

PERMINTAAN DAN PENAWARAN TENAGA KERJA SERTA UPAH : TEORI SERTA BEBERAPA POTRETNYA DI INDONESIA

**Oleh : Maimun Sholeh
(Staf Pengajar FISE Universitas Negeri Yogyakarta)**

Abstrak

Masalah tenaga kerja adalah masalah yang sangat kompleks dan besar. Kondisi kerja yang baik, kualitas output yang tinggi, upah yang layak serta kualitas sumber daya manusia adalah persoalan yang selalu muncul dalam pembahasan tentang tenaga kerja disamping masalah hubungan industrial antara pekerja dengan dunia usaha. Dapat dikatakan ketenagakerjaan di Indonesia hingga kini masih menghadapi beberapa ketidakseimbangan baik struktural ataupun sektoral. maka salah satu sasaran yang perlu diusahakan adalah meningkatkan daya guna tenaga kerja. Permintaan Tenaga kerja yang dipengaruhi oleh nilai marjinal produk (*Value of Marginal Product, VMP*), Penawaran Tenaga Kerja yang dipengaruhi oleh jam kerja yang luang dari tenaga kerja individu serta upah, secara teoretis harus diperhatikan agar kebijakan-kebijakan yang dilakukan mendekati tujuan yang diinginkan

Kata Kunci : Permintaan tenaga kerja, Penawaran tenaga kerja, *Value of Marginal Product*, upah

A. Pendahuluan

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

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

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

B. Permintaan Tenaga Kerja

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

Miller & Meiners (1993), berpendapat bahwa permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh nilai marjinal produk (*Value of Marginal Product, VMP*). Nilai marjinal produk (VMP) merupakan perkalian antara Produk Fisik Marginal (*Marginal Physical Product, MPP*) dengan harga produk yang bersangkutan. Produk Fisik Marginal (*Marginal Physical Product, MPP*) adalah kenaikan total produk fisik yang bersumber dari penambahan satu unit input variabel (tenaga kerja). Dengan mengasumsikan bahwa perusahaan beroperasi pada pasar kompetitif sempurna maka besarnya VMP yang merupakan perkalian antara $MPP \times P$ akan sama dengan harga input produk yang bersangkutan yaitu P_N . Besarnya $VMP = P$ didapatkan dari pernyataan bahwa kombinasi input optimal atau biaya minimal dalam proses produksi akan terjadi bila kurva isoquan menjadi tangens terhadap isocost. Bila sudut garis isocost sama dengan $-w/r$, sedangkan besarnya sudut disetiap titik pada isoquant sama dengan MPP_L/MPP_K , maka kombinasi input yang optimal adalah : $w/r = MPP_L/MPP_K$ atau $MPP_K/r = MPP_L/w$. Dimana r adalah tingkat bunga implisit yang bersumber dari modal sedangkan w adalah tingkat upah per unit. Apabila persamaan diatas diperluas secara umum maka akan menjadi :

$$MPP_x/P_x = MPP_y/P_y$$

Dalam kalimat lain, minimisasi biaya input atau maksimalisasi output atas penggunaan input mensyaratkan penggunaan kombinasi yang sedemikian rupa sehingga MPP untuk setiap input dengan harganya sama besar untuk setiap input. Dengan demikian kenaikan satu unit input, misalnya x , akan memperbanyak biaya produksi sebanyak P_x , sekaligus akan memperbesar volume produk sebanyak MPP_x . Itu berarti rasio P_x / MPP_x merupakan tingkat perubahan total biaya perusahaan untuk setiap perubahan output fisiknya yang secara definitif berarti sama dengan biaya marginalnya (*Marginal Cost, MC*). Dari sini maka persamaan diatas juga bisa dirubah menjadi :

