



EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

**Afdhal, Anita Latuheru, Rusydi Fauzan, Vera Sylvia Saragi Sitio,
Kosasih, Tajul'Ula, Suharno, Tri Wahyu Rejekiningsih,
Amriadi, Soeharjoto, Riyan Andni**

EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

**Afdhal
Anita Latuheru
Rusydi Fauzan
Vera Sylvia Saragi Sitio
Kosasih
Tajul'Ula
Suharno
Tri Wahyu Rejekiningsih
Amriadi
Soeharjoto
Riyan Andni**



PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI

EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

Penulis :

Afdhal
Anita Latuheru
Rusydi Fauzan
Vera Sylvia Saragi Sitio
Kosasih
Tajul'Ula
Suharno
Tri Wahyu Rejekiningsih
Amriadi
Soeharjoto
Riyan Andni

ISBN : 978-623-198-204-9

Editor : Diana Purnama Sari, M.E

Penyunting : Tri Putri Wahyuni, S.Pd

Desain Sampul dan Tata Letak : Atyka Trianisa, S.Pd

Penerbit : PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI

Anggota IKAPI No. 033/SBA/2022

Redaksi :

Jl. Pasir Sebelah No. 30 RT 002 RW 001
Kelurahan Pasie Nan Tigo Kecamatan Koto Tengah
Padang Sumatera Barat
Website : www.globaleksekufteknologi.co.id
Email : globaleksekufteknologi@gmail.com

Cetakan pertama, April 2023

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk
dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT dalam segala kesempatan. Sholawat beriring salam dan doa kita sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW. Alhamdulillah atas Rahmat dan Karunia-Nya penulis telah menyelesaikan Buku Ekonomi Sumber Daya Manusia ini.

Buku ini membahas Konsep Dasar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Penyediaan Tenaga Kerja, Pasar Tenaga Kerja, Permintaan Tenaga Kerja, Elastisitas Tenaga Kerja, Investasi Modal Manusia Muhammad, Gender di Pasar Kerja, Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja, Perbedaan Upah dan Penggunaan Tenaga Kerja, Pengangguran Tenaga Kerja dan Inflasi, Pasar Tenaga Kerja dan Distribusi Pendapatan.

Proses penulisan buku ini berhasil diselesaikan atas kerjasama tim penulis. Demi kualitas yang lebih baik dan kepuasan para pembaca, saran dan masukan yang membangun dari pembaca sangat kami harapkan.

Penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dalam penyelesaian buku ini. Terutama pihak yang telah membantu terbitnya buku ini dan telah mempercayakan mendorong, dan menginisiasi terbitnya buku ini. Semoga buku ini dapat bermanfaat bagi masyarakat Indonesia.

Padang, April 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	ix
BAB 1 KONSEP DASAR EKONOMI SUMBER DAYA	
MANUSIA.....	1
1.1 Pendahuluan.....	1
1.2 Pengertian Ekonomi Sumber Daya Manusia	2
1.3 Ruang Lingkup Ekonomi Sumber Daya Manusia.....	4
1.3.1 Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	5
1.3.2 Ekonomi Ketenagakerjaan	6
1.3.3 Ekonomi Kependudukan.....	7
1.4 Teori Ekonomi Sumber Daya Manusia.....	8
1.4.1 Teori Klasik Adam Smith.....	8
1.4.2 Teori Malthus	9
1.4.3 Teori Keynes.....	10
1.4.4 Teori Pertumbuhan.....	10
1.4.5 Teori Penduduk Optimal J.S. Mill	11
1.4.6 Teori Rational Expectation.....	11
DAFTAR PUSTAKA	12
BAB 2 PENYEDIAAN TENAGA KERJA.....	15
2.1 Pendahuluan.....	15
2.2 Keputusan Untuk Bekerja.....	16
2.3 <i>New Homes Economics</i>	16
2.4 Kecendrungan Partisipasi Angkatan Kerja Dan Jam Kerja.....	18
2.5 Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Curahan Jam Kerja	20
2.6 Penawaran Tenaga Kerja dan Penerimaan Upah	21
DAFTAR PUSTAKA	24

BAB 3 PASAR TENAGA KERJA	25
3.1 Pendahuluan.....	25
3.2 Definisi Pasar Tenaga Kerja.....	26
3.3 Tujuan Pasar Tenaga Kerja	26
3.4 Fungsi Pasar Tenaga Kerja	28
3.5 Jenis Pasar Tenaga Kerja	31
3.6 Kelebihan dan Kekurangan Pasar Tenaga Kerja	32
3.7 Faktor Yang Mempengaruhi Pasar Tenaga Kerja	35
3.8 Kebijakan Terkait Pasar Tenaga Kerja	37
3.9 Isu Terkini Pasar Tenaga Kerja.....	38
3.10 Penutup	40
DAFTAR PUSTAKA	42
BAB 4 PERMINTAAN TENAGA KERJA	45
4.1 Pendahuluan.....	45
4.2 Permintaan Tenaga Kerja Jangka Pendek.....	47
4.2.1 Permintaan Tenaga Kerja Individu	47
4.2.2 Permintaan Tenaga Kerja Berdasarkan	
Struktur Pasar.....	48
4.3 Permintaan Tenaga Kerja Jangka Panjang.....	50
4.4 Jenis Permintaan Tenaga Kerja Berdasarkan Sektor	52
4.4.1 Permintaan Tenaga Kerja Sektor Primer.....	52
4.4.2 Permintaan Tenaga Kerja Sektor Sekunder	54
4.4.3 Permintaan Tenaga Kerja Sektor Tersier	54
DAFTAR PUSTAKA	57
BAB 5 ELASTISITAS TENAGA KERJA	59
5.1 Pendahuluan.....	59
5.2 Konsep Elastisitas Pada Tenaga Kerja.....	60
5.3 Jenis-jenis Elastisitas Terkait Ketenagakerjaan	60
5.4 Contoh Implementasi.....	61
DAFTAR PUSTAKA	63
BAB 6 INVESTASI MODAL MANUSIA	65
6.1 Pendahuluan.....	65
6.2 Konsep Dasar Dan Model Investasi Modal Manusia	67

6.2.1 Model Present Value	67
6.2.2 Model Human capital investment decision	69
6.2.2 Model Signaling Theory	72
6.2.2 Model The pioneers.....	74
6.3 Investasi Modal Manusia Melalui Pendidikan Terhadap Pendapatan	76
6.4 Ketimpangan Investasi Modal Manusia Antara Kota Dan Desa.....	80
6.5 Investasi Infrastruktur Dan Pembangunan Sumber Daya Manusia.....	84
6.6 Kesimpulan	85
DAFTAR PUSTAKA	86
BAB 7 GENDER DI PASAR KERJA	89
7.1 Memahami Arti Gender.....	89
7.2 Peran Gender Dan Pembangunan.....	90
7.3 Gender Di Pasar Kerja.....	92
7.4 Indeks Pembangunan Gender (IPG)	95
DAFTAR PUSTAKA	100
BAB 8 KESEIMBANGAN PASAR TENAGA KERJA	103
8.1 Pendahuluan.....	103
8.2 Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja.....	105
8.2.1 Permintaan Tenaga Kerja (<i>Labor Demand</i>)	105
8.2.2 Penawaran Tenaga Kerja (<i>Labor Supply</i>)	109
8.2.3 Harga Pekerja dan Jumlah Pekerja	113
8.2.4 Simpulan.....	120
DAFTAR PUSTAKA	122
BAB 9 PERBEDAAN UPAH DAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA	123
9.1 Pendahuluan.....	123
9.2 Pengertian Upah.....	124
9.2.1 Penetapan Upah Minimum	125
9.2.2 Upah menurut waktu	126
9.3 Pengertian Tenaga Kerja	127

9.3.1 Penggolongan Tenaga Kerja.....	128
DAFTAR PUSTAKA	129
BAB 10 PENGANGGURAN TENAGA KERJA	
DAN INFLASI	131
10.1 Pendahuluan.....	131
10.2 Pengangguran Tenaga Kerja	132
10.3 Investasi dan Indeks Pembangunan Manusia.....	133
10.4 Inflasi.....	134
10.5 Inflasi dan Investasi.....	136
10.6 Kurva Philips	136
10.7 Kurva Philips di Indonesia.....	137
DAFTAR PUSTAKA	141
BAB 11 PASAR TENAGA KERJA DAN DISTRIBUSI	
PENDAPATAN	145
11.1 Pendahuluan.....	145
11.2 Pasar Tenaga Kerja	146
11.2.1 Pengertian Pasar Tenaga Kerja	146
11.2.2 Permasalahan dalam Ketenagakerjaan	147
11.2.3 Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan	147
11.2.4 Jenis Perlindungan Kerja	148
11.2.5 Kebijakan makro ekonomi: Tantangan dalam perluasan kesempatan kerja.....	149
11.2.6 Arah Pembangunan Ketenagakerjaan di Indonesia.....	150
11.2.7 Peran negara dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia	151
11.3 Distribusi Pendapatan	151
11.3.1 Pengertian Distribusi.....	151
11.3.2 Konsep Distribusi Pendapatan	152
11.3.3 Sumber Pendapatan dalam Islam	153
11.3.4 Distribusi Pendapatan dalam ekonomi islam	154
11.3.5 Tujuan Distribusi Pendapatan Dalam Ekonomi Islam	154

11.3.6 Faktor Penyebab Ketimpangan distribusi	
pendapatan	155
DAFTAR PUSTAKA	157
BIODATA PENULIS	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Penawaran Tenaga Kerja	22
Gambar 4.1. Permintaan Tenaga Kerja	49
Gambar 4.2. Isoquant	50
Gambar 4.3. Isocost	51
Gambar 4.4. Perubahan Karena Kenaikan Upah	51
Gambar 6.1. Perolehan Optimum Dari Investasi Modal Manusia	72
Gambar 6.2. Upah Rata - Rata Per Jam Pekerja Menurut Tingkat Pendidikan (Rupiah/Jam)	79
Gambar 6.3. Rata-Rata Lama Sekolah Penduduk Umur ≥ 15 Tahun Menurut Daerah Tempat Tinggal	81
Gambar 6.4. Persentase Anak Tidak Sekolah (ATS) Menurut Jenjang Pendidikan dan Daerah Tempat Tinggal Tahun 2022	82
Gambar 7.1. Trend Perkembangan IPG di Indonesia Tahun 2011-2017	99
Gambar 8.1. Kurva Permintaan Tenaga Kerja	106
Gambar 8.2. Kurva Penawaran Tenaga Kerja	112
Gambar 8.3. Pasar Tenaga Kerja	114
Gambar 8.4. Dampak Perubahan Harga Perangkat Lunak Komputer Terhadap Pasar Tenaga Kerja	116
Gambar 8.5. Dampak Tambahan Kios Baru McDonald terhadap Pasar Tenaga Kerja	117
Gambar 8.6. Dampak Pengurangan Tenaga Ahli Terhadap Pasar Tenaga Kerja	118
Gambar 8.7. Kenaikan Asuransi Pengangguran Terhadap Pasar Tenaga Kerja	119
Gambar 8.8. Bantuan Keuangan Bagi Mahasiswa Baru	

Terhadap Pasar Tenaga Kerja	120
Gambar 10.1. Indeks Pembangunan Manusia di Indonesia, Pada 2013-2022	134
Gambar 10.2. Kurva Philips.....	137
Gambar 10.3. Hubungan Pengangguran dan Inflasi di Indonesia, Pada 2013-2022 (Persen)	139
Gambar 10.4. Inflasi dan Pengangguran di Indonesia Pada 2013-2022 (Persen).....	140

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Angkatan Kerja & Partisipasi Angkatan Kerja, Tahun 2018-202	119
Tabel 7.1. Dimensi Pengukuran IPG dengan Metode Baru	97
Tabel 7.2. Kategori Capaian Pembangunan Gender	98

BAB 1

KONSEP DASAR EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA

Oleh Afdhal

1.1 Pendahuluan

Istilah ekonomi sumber daya manusia dapat dikatakan dengan ekonomi ketenagakerjaan yang membahas tentang pasar tenaga kerja. Isu yang menjadi pokok kajiannya adalah sebab-sebab peningkatan partisipasi angkatan kerja pada awal abad yang lalu, konflik horizontal pekerja asing dengan pekerja pribumi, efektivitas kebijakan upah minimum dalam mengatasi persoalan pengangguran dan pekerja yang tidak terlatih, peningkatan kesempatan kerja dengan memberikan subsidi upah dan pajak yang rendah kepada perusahaan, fenomena kecelakaan dunia kerja dan kerentanan dalam pelaksanaan keselamatan kerja, fungsi perserikatan kerja bagi kesejahteraan anggotanya, dan lain-lain.

Pada buku ini, penulis akan menyinggung sedikit banyaknya tentang isu-isu di atas, namun dalam bab pertama ini kita hanya akan membahas konsep dasar ekonomi sumber daya manusia. *Pertama*, kita akan membahas tentang pengertian sumber daya manusia dari sudut pandang ekonomi. *Kedua*, kita akan melihat ruang lingkup ekonomi sumber daya manusia. Disini akan dibahas tentang perencanaan sumber daya manusia, ekonomi ketenagakerjaan, dan ekonomi kependudukan. Pada bagian *ketiga*, kita akan mendiskusikan tentang teori-teori ekonomi sumber daya manusia. Teori yang akan kita diskusikan adalah teori klasik Adam Smith, teori Malthus, teori Keynes, teori pertumbuhan, teori penduduk optimal oleh J.S. Mill, dan teori rational expectation.

1.2 Pengertian Ekonomi Sumber Daya Manusia

Pada terminologi ekonomi sumber daya manusia, terdapat dua konsep penting yang harus kita jelaskan, yaitu konsep ekonomi (*economy*) dan sumber daya manusia (*human resources*). Konsep ekonomi sendiri berkaitan dengan ilmu yang membahas tentang pengelolaan dan penyaluran sumber daya yang terbatas kepada masyarakat. Secara bahasa, ekonomi berasal dari bahasa Yunani, yaitu *oikos* yang artinya keluarga atau rumah tangga, dan *nomos* artinya aturan, hukum, norma (Godin, 2006). Sehingga secara umum, ekonomi dapat diartikan sebagai aturan rumah tangga atau manajemen dalam rumah tangga. Selain itu, kita dapat juga mengartikan ekonomi sebagai hal-hal yang berkaitan dengan kehidupan dan kebutuhan dalam rumah tangga, namun bukan hanya merujuk pada kebutuhan keluarga batih saja, melainkan rumah tangga yang lebih luas seperti rumah tangga negara, bangsa, dan dunia (Monzon & Chaves, 2008; Putong, 2018).

Secara umum, ekonomi dapat pula diartikan sebagai bidang ilmu yang membahas tentang urusan sumber daya material individu, masyarakat, negara dan dunia dalam upaya peningkatan kesejahteraan hidup manusia. Ekonomi juga berbicara tentang perilaku manusia dalam upaya memenuhi kebutuhan hidupnya, baik itu kebutuhan primer, kebutuhan sekunder, maupun kebutuhan tersier (Polanyi, 2018). Di dalam ilmu ekonomi juga tidak terlepas dari persoalan produksi, distribusi, dan konsumsi barang dan jasa dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidup manusia. Dengan kata lain, ilmu ekonomi mempelajari tentang perilaku manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya yang tidak terbatas dari sumber daya yang terbatas.

Sedangkan konsep sumber daya manusia dapat didefinisikan dengan manusia yang produktif sebagai asset dalam proses produksi di suatu perusahaan atau instansi. Manusia yang produktif ini akan dilatih untuk meningkatkan kemampuannya sehingga berguna dalam proses produksi dan mendapatkan balas

jasa bagi kedua belah pihak. Ada tiga kriteria yang harus dimiliki oleh manusia sebagai suatu sumber daya, yaitu kriteria pengetahuan, kriteria keterampilan, dan kriteria penguasaan teknologi (Li et al., 2019; Metcalfe & Rees, 2005).

Selain itu, sumber daya manusia juga dapat dikatakan dengan kemampuan yang harus dimiliki oleh individu, yaitu kemampuan daya pikir dan kemampuan daya fisik. Kemampuan daya pikir dan daya fisik harus dimiliki secara seimbang, sehingga ketika proses produksi akan menghasilkan balas jasa yang lebih maksimal (Hasibuan, 2016). Dari sini, dapat dilihat bahwa kemampuan setiap individu ditentukan oleh daya pikir dan daya fisik yang dimilikinya. Sehebat apapun kekuatan fisiknya, namun kekuatan daya pikirnya yang kurang, maka kondisi ini dikatakan sebagai sumber daya manusia yang lemah. Sebaliknya, sebagus apapun daya pikirnya, namun daya fisiknya yang lemah, maka ini juga dikatakan sebagai sumber daya yang lemah dan tidak ideal. Kondisi ideal ketika daya pikir dan daya fisik yang seimbang sehingga akan menghasilkan daya produksi yang maksimal. Dengan maksimalnya daya produksi, maka akan mendapatkan keuntungan yang maksimal bagi kedua pihak. Pihak perusahaan akan mendapatkan profit yang maksimal, sedangkan pihak pekerja akan mendapatkan balas jasa yang maksimal pula.

Sumber daya manusia pun mengandung dua pengertian, yaitu pertama, sumber daya manusia sebagai usaha kerja atau jasa yang dapat memberikan proses produksi. Dalam hal ini, sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Kedua, sumber daya manusia berkaitan dengan kemampuan manusia untuk memberikan jasa dan usaha pada suatu perusahaan.

Dalam teori ekonomi, sumber daya manusia juga tergolong sebagai tenaga kerja (*man power*) dengan kriteria penduduk usia kerja antara 15 – 64 tahun yang memiliki kemampuan untuk

mengeluarkan usaha tiap satuan waktu untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk dirinya maupun untuk orang lain. Tenaga kerja ini secara teoritis terbagi dalam angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja merupakan individu-individu yang berada pada usia produktif dengan golongan sedang bekerja, pengangguran, atau sedang mencari kerja. Sedangkan bukan angkatan kerja merupakan golongan yang sedang sekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan-golongan lain yang penerima pendapatan.

Dari pengertian di atas, dapat kita tarik benang merahnya bahwa ekonomi sumber daya manusia merupakan penerapan ilmu ekonomi dalam menganalisis dan memanfaatkan daya pikir dan daya fisik manusia untuk pembangunan ekonomi. Hal ini senada dengan apa yang dikatakan Mulyadi (2006) bahwa ekonomi sumber daya manusia adalah ilmu ekonomi untuk menganalisis sumber daya manusia dalam pembangunan ekonomi suatu negara.

Secara keseluruhan, pada ekonomi sumber daya manusia ini tidak terdapat teori baru yang dipakai, namun yang dipakai adalah teori ekonomi mikro dan makro, hanya saja dalam penerapan analisisnya yang berbeda. Secara mikro, ekonomi sumber daya manusia berperan sebagai analisis dalam faktor ketenagakerjaan, sedangkan secara makro berperan sebagai analisis dalam pembangunan manusia dan kependudukan.

1.3 Ruang Lingkup Ekonomi Sumber Daya Manusia

Ada tiga hal pokok yang menjadi ruang lingkup bahasan ekonomi sumber daya manusia, yaitu perencanaan sumber daya manusia, ekonomi ketenagakerjaan, dan ekonomi kependudukan. Untuk lebih jelasnya, penulis akan menguraikan satu persatu pada bagian berikut ini.

1.3.1 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Fokus dari perencanaan SDM adalah pada penyediaan angkatan kerja dengan pengetahuan dan keterampilan kerja yang tinggi serta penciptaan kesempatan kerja (Bhattacharyya, 2009). Setelah itu, angkatan kerja dan lapangan kerja akan dianalisis dalam pasar tenaga kerja dengan segala bentuk permintaan dan penawaran di dalamnya (Reilly, 1996). Dengan kata lain, perencanaan sumber daya manusia ini berarti upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan angkatan kerja di dalam pasar tenaga kerja (Ulferts et al., 2009).

Pada sisi lain, yang menjadi tantangan pada pembangunan sumber daya manusia adalah kurangnya pasokan tenaga kerja yang ahli dan tidak memanfaatkan tenaga kerja yang ada dalam peningkatan keahliannya. Oleh karena itu, perencanaan SDM bertugas sebagai peningkatan pengetahuan dan keterampilan angkatan kerja melalui kegiatan pelatihan atau pendidikan agar mampu memaksimalkan potensi angkatan kerja dalam rangka menjalankan roda perekonomian suatu negara. Adanya penekanan dan perhatian pada penyediaan tenaga kerja yang memiliki keterampilan tinggi serta penciptaan kesempatan kerja membawa arah telaah telaah perencanaan sumber daya manusia ke analisis penawaran dan permintaan tenaga kerja pada masa yang akan datang.

Perencanaan SDM dapat pula dilakukan dengan pendekatan *manpower requirement approach*, yaitu dengan membandingkan permintaan dan penawaran tenaga kerja pada masa yang akan datang dan mempertimpangkan keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Ketika tidak ada kesesuaian dan keseimbangan antara kedua hal itu, maka penawaran tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan akan lebih sedikit dibandingkan dengan permintaan tenaga kerja kasar. Oleh karena itu, menurut hemat penulis kondisi

seperti ini dapat diantisipasi dengan intervensi pada bidang pendidikan dan pelatihan.

1.3.2 Ekonomi Ketenagakerjaan

Hal utama yang menjadi perhatian ekonomi ketenagakerjaan ini adalah organisasi serikat kerja, aturan tentang ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan, Perpres, Permen, Perda, dll), asuransi ketenagakerjaan, *gender discrimination* dalam perusahaan, serta manajemen perusahaan. Ahli ekonomi juga menyoroti persoalan ekonomi ketenagakerjaan, seperti Lewis (1983, 1986, 1990) yang menyatakan bahwa ketidakpuasannya dalam analisis teori ekonomi ketenagakerjaan ini. Menurutnya, analisis seperti di atas hanyalah sebatas ekonomi ketenagakerjaan kelembagaan, sehingga tidak menjawab persoalan inti dari ekonomi ketenagakerjaan.

Lebih lanjut Lewis, (1983) menyatakan bahwa dalam menganalisis ketenagakerjaan seharusnya menggunakan teori ekonomi sebagai alat analisis utama, dan tidak menafikan pendekatan serta aspek lainnya. Dengan kata lain, Lewis mencoba untuk melihat ekonomi ketenagakerjaan secara holistik dan menyeluruh sehingga mencapai segala pokok persoalan pada ekonomi ketenagakerjaan. Konsep yang diajukan oleh Lewis ini kemudian dikenal dengan istilah ekonomi ketenagakerjaan analitis atau *analitical labour economics* (Lewis, 1983). Pada mulanya model analisis ini hanya memakai teori analisis mikro, namun pada perkembangannya memunculkan teori *new homes economics* yang menganalisis investasi dalam modal manusia (Lewis, 1990).

Lebih lanjut, teori *new homes economics* menganalisis terhadap faktor yang menyebabkan seseorang ingin bekerja dengan mempertimbangkan berapa banyak waktu yang dihabiskan dalam bekerja. Konsep kerja disandingkan dengan konsep alokasi waktu bekerja, dengan artian bahwa kerja menyangkut analisis alokasi waktu di pasar kerja dan di rumah

tangga dan analisisnya tidak luput dari analisis berbagai kegiatan dalam rumah tangga seperti perkawinan dan kelahiran (Lewis, 1986, 1990). Untuk memenuhi hal ini maka analisis ekonomi tenaga kerja memusatkan perhatian pada tingkah laku perorangan dalam peranannya sebagai penyedia jasa tenaga kerja dan sebagai pihak peminta yang membutuhkan jasa tenaga kerja.

Analisis permintaan tenaga kerja didasarkan atas asumsi bahwa permintaan pasar tenaga kerja diturunkan dari permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang dibutuhkannya. Tenaga kerja diminta karena kemampuannya menghasilkan barang dan jasa. Dengan demikian, analisis permintaan tenaga kerja biasanya didasarkan pada teori produktivitas tenaga kerja. Lebih lanjut, ekonomi ketenagakerjaan analitis maupun ekonomi ketenagakerjaan kelembagaan lebih banyak membahas persoalan di negara maju. Oleh karena itu, untuk analisis di negara berkembang memang membutuhkan penyesuaian lebih lanjut.

1.3.3 Ekonomi Kependudukan

Diskusi tentang ekonomi kependudukan terletak pada persoalan ekonomi pembangunan yang berkaitan dengan kependudukan. Sebagai contoh, diskusi relasi antara pemanfaatan tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi dan dampak pertumbuhan penduduk pada pembangunan ekonomi. Pada ruang lingkup ekonomi kependudukan juga sering menggunakan analisis *new homes economics* yang membahas tentang untung rugi dalam memiliki anak, untung rugi dalam melakukan migrasi, dan untung rugi berelasi dengan orang lain (Coontz, 2013; Lesthaeghe & Surkyn, 1988; Nerlove, 1974).

Sumber utama penawaran tenaga kerja adalah penduduk, dengan mengacu pada jumlah penduduk dari hasil sensus, BPS, SUPAS (Survei Penduduk Antar Sensus), dan Sakernas (Survei Angkatan Kerja Nasional) yang diusahakan dilaksanakan setiap tahunnya. Disini, tidak semua penduduk menawarkan tenaga

kerjanya di pasar tenaga kerja. Hal itu terjadi karena kelayakan bekerja menurut aspek umur. Di Indonesia, penduduk yang layak kerja menurut batas usia telah diatur dalam undang-undang dengan rentang umur antara 15 tahun hingga 65 tahun. Kelompok masyarakat dengan kategori ini disebut sebagai kelompok usia kerja, atau angkatan kerja. Selain itu, sumber daya manusia ini sering pula disebut sebagai *manpower*.

1.4 Teori Ekonomi Sumber Daya Manusia

Pada bagian ini, kita akan membahas bagaimana para ekonom menjelaskan tentang ekonomi sumber daya manusia. Ekonom yang akan di bahas di sini antara lain teori klasik Adam Smith, teori Malthus, teori Keynes, teori pertumbuhan, teori penduduk optimal oleh J.S. Mill, dan teori rational expectation.

1.4.1 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 (Kurz, 2013). Menurut teori klasik Smith, 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 (Stirati, 1994). Adapun beberapa preposisi yang ditawarkan Smith antara lain: 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 (Aspromourgos, 1995).

1.4.2 Teori Malthus

Thomas Robert Malthus (1766- 1834) juga merupakan salah satu tokoh aliran klasik. Bukunya yang sangat terkenal adalah *Principles of Population*. Walaupun Malthus seialiran 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 faktor 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 produksi makanan yang tersedia semakin menurun, jumlah makanan menjadi tidak tercukupi 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 menghindari 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.

1.4.3 Teori Keynes

Pemikiran John Maynard 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.

1.4.4 Teori Pertumbuhan

Harrod-Domar yang pemikirannya muncul pada tahun 1946 dan 1948 yang dikenal dengan teori pertumbuhan. 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.

1.4.5 Teori Penduduk Optimal J.S. Mill

Teori ini diperkenalkan oleh 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.

1.4.6 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspromourgos, T. 1995. *On the origins of classical economics: distribution and value from William Petty to Adam Smith*. Routledge.
- Bhattacharyya, D. K. 2009. *Human resource planning*. Excel Books.
- Coontz, S. H. 2013. *Population theories and their economic interpretation*. Routledge.
- Godin, B. 2006. The knowledge-based economy: conceptual framework or buzzword? *The Journal of Technology Transfer*, 31(1), 17–30.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kurz, H. D. 2013. *Innovation, knowledge and growth: Adam Smith, Schumpeter and the moderns*. Routledge.
- Lesthaeghe, R., & Surkyn, J. 1988. Cultural dynamics and economic theories of fertility change. *Population and Development Review*, 1–45.
- Lewis, H. G. 1983. Union relative wage effects: A survey of macro estimates. *Journal of Labor Economics*, 1(1), 1–27.
- Lewis, H. G. 1986. Union relative wage effects. *Handbook of Labor Economics*, 2, 1139–1181.
- Lewis, H. G. 1990. Union/nonunion wage gaps in the public sector. *Journal of Labor Economics*, 8(1, Part 2), S260–S328.
- Li, S., Rees, C. J., & Branine, M. 2019. Employees' perceptions of human resource management practices and employee outcomes: Empirical evidence from small and medium-sized enterprises in China. *Employee Relations: The International Journal*.
- Metcalfe, B. D., & Rees, C. J. 2005. Theorizing advances in international human resource development. *Human Resource Development International*, 8(4), 449–465.
- Mill, J. S. 1921. *Principles of Political Economy*. Ashley Longmans.

- Monzon, J. L., & Chaves, R. 2008. The European Social Economy: concept and dimensions of the third sector. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 79(3-4), 549–577.
- Mulyadi, S. 2006. *Ekonomi sumber daya manusia dalam perspektif pembangunan*. RajaGrafindo Persada.
- Nerlove, M. 1974. Household and economy: Toward a new theory of population and economic growth. *Journal of Political Economy*, 82(2, Part 2), S200–S218.
- Polanyi, K. 2018. The economy as instituted process. In *The sociology of economic life* (pp. 3–21). Routledge.
- Putong, I. 2018. *Economics; Pengantar Mikro dan Makro*. Mitra Wacana Media.
- Reilly, P. 1996. *Human Resource Planning: An Introduction*. ERIC.
- Solow, R. M. 1957. Technical change and the aggregate production function. *The Review of Economics and Statistics*, 312–320.
- Stirati, A. 1994. *The theory of wages in classical economics: a study of Adam Smith, David Ricardo, and their contemporaries*. Edward Elgar Publishing.
- Ulferts, G., Wirtz, P., & Peterson, E. 2009. Strategic human resource planning in academia. *American Journal of Business Education (AJBE)*, 2(7), 1–10.

BAB 2

PENYEDIAAN TENAGA KERJA

Oleh Anita Latuheru

2.1 Pendahuluan

Penyerapan Tenaga Kerja adalah ketersediaan lapangan pekerjaan bagi para pekerja yang disiapkan untuk melakukan tugas pekerjaan di lapangan kerja (Simajuntak, 1985). Pada umumnya penyediaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah penduduk, tenaga kerja, jam kerja, pendidikan dan produktivitas. Faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja antara lain jumlah penduduk dan struktur umur.

Dinamika bertambah banyak jumlah penduduk yang berumur kategori anak-anak, maka berkurang jumlah yang tergolong dalam tenaga kerja. Jam kerja seseorang dalam memilih pekerjaan yang di jalankan pun berbeda, sesuai dengan keputusan dan ketersediaan pekerjaan yang diambil dalam waktu setengah hari penuh maupun perminggu. Untuk itu penyediaan tenaga kerja juga di pengaruhi oleh tingkat pendidikan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin banyak peluang yang akan di peroleh dalam pekerjaan sebaliknya dapat mengajari karyawan yang belum memahami tentang manajemen pekerjaan. Tingkat produktivitas dalam pekerjaan seseorang akan dilihat dari banyaknya yang di hasilkan dari pekerjaan yng di pilinya(Kuncoro, 2001).

2.2 Keputusan Untuk Bekerja

Pembahasan dalam bab ini di bahas mengenai faktor-faktor yang mendasar yang berkaitan dengan rata – rata partisipasi angkatan kerja, jam kerja dan keputusan bekerja untuk mendapatkan upah.

Asumsi utama dalam mengambil keputusan bekerja digunakan oleh manusia adalah proses penentuan pilihan dan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk menentukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kata lain keputusan bekerja adalah suatu keputusan yang mendasar tentang bagaimana menghabiskan waktu kerja untuk memperoleh upah/gaji.

Keputusan seseorang untuk bekerja ditentukan oleh motivasi seseorang dalam berpartisipasi dalam lapangan pekerjaan yang di inginkan dan motivasi seseorang dalam ketidak cukupan pendapatan untuk memenuhi kebutuhan perekonomian misalnya kelancaran konsumsi.

Dengan menggunakan motivasi dan waktu untuk bekerja seseorang bisa di upah dengan melakuka kegiatan bekerja yang dilakukan disekitar rumah untuk dapat menghasilkan upah misalnya melakukan kegiatan produksi bahan mentah menjadi bahan jadi yang di ambil dari sekitaran rumah atau dari hasil kebun, melakukan kegiatan menjahit, membuka jasa penitipan anak bagi orang tua yang sibuk. Dengan alternatif ini maka seseorang akan diupah untuk memenuhi kebutuhannya (Sumarsono, 2003).

2.3 *New Homes Economics*

Dalam mempelajari ilmu ekonomi sebagaimana kita ketahui bahwa ada beberapa masalah yang kita dapatkan antara lain masalah bagaimana seseorang dapat menyelesaikan pemenuhan kebutuhan dan keinginan dalam melangsungkan kehidupannya dengan keterbatasan sumberdaya. New Home

Economic merupakan teori yang melihat secara ekonomi mikro, dengan mengupamakan proses dalam rumah tangga.

New Home Economic merupakan studi tentang keluarga dan pengelolaan sumber daya yang tersedia dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga dengan memanfaatkan dan merubah lingkungan di sekitarnya. Kebahagiaan menikmati kebersamaan dengan keluarga dalam kebersaaan bersama-sama melakukan kegiatan dalam memproduksi komoditi di sekitar rumah dengan tujuan memenuhi kebutuhan rumah tangga.

Komoditi yang diproduksi dalam rumah tangga tidak langsung memberikan kepuasan secara langsung dalam rumah tangga, oleh karena harus melalu proses yang dinamakan fungsi produksi di jalankan terlebih dahulu. Misalkan sumber daya yang mentah di olah dengan menggunakan teknologi rumah tangga dan akan menghasilkan output yang akan di pasarkan.

Fungsi produksi dalam rumah tangga untuk memperoleh hasil dan kepuasan harus melalui mekanisme cara memperoleh sumber – sumber rumah tangga dan bagaimana memaksimalkan waktu yang digunakan dalam proses produksi rumah tangga(Sumarsono, 2003).

