekonomi Ketenagakerjaan (*Labor Economics*), memperhatikan masalah serikat pekerja, hukum ketenagakerjaan, asuransi sosial ketenagakerjaan, diskriminasi terhadap gender dalam perusahaan dan manajemen perusahaan. Analisis dalam Ekonomi ketenagakerjaan sangat sedikit menggunakan teori ekonomi sehingga menimbulkan ketidakpuasan beberapa pihak terhadap pendekatan ini. Salah satu golongan yang merasa tidak puas dengan cara analisis seperti di atas adalah ekonom ekonom dari Universitas Chicago (yang dipelopori oleh Gregg H. Lewis). Mereka menyebut bahwa ekonomi ketenaga kerjaan seperti di atas adalah ekonomi ketenagakerjaan kelembagaan (*institutional labor economics*). Ekonom seharusnya mempunyai sumbangan tersendiri dalam analisis ketenagakerjaan, tepatnya ekonom harus menggunakan teori ekonomi untuk menganalisis ketenagakerjaan, hal tersebut tidak berarti meniadakan analisis yang lain. Analisis ketenagakerjaan dengan menggunakan teori ekonomi ini mereka sebut dengan ekonomi ketenagakerjaan analitis (*analytical labor economics*).

Pada mulanya terbatas hanya memakai teori ekonomi mikro, tetapi pada perkembangan berikutnya, berkembanglah teori *new homes economics* yang menganalisis investasi dalam modal manusia. Analisis dilakukan terhadap factor yang menyebabkan seseorang ingin bekerja dan bila ingin bekerja berapa banyak waktu yang dicurahkan dalam kerja..Kerja menyangkut analisis alokasi waktu di pasar kerja dan dirumah tangga, maka analisis ini tidak dapat luput dari analisis berbagai kegiatan dalam rumah tangga seperti perkawinan, kelahiran. Ekonomi ketenagakerjaan analitis maupun ekonomi ketenagakerjaan kelembagaan banyak membahas permasalahan dinegara maju, oleh sebab itu untuk menganalisis permasalahan di negara berkembang perlu penyesuaian.

1.2.3. Ekonomi Kependudukan (*Population Economics*)

Cakupan pembahasan ekonomi kependudukan adalah masalah ekonomi pembangunan yang berkaitan dengan kependudukan seperti misalnya pemanfaatan tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi dan dampak pertumbuhan penduduk pada pembangunan ekonomi. dalam ekonomi kependudukan juga sering diterapkan *new*

homes economics yang membahas untung rugi memiliki anak, untung rugi melakukan migrasi, interaksi antara jumlah dan mutu penduduk.

PERTEMUAN II

PERKEMBANGAN PEMIKIRAN EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

2.1. Teori Klasik Adam Smith

Adam Smith (1729-1790) merupakan tokoh utama aliran klasik. Adam Smith telah mencurahkan perhatian pada alokasi sumber daya manusia dalam pertumbuhan ekonomi. Smith menganggap bahwa manusia merupakan factor produksi utama yang akan menentukan kemakmuran karena tanah tidak akan berarti kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan. Menurut teori klasik kondisi full employment akan selalu terjadi karena gaji berfungsi sebagai pengimbang antara penawaran dan permintaan tenaga kerja (upah bersifat fleksibel). Penawaran dan permintaan tenaga kerja berpotongan pada tingkat gaji

1. Adanya pasar persaingan sempurna dan tiap industri terintegrasi secara vertical.
2. Tidak ada serikat buruh yang efektif
3. Terjaminnya mobilitas pekerja antar industri/ perusahaan dan daerah
4. Tersedianya informasi lengkap dan bebas untuk semua pekerja.(Ananta, Aris, 1990)

2.2. Teori Malthus

Thomas Robert Malthus (1766- 1834) juga merupakan salah satu tokoh aliran klasik. Bukunya yang sangat terkenal adalah Principles of Population. Walaupun Malthus sealian dengan Adam smith tetapi tidak semua pemikiran adam Smith sejalan dengan pemikiran Malthus.

Adam Smith menganggap bahwa tingkat kesejahteraan manusia akan selalu meningkat sebagai dampak positif dari adanya spesialisasi, namun sebaliknya Malthus pesimis dengan masa depan manusia. Malthus melihat bahwa tanah sebagai salah satu factor produksi, luasnya terbatas dan semakin terbatas lagi untuk menghasilkan bahan makanan karena sebagian digunakan untuk membangun perumahan, pabrik-pabrik dan bangunan lain. Di sisi yang lain jumlah manusia terus bertambah sehingga rata-rata

BAHAN AJAR
EKONOMI SUMBERDAYA MANUSIA
(DEVI ANDRIYANI, S.P., M.Si)
JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH



produksi makanan yang tersedia semakin menurun, jumlah makanan menjadi tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan manusia yang berdampak pada perebutan makanan. Muncullah perang dan wabah penyakit sehingga jumlah penduduk menurun. Penurunan jumlah penduduk menyebabkan makanan berlimpah lagi, penduduk meningkat lagi demikian seterusnya. Malthus tidak percaya terhadap kemampuan teknologi dalam perlombaan dengan perkembangan jumlah penduduk. Malthus juga berpendapat bahwa jumlah penduduk yang tinggi akan berakibat terhadap penurunan produksi per kapita. Satu-satunya cara untuk menghindar dari malapetaka tersebut adalah melakukan pengendalian terhadap jumlah penduduk, dengan pengendalian moral yaitu penundaan usia perkawinan, mengurangi jumlah anak. Jika hal ini tidak dilakukan persoalan akan diselesaikan dengan cara alami antara lain akan timbul perang, epidemic, kekurangan pangan dan sebagainya.

2.3. Teori Keynes

Pemikiran John Meynard Keynes (1936) sebenarnya merupakan kelanjutan dan penajaman kritik Malthus terhadap hukum Say. Menurut Keynes terjadinya depresi besar pada tahun 30 an adalah karena kurangnya permintaan agregatif di masyarakat. Kurangnya permintaan ini menghalangi terjadinya kegiatan produksi, walaupun sebenarnya masyarakat mampu melakukannya (masyarakat banyak yang menganggur). Salah satu implikasi dari kebijakan Keynes adalah bahwa dalam jangka pendek *aggregate demand* harus ditingkatkan bila ingin meningkatkan employment. Multiplier-nya akan lebih besar jika peningkatan *aggregate demand* berasal dari peningkatan investasi, sehingga dapat dikatakan bukan *supply creates its own demand* seperti yang dikatakan Say tetapi *demand its own supply*. Dengan kata lain peningkatan permintaan akan meningkatkan employment hanya bila tersedia kapasitas produksi yang belum digunakan. Kapasitas produksi ini berkaitan dengan modal fisik dan modal manusia.

2.4. Teori Pertumbuhan (Harrod – Domar)

BAHAN AJAR
EKONOMI SUMBERDAYA MANUSIA
(DEVI ANDRIYANI, S.P., M.Si)
JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH



Tokoh teori perumbuhan adalah Harrod-Domar yang pemikirannya muncul pada tahun 1946 dan 1948. Dalam model ini peran modal fisik amatlah besar. Penduduk juga dianggap sebagai salah satu sumber daya tetapi kapasitasnya dapat meningkat hanya bila modal fisiknya juga bertambah besar. Seperti halnya dengan Malthus, jumlah penduduk yang besar juga dianggap dapat mengurangi hasil pembangunan karena dalam model ini outputnya dinyatakan dalam per kapita. Beda teori ini dengan teori Malthus adalah, dalam teori ini jumlah penduduk yang besar dapat tidak mengurangi pendapatan per kapita jika diimbangi dengan peningkatan modal fisik. Penduduk diasumsikan meningkat secara geometris dan full employment selalu terjadi. Tokoh kedua dalam teori ini adalah Solow (1957) yang juga menganggap bahwa tenaga kerja merupakan salah satu factor produksi bukan sekedar pembagi. Model ini menganut paham bahwa dapat terjadi substitusi antara modal fisik dan pekerja.

2.5. Teori Penduduk Optimal

Teori ini diperkenalkan oleh J.S. Mill (1921). Menurut teori ini ada jumlah penduduk tertentu yang dapat menghasilkan produksi per kapita yang tinggi. Jumlah tersebut dikatakan optimal dalam arti tidak ada perubahan baik dalam jumlah dan mutu sumber daya yang tidak dapat diperbaharui maupun tersedianya modal fisik. Pengertian produksi tidak hanya mencakup barang saja seperti mobil dan komputer tetapi juga pendidikan dan kebersihan lingkungan.

2.6. Teori Rational Expectation

Teori ini dianggap memodifikasi Teori Klasik. Menurut teori ini, perubahan permintaan entah melalui ekspansi moneter atau fiscal hanya akan meningkatkan output nyata dan employment, bila masyarakat tidak menduga adanya kenaikan permintaan itu. Namun kemudian masyarakat akan belajar dari pengalaman tentang perubahan yang terjadi akibat perubahan permintaan yang tidak diduga tersebut. Akhirnya permintaan kembali seperti semula. Output nyata dan employment kembali ke titik keseimbangan semula. Bagi aliran ini perekonomian dianggap cenderung dalam

keadaan seimbang oleh karena itu tidaklah perlu adanya kebijakan stabilisasi seperti yang ditawarkan oleh teori Keynes, sebab perekonomian itu sendiri sudah stabil. Dalam perekonomian yang sudah stabil, kebijakan ekonomi justru dapat mengganggu perekonomian itu sendiri.

PERTEMUAN III

SDM DAN ESDM SECARA MIKRO DAN MAKRO

Sumber daya manusia (SDM) dapat dilihat dari 2 sudut pandang ekonomi yaitu secara mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerjadan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

3.1. Pengertian SDM secara Mikro

Secara mikro, SDM adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu muncullah istilah baru di luar SDM atau *Human resources* yaitu *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan dan juga bukan sebaliknya sebagai liability

(beban,cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

3.2. Pengertian SDM secara makro

Secara makro SDM diartikan sebagai penduduk, penduduk adalah sekelompok manusia yang mendiami suatu wilayah Negara yang memiliki ciri khas tertentu, dan terikat oleh aturan-aturan yang berlaku dan saling berinteraksi satu sama lain secara terus menerus. Penduduk juga diartikan sebagai semua orang yang berdomisili di wilayah geografis suatu wilayah tertentu selama enam bulan atau lebih dan atau mereka yang berdomisili kurang dari enam bulan, tetapi bertujuan Untuk menetap.

Dari sisi tenaga kerja, Penduduk dibagi menjadi dua, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Tenaga kerja dibagi menjadi dua, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja dibagi menjadi dua, yaitu pekerja dan pengangguran. Pekerja dibagi mejadi dua, yaitu pekerja penuh dan setengah menganggur. Pengangguran dibagi menjadi dua yaitu pengangguran terbuka dan setengah menganggur. Setengah menganggur dibagi menjadi dua yaitu setengah menganggur kentara dan setengah menganggur tidak kentara. Semua hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Tenaga kerja, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan pasal 1). Penduduk yang termasuk dalam tenaga kerja adalah mereka yang telah berusia kerja. Di Indonesia, usia kerja dibatasi antara 15 tahun sampai 65 tahun.
2. Bukan tenaga kerja, yaitu mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Dalam hal ini, bukan tenaga kerja adalah penduduk yang berusia di luar usia kerja, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 65 tahun. Contoh dari bukan tenaga kerja di sini adalah para lansia, dan anak-anak.

BAHAN AJAR
EKONOMI SUMBERDAYA MANUSIA
(DEVI ANDRIYANI, S.P., M.Si)
JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH



3. Angkatan kerja, yaitu penduduk usia kerja (yang berusia 15-65 tahun) yang sedang bekerja, mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.
4. Bukan angkatan kerja, yaitu golongan penduduk berusia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan tidak sedang mencari pekerjaan, serta yang menerima pendapatan tetapi bukan suatu imbalan langsung dari proses produksi. Contoh dari bukan angkatan kerja di sini adalah pelajar atau mahasiswa, ibu rumah tangga, dan para penganggur sukarela.
5. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Untuk lebih memahami tentang pekerja, di sini juga akan dibahas juga tentang pengertian bekerja. Bekerja adalah suatu kegiatan melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang dilakukan minimal 1 jam secara terus menerus dalam satu minggu. Dari pengertian tersebut bekerja mengandung arti yaitu dalam bekerja terdapat suatu keterikatan dan pengorbanan.
6. Pekerja penuh, yaitu mereka yang bekerja lebih dari 35 jam perminggu. Setengah menganggur kentara, yaitu mereka yang bekerja kurang dari 35 jam perminggu.
7. Pengangguran, yaitu penduduk dalam usia kerja yang tidak mempunyai pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan. Pengangguran terbuka, yaitu pengangguran dalam arti yang sebenarnya.
8. Setengah menganggur tidak kentara, yaitu mereka yang bekerja lebih dari 35 jam perminggu, tetapi mereka memiliki produktivitas yang rendah atau penghasilan yang rendah (tidak cukup untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidup).

PERTEMUAN IV
PERMINTAAN TENAGA KERJA

4.1. Pengertian permintaan tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja atau Kesempatan kerja (*demand for labor*) adalah suatu keadaan yang menggambarkan ketersediaan pekerjaan (lapangan kerja) untuk diisi oleh para pencari kerja. Dengan kata lain, kesempatan kerja adalah jumlah lapangan kerja yang tersedia bagi masyarakat baik yang telah diisi maupun jumlah lapangan kerja yang masih kosong.

Kesempatan kerja dibedakan menjadi dua golongan sebagai berikut.

- a) Kesempatan kerja permanen, yaitu kesempatan kerja yang memungkinkan orang bekerja secara terus-menerus sampai mereka pensiun atau tidak mampu lagi untuk bekerja.
- b) Kesempatan kerja temporer, yaitu kesempatan kerja yang hanya memungkinkan orang bekerja dalam waktu relatif singkat, kemudian menganggur untuk menunggu kesempatan kerja baru.

Permintaan tenaga kerja merupakan keputusan pengusaha yang berkaitan dengan kepentingan perusahaannya yakni berkaitan dengan tingkat kesempatan kerja optimal yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk memenuhi kesempatan kerja yang

BAHAN AJAR
EKONOMI SUMBERDAYA MANUSIA
(DEVI ANDRIYANI, S.P., M.Si)
JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH



optimal ini perusahaan akan memberikan respon terhadap perubahan dalam upah, biaya modal dan input-input lainnya, tingkat penjualan perusahaan dan perkembangan teknologi.

Permintaan perusahaan terhadap input merupakan permintaan turunan (derived demand), artinya permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja dan capital ditentukan oleh permintaan konsumen terhadap produk perusahaan. Jika permintaan terhadap output perusahaan besar, maka kemungkinan permintaan terhadap tenaga kerja dan modal juga besar. Hal itu karena pengusaha memproduksi karena ingin memenuhi permintaan konsumen.

Sebelum lebih jauh kita membahas tentang permintaan tenaga kerja, kita ingat terlebih dahulu tentang fungsi produksi. Fungsi produksi dapat menggambarkan kombinasi input, dan menggambarkan teknologi yang dipakai perusahaan untuk memproduksi barang dan jasa. Untuk penyederhanaan analisa, kita membuat asumsi bahwa dalam memproduksi barang dan jasa, perusahaan memakai dua macam factor produksi yaitu jumlah jam kerja yang dicurahkan oleh tenaga kerja (E) dan capital (K). sehingga fungsi produksi tersebut dapat ditulis sebagai :

$$Q = f (E, K)$$

Dimana Q adalah output.

Tujuan utama perusahaan pada umumnya adalah memaksimalkan laba. Laba didapatkan dari selisih pendapatan dikurangi dengan biaya. Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan meliputi biaya modal dan biaya tenaga kerja. Dalam kaitannya dengan penggunaan tenaga kerja, perusahaan akan melakukan pilihan mengenai pemakaian jumlah tenaga kerja. Perusahaan akan berupaya menggunakan jumlah tenaga kerja yang optimal. Dalam kaitannya dengan konsep permintaan, permintaan tenaga kerja diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diminta perusahaan pada berbagai macam alternative harga tenaga kerja atau berbagai tingkat upah.