$$MPP_x/P_x = MPP_y/P_y = MFP_N/P_N = 1/MC$$

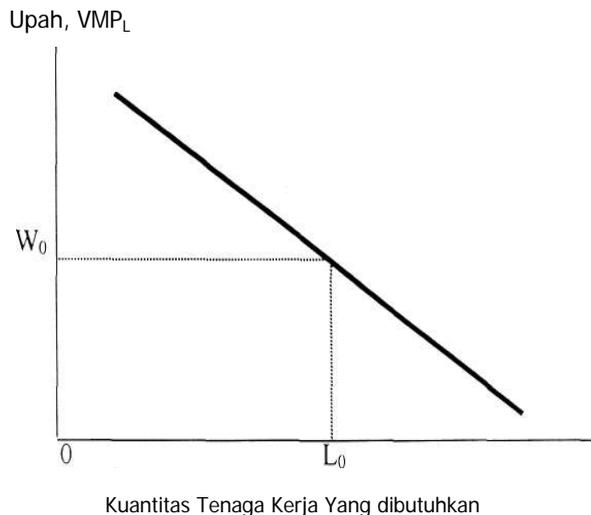
Dengan mengasumsikan bahwa perusahaan beroperasi pada pasar kompetitif sempurna maka persamaan diatas bisa dirubah menjadi :

$$MPP_x/P_x = MPP_y/P_y = MPP_N/P_N = 1/MC - 1/MR = 1/P$$

Dari persamaan diatas kita bisa mengetahui bahwa :

$$MPP_x/P_x = 1/MR = 1/P, \text{ sehingga } MPP_x \times P = P_x \text{ untuk semua input.}$$

Ini berarti kurva VMP untuk tenaga kerja merupakan kurva permintaan tenaga kerja *-jangka pendek-* dari perusahaan yang bersangkutan yang beroperasi dalam pasar persaingan sempurna *{dengan Catalan kuantitas semua input lainnya konstan}*. Bagi setiap perusahaan yang beroperasi dalam pasar kompetisi sempurna itu, harga outputnya senantiasa konstan terlepas dari berapa kuantitas output yang dijualnya. Harga input disini juga kita asumsikan konstan. Penawarannya elastisitas serupurna untuk semua perusahaan. Dengan demikian kuantitas tenaga kerja yang memaksimalkan laba perusahaan terletak pada titik perpotongan antara garis upah (Tingkat upah yang berlaku untuk pekerja terampil yang dibutuhkan perusahaan) dan kurva VMP perusahaan. Ini diperlihatkan oleh gambar 1.



Gambar 1.
Kuantitas Tenaga Kerja Yang Memaksimumkan Laba

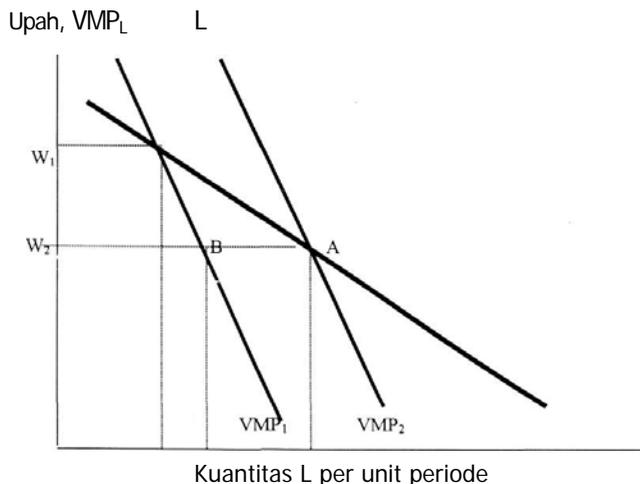
Jika tingkat upah per unit pekerja yang kualitasnya konstan adalah w_0 maka kuantitas pekerja yang optimal adalah L_0 . Garis horizontal yang bertolak dari w_0 merupakan kurva penawaran tenaga kerja untuk setiap perusahaan yang beroperasi dalam pasar tenaga kerja yang kompetitif sempurna.