Kepuasan dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga seringkali dihadapi bukan saja dengan sumber daya, teknologi, waktu produksi, tetapi seringkali dihadapi oleh cara pembuatan keputusan. Ini berhubungan dengan kendala harga dan pendapatan bukan upah. Misalnya penggunaan waktu dalam menikmati dua komoditi, untuk itu setiap pelaksananya harus mempertimbangkan waktu yang sering kita ketahui bahwa dalam satu hari hanya ada 24 jam.

2.4 Kecendrungan Partisipasi Angkatan Kerja Dan Jam Kerja

Ketika seseorang mencari pekerjaan secara aktif, maka dia didefinisikan dalam “Labour Force”, Rata – rata partisipasi angkatan kerja menurut persentase populasi yang ada, mereka mempunyai sebuah pekerjaan dan atau sedang mencari pekerjaan. Jadi dalam penjelasan statistik secara jelas adalah penting dalam pengukuran hasrat masyarakat terhadap pekerjaan diluar rumah yang merupakan rata-rata partisipasi angkatan kerja.

Tingkat partisipasi angkatan kerja menggambarkan jumlah angkatan kerja dalam kelompok satuan umur sebagai presentasi penduduk dalam kelompok umur tersebut. Dalam pendekatan ekonomi pengukuran tingkat partisipasi angkatan kerja (Simajuntak, 1985). adalah :

$$\text{TPAK} = \frac{\text{jumlah angkatan kerja}}{\text{jumlah tenaga kerja}} \times 100\%$$

Sehubungan dengan tingkat partisipasi angkatan kerja, menggambarkan bahwa semakin besar jumlah penduduk yang termasuk dalam bukan angkatan kerja maka, semakin kecil jumlah yang tergolong angkatan kerja yang akan menyebabkan semakin kecil TPAK, dikarenakan beberapa komponen dalam pengaruhnya antara lain, jenis kelamin, jumlah penduduk, tingkat pendidikan, jam kerja dan usia.

Ukuran lain yang mencerminkan keputusan seseorang dalam mencari pekerjaan adalah melihat jam kerja, dan sebagian dari masyarakat yang melakukan pekerjaan paruh waktu merupakan bentuk ketertarikan. Dikarenakan dalam hal yang tidak wajar untuk seseorang untuk memikirkan pekerjaan sebagai hal yang sudah disediakan untuk dirinya yang berubah-ubah sebagai pilihan pekerjaan.

Jam kerja yang diambil oleh pekerja pun tergantung pada pilihan seseorang dalam bekerja, jam kerja mingguan dikerjakan tiap tahun, dan jam kerja normal mingguan dalam satu tahun.

Keputusan pilihan dalam pekerjaan dilihat dari jam – jam kerja terutama berhubungan dengan jenis pekerjaan. Dengan memilih pekerjaan maka seseorang dapat mengetahui pengaruh upah/gaji yang diperolehnya dan berapa lama jam dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Ketertarikan seseorang untuk berpartisipasi dalam kegiatan pekerjaan dipengaruhi oleh upah yang berlaku di pasar atau perusahaan dan selera pekerja tersebut. Hubungan antara tingkat Partisipasi Kerja (TPK) dengan penyediaan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai perbandingan antar angkatan kerja dengan penduduk dalam kategori usia kerja, dimana TPK menggambarkan adanya penyediaan tenaga kerja dengan melakukan penyediaan tenaga kerja yang bergerak searah. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi TPK maka semakin besar penyediaan tenaga kerja. Dapat kita lihat pada tabel Angkatan Kerja dan Partisipasi Angkatan Kerja di Indonesia pada tabel 2.1:

Tabel 2.1. Angkatan Kerja & Partisipasi Angkatan Kerja, Tahun 2018-2021

Tahun	Jumlah Angkatan Kerja Juta	Partisipasi Angkatan Kerja %
2018	133,4	67,31
2019	135,9	67,53
2020	138,2	67,77
2021	138,8	68,08

Sumber BPS Agustus, 2022

Melalui data Badan Pusat Statistik Nasional 2022 bulan Agustus, menyatakan tren kenaikan per tahun dalam angkatan kerja dan partisipasi angkatan kerja.

2.5 Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Curahan Jam Kerja

Curahan Jam Kerja adalah jumlah jam kerja yang dilakukan oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan di rumah, pabrik, dll (Sumarsono, 2003). Dalam Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja, jam orang dewasa yang sesuai di Indonesia adalah 40 jam dalam seminggu. Seseorang pekerja yang bekerja selama 6 hari dalam satu minggu dihitung 7 jam perhari dan 40 jam dalam seminggu, sebaliknya apabila seseorang pekerja melakukan pekerjaan selama 5 hari dalam satu minggu maka jam yang dilakukan dalam 1 hari adalah 8 jam dan 40 jam dalam seminggu.

Menurut teori house hold production membicarakan tentang bagaimana alokasi-alokasi memaksimalkan waktu yang tersedia dari waktu yang ada, ada 3 faktor alokasi waktu yang tersedia antara lain : (1) Melakukan pekerjaan menggunakan waktu bekerja di rumah. (2) melakukan pekerjaan menggunakan waktu bekerja di pasar, (3) melakukan pekerjaan menggunakan waktu bekerja pada saat Istirahat. Dari ketiga alokasi tersebut tersebut masing-masing hasil yang diperoleh akan berbeda-beda,

Dari hasil kerja yang dilakukan dirumah antara lain, mengurus semua kegiatan rumah tangga, sedangkan waktu yang diluar rumah hasil kerja berupa upah yang digunakan untuk membeli keperluan sehari-hari dan utility yang diperoleh dari waktu istirahat.

Beberapa faktor lain juga yang dapat mempengaruhi waktu seseorang atau keluarga dapat dipengaruhi oleh : keadaan sosial ekonomi keluarga, pemilihan barang, tingkat upah, dan karakteristik seseorang dalam tingkat umur, tingkat pendidikan atau keahlian yang dimiliki seseorang.

Selain kebutuhan yang merupakan ketertarikan seseorang bekerja dengan menggunakan waktu tertentu tetapi dengan adanya

pertambahan pendapatan seseorang cenderung untuk mengurangi jam kerjanya. Kenapa demikian karena dengan pertambahan pendapatan seseorang akan mengurangi jam kerjanya dan menggunakan jam untuk beristirahat dan menikmatinya (Sumarsono, 2003).

2.6 Penawaran Tenaga Kerja dan Penerimaan Upah

Pendapatan seseorang yang tinggi akan menambah kepuasan dalam kehidupan rumah tangga seseorang dalam memaksimalkan kepuasannya disetiap waktu luang yang di nikmatinya, dengan melihat sumber daya seseorang yang terbatas dan semua kemungkinan yang dilakukannya secara baik dengan sangat terbatas sumber dayanya. Maka muncul penawaran penawaran untuk seseorang dapat melihat dimana penawaran gratis dari penerimaan dan waktu luang tersedia atau tidak (Pramusinto *et al.*, 2019).

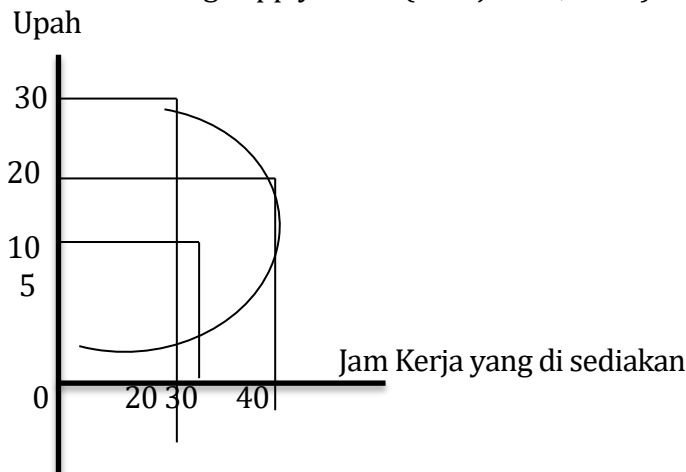
Penawaran tenaga kerja yaitu banyaknya tenagakerja yang disiapkan oleh perusahaan atau pemilik tenaga kerja dalam setiap kemungkinan upah antara darsa waktu tertentu. Penawaran tenaga kerja berhubungan dengan banyaknya jumlah pekerja dan upah yang di tawarkan oleh pemilik(Pramusinto *et al.*, 2019).

Seseorang yang di kategori sebagai pekerja bebas untuk memutuskan apakah dia mau bekerja atau tidak melakukan pekerjaan dengan menentukan jangka waktunya dalam bekerja, semuanya merupakan kesatuan dalam teori klasik yang berhubungan dengan teori konsumen dimana tujuannya pengambilan keputusan seseorang untuk memaksimumkan kepuasan dengan konsekwen kendala yang akan di hadapinya, serta upah yang ditawarkan kepadanya(Pramusinto *et al.*, 2019).

Kurva penawaran kerja yang kemiringannya kearah positif menandakan bahwa masyarakat merespon peningkatan upah dengan cara menikati waktu luang yang lebih sedikit dan jam kerja

yang lebih banyak. Dalam hal ini seorang pekerja mengambil keputusan untuk bekerja dilihat dari bagaimana pekerja bersangkutan meluangkan waktunya diantara jam kerja yang di ambilnya.

Pada gambar 2.1 dapat dilihat dimana kurva penawaran tenaga kerja dan upah melengkung kebelakang. Dimana tingkat upah tertentu penyediaan waktu kerja seseorang akan bertambah apabila upah bertambah, dengan bertambahnya pencapaian upah tertentu justru dapat mengurangi waktu yang disediakan seseorang untuk keperluan bekerja yang bisanya kita kenal dengan istilah Backward Bending Supply Curve (Simajuntak, 1985).



Gambar 2.1. Penawaran Tenaga Kerja

Tingkat upah dapat mempengaruhi urahan jam kerja seseorang. Penambahan tingkat upah berarti pendapatan seseorang bertambah. dengan bertambahnya pendapatan seseorang maka adanya peningkatan seseorang dalam konsumsi dan menikmati waktu luang yang lebih banyak.

Dengak kata lain bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja adalah tingkat upah, dimana

adanya peningkatan tingkat upah akan mengakibatkan peningkatan jam kerja bila substitution effect lebih besar dari income effect.

Untuk itu dapat kita ketahui bahwa semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan akan menyebabkan seseorang berpikir kembali untuk memasuki dunia kerja dengan penawaran upah tersebut. Jadi penawaran tenaga kerja akan berkaitan dengan jam kerja serta upah yang ditawarkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kuncoro, H. 2001. 'Sistem Bagi Hasil dan Stabilitas Penyerapan Tenaga Kerja', *Media Ekonomi*, 7(2).
- Pramusinto, N. D. *et al.* 2019. 'Permintaan dan penawaran tenaga kerja serta pengangguran di indonesia', in, pp. 233–243.
- Simajuntak. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Pertama. Jakarta: LPFE UI.
- Sumarsono, S. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia & Ketenagakerjaan*. Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

BAB 3

PASAR TENAGA KERJA

Oleh Rusydi Fauzan

3.1 Pendahuluan

Pasar tenaga kerja merupakan salah satu aspek penting dalam perkembangan ekonomi yang ada di satu negara. Keadaan pasar tenaga kerja sangat berdampak pada kesejahteraan karyawan, perusahaan, dan seluruh masyarakat di suatu negara.

Dengan semakin berkembangnya teknologi dan terjadinya perdagangan bebas maka pasar tenaga kerja di suatu negara akan bersaing dengan pasar tenaga kerja negara lain yang melebur menjadi pasar tenaga kerja global.

Hal ini membuat persaingan menjadi sangat ketat dan membuat semua pihak yang terlibat di dalamnya harus peduli dan menyiapkan rencana untuk menghadapi berbagai perubahan yang ada di dalam pasar tenaga kerja.

Beberapa fenomena penting banyak terjadi di dalam pasar tenaga kerja seperti penyempitan pasar tenaga kerja, pasar tenaga kerja yang berlebih, segmentasi di dalam pasar tenaga kerja, polarisasi di dalam pasar tenaga kerja, fleksibilitas pasar tenaga kerja, mobilitas pasar tenaga kerja, dan diskriminasi di dalam pasar tenaga kerja.

Berbagai fenomena tersebut akan menjadi ancaman yang merugikan banyak pihak sekaligus menjadi peluang yang bisa digunakan untuk maju. Oleh karena itu perlu partisipasi dan kerjasama antara semua pihak untuk memaksimalkan potensi pasar tenaga kerja di Indonesia sekaligus memaksimalkan pasar tenaga kerja global yang terus berkembang di masa depan.

3.2 Definisi Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja secara sederhana dapat diartikan sebagai interaksi atau hubungan antara para pencari kerja atau calon karyawan dengan perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan perusahaan.

Pasar tenaga kerja mengindikasikan kebutuhan antara kedua belah pihak yaitu calon karyawan dengan perusahaan, dimana perusahaan membutuhkan keahlian, ketrampilan, dan pengetahuan calon karyawan, dan sebagai gantinya calon karyawan membutuhkan gaji dan berbagai fasilitas lainnya dari perusahaan.

Pasar tenaga kerja senantiasa berubah di suatu negara atau disuatu wilayah dan memberikan dampak ekonomi dan sosial yang dinamis dan kompleks bagi perkembangan ekonomi di wilayah tersebut. Pemimpin suatu negara atau wilayah akan selalu disibukkan untuk mengisi berbagai kebutuhan pasar kerja yang ada di wilayahnya. Dengan tercukupinya kebutuhan pasar tenaga kerja di suatu wilayah maka akan mempercepat pertumbuhan ekonomi dan pengembangan wilayah tersebut menjadi wilayah yang lebih besar dan sejahtera dari sebelumnya.

3.3 Tujuan Pasar Tenaga Kerja

Keberadaan pasar tenaga kerja memberikan dampak yang sangat besar bagi perkembangan ekonomi. Berikut adalah beberapa alasan dibentuknya pasar tenaga kerja menurut (ILO, 2018) dan (OECD, 2018):

1. Peningkatan ekonomi

Pasar tenaga kerja memainkan peranan yang sangat penting dan krusial dalam menjalankan perekonomian suatu wilayah. Pasar tenaga kerja menyediakan kebutuhan tenaga kerja untuk mendukung aktifitas perusahaan dan berbagai institusi lainnya dalam rangka menjalankan perekonomian di wilayah tersebut.

2. Pendapatan bagi karyawan

Pasar tenaga kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan pekerjaan serta mendapatkan gaji dan berbagai fasilitas lainnya untuk mendukung kebutuhan mereka dan keluarganya. Semakin baik pengelolaan pasar tenaga kerja, maka semakin besar pula dampaknya terhadap kualitas kehidupan karyawan.

3. Mengatasi masalah kekurangan tenaga kerja

Pasar tenaga kerja membantu perusahaan dalam mengisi kekosongan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan. Semakin baik pasar menyediakan calon karyawan, maka juga akan semakin baik kinerja perusahaan beserta produk dan jasa yang akan dihasilkan di masa depan.

4. Mengatasi masalah pengangguran

Pasar tenaga kerja memberikan manfaat yang sangat besar bagi pemerintah dalam mengatasi pengangguran. Dengan berkurangnya pengangguran berarti berkurang juga masalah sosial lainnya seperti kemiskinan, kelaparan, tindak kejahatan dan lainnya.

5. Stabilitas sosial

Pasar tenaga kerja yang sudah berjalan dengan baik bisa membantu kestabilan sosial di suatu wilayah dengan meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Tidak saja pengurangan kemiskinan pasar tenaga kerja yang baik juga akan membuat jurang pendapatan antara masyarakat juga semakin menyempit dan membuat suasana sosial menjadi lebih baik dan lebih stabil.

6. Pengembangan keahlian

Pasar tenaga kerja juga memberikan pengaruh kepada peningkatan kualitas dan keahlian karyawan dengan memberikan pelatihan dan berbagai pengembangan SDM lainnya. Semakin baik pasar tenaga kerja maka akan

semakin beragam pelatihan dan pengembangan yang akan didapatkan oleh karyawan.

7. Inovasi

Pasar tenaga kerja yang kompetitif juga menciptakan berbagai inovasi yang membuat bisnis dan perusahaan di dalamnya untuk mengembangkan berbagai produk baru, jasa baru, teknologi baru, dan berbagai keunggulan baru untuk tetap bisa berkompetisi di industri yang semakin ketat.

Pasar tenaga kerja sangat penting dalam ekonomi suatu negara. Pasar tenaga kerja juga menjadi indikator apakah sebuah perekonomian sudah berjalan secara efektif dan sehat. Pasar tenaga kerja sangat berpengaruh langsung bagi pertumbuhan ekonomi, stabilitas sosial, dan kesejahteraan individu yang ada di dalamnya.

3.4 Fungsi Pasar Tenaga Kerja

Keberadaan pasar tenaga kerja juga memberikan banyak fungsi di tengah masyarakat dan negara menurut (Cahuc and Zylberberg, 2019) yaitu:

1. Fungsi rekrutmen

Perusahaan mengiklankan lowongan pekerjaan di pasar tenaga kerja dan calon karyawan memasukkan lamaran di pasar tenaga kerja. Semua terjadi di pasar tenaga kerja yang menghubungkan kedua belah pihak yang saling membutuhkan. Fungsi rekrutmen harus menguntungkan seluruh pihak yang terlibat di dalamnya (Nugraha *et al.*, 2023), (Fauzan, Hafidah, *et al.*, 2023), (Muniarty *et al.*, 2023), (Fauzan, Nurhayati and Novia, 2020), dan (Fauzan, Supryanita and Rahmatika, 2021).

2. Fungsi kecocokan kerja

Pasar tenaga kerja juga merupakan sebuah tempat bagi kedua belah pihak untuk saling melaksanakan kegiatan evaluasi. Perusahaan menilai karyawan dari pengetahuan, keahlian, pengalaman dan kualifikasi karyawan lainnya. Sedangkan karyawan menilai perusahaan dari gaji dan berbagai fasilitas lain yang ditawarkan. Setiap pihak harus saling memberikan manfaat maksimal satu sama lain (Sarjana *et al.*, 2022), (Fauzan and Jayanti, 2020), (Fauzan and Rahmadani, 2018), (Fauzan and Sari, 2018), dan (Fauzan, 2014).

3. Fungsi penentuan gaji

Gaji yang ditawarkan di dalam pasar tenaga kerja akan selalu berubah sesuai dengan permintaan dan penawaran dari tenaga kerja tersebut. Seluruh perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan karyawan terbaik untuk kinerja perusahaan mereka. Sedangkan para karyawan saling bersaing untuk mendapatkan pekerjaan yang memberikan nilai paling maksimal untuk kehidupan mereka. Persaingan untuk mendapatkan sumber daya terbaik akan selalu terjadi di dalam industri manapun (Santoso *et al.*, 2023), (Lestari *et al.*, 2022), (Seto *et al.*, 2023), (Widiana *et al.*, 2023), dan (Fauzan, Rizki, *et al.*, 2023).

4. Fungsi pelatihan dan pengembangan keahlian

Di dalam pasar tenaga kerja perusahaan juga menawarkan berbagai pelatihan dan pengembangan yang akan diberikan kepada karyawan. Tanpa adanya pasar tenaga kerja, maka karyawan tidak akan bisa mengetahui dengan baik tawaran pelatihan dan pengembangan yang akan mereka dapatkan di masa depan. Pengembangan harus senantiasa dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas perusahaan dan SDM yang ada di dalamnya (Kunda *et al.*,

2023), (Purnamasari *et al.*, 2023), (Mustanir *et al.*, 2023), dan (Fauzan, Setiawan, *et al.*, 2023).

5. Fungsi mobilitas tenaga kerja

Pasar tenaga kerja tidak saja hanya mengatur komposisi tenaga kerja di suatu wilayah tetapi juga terintegrasi dengan berbagai wilayah lainnya. Melalui pasar tenaga kerja maka karyawan akan melakukan mobilitas atau pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain, atau dari satu kota ke kota lain, dan dari satu negara ke negara lain. Semua dilakukan untuk mendapatkan pekerjaan yang cocok, gaji dan fasilitas yang lebih baik, serta kegiatan pengembangan yang diharapkan oleh karyawan. Setiap pihak yang ada di dalam industri mulai dari perusahaan dan karyawan selalu mencari penawaran yang terbaik yang bisa mereka dapatkan (Murdana *et al.*, 2023), (Rachmat *et al.*, 2023), (Fauzan, A'yun, *et al.*, 2023), dan (Wijaya *et al.*, 2023).

6. Fungsi tawar menawar

Nantinya karyawan yang sudah bekerja di dalam perusahaan juga akan bergabung dengan serikat kerja yang akan berjuang dan memberikan masukan untuk pengembangan perusahaan dan seluruh karyawan. Peningkatan kesejahteraan dan kepuasan SDM secara langsung akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan di dalam industri (Fauzan, Putri, *et al.*, 2023), (Ernayani *et al.*, 2022), dan (Fauzan and Sari, 2016).

Pasar tenaga kerja tidak saja memberikan berbagai fungsi yang dibutuhkan oleh karyawan dan perusahaan. Tetapi juga memberikan berbagai informasi dan bantuan untuk pengembangan baik karyawan dan perusahaan di masa depan. Pasar tenaga kerja selalu menunjukkan berbagai kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh suatu negara dari waktu ke waktu.

3.5 Jenis Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja juga memiliki jenis dan tipe yang beragam sesuai dengan kebutuhan baik dari perusahaan atau karyawan yang membutuhkan pekerjaan tersebut.

Terdapat tujuh jenis pasar tenaga kerja yang sering digunakan di pasar tenaga kerja menurut (Cahuc and Zylberberg, 2019) dan (ILO, 2018) yaitu:

1. Pasar tenaga kerja lokal

Pasar tenaga kerja yang lebih mengutamakan calon karyawan berasal dari daerah lokal, hal ini disebabkan karena perusahaan membutuhkan warga lokal yang lebih ahli dan menguasai daerah tersebut.

2. Pasar tenaga kerja nasional

Pasar tenaga kerja yang menerima karyawan dari seluruh daerah tetapi dalam satu negara, biasanya dilaksanakan oleh perusahaan yang hanya beroperasi di satu negara saja yang menginginkan karyawan terbaik dan juga pasar dari perusahaan itu juga hanya di negara tersebut.

3. Pasar tenaga kerja global

Pasar tenaga kerja yang menerima karyawan dari seluruh negara yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan. Terkadang pasar tenaga kerja global tak selalu meminta karyawan untuk pindah negara, tetapi bisa melaksanakan pekerjaan dari jarak jauh.

4. Pasar tenaga kerja formal

Pasar tenaga kerja yang mewajibkan baik karyawan dan perusahaan sebelum melaksanakan pekerjaan harus terlebih dahulu membuat kontrak dan perjanjian yang mengatur hak dan kewajiban dari kedua belah pihak.

5. Pasar tenaga kerja informal

Pasar tenaga kerja yang tak menyertakan kontrak apapun hanya bersifat kesepakatan bersama saja, biasanya terjadi

pada pekerjaan paruh waktu, pekerjaan buruh kasar, atau pekerjaan yang sifatnya situasional.

6. Pasar tenaga kerja dengan keahlian

Pasar tenaga kerja yang menyaratkan karyawan agar memiliki keahlian dalam bidang tertentu atau sudah menyelesaikan bidang pendidikan tertentu.

7. Pasar tenaga kerja tanpa keahlian

Pasar tenaga kerja yang tidak menyaratkan karyawan haru memiliki keahlian dalam bidan tertentu atau harus menyelesaikan bidang pendidikant tertentu.

Jenis-jenis pasar tenaga kerja tersebut memiliki konsumennya sendiri. Satu jenis pasar tidak akan bersaing dengan pasar lainnya karena memiliki kompetensi yang berbeda. Namun bagi karyawan yang menginginkan jenis pekerjaan yang memiliki gaji dan fasilitas yang lebih baik kualitasnya maka juga harus segera meningkatkan kualitas keahlian dan memperbanyak jenis keahlian sehingga karyawan bisa memberikan dampak yang lebih besar bagi perusahaan.

3.6 Kelebihan dan Kekurangan Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja dalam menjalankan fungsi utamanya yaitu mempertemukan antara perusahaan dan karyawan, ternyata juga memiliki keuntungan dan kerugian.

Berikut adalah berbagai keuntungan dari pasar tenaga kerja menurut (Borjas, 2015) dan (Card and Krueger, 2014) yaitu:

1. Efisien dalam alokasi tenaga kerja

Pasar tenaga kerja membantu baik perusahaan dan karyawan dengan efisien menemukan kebutuhan mereka dengan cepat dan sesuai dengan harapan.

2. Meningkatkan produktifitas
Produktifitas baik perusahaan dan karyawan juga akan meningkat dengan cepat karena setiap pihak bisa menemukan calon karyawan dan perusahaan yang sesuai dengan kompetensi yang diberikan dan dibutuhkan.
3. Meningkatkan taraf hidup karyawan
Karyawan semakin bisa mengetahui dengan baik peluang-peluang pekerjaan di berbagai perusahaan yang lebih beragam, yang memberikan tawaran yang lebih baik untuk meningkatkan taraf hidup mereka.
4. Terciptanya inovasi
Baik perusahaan dan karyawan akan saling berkompetisi satu sama lain, sehingga kedua belah pihak menawarkan berbagai keahlian dan fasilitas yang menarik. Dengan tingginya kompetisi maka akan menciptakan inovasi di dalam pasar tersebut.
5. Fleksibilitas yang ditawarkan
Semakin banyak jumlah pekerjaan yang ditawarkan dan juga semakin banyak tipe keahlian yang ditawarkan membuat pekerjaan semakin fleksibel. Karyawan bisa dengan fleksibel memilih pekerjaan yang cocok dengan harapan. Di satu sisi lain perusahaan juga bisa dengan fleksibel memilih calon karyawan karena ketersediaan karyawan yang sangat melimpah.

Berikut adalah kekurangan dari pasar tenaga kerja menurut (Borjas, 2015) dan (Card and Krueger, 2014) yaitu:

1. Terciptanya ketimpangan
Karena pasar tenaga kerja menerima seluruh calon karyawan, maka nantinya akan tercipta ketimpangan antara sesama karyawan. Karyawan tanpa skill dan keahlian akan selalu termarginalkan karena nilai yang diberikan kepada perusahaan sangat sedikit.

2. Terciptanya pengangguran

Pasar tenaga kerja juga bisa menjadi ladang pengangguran, ketika pasar ini dimasuki oleh begitu banyak calon karyawan, sedangkan jumlah perusahaan yang meminta kebutuhan tenaga kerja tidak sebanding dengan penawaran begitu besar yang ada di dalam pasar tenaga kerja.

3. Eksploitasi tenaga kerja

Kompetisi pasar tenaga kerja membuat beberapa tenaga kerja di eksploitasi oleh perusahaan secara berlebihan. Biasanya karyawan yang sering dieksploitasi adalah mereka yang tidak memiliki keahlian kualifikasi pendidikan tertentu.

4. Ketidakstabilan lingkungan kerja

Ketika keadaan ekonomi menurun dan terjadinya inflasi membuat pasar tenaga kerja menjadi terganggu, dimana terjadi pemutusan hubungan kerja dimana-mana, pemotongan upah minimum, dan praktek yang merugikan karyawan lainnya.

5. Jurang keahlian

Pasar tenaga kerja membuka kesempatan seluruh calon karyawan untuk bergabung. Sehingga akan tampak seluruh keahlian dan ketrampilan yang dimiliki oleh para karyawan. Ini akan menciptakan gap atau jurang pemisah yang sangat besar antara keahlian satu karyawan dengan karyawan lainnya.

Di satu sisi pasar tenaga kerja mempermudah baik perusahaan dan karyawan dalam mendapatkan SDM dan pekerjaan yang sesuai dengan spesifikasi yang telah mereka tentukan sebelumnya. Namun disatu sisi lainnya, adanya pasar tenaga kerja membuat tingkat kompetisi di dalam pasar tersebut

menjadi ketat dan menunjukkan realita dan kenyataan yang ada di dalamnya.

Masih begitu banyak kita melihat calon karyawan yang ada di dalam pasar tenaga kerja tidak memiliki ketrampilan dan keahlian khusus atau memiliki pendidikan tertentu yang akan memudahkan mereka mendapatkan pekerjaan tertentu. Hal tersebut tentu akan berdampak terhadap ketimpangan yang ada di dalam pasar tenaga kerja tersebut.

Pemerintah dapat mempersempit jarak ketimpangan tersebut dengan menyediakan berbagai pelatihan dan pendidikan tertentu kepada para pencari kerja, sehingga nantinya mereka bisa mengisi pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya dan mampu bersaing dalam pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif di masa depan.

3.7 Faktor Yang Mempengaruhi Pasar Tenaga Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keadaan yang ada di dalam pasar tenaga kerja menurut (Cahuc and Zylberberg, 2019) dan (Autor, 2015) yaitu:

1. Kondisi ekonomi

Pertumbuhan ekonomi, inflasi, suku bunga, dan berbagai kejadian ekonomi akan sangat mempengaruhi tingkat permintaan dan penawaran di pasar tenaga kerja.

2. Kondisi demografi

Ukuran dan komposisi dari tenaga kerja yang ada juga turut mempengaruhi keadaan pasar tenaga kerja. Seperti membanjirnya tenaga kerja usia muda akan mengakibatkan tenaga kerja usia tua akan semakin tidak diminati.

3. Perkembangan teknologi

Perkembangan teknologi juga akan menghilangkan berbagai tugas dan fungsi kerja. Semakin canggih teknologi

berbagai pekerjaan sederhana akan digantikan oleh mesin di masa depan.

4. Kebijakan pemerintah

Kebijakan pemerintah terkait upah minimum, regulasi tenaga kerja dan kebijakan lainnya akan sangat mempengaruhi bagaimana perusahaan merekrut calon karyawan mereka.

5. Pendidikan dan pelatihan

Tingkat pendidikan dan pelatihan akan memberikan dampak besar pada penguasaan keahlian dan ketrampilan karyawan. Investasi yang dilaksanakan oleh setiap karyawan pada pendidikan dan pelatihan akan membuat pasar semakin efisien di masa depan.

6. Migrasi

Migrasi tenaga kerja atau perusahaan dari suatu tempat ke tempat lain juga turut berpengaruh pada tenaga kerja. Biasanya yang sering bermigrasi adalah perusahaan yang sangat sensitif dengan upah minimum karyawan.

7. Sosial dan budaya

Berbagai aspek sosial budaya yang ada di suatu wilayah juga turut mempengaruhi pasar tenaga kerja di daerah tersebut seperti, perilaku di tempat kerja, hubungan kekeluargaan, peran gender, partisipasi karyawan, dan perilaku individu karyawan.

Keseluruhan aspek tersebut akan terkait satu sama lain dan saling mempengaruhi baik permintaan dan penawaran tenaga kerja yang ada di suatu tempat. Kedua belah pihak baik perusahaan dan karyawan juga akan saling mempengaruhi satu sama lain, semakin baik kedua belah tersebut, maka juga semakin baik pula kompetensi dan fasilitas yang mereka tawarkan kepada pihak lain.

3.8 Kebijakan Terkait Pasar Tenaga Kerja

Perlindungan yang diberikan negara terhadap pasar tenaga kerja lokal, akan membuat pasar tersebut tidak akan sanggup bersaing di pasar yang lebih besar, selain itu kompetensi pelaku di dalamnya juga tidak akan berkembang.

Namun ada kalanya pemerintah merasa perlu untuk melindungi pasar tenaga kerja lokal. Berikut adalah beberapa kebijakan yang sering dilaksanakan oleh pemerintah untuk melindungi pasar tenaga kerja lokal (ILO, 2018) dan (OECD, 2018):

1. Upah minimum
Pemerintah menetapkan upah minimum dalam rangka melindungi karyawan dengan gaji rendah, sehingga mereka mampu memenuhi seluruh kebutuhan dasar kehidupan.
2. Undang-undang perlindungan tenaga kerja
Perlindungan tenaga kerja terkait dengan keamanan dan keselamatan kerja karyawan di tempat kerja, sekaligus apa yang menjadi hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak jika terjadi konflik dan masalah di masa depan.
3. Program sosial dan keamanan
Setiap karyawan berhak mendapatkan asuransi, dana pensiun, dan fasilitas lainnya. Dimana nantinya bisa membantu mereka ketika mereka sudah tua dan kehilangan pekerjaan.
4. Hak menyampaikan pendapat
Pemerintah memberikan hak kepada karyawan untuk berserikat dan menyampaikan pendapat untuk pengembangan kualitas dunia ketenagakerjaan.
5. Regulasi pasar tenaga kerja
Regulasi dibuat oleh pemerintah untuk memastikan seluruh perusahaan telah memenuhi hak-hak dasar dari seluruh tenaga kerja. Hak yang paling penting yaitu kondisi kerja dan perlakuan yang adil dan manusiawi di tempat kerja.

6. Program pendidikan dan pelatihan
Pemerintah dibawah berbagai kementrian banyak sekali melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Sehingga mereka mampu bersaing di tengah pasar tenaga kerja yang semakin kompleks dan kompetitif.
7. Kebijakan anti diskriminasi
Pemerintah memberlakukan berbagai aturan yang melindungi karyawan dari perlakuan diskriminasi terhadap ras, gender, umur, dan aspek lainnya.
8. Pengawasan pasar tenaga kerja
Pemerintah secara intensif melakukan pengawasan terhadap tren dan tantangan yang terjadi pada pasar tenaga kerja serta menerapkan berbagai kebijakan untuk merespon tren yang terjadi.

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah hendaknya tidak mematikan nilai daya saing dari pasar tenaga kerja. Sebaliknya perlindungan yang diberikan sebagai upaya untuk melindungi pihak minoritas dan termarjinalkan yang ada di dalam pasar.

