

ABSTRACT

Demand for Labor in Industry

Fariha Azzahra¹, Recita Permata Sari²

Background : *The problem of labor is a very complex and big problem. Good working conditions, high output quality, decent wages and the quality of human resources are issues that always arise in discussions about the workforce in addition to issues of industrial relations between workers and the business world. It can be said that employment in Indonesia is still facing some structural and sectoral imbalances.*

Purpose: *Determine targets that need to be pursued such as increasing the efficiency of the workforce. The demand for labor is affected by the marginal value of the product (Value of Marginal Product, VMP).*

Methods: *The research method used is a literature survey and quantitative methods to define concepts and develop measurements.*

Conclusion: *It can be said that the workforce in Indonesia is still facing a number of imbalances, both structural and sectoral. Even though there has been a shift, the majority of Indonesia's workforce is still working in the agricultural sector.*

suggestions : *To realize the utilization of manpower, namely by various policies to expand productive employment. The main objective of the policy is to create conditions and atmosphere which not only provide the widest possible space for initiatives for economic actors but also at the same time encourage and assist the development of small businesses, businesses in the informal sector and traditional businesses. Theoretically, labor demand and wages must be considered so that the policies implemented are close to the desired goals.*

Keywords: *Labor demand, Value of Marginal Product, Wages*

Authors

1) *Dosen Manajemen Universitas An Nuur*

farihaazzahra22@gmail.com

2) *Universitas An Nuur*

rhecita03@gmail.com

doi: -

Correspondence to:

Name: Fariha Azzahra

Institusi: Universitas An Nuur

Address: Jl. Gajahmada No.7

Purwodadi, Grobogan, Jawa Tengah

Email: farihaazzahra22@gmail.com

Phone: 089675976404

Published Online on October 20, 2022

This online publication has been corrected

PENDAHULUAN

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 di ketahui prospek produksi dimasa mendatang.

Kondisi kerja yang baik, kualitas output yang tinggi, upah yang layak serta kualitas sumber daya manusia adalah persoalan yang selalu muncul dalam pembahasan tentang tenaga kerja disamping masalah hubungan industrial antara pekerja dengan dunia usaha.

Tulisan ini memaparkan teori yang berhubungan dengan tenaga kerja beserta beberapa potretnya di Indonesia, dimana pembahasannya dimulai dari teori permintaan tenaga kerja, teori upah serta potret tenaga kerja di Indonesia. Diharap dengan paparan ini maka kompleksitas ketenaga kerjaan dapat lebih dipahami.

PERMINTAAN TENAGA KERJA

Permintaan dalam konteks ekonomi didefinisikan sebagai jumlah maksimum suatu barang atau jasa yang di kehendaki seorang pembeli untuk dibelinya pada setiap kemungkinan harga dalam jangka waktu tertentu (Sudarsono,1990). Dalam hubungannya dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang di kehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Sehingga permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan seorang pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu.

Miller & Meiners (1993), berpendapat bahwa permintaan tenaga kerja di pengaruhi oleh nilai marjinal produk (Value of Marginal Product, VMP). Nilai Marjinal Produk (VMP) merupakan perkalian antara Produk Fisik Marginal (*Marginal Physical Product, MPP*) dengan harga produk yang bersangkutan. Produk Fisik Marginal (*Marginal Physical Product, MPP*) adalah kenaikan total produk fisik yang bersumber dari penambahan satu unit input variabel (tenaga kerja). Dengan mengasumsikan bahwa perusahaan beroperasi pada pasar

kompetitif sempurna maka besarnya VMP yang merupakan perkalian antara $MPP_x \times P$ akan sama dengan harga input produk yang bersangkutan yaitu PN. Besarnya $VMP=P$ didapatkan dari pernyataan bahwa kombinasi input optimal atau biaya minimal dalam proses produksi akan terjadi bila kurva isoquan menjadi tangens terhadap isocost. Bila sudut garis isocost sama dengan $-w/r$. sedangkan besarnya sudut disetiap titik pada isoquant sama dengan MPP_L/MPP_K , maka kombinasi input yang optimal adalah : w/r
 $= MPP_L/MPP_K$ atau $MPP_K/r = MPP_L/w$. Dimana r adalah tingkat bunga implisit yang bersumber dari modal sedangkan w adalah tingkat upah perunit. Apabila persamaan diatas diperluas secara umum maka akan menjadi:

$$MPP_x/P_x = MPP_y/P_y$$

Dalam kalimat lain, minimalisasi biaya input atau maksimalisasi output atas penggunaan input mensyaratkan penggunaan kombinasi yang sedemikian rupa sehingga MPP untuk setiap input dengan harganya sama besar untuk setiap input. Dengan demikian kenaikan satu unit input, misalnya x , akan memperbanyak biaya produksi sebanyak P_x , sekaligus akan

memperbesar volume produk sebanyak MPP_x . Itu berarti rasio P_x / MPP_x merupakan tingkat perubahan total biaya perusahaan untuk setiap perubahan output fisiknya yang secara definitif berarti sama dengan biaya marginalnya

{Marginal Cost, MC). Dari sini maka persamaan diatas juga bisa dirubah menjadi

$$:MPP_x/P_x = MPP_y/P_y = FPN/PN = 1/MC$$

Dengan mengasumsikan bahwa perusahaan beroperasi pada pasar kompetitif sempurna maka persamaan diatas bisa dirubah menjadi:

$$MPP_x/P_x = MPP_y/P_y = MPP_n/P_n = 1/MC$$

$$- 1/MR = 1/P$$

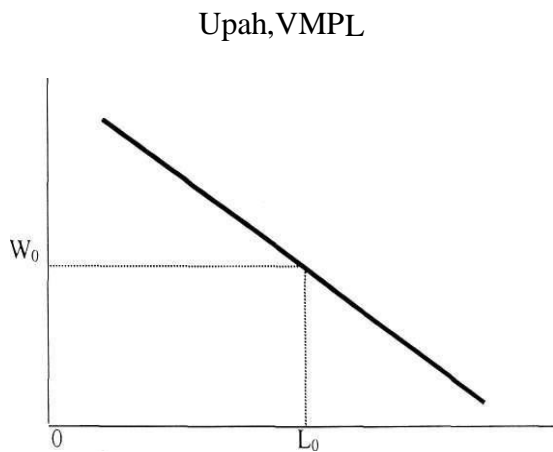
Dari persamaan diatas kita bisa mengetahui bahwa:

$$MPP_x/P_x = 1/MR = 1/P$$

sehingga $MPP_x \times P = P_x$ untuk semua input.

Ini berarti kurva VMP untuk tenaga kerja merupakan kurva permintaan tenaga kerja -jangka pendek- dari perusahaan yang bersangkutan yang beroperasi dalam pasar persaingan sempurna {dengan kuantitas semua input lainnya konstan}. Bagi setiap perusahaan yang beroperasi dalam pasar kompetisi sempurna itu, harga output nya senantiasa konstan terlepas dari berapa kuantitas output yang dijualnya. Harga

input disini juga kita asumsikan konstan .Penawarannya elastisitas sempurna untuk semua perusahaan. Dengan demikian kuantitas tenaga kerja yang memaksimalkan laba perusahaan terletak pada titik perpotongan antara garis upah (Tingkat upah yang berlaku untuk pekerja terampil yang dibutuhkan perusahaan) dan kurva VMP perusahaan. Ini diperlihatkan oleh gambar1.



Kuantitas Tenaga Kerja Yang dibutuhkan

Gambar1.

Kuantitas Tenaga Kerja Yang Memaksimumkan Laba

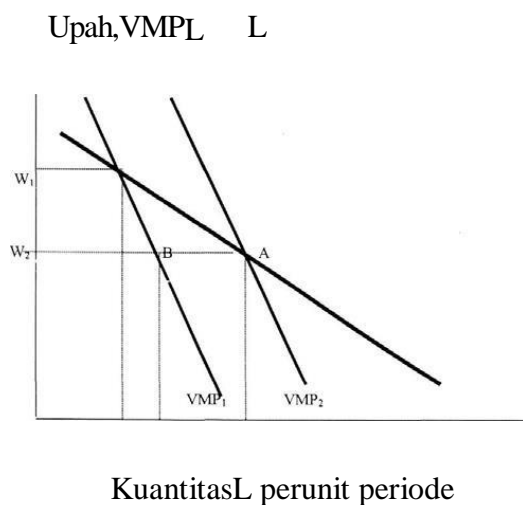
Jika tingkat upah perunit pekerja yang kualitasnya konstan adalah w_0 maka kuantitas pekerja yang optimal adalah L_0 . Garis horizontal yang bertolak dari W_0 merupakan kurvapenawaran tenaga kerja untuk setiap perusahaan yang beroperasi dalam pasar tenaga kerja yang kompetitif sempurna. Perusahaan akan menggunakan tenaga kerja tambahan jika MPP_i lebih besar dari biaya tenaga kerja tambahan. Biaya