Perusahaan akan menggunakan tenaga kerja tambahan jika MPP_i lebih besar

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

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

Bila harga atau tingkat upah tenaga kerja naik, kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun, ini diperlihatkan oleh kenaikan arus upah yang berpotongan dengan kurva VMP dalam kuantitas tenaga kerja yang lebih sedikit. Dengan berkurangnya pekerja, produk fisik marginal dari input modal, atau MPPR, akan menurun karena kini setiap unit modal digarap oleh lebih sedikit pekerja. Jika sebuah mesin dioperasikan oleh satu orang, produk fisik marginal mesin itu akan menurun dibandingkan saat sebelumnya ketika mesin itu diuais oleh beberapa orang. Karena kini hanya ada satu pekerja, mereka tidak bisa bergantian menjalankan mesin, sehingga hasilnya lebih sedikit. Dalam kalimat lain, modal bersifat komplementer terhadap tenaga kerja, atau ada komplementaritas (complementary) diantara keduanya.



Gambar 2

Kurva Permintaan tenaga Kerja Dengan Dua Input Variabel

Kita mulai dari tingkat upah w_2 . Pada tingkat upah sebesar W_2 penyerapan

tenaga kerja oleh perusahaan yang optimal adalah L_3 . Lalu upah naik menjadi W_1 , tingkat penyerapan tenaga yang optimal pun merambat ke L_2 dimana Garis upah yang horizontal yang baru berpotongan dengan kurva VMP_i . karena adanya komplementaritas input-input maka kenaikan upah mengakibatkan produk fisik marginal modal menurun dan bergeser ke kiri menjadi VMP_i . perpotongan baru dari garis upah horizontal (kurva penawaran tenaga kerja) adalah titik C, tingkat penyerapan tenaga kerja yang optimal akan turun ke L . jika titik A dan C dihubungkan akan diperoleh kurva permintaan tenaga kerja $dL-dL$

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

C. Penawaran Tenaga Kerja

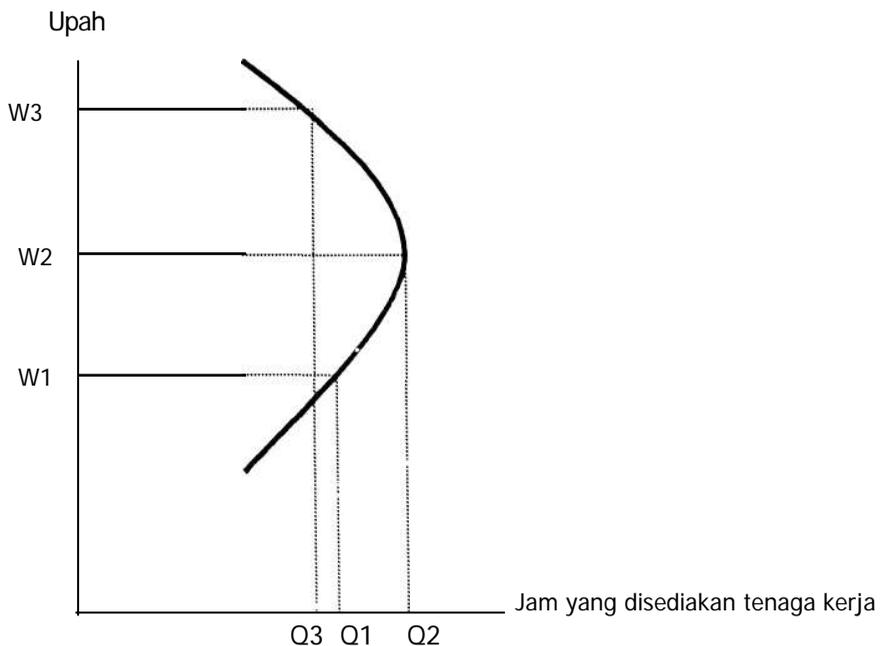
Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Dalam teori klasik sumberdaya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengarnbir keputusan untuk bekerja atau tidak. Bahkan pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkannya. Teori ini didasarkan pada teori tentang konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya.