Hendaknya dengan adanya campur tangan pemerintah di dalam pasar tenaga kerja, akan membuat pasar tenaga kerja lokal dapat menyediakan tenaga kerja berkualitas di dalam negeri serta mampu berkompetisi di pasar tenaga kerja global.

3.9 Isu Terkini Pasar Tenaga Kerja

Beberapa isu penting yang selalu dibahas dan dilaksanakan riset dalam pasar tenaga kerja (Autor, 2015) dan (ILO, 2018) yaitu:

1. Tingkat pengangguran
Pengangguran menjadi semakin tinggi, hal ini disebabkan karena tingginya tingkat penawaran karyawan yang ada di pasar tenaga kerja. Di satu sisi lain konsep globalisasi juga membuat karyawan lokal harus bersaing dengan karyawan

- luar negeri yang memiliki keahlian dan kompetensi yang kompetitif.
2. Gaji yang rendah
Gaji rendah selalu menjadi isu yang menciptakan masalah besar dalam pasar tenaga kerja. Masalah ini sangat rentan terjadi pada karyawan dengan keahlian dan pendidikan yang rendah yang membuat mereka sering dieksploitasi oleh perusahaan yang tidak bertanggung jawab.
 3. Kesenjangan keahlian
Begitu banyak karyawan yang tidak diterima karena mereka tidak sanggup memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini juga yang menjadi salah satu penyebab pengangguran karena kurangnya keahlian dan ketrampilan.
 4. Diskriminasi
Diskriminasi di pasar tenaga kerja terkait ras, gender, umur, dan faktor lainnya membuat beberapa calon karyawan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi dalam mengakses pekerjaan, selain itu isu mereka tidak diperlakukan adil di dalam perusahaan juga sering terjadi.
 5. Polarisasi pasar tenaga kerja
Polarisasi pasar tenaga kerja semakin menguat ketika terciptanya pekerjaan dengan spesialisasi yang detail, seperti pekerjaan yang digaji tinggi dan pekerjaan yang digaji rendah. Hal ini menciptakan kesenjangan pendapatan dan sosial antara sesama karyawan yang ada di pasar tenaga kerja.
 6. Fleksibilitas pasar tenaga kerja
Fleksibilitas pasar tenaga kerja bisa berdampak baik dan buruk, dimana setiap karyawan dan perusahaan bisa bergerak dan pindah dengan cepat dari satu wilayah ke wilayah lain. Hal ini bisa berdampak pada kemajuan suatu wilayah atau justru kehancuran suatu wilayah.

7. Karyawan usia tua

Karyawan dengan usia yang tua biasanya tidak diminati oleh perusahaan, atau tidak sanggup berkompetisi dengan karyawan yang lebih muda serta kompetitif. Diperlukan regulasi untuk melindungi para pekerja dengan usia tua agar mereka tetap bisa mendapatkan manfaat dari pasar tenaga kerja.

8. Teknologi dan otomisasi

Perkembangan teknologi dan otomisasi menciptakan pekerjaan baru yang lebih kompleks, tetapi juga memusnahkan pekerjaan lama yang bisa digantikan oleh mesin. Untuk itu setiap karyawan yang ada di pasar tenaga kerja harus memiliki keahlian dan kemampuan yang tidak bisa ditiru oleh mesin.

3.10 Penutup

Pasar tenaga kerja menunjukkan bagaimana kebutuhan tenaga kerja yang ada di suatu wilayah pada suatu waktu. Pasar tenaga kerja memberikan begitu banyak manfaat bagi karyawan, perusahaan, industri, pemerintah, dan masyarakat secara umum. Namun seiring berkembangnya teknologi dan berlakunya perdagangan global, membuat pasar tenaga kerja menjadi semakin kompetitif. Hal ini membuat baik karyawan dan perusahaan harus terus meningkatkan kualitas mereka agar mampu bersaing di pasar tenaga kerja.

Berbagai riset produk, riset perusahaan, pengembangan keahlian dan peningkatan pendidikan dilaksanakan baik oleh perusahaan dan karyawan dalam rangka memastikan bahwasanya mereka masih memiliki daya tawar yang tinggi di dalam pasar tenaga kerja.

Di sisi lain perkembangan pasar tenaga kerja juga membuka kesempatan seluas-luasnya bagi seluruh pihak yang ingin

berkembang dan memaksimalkan peluang baik yang ada di dalam negeri dan luar negeri.

Sehingga sangat diperlukan kebijakan dari pemerintah untuk dapat meningkatkan kualitas tidak saja sumber daya manusia, tetapi juga perusahaan yang ada di dalam negara tersebut. Semakin baik kualitas SDM dan perusahaan yang ada di dalam suatu negara, maka akan semakin kompetitif juga pasar tenaga kerja yang mereka miliki dan mampu bersaing di pasar internasional yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Autor, D. 2015. 'Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation', *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), pp. 3–30.
- Borjas, G.J. 2015. *Labor Economics*. McGraw-Hill Education.
- Cahuc, P. and Zylberberg, A. 2019. *Labor Economic*. MIT Press.
- Card, D. and Krueger, A.B. 2014. *Labor Economics*. Princeton University Press.
- Ernayani, R. *et al.* 2022. 'The Influence of Sales and Operational Costs on Net Income in Cirebon Printing Companies', *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 4(2020), pp. 81–86.
- Fauzan, R. 2014. 'Penilaian Kinerja Pada Lembaga Pendidikan Tinggi Dengan Menggunakan Metode Balanced Scorecard. Studi Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Haji Agus Salim Bukittinggi', *jurnal ekonomi*, 16(2), pp. 50–60.
- Fauzan, R., Hafidah, A., *et al.* 2023. *Ekonomi Manajerial*. Global Eksekutif Teknologi.
- Fauzan, R., A'yun, K., *et al.* 2023. *Islamic Marketing*. Global Eksekutif Teknologi.
- Fauzan, R., Rizki, M., *et al.* 2023. *Koperasi*. Global Eksekutif Teknologi.
- Fauzan, R., Setiawan, R., *et al.* 2023. *Manajemen Perubahan*. Global Eksekutif Teknologi.
- Fauzan, R., Putri, R.D., *et al.* 2023. *Wawasan Bisnis*. Global Eksekutif Teknologi.
- Fauzan, R. and Jayanti, A. 2020. 'Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Volume Penjualan Dengan Menggunakan Blue Ocean Strategy Model Pada Usaha Sanjai Nitta Bukittinggi', *Jurnal BONANZA: Manajemen dan Bisnis*, 1(1), pp. 1–12.

- Fauzan, R., Nurhayati, N. and Novia, I. 2020. 'Pengambilan Keputusan Strategis dalam Penentuan Harga Jual Produk dengan Menggunakan Pendekatan Activity Based Costing. Studi Kasus UMKM Tia Konveksi', *Jurnal PROFITA: Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), pp. 35–46.
- Fauzan, R. and Rahmadani, S. 2018. 'Strategi Pengembangan Agrowisata dengan Menggunakan Blue Ocean Strategy Model. Studi Kasus Perkebunan Kopi Green Sago Kabupaten 50 Kota', *jurnal ekonomi*, 21(1), pp. 21–33.
- Fauzan, R. and Sari, A.M. 2016. 'Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Volume Penjualan (Studi Kasus di Cafe Texas Juice Cabang Tengah Jua Kota Bukittinggi)', *jurnal ekonomi*, 20(2), pp. 147–156.
- Fauzan, R. and Sari, R.P. 2018. 'Strategi Pengembangan Taman Marga Satwa dengan Menggunakan SWOT dan QSPM Model. Studi Kasus Taman Marga Satwa dan Budaya Kinantan Kota Bukittinggi', *jurnal ekonomi*, 21(2), pp. 120–131.
- Fauzan, R., Supryanita, R. and Rahmatika, R. 2021. 'Analisa Strategi Pemasaran untuk Peningkatan Daya Saing pada Bisnis Kafe di Kota Bukittinggi (Studi Kasus Kafe Teras Kota)', *MABIS: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(1).
- ILO. 2018. *World Employment and Social Outlook: Trends 2018*. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_628866.pdf.
- Kunda, A. et al. 2023. *Pengantar Bisnis: Manajemen, Pembiayaan, Pemasaran Dan Operasional*. Global Eksekutif Teknologi.
- Lestari, S.P. et al. 2022. *Manajemen Operasional*. Global Eksekutif Teknologi.
- Muniarty, P. et al. 2023. *Perancangan dan Pengembangan Produk*. Global Eksekutif Teknologi.

- Murdana, I.M. *et al.* 2023. *Ekonomi Pariwisata*. Global Eksekutif Teknologi.
- Mustanir, A. *et al.* 2023. *Pemberdayaan Masyarakat*. Global Eksekutif Teknologi.
- Nugraha, D.B. *et al.* 2023. *Sistem Informasi Akuntansi*. Global Eksekutif Teknologi.
- OECD. 2018. *OECD Employment Outlook 2018*. Available at: https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en.
- Purnamasari, S. *et al.* 2023. *Manajemen Keuangan Islam*. Global Eksekutif Teknologi.
- Rachmat, Z. *et al.* 2023. *Manajemen Syariah*. Global Eksekutif Teknologi.
- Santoso, L.W. *et al.* 2023. *Manajemen Sains*. Global Eksekutif Teknologi.
- Sarjana, S. *et al.* 2022. *Manajemen Pemasaran*. Global Eksekutif Teknologi.
- Seto, A.A. *et al.* 2023. *Analisis Laporan Keuangan*. Global Eksekutif Teknologi.
- Widiana, I.N.W. *et al.* 2023. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Global Eksekutif Teknologi.
- Wijaya, K. *et al.* 2023. *Manajemen Pemasaran Lanjutan*. Global Eksekutif Teknologi.

BAB 4

PERMINTAAN TENAGA KERJA

Oleh Vera Sylvia Saragi Sitio

4.1 Pendahuluan

Tenaga kerja merupakan faktor produksi utama dalam kegiatan produksi. Tanpa adanya tenaga kerja maka kegiatan produksi tidak akan berjalan dan tujuan perusahaan dalam menghasilkan laba maksimal tidak dapat tercapai. Tenaga kerja terbagi atas beberapa kelompok yang dibedakan berdasarkan struktur ketenagakerjaan, jenis pekerjaan, lapangan perkerjaan, dan status pekerjaan,

Struktur ketenagakerjaan terbagi atas : jenis pekerjaan utama, lapangan pekerjaan utama, dan status pekerjaan utama dari para pekerjanya (Mulyadi, 2017).

Berdasarkan jenis pekerjaan utama dapat dibedakan kedalam beberapa jenis pekerjaan diantaranya : profesional, teknisi, ketatalaksanaan, tata usaha Tenaga usaha penjualan, usaha jasa, usaha pertanian, perburuan, dan perikanan, produksi, operator, dan pekerja kasar.

Dari segi lapangan pekerjaan utama dapat digolongkan kedalam beberapa jenis diantaranya (Mulyadi, 2017) : pertanian, perburuan, kehutanan, perikanan; pertambangan dan penggalian, industri pengelolaan, listrik, gas dan air, bangunan, perdagangan besar, ecer, dan rumah makan, angkutan , pergudangan, dan komunikasi, keuangan, asuransi, usaha persewaan bangunan dan tanah, jasa kemasyarakatan

Menurut status pekerjaan juga dibedakan kedalam beberapa jenis yaitu: karyawan, wiraswasta, pekerja keluarga, dan berusaha dengan buruh tetap.

Memperoleh tenaga kerja yang handal dan sesuai kebutuhan kita tidak mudah. Proses pencarian tenaga kerja dilakukan perusahaan dengan mengikuti pameran bursa kerja, permintaan secara online, permintaan tenaga kerja yang langsung ditujukan kepada perguruan tinggi atau lembaga pendidikan terkait kebutuhan akan kandidat calon pekerja, mengundang tenaga kerja untuk datang langsung ke perusahaan, mengiklankan kebutuhan tenaga kerja di media massa.

Jumlah permintaan tenaga kerja sangat bergantung pada dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga. Sedangkan faktor internal meliputi faktor upah, biaya produksi dan jumlah output yang dihasilkan. (Widiastuti, 2014)

Sebagai ilustrasi, Apabila tingkat upah naik dengan asumsi faktor lain tidak berubah, maka akan meningkatkan biaya produksi sehingga harga barang yang dihasilkan juga akan naik. Hal ini akan berdampak pada konsumsi mengurangi konsumsi akan barang tersebut. Apabila hal ini terus berlangsung, akan mengakibatkan permintaan akan barang akan berkurang, dan produsen akan mengurangi jumlah produksi barang dan mengurangi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.

Berdasarkan ilustrasi diatas, maka permintaan tenaga kerja berasal dari permintaan barang dan jasa. Agar dapat memahami permintaan tenaga kerja melalui fungsi produksi yaitu $Q = f(K, L)$ dimana K adalah modal ; L adalah tenaga kerja.

Faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja adalah

1. Produk marginal

Setiap penambahan produk yang dihasilkan setiap menambah tenaga kerja dengan asumsi faktor lain tetap. Nilai produk marginal diperoleh dengan mengkalikan produk fisik marjinal dan harga produk.

2. Penerimaan marginal

Penambahkan pendapatan yang diterima perusahaan setiap kenaikan penambahan tenaga kerja dengan asumsi bahwa faktor lain adalah konstan.

3. Biaya Marginal

Kenaikan biaya – biaya proses produksi, akan mendorong perusahaan untuk mengurangi permintaan tenaga kerja.

Oleh karenanya, tenaga kerja memiliki sifat yang *derived demand*. Permintaan tenaga kerja sangat bergantung kepada permintaan konsumen dalam mengkonsumsi produk yang dihasilkan (Sumarsono, 2009). Perusahaan diharuskan untuk menjaga agar permintaan konsumen tetap stabil agar tidak terjadi pengurangan jumlah permintaan tenaga kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka permintaan tenaga kerja dapat dirumuskan dalam bentuk fungsi dibawah ini :

$$D_l = f\left(\frac{W}{P}\right)$$

Dimana :

D_L = Permintaan tenaga kerja

W = upah

P = gaji yang dibayarkan

4.2 Permintaan Tenaga Kerja Jangka Pendek

Pada permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek mengasumsikan bahwa modal sebagai variabel yang tidak berubah. Klasifikasi permintaan tenaga kerja terdiri dari permintaan tenaga kerja individu dan perusahaan. Kumpulan permintaan tenaga kerja perusahaan akan membentuk permintaan tenaga kerja oleh pasar tenaga kerja.

4.2.1 Permintaan Tenaga Kerja Individu

Tujuan perusahaan melakukan kegiatan produksi adalah untuk memperoleh keuntungan maksimal. Oleh karenanya,

perusahaan akan berupaya menghasilkan jumlah barang dan jasa dalam jumlah banyak agar tercapai tujuan perusahaan

Permintaan tenaga kerja individu berkaitan produk barang dan jasa yang dihasilkan perusahaan. Proses produksi ini tidak lepas dari kombinasi penggunaan faktor input yaitu modal dan tenaga kerja.

Faktor input modal dianggap tetap sedangkan faktor tenaga kerja dianggap sebagai variabel yang berubah. Menurut (Santoso, 2012), tingkat permintaan tenaga kerja individu perusahaan menghasilkan keuntungan pada saat produktivitas tenaga kerja sama dengan biaya marginal tenaga kerja. Dapat dinyatakan pada persamaan dibawah ini :

$$MRP_L = MC_L$$

Dimana :

MRP_L = marginal revenue product of labor

MC_L = marginal cost of labor

4.2.2 Permintaan Tenaga Kerja Berdasarkan Struktur Pasar

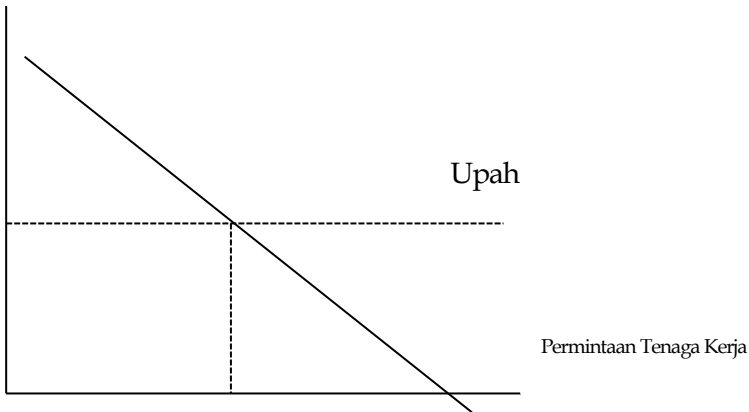
Pasar merupakan tempat interaksi. Dengan demikian, pasar tenaga kerja merupakan interaksi antara pemberi kerja dengan penerima tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja pada pasar tenaga kerja dibedakan: pasar persaingan sempurna dan pasar persaingan tidak sempurna.

Pada pasar persaingan sempurna, para penerima kerja adalah sebagai *price taker*. Banyaknya industri sejenis bersaing didalam pasar, menjadikan para penerima kerja tidak memiliki kekuatan untuk menentukan tingkat upah serta mempengaruhi perubahan tingkat upah.

Dalam jangka pendek, tingkat optimal yang dapat dicapai dengan struktur pasar persaingan sempurna pada saat (Santoso, 2012)

$$MP_L = \frac{W}{P}$$

Persamaan diatas dapat diilustrasikan pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.1. Permintaan Tenaga Kerja
Sumber : (Feriyanto, 2014)

Tidak banyak perusahaan yang beroperasi dipasar persaingan sempurna, sehingga perusahaan memiliki kekuatan untuk mempengaruhi harga. Pada pasar monopoli, kebutuhan tenaga kerja lebih sedikit apabila terjadi kenaikan output dan penurunan tingkat harga. Pernyataan ini dapat dinyatakan pada persamaan dibawah ini :(Santoso, 2012)

$$MRP_L = MR \cdot MP_L$$

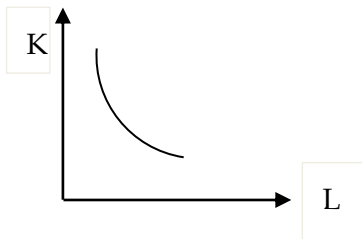
Perusahaan monopoli yang bersaing dipasar input disebut sebagai *wage maker*. Perusahaan akan memberikan upah lebih rendah dan memperkerjakan jumlah tenaga kerja lebih sedikit. Pernyataan tersebut dapat diilustrasikan pada persamaan dibawah ini (Santoso, 2012)

$$MC_L = W + L \frac{\partial W}{\partial L}$$

4.3 Permintaan Tenaga Kerja Jangka Panjang

Permintaan tenaga kerja jangka panjang mengasumsikan bahwa variabel dalam fungsi produksi yaitu modal dan tenaga kerja adalah variabel yang berubah. Dalam jangka panjang, perusahaan dapat bersifat fleksibel dan responsif didalam melakukan perubahan penggunaan faktor input. Ada dua kurva yang dikenal yaitu kurva isoquant dan kurva *isocost*.

Kurva *isoquant* menunjukkan kombinasi penggunaan faktor tenaga kerja dengan modal bertujuan menghasilkan tingkat output yang sama. Semakin tinggi kurva *isoquant* menunjukkan jumlah output yang dihasilkan semakin banyak. (Feriyanto, 2014)



Gambar 4.2. Isoquant

Kurva *isocost* merupakan kurva yang menjelaskan kombinasi penggunaan faktor produksi tenaga kerja dan modal dengan biaya yang sama.

Persamaan *isocost* dapat dinyatakan dibawah ini (Feriyanto, 2014):

$$c = r \cdot K + w \cdot L$$

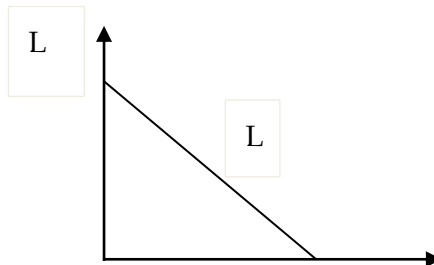
Dimana,

c = anggaran biaya yang digunakan

r = biaya menggunakan modal per unit

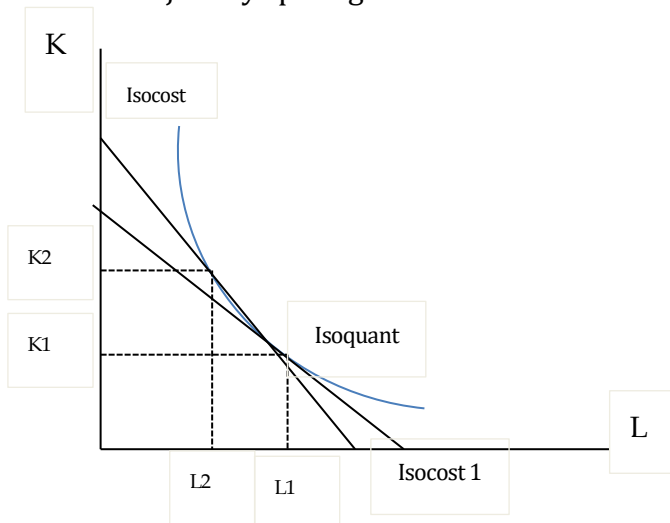
w = biaya tenaga kerja per unit

Adapun sudut kemiringan dari isoquant adalah w/r



Gambar 4.3. Isocost

Perusahaan penggunaan faktor input produksi akibat dari kenaikan upah biasanya, jangka panjang perusahaan akan melakukan pengurangan jumlah tenaga kerja. Jumlah pengurangan tersebut akan jauh lebih besar dibandingkan dalam jangka pendek. Lebih jelasnya pada gambar 4.4.



Gambar 4.4. Perubahan Karena Kenaikan Upah
Sumber : (Feriyanto, 2014)

Kenaikan upah mengakibatkan pergeseran kurva *isocost* dari *isocost* 1 ke *isocost* 2. Hal ini mengakibatkan terjadinya penurunan jumlah tenaga kerja dari L1 ke L2 akan tetapi perusahaan melakukan penambahan modal dari K1 ke K2. Tujuan dari penambahan modal adalah untuk menjaga jumlah produksi produk yang dihasilkan.

4.4 Jenis Permintaan Tenaga Kerja Berdasarkan Sektor

Banyaknya lapangan pekerjaan yang tersedia disuatu negara bergantung kepada jumlah penduduk dan sektor perekonomian. Kemampuan menghasilkan output dari masing – masing sektor perekonomian berperan dalam membuka kesempatan kerja. Semakin banyak output yang diproduksi oleh masing – masing sektor perekonomian, akan meningkatkan kebutuhan jumlah tenaga kerja.

Permintaan tenaga kerja disuatu negara didasarkan pada struktur ekonomi negara tersebut dengan berbagai sektor perekonomian. Sektor perekonomian terbagi menjadi 3 yaitu Sektor primer, sektor sekunder , sekunder dan tersier. Sektor primer berkaitan dengan sektor pertanian, pertambangan dan penggalian, sektor sekunder berkaitan dengan sektor industri pengelolaan, air, listrik , bangunan dan gas. Sedangkan sektor tersier berhubungan dengan sektor perdagangan, hotel, restoran, angkutan dan komunikasi, serta keuangan, persewaan dan sektor jasa lainnya.

4.4.1 Permintaan Tenaga Kerja Sektor Primer

Sektor primer berperan penting dalam perekonomian Indonesia. Namun, pada kenyataannya permintaan tenaga kerja disektor primer sangat kompleks. Kebijakan mengenai tenaga kerja di sektor primer sangat sulit dijangkau secara langsung.

Salah satu pendekatan kebijakan secara tidak langsung yang dapat dilakukan guna meningkatkan perkembangan ekonomi

pada sektor pertanian yaitu pengaturan tata niaga produk pertanian, penggunaan pestisida, perhitungan dan penyesuaian harga jual yang layak bagi petani (Rivani, 2014)

Adapun faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja di sektor pertanian diantara sebagai berikut :

1. Luas lahan pertanian

Lahan pada sektor pertanian sebagai faktor produksi utama. Luas lahan yang dimiliki akan menjadi ukuran besar kecilnya tenaga kerja yang akan diminta oleh pelaku usaha disektor pertanian . Semakin luas lahan yang dimiliki, semakin besar juga jumlah tenaga kerja yang akan dibutuhkan untuk kebutuhan proses produksi dan sebaliknya. (Arida, Zakiah and Juliani, 2015)

2. Upah

Upah salah satu faktor penentu atas jumlah tenaga kerja yang diminta. Perubahan tingkat upah yang tinggi akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja.

3. Investasi

Investasi disektor pertanian mampu meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi dimana investasi mampu menciptakan lapangan pekerjaan dan memperbesar kapasitas produksi. Semakin besar investasi yang dilakukan, akan semakin banyak permintaan akan tenaga kerja. (Arida, Zakiah and Juliani, 2015)

Dukungan kebijakan sangat dibutuhkan pada sektor primer. Hal ini dikarenakan, sektor primer mampu menciptakan permintaan tenaga kerja yang tinggi karena tidak membutuhkan kualifikasi yang tinggi dann menciptakan lapangan usaha. Penyerapan tenaga kerja sektor primer banyak tersebar hampir mayoritas provinsi di Indonesia diantaranya di pulau Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, Nusa tenggara Timur, Nusa Tenggara Barat, Bali hingga Papua (Rivani, 2014)

4.4.2 Permintaan Tenaga Kerja Sektor Sekunder

Sektor sekunder merupakan sektor yang sedang berkembang sehingga dalam kebutuhan tenaga kerja diproyeksikan akan terus bertambah. Sebaran permintaan tenaga kerja di sektor sekunder terbanyak di provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Sumatera Utara, dan Sulawesi Selatan (Rivani, 2014)

Permintaan tenaga kerja disektor sekunder sebagai berikut :

1. **Pertumbuhan Jumlah Penduduk**

Pertambahan jumlah penduduk mempengaruhi permintaan tenaga kerja disektor manufaktur. Jumlah penduduk yang meningkat, mengakibatkan beberapa produk manufaktur akan mengalami peningkatan permintaan . Semakin banyak permintaan akan produk barang dan jasa, perusahaan meminta jumlah tenaga kerja banyak disertai dengan pertumbuhan produksi.

2. **Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB)**

Sektor manufaktur memiliki kemampuan didalam menghasilkan output dan memberikan sumbangan terhadap pertumbuhan ekonomi. Semakin baik pertumbuhan ekonomi suatu negara, maka penyerapan tenaga kerja juga akan semakin banyak.

Menurut (Widiastuti, 2014) pada sektor industri konveksi, dipengaruhi oleh faktor nilai produksi barang, tingkat upah, biaya bahan baku. Sedangkan pada sektor industri mebel kayu, permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah, nilai produksi, pengeluaran tenaga kerja non upah

4.4.3 Permintaan Tenaga Kerja Sektor Tersier

Di Indonesia terdapat tiga provinsi yang menyerap tenaga kerja paling sedikit di sektor tersier yaitu provinsi Jawa barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur (Rivani, 2014). Sebaran penyerapan tenaga kerja menyimpulkan bahwa kegiatan dalam sektor jasa

dikelompokkan kedalam sektor yang belum berkembang dalam penyerapan tenaga kerja.

Sektor UKM mampu membuka kesempatan lapangan pekerjaan dalam jumlah banyak. Sektor UKM merupakan sektor padat karya yang lebih banyak menggunakan sumber daya manusia untuk kegiatan unit usaha karena keterbatasan modal serta teknologi yang digunakan masih sederhana.

Jumlah pelaku UKM di Indonesia pada tahun 2022 berjumlah 8,71 juta unit usaha tersebar di seluruh provinsi di Indonesia dan paling banyak berada di pulau Jawa sebanyak 1,49 juta unit usaha. Satu unit usaha rata-rata dapat menyerap tenaga kerja minimal 1 – 4 orang tenaga kerja.

Faktor pengaruh penyerapan tenaga kerja pada sektor UKM diantaranya (Widiastuti, 2014)

1. Modal usaha

Modal usaha berperan didalam penyerapan tenaga kerja, setiap kenaikan modal usaha akan meningkatkan jumlah barang yang akan diproduksi oleh pelaku UKM sehingga penambahan jumlah tenaga kerja sangat dibutuhkan .

2. Upah

Perubahan tingkat upah akan memberikan respon yang cepat terhadap permintaan tenaga kerja. Apabila tingkat upah naik, maka permintaan tenaga kerja akan menurun dan sebaliknya. Penurunan permintaan tenaga kerja tersebut akan menurunkan penyerapan tenaga kerja terutama di sektor UKM.

3. Nilai produksi

Semakin tinggi nilai produksi barang yang dihasilkan oleh pelaku UKM akan meningkatkan permintaan dan penyerapan tenaga kerja.

4. Lama usaha

Semakin lama usaha yang dijalankan oleh pelaku UKM , meningkatkan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk keberlangsungan UKM.

Menurut (Ningrum, 2022) menyatakan faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja pada usaha UKM yaitu :

1. Jumlah UKM

Banyaknya jumlah UKM akan sangat berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja. Semakin banyak jumlah UKM , semakin banyak permintaan tenaga kerja

2. Output

Output adalah nilai produk yang dihasilkan oleh unit usaha dan akan dijual kepada konsumen . Kenaikan jumlah output yang dihasilkan akan meningkatkan permintaan akan tenaga kerja. Peningkatan jumlah output akan mendorong pelaku UKM untuk meningkatkan jumlah tenaga kerja guna menambah kapasitas produksi.

3. Upah minimum

Perusahaan akan membayar upah sesuai dengan output yang dihasilkan oleh tenaga kerja. Apabila output yang dihasilkan rendah, maka upah yang diterima pekerja juga akan rendah.

Penetapan upah minimum ditentukan oleh kenaikan tingkat harga dibandingkan dengan peningkatan produktivitas. Kenaikan upah minimum, mengakibatkan perusahaan akan berusaha meningkatkan produktivitas dengan memberdayakan faktor produksi yang sudah ada dan melakukan pengurangan tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arida, A., Zakiah and Juliani. 2015. 'Analisis Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Pada Sektor Pertanian di Provinsi Aceh', *Agrisep*, 16(1), pp. 66–78. Available at: <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/agrisep/article/download/3033/2894>.
- Feriyanto, N. 2014. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mulyadi. 2017. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Ningrum, J. 2022. 'Permintaan Tenaga Kerja Perempuan Pada Industri Mikro Dan Kecil (IMK)', *Jurnal Litbang Sukowati: Media Penelitian dan Pengembangan*, 5(2), pp. 25–37. doi: 10.32630/sukowati.v5i2.221.
- Rivani, E. 2014. 'Perubahan Struktur Ekonomi Tenaga Kerja Dan Analisis Multidimensional Scaling (Mds) Dalam Mengelompokkan Penyerapan Tenaga Kerja Di Berbagai Provinsi', *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, 5(1), pp. 29–41.
- Santoso, R. P. 2012. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sumarsono, S. 2009. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widiastuti, N. M. S. 2014. 'Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Usaha Kecil Menengah (Studi Kasus UKM Kerajinan di Kabupaten Gianyar)', *Jurnal Ilmiah Universitas Brawijaya*, 13(1). Available at: <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=189575&val=6467&title=ANALISIS>.

BAB 5

ELASTISITAS TENAGA KERJA

Oleh Kosasih

5.1 Pendahuluan

Istilah kata elastisitas didalam keilmuan lebih populer berkembang didalam keilmuan ekonomi manajerial, dimana terkait dengan reaksi atas perubahan perubahan yang dilakukan. Konsep elastisitas dalam Kamus Ekonomi (2012), dinyatakan bahwa konsep elastisitas sebagai alat yang dapat dipercaya untuk mengukur besarnya reaksi konsumen dalam setiap perubahan harga, serta dapat berguna dalam memperkirakan apa yang akan terjadi apabila terjadi kenaikan harga barang atau jasa.

Pada umumnya konsep elastisitas dalam ilmu ekonomi manajerial sangat bermanfaat dalam menentukan atau memperkirakan apa saja yang akan terjadi jika terdapat kenaikan harga barang atau jasa pada suatu periode waktu. Terkait dampak perubahan harga bagi produsen dalam permintaan ataupun penawaran sangatlah penting karena dapat berguna untuk menentukan seberapa besar estimasi dalam mengubah harga setiap produknya. Akhirnya dapat memperkirakan seberapa besar estimasi profit penerimaan penjualan yang akan diperoleh.

Poin penting elastisitas bagi produsen adalah bahwa harga harus tetap terjaga agar tidak terjadi kerugian, akan tetapi juga tetap mendapat keuntungan dan loyalitas dari pelanggan walaupun terjadi kenaikan biaya operasional produksi. Hukum permintaan dalam ilmu ekonomi menyatakan bahwa tindakan menaikkan harga akan menurunkan permintaan. Oleh karena itu setiap produsen harus mempertimbangkan tingkat elastisitas barang produksinya

sebelum membuat suatu keputusan strategis dalam penentuan harga.

5.2 Konsep Elastisitas Pada Tenaga Kerja

Bagaimana implementasi atau penerapan sifat elastisitas dalam kehidupan sehari-hari khususnya pada ketenagakerjaan atau permintaan tenaga kerja.

Implementasi elastisitas didalam ketenagakerjaan merupakan permintaan tenaga kerja yang dapat diartikan sebagai suatu prosentase berubahnya peluang kerja yang diselenggarakan dalam jangka waktu pendek yang disebabkan berubahnya 1% imbalan atas upah pekerjaan.

Dapat dilihat melalui dalam rumus berikut ini :

$$E = \frac{\Delta Q}{Q} : \frac{\Delta P}{P}$$

Kemudian turunannya dalam bentuk differensial

$$E = \frac{\Delta Q}{\Delta P} \times \frac{\Delta P}{P}$$

Keterangan:

ΔQ = Besarnya perubahan jumlah tenaga kerja

Q = Jumlah yang bekerja

ΔP = Besarnya perubahan upah

P = Tingkat upah yang sedang berlaku

Secara konseptual apabila besarnya nilai upah tenaga kerja naik, maka jumlah tenaga kerja yang sedang bekerja menurun, maka akan terjadi juga sebaliknya.