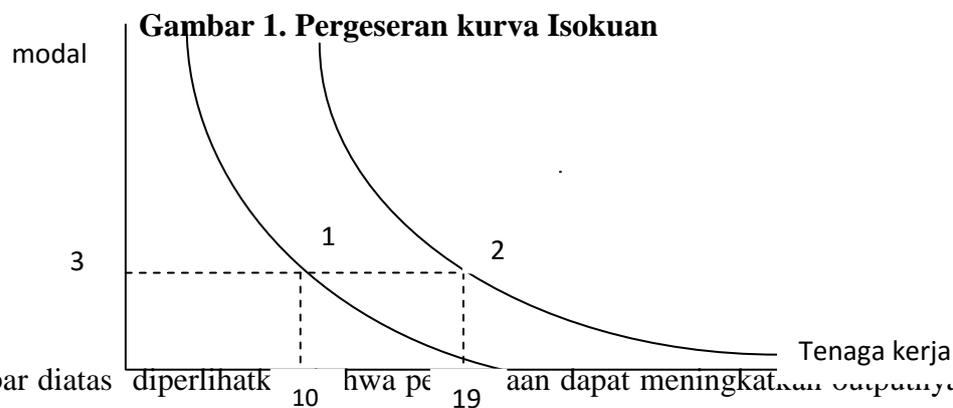
4.2. Permintaan tenaga kerja jangka pendek

Yang dimaksud dengan jangka pendek adalah adalah jangka waktu dimana minimal satu input dalam produksi tidak dapat diubah.

BAHAN AJAR
EKONOMI SUMBERDAYA MANUSIA
 (DEVI ANDRIYANI, S.P., M.Si)
 JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 UNIVERSITAS MALIKUSSALEH



Berkaitan dengan penggunaan tenaga kerja dan modal dalam proses produksi, kita mengenal kurva isokuan seperti gambar 1. Kurva tersebut menggambarkan berbagai kombinasi faktor produksi yaitu tenaga kerja dan modal yang dapat digunakan untuk menghasilkan jumlah output yang sama. Dalam isokuan digambarkan bahwa tenaga kerja dan modal merupakan substitusi satu dengan yang lain, namun substitusi diantara keduanya bukanlah substitusi sempurna. Hal itu tercermin dari kurva isokuan yang cembung terhadap origin.



Dalam gambar diatas diperlihatkan bahwa peningkatan outputnya dengan cara menambah modalnya, menambah tenaga kerjanya atau menambah kedua factor produksi tersebut. Namun karena dalam jangka pendek asumsi kita jumlah modalnya tetap maka untuk menambah outputnya yang dapat dilakukan adalah dengan menambah tenaga kerjanya. Bila perusahaan memiliki tiga unit modal maka untuk menambah output, perusahaan menambah pemakaian tenaga kerja dari satu tenaga kerja untuk menghasilkan 10 unit output ke dua tenaga kerja untuk menghasilkan 19 output. Tambahan output yang dilakukan dengan cara menambah satu unit tenaga kerja disebut sebagai *marginal physical product of labor*.

Tabel 1. Hubungan Antara Input, Tenaga Kerj dan Produk Tenaga Kerja Keseluruhan, Marjinal dan Rata-rata

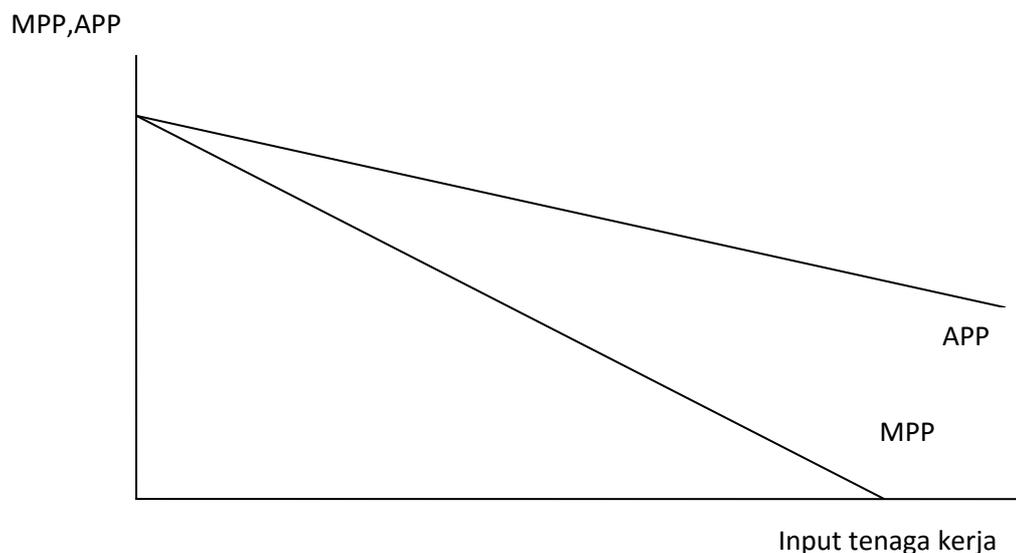
jumlah TK	Total Produk (TP)	produk marjinal (MPP)	Produk rata-rata (APP)
1	10	10	10
2	19	9	9.5
3	27	8	9

BAHAN AJAR
EKONOMI SUMBERDAYA MANUSIA
 (DEVI ANDRIYANI, S.P., M.Si)
 JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 UNIVERSITAS MALIKUSSALEH



4	34	7	8.5
5	40	6	8
6	45	5	7.5
7	49	5	7
8	52	3	6.5
9	54	2	6
10	55	1	5.5
11	55	0	5
12	54	-1	4.5

Gambar 2. Average Physical Product dan MPP



Marginal physical product yang semakin menurun menggambarkan adanya *diminishing return* dalam setiap proses produksi dalam jangka pendek. Implikasi dari keadaan tersebut adalah bahwa setelah menggunakan sejumlah tenaga kerja, perusahaan akan bersedia untuk menggunakan input tenaga kerja tambahan hanya jika upah yang akan diberikan kepada tenaga kerja tambahan tersebut lebih rendah dari tenaga kerja sebelumnya, hal ini karena setelah sejumlah tenaga kerja digunakan, setiap unit tambahan tenaga kerja akan menghasilkan lebih sedikit output tambahan.

Akibatnya, kurva permintaan jangka pendek terhadap tenaga kerja akan selalu menunjukkan kemiringan yang negative.

Skedul VMPP (*value marginal physical product*) merupakan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja. Ia merupakan kurva permintaan perusahaan karena ia menentukan harga maksimum yang akan dibayarkan oleh perusahaan bagi berbagai jumlah tenaga kerja. Setiap perusahaan yang akan memaksimalkan keuntungan tidak mau dengan sengaja membayar setiap input lebih daripada input yang ditambahkan pada penerimaan perusahaan secara keseluruhan. Adapun keuntungan maksimum dicapai perusahaan jika : $MPP_L \times P = W$

Dimana :

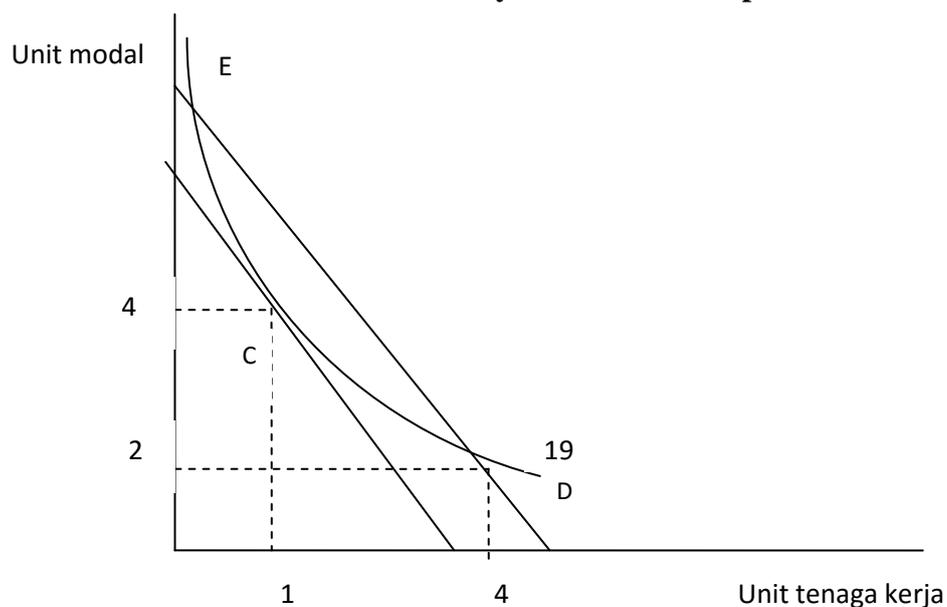
MPP_L = marginal physical product of labor P = harga perunit produk

VMPP = value marginal physical product W = Upah

4.3. Permintaan tenaga kerja jangka panjang

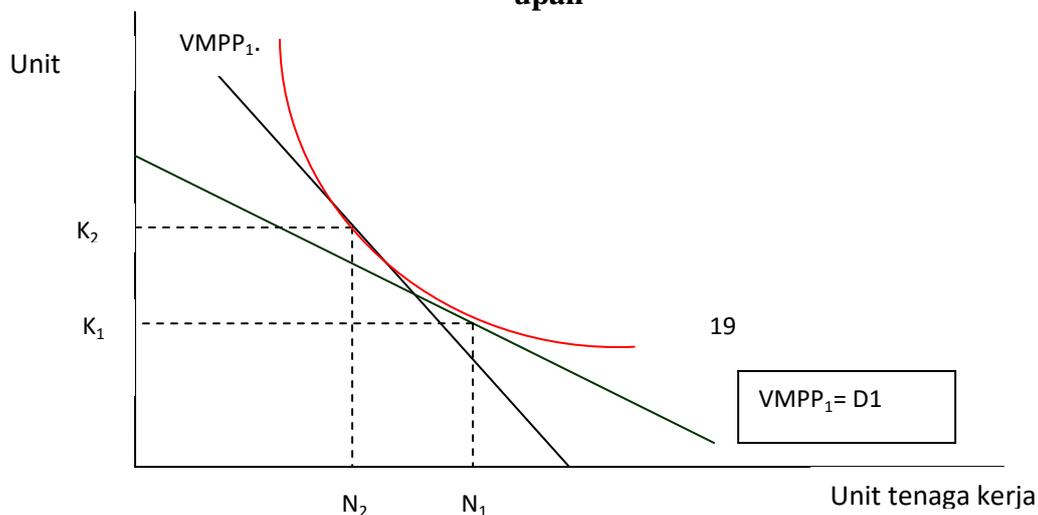
Jangka panjang adalah suatu periode dimana perusahaan dapat melakukan penyesuaian / perubahan terhadap input-inputnya. Baik itu input modal maupun tenaga kerjanya.

Gambar 3. Penyesuaian Terhadap Modal



Gambar 3 di atas melukiskan kombinasi tenaga kerja dan modal yang memberikan biaya paling rendah. Jika perusahaan akan menghasilkan 19 ton batubara maka perusahaan tersebut dapat menggunakan kombinasi-kombinasi input seperti kombinasi C, D atau E. Dari ketiga kombinasi tersebut, yang merupakan kombinasi termurah adalah kombinasi C.

Gambar 4. Penyesuaian Terhadap upah

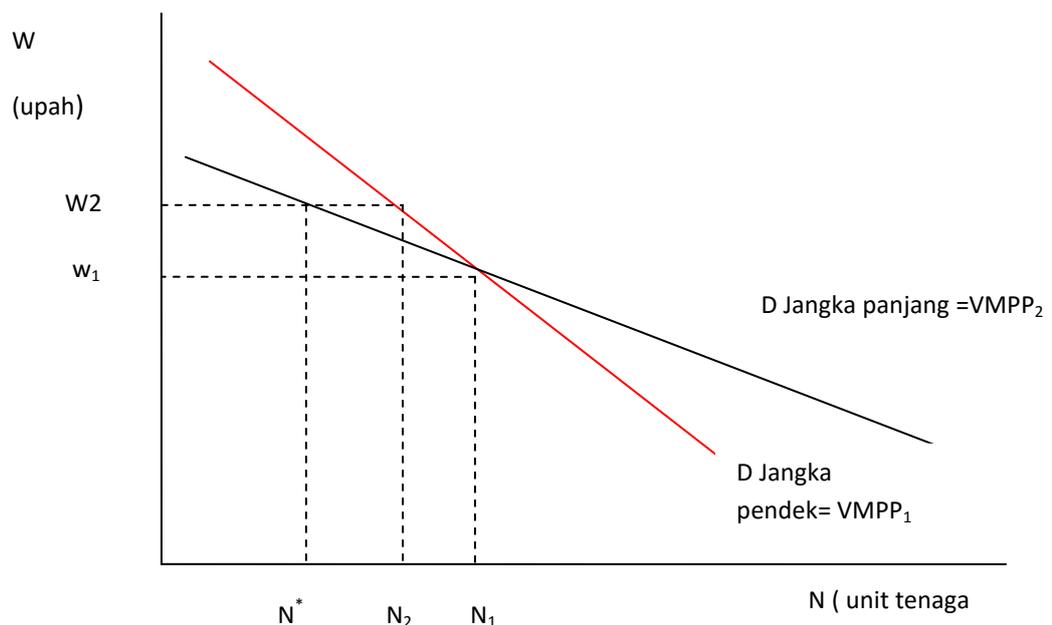


Gambar 4 di atas memperlihatkan jika terjadi peningkatan upah dari w_1 ke w_2 maka perusahaan akan mengurangi pemakaian tenaga kerja dari N_1 ke N_2 dan meningkatkan pemakaian modal dari K_1 ke K_2 .

Dalam jangka panjang reaksi yang berbeda yang dilakukan perusahaan terhadap perubahan tingkat upah dipengaruhi oleh pengetahuan perusahaan terhadap penggunaan input yang lebih murah. Dalam gambar 4 terlihat kurva permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek digambarkan oleh kurva $VMPP_1$. Dalam gambar tersebut diasumsikan mula-mula perusahaan berada dalam keseimbangan jangka pendek dengan tingkat upah yang berlaku w_1 dan tingkat penggunaan tenaga kerja yang sesuai sebanyak N_1 . asumsi kedua perusahaan tersebut juga berada dalam keseimbangan jangka panjang yang menghasilkan output dengan kombinasi tenaga kerja dan modal yang paling rendah biayanya. Jika pada suatu saat tingkat upah meningkat menjadi w_2 maka dalam jangka pendek perusahaan akan mengalami peningkatan biaya tenaga kerja yang kemudian memaksa perusahaan untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja

dari N_1 ke N_2 sepanjang kurva VMPP nya. Dalam jangka panjang perusahaan akan melakukan penyesuaian dengan menggantikan pemakaian tenaga kerja dengan modal sehingga dalam jangka panjang jumlah tenagakerja yang digunakan hanya sebanyak N

Gambar 5. Penggunaan Tenaga Kerja Jangka Pendek dan Jangka Panjang



Ada dua hal yang perlu diperhatikan dari gambar di atas. **Pertama**, dalam jangka panjang perusahaan lebih fleksibel sehingga permintaan tenaga kerja yang dilakukan perusahaan dalam jangka panjang lebih responsive terhadap perubahan tingkat upah (perubahan permintaan tenaga kerjanya lebih besar dibanding dengan jangka pendek) hal itu ditunjukkan oleh kurva permintaan jangka panjang yang lebih datar dibanding dengan jangka pendek. **Kedua**, suatu perusahaan yang berada pada keseimbangan jangka panjang harus juga berada pada keseimbangan jangka pendek.