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

Kombinasi waktu non pasar dan barang-barang pasar terbaik adalah kombinasi yang terletak pada kurva indefferensi tertinggi yang dapat dicapai dengan kendala tertentu. sebagaimana gambar 3, kurva penawaran tenaga kerja mempunyai bagian yang melengkung ke belakang. Pada tingkat upah tertentu penyediaan waktu kerja individu akan bertambah apabila upah bertambah (dari W^1 ke W^1). Setelah mencapai upah tertentu (W^1), pertambahan upah justru mengurangi waktu yang disediakan oleh individu untuk keperluan bekerja (dari W^1 ke W^N). Hal ini disebut Backward Bending Supply Curve.

Layard dan Walters (1978), menyebutkan bahwa keputusan individu untuk menambah atau mengurangi waktu luang dipengaruhi oleh tingkat upah dan pendapatan non kerja. Adapun tingkat produktivitas selalu berubah-ubah sesuai dengan fase produksi dengan pola mula-mula naik mencapai puncak kemudian menurun.

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



Gambar 3
Penawaran Tenaga Kerja

D. Teori Upah

Teori tentang pembentukan harga (*pricing*) dan pendayagunaan input (*employment*) disebut teori produktivitas marginal (*marginal productivity theory*), lazim juga disebut teori upah (*wage theory*). Produktivitas marginal tidak terpaku semata-mata

pada sisi permintaan (*demand side*) dari pasar tenaga kerja saja. telah diketahui suatu perusahaan kompetitif yang membeli tenaga kerja di suatu pasar yang kompetitif sempurna akan mengerahkan atau menyerap tenaga kerja sampai ke suatu titik dimana tingkat upah sama dengan nilai produk marjinal (YMF). Jadi pada dasarnya, kurva VMP merupakan kurva permintaan suatu perusahaan akan tenaga kerja. Tingkat upah dan pemanfaatan input (*employment*) sama-sama ditentukan oleh interaksi antara penawaran dan permintaan. Berbicara mengenai teori produktivitas marjinal upah sama saja dengan berbicara mengenai teori permintaan harga-harga; dan kita tak kan dapat berbicara mengenai teori permintaan harga-harga tersebut karena sesungguhnya harga itu tidak hanya ditentukan oleh permintaannya, tapi juga oleh penawarannya.

E. Proses Penyamaan Upah

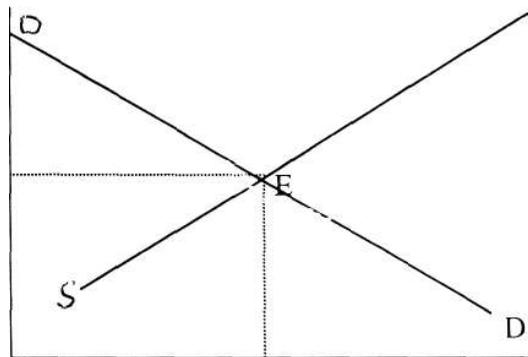
Disadari atau tidak tingkat kepuasan (atau tingkat ketidakpuasan) masing-masing pekerja atas suatu pekerjaan tidaklah sama, maka bisa difahami terjadinya kemungkinan perbedaan tingkat upah yang mencerminkan adanya perbedaan selera atau preferensi terhadap setiap jenis pekerjaan. Kemungkinan perbedaan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

Sekarang mari kita simak gambar 4 kita asumsikan disini hanya ada dua jenis pekerjaan. Rasio atau perbandingan tingkat upah di kedua jenis pekerjaan, yakni W_1/W_2 , kita ukur lewat sumbu vertikal. Sedangkan sumbu horizontal mengukur rasio *employment* atau perbandingan penyerapan tenaga kerja oleh kedua jenis pekerjaan tersebut. Kurva atau garis permintaan tenaga kerja mengarah ke bawah (artinya semakin ke bawah tingkat upah, akan semakin banyak pekerja yang diserap oleh suatu perusahaan). Kurva penawaran sebaliknya, mengarah ke atas, itu berarti semakin banyak perusahaan membutuhkan tenaga kerja, akan semakin besar tingkat upah yang harus dibayarkan.