5.3 Jenis-jenis Elastisitas Terkait Ketenagakerjaan

Jenis-jenis elastisitas terkait dengan elastisitas permintaan ketenagakerjaan dapat dikelompokkan menjadi minimal empat jenis, dengan uraian sebagai berikut:

1. Jenis tidak elastis sempurna, bahwa $E = 0$
Tergolong jenis tidak elastis sempurna dikarenakan besarnya tingkat upah secara umum tidak memenuhi jumlah tenaga kerja yang diharapkan/diminta. Kurva permintaannya termasuk vertikal, yang mengandung arti bahwa berapapun permintaan yang ditawarkan jumlah atau kuantitas barang/jasa tetap tidak berubah.
2. Jenis tidak elastis, bahwa $E < 0$
Persentasi besarnya tingkat upah lebih kecil dari pada persentasi perubahan jumlah tenaga kerja. Dalam ketenagakerjaan bahwa meskipun permintaan tingkat upah rendah akan tetap dibutuhkan oleh tenaga kerja, karena perlu untuk hidup walaupun sederhana.
3. Jenis elastis, bahwa $E > 1$
Persentasi besarnya tingkat upah $>$ persentasi jumlah tenaga kerja. Elastis ini terjadi karena banyak tenaga kerja yang dapat menggantikannya atau mudah dicari substitusinya. Diantaranya yang mempunyai tingkat keahlian, kemampuan, dan kompetensi yang baik yang mempunyai keunggulan komparatif dan kompetitif.
4. Jenis elastis sempurna, bahwa $E (\infty)$ tidak terhingga
Pada perubahan permintaan tingkat upah tertentu pasar sanggup memenuhinya. Persentasi besarnya perubahan permintaan tingkat upah lebih besar dari tenaga kerja tersedia. Kurvanya berbentuk horizontal.

5.4 Contoh Implementasi

Sebagaimana diuraikan diatas bahwa implementasi elastisitas didalam ketenagakerjaan merupakan permintaan tenaga kerja yang dapat diartikan sebagai suatu prosentase berubahnya peluang kerja yang diselenggarakan dalam jangka waktu pendek yang disebabkan berubahnya 1% imbalan atas upah pekerjaan. Misalnya:

Apabila suatu perusahaan mempunyai pekerja yang bekerja sebanyak 40 orang dengan upah regional Rp 2.500.000,- dan sebelumnya dengan pekerja 50 orang dengan upah Rp 2.000.000,- Hitung berapakah besar elastisitas permintaan tenaga kerja tersebut?

$$E = \frac{(50 - 40)}{40} : \frac{(2.000.000 - 2.500.000)}{2.500.000}$$

$$E = \frac{0,25}{-0,2} = -1,25$$

Dapat dijelaskan bahwa permintaan tenaga kerja ini termasuk elastis dikarenakan mempunyai tingkat elastisitas lebih besar dari 1 (satu) dalam nilai absolute. Dimana besar kecilnya elastisitas ini tergantung dari pada tingkat perubahan/substitusi dengan faktor produksi lainnya. Elastisitas antara proporsi biaya tenaga kerja dengan seluruh *cost* biaya produksi serta dari faktor produksi lainnya.

Seluruh warga/penduduk yang bekerja dapat terserap dan tersebar didalam berbagai sektor, seperti perdagangan, industry manufaktur, keuangan, pertanian dan lain-lain. Pada setiap sektor dapat mengalami pertumbuhan (*growth*) yang berbeda-beda tergantung jenisnya. Didalam perubahan pertumbuhan tersebut terjadi 2 hal. Kesatu, akan terjadi perbedaan laju peningkatan produktivitas kerja pada masing-masing sektor. Yang kedua, secara bertahap atau berangsur terjadi perubahan per-sektor, baik dalam rangka menyerap tenaga kerja maupun berkontribusi dalam bidang pendapatan nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahya Dicky Pratama. 2020. Artikel Konsep Elastisitas dalam Kegiatan Ekonomi. Editor : Serafica Gischa
- Gaspersz, Vincent. 2005. *Ekonomi Manajerial, Pembuatan Keputusan Bisnis*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Utama
- Gaspersz, Vincent. 2011. Total Quality Management (untuk Praktisi Bisnis dan Industri). Jakarta: Penebar Swadaya.
- Henry Faisal Noor. 2007. *Ekonomi Manajerial*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Lincoln Arsyad. 2000. *Ekonomi Manajerial, Ekonomi Mikro Terapan Untuk Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Michael R Baye. 2000. *Managerial Economics and Business Strategy*. Mc Graw Hill.
- Oktima, Nurul. 2012. Kamus Ekonomi. Surakarta: PT. Aksara Sinergi Media.

BAB 6

INVESTASI MODAL MANUSIA

Oleh Tajul 'Ula

6.1 Pendahuluan

Model-model pertumbuhan selalu menempatkan sumber daya manusia sebagai kunci dalam mencapai pertumbuhan output secara mikro dan pertumbuhan ekonomi dalam ruang lingkup makro. Kualitas sumber daya manusia menjadi sangat urgen untuk diperhatikan oleh pemerintah agar kualitas sumber daya manusia yang dimiliki benar-benar berkontribusi terhadap pertumbuhan dan pembangunan ekonomi negara. Salah satu upaya mendasar dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berkopeten sehingga berkontribusi secara nyata bagi perekonomian adalah lewat pendidikan maupun pelatihan skill yang sesuai dengan perkembangan zaman terutama saat ini era kemajuan teknologi yang berkembang sangat pesat. Upaya mempersiapkan sumber daya manusia ini merupakan investasi modal manusia yang dilakukan pada prinsipnya mengeluarkan biaya pada tahap yang diharapkan dapat ditutup selama beberapa periode waktu kedepan serta kemudian menghasilkan suatu *profit*. Teori modal manusia berkaitan dengan pendidikan, keterampilan, dan kesehatan yang memiliki konsep mengorbankan sesuatu saat ini demi keuntungan lebih di masa yang akan datang. Hal ini mencerminkan proses untuk memperluas opsi pilihan bagi individu (Nurkholis, 2018). Modal manusia mengacu pada kapasitas produktif individu, yaitu pengetahuan dan kemampuan yang memungkinkan mereka menerima aliran pendapatan selama masa hidup mereka. Beberapa dari kemampuan ini alami (diwariskan), sementara beberapa diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan (Cazes et al.,

2012). Investasi yang dilakukan pada umumnya dalam bentuk biaya pendidikan dan pelatihan, migrasi, dan mencari pekerjaan baru dimana ketiganya melibatkan biaya awal dengan harapan akan terbayar dengan baik di masa depan. Penyebutan sebagai investasi dalam modal manusia adalah istilah yang menjelaskan bahwa pekerja sebagai perwujudan dari seperangkat keahlian yang dapat "*disewakan kepada*" kepada penawar pekerjaan (Ehrenberg and Smith, 2012). Individu melakukan investasi dengan bersekolah artinya merelakan penghasilan hari ini dengan harapan mendapat imbalan pendapatan yang lebih tinggi di kemudian hari. Sebagai contoh, seorang mahasiswa mendapatkan upah yang relatif rendah saat berkuliah atau saat mengikuti program magang formal. Akan tetapi, mahasiswa tersebut berharap untuk dihargai oleh pendapatan yang lebih tinggi di kemudian hari saat mengumpulkan pengembalian investasi. *Trade-off* antara pendapatan lebih rendah saat ini dan pendapatan lebih tinggi di kemudian hari, serta persoalan keuangan dan kelembagaan yang membatasi akses ke pendidikan merupakan faktor yang menentukan distribusi pencapaian pendidikan kepada masyarakat (Borjas, 2016). Terdapat berbagai tantangan dan fenomena maupun model investasi sumber daya manusia dalam menyiapkan tenaga kerja berkualitas yang dapat berkontribusi secara nyata bagi perekonomian suatu negara terutama bagi negara-negara dunia ketiga. Diantaranya tingkat pendidikan, tingkat pendapatan, ketimpangan investasi modal manusia antara kota dan desa serta ketersediaan infrastruktur. Oleh karena itu konsep dan berbagai persoalan serta bukti empiris dalam investasi modal manusia akan dibahas lebih lanjut dalam bab ini.

6.2 Konsep Dasar Dan Model Investasi Modal Manusia

Investasi modal manusia pada dasarnya usaha yang dilakukan melalui pengeluaran untuk memperoleh pengetahuan dan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan sehingga meningkatkan produktivitas. Usaha yang dilakukan ini merupakan pendapatan yang dikorbankan saat ini dengan harapan akan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi di masa yang akan datang (Borjas, 2016). Artinya, terdapat pengorbanan waktu dan biaya bagi individu sebelum masuk ke dalam pasar tenaga kerja dengan mengakses pendidikan dan pelatihan terlebih dahulu dengan asumsi pasca menamatkan pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas atau masuk ke dalam lapangan kerja yang memiliki tingkat upah yang lebih tinggi. Secara hipotesis, individu dengan tingkat pendidikan lebih tinggi akan memperoleh pekerjaan dengan upah yang didapat lebih tinggi pula jika dibandingkan dengan individu dengan pendidikannya lebih rendah. Asumsinya, jika upah merupakan cerminan dari produktivitas maka mendorong setiap individu untuk memiliki pendidikan tinggi. Semakin tingginya produktivitas maka menghasilkan tingkat pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan yang semakin baik pula serta menurunkan angka pengangguran. Oleh karena itu, pendidikan merupakan instrumen penting dalam konteks investasi publik. (Adriani, 2019). Terdapat beberapa model dalam investasi modal manusia yang akan dijelaskan pada sub bab ini seperti model *Present Value*, *Human capital investment decision*, *Signaling Theory*, *The pioneers in modelling*

6.2.1 Model Present Value

Model keputusan investasi secara fisik maupun modal manusia harus membandingkan pengeluaran dan penerimaan yang dikeluarkan pada periode waktu yang berbeda. Artinya, investor harus memperkirakan tingkat pengembalian investasi dengan melakukan perbandingan antara biaya sekarang dan

pengembalian di kemudian hari. Selain itu, nilai rupiah yang diterima hari ini tidak sama dengan nilai rupiah yang diterima besok. Gagasan tentang nilai sekarang memungkinkan kita untuk membandingkan jumlah rupiah yang dihabiskan dan diterima dalam periode waktu yang berbeda. Sebagai ilustrasi, seseorang memberi anda pilihan antara dua penawaran moneter: Anda dapat memiliki Rp 1 juta hari ini atau Rp 1 juta tahun depan. Tawaran mana yang akan Anda ambil? Sedikit refleksi harus meyakinkan Anda bahwa Rp 1 juta hari ini lebih baik dari pada Rp 1 juta tahun depan. Lagi pula, jika yang diterima Rp 1 juta hari ini, Anda dapat menginvestasikannya, dan Anda kemudian akan memiliki Rp 1 juta $\times (1 + 0,05)$ rupiah tahun depan (atau Rp 1,05 juta), dengan asumsi bahwa tingkat bunga sama dengan 5 persen. Perhatikan, terlebih lagi, bahwa menerima Rp 952,4 ribu hari ini (atau Rp 1 juta $\div 1.05$) akan bernilai Rp 1 juta tahun depan. Oleh karena itu, nilai sekarang (atau nilai rupiah saat ini) sebesar Rp 1 juta maka dikemudian hari hanya Rp 952,4 ribu. Secara umum, nilai sekarang dari pembayaran misalkan y rupiah tahun depan dijelaskan pada persamaan berikut,

$$PV = \frac{y}{1 + r} \dots \dots \dots (6.1)$$

Di mana r adalah tingkat bunga atau tingkat diskonto. Nilai PV menjelaskan berapa banyak yang perlu diinvestasikan hari ini untuk memiliki y rupiah tahun depan. Akibatnya, pembayaran di masa depan sebesar y rupiah didiskon sehingga membuatnya sebanding dengan rupiah saat ini. Berdasarkan penjelasan tersebut menerima y rupiah dua tahun dari sekarang tidak setara dengan menerima y rupiah hari ini atau bahkan untuk menerima y rupiah tahun depan. Pembayaran Rp 1 juta rupiah hari ini akan bernilai Rp 1 juta rupiah $(1+0.05) \times (1+0.05)$ dua tahun dari sekarang. Oleh karena itu, nilai sekarang dari menerima y rupiah dua tahun dari sekarang adalah

$$PV = \frac{y}{(1+r)^2} \dots \dots \dots (6.2)$$

Dengan berdebat di sepanjang garis yang sama, kita dapat menyimpulkan bahwa nilai sekarang dari y rupiah yang diterima t tahun dari sekarang sama dengan

$$PV = \frac{y}{(1+r)^2} \dots \dots \dots (6.3)$$

Persamaan ini berfungsi sebagai analisis keputusan dalam membuat pengeluaran atau sejumlah rupiah yang diterima pada periode waktu yang berbeda. Hal ini dimungkinkan karena dalam menyatakan nilai pengeluaran dan penerimaan berdasarkan nilai dari rupiah hari ini (Borjas, 2016).

6.2.2 Model Human capital investment decision

Model investasi sumber daya manusia mengasumsikan bahwa setiap individu akan memaksimalkan utilitas dan memiliki perspektif membuat pilihan tentang pendidikan dan pelatihan sebagai proyeksi seumur hidup. Oleh karena itu, mereka diasumsikan membandingkan biaya investasi jangka pendek (C) dengan nilai sekarang dari manfaat masa depan yang diharapkan ketika membuat keputusan, seperti tentang sekolah tambahan. Investasi dalam sekolah tambahan menarik jika nilai sekarang dari manfaat masa depan melebihi biaya:

$$PV = \frac{y}{(1+r)^2} > C \dots \dots \dots (6.4)$$

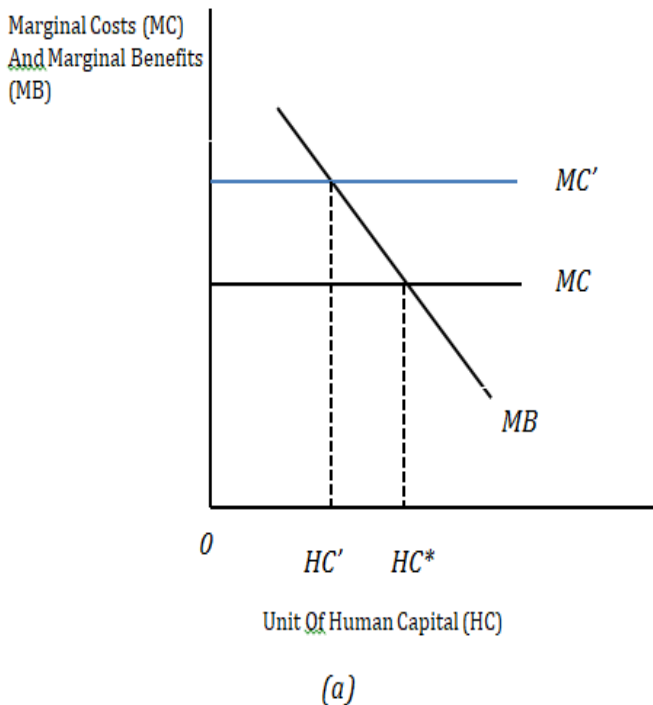
Maksimalisasi utilitas, mengharuskan individu untuk terus melakukan investasi modal manusia tambahan selama kondisi seperti pada persamaan (6.4) terpenuhi dan bahwa mereka berhenti hanya ketika manfaat investasi tambahan sama dengan atau kurang dari biaya tambahan. Terdapat dua cara dalam mengukur apakah kriteria dalam persamaan (6.4) terpenuhi.

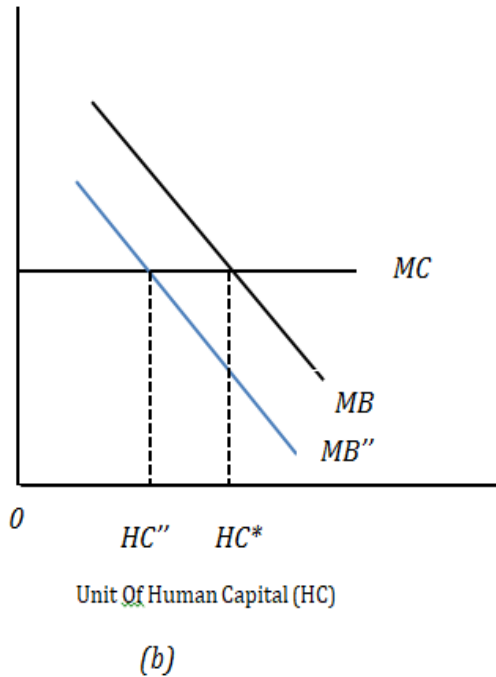
Dengan menggunakan metode *present value* untuk menentukan nilai untuk tingkat diskonto r dan kemudian menentukan bagaimana nilai manfaat saat ini dibandingkan dengan biaya. Atau, jika dengan menggunakan metode tingkat pengembalian internal yang menganalisis besaran tingkat diskonto yang membuat investasi masih dalam kondisi menguntungkan. Secara jelas, jika manfaatnya begitu besar sehingga tingkat diskonto yang sangat tinggi akan membuat investasi menguntungkan, maka suatu proyek itu bermanfaat. Dalam praktiknya, perhitungan tingkat pengembalian internal menetapkan nilai manfaat saat ini sama dengan biaya dalam menyelesaikan tingkat r , dan kemudian membandingkan r dengan tingkat pengembalian investasi lain.

Beberapa implikasi dasar dari model yang tertuang dalam persamaan (6.4) diilustrasikan secara grafis pada Gambar 6.1, yang menggambarkan keputusan modal manusia dalam hal biaya marjinal dan manfaat marjinal (fokus untuk saat ini pada garis hitam pada gambar). Biaya marjinal (MC) dari setiap unit tambahan modal manusia (uang sekolah, persediaan, pendapatan yang hilang, dan biaya psikis dari satu tahun tambahan sekolah, katakanlah) diasumsikan konstan. Nilai sekarang dari manfaat marjinal (MB) ditunjukkan sebagai penurunan, karena setiap tahun tambahan sekolah berarti lebih sedikit tahun di mana manfaat dapat dikumpulkan. Jumlah modal manusia (HC^*) yang memaksimalkan utilitas untuk setiap individu ditunjukkan sebagai jumlah yang $MC=MB$. Mereka yang merasa belajar menjadi sangat sulit akan secara implisit melampirkan biaya psikis marjinal yang lebih tinggi untuk memperoleh modal manusia. Seperti yang ditunjukkan oleh garis biru, pada Gambar 6.1a, individu dengan MC yang lebih tinggi akan memperoleh tingkat modal manusia yang lebih rendah (bandingkan HC' dengan HC^*). Demikian pula, mereka yang mengharapkan manfaat masa depan yang lebih kecil dari investasi modal manusia tambahan (garis biru MB' , pada Gambar 6.1b) akan memperoleh lebih sedikit modal manusia. Teori ini

secara langsung menghasilkan beberapa wawasan menarik tentang perilaku dan pendapatan pekerja.

Banyak dari wawasan ini dapat ditemukan dengan menganalisis keputusan yang dihadapi orang dewasa muda tentang apakah akan berinvestasi penuh waktu di perguruan tinggi setelah meninggalkan sekolah menengah.





Gambar 6.1. Perolehan Optimum Dari Investasi Modal Manusia
(Sumber:Ehrenberg and Smith, 2012)

6.2.2 Model Signaling Theory

Signalling berawal dari fenomena informasi asimetris (penyimpangan dari informasi yang sempurna) dengan menyatakan bahwa terdapat kesenjangan dalam akses informasi pasar normal untuk pertukaran barang dan jasa dalam beberapa transaksi ekonomi. Dalam konteks ilmu ekonomi secara jelas diungkapkan dalam teori kontrak dimana *signaling* merupakan fenomena salah satu pihak atau disebut agen merupakan pihak yang dipercaya menyampaikan beberapa informasi tentang dirinya kepada pihak lain atau disebut principal. Dalam pasar tenaga kerja,

calon tenaga kerja berupaya melakukan penawaran jasa kepada calon pemberi pekerjaan atau pengusaha untuk berbagai tingkat upah. Umumnya, perusahaan bersedia memberi upah lebih tinggi kepada pekerja yang lebih baik. Individu dapat mengetahui tingkat kemampuannya sendiri, sementara perusahaan yang biasaya tidak mampu melihat karena sifatnya yang abstrak, akibatnya ada asimetri informasi antara dua pihak tersebut. Jika produktivitas individu memiliki karakteristik yang tidak dapat diamati, pendidikan dapat dilihat sebagai kegiatan pensinyalan, memungkinkan pekerja yang paling produktif untuk diketahui oleh perusahaan. Aktivitas pensinyalan ini dapat menyebabkan biaya pendidikan berlebihan, yang dapat dikurangi dengan subsidi silang untuk membatasi pengeluaran pendidikan. Dalam praktiknya, pentingnya peran pendidikan masih harus dibuktikan (Cahuc et al., 2014). Spence (1973) menyatakan dalam masalah informasi asimetris terdapat dua pihak yang terlibat dimana cara pihak yang memiliki informasi mengirim sinyal yang akan mengungkapkan beberapa informasi yang relevan kepada pihak lain. Kemudian pihak yang menerima sinyal melakukan interpretasi serta melakukan penyesuaian perilaku membeli dengan menawarkan harga yang lebih tinggi dari pada apabila tidak menerima sinyal. Konsekuensi dalam hal ini diantaranya dana pendidikan publik, terutama untuk pendidikan menjadi tinggi. Cukup banyak perdebatan tentang apakah pendidikan harus seluruhnya dibiayai dengan adanya dana publik atau tidak sama sekali, bagaimana porsi yang sesuai bila dibiayai oleh pemerintah dan swasta dan sebagainya. Spence (1973) juga merupakan yang pertama kali dalam memperkenalkan teori modal manusia dengan riset yang dilakukan adalah peran pendidikan sebagai sinyal dari kualitas tenaga kerja. Kesimpulan dari risetnya menyatakan hasil akademik bukan hanya mencerminkan kemampuan dan pengetahuan tetapi juga karakteristik pribadi lainnya, seperti dedikasi, etika kerja dan ketelitian. Terdapat banyak faktor dimana hanya akan dapat

diketahui setelah seseorang (tenaga kerja) bekerja selama periode waktu, menimbulkan tingginya resiko biaya transaksi yang akan ditanggung perusahaan dalam proses mempekerjakan pekerja. Perusahaan sangat dimungkinkan untuk menilai kapasitas calon karyawan berdasarkan profil pendidikan sehingga sumber daya tenaga kerja dalam pasar tenaga kerja dapat dialokasikan secara efektif. Hal ini berdampak pada efisiensi alokasi karena tingkat produktivitas karyawan yang rendah harus disaring dari tempat kerja pada tahap awal perekrutan. Maka *signaling/skrining* merupakan sebagai sarana transaksi pengurangan biaya yang berkaitan dengan penggunaan buruh. Beberapa literatur menguji teori *signaling* dengan menganalisis tingkat pengembalian pendidikan antara wiraswasta (*self employed*) relatif terhadap mereka yang bekerja menerima upah/gaji. Teori *signaling*, menyatakan bahwa bagi wiraswasta tidak memerlukan sinyal kemampuan untuk diri mereka sendiri, sehingga setiap pengembalian yang diterima oleh wiraswasta sesungguhnya adalah tingkat pengembalian modal manusia. Apabila hasil menunjukkan bahwa tingkat pengembalian pendidikan tidak signifikan bagi mereka yang bekerja sendiri, dan signifikan bagi karyawan maka hal ini sangat mendukung *screening/signalling hypothesis* (Adriani, 2019).

6.2.2 Model The pioneers

Pelopor dalam pemodelan proses akuisisi modal manusia adalah Schultz (1963), Becker (1962) dan Mincer (1974). Menurut model-model ini, pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai investasi. Dalam memutuskan apakah akan tetap bersekolah, individu membandingkan biaya dan manfaat dari keputusan tersebut. Manfaat diukur sebagai peningkatan aliran pendapatan yang akan mereka peroleh selama siklus hidup mereka karena perolehan produktivitas yang terkait dengan lebih banyak pendidikan, sedangkan biaya adalah biaya peluang dari waktu yang

dihabiskan di sekolah dan pengeluaran di luar kantong terkait dengan biaya dan buku. Tingkat pengembalian investasi internal dalam pendidikan adalah tingkat diskonto yang menyamakan nilai manfaat dan aliran biaya saat ini. Menurut model-model ini, oleh karena itu, individu tetap bersekolah sampai tingkat pengembalian internal investasi satu tahun lebih dalam pendidikan formal sama dengan tingkat bunga pasar. Oleh karena itu, seseorang harus mengamati korelasi positif antara upah dan waktu yang dihabiskan di sekolah di tingkat mikro.

Pertanyaan berikutnya muncul berkaitan dengan mengapa individu yang berbeda memperoleh tingkat modal manusia yang berbeda?. Salah satu alasan yang mungkin adalah bahwa mereka mungkin berbeda dalam hal kapasitas mereka untuk membiayai biaya investasi mereka, yaitu, mereka mungkin dibatasi kredit. Tidak semua keluarga mampu membiayai biaya pendidikan dan konsumsi mereka selama di sekolah, terutama di negara-negara berkembang. Secara umum, sebagian besar model mengasumsikan bahwa individu dapat meminjam jumlah yang diperlukan dan membayar kembali pokok dan bunga ketika mereka mulai bekerja, dengan aliran pendapatan mereka yang meningkat. Tapi, pasar kredit mungkin memiliki ketidaksempurnaan, terutama dengan investasi sumber daya manusia. Ini dapat terjadi, misalnya, jika ada ketidakpastian atas pengembalian khusus individu ke pendidikan. Selain itu, modal manusia tidak dapat diambil dari orang, seperti halnya mobil, yang berarti tidak dapat digunakan sebagai jaminan. Oleh karena itu, keluarga miskin, yang tidak dapat membayar pendidikan mereka saat ini, akan cenderung memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah. Memang, ini telah diamati secara empiris di banyak negara dan merupakan salah satu argumen utama mengapa pendidikan harus disubsidi oleh pemerintah (Cazes *et al.*, 2012).

6.3 Investasi Modal Manusia Melalui Pendidikan Terhadap Pendapatan

Pendidikan formal bagian kunci dalam investasi modal manusia yang berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi sebagai dampak dari tingkat produktivitas tenaga kerja. Semakin berkualitasnya pendidikan maka semakin baik pula skill yang dimiliki angkatan kerja yang berkerja sehingga produktivitas yang dimiliki kemudian menjadi pendorong tingkat output secara agregat dan menghasilkan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan. Teori modal manusia membenarkan pilihan pendidikan dengan mengasumsikan bahwa pendidikan mendukung akumulasi kompetensi dan meningkatkan pendapatan upah. Hal ini memprediksi bahwa individu memiliki minat, setelah menyelesaikan sekolah mereka, secara bertahap memangkas kembali jumlah waktu yang mereka curahkan untuk pelatihan selama siklus hidup. Gambaran upah dengan demikian harus cekung sehubungan dengan usia alias menurun, hal ini telah diverifikasi dengan kuat dalam faktanya (Cahuc et al., 2014). Oleh karena itu, peningkatan mutu sumber daya manusia melalui pendidikan merupakan modal yang diinvestasikan oleh pemerintah suatu Negara dalam upaya peningkatan kesejahteraan dalam jangka panjang. Pada prinsipnya, investasi modal manusia serupa dengan investasi pada faktor-faktor produksi secara umum yang mengharapkan tingkat pengembalian (*return rate*) dari investasi yang telah dilakukan. Dalam konteks ini maka ketika individu atau kelompok berinvestasi pada suatu entitas maka sebelum itu sewajarnya melakukan analisis biaya-manfaat (*Cost-Benefit*) (Atmanti, 2005).

Beberapa indikator yang merupakan pengukuran dari hasil investasi modal manusia sering kali dijelaskan oleh beberapa nilai dari Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Indeks Pendidikan, Indeks Kesehatan dan lain sebagainya. Investasi modal manusia melalui pendidikansangat erat kaitannya dengan pertumbuhan

ekonomi yang bahkan kedua variabel tersebut memiliki hubungan kausalitas dimana tingkat pendidikan mempengaruhi kapabilitas tenaga kerja yang tersedia yang selanjutnya akan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi yang berdampak kembali pada kualitas pendidikan (Ramirez et al., 1998).

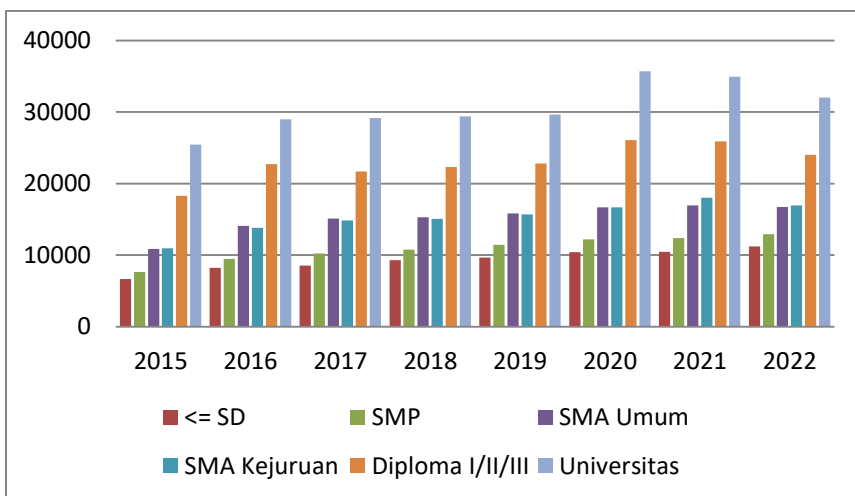
Jika investasi modal yang berbentuk fisik maupun tanah mengalami penurunan tingkat pengembalian (*diminishing return*) dalam beberapa periode kedepan, namun pengetahuan yang dihasilkan dari pendidikan akan tetap eksis dalam diri setiap individu. Pendidikan juga mempengaruhi pemenuhan kebutuhan pribadi seseorang secara tidak langsung melalui peningkatan produktivitas sehingga standar hidup menjadi lebih baik (Gaiha, 1993). Berdasarkan hal tersebut, investasi modal manusia faktor kunci yang mampu meningkatkan produktifitas total faktor produksi (Kuncoro, 2004). Argumen dari hal tersebut adalah pendidikan akan meningkatkan kapabilitas individu memperoleh kemudian memahami dan menggunakan informasi dalam perekonomian dalam memilih peran dalam pasar sebagai konsumen atau produsen.

Peningkatan kapasitas inovasi pengetahuan akan terwujud jika individu memperoleh tingkat pendidikan yang tinggi sehingga menghadirkan metode proses produksi baru yang lebih efisien dan menghasilkan produk baru berbasis teknologi. Hal ini akan mendorong pertumbuhan ekonomi suatu negara. Oleh karena itu, jika suatu negara memiliki tata kelola pendidikan yang baik maka penduduknya merupakan tenaga kerja dengan kapabilitas dan produktivitas yang tinggi pula serta hal ini akan mendorong penemuan baru yang dapat meningkatkan produktifitas individu sekaligus meningkatkan efisiensi dan efektivitas dari operasional perusahaan yang pada akhirnya berdampak pada perekonomian masyarakat secara umum.

Pendidikan adalah salah satu aset terpenting yang dapat dibawa pekerja ke pasar tenaga kerja. Pekerja yang berpendidikan

lebih baik mendapatkan upah rata-rata lebih tinggi, memiliki kesehatan yang lebih baik dan menderita lebih sedikit pengangguran. Kualitas pendidikan sama pentingnya bagi *futuroutcomes* seperti jumlah tahun pendidikan yang diselesaikan. Perbedaan penting dalam pencapaian pendidikan diamati baik di dalam maupun di seluruh negara. Di dalam negara, perbedaan cenderung terkait dengan kendala kredit, karena beberapa keluarga tidak mampu membayar biaya pendidikan (*out-of-pocket* dan *opportunity*). Di seluruh negara, perbedaan dalam pencapaian pendidikan terkait dengan faktor kelembagaan dan sejarah. Pendidikan juga penting untuk pertumbuhan, karena tenaga kerja yang lebih terdidik lebih mampu menghadapi teknologi baru dan lebih inovatif. Meskipun kualitas pendidikan yang diterima di sekolah sangat penting untuk pertumbuhan, secara umum negara-negara berkembang tidak berkinerja sangat baik di bidang ini.

Kebijakan tertentu untuk meningkatkan pendidikan telah diterapkan di beberapa negara berkembang secara acak untuk memungkinkan evaluasi serius terhadap dampaknya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak hanya dapat dilakukan melalui pendidikan namun perubahan pada sisi permintaan, termasuk kebijakan kesehatan, lebih banyak informasi dan bantuan tunai bersyarat, bersama dengan perubahan dalam organisasi dan manajemen sekolah, tampaknya lebih efektif dalam mempromosikan pencapaian pendidikan. Perkembangan anak usia dini juga penting untuk masa depan, dan kebijakan yang ditujukan pada tahun-tahun pertama kehidupan memiliki tingkat pengembalian yang jauh lebih tinggi daripada kebijakan remediasi di kemudian hari (Cazes et al., 2012).