4.4. Pergeseran Permintaan Tenaga Kerja

BAHAN AJAR
EKONOMI SUMBERDAYA MANUSIA
(DEVI ANDRIYANI, S.P., M.Si)
JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH



Setelah memahami bagaimana kurva permintaan tenaga kerja jangka pendek dan jangka panjang, pada bagian ini akan dipelajari kemungkinan terjadinya perubahan terhadap permintaan tenaga kerja. Perubahan permintaan tenaga kerja dapat digambarkan oleh pergeseran kurva tenaga kerja. Pertambahan permintaan tenaga kerja akan menggeser kurva permintaan tenaga kerja ke kanan sedang pengurangan permintaan tenaga kerja akan menggeser kurva permintaan tenaga kerja ke kiri. Perambahan permintaan tenaga kerja yang berakibat pada pergeseran kurva permintaan tenaga kerja dapat disebabkan oleh berbagai hal yaitu :

1. **Pertumbuhan ekonomi** yang berarti peningkatan terhadap pendapatan nasional akan berdampak pada peningkatan permintaan agregat. Peningkatan permintaan tersebut akan menyebabkan peningkatan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja yang digambarkan oleh pergeseran kurva permintaan tenaga kerja ke kanan.
2. **Peningkatan produktifitas**, peningkatan produktifitas dapat mempengaruhi kesempatan kerja yaitu dengan adanya peningkatan produktifitas maka untuk menghasilkan jumlah output yang sama, jumlah tenaga kerja yang diperlukan lebih sedikit, hal itu menyebabkan berkurangnya permintaan terhadap tenaga kerja. Peningkatan produktifitas juga berarti penurunan biaya produksi per unit barang. Penurunan biaya produksi per unit barang akan menurunkan harga per unit barang. Jika harga barang turun maka permintaan terhadap barang naik yang akan mendorong pengusaha untuk menambah permintaan tenaga kerja. Peningkatan produktifitas pekerja dapat pula meningkatkan upah pekerja. Peningkatan upah tersebut berarti peningkatan daya beli yang akan mendorong peningkatan pengeluaran konsumsi mereka. Selanjutnya peningkatan konsumsi tersebut akan mendorong perusahaan untuk memproduksi lebih banyak dengan mempekerjakan tenaga kerja lebih banyak pula.
3. **Perubahan cara berproduksi**, adanya metode produksi yang lebih modern yang lebih banyak menggunakan mesin akan berdampak pada peningkatan permintaan tenaga kerja yang menguasai teknologi dan menurunkan permintaan tenaga kerja yang berkecakupan rendah.

PERTEMUAN 5

PENAWARAN TENAGA KERJA

5.1. Pengertian penawaran tenaga kerja

Menurut Ananta (1990) penawaran terhadap pekerja adalah hubungan antara tingkat upah dengan jumlah satuan pekerja yang disetujui oleh pensuplai untuk ditawarkan. Jumlah satuan pekerja yang ditawarkan tergantung pada beberapa faktor yang antara lain :banyaknya jumlah penduduk, presentase penduduk yang berada dalam angkatan kerja, dan jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja.

Simanjuntak (1985) mendefinisikan penawaran tenaga kerja merupakan jumlah usaha atau jasa kerja yang tersedia dalam masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa. Arfida (2003) menambahkan mengenai apa yang dimaksud dengan penawaran tenaga kerja. Menurut Arfida (2003) penawaran tenaga kerja adalah fungsi yang menggambarkan hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Penawaran tenaga kerja dalam jangka pendek merupakan suatu penawaran tenaga kerja bagi pasar dimana jumlah tenaga kerja keseluruhan yang ditawarkan bagi suatu perekonomian dapat dilihat sebagai hasil pilihan jam kerja dan pilihan partisipasi oleh individu. Sedangkan penawaran tenaga kerja dalam jangka panjang merupakan konsep penyesuaian yang lebih lengkap terhadap perubahan-perubahan kendala. Penyesuaian-penyeseuaian tersebut dapat berupa perubahan-perubahan partisipasi tenaga kerja maupun jumlah penduduk.

Berdasarkan pandangan para ahli diatas maka dapat disimpulkan Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Penawaran tenaga kerja juga merupakan suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja.

5.2. Keputusan untuk bekerja

Dalam teori klasik sumberdaya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak. Bahkan pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkannya. Teori ini didasarkan pada teori tentang konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya.

Menurut G.S Becker (1976), Kepuasan individu bisa diperoleh melalui konsumsi atau menikmati waktu luang (*leisure*). Sedang kendala yang dihadapi individu adalah tingkat pendapatan dan waktu. Bekerja sebagai kontrofersi dari *leisure* menimbulkan penderitaan, sehingga orang hanya mau melakukan kalau memperoleh kompensasi dalam bentuk pendapatan, sehingga solusi dari permasalahan individu ini adalah jumlah jam kerja yang ingin ditawarkan pada tingkat upah dan harga yang diinginkan.

5.3. Tradeoff

Keputusan untuk bekerja yang diambil seorang tenaga kerja berhubungan juga dengan tradeoff yang harus diambil seseorang. Tradeoff adalah situasi dimana seseorang harus membuat keputusan terhadap dua hal atau mungkin lebih, mengorbankan salah satu aspek dengan alasan tertentu untuk memperoleh aspek lain dengan kualitas yang berbeda.

Penawaran tenaga kerja muncul dari tradeoff antara waktu kerja dan waktu luang yang dimiliki seseorang. Dalam kurva penawaran tenaga kerja mencerminkan bagaimana keputusan para pekerja mengenai tradeoff antara tenaga kerja dan waktu luang merespons perubahan biaya kesempatannya.

Kurva penawaran tenaga kerja yang kemiringannya positif menandakan bahwa masyarakat merespons peningkatan upah dengan cara menikmati waktu luang yang lebih sedikit dan jam kerja yang lebih banyak. Dalam hal ini seseorang mengambil keputusan untuk bekerja dilihat dari bagaimana seorang pekerja tetap meluangkan waktunya diantara jam kerja yang diambilnya.

5.4. Tingkat upah dan jam kerja

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja adalah tingkat upah, penambahan tingkat upah akan mengakibatkan penambahan jam kerja bila substitution effect lebih besar daripada income effect (Simanjuntak, 1985).

Semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan akan menyebabkan seseorang berpikir kembali untuk memasuki dunia kerja dengan penawaran upah tersebut. Tingkat upah tersebut biasa dihubungkan dengan jam kerja yang harus diambil seseorang dalam bekerja. Hubungan antara tingkat upah dan jam kerja tersebut disebut dengan kurva penawaran tenaga kerja.

5.5. Kurva penawaran tenaga kerja

Kurva penawaran tenaga kerja yaitu hubungan antara jam kerja dan tingkat upah. Misalkan seseorang akan memasuki pasar kerja jika upah yang ditawarkan melebihi dari upah reservasi (\hat{w}). Pada tingkat upah diatas upah reservasi, kurva penawaran tenaga kerja memiliki slope positif sampai pada titik tertentu. Pada awalnya, tingkat upah tertentu (W_1) akan menyebabkan jam kerja seseorang menjadi Q_1 . Apabila terjadi peningkatan upah dari W_1 ke W_2 maka akan menambah alokasi waktu untuk bekerja ($Q_1 - Q_2$) karena biaya kesempatan dari tidak bekerja makin mahal. Penawaran tenaga kerja pun meningkat. Tetapi sampai tingkat upah tertentu (W_3), seseorang merasakan waktu nilai hidupnya (utilitas hidupnya) telah menurun karena hampir seluruh waktu nilai untuk bekerja. Akhirnya dia merasa biaya kesempatan dari bekerja amat mahal. Dan jam kerjanya pun berkurang ($Q_2 - Q_3$) yang mengakibatkan slope kurva penawaran tenaga kerja menjadi negatif. Lalu diagram tentang kurva penawaran tenaga kerja yang melengkung membalik (backward bending labour supply curve).

BAHAN AJAR
EKONOMI SUMBERDAYA MANUSIA
(DEVI ANDRIYANI, S.P., M.Si)
JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH



Kurva penawaran tenaga kerja mengalami pergeseran setiap kali masyarakat mengubah jumlah jam kerja sesuai keinginan mereka pada tingkat upah tertentu.

Adapun beberapa hal yang menyebabkan kurva penawaran tenaga kerja mengalami pergeseran adalah sebagai berikut:

1. Perubahan Selera

Pada tahun 1950, hanya 34% wanita yang mencari pekerjaan, angka ini meningkat menjadi 60% pada tahun 2000. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah perubahan selera, atau sikap terhadap pekerjaan. Pada tahun 1950 merupakan hal yang wajar apabila seorang wanita hanya tinggal di rumah sambil mengasuh anak, tetapi saat ini lebih banyak ibu rumah tangga yang memilih untuk bekerja, dan akibatnya terjadilah peningkatan penawaran tenaga kerja.

2. Perubahan Kesempatan Alternatif

Penawaran tenaga kerja pada setiap pasar tenaga kerja bergantung pada kesempatan yang tersedia pada pasar tenaga kerja lainnya. Contoh: Apabila upah yang diperoleh para pemetik buah pir tiba-tiba meningkat, sebagian pemetik buah pir mungkin memilih untuk beralih ke pekerjaan lain. Penawaran tenaga kerja pada pasar pemetik buah pir mengalami penurunan.

3. Imigrasi

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

5.6. Jangka pendek dan jangka panjang dalam penawaran tenaga kerja

Jumlah tenaga kerja keseluruhan yang disediakan bagi suatu perekonomian tergantung pada jumlah penduduk, persentase jumlah penduduk yang memilih masuk dalam angkatan kerja, dan jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja. Lebih lanjut, masing-masing dari ketiga komponen dari jumlah tenaga kerja keseluruhan yang ditawarkan tergantung pada upah pasar.

Semakin besar elastisitas semakin besar peranan input tenaga kerja untuk menghasilkan output, berarti semakin kecil jumlah tenaga kerja yang diminta. Sedangkan untuk menggambarkan pola kombinasi faktor produksi yang tidak sebanding (Variable proportions) umumnya digunakan kurva isokuan (isoquantities) yaitu kurva yang menggambarkan berbagai kombinasi faktor produksi (tenaga kerja dan kapital) yang menghasilkan volume produksi yang sama. Lereng isokuan menggambarkan laju substitusi teknis marginal atau *marginal Rate of Technical Substitution* atau dikenal dengan istilah MRS. Hal ini dimaksudkan untuk melihat hubungan antara faktor tenaga kerja dan kapital yang merupakan lereng dari kurva isoquant.

Jangka pendek dalam penawaran tenaga kerja yaitu jangka waktu dimana individu dalam penduduk yang telah tertentu jumlahnya tidak dapat mengubah jumlah modal manusia. Sehingga asumsi yang digunakan ketrampilan dari individu telah tertentu. Selanjutnya, menutup kemungkinan terhadap penyesuaian-penyesuaian yang lain, seperti migrasi yang memungkinkan individu dapat melakukan perubahan upah.

Sedangkan jangka panjang dalam penawaran tenaga kerja yaitu penyesuaian yang dilakukan individu untuk memaksimalkan utilitas dalam jumlah tenaga kerja yang mereka sediakan apabila kendala upah pasar dan pendapatan mengalami perubahan. Suatu penyesuaian akan bersifat jangka panjang dalam perubahan-perubahan partisipasi tenaga kerja. Terutama terdapat penambahan yang besar dalam tingkat partisipasi angkatan kerja di kalangan wanita yang telah menikah dan penurunan dalam tingkat partisipasi kaum pekerja yang berusia lanjut, berusia anak-anak, dan berusia lebih muda. Penyesuaian lainnya ialah dalam bentuk jumlah penduduk. Suatu analisis jangka panjang tentang penawaran tenaga kerja menjajaki

hubungan antara kesuburan (fertilitas) dan perubahan jangka panjang dalam upah pasar pendapatan. Penawaran tenaga kerja di suatu daerah merupakan penjumlahan penawaran dari tiap-tiap keluarga dalam suatu daerah.

PERTEMUAN 6

TEORI UPAH

5.1. Pengertian dan Sistem upah

Dalam pembahasan ketenagakerjaan tidak bisa dilepaskan dari pembahasan upah. Hal ini dikarenakan tujuan utama orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang akan digunakannya untuk memenuhi segala kebutuhannya. Sehingga upah di sini merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam ketenagakerjaan. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Secara singkatnya upah dapat diartikan sebagai suatu imbalan atau balas jasa atas penggunaan faktor produksi yang berupa tenaga kerja. Dalam upah ini biasa kita mendengar istilah upah minimum. Upah minimum adalah upah yang diperkirakan

paling layak untuk memenuhi kebutuhan hidup para pekerja. Salah satu tujuan dengan adanya upah minimum ini adalah untuk melindungi pekerja dari upah murah. Upah minimum dibagi menjadi dua, yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). UMP dan UMK Ini ditetapkan setahun sekali dengan SK Gubernur.

Di Indonesia dikenal beberapa sistem pemberian upah, di antaranya sebagai berikut.

1. Upah berdasarkan waktu, yaitu penentuan besarnya upah ditentukan oleh lamanya bekerja. Dalam hal ini satuan waktu ada yang dihitung perjam, per hari, atau per bulan. Contoh: upah lembur dihitung per jam, kuli bangunan dihitung per hari, dan karyawan pabrik dihitung per bulan. Kelebihan sistem ini adalah para pekerja akan dapat mengetahui secara persis jumlah upah yang akan diterimanya dalam waktu periode tertentu, sedangkan kekurangannya adalah kurang dapat memberikan motivasi kepada pekerjanya untuk meningkatkan prestasinya.
2. Upah berdasarkan satuan hasil, yaitu penentuan besarnya upah yang ditentukan pada jumlah barang yang dihasilkan oleh pekerja. Dalam sistem ini, satuan hasil dapat dihitung per unit, satuan berat, satuan panjang, atau satuan luas. Kelebihan sistem ini adalah para pekerja akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi, sedangkan kekurangannya adalah demi untuk mengejar kuantitas seringkali pekerja mengabaikan kualitas.
3. Upah borongan, yaitu penentuan besarnya upah ditentukan oleh kesepakatan bersama antara pemberi kerja dengan penerima kerja. Dalam sistem upah borongan ini sebenarnya hampir sama dengan sistem upah berdasarkan satuan hasil, namun yang membedakan adalah pada pekerjaan borongan biasanya dilakukan oleh beberapa orang dan koordinasi pekerjaan dipegang oleh pemborong.
4. Sistem mitra usaha, yaitu sistem pemberian upah tidak langsung berbentuk uang, tetapi pemberian upah berbentuk saham perusahaan. Dalam hal ini saham tidak diberikan kepada perorangan, tetapi saham tersebut diberikan kepada organisasi pekerja di perusahaan tersebut. Dalam sistem ini, hubungan antara pemberi kerja

(perusahaan) dengan pekerja tidak lagi seperti majikan dan buruh, tetapi sudah meningkat menjadi hubungan antara perusahaan dengan mitra kerja.

5. Upah bonus, yaitu upah tambahan di luar gaji atau upah sebagai hadiah atau perangsang agar para pekerja mau bekerja dengan lebih baik lagi dan penuh tanggung jawab. Salah satu tujuan sistem bonus ini tentu saja untuk meningkatkan produktivitas pekerja dan pendapatan perusahaan. Hal ini dikarenakan para pekerja yang terangsang untuk mendapatkan bonus akan bekerja dengan giat dan penuh tanggung jawab.

Upah dapat berupa upah uang dan upah riil. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental/fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Sedangkan, Upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.

5.2. Hubungan Antara Produktivitas dan Upah

Upah sangat tergantung pada tingkat produktivitas, semakin tinggi produktivitas maka semakin tinggi upah yang diterima. Kenaikan produktivitas disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya:

1. Kemajuan teknologi memproduksi.
2. Pertambahan kepandaian dan keterampilan tenaga kerja.
3. Perbaikan dalam organisasi perusahaan dan masyarakat.

5.3. Faktor-Faktor yang Menimbulkan Perbedaan Upah

Faktor-faktor penting yang menjadi sumber dari perbedaan upah diantara para pekerja di dalam suatu jenis kerja tertentu dan diantara berbagai golongan pekerjaan adalah;

1. Perbedaan corak permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis pekerjaan.
2. Perbedaan dalam jenis-jenis pekerjaan.
3. Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan.
4. Terdapatnya pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan.

5. Ketidaktepatan dalam mobilitas tenaga kerja.
6. Faktor geografis.
7. Faktor institusional.

5.4. Teori Upah

Teori tentang pembentukan harga (*pricing*) dan pendayagunaan input (*employment*) disebut teori produktivitas marjinal (*marginal productivity theory*), lazim juga disebut teori upah (*wage theory*). Produktivitas marjinal tidak terpaku semata-mata pada sisi permintaan (*demand side*) dari pasar tenaga kerja saja.