Dalam analisis ini kita asumsikan semua tenaga kerja bisa melakukan semua pekerjaan tersebut. Bentuk kurva penawaran itu mengarah ke atas juga dikarenakan adanya perbedaan preferensi di kalangan pekerja atas dua macam pekerjaan yang tersedia. Jika mereka tidak memiliki preferensi sama sekali, maka bentuk kurva penawarannya lurus mendatar. Semakin curam atau semakin besar sudut kurva penawaran itu terhadap

garis mendatar, maka semakin besar kecenderungan para pekerja untuk memilih salah satu pekerjaan daripada yang lain. Dalam situasi ini, ekuilibrium Lercipta pada titik perpotongan antara DD dan SS, atau titik E. Ini memunculkan sesuatu rasio upah relatif, katakanlah 1,4. dan rasio penyerapan tenaga kerja, misalkan saja 0,8. itu berarti dalam kondisi ekuilibrium, tingkat upah pekerjaan 1 40 % lebih tinggi daripada upah yang diberikan oleh pekerjaan 2. Teori ini memberi tahu kita tingkat upah yang relatif lebih tinggi harus ditawarkan oleh pekerjaan 1 demi memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan nya. Tentu saja ini tidak sama dengan kenyataan sehari-hari yang kita hadapi. Kita sering melihat orang yang bersedia melakukan pekerjaan yang kurang disukainya dengan upah yang juga rendah. Ini terjadi karena yang menjadi faktor penyebab bukan semata-mata preferensi para pekerja, melainkan juga faktor keahlian dan keterbatasan lapangan kerja.

Rasio Upah (W_1/W_2)



Rasio TK Q_1/Q_2

Gambar 4
Penyamaan Upah

F. Upah Minimum

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

Bagi yang tidak setuju dengan upah minimum mengemukakan alasan bahwa penetapan upah minimum mengakibatkan naiknya pengangguran dan juga

memungkinkan kecurangan dalam pelaksanaan yang selanjutnya berpengaruh pada penurunan tingkat upah dalam suatu sektor yang tidak terjangkau kebijakan upah minimum. Disamping itu penetapan upah minimum tidak memiliki target yang jelas dalam pengurangan kemiskinan. Dari perbedaan-perbedaan pandangan tersebut kita bisa melacak akibat-akibat dari penetapan upah minimum yang mungkin timbul *-dengan beberapa asumsi, pertama bahwa semua sektor dan semua tenaga kerja terjatigkau kebijakan upah minimum, kedua konsekuensi potensial dari efek shock terhadap pekerja diterapkan-* Dalam sejarah perkembangannya terdapat berbagai teori untuk menentukan tingkat upah berlaku, penganut klasik menyatakan bahwa upah ditentukan oleh produktivitas marginal tetapi Marshall dan juga Hicks menyatakan bahwa produktivitas marjinal hanyalah menentukan permintaan terhadap buruh saja, jadi bukan terhadap penawaran tenaga kerja. Namun akhirnya permintaan dan penawaran tenaga kerja menentukan tingkat upah yang berlaku.

Isu umum dalam pembahasan mengenai pasar kerja selalu diasumsikan terdapatnya keseimbangan antara penawaran dan permintaan pekerja pada tingkat tertentu dengan jumlah pekerja tertentu pula. Namun adakalanya keseimbangan ini tidak selamanya menunjukkan tingkat upah yang terjadi di pasar kerja karena dalam pelaksanaannya terdapat campur tangan pemerintah atau karena ada yang menentukan tingkat upah minimum. Dalam jangka panjang, sebagian pengurangan permintaan pekerja bersumber dari berkurangnya jumlah perusahaan, dan sebagian lagi bersumber dari perubahan jumlah pekerja yang diserap masing-masing perusahaan. Jumlah perusahaan bisa berkurang karena pemberlakuan tingkat upah minimum tidak bisa ditanggung oleh semua perusahaan. Hanya perusahaan yang sanggup menanggung upah minimum *-atau yang berhasil menyasati peraturan itu-* yang akan bertahan. Sebagai contoh anggap saja sejumlah perusahaan tertentu membayar upah lebih tinggi dari pada Wm, khusus untuk pekerja unggul. Pemberlakuan tingkat upah minimum akan meningkatkan upah rata-rata, tapi tidak akan memacu kualitas pekerja secara keseluruhan. Akibatnya perusahaan yang menyerap pekerja kualitas lebih rendah, tapi harus membayar upah lebih tinggi, akan semakin sulit bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang sejak semula memberi upah tinggi tapi memang kualitas pekerjanya unggul.

