

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sebagaimana yang akan digunakan oleh produsen untuk menjalankan organisasi produksinya. Bagi produsen, kebutuhan akan tenaga kerja didasarkan pada keinginannya untuk memaksimalkan keuntungan. Dalam hal ini, upah tenaga kerja merupakan komponen yang menentukan upaya untuk memaksimalkan keuntungan. Teori permintaan tenaga kerja yang akan dibahas pada bab ini akan menguraikan terbentuknya kurva permintaan tenaga kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

#### **2.1. Permintaan Tenaga Kerja**

##### **2.1.1. Pengertian**

Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang diperlakukan sebagai input ke dalam organisasi produksi (Samuelson dan Nordhaus, 2001: 244-245). Pemilik faktor produksi tenaga kerja menawarkan sejumlah kualitas ataupun kemampuannya kepada pihak produsen (pemilik kapital). Atas penggunaan jasa ini, tenaga kerja akan menuntut kompensasi yang dinyatakan ke dalam upah. Bagi produsen upah merupakan harga atas input atau faktor produksi. Besarnya komponen upah dalam organisasi produksi akan berdampak mengurangi pencapaian keuntungan. Apabila komponen upah ini semakin tinggi, maka pihak

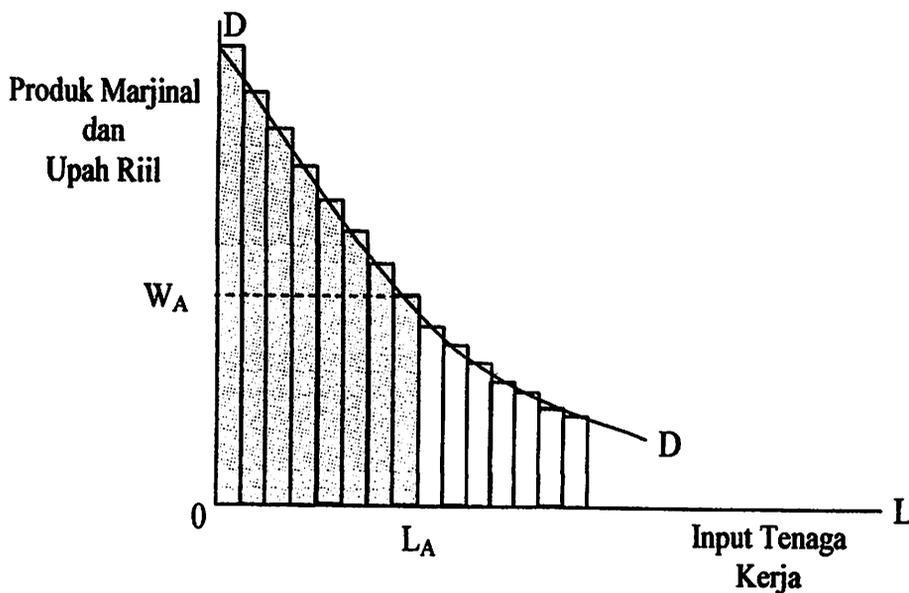
produsen akan mengurangi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Inilah yang disebut sebagai konsep dasar untuk memahami permintaan tenaga kerja.

Secara umum, permintaan tenaga kerja dapat diterangkan sebagai banyaknya tenaga kerja yang diminta oleh produsen pada tingkatan upah yang ditawarkan oleh pemilik faktor produksi tenaga kerja. Dalam teori permintaan tenaga kerja, banyaknya tenaga kerja yang diminta senantiasa diasosiasikan dengan komponen upah. Dari sisi penawaran (produsen), upah mencerminkan besarnya biaya produksi atau disebut juga biaya atas tenaga kerja. Untuk memaksimalkan keuntungan, pihak produsen akan berupaya untuk dapat meminimalkan biaya. Hal dimaksudkan untuk menaikkan tambahan keuntungan yang akan diterima oleh produsen. Berdasarkan penjelasan ini, komponen upah dan permintaan tenaga kerja memiliki hubungan negatif (Pindyck dan Rubinfeld, 2005).