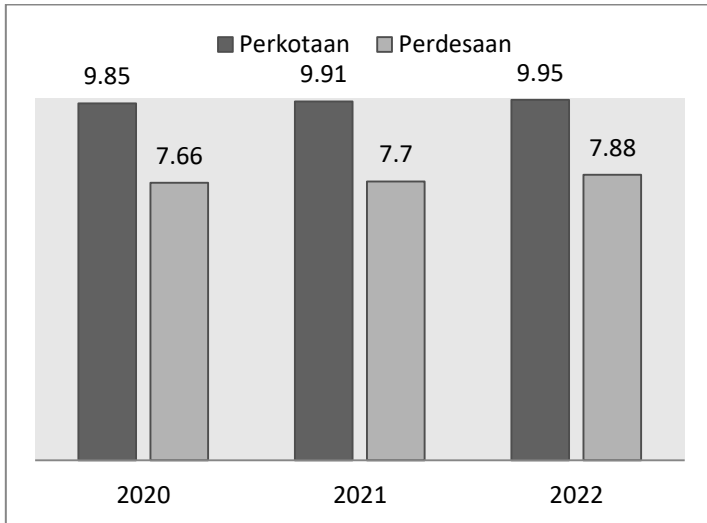
Gambar 6.2. Upah Rata - Rata Per Jam Pekerja Menurut Tingkat Pendidikan (Rupiah/Jam)
(Sumber: www.bps.go.id)

Faktor utama modal manusia mempengaruhi pertumbuhan dan ketidaksetaraan adalah melalui pengaruhnya terhadap pendapatan tenaga kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja meningkatkan output dan pendapatan serta menurunkan tingkat kemiskinan orang miskin mengalami peningkatan yang lebih besar, sekaligus mengurangi ketidaksetaraan pendapatan. Meskipun pengeluaran modal manusia mahal bagi pemerintah, dampak positifnya pada pendapatan memperluas basis pajak yang demikian meningkatkan pendapatan pemerintah (Abrigo *et al.*, 2017). Dengan kata lain mesin pertumbuhan selama transisi demografis adalah eksternalitas antar generasi dalam produksi modal manusia (Heijdra and Romp, 2009).

6.4 Ketimpangan Investasi Modal Manusia Antara Kota Dan Desa

Investasi melalui pendidikan dilakukan dengan harapan akan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi di masa yang akan datang. *Trade-off* antara pendapatan yang lebih rendah saat ini dan pendapatan yang lebih tinggi kemudian, serta kendala keuangan dan kelembagaan yang membatasi akses ke pendidikan, distribusi pencapaian pendidikan kepada masyarakat (Borjas, 2016). Dalam mendistribusikan akses pendidikan, pemerintah dihadapkan pada persoalan pemerataan terutama bagi Negara berkembang yang menjadi permasalahan utama adalah pemerataan distribusi pendidikan antara wilayah desa dan perkotaan. Sebagai contoh, fenomena kesenjangan pendidikan yang terjadi di wilayah pedesaan dan perkotaan di Indonesia masih menjadi persoalan utama. Indikasi ini dapat dilihat dari perbandingan jumlah guru yang terdapat di sekolah wilayah desa dan perkotaan. Jumlah guru lebih banyak terdapat di perkotaan dibandingkan dengan dipedesaan. Rendahnya minat guru mengajar di pedesaan diakibatkan oleh minimnya akses transportasi serta fasilitas sekolah yang buruk yang terdapat di pedesaan. Selain itu kesenjangan pendidikan antara perkotaan dan pedesaan dapat terlihat dari sekolah-sekolah di perkotaan yang mempunyai fasilitas baik pastinya juga memiliki pengajar yang berkompeten sehingga nantinya menghasilkan siswa-siswa yang cerdas. Hal ini berbanding terbalik terhadap sekolah-sekolah yang terdapat di pedesaan yang mempunyai fasilitas sekolah yang kurang baik dan tenaga pengajar yang kurang kompeten (Vito and Krisnani, 2015). Akibatnya, ketimpangan pendidikan dapat dilihat dari segi rata-rata lama sekolah penduduk berumur di atas lima belas tahun di desa relatif lebih singkat dibandingkan dengan rata-rata lama sekolah penduduk berumur di atas lima belas tahun di kota. Studi kasus di Indonesia mengungkapkan terjadi ketimpangan rata-rata

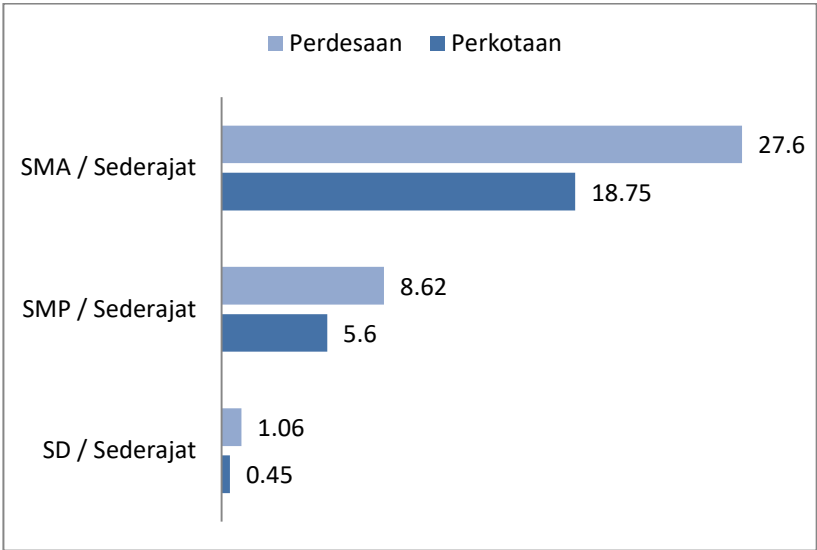
lama sekolah penduduk berumur di atas lima belas tahun di desa dan Kota. Hal ini dapat dijelaskan pada Gambar 6.3 berikut:



Gambar 6.3. Rata-Rata Lama Sekolah Penduduk Umur ≥ 15 Tahun Menurut Daerah Tempat Tinggal
(Sumber: www.bps.go.id)

Berdasarkan Gambar 6.3, menjelaskan bahwa rata-rata lama sekolah penduduk berumur di atas lima belas tahun di desa seiring waktu bertambah dimana pada tahun 2022 dikisaran 7.8 tahun. Namun, hal ini masih terlihat timpang jika dibandingkan dengan rata-rata lama sekolah penduduk berumur di atas lima belas tahun di kota yang berkisar 9,95 tahun pada tahun 2022. Jika dilihat berdasarkan masa wajib belajar adalah 9 tahun seperti yang diatur dalam undang-undang sistem pendidikan nasional pasal 34 tahun 2003, wilayah pedesaan tidak mencapai angka masa wajib belajar tersebut. Selain itu, ketimpangan pendidikan di wilayah pedesaan dan perkotaan semakin terlihat berdasarkan kesempatan bersekolah anak-anak di pedesaan yang lebih rendah

dibandingkan di perkotaan. Fenomena ini berdasarkan tingginya persentase anak tidak sekolah (ATS) di perdesaan dibandingkan perkotaan pada tahun 2022 seperti yang dijelaskan pada Gambar 6.4.



Gambar 6.4. Persentase Anak Tidak Sekolah (ATS) Menurut Jenjang Pendidikan dan Daerah Tempat Tinggal Tahun 2022
(Sumber: www.bps.go.id)

Berdasarkan Gambar 6.4, persentase ATS pada kelompok pendidikan SMA/ sederajat di perdesaan mencapai 27,6 persen sepanjang tahun 2022. Persentase itu lebih tinggi dibandingkan di perkotaan yang mencapai 18,75 persen. Pada kelompok pendidikan SMP/ sederajat, persentase ATS di perdesaan mencapai 8,62 persen. Sementara, persentase ATS pada kelompok pendidikan SMP/ sederajat di perkotaan sebesar 5,6 persen. Persentase ATS pada kelompok pendidikan SD/ sederajat di

perdesaan tercatat sebesar 1,06 persen. Di perkotaan, persentase ATS pada kelompok pendidikan SD/ sederajat hanya 0,45 persen. Terdapat sejumlah faktor yang menyebabkan persentase ATS di perdesaan lebih tinggi dibandingkan perkotaan adalah diantaranya tingkat kemiskinan di perdesaan lebih tinggi dibandingkan perkotaan, tingkat pendidikan orang tua di pedesaan yang rendah dibandingkan di perkotaan dan sarana pendidikan di perdesaan masih belum sebaik di perkotaan. Faktor kelembagaan pemerintah dapat menjadi *proxy* untuk menjelaskan hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dan urbanisasi. Selanjutnya, terdapat fenomena pendidikan lebih tinggi di daerah perkotaan dibandingkan dengan daerah pedesaan, dan lebih tinggi di kota-kota berpendidikan tinggi dibandingkan dengan kota-kota kecil. Keseluruhan hal ini menciptakan beberapa implikasi penting bagi urbanisasi dan pendidikan yang dapat digunakan oleh pembuat kebijakan dan perencana kota dan pedesaan untuk mempersempit kesenjangan regional dalam sumber daya manusia dan meningkatkan kesejahteraan dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan (Guliyeva et al., 2021). Karena pada dasarnya berbagai tantangan yang dihadapi dalam sistem pendidikan meliputi permasalahan pemerataan, mutu, relevansi dan efisiensi pendidikan. Upaya bersama-sama melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan merupakan salah satu cara yang memacu dan membangun keunggulan kualitas pendidikan sehingga tercapainya pemerataan pendidikan dari segi sarana dan prasarana yang mendukung proses pendidikan dimanapun lokasi yang ada diseluruh Indonesia. Selanjutnya upaya dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas guru, menambah jumlah referensi buku, serta memberikan bantuan dana dengan menggratiskan biaya sekolah bagi yang anak yang berasal dari keluarga kurang mampu. (Yuliani, 2019).

6.5 Investasi Infrastruktur Dan Pembangunan Sumber Daya Manusia

Infrastruktur pendidikan seperti gedung sekolah, sarana-prasarana yang terdiri dari berbagai perangkat seperti ketersediaan literatur yang lengkap, sarana yang menunjang minat dan bakat siswa sekolah, sarana teknologi dan lain sebagainya merupakan faktor pendukung dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Ketersediaan infrastruktur dalam berbagai hal termasuk kualitas Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dari sisi kesehatan maupun pendidikan sangat dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi yang dapat didorong melalui investasi. Upaya yang dapat dilakukan negara untuk meningkatkan investasi dan IPM yang lebih maka pemerintah harus berusaha untuk meningkatkan PDB dengan pengeluaran untuk layanan sosial seperti pendidikan dan kesehatan. Selain itu, infrastruktur mendorong pembangunan manusia dimana infrastruktur harus diarahkan ke sektor pendidikan untuk meningkatkan dimensi kualitas pendidikan (Djokoto, 2022). Investasi fisik memiliki peran dalam memacu pertumbuhan ekonomi. Sektor pendidikan beserta kesehatan merupakan faktor penting dalam pembangunan manusia sekaligus merupakan penentu dari IPM dimana pendidikan dan kesehatan berdampak terhadap kualitas modal manusia (*human capital*). Walaupun, investasi yang dialokasikan untuk kepentingan modal manusia tidak secara cepat dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu singkat. Sehingga anggaran pemerintah sering kali terjadi tarik-menarik antara investasi untuk infrastruktur ekonomi (fisik) dan investasi untuk sektor pembangunan modal manusia. Pada satu sisi pengeluaran investasi infrastruktur juga sangat dibutuhkan sebagai fasilitator pertumbuhan ekonomi, namun pada sisi lain diperlukan juga investasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Modal manusia harus tetap mendapatkan perhatian tersendiri, bahkan di dalam perekonomian yang tumbuh dengan cepat

sekalipun. Hal yang sangat perlu diperhatikan, peningkatan kualitas modal manusia dapat membantu keluarga untuk keluar dari jebakan lingkaran setan kemiskinan (Sjafii, 2009).

6.6 Kesimpulan

Investasi modal manusia merupakan proses menyiapkan sumber daya manusia yang berkopeten melalui pendidikan dan pelatihan sehingga meningkatkan produktivitas yang berpengaruh secara nyata terhadap perekonomian. Investasi modal manusia yang dilakukan pada prinsipnya mengeluarkan biaya untuk kemudian menghasilkan suatu *profit* yaitu pendapatan. Secara umum pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan pendapatan. Berbagai persoalan yang dihadapi di berbagai negara berkembang berkaitan dengan investasi modal manusia melalui pendidikan yaitu ketimpangan kualitas maupun akses pendidikan antar wilayah. Hal ini dapat dibuktikan dengan angka rata-rata lama bersekolah di perdesaan yang lebih rendah dibandingkan dengan wilayah perkotaan serta angka ATS di perdesaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan wilayah perkotaan. Selain itu juga masalah infrastruktur turut menghambat peningkatan pendidikan. Oleh karena itu, dibutuhkan peran pemerintah secara komprehensif dalam mengatasi persoalan ketimpangan pendidikan dan keterbatasan infrastruktur pendidikan melalui belanja pemerintah yang merupakan salah satu instrumen fiskal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrigo, M.R.M., Lee, S.-H., Park, D., 2017. Human Capital Spending, Inequality, and Growth in Middle-Income Asia (ADB Economics Working Paper Series), ADB Economics Working Paper Series. Asian Development Bank, Manila, Philippines. <https://doi.org/10.22617/WPS179147-2>
- Adriani, E., 2019. Pengukuran Modal Manusia (Suatu Studi Literatur). *jmas* 4, 176. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i1.86>
- Atmanti, H.D., 2005. Investasi Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan. *Dinamika Pembangunan* 2, 30–39.
- Becker, G., 1962. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. The Journal Barriol, A. (1910). La valeur sociale d'un individu. *Revue Economique Internationale* 552–555.
- Borjas, G.J., 2016. Labor economics, Seventh edition. ed. McGraw-Hill Education, New York, NY.
- Cahuc, P., Carcillo, S., Zylberberg, A., 2014. Labor economics, Second Edition. ed. MIT Press, Cambridge, MA.
- Cazes, S., Verick, S., International Labour Office (Eds.), 2012. Perspectives on labour economics for development. International Labour Office in association with Academic Foundation, Geneva.
- Djokoto, J.G., 2022. The investment development path and human development: Is there a nexus? *Research in Globalization* 4, 100079. <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2021.100079>
- Ehrenberg, R.G., Smith, R.S., 2012. Modern labor economics: theory and public policy, Eleventh ed. ed. Prentice Hall, Upper Saddle River, N.J.
- Gaiha, R., 1993. Design of Poverty Alleviation Strategy in Rural Areas. Roma: FAO.

- Guliyeva, A., Averina, L., Grebennikov, O., Shpakov, A., 2021. Regional gap in human capital: determinants of education and urbanization. E3S Web Conf. 301, 03004. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202130103004>
- Heijdra, B.J., Romp, W.E., 2009. Human capital formation and macroeconomic performance in an ageing small open economy. Journal of Economic Dynamics and Control 33, 725–744. <https://doi.org/10.1016/j.jedc.2008.09.003>
- Kuncoro, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Mas Agung, Jakarta, Indonesia.
- Mincer, J., 1974. Schooling, Experience, and Earnings. Columbia University Press for NBER, New York, NY.
- Nurkholis, A., 2018. Teori Pembangunan Sumberdaya Manusia: Human Capital Theory, Human Investment Theory, Human Development Theory, Sustainable Development Theory, People Centered Development Theory (preprint). INA-Rxiv. <https://doi.org/10.31227/osf.io/8trv7>
- Ramirez, A., G, R, F, S., 1998. Economic Growth and Human Capital. QEH Working Paper.
- Schultz, T., 1963. Economic Value of Education. Columbia University Press for NBER, New York, NY.
- Sjafii, A., 2009. Pengaruh Investasi Fisik Dan Investasi Pembangunan Manusia Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Jawa Timur 1990-2004. Journal of Indonesian Applied Economics 3, 59–76.
- Spence, M., 1973. Job Market Signalling. Quarterly Journal of Economics 87, 355–374.
- Vito, B., Krisnani, H., 2015. Kesenjangan Pendidikan Desa Dan Kota. jppm 2. <https://doi.org/10.24198/jppm.v2i2.13533>
- Yuliani, M., 2019. Ketimpangan Pendidikan di Era Globalisasi (preprint). INA-Rxiv. <https://doi.org/10.31227/osf.io/xnw4e>

BAB 7

GENDER DI PASAR KERJA

Oleh Suharno

7.1 Memahami Arti Gender

Secara mendasar, gender dengan jenis kelamin tidak sama. Jenis kelamin merujuk pada pemberian Tuhan secara biologis antara sebagai laki-laki atau perempuan, sedangkan gender merujuk pada proses yang menjadikan kita memainkan peran feminim atau peran maskulin dalam kehidupan bermasyarakat. Gender bukanlah definisi secara alamiah mengenai bagaimana laki-laki dan perempuan dalam berperan di masyarakat tetapi sering terjadi di masyarakat multikultur (Mosse, 1996).

Menurut Blakemore *et al*, 2008 gender diartikan sebagai karakteristik pembeda antara laki-laki dan perempuan yang bukan berdasarkan pada biologis, dan bukan bersifat kodrati, tetapi berdasarkan pada kebiasaan atau karakteristik sosiokultural masyarakat yang membentuknya. Menurut Mosse (1996) gender adalah seperangkat peran seperti halnya kostum dan topeng di teater, menyampaikan kepada orang lain bahwa seseorang adalah feminim atau maskulin. Oleh karena itu, gender diartikan sebagai pemisahan peran dan fungsi antara laki-laki dan perempuan menurut kedudukan, fungsi dan peranan masing-masing dalam berbagai bidang kehidupan.

Menurut Mosse (1996) gender dapat menentukan perjalanan hidup yang akan kita lewati. Gender dapat menentukan akses kita untuk mendapatkan pendidikan, kerja, alat-alat dan sumber daya yang diperlukan, kesehatan, harapan hidup dan kebebasan dalam bergerak di masyarakat. Gender bisa menjadi faktor terpenting dalam pembentukan kita dimasa mendatang

karena gender mempengaruhi berbagai hal termasuk seksualitas, hubungan serta kemampuan dalam bertindak dan membuat keputusan.

7.2 Peran Gender Dan Pembangunan

Pembahasan gender dan pembangunan (*gender and development*) lebih diutamakan daripada perempuan dan pembangunan (*women and development*) karena dalam masyarakat multikultur terdapat peran sosial kaum laki-laki maupun kaum perempuan. Dalam gender dan pembangunan menegaskan bahwa kehidupan kaum perempuan dan laki-laki akan terpengaruhi oleh segala inisiatif pembangunan (Winarni et al, 2019). Hubungan antara laki-laki dan perempuan seringkali mempengaruhi pencapaian kedua gender tersebut dalam masyarakat (Mosse, 1996).

Gender merupakan isu penting dalam pemikiran pembangunan karena dalam pembangunan masih terdapat banyak pembagian kerja berdasarkan gender. Pembagian kerja berdasarkan gender yang dilakukan para perencana pembangunan ini pasti akan memunculkan sebuah konsekuensi atas rencana pembangunan yang akan dijalankan. Dalam perkembangannya, kolonialisme memperkenalkan perluasan ketidakadilan gender yang terjadi sehingga memunculkan stereotipe gender bahwa laki-laki sebagai pencari nafkah dan perempuan bekerja di rumah. Perlunya melawan Asumsi negatif yang terjadi mengenai peran gender merupakan alasan penting gender termasuk dalam isu pembangunan.

Peran gender dapat berubah sepanjang waktu karena laki-laki dan perempuan memiliki peran gender berbeda dalam masyarakat. Perbedaan gender (*gender differences*) antara laki-laki dan perempuan tidak menjadi masalah jika tidak menciptakan ketidakadilan gender (*gender inequality*), karena baik laki-laki maupun perempuan akan menjadi korban. Ketidakadilan gender

dapat terwujud dalam pola kehidupan sehari-hari sebagai berikut (Herdiansyah, 2016):

1. Gender dan Marginalisasi Perempuan

Marginalisasi dapat berarti dinomorduakan atau disisihkan sehingga marginalisasi perempuan adalah kondisi dimana perempuan dinomorduakan dan disisihkan atau proses pemiskinan terhadap kaum perempuan. Kaum perempuan dianggap sebagai warga masyarakat kelas dua karena tidak berdaya dan akan selalu berada dibawah kendali maupun kuasa kaum laki-laki.

2. Gender dan Subordinasi Pekerjaan Perempuan

Subordinasi adalah kondisi dimana tidak dianggap terlalu penting, tidak diutamakan, tidak terlalu diperhatikan. Dalam konteks ini, perempuan dianggap hanya cocok dengan pekerjaan tertentu, posisi yang tidak terlalu penting dan bukan yang utama, serta pandangan tentang perempuan identik dengan feminim, sementara pria adalah maskulin.

3. Gender dan Stereotip atas Pekerjaan Perempuan

Stereotip dapat diartikan pelabelan atau penandaan atau pemberian sifat atau karakter tertentu terhadap suatu kelompok atau jenis pekerjaan tertentu baik laki-laki maupun perempuan. Pelabelan atau penandaan ini biasanya mengarah pada ketidakadilan terhadap kelompok tertentu misalnya pekerjaan rumah identik dilakukan oleh perempuan membuat peluang kerja di luar rumah terbatas, dan akibatnya pelabelan ini dianggap sebagai kodrat.

4. Gender dan Kekerasan Terhadap Perempuan

Kekerasan (*violence*) merupakan suatu bentuk serangan terhadap seseorang baik itu dalam bentuk fisik maupun mental. Kekerasan yang berkaitan dengan gender atau gender-related violence biasanya disebabkan oleh kekuasaan, dan bisa terjadi di tingkat rumah tangga sampai tingkat negara, bahkan tafsiran agama.

5. Gender dan Beban Kerja Lebih Berat

Beban ganda atau double burden diartikan sebagai kondisi dimana perempuan berada di situasi dan kondisi menanggung beban ganda dalam kehidupan. Ketika perempuan melakukan pekerjaan public akan ada beban ganda yang ditanggung, yaitu beban pekerjaan publik dan beban pekerjaan domestic, tanpa diiringi dengan berkurangnya beban di dunia domestik karena perkembangan zaman tidak akan mengubah peranan utama perempuan dalam lingkup rumah tangga (*domestic workers*).

7.3 Gender Di Pasar Kerja

Adanya ketidaksamaan atribut karyawan dengan kriteria gender, dicirikan dengan berbedanya kekuatan fisik, dapat terjadi jika laki-laki dan perempuan secara sistematis memilih tingkat investasi modal manusia yang berbeda. Dengan demikian teori modal manusia memberikan penjelasan tentang perbedaan gender dalam akses dan partisipasi pasar tenaga kerja. Berfokus pada produktivitas komparatif pekerja, teori modal manusia berpendapat bahwa produktivitas tenaga kerja dan penawaran dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh perbedaan jenis kelamin yang melekat yang berkontribusi pada tingkat produktivitas perempuan yang berpotensi lebih rendah daripada laki-laki. Akibatnya, perbedaan upah dan keengganan untuk mempekerjakan perempuan merupakan tanggapan rasional terhadap perhitungan potensi produktivitas tenaga kerja. Dituturkan oleh Anker dan Hein (1986) menyatakan bahwa perempuan kurang produktif dibandingkan laki-laki karena mereka memiliki tingkat modal manusia rata-rata yang lebih rendah.

Becker (1976) menyuntingkan beberapa kerangka teoritis modal manusia beserta penerapannya pada level segregasi dan diskriminasi pasar tenaga kerja. Hipotesis Becker bahwa perempuan memiliki keunggulan komparatif dalam pekerjaan

rumah tangga non-pasar dan laki-laki memiliki keunggulan komparatif di pasar tenaga kerja yang lebih tradisional. Pola kerja ini berakar pada masyarakat agraris dan patriarkal di mana laki-laki memiliki keunggulan komparatif berbasis kekuatan dalam pertanian padat karya. Sedangkan perempuan berspesialisasi dalam pekerjaan keluarga (Iversen dan Rosenbluth, 2010). Dengan demikian ketika menganalisis pasar tenaga kerja dari perspektif modal manusia yang berakar pada tradisi patriarki, laki-laki memiliki modal yang lebih relevan dengan pasar tenaga kerja, sedangkan perempuan memiliki modal yang lebih relevan dengan produksi rumah tangga.

Beberapa studi meneliti perbedaan gender dalam preferensi fasilitas kerja dan karakteristik tempat kerja lainnya. Bukti eksperimental dari pengaturan laboratorium dan lapangan menunjukkan bahwa perempuan lebih kecil kemungkinannya dibandingkan laki-laki untuk memilih skema kompensasi yang kompetitif (Niederle dan Vesterlund 2007; Flory et al. 2015), dan lebih cenderung memilih pembayaran berbasis tim (Kuhn dan Villeval 2015). Penelitian lain berpendapat demikian perempuan lebih menghargai pengaturan penjadwalan yang fleksibel dan jam kerja yang lebih sedikit karena kendala rumah tangga (Goldin 2014)

4. Para ilmuwan telah mengusulkan beberapa penjelasan untuk perbedaan upah dan preferensi untuk mempekerjakan pekerja laki-laki berdasarkan pembagian kerja tradisional.
1. Wanita memiliki potensi memiliki modal manusia di bawah rata-rata dibanding laki-laki.
2. Wanita dapat lebih cenderung untuk berinvestasi dalam perilaku yang menghasilkan imbal hasil non-pasar yang lebih tinggi.
3. Wanita dapat memprioritaskan rekreasi atau pekerjaan non-pasar.

4. Wanita dapat lebih kecil kemungkinannya untuk berinvestasi dalam memperoleh modal manusia tambahan.
5. Wanita dapat dicegah memperoleh modal manusia dalam industri yang mana rangkaian keterampilan mengalami perubahan dengan cepat.

Berdasarkan penjelasan di atas, teori modal manusia akan menghubungkan perbedaan pola kerja laki-laki dan perempuan dan perbedaan upah gender untuk perbedaan produktivitas antara karyawan pada jenis kelamin yang berbeda.

Di era modern ini, kedudukan perempuan dan laki-laki bukanlah sesuatu yang berbeda untuk diperdebatkan lagi, garis pemisah antara laki-laki dan perempuan dalam bekerja semakin menipis sehingga perempuan tidak lagi dipandang sebagai sosok yang bertugas mengurus anak, suami dan rumah tangga. sendiri. Peran tersebut kini telah bergeser, perempuan kini memiliki hak yang sama dengan laki-laki untuk bekerja dan berkarir. Selain itu, dengan pesatnya pertumbuhan ekonomi yang terjadi semakin mendorong perempuan bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga (Dilan, 2018).

Widodo, 2012 menjelaskan bahwa peran perempuan juga menjadi salah satu harapan dalam mengembangkan strategi pendapatan yang berkelanjutan. Perempuan dituntut untuk dapat melakukan kegiatan produktif untuk mendapatkan penghasilan tambahan selain harus tetap mengurus rumah tangga dan anak (Sambodo et al, 2021). Perempuan yang bekerja secara produktif untuk mendapatkan penghasilan tambahan harus mencurahkan lebih banyak waktu daripada laki-laki. Hal ini karena perempuan harus tetap menjalankan peran reproduksi dan sosialnya untuk mempertahankan eksistensinya di masyarakat.

Pasar kerja merupakan sarana pertemuan koordinasi antara pihak pencari kerja dan pihak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Secara umum terdapat tiga jenis pasar

tenaga kerja di Indonesia: Pasar Persaingan Sempurna, Pasar Monopsoni, dan Pasar Monopoli.

Keadaan di Indonesia, pasar tenaga kerja ditangani oleh Kementerian/dinas Ketenagakerjaan. Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dapat mengajukan jumlah dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan serta persyaratannya kepada Kementerian/dinas Ketenagakerjaan. Kemudian Kementerian/ dinas Ketenagakerjaan akan mengumumkan kepada masyarakat umum tentang permintaan tenaga kerja tersebut.

7.4 Indeks Pembangunan Gender (IPG)

Pembangunan manusia menurut UNDP memiliki dua dimensi pembangunan yaitu dimensi yang langsung membentuk kemampuan manusia dan dimensi yang tidak langsung yang digunakan untuk mendapatkan kemampuannya itu. Dimensi langsung yang dapat membentuk kemampuan manusia adalah perbaikan kesehatan, pendidikan dan standar hidup layak, sedangkan dimensi yang tidak langsung yang digunakan manusia untuk mendapatkan kemampuannya antara lain partisipasi dalam politik dan komunitas/kelompok masyarakat, jaminan hak asasi manusia dan keamanan, kelestarian lingkungan dan kesetaraan gender. Dimensi tidak langsung yang digunakan manusia untuk mendapatkan kemampuannya yang terakhir adalah kesetaraan gender (*gender equality*). Kesetaraan gender adalah suatu kondisi dimana baik laki-laki maupun perempuan memiliki porsi yang sama untuk mendapatkan hak dan kesempatan untuk berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi, politik, keamanan dan pertahanan, sosial budaya, dan kesamaan dalam merasakan dan menikmati hasil dari pembangunan (Mendagri, 2011).

UNDP dalam publikasi HDR tahun 1995 menyatakan bahwa pembangunan manusia adalah salah satu upaya dalam perluasan pilihan untuk semua manusia, tanpa ada yang terkecualikan dan tersirat pesan jika aspek gender diabaikan maka akan menghambat

proses pembangunan dalam suatu wilayah. Hal ini dikarenakan pembangunan yang tidak mengabaikan aspek gender merupakan investasi pada pemberdayaan dan peningkatan kemampuan perempuan dengan memberikan kesempatan untuk memilih pilihan yang bermanfaat untuk mereka sendiri dalam meningkatkan produktivitas mereka sehingga mendorong terjadinya peningkatan pertumbuhan ekonomi dan pembangunan secara keseluruhan. Selain itu, UNDP menemukan adanya ketidaksetaraan pencapaian hasil pembangunan antara perempuan dan laki-laki yang terjadi di banyak negara miskin atau negara di dunia ketiga. Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya ketidaksetaraan gender dalam pembangunan maka UNDP mengenalkan sebuah konsep baru yang dinamakan dengan Gender Development Index (GDI) atau Indeks Pembangunan Gender pada tahun 1994.

Indeks Pembangunan Gender (IPG) merupakan suatu alat yang digunakan untuk melihat ketidaksetaraan gender antara perempuan dan laki-laki yang dikenalkan oleh UNDP. IPG merupakan suatu indeks yang digunakan untuk mengukur pencapaian hasil pembangunan dengan mempertimbangkan aspek gender dan kesetaraan pencapaian antara perempuan dan laki-laki di suatu wilayah. Berikut ini dimensi pengukuran IPG di Tabel 7.1:

Tabel 7.1. Dimensi Pengukuran IPG dengan Metode Baru

Dimensi	Indikator
Umur panjang dan hidup sehat	Angka Harapan Hidup saat lahir (AHH), laki-laki dan perempuan
Pengetahuan	1. Harapan Lama Sekolah (HLS), laki-laki dan perempuan 2. Rata-rata Lama Sekolah (RLS), laki-laki dan perempuan
Standar hidup layak	Perkiraan pendapatan, laki-laki dan perempuan

Sumber: BPS, 2019

Berdasarkan Tabel 7.1 di atas, indikator AHH laki-laki, RLS dan HLS laki-laki, serta perkiraan pendapatan laki-laki mencerminkan besarnya angka IPM dari laki-laki. Sedangkan indikator AHH perempuan, RLS dan HLS perempuan, serta perkiraan pendapatan perempuan mencerminkan besarnya angka IPM dari perempuan. Sehingga, nilai IPG dapat dihitung menggunakan rumus berikut ini:

$$IPG_i = \frac{IPM \text{ perempuan}_i}{IPM \text{ laki} - laki_i}$$

Dimana:

IPG = Nilai IPG pada tahun tertentu

IPM perempuan = Nilai IPM dari perempuan tahun tertentu

IPM laki-laki = Nilai IPM dari laki-laki tahun tertentu

Dari hasil perhitungan IPG, terdapat pengelompokan capaian pembangunan gender sebagai berikut:

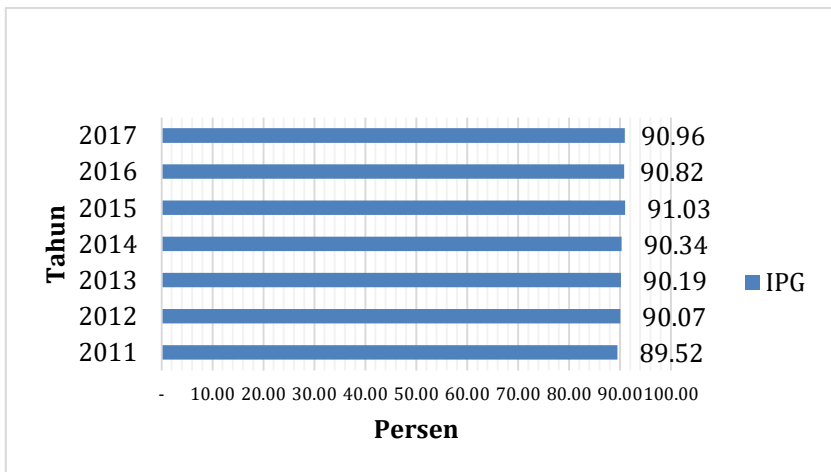
Tabel 7.2. Kategori Capaian Pembangunan Gender

Nilai IPG	Kategori capaian
$IPG < 85$	Kelompok Rendah
$85 \leq IPG < 90$	Kelompok Sedang, Pembangunan Gender hampir merata pada level daerah
$IPG \geq 90$	Kelompok Tinggi

Sumber : KPPPA, 2019

Berdasarkan Tabel 7.2, nilai IPG yang semakin mendekati 100 maka tidak ada ketimpangan yang terjadi antara pembangunan perempuan dengan pembangunan laki-laki di suatu wilayah. Kesetaraan gender merujuk pada tidak ada perbedaan hak dan kewajiban antara laki-laki dengan perempuan dalam prakteknya di kehidupan sehari-hari. Namun, yang terjadi di kehidupan sehari-hari belum sepenuhnya dapat diwujudkan karena adanya budaya patriarki yang menempatkan laki-laki memiliki kedudukan lebih tinggi dibandingkan perempuan. Oleh karena itu, diperlukan usaha yang lebih untuk mewujudkan kesamaan status dan kedudukan antara perempuan dan laki-laki. Dengan adanya indeks pembangunan gender yang mengukur pencapaian IPM dari laki-laki maupun perempuan, maka ketimpangan yang terjadi dalam pembangunan dapat dikurangi atau bahkan dihilangkan.