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

minimumnya diatur dan perkecualian apa saja yang masih mungkin diperbolehkan- tidaklah berarti pemberlakuan upah minimum semacam itu selalu efektif. Selalu saja ada cara untuk menyasiasi atau mengurangi efektivitas hukum upah minimum. Sebagai contoh, jika sebelumnya para pekerja berupah rendah memperoleh tunjangan atau imbalan tambahan, seperti makan siang murah, tiket murah untuk pertunjukan atau pertandingan bola, maka setelah hukum upah minimum diberlakukan, perusahaan mengurangi tunjangan-tunjangan tambahan semacam itu sehingga pada akhirnya pengeluarannya untuk pekerja tidak banyak meningkat, dan total pendapatan para pekerja itu juga tidak banyak bertambah. Lebih dari itu perusahaan masih memiliki segudang cara untuk mengimbangi kenaikan pengeluaran upah untuk para pekerjanya. Misalnya perusahaan mengharuskan pekerjanya membeli berbagai barang keperluan di toko milik perusahaan, atau tinggal dengan uang sewa -tentunya dirumah-rumah milik perusahaan-. Tidak mustahil keuntungan dari toko atau perumahan perusahaan tersebut melebihi biaya marginalnya, sehingga praktis pengeluaran perusahaan untuk kenaikan upah terimbangi. Dengan demikian, meskipun pemerintah memberlakukan tingkat upah minimum, para pekerja belum tentu memperoleh upah aktual minimum. Metode lainnya adalah merekrut pekerja dari sanak famili atau kalangan dekat pemilik perusahaan. Lewat metode ini perusahaan dapat membayar lebih rendah dari tingkat upah minimum, dan itu terbebas dari pemantauan departemen tenaga kerja. Cara-cara itu merupakan penjelasan mengapa toko-toko kelontong dan restoran kecil mampu bersaing dengan yang lebih besar dan biasanya lebih efisien. Binatu yang dikelola oleh suami istri pensiunan bisa menyaingi perusahaan mata rantai binatu yang lebih efisien, karena "pekerja" di binatu pasangan itu adalah diri mereka sendiri yang tidak perlu "dibayar" pada tingkat upah tertentu.

Pemberlakuan upah minimum juga bisa menjadi tidak efektif kalau masih tertumpu pada asumsi umum bahwa seluruh pekerja itu homogen dan tingkat upah minimum berlaku bagi segenap pekerja. Dalam pekerja-pekerja itu tidak homogen, melainkan bermacam-macam, dan tingkat upah minimum biasanya hanya diperuntukkan untuk kelompok pekerja tertentu, dalam kadar yang bervariasi. Jadi disini takkan terlihat pengaruh pemberlakuan upah minimum terhadap total employment, melainkan hanya pada keiompok-kelompok tertentu yang mendapat perlindungan hukum upah minimum. Atau keiompok-kelompok yang benar-benar menerima pengaruh dari hukum tersebut. Pemberlakuan upah minimum justru merugikan keiompok-kelompok tertentu. Peraturan upah minimum membatasi peluang kerja bagi mereka yang tidak mempunyai keahlian. Pihak perusahaan ternyata kemudian menaikkan keahlian atau ketrampilan dan semakin padat modal; selama memungkinkan mereka lebih

mengintensifkan pemakaian modal daripada tenaga kerja. Disamping itu, adanya peraturan upah minimum justru terkadang membatalkan niat perusahaan merekrut pekerja non ahli dan membekalinya dengan pelatihan kerja atau ketrampilan khusus.