### **2.1.2. Teori Dasar Permintaan Tenaga Kerja**

Berdasarkan penjelasan mengenai hubungan antara upah dan jumlah tenaga kerja, teori permintaan tenaga kerja menerangkan jumlah tenaga kerja yang diminta dari berbagai tingkatan upah (Pindyck dan Rubinfeld, 2005). Hubungan antara upah dan jumlah tenaga kerja ini dapat diterangkan dengan menggunakan pendekatan produk marjinal (*marginal product*). Dengan menggunakan pendekatan hukum hasil lebih yang semakin berkurang (*the law of the diminishing return*), setiap tambahan satu unit input tenaga kerja akan menambah output dengan tingkat yang semakin menurun. Hal ini dikarenakan tambahan

output tersebut akan disertai dengan adanya tambahan biaya per unit input tenaga kerja. Ilustrasi mengenai hubungan antara jumlah tenaga kerja dan upah dapat dijelaskan sebagai kurva permintaan tenaga kerja seperti yang diperlihatkan pada Gambar 2.1 berikut ini.



**Gambar 2.1**  
**Kurva Permintaan Tenaga Kerja**

Sumber: Samuelson dan Nordhaus (2001: 245).

Kurva DD adalah kurva yang menggambarkan banyaknya input tenaga kerja yang diminta pada tingkatan upah tertentu. Dalam hal ini, jumlah tenaga kerja yang diinginkan atau dibutuhkan oleh produsen adalah sebanyak  $L_A$  pada tingkat upah yang masih mau dibayarkan sebesar  $W_A$ . Sumbu vertikal menggambarkan seperti yang diperlihatkan pada Gambar 2.1 di atas menggambarkan besarnya tambahan unit output yang diakibatkan adanya tambahan 1 unit tenaga kerja. Produk marjinal tenaga kerja tergantung pada kualitas input tenaga kerja dan kualitas faktor produksi yang digunakan seperti tingkat penggunaan teknologi (Samuelson dan Nordhaus, 2001: 245).

Dengan menggunakan pendekatan produktivitas marginal, besarnya kenaikan upah harus memiliki korelasi dengan kenaikan produktivitas tenaga kerja. Kondisi tersebut dapat dicapai dengan mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kualitas maupun taraf kemampuan yang lebih baik. Dapat dikatakan pula, berdasarkan kurva pada Gambar 2.1, pihak produsen masih mau membayar upah lebih besar di atas  $W_A$  dengan ketentuan bahwa produktivitas marginal tenaga kerja juga lebih besar dibandingkan titik  $W_A$ . Dalam hal ini, produsen masih dapat memiliki kesempatan untuk memaksimalkan keuntungannya dengan sepanjang kurva DD.

Uraian yang telah disampaikan di atas merupakan konsep dasar untuk menjelaskan terbentuknya teori permintaan tenaga kerja. Prinsip yang mendasari perilaku produsen yang tercermin dalam kurva permintaan tenaga kerja adalah prinsip untuk memaksimisasikan keuntungan (Ehrenberg dan Smith, 2003: 57). Untuk lebih memahami terbentuknya perilaku dalam permintaan tenaga kerja, maka pada sub bab berikut ini akan diuraikan pengertian mengenai berlakunya teori produk marginal ke dalam permintaan tenaga kerja.

### **2.1.3. Teori Produk Marginal dalam Permintaan Tenaga Kerja**

Dalam suatu organisasi produksi, penampahan input baik berupa input kapital maupun input tenaga kerja akan memberikan tambahan pendapatan (keuntungan) kepada produsen. Sebaliknya, apabila input baik input kapital maupun input tenaga kerja dikurangi, maka akan menyebabkan tambahan pendapatan menjadi berkurang. Tambahan 1 unit input (kapital atau tenaga kerja)

yang selanjutnya menyebabkan adanya tambahan output disebut sebagai produk marjinal (*marginal product*). Hubungan antara produk marjinal dengan pendapatan marjinal (*marginal income*) dapat dijelaskan dengan menggunakan pendekatan penerimaan marjinal (*marginal revenue*). Pada konteks input tenaga kerja, setiap tambahan 1 unit tenaga kerja diharapkan akan dapat meningkatkan tambahan unit output yang selanjutnya akan mendorong adanya kenaikan pada tambahan pendapatan yang diterima oleh produsen.

Secara umum, produk marjinal tenaga kerja (*marginal product of labor*) atau disebut  $MP_L$  didefinisikan sebagai besarnya tambahan unit output sebagai akibat adanya tambahan 1 unit tenaga kerja (Ehrenberg dan Smith, 2003: 58). Apabila diasumsikan bahwa input kapital adalah konstan, maka persamaan untuk menggambarkan produk marjinal tenaga kerja dituliskan sebagai berikut:

$$MP_L = \frac{\Delta Q}{\Delta L} \dots\dots\dots(2.1)$$

di mana:

$MP_L$  = Produk marjinal tenaga kerja

$\Delta Q$  = Tambahan output (unit)

$\Delta L$  = Tambahan input tenaga kerja (unit).