Kesetaraan gender dapat diukur dengan menggunakan Indeks Pembangunan Gender (IPG) yang diformulasikan sebagai rasio IPM Perempuan dan IPM Laki-laki. Berikut data trend perkembangan IPG di Indonesia 2011-2017:



Gambar 7.1. Trend Perkembangan IPG di Indonesia Tahun 2011-2017

Sumber: BPS, 2019

Berdasarkan Gambar 7.1, pembangunan manusia baik laki-laki maupun perempuan di Indonesia dalam 7 tahun terakhir mengalami peningkatan. Pembangunan perempuan pada tahun 2017 mengalami pertumbuhan lebih cepat dibandingkan dengan pembangunan laki-laki yang menyebabkan peningkatan nilai Indeks Pembangunan Gender (IPG). Dalam lingkup nasional, pertumbuhan pembangunan laki-laki lebih cepat daripada pertumbuhan pembangunan perempuan, sehingga pembangunan perempuan masih berstatus sedang dengan angka IPM sekitar 60 sedangkan pembangunan laki-laki berstatus tinggi dengan angka IPM diatas 70.

DAFTAR PUSTAKA

- Anker, Richard and Catherine, Hein. 1986. Introduction and overview, dalam Sex inequalities in urban employment in the thirdworld. London, MacMilian Press.
- Badan Pusat Statistik. 2019. *Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten/Kota Di Indonesia 2010-2018*. Jakarta: Badan Pusat Statistik
- Becker, G.S. 1976. The Economic Approach to Human Behavior, Chicago: University of Chicago Press.
- Blakemore, J.E.O., Berenbaum, S.A. and Liben, L.S., 2008. *Gender development*. Psychology Press.
- Dilan, P. 2018. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Wanita Tani Gambir (Studi Kasus Nagari Maek Kabupaten Lima Puluh Kota) (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- Flory, Jeffrey, Andreas Leibbrandt, and John List. 2015. Do competitive workplaces deter female workers? A large-scale natural field experiment on job-entry decisions. *Review of Economic Studies*, 82 (1), 122–155.
- Herdiansyah, H. 2016. *Gender dalam Perspektif Psikologi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Goldin, Claudia. 2014. A grand gender convergence: Its last chapter,” *American Economic Review*. 104 (4), 1091–1119.
- Iversen Torben, Rosenbluth Frances. 2010. *Women, Work, and Politics: The Political Economy of Gender Inequality*. New Haven: Yale University Press.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. 2019. *Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2011-2019*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

- Kemendagri. 2011. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Daerah.
- Kuhn, Peter and Marie Claire Villeval. 2015. Are women more attracted to co-operation than men?. *Economic Journal*, 125 (582), 115–140.
- Mosse, J. C. 1996. *Gender dan Pembangunan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Niederle, M and Vesterlund, L. 2007. Do women shy away from competition? Do men compete too much?. *Quarterly Journal of Economics*, 122 (3), 1067–1101.
- Sambodo, H., Suharno, S. and Wibowo, A.A., 2021, April. Peningkatan Kapasitas Dan Varian Produk Pada KWT Bumi Mulya Kebumen Kecamatan Baturaden Banyumas. In *Prosiding Seminar Nasional LPPM Unsoed* (Vol. 10, No. 1).
- Widodo, S., 2012, June. Peran perempuan dalam sistem nafkah rumah tangga nelayan. In *Seminar Nasional: Kedaulatan Pangan dan Energi. Fakultas Pertanian Universitas Trunojoyo* (Vol. 8, No. 1).
- Winarni, E., Ahmad, A.A. and Suharno, S., 2021. Community participation of development planning in purbalingga regency. *ICORE*, 5(1).

BAB 8

KESEIMBANGAN PASAR TENAGA KERJA

Oleh Tri Wahyu Rejekiningsih

8.1 Pendahuluan

Pasar tenaga kerja seperti pasar yang lain, kecuali pada sumbu harga dan kuantitas sedikit berbeda. Untuk sumbu vertikal menunjukkan harga tenaga kerja (upah), sedangkan sumbu horisontal mewakili jumlah tenaga kerja. Di pasar tenaga kerja, seorang calon pekerja berada di sisi penawaran, karena ingin menjual tenaga kerja dengan upah tertinggi yang bisa didapatkan. Sektor bisnis berada di sisi permintaan, karena mencari untuk mempekerjakan calon pekerja terbaik yang dapat ditemukan dengan harga serendah mungkin.

Pasar tenaga kerja berbeda dengan pasar yang lain bahwa tenaga kerja merupakan input ke dalam produksi. Selain itu, tenaga kerja bukan satu-satunya input ke dalam produksi, dan untuk memahami pasar tenaga kerja juga berlaku untuk pasar input yang lain. Pasar input, seperti: tanah, atau modal, yang sering disebut pasar faktor, karena merupakan pasar untuk faktor produksi.

Mengapa kurva penawaran tenaga kerja miring ke atas, dengan menganalisis keputusan calon pekerja. Calon pekerja harus memilih apakah akan memasok tenaganya atau melakukan sesuatu yang lain. Jika upah yang akan diterima pekerja terlalu rendah, calon pekerja mungkin akan mengambil pekerjaan lain. Atau mungkin calon pekerja berpikir bahwa tidak ada gunanya memberikan waktunya untuk bekerja. Dalam hal ini ada pertimbangan tentang prinsip biaya peluang di tempat kerja.

Pekerja juga bertanya apakah harus bekerja satu jam lagi atau bagaimana? Jika upahnya lebih tinggi, maka pekerja akan bekerja lebih lama. Semakin tinggi upah, semakin banyak orang yang ingin bekerja. Secara bersama-sama, upah yang lebih tinggi berarti lebih banyak pekerja akan mencari pekerjaan, baik memberikan lebih banyak waktu untuk bekerja, atau melepaskan kesempatan kerja lain (inilah prinsip biaya-manfaat). Jadi, jumlah jam yang disediakan di pasar tenaga kerja biasanya akan naik bersamaan dengan upah. Kurva penawaran tenaga kerja yang miring ke atas hanyalah hukum penawaran, yang diterapkan pada pasar tenaga kerja.

Di sisi permintaan, sektor bisnis yang ingin merekrut tenaga kerja. Jika upah terlalu tinggi, sektor bisnis mempekerjakan beberapa pekerja, yang berarti sektor bisnis akan menjual lebih sedikit output. Ini adalah prinsip biaya peluang dengan menyoroti konsekuensi dari lebih sedikit perekrutan. Di sisi lain, jika upah lebih rendah, sektor bisnis mungkin juga merasa menguntungkan untuk menambah jam kerja, atau lebih banyak hari kerja, agar bisa menjual lebih banyak output. Tindakan ini terkait dengan prinsip biaya-manfaat. Jadi, jumlah jam yang diminta di pasar tenaga kerja biasanya lebih tinggi ketika upah lebih rendah. Dalam hal ini manajer akan menghitung dengan tepat berapa jam lagi yang diminta dengan menggunakan prinsip marjinal. Kurva permintaan tenaga kerja yang miring ke bawah hanyalah hukum permintaan, yang diterapkan pada pasar tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja juga akan dipengaruhi oleh perubahan biaya input lain dalam sektor bisnis, seperti sewa gedung (prinsip interdependensi).

Di pasar tenaga kerja, Upah dan pekerjaan ditentukan oleh perpotongan antara kurva permintaan tenaga kerja yang miring ke bawah dan kurva penawaran tenaga kerja yang miring ke atas. Analisis permintaan dan penawaran barang dan jasa dapat digunakan untuk menganalisis pasar tenaga kerja, meskipun pasar ini berbeda dari pasar barang dan jasa. Perbedaan yang paling jelas

adalah bahwa di pasar tenaga kerja, perusahaan adalah peminta, dan rumah tangga adalah pemasok. Permintaan untuk tenaga kerja dan faktor-faktor produksi yang lain adalah permintaan turunan, yang bergantung pada permintaan barang-barang yang dihasilkan oleh tenaga kerja.

8.2 Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja

Apa yang menentukan harga di pasar tenaga kerja? Yaitu: penawaran dan permintaan tenaga kerja. Pemasok tenaga kerja terus-menerus mencari untuk memenangkan pekerjaan yang diinginkan. Sektor bisnis sebagai peminta tenaga kerja, berusaha mendapatkan pekerja terbaik dengan harga terbaik. Harga tenaga kerja ditentukan oleh perpotongan antara kurva penawaran tenaga kerja dengan kurva permintaan tenaga kerja, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 8-3.

8.2.1 Permintaan Tenaga Kerja (*Labor Demand*)

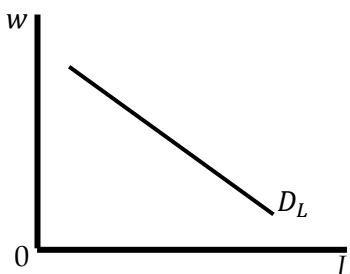
Perusahaan sebagai unit produksi membutuhkan faktor produksi. Kondisi ini dapat diformulasikan dalam sebuah fungsi produksi. Fungsi produksi yang didasarkan pada teknologi masing-masing perusahaan, adalah hubungan antara tingkat output dan tingkat input. Untuk setiap tingkat input, fungsi produksi menunjukkan tingkat output yang dihasilkan dan ditulis sebagai:

$$Q = F(\bar{K}, L) \dots\dots\dots (8.1)$$

Di mana Q adalah output, K adalah stok modal (pabrik dan peralatan), dan L adalah jumlah tenaga kerja. Untuk jangka pendek, persediaan kapital diasumsikan tetap, seperti yang ditunjukkan oleh batang di atas simbol kapital. Keadaan teknologi dan populasi juga diasumsikan konstan selama periode yang dipertimbangkan. Untuk periode jangka pendek ini, output hanya bervariasi dengan variasi input tenaga kerja (L) yang diambil dari populasi tetap.

Dalam pasar tenaga kerja, suatu perusahaan hanyalah sebagai pembeli, sehingga harus membuat keputusan pembelian yang baik untuk membeli waktu dan tenaga kerja yang akan dipekerjakan. Perusahaan akan membuat keputusan yang cerdas dalam meminta tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja oleh perusahaan ini dalam rangka untuk menghasilkan output. Oleh karena itu, bahwa permintaan tenaga kerja oleh perusahaan adalah sebagai permintaan turunan dari jumlah permintaan barang yang dihadapi perusahaan. Perusahaan dihadapkan pada pertanyaan, berapa banyak pekerja yang harus dipekerjakan dan dengan harga berapa? Untuk menjawab seberapa banyak perusahaan meminta tenaga kerja sangat ditentukan oleh seberapa besar permintaan output yang dihasilkan.

Gambar 8.1. Kurva Permintaan Tenaga Kerja



Sumber: **Stevenson & Wolfers, 2020**

Perusahaan akan mencari tahu berapa banyak tenaga kerja yang akan dipekerjakan. Apabila ada banyak perusahaan di area yang bersaing untuk merekrut tenaga kerja yang berkualitas. Ketika ada banyak bisnis yang ingin merekrut dari kumpulan banyak calon pekerja dengan keterampilan serupa, pasar tenaga kerja dikatakan sangat kompetitif. Dalam pasar tenaga kerja yang kompetitif, pengusaha membayar upah pasar. Ingat bahwa dalam pasar tenaga kerja yang kompetitif sempurna, perusahaan yang

cerdas akan membayar upah pasar. Mengapa harus membayar lebih jika perusahaan masih bisa mendapatkan pekerja yang baik? Tetapi jika perusahaan membayar lebih sedikit, pekerja yang baik akan pergi ke perusahaan lain.

Ketika pasar tenaga kerja yang kompetitif sempurna, perusahaan akan menemukan bahwa ada upah pasar yang berlaku yang harus dibayar untuk mempekerjakan pekerja. Mengapa? Jika perusahaan mencoba membayar kurang dari upah pasar, perusahaan tidak akan dapat mempekerjakan siapa pun, artinya semua tenaga kerja akan bekerja untuk perusahaan pesaing. Dan karena ada banyak tenaga kerja yang tersedia, perusahaan dapat mempekerjakan tenaga kerja sebanyak yang dibutuhkan dengan upah pasar. Jadi perusahaan memutuskan untuk membayar upah pasar.

Untuk mengetahui berapa banyak tenaga kerja yang akan dipekerjakan dengan menerapkan prinsip-prinsip ekonomi, yaitu:

1. Ketika pasar tenaga kerja yang kompetitif sempurna, pilihan yang dihadapi perusahaan adalah berapa banyak calon pekerja yang akan dipekerjakan. Perusahaan harus mengenali ini sebagai keputusan "berapa banyak", dan prinsip marjinal (*marginal principle*) menyarankan untuk memecah keputusan besar ini menjadi pilihan marjinal yang lebih kecil. Jadi, pertanyaan yang relevan adalah apakah akan mempekerjakan satu pekerja lagi. Dan setelah itu, tanyakan lagi: Haruskah perusahaan mempekerjakan satu pekerja lagi? Dan seterusnya.
2. Prinsip biaya-manfaat (*cost-benefit principle*) mengatakan: Pekerjakan satu pekerja lagi hanya jika pekerja tambahan itu menghasilkan manfaat marjinal yang lebih besar daripada biaya marjinal yang dikeluarkan. Jadi perusahaan perlu mencari tahu manfaat marjinal dan biaya marjinal dari mempekerjakan satu pekerja lagi.

3. Untuk memahami biaya dan manfaat marjinal dari mempekerjakan satu pekerja lagi, gunakan prinsip biaya peluang (*opportunity cost principle*) dan tanyakan, bahwa perusahaan dapat mempekerjakan pekerja tambahan atau mempertahankan biaya dan produksi pada tingkat saat ini. Jadi, perusahaan membandingkan antara biaya marjinal dengan manfaat marjinal dari pekerja lain untuk baseline ini.

Selain penerapan prinsip-prinsip ekonomi tersebut juga melakukan perhitungan atas biaya marjinal dan manfaat pekerja tambahan. Biaya marjinal pekerja tambahan adalah peningkatan biaya bisnis karena mempekerjakan satu pekerja lagi, yaitu berupa upah yang dibayarkan kepada pekerja tambahan itu. Sedangkan manfaat marjinal adalah pendapatan tambahan yang akan diperoleh, ini terkait dengan jumlah output yang mampu dihasilkan. Output ekstra yang dihasilkan dari mempekerjakan pekerja tambahan disebut produk marjinal tenaga kerja (MP_L). Disisi lain bahwa perusahaan menghadapi berlakunya hukum tambahan hasil yang semakin berkurang, ini berarti pada titik tertentu, mempekerjakan tambahan pekerja akan menghasilkan peningkatan yang lebih kecil dan lebih kecil dalam output (Stevenson and Wolfers, 2020).

Perusahaan telah menghitung berapa banyak output yang bisa dijual jika mempekerjakan pekerja tambahan, tetapi untuk memutuskan apakah akan mempekerjakan pekerja tambahan, perusahaan ingin mengukur manfaat marjinal ini dalam bentuk pendapatan ekstra, bukan output ekstra. Jadi perusahaan berfokus pada produk pendapatan marjinal (*marginal revenue product*). Produk pendapatan marjinal adalah pendapatan tambahan yang dihasilkan dengan mempekerjakan pekerja tambahan. Produk pendapatan marjinal sama dengan produk marjinal tenaga kerja dikalikan dengan harga produk tersebut.

$$MRP_L = MP_L \times P \dots\dots\dots (8.2)$$

Contoh: jika perusahaan mempekerjakan satu pekerja lagi, hasil perhitungan bahwa perusahaan akan dapat menjual 40 output lagi per minggu. Jika setiap output dijual seharga \$20, maka produk pendapatan marjinal dari mempekerjakan pekerja tambahan tersebut adalah 40 output ekstra dikalikan \$20 per output, atau \$800 per minggu.

8.2.2 Penawaran Tenaga Kerja (*Labor Supply*)

Penawaran tenaga kerja adalah waktu yang dihabiskan untuk bekerja di pasar. Dan pekerjaan akan menjadi bagian besar dari hidup individu. Katakanlah seorang individu bekerja selama 40 tahun sebelum pensiun pada usia 65 tahun, dan selama 48 minggu per tahun, seorang individu bekerja 40 jam seminggu secara teratur. Maka seorang individu akan menghabiskan 76.800 jam, atau lebih dari 4,6 juta menit, sebagai pemasok tenaga kerja. Mengingat hal ini, penting bagi seorang individu untuk membuat pilihan pasokan tenaga kerja yang cerdas. Jadi seorang individu sebagai pemasok tenaga kerja pada dasarnya adalah melakukan pilihan tentang berbagai kombinasi dari alokasi waktu yang dimiliki yaitu antara waktu bekerja dengan waktu luang.

Berapa banyak waktu individu yang harus dialokasikan untuk bekerja? Hanya ada 24 jam dalam setiap hari, dan terserah individu untuk memutuskan yang terbaik dalam alokasi waktu. Jadi yang terbaik adalah memperlakukan waktu sebagai sumber daya yang langka dan membuat pilihan terbaik bagi individu. Setiap jam yang dihabiskan untuk bekerja adalah satu jam lebih sedikit yang dimiliki untuk hal-hal lain selain pekerjaan berbayar. Para ekonom menyebut selama ini “kenyamanan” karena termasuk bersantai, berkumpul dengan teman, atau kegiatan sosial. Tetapi itu juga mencakup semua jenis pekerjaan yang tidak dibayar, seperti: mengasuh anak, mengikuti kelas dan belajar, membuat makanan, membersihkan rumah, dan waktu tidur, yang dianggap sebagai waktu luang (*leisure*).

Prinsip biaya peluang (*opportunity cost principle*) memberitahukan bahwa biaya kerja adalah mengorbankan waktu yang dihabiskan untuk melakukan hal-hal lain. Jadi biaya peluang kerja adalah segala sesuatu yang dilakukan individu saat tidak bekerja. Implikasinya adalah memilih jumlah jam untuk bekerja sama dengan memilih waktu luang. Inilah sebabnya mengapa para ekonom menggambarkan penawaran tenaga kerja adalah tentang pilihan antara tenaga kerja dan waktu luang.

Dalam memutuskan berapa jam untuk bekerja ini adalah pilihan "berapa banyak". Prinsip marginal (*marginal principle*) menyarankan agar kepada individu untuk memecah keputusan ini menjadi serangkaian pertanyaan yang lebih kecil, atau marginal, yaitu menanyakan: Haruskah bekerja satu jam lagi? Ini adalah salah satu kasus di mana prinsip marginal mungkin tampak agak tidak realistis. Lagi pula, apakah Anda benar-benar bisa memutuskan apakah akan bekerja satu jam lagi? Contoh: jika Individu ingin bekerja lebih lama, maka dapat mencari pekerjaan lain yang melibatkan jam kerja yang lebih lama, atau individu dapat mengambil pekerjaan sampingan. Jika individu dibayar per jam, terkadang dapat mengambil shift lembur. Di banyak profesi yang dibayar gaji mingguan dan tidak bergantung pada berapa jam bekerja. Tetapi meskipun demikian, individu dapat memilih untuk bekerja lebih lama. Meskipun imbalannya tidak akan menjadikan gaji yang lebih besar minggu ini, kerja keras ini akan membuat individu lebih mungkin mendapatkan kenaikan gaji atau promosi, yang meningkatkan pendapatan masa depan. Singkatnya, ketika individu mempertimbangkan semua margin penyesuaian yang berbeda ini, mungkin masuk akal untuk mengatakan bahwa individu memilih jam kerjanya bahkan jika tidak dibayar per jam. Oleh karena itu menjadi relevan pertanyaan marginal: Haruskah bekerja satu jam lagi?

Berdasarkan pada prinsip biaya-manfaat, maka individu akan menimbang antara biaya dan manfaat dari bekerja satu jam

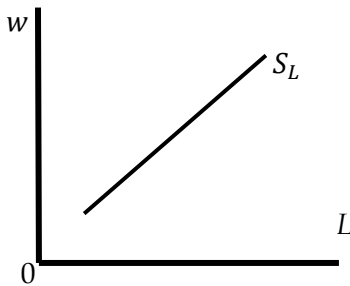
lagi. Manfaat bekerja satu jam lagi adalah upah yang akan diperoleh; biaya adalah waktu luang yang tidak akan dihabiskan. Jadi jawabannya adalah: Individu harus bekerja satu jam lagi jika upahnya lebih besar dari manfaat marginal waktu luang. Ini dikenal dengan Aturan Rasional untuk Pekerja (*Rational Rule for Workers*). Jika individu mengikuti aturan ini, maka akan terus memilih lebih banyak pekerjaan dan lebih sedikit waktu luang sampai manfaat marginal dari satu jam waktu luang sama dengan upah. Intinya: Sama seperti permintaan tenaga kerja adalah tentang produk pendapatan marginal, penawaran tenaga kerja adalah tentang manfaat marginal dari waktu luang. Aturan Rasional untuk Pekerja memiliki beberapa implikasi menarik untuk bentuk kurva penawaran tenaga kerja individual. Penawaran tenaga kerja individual bergantung pada dua faktor, yaitu upah dan manfaat marginal dari waktu luang. Bahkan beberapa ekonom setuju bahwa penawaran tenaga kerja individu relatif tidak elastis.

Setiap individu akan menghadapi tiga keputusan utama dalam pasokan tenaga kerja, yaitu: (1) apakah akan bekerja, (2) berapa jam untuk bekerja, dan (3) jenis pekerjaan apa yang harus dilakukan. Semua keputusan tersebut bermuara pada penerapan prinsip manfaat biaya dengan mempertimbangkan biaya peluang. Selain itu juga ditemukan ada prinsip saling ketergantungan (*interdependence principle*) yang relevan atas ketiga keputusan tersebut.

Jadi orang-orang berpikir tentang berapa jam untuk bekerja, keputusan untuk bekerja, dan jenis pekerjaan apa yang harus dikejar. Selanjutnya, dengan menyatukan semua ini dipakai untuk memikirkan pasokan tenaga kerja di pasar tenaga kerja tertentu. Oleh karena itu pasokan tenaga kerja pasar tergantung pada:

1. Berapa banyak orang yang memutuskan untuk bekerja?
2. Berapa jam pekerjaan yang ada?
3. Pekerjaan apa yang dipilih orang?

Gambar 8.2. Kurva Penawaran Tenaga Kerja



Sumber: **Stevenson & Wolfers, 2020**

Bentuk kurva penawaran tenaga kerja pasar adalah miring ke atas, artinya semakin tinggi upah dalam pekerjaan tertentu, semakin banyak orang yang bersedia bekerja di pekerjaan itu. Ada tiga alasan mengapa kurva penawaran tenaga kerja pasar miring ke atas:

1. Orang baru mungkin dibujuk untuk memasuki dunia kerja.
Upah yang lebih tinggi meyakinkan lebih banyak orang untuk bekerja, daripada mengejar alternatif, seperti belajar, pensiun, atau bekerja sebagai ibu rumah tangga. Contoh: jika upah yang lebih tinggi untuk penata rambut dapat menyebabkan beberapa orang yang tidak bekerja memutuskan untuk mencari pekerjaan sebagai penata rambut.
2. Pekerja yang ada mungkin bekerja lebih lama.
Ketika upah naik, orang-orang yang sudah bekerja di pekerjaan itu dapat menambah jumlah jam untuk bekerja. Itu kemungkinan kecil efeknya, karena sementara upah yang lebih tinggi memberikan insentif yang lebih besar untuk bekerja (efek substitusi), juga meningkatkan permintaan untuk waktu senggang (efek pendapatan). Jadi jika upah penata rambut naik,

rata-rata jam kerja penata rambut yang ada juga akan naik sedikit.

3. Beberapa orang mungkin berganti pekerjaan.

Ingatlah bahwa upah membantu membentuk pekerjaan yang diikuti orang. Jadi jika upah penata rambut meningkat, lebih banyak orang akan melamar pekerjaan sebagai penata rambut, daripada pekerjaan di ritel atau meja tunggu.

Ketiga alasan ini mencerminkan tiga jenis keputusan berbeda yang dibuat ketika memasuki pasar tenaga kerja.

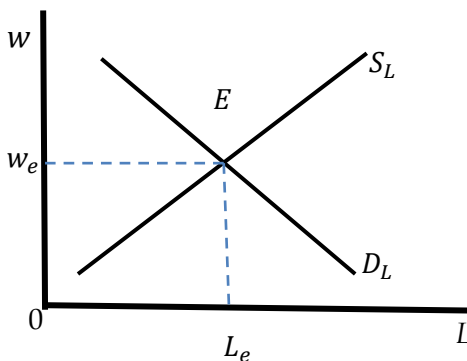
Ketiga keputusan itu cukup penting untuk memastikan bahwa kurva penawaran tenaga kerja pasar di hampir setiap pekerjaan miring ke atas. Ini berlaku bahkan jika kurva penawaran tenaga kerja individu pekerja tidak miring ke atas. Mengapa? Bahkan jika upah yang lebih tinggi tidak akan mendorong individu untuk bekerja lebih lama, atau bahkan jika itu tidak akan mendorong lebih banyak orang untuk bekerja, itu akan mendorong orang lain untuk memasuki pekerjaan individu tersebut untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi itu. Hal ini memastikan bahwa jumlah total jam yang disediakan di pasar akan naik dengan upah, seperti yang ditunjukkan oleh kurva penawaran tenaga kerja pasar yang miring ke atas seperti yang ditunjukkan pada Gambar 8.2.

8.2.3 Harga Pekerja dan Jumlah Pekerja

Dari penjelasan subbab sebelumnya dapat dikembangkan kerangka kerja untuk memahami bagaimana pasar tenaga kerja beroperasi. Kerangka kerja ini menggambarkan bagaimana upah di setiap pekerjaan dan jumlah tenaga kerja di setiap pekerjaan ditentukan oleh perpotongan antara permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja. Kondisi keseimbangan di pasar tenaga kerja (E) akan muncul upah pasar (w_e) dan jumlah tenaga kerja yang dapat masuk ke sektor kerja (L_e).

Oleh karena itu, apa pun yang menyebabkan pergeseran permintaan tenaga kerja atau pergeseran penawaran tenaga kerja akan menyebabkan upah dan kesempatan kerja juga akan berubah. Ini dapat digunakan untuk memperkirakan bagaimana perubahan jangka pendek dan jangka panjang akan dapat mempengaruhi upah dan pekerjaan.

Gambar 8.3. Pasar Tenaga Kerja



Sumber: Stev & Walf, 2020

Konsekuensi dari setiap pergeseran penawaran dan permintaan tenaga kerja dapat untuk memperkirakan efek dari perubahan kondisi pasar melalui tiga langkah:

1. Apakah kurva penawaran tenaga kerja atau permintaan tenaga kerja bergeser? (Atau keduanya?)

Ingatlah bahwa permintaan tenaga kerja adalah semua tentang produk pendapatan marjinal. Jadi apa pun yang menggeser produktivitas pekerja atau nilai output juga akan menggeser permintaan tenaga kerja. Sedangkan pasokan tenaga kerja adalah semua tentang biaya peluang. Biaya peluang bekerja: tidak bekerja, bekerja di luar pasar, atau pensiun; biaya peluang bekerja di satu pekerjaan tidak bekerja di pekerjaan lain; dan

biaya peluang dari bekerja satu jam ekstra adalah satu jam waktu luang. Jadi apapun yang menggeser biaya peluang ini akan menggeser penawaran tenaga kerja.

2. Apakah pergeseran itu merupakan peningkatan atau penurunan?

Peningkatan permintaan tenaga kerja atau peningkatan penawaran tenaga kerja akan menggeser kurva yang sesuai ke kanan. Penurunan permintaan tenaga kerja atau penurunan penawaran tenaga kerja sesuai dengan pergeseran ke kiri.

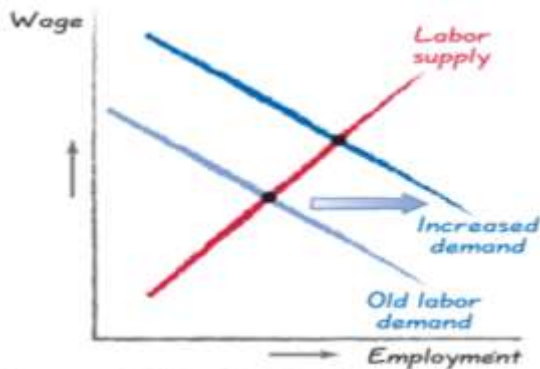
3. Bagaimana upah dan jumlah pekerjaan berubah dalam keseimbangan baru?

Bisa diketahui dengan cara membandingkan besaran upah dan jumlah pekerjaan pada saat keseimbangan baru dengan keseimbangan lama.

Berbagai kebijakan ekonomi baik dari pemerintah maupun perusahaan yang terkait dengan ketenagakerjaan dan output akan mempengaruhi perubahan di pasar tenaga kerja. Evaluasi terhadap bagaimana perubahan kondisi ekonomi dapat mengganggu pasar tenaga kerja, seperti contoh berikut.

1. Apabila ada harga perangkat lunak statistik dan komputer canggih mengalami penurunan. Apa yang terjadi pada pasar tenaga kerja untuk analisis data?

Gambar 8.4. Dampak Perubahan Harga Perangkat Lunak Komputer Terhadap Pasar Tenaga Kerja



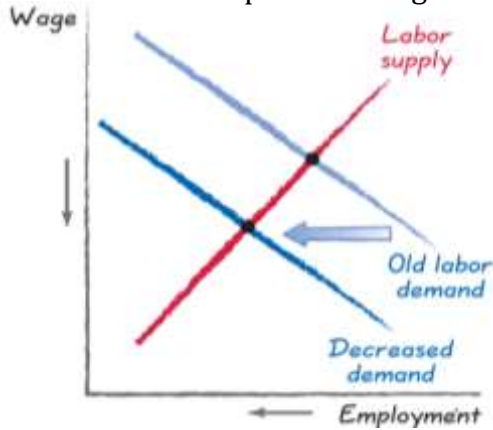
Sumber: Stevenson & Wolfers, 2020.

Produk perangkat lunak komputer sebagai modal pelengkap terutama untuk pekerjaan analisis data. Penurunan harga pada produk perangkat lunak komputer, akan meningkatkan jumlah permintaannya. Oleh karena itu perusahaan akan meningkatkan permintaan tenaga kerja sebagai analis. Permintaan tenaga kerja yang meningkat, selain menunjukkan bahwa ada lebih banyak pekerjaan, juga akan memicu kenaikan upah.

2. Bagaimana jika McDonald's memasang kios baru di semua restorannya, tetapi tidak mengubah harga burger-nya (jadi tidak ada efek skala). Apa yang terjadi dengan permintaan untuk tenaga kerja sebagai kasir?

Ada penggantian modal untuk tenaga kerja mengakibatkan penurunan permintaan tenaga kerja. Ini menginformasikan bahwa pekerjaan lebih sedikit, sehingga dapat mendorong upah menjadi lebih rendah.

Gambar 8.5. Dampak Tambahan Kios Baru McDonald Terhadap Pasar Tenaga Kerja

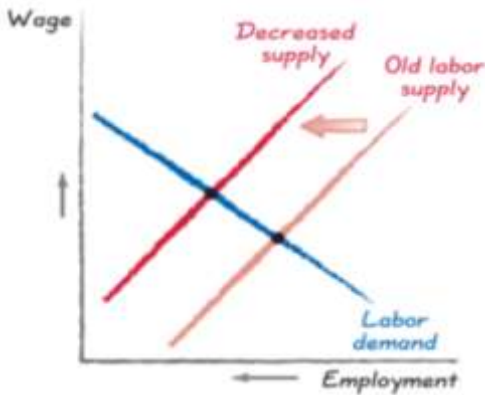


Sumber: Stevenson & Wolfers, 2020

3. Pengesahan undang-undang imigrasi untuk mengurangi jumlah orang asing dengan gelar ilmu komputer yang dapat pindah ke Indonesia. Apa yang terjadi pada pasar tenaga kerja untuk pemrogram komputer?

Pembatasan tenaga ahli komputer, menyebabkan jumlah pekerja potensial menjadi lebih sedikit. Karena ada pembatasan jumlah tenaga ahli ini menjadikan penurunan penawaran tenaga kerja. Dalam perekonomian negara dengan penawaran tenaga kerja yang menurun karena jumlah pekerjaan lebih sedikit, sehingga upah menjadi lebih tinggi.

Gambar 8.6. Dampak Pengurangan Tenaga Ahli Terhadap Pasar Tenaga Kerja

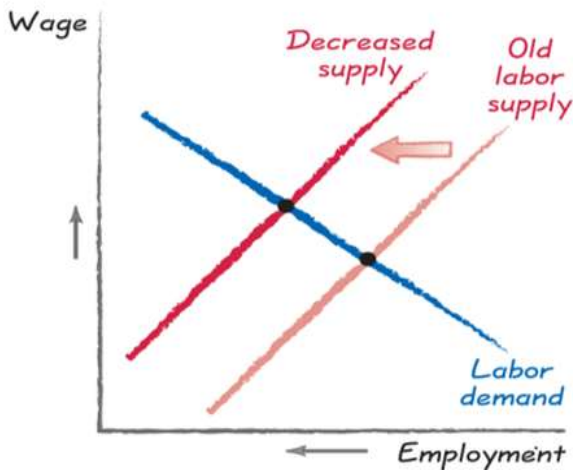


Sumber: Stevenson & Wolfers, 2020

4. Kebijakan pemerintah yang berupa meningkatkan besaran asuransi pengangguran. Apa yang terjadi pada pasar tenaga kerja di sebagian besar pekerjaan?