Telah diketahui suatu perusahaan kompetitif sempurna akan mengerahkan atau menyerap tenaga kerja sampai ke suatu titik dimana tingkat upah sama dengan nilai produk marjinal. Tingkat upah dan pemanfaatan input (*employment*) sama-sama ditentukan oleh interaksi antara penawaran dan permintaan. Berbicara mengenai teori produktivitas marjinal upah sama saja dengan berbicara mengenai teori permintaan harga-harga; dan kita tak kan dapat berbicara mengenai teori permintaan harga-harga tersebut karena sesungguhnya harga itu tidak hanya ditentukan oleh permintaannya, tapi juga oleh penawarannya.

5.5. Proses Penyamaan Upah

Disadari atau tidak tingkat kepuasan (atau tingkat ketidakpuasan) masing-masing pekerja atas suatu pekerjaan tidaklah sama, maka bisa difahami terjadinya kemungkinan perbedaan tingkat upah yang mencerminkan adanya perbedaan selera atau preferensi terhadap setiap jenis pekerjaan. Kemungkinan perbedaan tingkat upah yang mencerminkan adanya perbedaan selera atau preferensi terhadap setiap jenis pekerjaan inilah yang sering disebut sebagai teori penyamaan tingkat upah (*theory of equalizing wage difference*). Terkadang seseorang mau mengorbankan rasa tidak sukanya terhadap suatu pekerjaan demi memperoleh imbalan tinggi; atau sebaliknya ada orang yang mau menerima pekerjaan yang memberi upah rendah, padahal dia bisa memperoleh pekerjaan yang memberi upah lebih tinggi, semata-mata karena ia menyukai pekerjaan tersebut. Setiap pekerjaan memiliki penawaran dan permintaan tersendiri yang menentukan tingkat upah serta jumlah pekerja yang bisa di serap.

Kurva atau garis permintaan tenaga kerja mengarah ke bawah (artinya semakin ke bawah tingkat upah, akan semakin banyak pekerja yang diserap oleh suatu perusahaan). Kurva penawaran sebaliknya, mengarah ke atas, itu berarti semakin banyak perusahaan membutuhkan tenaga kerja, akan semakin besar tingkat upah yang harus dibayarkan.

Dalam analisis ini kita asumsikan semua tenaga kerja bisa melakukan semua pekerjaan tersebut. Bentuk kurva penawaran itu mengarah ke atas juga dikarenakan adanya perbedaan preferensi di kalangan pekerja atas dua macam pekerjaan yang tersedia. Jika mereka tidak memiliki preferensi sama sekali, maka bentuk kurva penawarannya lurus mendatar. Semakin curam atau semakin besar sudut kurva penawaran semakin besar kecenderungan para pekerja untuk memilih salah satu pekerjaan daripada yang lain. Teori ini memberi tahu kita tingkat upah yang relatif lebih tinggi harus ditawarkan oleh pekerjaan demi memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkannya. Tentu hal ini tidak sama dengan kenyataan sehari-hari yang kita hadapi. Kita sering melihat orang yang bersedia melakukan pekerjaan yang kurang disukainya dengan upah yang juga rendah. Ini terjadi karena yang menjadi faktor penyebab bukan semata-mata preferensi para pekerja, melainkan juga faktor keahlian dan keterbatasan lapangan kerja.

5.6. Upah Minimum

Upah minimum adalah sebuah kontroversi, bagi yang mendukung kebijakan tersebut mengemukakan bahwa upah minimum diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja agar sampai pada tingkat pendapatan "*living wage*", yang berarti bahwa orang yang bekerja akan mendapatkan pendapatan yang layak untuk hidupnya. Upah minimum dapat mencegah pekerja dalam pasar monopsoni dari eksploitasi tenaga kerja terutama yang *low skilled*. Upah minimum dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan mengurangi konsekuensi pengangguran seperti yang diperkirakan teori ekonomi konverisional (Kusnaini, D, 1998).

Bagi yang tidak setuju dengan upah minimum mengemukakan alasan bahwa penetapan upah minimum mengakibatkan naiknya pengangguran dan juga memungkinkan kecurangan dalam pelaksanaan yang selanjutnya berpengaruh pada

BAHAN AJAR
EKONOMI SUMBERDAYA MANUSIA
(DEVI ANDRIYANI, S.P., M.Si)
JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH



penurunan tingkat upah dalam suatu sektor yang tidak terjangkau kebijakan upah minimum. Disamping itu penetapan upah minimum tidak memiliki target yang jelas dalam pengurangan kemiskinan.

Dari perbedaan-perbedaan pandangan tersebut kita bisa melacak akibat-akibat dari penetapan upah minimum yang mungkin timbul dengan beberapa asumsi, pertama bahwa semua sektor dan semua tenaga kerja terjangkau kebijakan upah minimum, kedua konsekuensi potensial dari efek shock terhadap pekerja diterapkan.

Dalam sejarah perkembangannya terdapat berbagai teori untuk menentukan tingkat upah berlaku. Penganut klasik menyatakan bahwa upah ditentukan oleh produktivitas marginal tetapi Marshall dan juga Hicks menyatakan bahwa produktivitas marginal hanyalah menentukan permintaan terhadap buruh saja, jadi bukan terhadap penawaran tenaga kerja. Namun akhirnya permintaan dan penawaran tenaga kerja menentukan tingkat upah yang berlaku.

Isu umum dalam pembahasan mengenai pasar kerja selalu diasumsikan terdapatnya keseimbangan antara penawaran dan permintaan pekerja pada tingkat tertentu dengan jumlah pekerja tertentu pula. Namun adakalanya keseimbangan ini tidak selamanya menunjukkan tingkat upah yang terjadi di pasar kerja karena dalam pelaksanaannya terdapat campur tangan pemerintah atau karena ada yang menentukan tingkat upah minimum. Dalam jangka panjang, sebagian pengurangan permintaan pekerja bersumber dari berkurangnya jumlah perusahaan, dan sebagian lagi bersumber dari perubahan jumlah pekerja yang diserap masing-masing perusahaan. Jumlah perusahaan bisa berkurang karena pemberlakuan tingkat upah minimum tidak bisa ditanggung oleh semua perusahaan. Hanya perusahaan yang sanggup menanggung upah minimum atau yang berhasil menyiasati peraturan itu yang akan bertahan.

Sebagai contoh anggap saja sejumlah perusahaan tertentu membayar upah lebih tinggi dari pada W_m , khusus untuk pekerja unggul Pemberlakuan tingkat upah minimum akan meningkatkan upah rata-rata, tapi tidak akan memacu kualitas pekerja secara keseluruhan. Akibatnya perusahaan yang menyerap pekerja yang kualitasnya lebih rendah, tapi harus membayar upah lebih tinggi, akan semakin sulit bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang sejak semula memberi upah tinggi tapi memang

BAHAN AJAR
EKONOMI SUMBERDAYA MANUSIA
(DEVI ANDRIYANI, S.P., M.Si)
JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH



kualitas pekerjaannya unggul.

Dampak pemberlakuan hukum upah minimum tergantung pada kadar keseriusan pelaksanaannya. Jika hukum itu tidak dipaksakan dan diawasi pelaksanaannya, maka takkan ada perubahan yang berarti. Analisis mengenai upah minimum identik dengan analisis kontrol harga lainnya. upah adalah harga tenaga kerja meskipun dampak pemberlakuan tingkat upah minimum gampang dilihat karena ketentuan itu secara jelas menyebutkan bidang kerja apa saja yang upah minimumnya diatur dan perkecualian apa saja yang masih mungkin diperbolehkan tidaklah berarti pemberlakuan upah minimum semacam itu selalu efektif.

Selalu saja ada cara untuk menyasiasi atau mengurangi efektivitas hukum upah minimum. Sebagai contoh, jika sebelumnya para pekerja mendapatkan upah rendah memperoleh tunjangan atau imbalan tambahan, seperti makan siang murah, tiket murah untuk pertunjukan atau pertandingan bola, maka setelah hukum upah minimum diberlakukan, perusahaan mengurangi tunjangan-tunjangan tambahan semacam itu sehingga pada akhirnya pengeluarannya untuk pekerja tidak banyak meningkat, dan total pendapatan para pekerja itu juga tidak banyak bertambah. Lebih dari itu perusahaan masih memiliki segudang cara untuk mengimbangi kenaikan pengeluaran upah untuk para pekerjaannya. Misalnya perusahaan mengharuskan pekerjaannya membeli berbagai barang keperluan di toko milik perusahaan, atau tinggal dengan uang sewa tentunya dirumah-rumah milik perusahaan. Tidak mustahil keuntungan dari toko atau perumahan perusahaan tersebut melebihi biaya marginalnya, sehingga praktis pengeluaran perusahaan untuk kenaikan upah terimbangi. Dengan demikian, meskipun pemerintah memberlakukan tingkat upah minimum, para pekerja belum tentu memperoleh upah aktual minimum.

Metode lainnya adalah merekrut pekerja dari sanak famili atau kalangan dekat pemilik perusahaan. Lewat metode ini perusahaan dapat membayar lebih rendah dari tingkat upah minimum, dan itu terbebas dari pemantauan departemen tenaga kerja. Cara-cara itu merupakan penjelasan mengapa toko-toko kelontong dan restoran kecil mampu bersaing dengan yang lebih besar dan biasanya lebih efisien. Binatu yang dikelola oleh suami istri pensiunan bisa menyaingi perusahaan besar, hal ini karena

"pekerja" di binatu pasangan itu adalah diri mereka sendiri yang tidak perlu "dibayar" pada tingkat upah tertentu.

Pemberlakuan upah minimum juga bisa menjadi tidak efektif kalau masih tertumpu pada asumsi umum bahwa seluruh pekerja itu homogen dan tingkat upah minimum berlaku bagi segenap pekerja. Karena pekerja-pekerja itu tidak homogen, melainkan bermacam-macam, dan tingkat upah minimum biasanya hanya diperuntukkan untuk kelompok pekerja tertentu, dalam kadar yang bervariasi. Jadi disini takkan terlihat pengaruh pemberlakuan upah minimum terhadap total employment, melainkan hanya pada kelompok-kelompok tertentu yang mendapat perlindungan hukum upah minimum. Atau kelompok-kelompok yang benar-benar menerima pengaruh dari hukum tersebut.

Pemberlakuan upah minimum justru merugikan kelompok-kelompok tertentu. Peraturan upah minimum membatasi peluang kerja bagi mereka yang tidak mempunyai keahlian. Pihak perusahaan ternyata kemudian menaikkan keahlian atau ketrampilan dan semakin padat modal, selama memungkinkan mereka lebih mengintensifkan pemakaian modal daripada tenaga kerja. Disamping itu, adanya peraturan upah minimum justru terkadang membatalkan niat perusahaan merekrut pekerja non ahli dan membekalinya dengan pelatihan kerja atau ketrampilan khusus.

PERTEMUAN 7

DINAMIKA PASAR TENAGA KERJA

Pasar tenaga kerja adalah suatu pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja. Sebagai penjual tenaga kerja di dalam pasar ini adalah para pencari kerja (Pemilik Tenaga Kerja), sedangkan sebagai pembelinya adalah orang-orang/lembaga yang memerlukan tenaga kerja. Para pelaku di pasar tenaga kerja, terdiri dari Pencari kerja, Pemberi kerja dan Perantara.

Fungsi Pasar Tenaga Kerja yaitu

1. Sebagai Sarana Penyaluran Tenaga Kerja,
2. Sebagai sarana untuk mendapatkan informasi tentang ketenagakerjaan
3. Sebagai sarana untuk mempertemukan pencari kerja dan orang atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja.

Sedangkan Manfaat adanya pasar tenaga kerja yaitu :

1. Dapat membantu para pencari kerja dalam memperoleh pekerjaan sehingga dapat mengurangi pengangguran,
2. Dapat membantu orang-orang atau lembaga-lembaga yang memerlukan tenaga kerja untuk mendapatkan tenaga kerja,
3. Dapat membantu pemerintah dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan.

Pasar tenaga kerja dapat dibedakan menjadi beberapa bentuk, diantaranya:

1. Pasar Tenaga Kerja yang Bersifat Persaingan Sempurna

Pasar persaingan sempurna dalam pasar tenaga kerja adalah pasar yang terdapat banyak perusahaan yang memerlukan tenaga kerja. Sifat permintaan dan penawaran tenaga kerja tidak berbeda dengan sifat permintaan dan penawaran di pasar barang.

Pada Pasar Tenaga Kerja Persaingan Sempurna, permintaan atas tenaga kerja bersifat semakin tinggi upah tenaga kerja, semakin sedikit permintaan atas tenaga kerja begitu pula sebaliknya. Sedangkan Penawaran atas tenaga kerja bersifat semakin tinggi upah, semakin banyak tenaga kerja yang bersedia menawarkan tenaganya. Jadi penentuan upah pada pasar persaingan sempurna ditentukan oleh besar kecilnya permintaan/penawaran tenaga kerja.

2. Pasar Tenaga Kerja Monopsoni

Monopsoni berarti hanya terdapat satu pembeli di pasar sedangkan penjual jumlahnya banyak. Berarti dipasar hanya terdapat satu firma yang akan menggunakan tenaga kerja yang ditawarkan. Ini terwujud jika disuatu tempat/daerah tertentu terdapat suatu firma yang sangat besar dan ia merupakan satu- satunya perusahaan modern ditempat tersebut. Jadi upah ditentukan oleh pengusaha yang membayar pekerja tersebut. Biasanya di dalam pasar monopsoni upah lebih rendah daripada di pasar persaingan sempurna.

Pada pasar ini tenaga kerja dapat menyatukan diri didalam serikat buruh atau persatuan pekerja. Serikat buruh adalah organisasi yang didirikan dengan tujuan agar para pekerja dapat sebagai suatu kesatuan membicarakan atau menuntut syarat-syarat kerja tertentu untuk melindungi hak-hak mereka dengan para pengusaha.

3. Pasar Tenaga Kerja Monopoli di Pihak Pekerja

Para pekerja dapat menuntut upah yang mereka inginkan. Penentuan upah dalam pasar tenaga kerja yang bersifat monopoli pihak pekerja dibedakan pada tiga keadaan;

1. Menuntut upah yang lebih tinggi dari yang dicapai pada keseimbangan permintaan dan penawaran.
2. Membatasi penawaran tenaga kerja.
3. Menjalankan usaha-usaha yang bertujuan menaikkan permintaan tenaga kerja.

Biasanya di pasar dimana tenaga kerja mempunyai kekuasaan monopoli, upahnya lebih tinggi dari pasar persaingan sempurna.

4. Pasar Monopoli di Kedua Belah Pihak (monopoli bilateral)

Didalam pasar tenaga kerja monopoli bilateral terdapat perbedaan yang nyata diantara upah yang dituntut serikat buruh dengan upah yang ditawarkan. Jadi tingkat upah tidak akan bisa ditentukan tetapi biasanya tingkat upah yang berlaku adalah tingkat dimana antara upah yang dituntut serikat buruh dengan upah yang ditawarkan perusahaan. Di pasar monopoli bilateral, Tingkat upah yang terjadi bisa lebih tinggi/rendah dari pasar persaingan sempurna tergantung mana yang lebih kuat, dikarenakan tenaga kerja bersatu dalam satu serikat buruh, dan didalam pasar hanya terdapat satu perusahaan saja yang menggunakan tenaga kerja.

BAHAN AJAR
EKONOMI SUMBERDAYA MANUSIA
(DEVI ANDRIYANI, S.P., M.Si)
JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH



PERTEMUAN 8
MIDTERM

PERTEMUAN 9
ELASTISITAS TENAGA KERJA

9.1. Elastisitas Permintaan

Elastisitas akan permintaan tenaga kerja di definisikan sebagai persentase perubahan permintaan akan tenaga kerja sehubungan dengan perubahan tingkat upah sebanyak 1 persen .

Secara umum di tuliskan dalam persamaan:

$$e = \frac{\Delta N / N}{\Delta W / W} \dots\dots\dots(1.3)$$

Dimana :

- e adalah elastisitas permiontaan akan tenaga kerja,
- Δ N adalah perubahan jumlah pekerja yang terjadi
- N adalah jumlah yang bekerja mula-mula
- Δ W adalah tingkat upah yang sedang berlaku

Rumus (1.3) dapat ditulis dalam bentuk :

$$E = \frac{\Delta N}{\Delta W} \times \frac{W}{N} \dots\dots\dots(1.4) \text{ atau bisa di}$$

tulis $\delta_{SR} = \frac{\Delta E_{SR} / E_{SR}}{\Delta W / W} = \frac{\Delta E_{SR}}{\Delta W} \cdot \frac{W}{E_{SR}} \dots\dots\dots(1.5)$

Artinya bila tingkat upah naik, jumlah orang yang di pekerjakan menurun , dan sebaliknya. Jadi $\frac{\Delta N}{\Delta W}$ dalam persamaan (1.4) hubungannya negatif.

Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor seperti pertanian, keuangan, perdagangan dan lain sebagainya. Tiap sektor mengalami laju pertumbuhan yang berbeda. Laju pertumbuhan yang berbeda tersebut mengakibatkan dua hal. *Pertama*, terdapat perbedaan laju peningkatan produktivitas kerja di masing-masing sektor. *Kedua*, secara berangsur-angsur terjadi perubahan sektoral, baik dalam penyerapan tenaga kerja maupun dalam kontribusinya terhadap pendapatan nasional. Perbedaan laju pertumbuhan pendapatan regional dan kesempatan kerja tersebut, juga menunjukkan perbedaan elastisitas masing-masing sektor untuk penyerapan tenaga kerja.

Besar kecilnya elastisitas permintaan tergantung dari empat faktor yaitu:

- a. Substitusi tenaga kerja dengan faktor produksi yang lain. Misalnya modal
- b. Elastisitas permintaan terhadap barang yang di hasilkan
- c. Proporsi biaya tenaga kerja terhadap seluruh biaya produksi
- d. Dan elastisitas penawaran dari faktor produksi pelengkap lainnya

1. Elastisitas Permintaan Karena Substitusi Tenaga Kerja Dengan Faktor Produksi Yang Lain

Artinya ketika suatu perusahaan mensubsitusikan modal terhadap tenaga kerja misalnya berupa penggunaan teknologi maka elastisitas permintaan tenaga kerja akan semakin kecil karena sudah terdapat barang yang di subsitusikan.

Bila suatu teknik produksi menggunakan modal dan tenaga kerja dalam perbandingan yang tetap maka perubahan tingkat upah tidak mempengaruhi permintaan akan tenaga kerja dalam jangka pendek.

Contohnya : dalam bidang jasa penyebrangan , seseorang yang tidak memiliki keahlian khusus tidak bisa menggantikan seorang jasa penyebrangan tersebut. Sehingga elastisitas akan permintaan tenaga kerja akan kecil karena sulit untuk di gantikan .

Kesimpulan : semakin kecil elastisitas substitusi maka elastisitas permintaan semakin kecil.

2. Elastisitas Permintaan Terhadap Barang Yang Di Hasilkan

Pada umumnya ketika tingkat upah itu naik maka perusahaan akan membebaskan terhadap tingkat harga. Dengan naiknya tingkat harga maka permintan akan suatu barang tersebut akan turun. dengan turunnya tingkat permintaan masyarakat maka akan mengakibatkan permintaan terhadap tenaga kerja akan turun.

Contohnya : permintaan terhadap mobil yang harganya terlalu tinggi mengakibatkan tingkat permintaan upah tinggi akan tetapi permintaan terhadap mobil rendah sehingga terjadi pengurangan tenaga kerja.

Kesimpulan : semakin besar elastisitas permintaan terhadap barang hasil produksi ,maka semakin besar elastisitas permintaan tenaga kerja.

3. Proporsi Biaya Tenaga Kerja Terhadap Seluruh Biaya Produksi

Elastisitas permintaan akan tenaga kerja relatif tinggi apabila proporsi biaya pekerja (*labour cost*) terhadap biaya produksi keseluruhan (*total cost*) juga besar.

Contohnya : suatu perusahaan menggunakan metode produksi yang padat modal ,dimana biaya pekerja mencakup hanya 20% dari seluruh biaya produksi. Maka kenaikan upah sebesar 10% hanya menaikkan biaya produksi keseluruhan sebesar 2%. Dan sebaliknya kenaikan 10% tingkat upah dalam suatu perusahaan yang padat karya dengan biaya pekerja mencakup 80 % maka akan menaikkan biaya produksi keseluruhan sebesar 8%.

Kesimpulan : elastisitas permintaan tenaga kerja relatif tinggi apabila Proporsi biaya tenaga kerja terhadap TC besar.

4. Elastisitas Penawaran Dari Faktor Produksi Pelengkap Lainnya

Elastisitas permintaan akan tenaga kerja tergantung dari elastisitas penyediaan dari bahan-bahan pelengkap dalam produksi seperti modal, tenaga listrik, bahan mentah, dan lain-lain. Mesin di gerakkan oleh tenaga kerja sumber –sumber serta bahan-bahan di kelola oleh manusia. Sehingga dengan adanya kondisi seperti itu mengakibatkan penyerapan permintaan tenaga kerja yang semakin banyak dalam menangani faktoe produksi pelengkap tersebut.

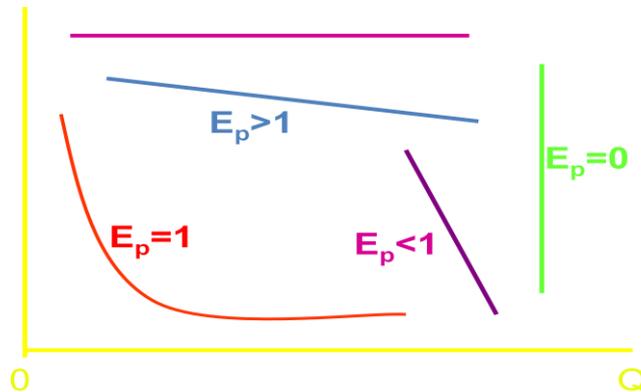
Kesimpulan : semakin besar elastisitas penyediaan atau penawaran faktor pelengkap dalam produksi maka elastisitas permintaan akan tenaga kerja akan semakin besar.

9.2. Bentuk-Bentuk Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja

Tolok Ukur :

1. $E_p = \infty$ (Tak terhingga) Elastis sempurna (*perfect elastic*)
2. $E_p > 1$ Elastis (*elastic/ relatively elastic*)
3. $E_p = 1$ Unit (*Unitary elastic/Unit Elasticity*)
4. $E_p < 1$ Inelastis (*inelastic/ relatively inelastic*)
5. $E_p = 0$ Inelastis Sempurna (*Perfect Inelastic*)

Gambar : koefisien elastisitas



Artinya :

1. Suatu elastisitas permintaan tenaga kerja dapat di katakan elastis sempurna jika terjadi kenaikan upah sebanyak 1 % maka elastisitas permintaan tenaga kerja akan berubah senilai tak terbatas (∞) dan sebaliknya.
2. Bersifat elastis apabila terjadi kenaikan upah sebanyak 1% maka mengakibatkan penurunan permintaan tenaga kerja sebanyak $> 1\%$. dan sebaliknya.
3. Bersifat unitary apabila terjadi kenaikan upah sebanyak 1% maka akan terjadi penurunan permintaan tenaga kerja sebanyak 1 % , dan sebaliknya.
4. Bersifat inelastis ,apabila terjadi kenaikan upah sebanyak 1 % maka terjadi penurunan permintaan tenaga kerja sebanyak kurang dari 1%, begitu pula sebaliknya.
5. Bersifat inelastis sempurna, apabila terjadi kenaikan upah sebanyak 1% maka permintaan tenaga kerja akan tetap. Tidak ada perubahan.

Contoh:

Jika suatu perusahaan mempekerjakan 40 orang pekerja pada tingkat upah sebesar \$25 dan mempekerjakan 50 orang pada saat upahnya \$20, berapa besar elastisitas permintaannya?

$$\delta_{SR} = \frac{\Delta E_{SR} / E_{SR}}{\Delta w / w}$$

$$\delta_{SR} = \frac{(50 - 40) / 40}{(20 - 25) / 25} = \frac{0,25}{-0,2} = -1,25$$

Permintaan tenaga kerja diatas bersifat elastis karena memiliki elastisitas lebih dari satu dalam nilai absolut. Besar kecilnya elastisitas permintaan tergantung dari substitusi tenaga kerja dengan faktor produksi lain, elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan, proporsi biaya tenaga kerja terhadap seluruh biaya produksi, dan elastisitas penawaran dari faktor produksi pelengkap lainnya.

9.3. Elastisitas Kesempatan Kerja

Elastisitas kesempatan kerja (E) yaitu perbandingan laju pertumbuhan kesempatan kerja $\Delta N/N$ dengan laju pertumbuhan ekonomi $\Delta Y/Y$. Elastisitas tersebut dapat dinyatakan untuk keseluruhan perekonomian atau masing-masing sektor atau subsektor.

$$E = \frac{\Delta N / N}{\Delta Y / Y} \dots\dots\dots(1.6)$$

$$E = \frac{\Delta N_i / N_i}{\Delta Y_i / Y_i} \dots\dots\dots(1.7)$$

Konsep elastisitas ini dapat digunakan untuk meperkirakan pertambahan kesempatan kerja. Bila laju pertumbuhan kesempatan kerja adalah k, dan laju pertumbuhan PDRB adalah g maka laju pertumbuhan kesempatan kerja dapat dirumuskan: $k = E \times g \dots\dots\dots(1.9)$

Cara perhitungan ini dapat dilakukan untuk menghitung pertambahan kesempatan kerja di masing-masing sektor dan untuk beberapa tahun ke depan.

Negara-negara yang pertumbuhannya sangat padat dengan laju pertumbuhan penduduk yang tinggi dan sering mengalami masalah dalam hal penyerapan tenaga kerja misalnya Indonesia. Informasi yang terperinci mengenai kelebihan tenaga kerja di Indonesia tidak tersedia, akan tetapi secara umum proporsi tenaga kerja yang menanggur sangat tinggi. Selain kenyataan bahwa banyak tenaga kerja yang belum di gunakan oleh Indonesia, juga di ketahui bahwa laju pertumbuhan tenaga kerja terus meningkat yang di imbangi dengan adanya peningkatan penduduk.

BAHAN AJAR
EKONOMI SUMBERDAYA MANUSIA
(DEVI ANDRIYANI, S.P., M.Si)
JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH



Keadaan ini merupakan akibat keganjilan struktur umur penduduk Indonesia yang disebabkan oleh tingginya tingkat kelahiratan dan rendahnya tingkat kematian. Untuk itu perlu adanya lapangan pekerjaan yang khusus dalam penyerapan tenaga kerja.

Untuk membuat suatu kerangka dasar dalam hal strategi penciptaan lapangan pekerjaan baru yang dapat menahan kenaikan lebih lanjut dari kelebihan tenaga kerja di Indonesia digunakan kerangka dasar perkiraan dengan menggunakan konsep elastisitas kesempatan kerja. Dalam hubungannya dengan kegiatan ini maka variabel yang diukur untuk mencari elastisitas kesempatan kerja dengan perubahan jumlah produksi. Dengan demikian semakin besar elastisitas lapangan kerja maka penciptaan lapangan kerja akan semakin kecil.

Secara makro, elastisitas kesempatan kerja digunakan untuk memperkirakan laju pertumbuhan produksi yang diperlukan untuk mengimbangi laju pertumbuhan angkatan kerja yang ada. Begitu pula sebaliknya berapa besar angkatan kerja yang diperlukan untuk mengimbangi laju kenaikan produksi yang ada. Indikator elastisitas ini sering digunakan untuk menganalisis sifat usaha padat modal dan padat karya.

Peningkatan SDM di lingkungan dunia usaha menuntut keterlibatan perusahaan yang bersangkutan, yaitu pemerintah dan pihak lain yang terkait. Antara lain: serikat pekerja, para profesional serta masyarakat.

Pengusaha menengah ke atas harus berusaha mempunyai human resourcing planning jangka panjang. Perusahaan yang belum memiliki harus mengalokasikan dana investasi di bidang pengembangan sumber daya manusia. Bagi perusahaan yang mampu harus membuka kesempatan kerja bagi tenaga kerja yang lain dengan proses pengembangan tenaga kerja.

Pengembangan tenaga sangat penting kita lakukan dan banyak manfaatnya. Karena tuntutan jabatan sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis.

Berbagai konsep dunia pelatihan kerja yang mendukung sistem kerja tersebut antara lain: konsep Andrew P. Sikula mencoba melaksanakan pembagian yang layak tentang non manajerial dalam program pelatihan dan manajerial dalam pengembangan, selain itu memadukan training dan pengembangan modal bagi staf administrasi.

BAHAN AJAR
EKONOMI SUMBERDAYA MANUSIA
(DEVI ANDRIYANI, S.P., M.Si)
JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH



Latihan dan training ini di maksudkan untuk memperbaiki penguasaan di berbagi teknik serta keterampilan pelaksanaan kerja tertentu dalam kurun waktu yang relatif singkat. Progam pengembangan dan latihan akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja , untuk itu perlu adanya penilaian terhadap prestasi kerja ataupun pelaksanaan kerja.

Untuk jangka panjang perubahan permintaan tenaaga kerja dapat terjadi dalam bentuk loncatan atau shift , dimana perubahan ini di akibatkan oleh adanya perubahan dalam penggunaan teknologi dan metode produksi. Sedangkan untuk meningkatkan daya serap terhadap permintaan tenaga kerja adalah dengan meningkatkan tingkat upah dan pendapatan masyarakat, sehingga akan meningkatkan permintaan konsumsi oleh masyarakat. Perubahan permintaan konsumsi ini akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja, dengan naiknya tingkat pendapatan masyarakat berarti akan meningkatkan permintaan tenaga kerja.

Perubahan jumlah barang yang dibeli karena perubahan harga barang dapat diukur dengan elastisitas harga dari permintaan (price elasticity of demand). Elastisitas permintaan dari suatu barang terhadap perubahan dari suatu faktor penentunya (harga barang itu sendiri, harga barang lain/ penghasilan konsumen) menunjukkan derajat kepekaan akan barang tersebut terhadap perubahan faktor-faktor di atas. (Boediono, 1999)

Payaman Simanjuntak (1985) menyatakan bahwa konsep elastisitas dapat digunakan untuk memperkirakan kebutuhan tenaga untuk suatu periode tertentu, baik untuk masing-masing sektor maupun untuk ekonomi secara keseluruhan. Atau sebaliknya dapat digunakan untuk menyusun simulasi kebijakan pemangunan untuk ketenagakerjaan yaitu dengan memilih beberapa elternatif laju pertumbuhan tiap sektor, maka dihitung kesempatan kerja yang dapat diciptakan. Kemudian dipilih kebijaksanaan pembangunan yang paling sesuai dengan kondisi pasar kerja.

9.4. Elastisitas Penawaran tenaga kerja

Elastisitas penawaran tenaga kerja menunjukkan persentase perubahan jam kerja yang disebabkan oleh satu persen perubahan tingkat upah. Contoh: Upah pekerja awalnya adalah \$10 per jam dan dia bekerja 1920 jam per tahun. Kemudian pekerja tersebut mendapatkan kenaikan upah sebesar \$20 per jam dan dia memutuskan bekerja

selama 2040 jam per tahun. Berapa elastisitas penawaran tenaga kerja? Elastisitas penawaran tenaga kerja diatas bersifat inelastis karena besarnya elastisitas penawaran tenaga kerja kurang dari 1 (dalam nilai absolut). Artinya jika ada kenaikan tingkat upah sebesar dua kali lipatnya (100%) menyebabkan kenaikan penawaran tenaga kerja sebesar 6,25%.

PERTEMUAN 10

PENGANGGURAN DAN POTRET KETENAGAKERJAAN INDONESIA

10.1. Pengertian pengangguran

Seperti materi yang telah dibahas di atas, pengangguran adalah mereka yang berusia kerja yang sedang tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan. Pengangguran secara garis besar dipengaruhi oleh dua sebab, yaitu sebab umum dan sebab khusus. Sebab umum yang mempengaruhi pengangguran sebagai berikut:

- a. Angkatan kerja yang terus meningkat jumlahnya dan pertumbuhan kesempatan kerja yang tidak seimbang dengan pertumbuhan angkatan kerja.
- b. Angkatan kerja yang sedang mencari kerja tidak dapat memenuhi persyaratan persyaratan yang diminta dunia usaha.
- c. Tingkat investasi yang rendah.

Sebab khusus yang mempengaruhi pengangguran adalah sebagai berikut.

- a. Tidak adanya lowongan.
- b. Tidak memenuhi syarat.
- c. Tidak ada kecocokan upah.
- d. Informasi yang tidak lengkap.
- e. Tidak memiliki kemauan wirausaha.