G. Potret Tenaga Kerja Indonesia

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang penting adalah modal asing, proteksi iklim investasi, pasar global, dan perilaku birokrasi serta "tekanan" kenaikan upah (Majalah Nakertrans, 2004). Otonomi daerah yang dalam banyak hal juga tidak berpengaruh positif terhadap tenaga kerja. Masalah kemiskinan, ketidakmerataan pendapatan, pertumbuhan ekonomi, urbanisasi dan stabilitas politik juga sangat berpengaruh terhadap ketenagakerjaan. Rucker (1985:2) sebagaimana dilansir oleh majalah Nakertrans, menduga bahwa masalah ketenagakerjaan di Indonesia bersifat multidimensi sehingga juga memerlukan cara pemecahan yang multidimensi pula. Tidak ada jalan pintas dan sederhana untuk mengatasinya. Strategi pemulihan dan rekonstruksi ekonomi yang bertumpu pada penciptaan lapangan kerja merupakan keharusan. Dalam kaitan ini, masih sangat relevan untuk diperhatikan secara serius dua elemen strategi yang pernah diajukan oleh Misi ILO (1999:5) yaitu (i) strategi dan kebijakan yang membuat proses pertumbuhan ekonomi menjadi lebih memperhatikan aspek ketenagakerjaan, dan (ii) tindakan yang dibutuhkan untuk menciptakan lapangan kerja tambahan melalui program-program penciptaan lapangan kerja secara langsung.

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

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

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

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

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

Sumber : BPS,Sakernas 2006

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

No	Pendidikan	Kota	Desa
		(Rp)	(Rp)
1	Tidak/Belum Pernah Sekolah	283,164	234,090
2	Tidak/Belum Tamat Sd	405,535	330,499
3	Sekolah Dasar	498,112	420,352
4	Smtp Umum	632,907	544,682
5	Smtp Kejuruan	754,541	559,509
6	Smta Umum	929,697	733,720
7	Smta Kejuruan	923,553	910,765
8	Diploma I/li	1,080,123	1,102,694
9	Akademi/Diploma Iii	1,318,921	1,102,944
10	Universitas	1,633,804	1,115,552
	Rata-Rata	845,603	542,842

Sumber: BPS, Sakernas Tahun 2005

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

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

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

H. Kesimpulan

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

Permintaan Tenaga kerja, Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah secara teoretis harus diperhatikan agar kebijakan-kebijakan yang dilakukan mendekati tujuan yang diinginkan.

Daftar Pustaka

- Armelly. (1995). " Dampak kenaikan Upah Minimum Terhadap Harga dan kesempatan Kerja Study Kasus Industri Tekstil di Indonesia : Pendekatan Analisis Input - Output", Tesis S-2 Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta, tidak dipublikasikan.
- Atkinson, A.B. (1982). "Unemployment. Wages, and Government Policy", *The Economics Journal*, Volume 92, Hal 45-50.
- Bellante, Don and Jackson, Mark. (1990). *Ekonomi Ketenagakerjaan*, LPFE UI, Jakarta.
- Bilas, Richard A. (1989). *Teori Mikroekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Brown, Charles; Curtis Gilray and Andrew Kohen. (1982). "The effects of minimum wage on employment and unemployment", *Journal of Economics Literature*, VolLXX, Juni 1982.
- Dornbush, R and Stanly Fisher. (1994). *Macroeconomics*. 6th edition. McGraw Hill, New York.
- Fehr, E. Kirchstern, G. and Riedl, A. (1996). "Involuntary Unemployment and Non-Compensating Wage Differentials in An Experimental Labour Market", *The Economic Journal*. 106 (Januari), 106 -121
- Majalah Nakertrans Edisi -03 TH. XXXIV-Juni 2004
- Malinvaud, E. (1982). "Wages and unemployment", *The Economics Journal*. Vol 92.
- <http://www.Nakertrans.go.id/pusdatinnaker/BPS>