Pada persamaan (2.1), produk marjinal tenaga kerja ( $MP_L$ ) ditunjukkan memiliki hubungan terbalik dengan tambahan input tenaga kerja ( $\Delta L$ ). Berdasarkan persamaan tersebut, produk marjinal tenaga kerja menggambarkan produktivitas tenaga kerja. Pihak produsen tentunya akan menginginkan bahwa setiap tambahan

1 unit kerja secara proporsional dapat meningkatkan tambahan unit outputnya. Hal ini dikarenakan kenaikan MPL tersebut akan menaikkan penerimaan marjinalnya.

Penerimaan marjinal (*marginal revenue*) menggambarkan kemampuan suatu organisasi produksi dalam meningkatkan kapasitas produksinya dengan mengefektifkan penggunaan input baik input kapital maupun input tenaga kerja. Untuk lingkup input tenaga kerja, penerimaan marjinal dari tenaga kerja merupakan besarnya kemampuan untuk meningkatkan kapasitas output dengan mengefektifkan penggunaan tambahan 1 unit input tenaga kerja. Ini berarti produk marjinal tenaga kerja ( $MP_L$ ) memiliki keterkaitan terhadap besarnya penerimaan marjinal dari tenaga kerja ( $MRP_L$ ). Persamaan untuk menerangkan produk marjinal dari tenaga kerja dituliskan sebagai berikut (Ehrenberg dan Smith, 2003: 59):

$$MRP_L = MP_L \cdot MR \dots\dots\dots(2.2)$$

di mana:

$MRP_L$  = Penerimaan marjinal dari tenaga kerja

$MP_L$  = Produk marjinal dari tenaga kerja

$MR$  = Penerimaan marjinal.

Persamaan (2.2) di atas merupakan bentuk persamaan penerimaan marjinal dari tenaga kerja secara umum berlaku dalam kondisi pasar persaingan sempurna. Seperti diketahui bahwa dalam pasar persaingan sempurna, tidak terdapat adanya pihak yang dapat mempengaruhi harga. Besarnya penerimaan marjinal ( $MR$ ) adalah sama dengan besarnya unit output yang terjual dikalikan harga produk ( $P$ ) atau dapat dituliskan pula bahwa  $MR = Q \times P$ . Ini berarti, dalam pasar persaingan sempurna (*purely competitive market*),  $MRP_L$  tidak hanya ditentukan oleh

besarnya produk marginal dari tenaga kerja ( $MP_L$ ), akan tetapi juga ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam bersaing di pasar persaingan tersebut, yaitu berdasarkan kemampuan dalam meningkatkan jumlah unit output yang terjual.

Pada bentuk persaingan pasar monopoli, besarnya penerimaan marginal dari tenaga kerja ( $MRP_L$ ) berbeda dengan bentuk pasar persaingan sempurna seperti yang telah diuraikan di atas. Seperti kita ketahui bahwa besarnya penerimaan marginal ( $MR$ ) adalah sama dengan harga output ( $P$ ). Atau dapat dikatakan pula bahwa  $MR = P$ . Berdasarkan kondisi seperti ini, maka persamaan penerimaan marginal dari tenaga kerja untuk pasar persaingan monopoli adalah (Ehrenberg dan Smith, 2003: 60):

$$MRP_L = MP_L \cdot P \dots\dots\dots(2.3)$$

di mana:

$MRP_L$  = Penerimaan marginal dari tenaga kerja

$MP_L$  = Produk marginal dari tenaga kerja

$P$  = Harga untuk 1 unit output (unit mata uang tertentu).

Pada prinsipnya, persamaan penerimaan marginal dari tenaga kerja seperti yang ditunjukkan pada persamaan (2.3) tidak banyak berbeda dengan persamaan (2.2). Besarnya penerimaan marginal dari tenaga kerja ( $MRP_L$ ) tidak hanya ditentukan oleh besarnya produk marginal dari tenaga kerja ( $MP_L$ ), akan tetapi juga ditentukan oleh harga output yang terjual. Konsekuensi dari bentuk pasar persaingan monopoli ini bahwa orientasi kebijakan perusahaan lebih difokuskan pada faktor harga. Artinya,  $MRP_L$  akan lebih efektif untuk dinaikkan dengan menaikkan harga unit output yang diproduksi.