10.2. Pengangguran Menurut Sifatnya

Pengangguran menurut sifatnya ini dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengangguran terbuka (*open unemployment*), yaitu golongan angkatan kerja yang sungguh-sungguh tidak mempunyai pekerjaan atau pengangguran dalam arti yang sebenarnya.
- 2) Setengah pengangguran (*under unemployment*), yaitu golongan angkatan kerja yang bekerja tidak optimum dilihat dari jam kerja atau bekerja di bawah jam normal (35 jam per minggu). Pengertian setengah pengangguran ini dapat disamakan dengan setengah menganggur kentara.
- 3) Pengangguran terselubung (*disguised unemployment*), yaitu golongan angkatan kerja yang bekerja lebih dari 35 jam perminggu, tetapi mereka memiliki produktivitas yang rendah atau penghasilan yang rendah. Pengertian pengangguran terselubung ini dapat disamakan dengan setengah menganggur tidak kentara

10.3. Pengangguran Menurut Penyebabnya

Menurut penyebabnya, pengangguran dapat dibedakan menjadi beberapa macam, di antaranya sebagai berikut.

- 1) Pengangguran musiman, yaitu pengangguran yang disebabkan oleh perubahan musim, umumnya di bidang pertanian. Contohnya, setelah musim tanam biasanya petani menganggur beberapa waktu karena tidak ada pekerjaan di sawah, atau pada tempat-tempat tertentu pada musim kemarau petani menganggur karena lahannya tidak bisa diolah.

Cara mengatasi pengangguran ini, di antaranya sebagai berikut: Melakukan pelatihan di bidang keterampilan lain untuk memanfaatkan waktu ketika menunggu musim tertentu, dan Pemberian informasi yang cepat jika ada lowongan kerja di sektor lain.

- 2) Pengangguran siklikal, yaitu pengangguran yang terjadi karena pengaruh fluktuasi dalam siklus konjungtur dalam kehidupan ekonomi. Misalnya, pengangguran yang disebabkan oleh terjadinya depresi ekonomi yang sedang melanda dunia.

Cara mengatasi pengangguran ini, diantaranya sebagai berikut Mengarahkan permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa dan Meningkatkan daya beli masyarakat.

- 3) Pengangguran friksional, yaitu pengangguran yang sifatnya sementara yang disebabkan adanya kendala waktu, informasi, dan kondisi geografis antara pelamar kerja dan pembuka lamaran pekerjaan. Misalnya seseorang yang sedang menunggu waktu panggilan mulai kerja.

Cara mengatasi pengangguran ini, di antaranya sebagai berikut.

- a) Menggalakkan program transmigrasi untuk menyerap tenaga kerja di sektor agraris dan sektor formal lainnya.
 - b) Pembukaan proyek-proyek umum oleh pemerintah, seperti pembangunan jembatan, jalan raya, PLTU, PLTA, dan lain-lain sehingga bisa menyerap tenaga kerja secara langsung maupun untuk merangsang investasi baru dari kalangan swasta.
 - c) Deregulasi dan debirokratisasi di berbagai bidang industri untuk merangsang timbulnya investasi baru.
 - d) Perluasan kesempatan kerja dengan cara mendirikan industri-industri baru, terutama yang bersifat padat karya.
 - e) Menggalakkan pengembangan sektor informal, seperti home industry.
4. Pengangguran struktural, yaitu pengangguran yang disebabkan karena perubahan struktur ekonomi. Misalnya negara agraris yang berubah menjadi negara industri, lahan-lahan pertanian digunakan untuk pabrik sedangkan tenaga kerjanya belum mempunyai keterampilan di sektor industri.

Cara mengatasi pengangguran ini, di antaranya sebagai berikut.

- a) Segera mendirikan industri padat karya di wilayah yang mengalami pengangguran.
 - b) Mengadakan pelatihan tenaga kerja untuk mengisi formasi kesempatan (lowongan) kerja yang kosong.
 - c) Segera memindahkan kelebihan tenaga kerja dari tempat dan sektor yang kelebihan ke tempat yang kekurangan.
 - d) Peningkatan mobilitas modal dan tenaga kerja.
- 5) Pengangguran teknologi, yaitu pengangguran akibat perubahanteknologi seperti teknologi manual menjadi teknologi elektronik. Misalnyaseseorang yang tidak

mampu memenuhi tuntutan pekerjaan untuk menggunakan komputer maka dengan sendirinya ia akan digantikan oleh karyawan lain yang mampu menggunakan komputer.

- 6) Pengangguran voluntary, yaitu pengangguran yang disebabkan karena orang tersebut berkeinginan berhenti bekerja, meskipun sebenarnya ia masih mampu untuk bekerja. Contoh: seorang pegawai minta berhenti bekerja karena sudah merasa cukup banyak uang, sehingga merasa segala kebutuhannya sudah dapat tercukupi dengan uang tersebut.

10.4. Dampak Pengangguran Terhadap Pembangunan Nasional

Pengangguran merupakan masalah ekonomi makro yang mempengaruhi manusia secara langsung dan merupakan masalah yang paling berat. Ketidakmampuan calon tenaga kerja memperoleh pekerjaan menimbulkan pengangguran. Kondisi ini memang sangat memprihatinkan karena potensi yang sebenarnya ada tidak dapat tersalurkan secara tepat. Jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan kesempatan kerja mengakibatkan tidak semua angkatan kerja dapat diserap oleh lapangan kerja sehingga mengakibatkan pengangguran. Hal ini diperparah dengan banyaknya tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK).

Adapun akibat buruk dari pengangguran, antara lain sebagai berikut:

- a. Pengangguran menyebabkan masyarakat tidak bisa memaksimalkan tingkat kemakmuran yang dicapainya sehingga pendapatan riil lebih kecil dari pendapatan potensial.
- b. Pengangguran dapat menyebabkan kehilangan keterampilan.
- c. Pengangguran dapat menimbulkan ketidakstabilan sosial politik.
- d. Pengangguran dapat meningkatkan gejala sosial.

10.5. Cara Mengatasi Pengangguran

Untuk mengatasi pengangguran ini, bisa dilakukan oleh pemerintah, perorangan, dan perusahaan.

Cara Mengatasi Penganguaran yang Dilakukan Oleh Pemerintah.

- 1) Merumuskan kebijakan di bidang investasi.
- 2) Pemerintah melakukan pembangunan melalui proyek padat karya, misalnya membangun infrastruktur seperti jalan, bendungan, sekolah, transmigrasi, dan sarana komunikasi.
- 3) Mendirikan pusat-pusat latihan kerja yang bertujuan untuk melatih orang-orang menjadi terampil dan kreatif.
- 4) Meningkatkan transmigrasi sehingga dapat mengurangi pengangguran di daerah yang memiliki kepadatan penduduk tinggi, misal Pulau Jawa dan Sumatra.
- 5) Meningkatkan ekspor barang yang dapat mendorong meningkatnya investasi.
- 6) Mengadakan kerja sama dengan negara lain di bidang tenaga kerja. Bentuk kerja sama yang terjalin hingga saat ini adalah pengiriman tenaga kerja ke luar negeri.
- 7) Mendorong majunya pendidikan, karena dengan pendidikan yang memadai memungkinkan seseorang untuk memperoleh kesempatan kerja yang lebih baik.

Cara Mengatasi Pengangguran yang Dilakukan Oleh Perorangan

- 1) Menanamkan jiwa wirausaha.
- 2) Mencari informasi kerja yang jelas.
- 3) Menyiapkan diri memasuki dunia kerja (meningkatkan kualitas diri).

Cara Mengatasi Pengangguran yang Dilakukan Oleh Perusahaan

- 1) Mendirikan perusahaan yang padat karya.
- 2) Memberikan informasi yang jelas tentang adanya lowongan pekerjaan.
- 3) Memberikan kesempatan magang bagi siswa yang sedang bersekolah.

10.6. Potret Tenaga Kerja Indonesia

Masalah tenaga kerja adalah masalah yang sangat kompleks dan besar. Kompleks karena masalahnya mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi dengan pola yang tidak selalu mudah dipahami. Besar karena menyangkut jutaan jiwa. Untuk menggambarkan masalah tenaga kerja dimasa yang akan datang tidaklah gampang karena disamping mendasarkan pada angka tenaga kerja di masa lampau, harus juga diketahui prospek produksi di masa mendatang.

Kondisi kerja yang baik, kualitas output yang tinggi, upah yang layak serta kualitas sumber daya manusia adalah persoalan yang selalu muncul dalam pembahasan

BAHAN AJAR
EKONOMI SUMBERDAYA MANUSIA
(DEVI ANDRIYANI, S.P., M.Si)
JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH



tentang tenaga kerja disamping masalah hubungan industrial antara pekerja dengan dunia usaha.

Dapat dikatakan ketenagakerjaan di Indonesia hingga kini masih menghadapi beberapa ketidakseimbangan baik struktural ataupun sektoral. Maka salah satu sasaran yang perlu diusahakan adalah meningkatkan daya guna tenaga kerja. Permintaan Tenaga kerja yang dipengaruhi oleh nilai marjinal produk (*Value of Marginal Product, VMP*), Penawaran Tenaga Kerja yang dipengaruhi oleh jam kerja yang luang dari tenaga kerja individu serta upah, secara teoritis harus diperhatikan agar kebijakan-kebijakan yang dilakukan mendekati tujuan yang diinginkan.

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang penting adalah modal asing, proteksi iklim investasi, pasar global, dan perilaku birokrasi serta "tekanan" kenaikan upah (Majalah Nakertrans, 2004).

Otonomi daerah yang dalam banyak hal juga tidak berpengaruh positif terhadap tenaga kerja. Masalah kemiskinan, ketidakmerataan pendapatan, pertumbuhan ekonomi, urbanisasi dan stabilitas politik juga sangat berpengaruh terhadap ketenagakerjaan. Rucker (1985:2) sebagaimana dilansir oleh majalah Nakertrans, menduga bahwa masalah ketenagakerjaan di Indonesia bersifat multidimensi sehingga juga memerlukan cara pemecahan yang multidimensi pula. Tidak ada jalan pintas dan sederhana untuk mengatasinya. Strategi pemulihan dan rekonstruksi ekonomi yang bertumpu pada penciptaan lapangan kerja merupakan keharusan. Dalam kaitan ini, masih sangat relevan untuk diperhatikan secara serius dua elemen strategi yang pernah diajukan oleh Misi ILO (1999:5) yaitu strategi dan kebijakan yang membuat proses pertumbuhan ekonomi menjadi lebih memperhatikan aspek ketenagakerjaan, dan tindakan yang dibutuhkan untuk mendapatkan lapangan kerja tambahan melalui program-program penciptaan lapangan kerja secara langsung.

Bila Jumlah penduduk Indonesia adalah 208 juta jiwa, sementara Jumlah penduduk angkatan kerja 106 juta jiwa maka, jumlah penduduk bukan angkatan kerja adalah 102 juta jiwa. Ini berarti Jumlah pengangguran 11 juta jiwa. Sedangkan angka beban ketergantungan dapat dihitung sebagai :

DR = (Produktif/non produktif-produktif) x 100 atau sama dengan 103, 92 juta jiwa, dibulatkan menjadi 104 juta jiwa. Ini berarti setiap 100 penduduk usia produktif menanggung 104 penduduk usia non produktif.

Dapat dikatakan ketenagakerjaan di Indonesia hingga kini masih menghadapi beberapa ketidakseimbangan baik struktural ataupun sektoral. Walaupun telah terjadi pergeseran namun sebagian besar angkatan kerja Indonesia masih bekerja di sektor pertanian. Dalam hubungan ini, maka salah satu sasaran yang perlu diusahakan adalah meningkatkan daya guna tenaga kerja. Untuk mewujudkan pendayagunaan tenaga kerja maka perlu dilaksanakan berbagai kebijaksanaan perluasan lapangan kerja produktif. Sasaran utama kebijaksanaan adalah menciptakan kondisi dan suasana yang bukan saja memberi ruang gerak inisiatif yang sebesar-besarnya kepada para pelaku ekonomi tetapi juga sekaligus mendorong serta membantu perkembangan usaha-usaha kecil, usaha-usaha di sektor informal dan usaha-usaha tradisional.

PERTEMUAN 11

DINAMIKA PEKERJA ANAK

11.1. Pengertian pekerja anak

Pengertian pekerja anak adalah usia muda bahkan mungkin di bawah umur angkatan kerja yang sudah bekerja. Padahal dalam undang-undang sudah diatur mengenai usia ketenagakerjaan yaitu undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini mengatur mengenai hal yang berhubungan pekerja anak mulai dari batas usia diperbolehkan kerja, siapa yang tergolong anak, pengupahan dan perlindungan bagi pekerja anak.

Undang-undang No. 20 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973 mengenai batas usia minimum diperbolehkan bekerja. Undang-Undang ini mengatur dengan jelas tentang umur minimum seseorang untuk bekerja. Umur minimum tidak boleh 15 tahun. Negara-negara yang fasilitas perekonomian dan pendidikannya belum dikembangkan secara memadai dapat menetapkan usia minimum 14 tahun untuk bekerja pada tahap permulaan.

BAHAN AJAR
EKONOMI SUMBERDAYA MANUSIA
(DEVI ANDRIYANI, S.P., M.Si)
JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH



Umur minimum yang lebih tua yaitu 18 tahun ditetapkan untuk jenis pekerjaan yang berbahaya “yang sifat maupun situasi dimana pekerjaan tersebut dilakukan kemungkinan besar dapat merugikan kesehatan, keselamatan atau moral anak-anak”. Umur minimum yang lebih rendah untuk pekerjaan ringan ditetapkan pada umur 13 tahun. Sedangkan umur yang diperbolehkan seorang anak bekerja yaitu 18 tahun. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Pasal 68 UU No. 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Dan dalam ketentuan undang-undang tersebut, anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun. Berarti 18 tahun adalah usia minimum yang diperbolehkan pemerintah untuk bekerja.

Akan tetapi undang-undang memberikan pengecualian mengenai beberapa pekerjaan yang boleh dikerjakan oleh seorang anak yaitu:

1. Pekerjaan Ringan

Anak yang berusia 13 sampai dengan 15 tahun diperbolehkan melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial.

2. Pekerjaan dalam rangka bagian kurikulum pendidikan atau pelatihan.

Usia paling sedikit 14 tahun diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta mendapat bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan. Diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minat.

Setiap manusia memiliki bakat dan minat, hal ini harus dipupuk dari semenjak kecil. Pekerjaan yang berorientasi untuk mengembangkan bakat dan minat anak diijinkan oleh undang-undang.

Tetapi Menurut catatan ILO, paling tidak dari 215 juta pekerja anak, 115 juta bekerja di tempat berbahaya di seluruh dunia. Terjadi peningkatan pekerja anak di daerah bahaya dengan usai 15-17 tahun. "Hampir 60 persen anak bekerja di tempat berbahaya adalah laki laki," ujarnya. Sektor yang mempekerjakan anak-anak di tempat berbahaya, di antaranya sektor pertambangan, penggalian, pertanian, perikanan, pelayanan rumah tangga dan industry jasa. Penggunaan tenaga kerja anak sangat beresiko besar dalam kecelakaan kerja.

11.2. Faktor Penyebab Timbulnya Pekerja Anak

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya pekerja anak antara lain

2. Faktor Kemiskinan dan ekonomi

kemiskinan merupakan faktor ekonomi lain yang menimbulkan pekerja anak dibawah umur. Ketidakmampuan kepala rumah tangga atau keluarga dalam memberikan pelayanan seperti sandang pangan dan papan membuat anak ikut andil dalam mencari nafkah.

2. Faktor sosial budaya

Berkembangnya paham yang primitive dilingkungan masyarakat seperti anggapan jika anak membantu dalam mencari nafkah maka anak tersebut dianggap sebagai anak yang berbakti kepada orang tua karna sudah meringankan beban orang tua.

3. Faktor pendidikan

Pendidikan orang tua yang rendah menyebabkan orang tua tersebut mengambil keputusan untuk memberhentikan anaknya dengan beberapa alasan yaitu biaya pendidikan yang mahal, percuma sekolah tinggi-tinggi akhirnya pengangguran dan wanita itu tugasnya dirumah saja jadi tidak perlu sekolah tinggi-tinggi.