tenaga kerja tambahan ditentukan oleh upah riil yang dihitung sebagai (upah nominal/tingkat harga), upah riil ini mengukur jumlah output riil yang harus dibayar perusahaan untuk setiap pekerjanya, karena dengan mengupah satu pekerja lagi menghasilkan kenaikan output untuk MPPL dan biaya pada perusahaan, Untuk upah riil perusahaan akan mengupah tenaga kerja tambahan selama MPPL melebihi upah riil.

Dengan mengasumsikan bahwa tenaga kerja dapat ditambah dan faktor produksi lain tetap, maka perbandingan alat-alat produksi untuk setiap pekerja menjadi lebih kecil kan tambahan hasil marginal menjadi lebih kecilpula, atau dengan semakin banyak tenaga kerja digunakan semakin turun MPP_i , karena nilai MPP_i . Mengikuti hukum pertambahan hasil yang semakin berkurang.

Bila harga atau tingkat upah tenaga kerja naik, kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun, ini diperlihatkan oleh kenaikan arus upah yang berpotongan dengan kurva VMP dalam kuantitas tenaga kerja yang lebih sedikit. Dengan berkurangnya pekerja, produk fisik marginal dari input modal, atau $MPPR$, akan menurun karena kini setiap unit modal digarap oleh lebih sedikit pekerja. Jika sebuah mesin dioperasikan oleh satu orang ,produk

fisik marginal mesin itu akan menurun dibandingkan saat sebelumnya ketika mesin itu diuais oleh beberapa orang. Karena kini hanya ada satu pekerja, mereka tidak bisa bergantian menjalankan mesin, sehingga hasilnya lebih sedikit. Dalam kalimat lain, modal bersifat komplementer terhadap tenaga kerja, atau ada komplementaritas (complementary) diantara keduanya.



Gambar2

Kurva Permintaan Tenaga Kerja Dengan Dua Input Variabel

Kita mulai dari tingkat upah w_2 . Pada tingkat upah sebesar w_2 penyerapan tenaga kerja oleh perusahaan yang optimal adalah L_3 . Lalu upah naik menjadi w_1 , tingkat penyerapan tenaga yang optimal pun merambat ke L_2 dimana Garis upah yang horizontal yang baru berpotongan dengan kurva VMP_i . karena adanya komplementaritas input-input maka kenaikan upah mengakibatkan produk

fisik marginal modal menurun dan bergeser kekiri menjadi VMP_i . Perpotongan baru dari garis upah horizontal (kurvaperawaran tenaga kerja) adalah titik C, tingkat penyerapan tenaga kerja yang optimal akan turun ke L. jika titik A dan C dihubungkan akan diperoleh kurva permintaan tenagakerjadL-dL

Dengan demikian, dengan jumlah tenaga kerja yang dipergunakan, produk fisik marjinal modal akan menurun. Setiap unit modal kini membuahkan lebih sedikit hasil sehingga tidak dapat menyerap banyak unit tenaga kerja. MPPR akan menurun seiring dengan menurunnya tenaga kerja yang diserap. Perusahaan akan merekrut setiap unit input sampai suatu titik dimana nilai produk marginalnya sama dengan harganya.

POTRET TENAGA KERJA INDONESIA

Masalah ketenaga kerjaan 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 ketenaga kerjaan. Rucker(1985:2) sebagai mana dilansir oleh majalah Nakertrans, menduga bahwa masalah ketenaga kerjaan di Indonesia bersifat multi dimensi sehingga juga memerlukan cara pemecahannya multi dimensi 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(i) strategi dan kebijakan yang membuat proses pertumbuhan ekonomi menjadi lebih memperhatikan aspek ketenaga kerjaan, dan (ii) tindakan yang dibutuhkan untuk menciptakan 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:

$DR = (\text{Produktif/non produktif-produktif}) \times 100$ atau sama dengan 103, 92 juta jiwa ,dibulatkan menjadi 104 juta jiwa. Ini berarti setiap 100 penduduk siap produktif menanggung 104 penduduk usia non produktif.