#### 2.1.4. Maksimisasi Keuntungan

Salah satu tujuan produsen dalam mengorganisasikan sejumlah unit input baik input kapital maupun input tenaga kerja dengan teknik tertentu sehingga dihasilkan sejumlah output adalah untuk mencapai kondisi keuntungan maksimum. Perilaku produsen seperti ini disebut juga sebagai tindakan untuk memaksimalkan keuntungan (*profit maximization*) (Ehrenberg dan Smith, 2003: 60). Konsep baku mengenai besarnya keuntungan produsen ini dijelaskan sebagai selisih antara besarnya penerimaan (*revenue*) dan biaya-biaya (*expenses*). Berdasarkan periodenya, maksimisasi keuntungan dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu maksimisasi keuntungan dalam jangka pendek dan maksimisasi keuntungan dalam jangka panjang. Salah satu komponen yang utama yang dibahas di sini adalah biaya marjinal dari tenaga kerja (*labor's marginal expense*), yaitu besarnya tambahan kenaikan biaya sebagai akibat adanya tambahan/kenaikan 1 unit input tenaga kerja.

Dalam term jangka pendek, hanya terdapat input tenaga kerja yang senantiasa mengalami perubahan. Maksimisasi keuntungan dilakukan dengan tetap menjaga kenaikan unit input tenaga kerja menyebabkan besarnya penerimaan marjinal dari tenaga kerja ( $MRP_L$ ) adalah lebih besar dari besarnya biaya marjinal dari tenaga kerja ( $ME_L$ ). Dalam hal ini, maksimisasi keuntungan dalam jangka pendek dapat diwujudkan apabila kenaikan 1 unit input tenaga kerja menyebabkan besarnya penerimaan marjinal dari tenaga kerja ( $MRP_L$ ) adalah sama dengan besarnya biaya marjinal dari tenaga kerja ( $ME_L$ ). Berdasarkan

pengertian ini, maka persamaan untuk maksimisasi keuntungan dalam jangka pendek dituliskan sebagai berikut (Ehrenberg dan Smith, 2003: 61):

$$MRP_L = ME_L \dots\dots\dots(2.4)$$

di mana:

$MRP_L$  = Penerimaan marjinal dari tenaga kerja

$ME_L$  = Biaya marjinal dari tenaga kerja.

Apabila diasumsikan bahwa berlaku kondisi persaingan baik untuk persaingan produk maupun tenaga kerja, maka besarnya maksimisasi keuntungan pada beberapa tingkatan unit input tenaga kerja dapat dituliskan sebagai berikut (Ehrenberg dan Smith, 2003: 60):

$$MP_L \cdot P = W \dots\dots\dots(2.5)$$

Atau dapat pula dituliskan:

$$MP_L = \frac{W}{P} \dots\dots\dots(2.6)$$

di mana:

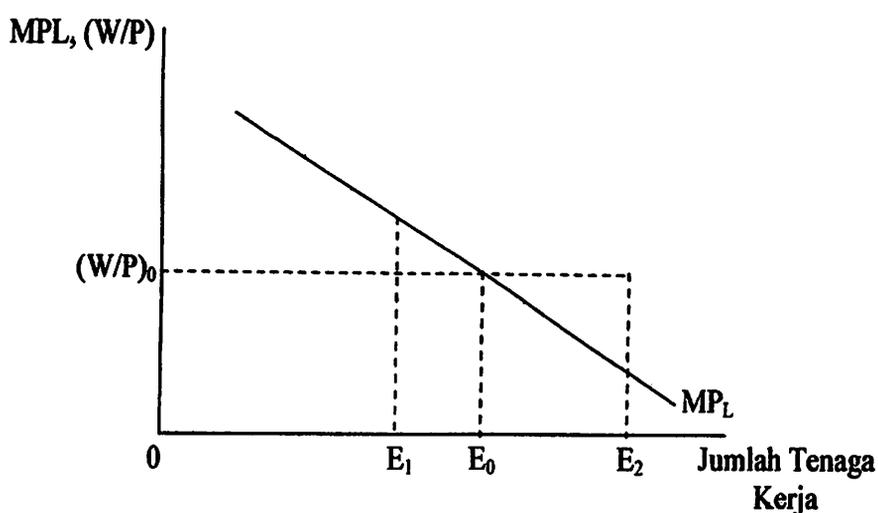
$MP_L$  = Produk marjinal dari tenaga kerja

$W$  = Upah tenaga kerja (Rp per unit tenaga kerja)

$P$  = Harga per unit output (Rp per unit output).