4. Faktor urbanisasi

Dikarenakan desanya tidak bisa diandalkan untuk memberikan jaminan berupa pendapatan yang tinggi sehingga membuat keluarga pergi ke kota untuk mendapatkan pekerjaan yang bisa mencukupi kebutuhan rumah tangganya. Dikarnakan perkiraan yang tidak sesuai dengan harapan sehingga orang tua melibatkan anak untuk membantu mencari nafkah seperti menjadi pengemis sampai menjadi buruh.

11.3. Undang-undang yang mengatur tentang pekerja anak

Beberapa undang-undang yang mengatur tentang pekerja anak antara lain:

Undang-undang No **13 tahun 2003** tentang ketenagakerjaan.

Pasal 68 menyatakan : Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Pasal 69 menyatakan :

- (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagai-mana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan sbb:
 - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a, b, f, dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

Pasal 70 menyatakan:

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.
- (2) Anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun.
- (3) Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat: diberitahukan tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan dan diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 71 menyatakan :

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.

- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memenuhi syarat :
- a. Di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
 - b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
 - c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
- (3) Ketentuan mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 72 menyatakan: Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa.

Pasal 73 menyatakan : Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.

Pasal 74 menyatakan:

- (1) Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
 - b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
 - c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
 - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.
- (3) Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 75 menyatakan:

- (1) Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.
- (2) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Memang mengenai semua pelarangan mengenai batas usia kerja sudah tertulis jelas dalam undang-undang. Akan tetapi dikarnakan kurangnya ketegasan dari peraturan tersebut mengakibatkan peraturan tersebut tidak berfungsi.

11.4. Dampak buruk pekerjaan terhadap pertumbuhan anak

1. Terhadap perkembangan fisik anak

Jika dipandang dari fisik seorang anak yang dibawah usia kerja terbilang kekuatan fisik mereka terbatas tidak sekuat usia kerja yang sudah ditentukan yaitu 18 tahun keatas. Sehingga anak yang bekerja bisa memperburuk kesehatan fisik mereka karna pekerjaan yang berat bisa menimbulkan kecelakaan atau sakit karna daya tahan tubuh yang kurang.

2. Terhadap perkembangan emosi anak

Dikarnakan bekerja dibawah usia kerja pastinya mereka akan diposisikan paling bawah. Pada posisi tersebut pasti dijadikan suruhan semua pihak yang ada diatasnya. Banyak karyawan dan majikan tidak memperhatikan mereka, mereka menggunakan bahasa yang digunakan tidak pandang usia. Ketika mendapat teguran yang keras atau tindakan aniaya maka mereka tidak bisa membela, sehingga timbullah sifat keras, pemaarah, pendendam, hilangnya sifak kekanak-kanakan, tidak memiliki sifat empati terhadap kawan seumurannya dan lain-lain.

3. Terhadap perkembangan sosial anak

Dikarnakan sudah sibuk bekerja, pergaulan mereka sangat terbatas. Sehingga mereka tidak mendapatkan pelajaran dasar seorang anak yaitu sekolah, bersosialisasi, bagaimana bersikap yang baik, berpartisipasi dalam masyarakat yang baik, mereka tidak mendapatkan itu dalam dunia kerja yang keras. Sehingga sifat egois akan tumbuh, kurangnya kepercayaan diri selalu merasa direndahkan.

11.5. Solusi pemberantasan eksploitasi pekerja anak di Indonesia

pengertian eksploitasi anak adalah penyalahgunaan anak atau pemanfaatan untuk keuntungan yang memperkerjakan anak dibawah umur. Dengan kata lain anak-anak digunakan sebagai media untuk mencari uang.

Adapun solusi yang dapat diajukan untuk mengatasi eksploitasi anak antara lain:

1. Solusi yang dapat dilakukan Pemerintah

Pembuatan program Zona Bebas Pekerja Anak (ZBPA) merupakan program yang mencanangkan suatu daerah sebagai zona bebas pekerja anak. Program ini dipelopori oleh Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara sebagai komitmen untuk memprioritaskan pendidikan untuk meningkatkan sumber daya manusia Kutai Kartanegara. Seharusnya program ini juga ada di beberapa kota lainnya, tidak hanya di kabupaten kutai. Program ini berfokus pada Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengembangan Ekonomi Kerakyatan, Pengembangan Infrastruktur, Rehabilitasi. Selain itu juga pemerintah harus lebih tegas dan lebih mengefektifkan aturan-aturan yang telah ada, termasuk pemberdayaan aparatur Negara dan lembaga-lembaga swadaya masyarakat yang konsisten terhadap perlindungan hak-hak anak untuk bisa lebih mengawasi dan mendampingi anak yang dipekerjakan agar tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh yang mempekerjakannya.

2. Solusi yang dapat dilakukan Masyarakat

Pihak sekolah dan orangtua asuh sebagai pendidik kedua setelah orangtua kandung, diharapkan dapat lebih sensitif terhadap anak dalam mendidik anak-anak yang berada dibawah pengasuhan mereka. Dan hanya memberikan pekerjaan yang layak saja. Dan Lebih peka dan tidak menutup mata terhadap keadaan sekitar sehingga apabila ada pekerja anak di lingkungan sekitar penanganannya dapat lebih cepat guna menghindari kemungkinan yang lebih buruk pada anak yang bersangkutan.

3. Solusi yang dapat dilakukan Keluarga

Lebih memahami dan mengerti bahwa anak bukanlah milik pribadi karena pada dasarnya setiap anak adalah sebuah pribadi yang utuh yang juga memiliki hak sebagaimana individu lainnya.

PERTEMUAN 12
DISKRIMINASI KERJA

12.1. Pengertian diskriminasi kerja

Diskriminasi merujuk kepada pelayanan yang tidak adil terhadap individu tertentu, di mana layanan ini dibuat berdasarkan karakteristik yang diwakili oleh individu tersebut. Diskriminasi merupakan suatu kejadian yang biasa dijumpai dalam masyarakat manusia, ini disebabkan karena kecenderungan manusia untuk membedakan yang lain.

Diskriminasi terjadi ketika seseorang diperlakukan secara tidak adil karena karakteristik suku, golongan, kelamin, ras, agama, kepercayaan, aliran politik, kondisi fisik atau karakteristik lain yang diduga merupakan dasar dari tindakan diskriminasi.

Ada 2 jenis diskriminasi jika dilihat dari proses terjadinya yaitu :

1. Diskriminasi langsung, terjadi saat hukum, peraturan atau kebijakan jelas-jelas menyebutkan karakteristik tertentu, seperti jenis kelamin, ras, dan sebagainya, dan menghambat adanya peluang yang sama.
2. Diskriminasi tidak langsung, terjadi saat peraturan yang bersifat netral menjadi diskriminatif saat diterapkan di lapangan.

12.2. Bentuk-bentuk diskriminasi kerja

Diskriminasi di tempat kerja dapat terjadi dalam berbagai macam bentuk diantaranya:

1. Dari struktur gaji
Perbedaan struktur gaji antara laki-laki dan wanita sering terjadi pada tempat kerja yang mengandalkan kekuatan fisik, seperti sistem pengupahan pemotong padi pada musim panen di desa-desa.
2. Cara penerimaan karyawan
Sampai saat ini sering kali didapati penerimaan karyawan di suatu perusahaan didasarkan pada standar umur, jenis kelamin dan agama.
3. Strategi yang diterapkan dalam kenaikan jabatan
Perusahaan – perusahaan tertentu terkadang dalam proses kenaikan jabatan terkadang memprioritaskan laki-laki dan mengabaikan wanita, yang diperhatikan bukannya produktifitas ataupun masa kerja.
4. kondisi kerja secara umum yang bersifat diskriminatif.
Hal ini cenderung kepada penerimaan masyarakat dan adat istiadat yang lebih dominan menerima laki-laki yang bekerja, akibatnya tanpa sadar masyarakat dan perusahaan di lingkungan tersebut memperlakukan wanita yang bekerja dengan sikap-sikap yang tidak baik.

Diskriminasi di tempat kerja berarti mencegah seseorang memenuhi aspirasi profesional dan pribadinya tanpa mengindahkan prestasi yang dimilikinya. Teori statistik diskriminasi berdasar pada pendapat bahwa perusahaan tidak dapat mengontrol produktivitas pekerja secara individual. Alhasil, pengusaha cenderung menyandarkan diri pada karakteristik-karakteristik kasat mata, seperti ras atau jenis kelamin, sebagai indikator produktivitas, seringkali diasumsikan anggota dari kelompok tertentu memiliki tingkat produktivitas lebih rendah.

12.3. hukum yang mengatur tentang diskriminasi

1. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan RI, Pasal 5 menyatakan: Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
2. Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 1 ayat 3: “...setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya”.
3. Konvensi ILO (International Labor Organization) No.111 melarang diskriminasi atas tujuh dasar: ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, kebangsaan atau asal sosial. Di samping tujuh dasar yang termaktub di dalam Konvensi tersebut dasar-dasar diskriminasi lainnya dapat ditambahkan di tingkat nasional (Pasal 1 (b)). Perundang-undangan nasional Indonesia melarang diskriminasi atas tujuh dasar ini serta dasar-dasar tambahan berikut: kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, disabilitas, status HIV dan keanggotaan dalam serikat pekerja atau pelaksanaan kegiatan serikat pekerja. Ini membuat jumlah total dasar diskriminasi yang dilarang di Indonesia menjadi 14.

Bentuk bentuk Diskriminasi gender

1. Marginalisasi (peminggiran / pengelompokan)
2. Subordinasi (penomorduaan)
3. Stereotipe (citra buruk)
4. Violence (kekerasan)
5. Beban kerja ganda (double burden)

PERTEMUAN 13

TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA

13.1. Pengertian dan syarat Tenaga kerja asing bekerja di Indonesia

Tenaga Kerja Asing (“TKA”) adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Filosofi ketenagakerjaan Indonesia

adalah melindungi tenaga kerja berkewarganegaraan Indonesia yang bekerja di Indonesia sehingga jika ada kebutuhan yang khusus dan sangat membutuhkan untuk memakai tenaga kerja asing, harus dibuat persyaratan yang ketat agar tenaga kerja Indonesia terhindar dari kompetisi yang tidak sehat (Togar S.M. Sijabat, 2015).

13.2. Persyaratan TKA bekerja di Indonesia

Adapun persyaratan TKA dapat Bekerja di Indonesia adalah sebagai berikut:

- a. memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA;
- b. memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki TKA paling kurang 5 (lima) tahun;
- c. membuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
- d. memiliki NPWP bagi TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan;
- e. memiliki bukti polis asuransi pada asuransi yang berbadan hukum Indonesia; dan
- f. kepesertaan Jaminan Sosial Nasional bagi TKA yang bekerja lebih dan 6 (enam) bulan.

Dengan catatan, persyaratan pada huruf a, huruf b, dan huruf c tidak berlaku untuk jabatan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris atau anggota Pembina, anggota Pengurus, anggota Pengawas. Selain persyaratan di atas, perlu diingat bahwa TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Serta TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu. Ini berarti hanya jabatan tertentu yang boleh diduduki oleh TKA.

Jika TKA tidak memenuhi syarat sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, maka TKA tersebut tidak dapat dipekerjakan oleh pemberi kerja. Ini karena untuk dapat mempekerjakan TKA, perusahaan atau pemberi kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk (Izin Mempekerjakan

Tenaga Kerja Asing - “IMTA”). Yang mana untuk mendapatkan IMTA, harus dipenuhi syarat-syarat yang telah disebutkan di atas.

Jika perusahaan atau pemberi kerja mempekerjakan TKA tanpa mempunyai izin, berarti perusahaan tersebut telah melanggar ketentuan Pasal 42 UU Ketenagakerjaan. Atas pelanggaran tersebut, pemberi kerja dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta. Ini merupakan tindak pidana kejahatan.

13.3. Pelaporan pemakaian TKA

Pemberi kerja TKA wajib melaporkan penggunaan TKA kepada Direktur atau Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten/Kota dengan tembusan kepada Dirjen. Laporan sebagaimana tersebut meliputi:

- a. realisasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan TKI pendamping di perusahaan secara periodik 6 (enam) bulan sekali;
- b. berakhirnya penggunaan TKA.

sejak awal dari pengajuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), pejabat sebelum mensahkan RPTKA tentunya memeriksa apakah TKA yang dipekerjakan memenuhi syarat atau tidak, baik syarat sponsor maupun administrasi. Jika tidak memenuhi syarat, maka RPTKA tidak disetujui. Jika didapati perusahaan mempekerjakan TKA yang tidak memenuhi syarat, misalnya seorang TKA memiliki kompetensi di *Marketing*, namun ia dipekerjakan di bagian *Financial Administration*, maka syarat TKA tidak terpenuhi dan IMTA perusahaan itu bisa dicabut. Pegawai pengawas ketenagakerjaan juga berkewajiban mengawasi penggunaan TKA pada suatu perusahaan. Hal ini diatur dalam Pasal 60 Permenakertrans 16/2015 yang berbunyi:

“Pengawasan terhadap pemberi kerja TKA dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Soal kontrol/inspeksi/pengawasan ini, menurut Umar, dalam praktiknya pengawasan penggunaan TKA dilakukan secara *teamwork* antara lain yang terdiri dari unsur pengawas ketenagakerjaan, imigrasi, kementerian luar negeri, dan kepolisian.

13.4. Dasar Hukum tentang TKA

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagaimana diubah oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

14.1. Teori Migrasi

Berkenaan dengan kajian ekonomi migrasi internal, Todaro (1992) menjelaskan teori migrasi yang diformulasikan oleh Lewis(1954), yaitu tentang proses perpindahan tenaga kerja desa-kota. dimana model yang dikembangkan Lewis pada tahun 1954 tersebut diperluas Fei dan Ranis pada tahun 1961 dan merupakan teori umum yang diterima dan dikenal dengan Model Lewis-Fei-Ranis (L-F-R).

Peribahasa “ada gula ada semut” menjelaskan kondisi paling cocok dengan adanya fenomena proses migrasi desa-kota. Para migran nonpermanen (sirkuler) berperilaku seperti semut, maksudnya bila semut menemukan makanan di suatu tempat, makanan itu tidak dimakan di tempat itu, tetapi dibawa bersama teman-temannya ke sarangnya (Ida Bagoes, 2000).

Menurut Oishi (2002) adalah mengenai *Network theory*, yang mengkaitkan proses migrasi melalui hubungan personal, kultur, dan hubungan-hubungan sosial lain. Oishi (2002) menjelaskan bahwa di negara-negara pengirim migran, informasi tentang pekerjaan standar hidup di luar negeri secara efisien disampaikan melalui jaringan personal seperti teman dan tetangga yang telah beremigrasi. Sedangkan di negara-negara penerima (negara tujuan), masyarakat migran sering membantu laki-laki dan wanita seusianya (sejawat) untuk beremigrasi, mendapatkan suatu pekerjaan, dan menyesuaikan dengan suatu lingkungan baru. Jaringan yang demikian ini mengurangi biaya-biaya migrasi bagi para pendatang baru, yang menyebabkan para migran yang potensial untuk meninggalkan negara (daerah) mereka.

14.2. Bentuk-bentuk Mobilitas Penduduk

Mantra (2000) menjelaskan bahwa mobilitas penduduk dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. mobilitas penduduk vertikal yang sering disebut dengan perubahan status. Contohnya adalah perubahan status pekerjaan, dimana seseorang semula bekerja dalam sektor pertanian sekarang bekerja dalam sektor non-pertanian.

2. mobilitas penduduk horisontal, yaitu mobilitas penduduk geografis, yang merupakan gerak (*movement*) penduduk yang melewati batas wilayah menuju wilayah lain dalam periode waktu tertentu.

bila dilihat dari menetap di daerah tujuan, mobilitas penduduk dapat pula dibagi menjadi dua, yaitu:

1. mobilitas penduduk permanen atau migrasi gerak penduduk yang melintas batas wilayah asal menuju ke wilayah tujuan dengan niat menetap.
2. mobilitas penduduk non-permanen. Yaitu gerak penduduk dari suatu wilayah ke wilayah lain dengan tidak ada niat menetap di daerah tujuan. Contohnya bila seseorang menuju ke daerah lain dan sejak semula sudah bermaksud tidak menetap di daerah tujuan, orang tersebut digolongkan sebagai pelaku mobilitas non-permanen walaupun bertempat tinggal di daerah tujuan dalam jangka waktu lama.

gerak penduduk yang non-permanen (*circulation*) ini juga dibagi menjadi dua, yaitu *commuting* dan menginap di daerah tujuan. Mobilitas *commuting* adalah gerak penduduk dari daerah asal menuju ke daerah tujuan dalam batas waktu tertentu dengan kembali ke daerah asal pada hari itu juga. Sedangkan mobilitas penduduk mondok atau menginap merupakan gerak penduduk yang meninggalkan daerah asal menuju ke daerah tujuan dengan batas waktu lebih dari satu hari, namun kurang dari enam bulan.