Sebagai gambaran maka potret ketenaga kerjaan dapat dilihat pada beberapa data berikut ini :

Tabel.1
Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan
Pekerjaan Utama & Jenis Kelamin, Tahun 2006

Lapangan Pekerjaan Utama	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
Pertanian	27.468.466	14.854.724	42.323.190
Pertambangan	805.578	141.519	947.097
Industri	6.873.835	4.704.306	11.578.141
Listrik, Gas Dan Air	194.940	12.162	207.102
Bangunan	4.249.018	124.932	4.373.950
Perdagangan	10.162.347	8.392.710	18.555.057
Angkutan	5.268.277	199.031	5.467.308
Keuangan	836.305	316.987	1.153.292
Jasa Lainnya	6.005.561	4.566.404	10.571.965
Jumlah	61.864.327	33.312.775	95.177.102

Sumber: BPS, Sakernas 2006

Tabel 2.
Rata-Rata Upah Pekerja Selama Sebulan Tahun 2005
Menurut Pendidikan Dan Kota Desa

No	Pendidikan	Kota	Desa
		(Rp)	(Rp)
1	Tidak/Belum Pernah Sekolah	283,164	234,090
2	Tidak/Belum Tamat SD	405,535	330,499
3	Sekolah Dasar	498,112	420,352
4	Smtp Umum	632,907	544,682
5	Smtp Kejuruan	754,541	559,509
6	Smta Umum	929,697	733,720

7	Smta Kejuruan	923,553	910,765
8	Diploma I/Ii	1,080,123	1,102,694
9	Akadem i/DiplomaI ii	1,318,921	1,102,944
10	Universitas	1,633,804	1,115,552
	Rata-Rata	845,603	542,842

Sumber: BPS, Sakernas Tahun 2005

Tabel 3.
Tenaga Kerja Asing (TKA) Menurut Sektor Usaha Tahun 2005

No.	Sektor Usaha	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1	Pertanian	1.103	2,17
2	Pertambangan	8.589	16,87
3	Industri	13.212	25,96
4	Listrik, Gas Dan Air	267	0,52
5	Bangunan	4.723	9,28
6	Perdagangan	9.817	19,29
7	Angkutan	2.059	4,04
8	Keuangan	1.800	3,54
9	Jasa Lainnya	9.333	18,33
	Jumlah	50.903	100,00

Sumber: Ditjen. PPTKDN, Data S. D. Desember 2005 (Diolah)

KESIMPULAN

Dapat dikatakan ketenaga kerjaan di Indonesia hingga kini masih menghadapi beberapa ketidakseimbangan baik struktur alat ataupun sektoral. Walaupun telah terjadi pergeseran namun sebagian besar angkatan kerja Indonesia masih bekerja di sektor pertanian. Dalam hubungan ini, masalah 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 disektor informal dan usaha-usaha tradisional.

Permintaan Tenaga kerja serta upah secara teoretis harus diperhatikan agar kebijakan-kebijakan yang dilakukan mendekati tujuan yang diinginkan.

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, tidak dipublikasikan.

Atkinson, A.B. (1982). "Unemployment . Wages, and Government Policy", *The Economics Journal*, Volume 92, Hal 45-50.

Bellante, Donand Jackson, Mark. (1990). *Ekonomi Ketenaga kerjaan*, LPFEUI, Jakarta.

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

Brown, Charles; Curtis Gilray and Andrew Kohen. (1982). "The effect of minimum wage on employment and unemployment", *Journal of Economics Literature*, Vol LXX, Juni 1982.

Dornbush, R and Stanley Fisher. (1994). *Macroeconomics*. 6th edition. McGraw Hill, New York.

Fehr, E. Kirchstein, G. and Riedl, A. (1996). "Involuntary Unemployment and Non-Compensating Wage Differentials in An Experimental Labour Market", *The Economic Journal*. 106 (Januari), 106-121

Majalah Naker trans Edisi-03TH.XXXIV-Juni 2004

Malinvaud, E. (1982). "Wages and unemployment", *The Economics Journal*. Vol 92.

<http://www.Nakertrans.go.id/pusdatinnaker/BPS>