Perhatian pemerintah terhadap ketenagakerjaan, terutama pengangguran diantaranya dengan dibuat kebijakan yang meningkatkan besaran asuransi bagi pengangguran. Kebijakan meningkatkan besaran asuransi pengangguran ini diartikan juga bahwa ada biaya kesempatan kerja yang meningkat. Kenaikan besaran asuransi pengangguran yang artinya kenaikan biaya kesempatan kerja sehingga menyebabkan penurunan penawaran tenaga kerja. Biaya kesempatan kerja yang meningkat menyebabkan jumlah pekerjaan lebih sedikit, sehingga akan mendorong upah menjadi lebih tinggi. Seperti yang diilustrasikan pada Gambar 8.7.

Gambar 8.7. Kenaikan Asuransi Pengangguran Terhadap Pasar Tenaga Kerja

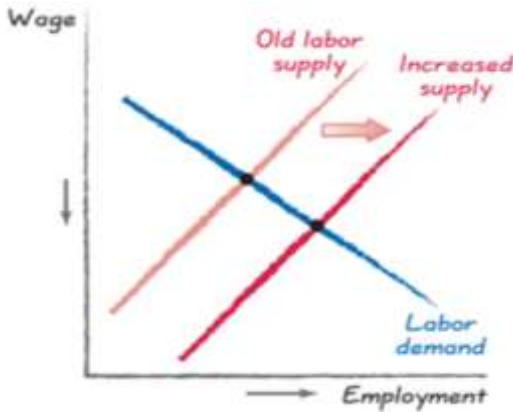


Sumber: Stevenson & Wolfers, 2020

5. Resesi yang melanda perekonomian telah menyebabkan banyak perguruan tinggi mengurangi bantuan keuangan yang ditawarkan kepada mahasiswa baru. Apa yang terjadi dengan pasar tenaga kerja bagi kaum muda?

Pengurangan bantuan keuangan bagi mahasiswa baru, dari perguruan tinggi yang lebih mahal akan menurunkan biaya kesempatan kerja bagi kaum muda. Biaya kesempatan kerja yang menurun akan menciptakan lebih banyak pekerjaan. Penurunan biaya kesempatan kerja ini menarik minat kaum muda untuk masuk ke sektor kerja, sehingga penawaran tenaga kerja akan meningkat. Peningkatan penawaran tenaga kerja tersebut yang mendorong upah menjadi lebih rendah.

Gambar 8.8. Bantuan Keuangan Bagi Mahasiswa Baru Terhadap Pasar Tenaga Kerja



Sumber: Stevenson & Wolfers, 2020

8.2.4 Simpulan

Diketahui bahwa pasar tenaga kerja menjadi berbeda dari pasar yang lain karena tenaga kerja merupakan input dalam produksi. Selain itu, tenaga kerja bukan satu-satunya input dalam produksi, sehingga banyak gagasan yang sama yang telah digunakan untuk memahami pasar tenaga kerja juga berlaku untuk pasar input yang lain. Pasar input selain tenaga kerja, seperti tanah atau modal, sering disebut pasar faktor produksi.

Seorang manajer akan mempekerjakan orang tambahan atau robot tambahan menggunakan prinsip yang sama. Manajer akan berpikir pada margin, mempertimbangkan biaya dan manfaat, dan memperhitungkan biaya peluang. Proses itu mengarahkan manajer untuk menambah pekerja lain, robot lain, kunci pas lain, atau komputer lain jika hal itu akan menciptakan lebih banyak pendapatan tambahan daripada biaya marjinal. Dan sama seperti permintaan tenaga kerja tergantung pada apakah produk pendapatan marjinal dari mempekerjakan pekerja lain

melebihi biaya mempekerjakan pekerja itu, demikian juga, permintaan modal bergantung pada apakah produk pendapatan marjinal dari "memppekerjakan" mesin lain melebihi biayanya.

Ide yang sama dapat diterapkan untuk lahan. Sebuah bisnis akan menyewa lantai lain dari ruang kantor jika produk pendapatan marjinal dari ruang kantor ekstra tersebut melebihi biaya sewa tahunan. Bisnis akan mempekerjakan faktor produksi apa pun sampai produk pendapatan marjinal sama dengan biaya mempekerjakannya selama setahun.

Apakah kerangka kerja tersebut juga berlaku untuk pasar robot? Ini memberikan petunjuk tentang mengapa bisnis memiliki lebih banyak pekerjaan yang harus dilakukan. Manusia tidak sama dengan robot. Karena manusia memiliki perasaan, tidak semuanya sama, memiliki keinginan yang berbeda, pendidikan yang berbeda pengalaman, dan keterampilan yang berbeda. Pekerja manusia akan membentuk serikat pekerja, kondisi kerja seringkali diatur dengan ketat, ada kemungkinan mengendur saat bos tidak mengawasi, dan akan lebih produktif ketika termotivasi. Pemahaman yang lengkap tentang pasar tenaga kerja perlu mempertimbangkan kenyataan ini.

Kompleksitas tenaga kerja ini memungkinkan bisa terjadi masalah diskriminasi, masalah motivasi, ketidaksesuaian antara keterampilan yang diinginkan calon pekerja dan keterampilan yang diinginkan bisnis. Dari semua ini tidak satu pun yang mengatakan bahwa permintaan dan penawaran tenaga kerja tidak penting untuk menentukan upah dan hasil pekerjaan. Karena dari faktor-faktor ini dapat membantu memperkaya pemahaman tentang apa yang mendorong penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Froyen, Richard T. 2013. Macroeconomics: Theories and Policies. Tenth Edition. Pearson Education Limited. England.
- Stevenson, Betsey and Justin Wolfers. 2020. Principles of Microeconomics. Worth Publishers-Macmillan Learning. New York

BAB 9

PERBEDAAN UPAH DAN PENGUNAAN TENAGA KERJA

Oleh Amriadi

9.1 Pendahuluan

Dalam dunia kerja dan Sesuai peraturan yang tertera dalam Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada Bagian Kedua “Pengupahan” tepatnya dimulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98.

Peraturan terbaru yang sesuai peraturan yang tertuang dalam Undang – undang republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 adalah Hak Pekerja/ Buruh yang di terima 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

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah didefinisikan sebagai pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Pengertian upah dapat di definisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanan dalam memproduksi kekayaan.

Menurut Mulyadi, gaji dan upah pada umumnya merupakan pembayaran jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang, jabatan manajer, dan dibayarkan secara perceraian bulan,

sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.

9.2 Pengertian Upah

Dalam dunia kerja kita mengenal namanya Upah. Upah ini di berikan kepada tenaga kerja sebagai imbalan setelah bekerja yang lazimnya di bayarkan tiap bulan.

Upah adalah hak /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.

Beberapa pengertian Upah menurut para ahli sebagai berikut :

1. Menurut pendapat Edwin B. Flippo yang berjudul "*principles of personal management*" menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.
2. Menurut Sugiyurso dan F. Winarni menjelaskan bahwa gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administrasi dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan sedangkan upah merupakan imbalan yang diberikan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.
3. Menurut sayyid sabiq dalam kitabnya fiqh sunnah, para ulama memfatwakan tentang kebolehan mengambil upah yang dianggap sebagai perbuatan baik, seperti para pengajar al-quran, guru-guru disekolah dan yang lainnya dibolehkan mengambil upah karena mereka membutuhkan tunjangan

untuk dirinya dan orang-orang yang menjadi tanggungannya, mengingat mereka tidak sempat melakukan pekerjaan lain seperti dagang, bertani, dan yang lainnya.

Yang sering terjadi dan yang kita jumpai/ lakukan di berbagai daerah di Indonesia, ketika seorang muslim meninggal dunia, khususnya bagi (keluarga) yang berduka menyuruh orang-orang atau tetangga disekitarnya untuk bergiliran membaca Al Quran di rumahnya selama tiga hari tiga malam atau tujuh hari tujuh malam, ada juga hingga empat puluh malam di mana keluarga meninggal.

Dalam aturan yang tertuang Pasal 88 ayat (4) yang berbunyi menyatakan bahwa “pemerintah merupakan atau sebagai pengambil keputusan dan kebijakan telah menyetujui, memutuskan dan menetapkan tentang upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup yang layak, cukup dan bermartabat dan memperhatikan terkait produktivitas dan pertumbuhan ekonomi” . Sesuai Penetapan upah minimum menurut Pasal 89 ayat (1) dan ayat (2) dibagi menjadi dua, yaitu :

- a. Berdasarkan Wilayah Provinsi atau kabupaten kota
- b. Berdasarkan sektor pada wilayah Propinsi atau kabupaten/kota yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

9.2.1 Penetapan Upah Minimum

Dalam penetapan Upah minimum setiap provinsi, sesuai keputusan Pemerintah bahwa yang di berikan wewenang adalah Gubernur. Dalam hal ini Gubernur di berikan wewenang untuk memutuskan besaran Upah minimum Provinsi yang telah tertuang di pasal 88 ayat (3) yang berbunyi “Upah minimum sebagaimana dimaksud :

pada ayat (1) ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan usul dewan pengupahan negara dan/atau bupati/walikota.”

Ayat (4) “Komponen dan pelaksanaan langkah-langkah bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak kepada tenaga kerja diatur dengan keputusan menteri.

9.2.2 Upah menurut waktu

Sesuai regulasi yang Ada, tertuang tiga sistem pembayaran upah, yaitu

1. Sistem upah menurut waktu, yang menentukan bahwa besar kecilnya upah yang akan dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja, tergantung pada banyak sedikitnya waktu kerja mereka
2. Sistem upah menurut unit hasil, yang menentukan besar-kecilnya upah yang diterima tenaga kerja, tergantung pada banyaknya unit yang dihasilkan. Semakin banyak unit yang dihasilkan, semakin banyak upah yang diterima.
3. Sistem upah dengan insentif, yang menentukan besar-kecilnya upah yang akan dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja tergantung pada waktu lamanya bekerja, jumlah unit yang dihasilkan ditambah dengan insentif (tambahan upah) yang besar- kecilnya didasarkan pada prestasi dan keterampilan kerja pegawai. Sistem upah dengan insentif sering dianggap sebagai gabungan antara sistem upah menurut waktu dengan sistem upah menurut unit hasil. Sistem ini diharapkan akan memperoleh keuntungan dari kedua sistem tersebut.

9.3 Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Undang – undang republik Indonesia yang tertuang dalam undang – undang nomor 13 tahun 2003 yaitu tentang Beberapa pengertian Tenaga kerja menurut para ahli :

1. Menurut Undang – undang nomor 13 tahun 2003, Tenaga kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
2. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia angkatan kerja adalah orang yang bekerja atau orang yang dapat melakukan sesuatu. Sedangkan menurut Pengertian Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menjelaskan bahwa tenaga kerja melakukan sesuatu dalam bidang yang dikuasai untuk menghasilkan barang atau jasa guna meningkatkan produktivitas baik yang dalam bentuk jangka panjang maupun untuk meningkatkan tingkat produksi dalam jangka waktu tertentu.
3. Menurut Alam (2014) tenaga kerja adalah penduduk dengan usia antara 17 tahun sampai 60 tahun yang bekerja untuk menghasilkan uang sendiri.
4. Menurut Hamzah (2014), tenaga kerja adalah tenaga yang bekerja didalam maupun luar hubungan kerja dengan alat produksi utama dalam proses produksi baik fisik maupun pikiran.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep - 224/Men/2003 yang mengatur undang-undang ketenagakerjaan, antara lain: a. Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” b. Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

ditentukan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

9.3.1 Penggolongan Tenaga Kerja

Dalam bekerja ada beberapa tipe atau golongan dalam bekerja serta memiliki beberapa tingkatan atau jenjang karir dalam bekerja.

Menurut Hendra Poerwanto (2013), dari segi keahlian dan pendidikannya tenaga kerja dibedakan menjadi tiga golongan, yaitu :

- a) Tenaga kerja kasar yaitu tenaga kerja yang berpendidikan rendah dan tidak mempunyai keahlian dalam suatu bidang pekerjaan.
- b) Tenaga kerja terampil yaitu tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan pendidikan atau pengalaman kerja seperti montir mobil, tukang kayu, dan tukang memperbaiki televisi dan radio.
- c) Tenaga kerja terdidik yaitu tenaga kerja yang mempunyai pendidikan yang tinggi dan ahli dalam bidang-bidang tertentu seperti dokter, akuntan ahli ekonomi, dan insinyur.

DAFTAR PUSTAKA

- Iman Soepomo. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja,(Jakarta : djambatan, 1999). h. 108
- Mulyadi, Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h. 373
- Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia(KBBI), cet III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), h. 1250
- Sugiyarso, G. dan Winarni, F, Manajemen Keuangan, Yogyakarta: Media Pressindo, 2005, h. 95
- Kamus Bahasa Indonesia untuk Pelajar/Meity Taqdir Qodratillah dkk. – Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2011 xvii, 664 hlm24,5 cm. hlm 546
- <http://repository.unimus.ac.id/>
- <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161909/pp-no-36-tahun-2021>

BAB 10

PENGANGGURAN TENAGA KERJA DAN INFLASI

Oleh Soeharjoto

10.1 Pendahuluan

Negara melaksanakan pembangunan guna meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya (Teja, 2015). Untuk itu, pertumbuhan ekonomi dijadikan salah satu indikator untuk mengukur kinerja perekonomian suatu negara (Utami, 2020). Pertumbuhan ekonomi, merefleksikan sejauh mana aktivitas ekonomi yang dilakukan suatu negara dalam periode tertentu, dapat memberikan tambahan kesejahteraan bagi masyarakatnya (Soleh, 2014). Namun, terjadinya pertumbuhan ekonomi bila negara dapat meningkatkan produksi barang dan jasa dari tahun sebelumnya (Ginting & Rasbin, 2010). Ukuran yang sering dipakai untuk mengetahui pertumbuhan ekonomi dengan menggunakan pertumbuhan Produk Domestik Bruto (Sapthu, 2013). Pertumbuhan ekonomi dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternalnya (Putri & Poerwono, 2013). Faktor internal berasal dari kemampuan pemerintah, swasta, dan masyarakat dalam mengelola potensi yang dimilikinya, sedangkan faktor eksternal diakibatkan adanya pengaruh dari kondisi ekonomi global.

Kesejahteraan masyarakat dapat terealisasi bila pengangguran yang terjadi di suatu negara tidak tinggi (Soeharjoto & Oktavia, 2021). Namun, inflasi secara signifikan turut berkontribusi terhadap penurunan kesejahteraan masyarakat (Devi, 2021). Inflasi yang tinggi, mengindikasikan awal memburuknya perekonomian negara. Hal ini, dikarenakan inflasi

yang terjadi mendorong bank sentral untuk menaikkan suku bunga, sehingga mengakibatkan kontraksi di sektor riil dan mengakibatkan pengangguran semakin meningkat. Inflasi yang tinggi, mengakibatkan harga barang domestik menjadi lebih mahal dibandingkan dengan harga barang impor, sehingga membuat masyarakat lebih memilih untuk membeli barang impor dibandingkan barang domestik. Kondisi ini, mengakibatkan produsen dalam negeri akan mengurangi produksinya dan mengakibatkan terjadinya pengurangan penggunaan tenaga kerja, sehingga penganggurannya semakin meningkat.

Pengangguran dan inflasi merupakan masalah utama yang sering dihadapi perekonomian suatu negara (Pramesthi, 2013). Pengangguran dan inflasi yang tidak terkendali, dapat mengganggu kondisi ekonomi, sosial, dan politik. Untuk itu, negara perlu melakukan berbagai upaya, melalui kebijakan ekonomi secara komprehensif, guna mengatasi masalah pengangguran dan inflasi.

10.2 Pengangguran Tenaga Kerja

Pada saat ini, pengangguran telah menjadi indikator penting guna mengetahui keberhasilan pembangunan di bidang ekonomi (Mulyadi, 2016). Untuk itu, jumlah pengangguran menjadi indikasi berkembang tidaknya perekonomian suatu negara. Pengangguran dapat terjadi bila peningkatan angkatan kerja tidak diimbangi dengan lapangan pekerjaan yang tersedia (Adriyanto, Prasetyo & Khodijah, 2020). Padahal, pengangguran yang tinggi akan mengakibatkan terjadinya pemborosan sumber daya dan akhirnya menjadi beban negara (Syahputra, 2018). Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi, tetapi tidak diikuti dengan pertumbuhan lapangan kerja yang memadai, sehingga mengakibatkan terjadinya peningkatan pengangguran (Rivani, 2014). Namun, pengangguran itu sendiri juga banyak yang disebabkan karena masih rendahnya pendidikan dan ketrampilan

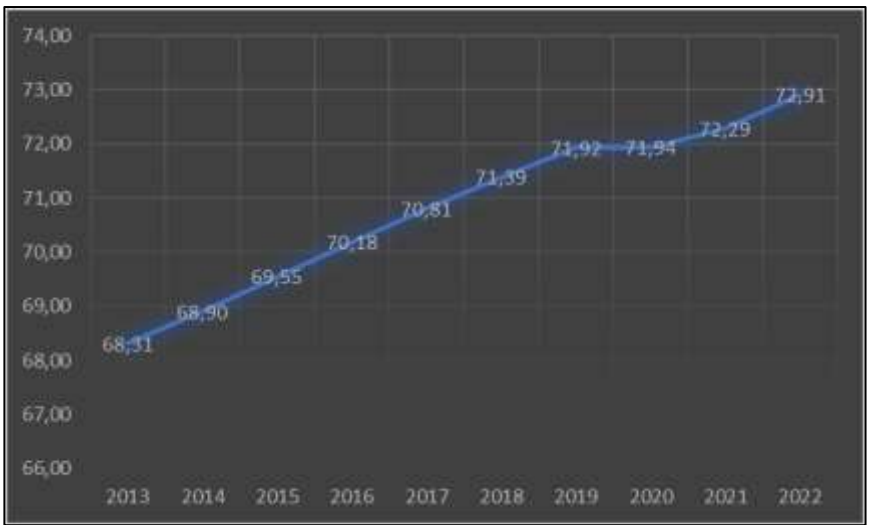
dari masyarakatnya (Handayani, 2015). Untuk itu, pemerintah perlu memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya.

10.3 Investasi dan Indeks Pembangunan Manusia

Pengangguran di suatu negara, bergantung pada banyaknya tidaknya jumlah investasi yang dimilikinya (Putra, 2018). Peningkatan investasi, berdampak pada semakin menurunnya jumlah pengangguran. Hal ini, dikarenakan investasi yang dilakukan untuk memproduksi barang dan jasa, membutuhkan tenaga kerja. Untuk itu, negara berupaya meningkatkan investasi, yang berasal dari dalam dan luar negeri. Kesemuanya ini, akibat dari terjadinya peningkatan jumlah tenaga kerja setiap tahunnya, lebih cepat dari pada peningkatan investasi. Guna menarik investor, pemerintah perlu mengupayakan agar atmosfir investasi menjadi lebih kondusif, yang ditunjang dengan kualitas sumber daya manusia yang semakin meningkat, sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.

Pada saat ini, kualitas sumber daya manusia tercermin dari Indeks Pembangunan Manusia (Hariwan & Swaningrum, 2015). Indeks ini, diperkenalkan oleh United Nations Development Programme (UNDP) pada 1990 (Darnawaty & Purnasari, 2019). Indeks Pembangunan Manusia, dibentuk berdasarkan pendapatan, pendidikan dan kesehatan (Riani, 2004). Negara yang memiliki Indeks Pembangunan Manusia tinggi, menjadi daya tarik bagi investor untuk berinvestasi di negara tersebut. Selama 10 tahun terakhir, pertumbuhan Indeks Pembangunan Manusia di Indonesia pada 2013-2022 rata-rata sebesar 0,74, dengan standar deviasi sebesar 0,28. Pertumbuhan indeks tertingginya, terjadi pada 2015 sebesar 0,94 dan terendahnya pada 2020 sebesar 0,03. Kondisi ini, sudah cukup kondusif, tetapi untuk menarik investor, Indeks Pembangunan Manusia perlu ditingkatkan lagi. Adapun tujuannya, agar angkatan kerja di Indonesia dapat bersaing dengan

negara lain, sehingga akan meningkatkan jumlah investasi di Indonesia dan akhirnya akan terjadi peningkatan permintaan tenaga kerja, sehingga dapat menurunkan jumlah pengangguran.



Gambar 10.1. Indeks Pembangunan Manusia di Indonesia, Pada 2013-2022

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023.

10.4 Inflasi

Hingga kini, inflasi masih menjadi permasalahan besar di banyak negara (Fadilla & Purnamasari, 2021). Inflasi dapat terjadi karena diakibatkan meningkatnya harga-harga secara umum dan terus menerus (Mulyani, 2020). Inflasi digunakan sebagai indikator baik buruknya perekonomian di suatu negara (Ningsih & Andiny, 2018). Untuk itu, setiap negara berupaya memiliki inflasi yang rendah, agar dapat masuk ke dalam negara dengan kategori perekonomiannya baik. Namun, inflasi yang terjadi di atas itu, dapat masuk ke dalam kategori inflasi sedang, inflasi berat, dan hyper inflasi. Inflasi yang tinggi, dapat mengindikasikan

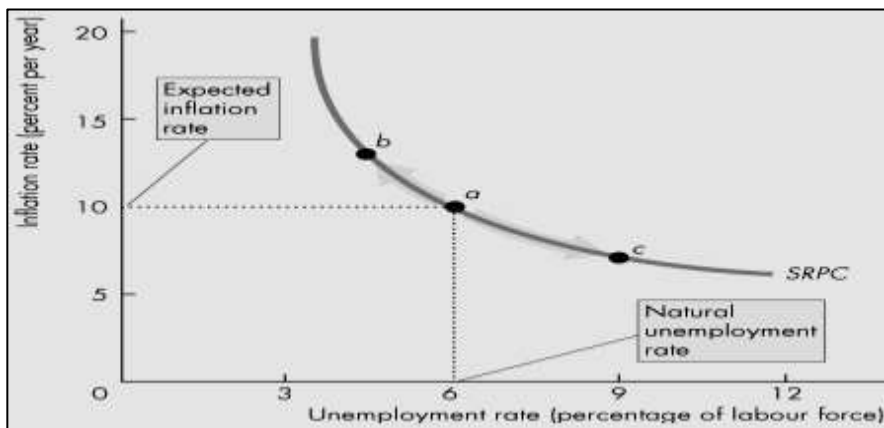
perekonomian suatu negara tumbuh terlalu cepat, sehingga bank sentral akan menaikkan suku bunga, agar pertumbuhan ekonominya melambat, sehingga inflasi yang terjadi tidak terlalu membebankan masyarakat. Inflasi yang rendah, mengindikasikan pertumbuhan ekonomi suatu negara terlalu lambat dan daya beli masyarakat sangat lemah, sehingga perusahaan tidak dapat menaikkan harga barang atau jasa, dan bahkan harus menurunkan harganya. Untuk itu, bank sentral perlu menurunkan suku bunga, agar menjadi stimulus yang dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan daya beli masyarakat. Kebijakan moneter ini, sering diterapkan pemerintah guna mengatasi inflasi, tetapi dalam melakukan pengendaliannya, pemerintah dapat juga menerapkan kebijakan fiskal. Adapun caranya, pemerintah menaikkan pajak atau pun menurunkan anggaran belanjanya, pada saat terjadi inflasi yang tinggi, sehingga harga barang atau jasa menjadi semakin mahal dan pendapatan masyarakat menurun, sehingga mengakibatkan penurunan permintaan, yang akhirnya mengakibatkan harga kembali turun. Pada saat resesi, pemerintah dapat menurunkan pajak atau pun meningkatkan anggaran belanjanya, sehingga dapat mengakibatkan harga barang atau jasa semakin menurun dan pendapatan masyarakat meningkat, yang akhirnya akan meningkatkan permintaan dan akhirnya harga kembali meningkat. Kedua kebijakan ini, dilakukan pemerintah melalui sisi aggregate demand, tetapi pemerintah dapat juga melakukannya dari sisi aggregate supply, dengan cara mengupayakan agar pihak swasta menjadi lebih efisien, sehingga harga barang semakin wajar. Maka dari itu, setiap negara terus berupaya untuk menjaga pertumbuhan ekonomi dan menekan harga, agar tidak terlalu tinggi atau pun rendah. Inflasi juga dapat terjadi karena adanya peningkatan permintaan atau pun peningkatan biaya. Untuk itu, pemerintah perlu bersinergi dengan pihak swasta dan masyarakat, dalam mengatasi inflasi secara bersama.

10.5 Inflasi dan Investasi

Inflasi yang tinggi, mendorong bank sentral melakukan respon menaikkan suku bunga, sehingga menyebabkan terjadinya gejolak di sektor keuangan, yang akhirnya akan terjadi arus modal keluar dari negara-negara emerging di seluruh dunia. Hal ini, diakibatkan karena inflasi yang berat mengakibatkan ketidakpastian perekonomian suatu negara dan risiko investor menjadi semakin besar. Padahal, di sisi lain bank sentral memberikan tawaran yang lebih menarik terhadap investor, karena dalam keadaan inflasi yang berat, bank sentral akan meningkatkan suku bunga, sehingga berdampak pada peningkatan suku bunga simpanan. Kedua fenomena ini, mengakibatkan semakin banyaknya investor akan beralih dari sektor riil ke perbankan. Penurunan investasi akan diikuti dengan penurunan produksi dan permintaan tenaga kerja, sehingga terjadinya peningkatan pengangguran. Untuk itu, pemerintah perlu selalu menjaga atmosfer investasinya selalu dalam kondisi yang kondusif.

10.6 Kurva Philips

Pengangguran dan inflasi memiliki hubungan yang terbalik (Philips, 1958). Pengangguran yang semakin tinggi, akan membuat upah semakin rendah, tetapi pada saat pengangguran rendah mengakibatkan upah menjadi tinggi. Hal ini, membuat semakin tingginya pengangguran akan mengakibatkan inflasi semakin rendah dan semakin rendahnya pengangguran akan mengakibatkan inflasinya semakin tingginya. Namun, apabila terjadi secara simultan, antara pengangguran tinggi yang diikuti dengan inflasi yang tinggi, akan mengakibatkan terjadinya *stagflasi*. Adapun gambar kurva phillips adalah sebagai berikut:



Gambar 10.2. Kurva Philips

Kurva Philips memiliki bentuk dengan kemiringan yang semakin menurun. Hal ini, menunjukkan terdapat hubungan yang negatif antara inflasi dan pengangguran. Adapun maknanya, ketika harga naik akan mengakibatkan pengangguran menurun, atau pun sebaliknya. Kurva ini, telah membuktikan bahwa antara stabilitas harga dan kesempatan kerja yang tinggi, tidak mungkin terjadi secara bersamaan. Artinya, apabila ingin mencapai kesempatan kerja yang tinggi atau tingkat pengangguran yang rendah, memiliki konsekuensi harus bersedia menanggung beban inflasi yang tinggi.

10.7 Kurva Philips di Indonesia

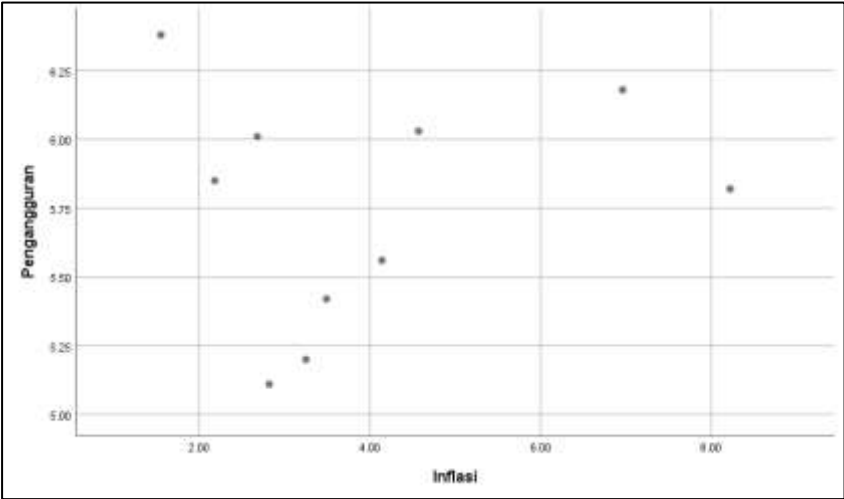
Kurva Philips menggambarkan bagaimana sebaran hubungan antara inflasi dengan pengangguran (Tanjung & Siswanto, 2022). Adapun asumsinya, inflasi mencerminkan kenaikan aggregate demand. Adanya Inflasi, membuat perusahaan berupaya untuk meningkatkan kapasitas produksinya, guna memenuhi kebutuhan masyarakat, sehingga perusahaan akan menambah jumlah tenaga kerja, yang berdampak pada

menurunnya pengangguran. Namun, upah yang rendah dan tingkat pengangguran yang tinggi, menjadi permasalahan utama ketenagakerjaan di Indonesia. Hal ini, dapat terjadi karena Indeks Pembangunan Manusianya belum sesuai dengan yang dibutuhkan para investor. Untuk itu, pemerintah perlu meningkatkan sektor pendidikan, kesehatan, dan konsumsi masyarakat, guna menunjang peningkatan investasi yang dapat menyerap tenaga kerja, sehingga dapat menurunkan pengangguran.

Pada 2013-2022, inflasi dan pengangguran di Indonesia memiliki hubungan yang mengikuti pola kurva Philips dan ada yang tidak. Untuk itu, hubungan inflasi dengan pengangguran ada yang terjadi tradeoff dengan arah yang berlawanan, tetapi ada juga yang menjadi bukan sebuah tradeoff dengan arah yang searah. Artinya, inflasi yang tinggi diikuti dengan tingkat pengangguran yang rendah dan sebaliknya, tetapi dapat juga terjadi inflasi yang tinggi diikuti dengan tingkat pengangguran yang tinggi dan sebaliknya. Hal ini, dapat terjadi karena inflasi yang terjadi ada yang diakibatkan meningkatnya biaya produksi dan bukan karena diakibatkan peningkatan permintaan. Namun, kurva Phillips hanya terjadi dalam jangka pendek, tetapi tidak dalam jangka panjang. Dalam jangka pendek, masih berlaku sticky price, sedangkan dalam jangka panjang berlaku harga fleksibel, atau dengan kata lain pengangguran akan kembali pada tingkat alamiahnya, sehingga hubungan yang terjadi antara inflasi dan pengangguran menjadi positif.

Kondisi tersebut, dapat terjadi akibat banyak faktor seperti investasi, kualitas sumber daya manusia, kurs, kebijakan pemerintah, kondisi global dan lain sebagainya. Pada 2013-2022, rata-rata inflasi di Indonesia sebesar 3,99 persen dengan pengangguran sebesar 5,76 persen, tetapi satandar deviasi yang terjadi di inflasi sangat besar yakni sebesar 2,11 persen, sedangkan penganggurannya hanya sebesar 0,42 persen. Kondisi ini, mendukung keterkaitan inflasi dan pengangguran dalam keadaan

yang beragam. Inflasi memiliki nilai tertinggi sebesar 8,22 persen pada 2014 dan terendah sebesar 1,55 persen pada 2021. Namun, pengangguran tertinggi terjadi pada 2021 sebesar 6,38 persen dan terendah pada 2019 sebesar 5,11 persen.



Gambar 10.3. Hubungan Pengangguran dan Inflasi di Indonesia, Pada 2013-2022 (Persen)

Sumber : Bank Indonesia (Data diolah), 2023

Mengatasi permasalahan pengangguran dan inflasi masih menjadi prioritas utama dalam pembangunan di Indonesia (Ridwan & Nawir, 2021). Pada 2013-2022, rata-rata pengangguran di atas 5 persen dengan tren yang berfluktuasi. Pada 2013-2015, rata-rata pengangguran di Indonesia cukup tinggi, yakni sebesar 6,01 persen dan pada 2016-2019 rata-rata penganggurannya menurun menjadi sebesar 5,32 persen, kemudian pada 2020-2022 dengan adanya pandemi COVID-19 penganggurannya meningkat lagi secara signifikan, dengan rata-rata pengangguran sebesar 6,20 persen. Pada 2013-2022, rata-rata inflasi di Indonesia masuk dalam kategori rendah, karena rata-ratanya sebesar 3,99 persen.

Pada 2013, inflasinya sebesar 4,57 persen, kemudian pada 2014-2015 meningkat secara drastis dengan rata-rata sebesar 7,59 persen, tetapi setelah itu pada 2016-2022 terus mengalami penurunan, dengan rata-rata inflasinya menjadi sebesar 2,87 persen. Kondisi ini, menunjukkan rata-rata pengangguran masih di atas inflasi, kecuali pada 2014-2015. Hal ini, masih memberikan harapan besar bagi Indonesia untuk meningkatkan perekonomiannya karena harga barang dan jasanya relatif masih masuk dalam kategori stabil. Untuk itu, pemerintah tinggal lebih berkonsentrasi pada peningkatan penyerapan tenaga kerja guna menurunkan penganggurannya. Namun, pemerintah tetap perlu menjaga inflasi agar tetap masuk dalam kategori rendah.