14.3. Pola Migrasi Desa - Kota

Pola migrasi di negara-negara yang sudah berkembang pesat biasanya sangat kompleks. Fenomena ini menggambarkan kesempatan ekonomi yang lebih seimbang dan menunjukkan saling ketergantungan (*interdependensi*) antarwilayah di dalamnya, serta merefleksikan keseimbangan aliran sumberdaya manusia dari suatu wilayah ke wilayah lainnya. Sedangkan di negara-negara yang sedang berkembang, pola migrasi yang terjadi menunjukkan suatu pengutuban (*polarisasi*), yaitu pemusatan arus migrasi ke wilayah-wilayah tertentu saja, khususnya kota-kota besar (Tommy, 1994).

Migrasi desa-kota tidak hanya disebabkan oleh faktor dorongan di desa, tetapi juga oleh faktor daya tarik di kota. Berkenaan dengan hal tersebut, perpindahan (mobilitas) tenaga kerja desa-kota tidak selalu berpola pada pergerakan tenaga kerja dari daerah kecil (kecamatan/kabupaten) ke daerah besar (kota propinsi/ibu kota). Pola daerah tujuan tenaga kerja tersebut menurut Yang (1992) mempunyai empat kategori, yaitu: *urban town*, *small city*, *medium-sized city* dan *big city*.

Perpindahan penduduk dari daerah pedesaan ke daerah perkotaan menjadi salah satu bagian dari proses pembangunan. Aktivitas perpindahan penduduk dari desa ke kota hanya merupakan salah satu penyebab proses urbanisasi, di samping penyebab-penyebab lain seperti pertumbuhan alamiah penduduk perkotaan, perluasan wilayah, maupun perubahan status wilayah dari daerah pedesaan menjadi daerah perkotaan.

Fenomena migrasi sangat mewarnai di beberapa negara berkembang, termasuk di berbagai daerah di Indonesia, terutama dalam konteks, dimana banyak tenaga kerja yang berasal dari daerah pedesaan mengalir ke daerah perkotaan. Proses migrasi yang berlangsung dalam suatu negara (*internalmigration*) dianggap sebagai proses alamiah yang akan menyalurkan surplus tenaga kerja di daerah-daerah ke sektor industri modern di kota-kota yang daya serapnya lebih tinggi, walaupun pada kenyataannya arus perpindahan tenaga kerja dari daerah pedesaan ke perkotaan tersebut telah melampaui tingkat penciptaan lapangan kerja, sehingga migrasi yang terjadi jauh melampaui daya serap sektor industri dan jasa di daerah perkotaan (Todaro, 1998).

14.4. Motivasi melakukan migrasi

Motivasi utama orang melakukan perpindahan dari daerahnya (pedesaan) ke perkotaan adalah motif ekonomi. Motif tersebut berkembang karena adanya ketimpangan ekonomi antardaerah. Kondisi yang paling dirasakan menjadi pertimbangan rasional, dimana individu melakukan mobilitas ke kota adalah adanya harapan untuk memperoleh pekerjaan dan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi daripada yang diperoleh di desa.

Tidak meratanya pekerjaan dan penghasilan pertanian di pedesaan menjadi motivasi migrasi desa-kota. Motivasi tersebut senada dengan model migrasi Todaro

BAHAN AJAR
EKONOMI SUMBERDAYA MANUSIA
(DEVI ANDRIYANI, S.P., M.Si)
JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH



(Todaro, 1992;1998) yang melandaskan pada asumsi bahwa migrasi dari desa ke kota pada dasarnya merupakan suatu fenomena ekonomi, dimana terdapat perbedaan penghasilan yang diharapkan daripada penghasilan aktual antara desa-kota.

Kondisi sosial-ekonomi di daerah asal yang tidak memungkinkan untuk memenuhi kebutuhan seseorang menyebabkan orang tersebut ingin pergi ke daerah lain yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Sedangkan tiap individu mempunyai kebutuhan yang berbeda, maka penilaian terhadap daerah asal dari masing-masing individu di masyarakat tersebut berbeda-beda, sehingga proses pengambilan keputusan untuk pindah (mobilitas) dari masing-masing individu berbeda pula (Mantra, 1992).

PERTEMUAN 15
MEA DAN GLOBALISASI

15.1. Pengertian MEA

MEA adalah bentuk integrasi ekonomi ASEAN dalam artian adanya system perdagangan bebas antara Negara-negara asean. MEA merupakan realisasi tujuan akhir dari integrasi ekonomi, maka dari itu pembentukan MEA pada dasarnya juga mengacu pada tujuan berdirinya ASEAN itu sendiri. Indonesia dan sembilan negara anggota ASEAN lainnya telah menyepakati perjanjian Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) atau ASEAN Economic Community (AEC).

Pembentukan MEA dilandaskan pada empat pilar atau juga merupakan karakteristik dari MEA itu sendiri.

1. menjadikan ASEAN sebagai pasar tunggal dan pusat produksi.
2. menjadi kawasan ekonomi yang kompetitif.
3. menciptakan pertumbuhan ekonomi yang seimbang,
4. integrasi ke ekonomi global.

Dengan dimulainya MEA maka setiap negara anggota ASEAN harus meleburkan batas teritori dalam sebuah pasar bebas. MEA akan menyatukan pasar setiap negara dalam kawasan menjadi pasar tunggal. Sebagai pasar tunggal, arus barang dan jasa yang bebas merupakan sebuah kemestian. Selain itu negara dalam kawasan juga diharuskan membebaskan arus investasi, modal dan tenaga terampil.

Pembukaan pasar tenaga kerja mendatangkan manfaat yang besar, selain dapat menciptakan jutaan lapangan kerja baru, juga dapat meningkatkan kesejahteraan orang yang hidup di Asia Tenggara.

15.2. Pengaruh adanya MEA terhadap ketenagakerjaan diIndonesia

Dengan dilaksanakannya MEA ini maka akan terjadi pasar bebas di bidang permodalan, barang dan jasa, serta tenaga kerja yang nantinya akan berdampak pada

aliran bebas barang bagi negara-negara ASEAN, dampak arus bebas jasa, dampak arus bebas investasi, dampak arus tenaga kerja, dan dampak arus bebas modal. Dengan demikian, maka negara-negara yang masuk ke dalam MEA ini akan bersaing untuk meningkatkan kualitas perekonomiannya masing-masing termasuk Indonesia. Indonesia harus benar-benar memanfaatkan pasar bebas ini supaya perekonomian Indonesia dapat tumbuh pesat dan bisa menikmati keuntungan dari MEA tersebut dan nantinya kesejahteraan masyarakat Indonesia akan tercipta. Jika tidak, maka Indonesia akan kalah bersaing dengan negara-negara lainnya. Dan masyarakatlah yang akan menjadi korbannya.

Terdapat kesempatan yang sangat besar bagi para pencari kerja karena dapat banyak tersedia lapangan kerja dengan berbagai kebutuhan akan keahlian yang beraneka ragam. Selain itu, akses untuk pergi keluar negeri dalam rangka mencari pekerjaan menjadi lebih mudah bahkan bisa jadi tanpa ada hambatan tertentu. MEA juga menjadi kesempatan yang bagus bagi para wirausahawan untuk mencari pekerja terbaik sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

Indonesia harus melihat MEA sebagai peluang yang terbuka untuk memperbaiki kualitas SDM yang ada dengan meningkatkan daya saing, menyediakan pendidikan dan kesehatan yang memadai, dan memberikan edukasi terhadap pentingnya MEA 2015.

15.3. Mempersiapkan tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi MEA 2015

Peranan tenaga kerja sangat penting dalam sector industry. Dalam pasar bebas ASEAN, Indonesia harus memperhatikan masalah tenaga kerjanya. Seperti diketahui bahwa kualitas tenaga kerja Indonesia masih dinilai rendah atau bahkan kalah dengan negara lainnya seperti Singapura. Meskipun jumlah populasi Singapura yang hanya segelincir dari jumlah populasi di Indonesia, akan tetapi secara kualitas tenaga kerja Singapura memiliki daya saing yang tinggi dalam ketenaga kerjaan di Asia Tenggara atau bahkan dunia. Daya saing tenaga kerja di Indonesia akan menjadi sandungan untuk keberhasilan dalam pemanfaatan MEA ini jika pemerintah tidak meningkatkan kualitas tenaga kerjanya.

BAHAN AJAR
EKONOMI SUMBERDAYA MANUSIA
(DEVI ANDRIYANI, S.P., M.Si)
JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH



Dengan demikian pemerintah harus meluncurkan strategi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang sangat berpotensi ini. Permasalahan tenaga kerja yang rendah ini tidak luput dari kualitas skill, tingkat pendidikan ataupun tingkat keahlian masyarakat Indonesia yang belum memadai. Seperti diketahui bahwa mayoritas pendidikan masyarakat Indonesia lulusannya masih dibawah Sarjana atau bahkan tidak sedikit tenaga kerja yang hanya lulusan SD ataupun SMP.

Dengan kualitas yang seperti itu membuat masyarakat Indonesia sulit untuk berinovasi atau bahkan mengembangkan ide-ide mereka. Perlu dipahami bahwa pasar bebas ASEAN ini tidak hanya bersaing secara regional tetapi juga secara global. Memang secara kuantitas tenaga kerja Indonesia sangat melimpah akan tetapi secara kualitas tenaga kerja Indonesia masih sangat minim.

Jika hal ini tidak berkembang maka bukan tidak mungkin kalau tenaga kerja Indonesia hanya akan menjadi kacung atau bawahan dari tenaga kerja negara lain. Untuk itu pemerintah harus menyiapkan strategi-strategi khusus untuk menghadapi MEA ini jika tidak ingin semakin kalah bersaing dengan negara-negara lain terutama dalam kawasan ASEAN. Karena MEA tidak hanya bertemunya semua anggota negara di ASEAN, namun MEA ini juga sebagai ajang persaingan ekonomi antar Negara tersebut termasuk tenaga kerja. Indonesia mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat melimpah dimana jumlah tenaga kerja Indonesia jauh lebih tinggi dari Negara ASEAN lainnya ,apabila dapat dikelola dengan baik, bukan tidak mungkin Indonesia dapat menjadi pemenang dalam persaingan pasar bebas ASEAN nantinya.

Pemerintah Indonesia harus mampu mendorong diadakan pelatihan keterampilan karena mayoritas tenaga kerja Indonesia kurang dalam kecerdasan sikap, kemampuan berbahasa Inggris dan pengoperasian komputer.

Meskipun peran dominan dalam meningkatkan kualitas menjadi milik pemerintah, bukan berarti seluruh tanggung jawab berada di tangan pemerintah. Justru sebaliknya, perlu kesadaran bahwa efek dari MEA akan dirasakan langsung oleh masyarakat dan tanggung jawab untuk berpartisipasi dan mempersiapkan diri menjelang 2015 menjadi milik bersama.

Sebenarnya bukan hanya pemerintah yang harus siap untuk menghadapi MEA ini tetapi masyarakat Indonesia juga harus ikut dalam mensukseskan adanya pasar bebas ini. Karena keberadaan MEA ini tidak dapat dilepaskan dari seluruh lapisan masyarakat. Dengan adanya MEA 2015 ini harusnya menjadi pendorong dan penyemangat kita bahwa program ASEAN ini bisa menstabilkan pertumbuhan ekonomi Indonesia di masa yang akan datang yang nantinya akan mensejahterakan masyarakat Indonesia. Selain itu kita harus menghilangkan keraguan dan kekhawatiran dengan tetap fokus, berkomitmen, dan kerja keras dari semua pihak untuk bersama-sama mensukseskan pemanfaatan dari Asean Economic Community 2015 mendatang.

15.4. Resiko yang dihadapi ketenagakerjaan Indonesia saat diadakannya MEA.

Risiko ketenagakerjaan dilihat dari sisi pendidikan dan produktivitas Indonesia masih kalah bersaing dengan tenaga kerja yang berasal dari Malaysia, Singapura, dan Thailand serta fondasi industri yang bagi Indonesia sendiri membuat Indonesia berada pada peringkat keempat di ASEAN.

Menurut Media Indonesia, Kamis 27 Maret 2014, dengan adanya pasar barang dan jasa secara bebas tersebut akan mengakibatkan tenaga kerja asing dengan mudah masuk dan bekerja di Indonesia sehingga mengakibatkan persaingan tenaga kerja yang semakin ketat di bidang ketenagakerjaan.

Saat MEA berlaku, di bidang ketenagakerjaan ada 8 (delapan) profesi yang telah disepakati untuk dibuka, yaitu insinyur, arsitek, perawat, tenaga survei, tenaga pariwisata, praktisi medis, dokter gigi, dan akuntan. Hal inilah yang akan menjadi ujian baru bagi masalah dunia ketenagakerjaan di Indonesia karena setiap negara pasti telah bersiap diri di bidang ketenagakerjaannya dalam menghadapi MEA.

Bagaimana dengan Indonesia? Dalam rangka ketahanan nasional dengan tetap melihat peluang dan menghadapi tantangan bangsa Indonesia di era MEA nantinya, khususnya terhadap kesiapan tenaga kerja Indonesia sangat diperlukan langkah-langkah konkrit agar bisa bersaing menghadapi tenaga kerja asing tersebut.

BAHAN AJAR
EKONOMI SUMBERDAYA MANUSIA
(DEVI ANDRIYANI, S.P., M.Si)
JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH



PERTEMUAN 16
UJIAN FINAL

Daftar Pustaka

- Armelly. (1995), “Dampak kenaikan Upah Minimum Terhadap Harga dan kesempatan Kerja Study Kasus Industri Tekstil di Indonesia : Pendekatan Analisis Input -Output”, Tesis S-2 Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta.
- Atkinson, A.B. (1982). “Ur employment. Wages, and Government Policy”, *The Economics Journal*, Volume 92, Hal 45-50.
- DR. Drs. Nur Feriyanto, M.Si, 2014. **Ekonomi Sumber daya Manusia dalam Perspektif Indonesia**, Edisi 1, Penerbit UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Prof. DR. Sudarwan Danim, 2004. **Ekonomi Sumber Daya Manusia**, edisi 3, penerbit Pustaka Setia, Bandung
- DR. Muhmidayeli, M.AG, 2007. **Teori – teori Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Edisi 3, Penerbit LSFK2P, Pekanbaru
- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi 2, Penerbit Pustaka Setia, Bandung
- Prof, DR, Soekidjo Notoatmodjo, 2009, **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Marwansyah, 2002, **Manajemen Sumber daya Manusia**, Penerbit ALFABETA, Jakarta
- Mulyadi S, 2003, **Ekonomi Sumber Daya Manusia**, PT. RAJA GRAFINDO PERSADA, Jakarta

BAHAN AJAR
EKONOMI SUMBERDAYA MANUSIA
(DEVI ANDRIYANI, S.P., M.Si)
JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH



Bellante, Don and Jackson, Mare. (1990). *Ekonomi Ketenagakerjaan*, LPFE UI, Jakarta.

Bilas, Richard A. (1989). *Teori Mikroekonomi*. Jakarta: Erlangga.

[http://www. Nakertrans.go.id/ousdatinnaker/BPS](http://www.Nakertrans.go.id/ousdatinnaker/BPS)

Simanjutak, Payaman, J. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan*. Jember: Graha Ilmu

Ananta, Aris. 1995. *Ruang Lingkup Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi UI-Pusat Antar Universitas Bidang Ekonomi

Tjitoherijanto, Prijono. 1999. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Sugarda, Budi. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi UI-Pusat Antar Universitas Bidang Ekonomi UI

Zain, Harun. 1994. *Kebijakan Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

<http://pse.litbang.deptan.go.id/ind/pdf/files/JAE%2028-2a.pdf> (di akses tanggal 29 Maret 2012)