Pada persamaan (2.6), produk marjinal menyatakan rasio antara besarnya upah yang dibayarkan per unit tenaga kerja dan harga per unit output. Rasio yang dimaksudkan tadi memiliki dimensi berupa satuan fisik, yaitu dimensi yang menerangkan besarnya upah riil (*real wage*) berdasarkan perspektif produsen. Dengan demikian, persamaan (2.6) di atas dikatakan pula sebagai bentuk upah riil pada perspektif produsen.

Upah riil (*real wage*) yang menyatakan rasio antara besarnya upah yang dibayarkan per unit tenaga kerja dan harga per unit produk yang akan menjelaskan terbentuknya permintaan jumlah tenaga kerja. Kurva permintaan tenaga kerja dalam term jangka pendek berdasarkan pengertian ini adalah skedul jumlah tenaga kerja yang diminta oleh produsen berdasarkan tingkatan upah riil (Ehrenberg dan Smith, 2003: 63). Seperti yang telah diuraikan sebelumnya bahwa produk marginal dari tenaga kerja memiliki hubungan terbalik dengan banyaknya tambahan unit tenaga kerja. Pola seperti ini yang selanjutnya membentuk kurva permintaan tenaga kerja seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2.2 berikut ini.



**Gambar 2.2**

**Kurva Permintaan Tenaga Kerja Dalam Jangka Pendek**

Sumber: Ehrenberg dan Smith (2003: 61).

Gambar 2.2 di atas merupakan kurva permintaan tenaga kerja yang dijelaskan dengan menggunakan perspektif produsen. Pada kondisi di mana  $MRP_L = ME_L$ , besarnya upah riil ( $W/P$ ) ditunjukkan pada sumbu vertikal sebesar  $(W/P)_0$ . Pada titik tersebut, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh produsen adalah sebesar  $E_0$ . Apabila pihak produsen menambah jumlah unit tenaganya dari sebesar  $E_0$  menjadi  $E_2$ , maka terlihat bahwa produk marginal dari tenaga kerja

lebih rendah daripada upah riil tenaga kerja. Biaya marginal dari tenaga kerja ditunjukkan lebih besar dari produk marginalnya. Ini berarti tambahan keuntungan yang diterima oleh produsen akan semakin berkurang sebagai akibat adanya penambahan unit input tenaga kerja.

Keuntungan produsen dapat ditingkatkan apabila produsen mengurangi jumlah tenaga kerja dari sebesar  $E_0$  menjadi  $E_1$ . Pada titik  $E_1$ , produk marginal dari tenaga kerja terlihat lebih tinggi dibandingkan dengan upah riil tenaga kerja. Pada kondisi ini, biaya marginal dari tenaga kerja lebih rendah dari besarnya produk marginalnya. Produsen akan memperoleh tambahan atau kenaikan keuntungan sebagai akibat adanya pengurangan jumlah tenaga kerja. Hal ini disebabkan pengurangan jumlah tenaga kerja akan menaikkan produk marginal dari tenaga kerja lebih tinggi dibandingkan biaya marginal dari tenaga kerja.

Dalam jangka panjang, organisasi produksi pada umumnya ditandai dengan bervariasinya keseluruhan input baik input kapital maupun input tenaga kerja. Artinya, dalam jangka panjang, permintaan tenaga kerja tidak dapat diasumsikan bahwa input kapital adalah tetap. Pola permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang juga akan memperhatikan aspek dari penggunaan input kapital atau input yang dimiliki oleh produsen. Pada prinsipnya, konsep maksimisasi keuntungan produsen dalam jangka panjang tidak banyak berbeda dengan term jangka pendek, kecuali pada jangka panjang disertakan unsur dari input kapital. Adapun perumusan untuk maksimisasi keuntungan dalam jangka panjang dituliskan sebagai berikut (Ehrenberg dan Smith, 2003: 68):

$$MP_L \cdot P = W \dots\dots\dots(2.7)$$

Persamaan (2.7) menyatakan produk marginal dari tenaga kerja dalam jangka panjang seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Selanjutnya, untuk produk marginal dari kapital dituliskan sebagai berikut:

$$MP_K \cdot P = C \dots\dots\dots(2.7)$$

di mana:

$MP_K$  = Produk marginal dari kapital

$C$  = Biaya atas kapital (Rp per unit kapital)

$P$  = Harga per unit output (Rp per unit output).