Gambar 10.4. Inflasi dan Pengangguran di Indonesia Pada 2013-2022 (Persen)
Sumber : Bank Indonesia (Data diolah), 2023

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, Prasetyo, D., & Khodijah, R. 2020. Angkatan Kerja Dan Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 11(2), 66 - 82.
- Devi, C. 2021. The Effect of Minimum Wages, GRDP, and Inflation Levels on Community Well-Being in Nunukan District. *Jurnal Ekonomika*, 12(1), 51-64.
- Darnawaty, F., & Purnasari, N. 2019. Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Pertumbuhan Penduduk, dan Aspek Pendidikan Terhadap IPM di Sumatera Utara. *EKOMBIS Sains*, 4(2), 17-25.
- Fadilla, A. S., & Purnamasari, A. 2021. Pengaruh Inflasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia. *Ekonomika Sharia*, 7(1), 17-28.
- Ginting, A. M., & Rasbin. 2010. Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Tingkat Kemiskinan di Indonesia Sebelum dan Setelah Krisis. *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, 2(1), 279-312.
- Handayani, T. 2015. Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi di Indonesia Dengan Kebutuhan Tenaga Kerja di Era Global. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 10(1), 53-64.
- Hariwan, P., & Swaningrum, A. 2015. Analisis Indeks Pembangunan Manusia Pada 5 Wilayah Hasil Pemekaran di Jawa Barat. *JEKT*, 8(1), 72-82.
- Mulyani, R. 2020. Inflasi dan Cara Mengatasinya dalam Islam. *Lisyabab*, 1(2), 267-278.
- Mulyadi, M. 2016. Government's Role in Solving Unemployment and Poverty in Society. *Kajian*, 21(3), 221 - 236.
- Ningsih, D., & Andiny, P. 2018. Analisis Pengaruh Inflasi dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Kemiskinan di Indonesia. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 2(1), 53-61.

- Putra, W. A. 2018. The Effect of Inflation and Investment on Unemployment in The Province of East Java, 1992-2011. *JJET*, 3(1), 54-68.
- Putri, H. P., & Poerwono, D. 2013. Faktor Internal dan Faktor Eksternal Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Provinsi Jawa Tengah Tahun 1994-2010. *Diponegoro Journal of Economics*, 2(4), 1-10.
- Pramesthi, R. N. 2013. Pengaruh Pengangguran dan Inflasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kabupaten Trenggalek. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1(3), 1-20.
- Philips, A. W. 1958. The Relationship Between Unemployment and the Rate of Change of Change of Money Wages in UK 1861-1957. *Economica*, 25(100).
- Ridwan & Nawir, I. S. 2021. *Buku Ekonomi Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivani, E. 2014. The Changing in Economic Structure of Employment and Multidimensional Scaling Analysis in Grouping Employment Absorption in Provinces. *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, 5(1), 29 - 41
- Riani, W. 2004. Pembangunan Pendidikan Sebagai Motor Penggerak IPM Jawa Barat. *Mimbar*, 22(3), 278 - 291.
- Soeharjoto & Oktavia, M. R. 2021. Pengaruh Inflasi, Indeks Pembangunan Manusia, Dan Upah Minimum Provinsi Terhadap Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Ecodemica*, 5(2), 94-102.
- Syahputra, R. 2018. Analisis Pergerakan Variabel Moneter Terhadap Kesempatan Kerja Di Provinsi Aceh. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 2(1), 62-74.
- Soleh, A. 2014. Pertumbuhan Ekonomi dan Kemiskinan di Indonesia. *Ekombis Review*, 2(2), 197-209.
- Sapthu, A. 2013. Pengaruh Penanaman Modal Dalam Negeri dan Penanaman Modal Asing Terhadap Produk Domestik Bruto di Indonesia. *Cita Ekonomika*, 7(1), 193-199.

- Tanjung, A. A., & Siswanto, A. A. 2022. Analisis Kurva Philips di Indonesia. *Media Ekonomi*, 30(1), 71 - 77.
- Teja, M. 2015. Development for Welfare Sociaty in Coastal Area. *Aspirasi*, 6(1), 63-76.
- Utami, F. P. 2020. Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Kemiskinan, Pengangguran Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Aceh. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 4(2), 101-113.

BAB 11

PASAR TENAGA KERJA DAN DISTRIBUSI PENDAPATAN

Oleh Riyan Andni

11.1 Pendahuluan

Pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan *output* perekonomian secara keseluruhan suatu negara antara lain hitungan penjualan ritel, hasil produksi pabrik, panen petani dan belanja konstruksi (Malik, 2016, p. 1).

Salah satu indikator pertumbuhan ekonomi suatu wilayah ditunjukkan dengan meningkatnya produk domestik bruto (PDB) yang melihat hasil nilai total moneter semua barang dan jasa dalam batas-batas geografis tertentu (Rahmany, 2018, p. 52).

Pertumbuhan penduduk akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pembangunan ekonomi melalui kondisi dan kemajuan penduduk sehingga erat kaitannya dengan tumbuh dan berkembangnya usaha ekonomi. Penduduk selain sebagai pelaku atau sumber daya faktor produksi, disisi lain dapat menjadi konsumen suatu produk yang dihasilkan. Kondisi data, informasi kependudukan akan berguna dalam memperhitungkan banyaknya tenaga kerja yang akan diserap serta kualifikasi tertentu yang dibutuhkan dalam menghasilkan barang atau jasa (Halim, 2020, p. 158).

Angkatan kerja di Indonesia tiap tahunnya mengalami pertambahan sedangkan lowongan pekerjaan terbatas sehingga menimbulkan pengangguran dan kemiskinan akibat terdampak tidak meratanya distribusi pendapatan dan berlebuhnya

penawaran tenaga kerja pada pasar tenaga kerja, kondisi tersebut akan semakin parah apabila pemerintah tidak tanggap.

Kemiskinan menjadi persoalan mendasar dikarenakan tidak mampu memenuhi kebutuhan pangan, pendidikan, sumberdaya alam, pertanahan, perumahan, air bersih, lingkungan hidup dan pekerjaan. Kemiskinan akan menimbulkan permasalahan diantaranya adalah kriminalitas, sanitasi, kelaparan dan masalah kesehatan sehingga akan mengganggu roda kehidupan (BPS, 2009, p. 3).

Pemerintah segera mengambil tindakan terhadap berlebihnya penawaran tenaga kerja yang ada di Indonesia agar kompleksnya permasalahan dalam negeri dapat terurai (Rahmany, 2018, p. 51). Hal yang mampu dilakukan pemerintah diantara adalah menyelenggarakan bursa tenaga kerja, memberikan layanan pelatihan kerja, meningkatkan jiwa kewirausahaan, meningkatkan mutu pendidikan, memberikan informasi lowongan pekerjaan dan melakukan transmigrasi (Tantiya Nimas Nuraini, 2020).

11.2 Pasar Tenaga Kerja

11.2.1 Pengertian Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja, dalam hal ini penjual tenaga kerja dalam pasar tenaga kerja adalah para pencari kerja atau pemilik tenaga kerja, sedangkan pembelinya merupakan lembaga yang memerlukan tenaga kerja.

Pasar tenaga kerja sebagai sarana penyaluran tenaga kerja, sarana mendapatkan informasi etenagakerjaan dan pertemuan antara pencari kerja dan pencari tenaga kerja. Manfaat adanya bursa tenaga kerja diantaranya adalah membantu pencari kerja dalam memperoleh pekerjaan sehingga dapat mengurangi pengangguran, dapat membantu lembaga dalam mempertemukan tenaga kerja, dan membantu pemerintah mengatasi masalah

ketenagakerjaan sedangkan masalah yang terjadi pada ketenagakerjaan di Indonesia yaitu perihal kelebihan pendidikan, perluasan lapangan kerja, pembuat peraturan, pemerataan lapangan kerja, pemberdayaan tenaga kerja daerah, kebijakan pengupahan, mempercepat perekrutan, pelayanan informasi kerja, mengatasi kondisi geografis (Risky, 2019, p. 1616-1629).

11.2.2 Permasalahan dalam Ketenagakerjaan

Permasalahan dalam ketenagakerjaan yaitu masalah perlindungan, kesejahteraan, upah, perselisihan dan penyelesaiannya, keadilan, dan pengawasan juga permasalahan dalam peraturan bidang-bidang ketenagakerjaan. Di Indonesia masalah ketenagakerjaan masih sederhana yaitu masalah hubungan pekerja dan pemberi kerja dimana terjadi ketidakseimbangan pembuatan perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, tidak hanya itu, iklim persaingan usaha yang ketat menjadikan perusahaan mengefisiensi biaya produksinya sehingga tuntutan kerja terhadap buruh tenaga kerja yang berakibat padah pemutusan hubungan kerja. Permasalahan tersebut meluas sampai pada pihak pemerintah atau lembaga yang ditunjuk pemerintah sehingga kian kompleks (Kahfi, 2016, pp. 63–65).

11.2.3 Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum adalah perlindungan harkat, martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum yang berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan yang dapat melindungi diri dari suatu hal lainnya. Pancasila merupakan landasan idiil sebagai wujud perlindungan hukum di Indonesia. Konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia mempunyai dua hal yang mendasar diantaranya adalah perlindungan dari perlindungan dari tindakan pemerintah dan kekuasaan (Kahfi, 2016, pp. 64).

Perlindungan hukum para pekerja telah diatur berdasarkan pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh penghidupan yang layak dan pekerjaan tanpa membedakan suku, jenis kelamin, agama, ras, dan aliran politik sesuai dengan kemampuan dan minat tenaga kerja yang bersangkutan termasuk adalah kaum disabilitas (Kahfi, 2016, pp. 65).

11.2.4 Jenis Perlindungan Kerja

Menurut Bakers, perlindungan hukum secara keseluruhan pekerja/buruh merupakan norma-norma hukum publik yang bertujuan untuk mengatur keadaan perburuhan di perusahaan. Termasuk seluruh norma hukum publik yang mempengaruhi dan mengancam, keamanan kesehatan kerja dan kesejahteraan buruh/pekerja dalam menjalankan pekerjaan. Lingkup pengaturan termaksud meliputi dua aspek yaitu aspek materil dan aspek immateril. Aspek materil diantaranya keamanan kerja dan perawatan fisik sedangkan aspek Immateril yaitu aspek yang meliputi waktu kerja dan peningkatan perkembangan fisik pekerja dan jasmani.

Menurut Imam Soepomo pemberian perlindungan hukum bagi pekerja meliputi 5 bidang yaitu hubungan kerja, penempatan/penggerakan tenaga kerja, keamanan kerja, kesehatan kerja, dan jaminan sosial buruh, pada kesempatan lain Imam Soepomo juga mengelompokkan perlindungan kerja ke dalam 3 jenis perlindungan yaitu, perlindungan ekonomis, sosial dan teknis (Kahfi, 2016, pp. 66).

11.2.5 Kebijakan makro ekonomi: Tantangan dalam perluasan kesempatan kerja

Dinamika internal perekonomian yang ada di Indonesia semakin terkait dengan perkembangan ekonomi global yang menyebabkan banyak masalah diantaranya adalah ketenagakerjaan yang terus mengemuka. Program-program percepatan ekonomi diharapkan agar mampu meningkatkan kemampuan dalam menyediakan lapangan pekerjaan yang produktif.

Masalah ketenagakerjaan bukan hanya pada kuantitas tenaga kerja melainkan kualitas tenaga kerja yang mampu memberikan peluang dan harapan serta optimisme kehidupan tenaga kerja yang terserap dan bekerja pada sektor tersebut (Malik, 2016, p. 15). Keadaan ini berbalik dengan UUD 1945 pasal 27 ayat 2 pasal 33 dan pasal 34 yang menyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, ini berarti setiap warga negara Indonesia harus mendapatkan pekerjaan agar kelangusngan hajat dapat terpenuhi dan berkehidupan yang layak. Pasal ini juga dijelaskan bahwa jika ada warga negara Indonesia yang tidak mendapat pekerjaan atau menganggur maka tetap mendapatkan hak untuk berkehidupan yang layak dan jika bekerja maka berhak untuk mendapatkan upah yang manusiawi agar hidupnya layak sedangkan bagi pengangguran pemerintah punya tanggungjawab untuk memberikan kehidupan yang layak seperti yang telah dijelaskan pada pasal 34 yang menyatakan bahwa orang miskin dan anak-anak terlantar akan dipelihara oleh negara (Hm, 2015, p. 52).

Pemerintah sebagai penanggung jawab atas meluapnya penawaran ketenagakerjaan mempunyai andil untuk turun tangan dengan berbagai program dan strategi agar masalah ketenagakerjaan dapat teratasi.

11.2.6 Arah Pembangunan Ketenagakerjaan di Indonesia

Pelaksanaan pembangunan nasional tentang ketenagakerjaan yang mana tenaga kerja sebagai pelaku mempunyai peran dan kedudukan penting dalam mencapai tujuan pembangunan negara. Pembangunan ini diarahkan untuk meningkatkan kontribusi dan kualitas untuk melindungi hak dan kepentingan kemanusiaan atas asas keterpaduan dan kemitraan.

Undang-undang nomor 13 tahun 2003 perihal pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

1. Mendayagunakan dan memberdayakan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah dan nasional
2. Memberikan perlindungan tenaga kerja dalam mensejahterakan hidup
3. Meningkatkan kesejahteraan pelaku atau tenaga kerja beserta keluarga
4. Mewujudkan distribusi pendapatan yang merata melalui terbukanya kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja.

Pemerintah diharapkan mampu menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja agar terdapat keseimbangan dalam pasar tenaga kerja. Perencanaan tersebut bertujuan dapat dijadikan acuan dalam penyusunan strategi, kebijakan, pengimplementasian program kerja dalam pembangunan tenaga kerja yang ebrkesinambungan.

Penyusunan perencanaan tenaga kerja disusun atas informasi tentang ketenagakerjaan setidaknya meliputi:

1. Kesempatan kerja
2. Pelatihan kerja
3. Hubungan Industri
4. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja
5. Produktivitas tenaga kerja

6. Penduduk dan tenaga kerja
7. Hubungan Industrial

Informasi ini diperoleh dari seluruh pihak yang terkait dengan instansi pemerintahan maupun swasta yang disusun secara objektif dan ilmiah (Sastrohadiwiryono, 2021, pp. 3–5).

11.2.7 Peran negara dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia

Beberapa kasus di Indonesia perihal ketenagakerjaan menyebabkan kerisuhan yang mengarah pada perbuatan anarki. Keadaan ini merupakan bagian tanggungjawab pemerintah untuk mencari akar permasalahan dengan prinsip *win-win solution* yaitu melalui rujukan perundang-undangan. Kebanyakan akar permasalahan yang terjadi adalah masalah ketidakjujuran antara pekerja dengan majikan atau pengusaha.

Situasi yang tidak stabil tersebut membuat pemerintah menawarkan upah kepada pekerja dengan 80% dari kebutuhan hidup minimal (KHM) sebagai perhitungan Upah Minimum Regional (UMR) dari pada harus menawarkan kepada masyarakat dengan upah pekerja yang murah, itu tidak manusiawi karena akan kembali pada sistem lama yaitu politik perburuan.

Konflik ini akan terus berlanjut apabila pemerintah tidak segera turun tangan melalui peningkatan keterampilan calon tenaga kerja seperti diklat, menumbuhkan rasa saling pengertian antara buruh dan pekerja serta melindungi terhadap yang lemah (Subijanto, 2019, pp. 711–712).

11.3 Distribusi Pendapatan

11.3.1 Pengertian Distribusi

Distribusi berasal dari bahasa Inggris yaitu *distribution*, yang mempunyai arti penyaluran. Kata dasar dari to distribute, oleh John M. Echols dan Hassan Shadilly bermakna membagikan,

Menyebarkan, menyalurkan dan mendistribusikan. Berdasarkan rujukan tersebut dapat diartikan Distribusi adalah proses penyaluran barang atau jasa kepada pihak lain. Sedangkan menurut Philip Kotler menyampaikan bahwa distribusi adalah himpunan perusahaan dan perseorangan yang mengambil alih hak, atau membantu mengalihkan hak atas barang atau jasa tersebut berpindah dari produsen kepada konsumen (Indah, 2018).

Menurut Tjiptono mengatakan bahwa pendistribusian adalah kegiatan memperlancar dan mempermudah penyampaian barang dan jasa terhadap produsen dan konsumen sehingga penggunaannya sesuai dengan yang diperlukan seperti jenis, harga, jumlah, tempat dan saat dibutuhkan (Heryanto, 2015, p. 84)

Distribusi memegang peranan penting dalam menjamin produk yang akan dipasarkan merata di setiap wilayah, dapat dibayangkan jika distribusinya tidak merata mampu mengganggu keberlangsungan produk dan minimnya produk dipasaran sehingga masyarakat susah mendapatkan produk tersebut (Suryanto, 2016, p. 2).

11.3.2 Konsep Distribusi Pendapatan

Distribusi pendapatan menurut ekonom Islam, Jabariah Bin Ahmad al-harist adalah pembagian berdasarkan tugas dan tanggungjawab, dimana pendistribusian pemasukan antara unsur-unsur produksi yang adil dan merealisasikannya. Konsep utama distribusi pendapatan dalam ekonomi Islam yaitu peningkatan dan pembagian bagi hasil atas sirkulasi kekayaan dapat ditingkatkan, sehingga kekayaan melimpah dengan merata tidak berputar pada golongan tertentu saja.

Distribusi dalam aktifitas ekonomi mempunyai peranan penting bagi pemerintahan karena distribusi erat kaitannya dengan aspek sosial dan politik sehingga menjadi pusat perhatian pemikir ekonomi Islam dan konvensional.

Pembahasan mengenai distribusi pendapatan tidak lepas dari pembahasan mengenai konsep moral ekonomi yang dianut juga tidak lepas dari model instrumen yang diterapkan baik individu maupun pemerintah dalam menentukan sumber-sumber cara pendistribusian pendapatan (Hartati, n.d., p. 8).

11.3.3 Sumber Pendapatan dalam Islam

Sumber pendapatan dalam islam ada empat yang berasal dari faktor produksi diantaranya adalah sewa, upah, keuntungan dan profit.

Sewa menurut sayyid sabiq mengatakan bahwa suatu jenis akad atau transaksi untuk mengambil manfaat dengan jalan memberi penggantian (Indah, 2018, p. 47). Upah adalah distribusi harta dalam bentuk usaha atau pekerjaan tertentu, keuntungan atau laba/profit adalah imbalan kemajuan atau pembayaran untuk asumsi para pengusaha (Hartati, 2011, pp. 4–7)

Sumber pendapatan negara Islam pada zaman rasulullah SAW. dan khulafaur Rasyidin terdiri dari *al-kharaj*, *zakat*, harta *ghonimah* atau *al-anfal*, harta *fa'i*, harta *jizyah*, harta *usyr*. *Al-kharaj* adalah bea, pajak dan belasting, dalam istilah *syar'i kharaj* adalah pajak yang dikenakan atas tanah yang dimenangkan oleh pasukan ummat islam. Umar berpendapat bahwa alkharaj digunakan untuk kemaslahatan ummat atas tanah yang dikuasai dan tidak untuk dibagi-bagikan kepada khalayak umum. Zakat adalah sedekah tertentu yang diwajibkan secara syariah kepada orang kaya atas hartanya kepada orang yang berhak menerima zakat atau 8 (delapan) asnaf. Harta *ghonimah* adalah harta atas rampasan perang yang diambil oleh ummat muslim dalam peperangan dalam bentuk yang sah dan diperbolehkan dalam islam. Harta *fa'i* harta yang diperoleh dari musuh orang non muslim bukan atas peperangan tetapi keikhlasan atau sukarela. Sedangkan harta *Usyr* adalah harta yang diperoleh dari para pedagang yang melewati negaranya (Bambang Sugiharto, pp. 42–46).

11.3.4 Distribusi Pendapatan dalam ekonomi islam

Distribusi pendapatan dalam islam meliputi zakat, warisan, dan larangan penimbungan. Perhatian islam terhadap pokok ilmu salah satunya mewujudkan keadilan yang distributif yang mana semua keadaan ekonomi yang tidak seimbang harus digantikan dengan keadaan yang memenuhi tuntutan keseimbangan. Zakat merupakan ibadah yang wajib dilakukan oleh muzakki untuk membazar zakat atas hartanya. Warisan merupakan hak milik orang lain yang telah meninggal kemudian dibagi dengan keluarga terdekat yang bertujuan untuk menyebarluaskan pembagian kekayaan dan mencegah menimbunan harta dalam bentuk apapun, sedangkan larangan penimbunan harta yaitu pelarangan ummat islam untuk menghambat pendistribusian barang sampai kepada konsumen agar harta tidak berputar pada kalangan tertentu saja, menimbun mempunyai atri membeli barang untuk menjualnya pada saat harga tinggi atau naik. (Hartati, 2011, pp. 20–22)

11.3.5 Tujuan Distribusi Pendapatan Dalam Ekonomi Islam

Menurut chapra tahun 1999 yang lebih condong pada sistem ekonomi kapitalis mengakui adanya kepemilikan individu yang mana individu bebas mengumpulkan dan menghasilkan kekayaan dengan kemampuan yang dimilikinya dan tidak ada batasan untuk memanfaatkan serta membagikan hartanya kepada siapapun. Sedangkan menurut sistem ekonomi sosialis menyatakan bahwa tidak mengakui kepemilikan individu kecuali pada sektor tertentu seperti alat-alat sederhana dan tanah yang terbatas.

Sitem kapitalis dan sosialis berbeda dengan sistem ekonomi Islam yang tidak memiliki ajaran untuk dianut oleh kedua sistem tersebut, sistem Islam dibangun dengan filosogi dan berasaskan keadilan serta kebebasan. Islam menghendaki agar harta terdistribusi secara adil dan merata kepada seluruh ummat dimuka bumi (Kalsum, 2018, pp. 5–7). Dapat disimpulkan adanya distribusi

dalam Islam bertujuan untuk peningkatan dan pembagian bagi hasil atas kekayaan agar sirkulasi kekayaan dapat ditingkatkan sehingga kekayaan tidak berputar pada golongan tertentu (Lubis, 2020, p. 3).

11.3.6 Faktor Penyebab Ketimpangan distribusi pendapatan

Kesenjangan ekonomi atau disebut juga sebagai ketimpangan distribusi pendapatan adalah tidak meratanya pendapatan yang diterima oleh masyarakat dalam suatu negara. Ketimpangan pendapatan merupakan isu terpenting dalam upaya pemerintah membangun ekonomi dan meningkatkan taraf hidup masyarakat. Penyebab ketimpangan distribusi pendapat bisa melalui lapangan kerja yang jumlahnya tidak sesuai dengan banyaknya angkatan kerja sehingga terjadi banyaknya pengangguran (Dondo et al., 2019, p. 60).

Kebijakan untuk melakukan pemerataan pendapatan tidaklah mudah, menurut Kuznets (1995) menyatakan bahwa pembagian pendapatan relatif dengan tingkat pendapatan per-kapita Badriah, 2019, p. 235).

Menurut Irma Adelma dan Cynthia Taft Morris (Lincoln Arsyad, 1997) terdapat 8 hal yang menyebabkan ketimpangan distribusi di Negara Sedang Berkembang:

1. Tingginya pertumbuhan penduduk yang berakibat pada menurunnya pendapatan perkapita
2. Inflasi tidak diikuti dengan penambahan produksi barang-barang secara proporsional
3. Pembangunan antar daerah yang tidak merata
4. Pengangguran bertambah akibat Investasi turun pada proyek-proyek yang padat modal
5. Mobilitas sosial yang rendah
6. Nilai tukar bagi NSB yang memburuk dalam perdagangan dengan negara-negara maju, sebagai akibat

ketidakelastisan permintaan terhadap barang-barang ekspor NSB

7. Industry kerajinan rakyat menurun seperti pertukangan, industry rumah tangga, dan lain-lain (enjely, n.d.).

DAFTAR PUSTAKA

- 118881-ID-peran-negara-dalam-hubungan-tenaga-kerja.pdf. (n.d.).
- BPS. 2009. *Analisis Kemiskinan, Ketenagakerjaan dan Distribusi pendapatan*. <https://media.neliti.com/media/publications/50191-ID-analisis-kemiskinan-ketenagakerjaan-dan-distribusi-pendapatan.pdf>
- Dondo, T. C., Benu, N. M., & Manginsela, E. P. 2019. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ketimpangan Distribusi Pendapatan Rumah Tangga Di Kabupaten Minahasa*. 1.
- enjely, L. (n.d.). *Faktor penyebab ketimpangan distribusi pendapatan*. <https://brainly.co.id/tugas/5492494>
- Halim, A. 2020. *Pengaruh Pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Mamuju*. 1(2). <https://stiemmamuju.e-journal.id/GJIEP/article/view/39/30>
- Hartati, S. (n.d.). *Distribusi Pendapatan Dan Kekayaan Menurut Perspektif Muhammad Abdul Mannan*. https://repository.uinsuska.ac.id/1955/1/2011_20111109.pdf
- Heryanto, I. 2015. *Analisis Pengaruh Produk, Harga, Distribusi, Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Serta Implikasinya Pada Kepuasan Pelanggan*. 9(2).
- Hm, M. 2015. *Potret Ketenagakerjaan, Pengangguran*.
- Indah, F. M. S. 2018. *Konsep Distribusi Pendapatan Dalam Sistem Ekonomi Islam Menurut Perspektif Muhammad Abdul Mannan*. <http://repository.uinsu.ac.id/5489/1/SKRIPSI.pdf>
- Kahfi, A. 2016. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*. 3.
- Kalsum, U. 2018. *Distribusi Pendapatan dan Kekayaan dalam Ekonomi Islam*. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(1), 41. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1187>
- Lubis, A. T. 2020. *Distribusi Pendapatan Dalam Perspektif Islam*.

- Malik, N. 2016. *Dinamika Pasar Tenaga Kerja*. UMM Press.
https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=N8JmDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR18&dq=pasar+tenaga+kerja+dan+distribusi+pendapatan&ots=OWehI9n1nY&sig=v8SPnIVZp5Q4CHvnRpdCLlmvdP8&redir_esc=y#v=onepage&q=pasar%20tenaga%20kerja%20dan%20distribusi%20pendapatan&f=false
- Sastrohadiwiryo, S. 2021. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.
https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=AgNWEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=ketenagakerjaan+indonesia&ots=MFXPscm0iS&sig=GZe82NJNOPMP41eM_TWJNpsFwp0&redir_esc=y#v=onepage&q=ketenagakerjaan%20indonesia&f=false
- Suryanto, M. H. 2016. *Sistem Operasional manajemen Distribusi*.
https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=LMRGDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=arti+distribusi&ots=awb2yjLEMP&sig=J5CEbMrzHx1fEtNRn6-Rhak8528&redir_esc=y#v=onepage&q=arti%20distribusi&f=false
- Tantiya Nimas Nuraini. 2020, November 18. *6 Cara Mengatasi Pengangguran, Adanya Bursa Tenaga Kerja dan Pelatihan*.
<https://www.merdeka.com/trending/6-cara-mengatasi-pengangguran-adanya-bursa-tenaga-kerja-dan-pelatihan-klm.html>

BIODATA PENULIS



Afdhal, M.Si

Dosen Sosiologi Universitas Pattimura
Sekretaris Nasional P2G

Penulis lahir di Tanah Datar, Sumatera Barat pada tanggal 17 Juli 1994. Beliau kemudian merantau ke Jakarta untuk melanjutkan studi. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 di prodi Pendidikan Sosiologi Universitas Negeri Jakarta pada tahun 2016 sebagai lulusan terbaik serta gelar cumlaude. Kemudian beliau melanjutkan program studi S2 di Magister Sosiologi Universitas Indonesia dan lulus pada tahun 2019. Saat ini penulis merupakan dosen tetap di Universitas Pattimura Program Studi Sosiologi. Selain sebagai dosen, penulis juga aktif dalam organisasi gerakan guru yaitu Perhimpunan Pendidikan dan Guru (P2G) sebagai Sekretaris Nasional P2G. Penulis dapat dihubungi melalui alamat email: afdhal@fisip.unpatti.ac.id

BIODATA PENULIS



Anita Latuheru, SE., M.Si.

Dosen Program Studi Ekonomi Pembangunan
Fakultas Ekonomi STIE Port Numbay Jayapura

Penulis lahir di Ambon tanggal 12 Juni 1976. Penulis adalah dosen LLDIKTI Wilayah 14 Papua dan Papua Barat, dosen tetap STIE Port Numbay Jayapura pada Program Studi Ekonomi Pembangunan. Menyelesaikan pendidikan S1 di Universitas Kristen Indonesia Maluku, jurusan Ekonomi Pembangunan dan menyelesaikan S2 pada Universitas Hasanuddin Makassar, jurusan Ekonomi Pembangunan.

BIODATA PENULIS



Rusydi Fauzan, SE, MM

Dosen Prodi Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

Penulis lahir di Lubuk Aur tanggal 28 Mei 1986. Penulis merupakan dosen tetap Prodi Manajemen Bisnis Syariah UIN SMDD Bukittinggi. Penulis sudah menulis sejak tahun 2010. Penulis menyukai kegiatan membaca, menulis, dan *traveling*. Seputar kegiatan penulis dapat di follow pada akun instagram @rusydifauzan.

BIODATA PENULIS



Vera Sylvia Saragi Sitio

Dosen Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi

Penulis lahir di Medan, 29 April 1989. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonopmi, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, Univeristas Brawijaya dan melanjutkan S2 pada Jurusan Ekonomi Pertanian, Universitas Brawijaya dan Jurusan Agribisnis di National Pingtung University of Science and Technology, Taiwan. Penulis aktif melakukan kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Sejumlah karya publikasi penelitian dibidang manajemen serta karya buku yang berjudul Karya Pendidikan Masa Pandemic Covid- 19 dan Data Science di Era Society 5.0

BIODATA PENULIS



Dr. Drs. Kosasih, M.M.

Dosen Ilmu Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen
Universitas Sangga Buana

Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Program Studi Magister Manajemen Universitas Sangga Buana. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Penulis juga merupakan praktisi dalam bidang usaha koperasi dan perangkat telekomunikasi. Beberapa buku yang penulis telah hasilkan, diantaranya Manajemen Strategik, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Teori & Praktik, Teori Manajemen Soal-soal dan Jawaban. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah diberbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/seminar/ lokakarya tertentu. email: kosasih.dr@gmail.com

BIODATA PENULIS



Tajul 'Ula, S.E.,M.Si.

Dosen Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri
Langsa

Penulis lahir di Kota Langsa, Provinsi Aceh pada tanggal 08 Desember 1993. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Program Studi Ekonomi Pembangunan dan S2 pada Program Studi Magister Ilmu Ekonomi yang keduanya pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. Penulis mulai tertarik pada bidang ekonomi sumber daya manusia ketika mengambil konsentrasi ekonomi sumber daya manusia yang pada saat menempuh pendidikan S1 dimana ketertarikan tersebut muncul sebagai keprihatinan tingginya tingkat pengangguran di Indonesia khususnya Provinsi Aceh yang secara kontras dengan memiliki sumber daya alam yang kaya. Oleh karena itu, penulis sangat tertarik bergabung untuk berpartisipasi dalam menulis terkait isu ekonomi sumber daya manusia pada book chapter ini. Semoga apa yang kami tulis kiranya bermanfaat untuk para

pembaca sekalian sekaligus mohon kritik dan saran untuk perbaikan kedepannya.

BIODATA PENULIS



Dr. E. Suharno, S.E., M.Si.

Dosen Program Studi Magister Ekonomi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Soedirman

Penulis saat ini aktif dalam Konsultan penelitian dengan kepakaran Resources & Regional Economics. Buku ini semoga bermanfaat bagi akademisi, praktisi, dan mahasiswa.

BIODATA PENULIS



Dr. Dra. Tri Wahyu Rejekiningsih, MSi.
Dosen Program Studi Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Penulis lahir di Pati tanggal 10 Pebruari 1966. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro. Menyelesaikan pendidikan S1, S2, dan S3 pada Program Studi Ilmu Ekonomi.

BIODATA PENULIS



Amriadi, S.Pd., M.Pd.

Dosen Program Studi Manajemen Informatika
STMIK Amika Soppeng

Penulis lahir di samoda kabupaten soppeng tanggal 09 April 1989. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen Informatika STMIK Amika Soppeng. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Jurusan Pendidikan Ekonomi di Universitas Negeri Makassar tahun 2011 dan melanjutkan S2 pada Jurusan Pendidikan Ekonomi di Universitas Negeri Makassar tahun 2014. Penulis menekuni bidang Menulis dan penelitian. Beberapa buku telah di terbitkan seperti Motivasi belajar dan Sistem Manajemen Informasi

BIODATA PENULIS



Soeharjoto

Doesen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti,
Jakarta, Indonesia

Penulis telah menyelesaikan Program Doktor pada 2021 dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti, Program Pasca Sarjana pada 1997 dari Universitas Gadjah Mada, dan Program Sarjana pada 1994 dari Universitas Trisakti. Sejak 1994 hingga sekarang, penulis menjadi staf pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia. Pada saat ini penulis menjabat sebagai Ketua Majelis Jurusan Ilmu Ekonomi di Universitas Trisakti dan Sekretaris Program Doktor Ilmu Ekonomi Konsentrasi Islamic Economics and Finance di Universitas Trisakti. Penulis juga aktif sebagai peneliti dan melakukan publikasi di berbagai jurnal ilmiah.

BIODATA PENULIS



Riyan Andni, M.E.

Dosen Program Studi Ekonomi Syariah
Institut Agama Islam Negeri Kudus

Penulis lahir di Pati, 17 Mei 1993, penulis merupakan Dosen IAIN Kudus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam prodi Ekonomi Syariah tahun 2020 dalam bidang Ekonomi Syariah, penulis menyelesaikan gelar Sarjana Ekonomi Syariah dengan gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E.) diselesaikan di STAIN Kudus (2016), sedangkan gelar Magister Ekonomi Syariah di IAIN Kudus Program Studi Ekonomi Syariah (2019) dengan Gelar Magister Ekonomi Syariah (M.E.)

Alumni Pascasarjana IAIN Kudus ini sekarang telah mengabdikan di dunia pendidikan selama lebih dari sepuluh tahun atau satu Dekade di MA Sunan Prawoto dan 5 Tahun di TPA Al-Hidayah Prawoto.

Motto hidupnya adalah amalan yang lebih baik adalah amalan yang terus-menerus dilakukan walaupun sedikit.