Dengan mengeluarkan  $P$ , maka kondisi maksimisasi keuntungan dapat pula dituliskan:

$$P = \frac{W}{MP_L} \dots\dots\dots(2.8)$$

$$P = \frac{C}{MP_K} \dots\dots\dots(2.9)$$

Dengan menggabungkan persamaan (2.8) dan (2.9), maka diperoleh:

$$\frac{W}{MP_L} = \frac{C}{MP_K} \dots\dots\dots(2.10)$$

Persamaan (2.10) di atas dapat diterangkan bahwa kondisi maksimisasi keuntungan dalam jangka panjang dapat dilakukan dengan menggunakan kemampuan dari kapital yang dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja. Pada sisi kanan menerangkan seberapa besar tambahan unit output sebagai akibat adanya tambahan unit tenaga kerja, sedangkan pada sisi kiri menggambarkan biaya marginal (*marginal cost*) untuk menghasilkan tambahan unit output berdasarkan ketersediaan kapital. Berdasarkan persamaan (2.10) tersebut, pihak

produsen dengan cara sedemikian rupa harus dapat melakukan penyesuaian baik terhadap input kapital maupun input tenaga kerja agar biaya marjinal dalam menghasilkan tambahan unit output dari adanya tambahan unit tenaga kerja adalah sama dengan tambahan unit output dari adanya tambahan penggunaan kapital.

Pada term jangka panjang, permintaan tenaga kerja tidak hanya sekedar memperhatikan aspek yang berhubungan dengan input tenaga kerja seperti produk marjinal dari tenaga kerja maupun upah riil, akan tetapi juga memperhatikan kemampuan kapital. Apabila dalam term jangka pendek kapital diasumsikan konstan atau tetap, maka pada term jangka panjang, input kapital adalah bervariasi seperti halnya input tenaga kerja. Hal ini dikarenakan pada jangka panjang, kondisi keuntungan maksimum atau maksimisasi keuntungan tidak lagi dapat dilakukan dengan hanya mengandalkan aspek produk marjinal dari tenaga kerja. Misalnya diperlukannya perluasan pabrik, penambahan mesin-mesin produksi, dan pengadaan program peningaktan kualitas sumberdaya manusia. Keseluruhan upaya untuk mempertahankan kondisi maksimisasi keuntungan memerlukan peran input kapital.

## **2.2. Pengaruh Banyaknya Perusahaan Terhadap Permintaan Tenaga Kerja**

Permintaan atas faktor produksi berupa tenaga kerja didasarkan oleh kebutuhan unit usaha atau perusahaan untuk menghasilkan sejumlah unit output tertentu. Dalam cakupan yang lebih luas, permintaan tenaga kerja, selain

didasarkan atas kebutuhan proses produksi, juga ditentukan oleh banyaknya unit usaha atau perusahaan. Masing-masing unit usaha memiliki proyeksi atau perkiraan sendiri atas kebutuhan tenaga kerja yang terdiri atas:

1) **Kecepatan perputaran tenaga kerja**

Pada perusahaan tertentu, rotasi tenaga kerja dikarenakan terdapat tenaga kerja yang habis masa tugas/kontrak atau karena sebab lain sehingga posisi tugasnya menjadi kosong (*lowong*). Kecepatan perputaran/rotasi tenaga kerja untuk setiap perusahaan bervariasi sesuai dengan kebijakan manajerial perusahaan.

2) **Ekspansi/perluasan perusahaan berupa penambahan pabrik/bangunan**

Perluasan bisa dilakukan di satu lokasi/regional atau di lokasi lain.

3) **Kebutuhan Produksi**

Perubahan pada perencanaan produksi, sekalipun belum dilaksanakan produksi akan berdampak pada kebutuhan tenaga kerja.

Secara teoritis seperti yang dikemukakan oleh Ehrenberg dan Smith (2003), banyaknya unit usaha atau perusahaan di suatu daerah (lokal/nasional) akan berpengaruh pada kuantitas permintaan tenaga kerja. Banyaknya perusahaan berdampak pada ekspektasi atau harapan terserapnya atau menyusutnya ketersediaan lapangan kerja. Dari sini kemudian akan direspon di pasar tenaga kerja yang mempertemukan antara pihak yang meminta tenaga kerja dan pihak yang menawarkan tenaga kerja. Mekanismenya dapat dituliskan sebagai berikut:

Banyaknya perusahaan → ketersediaan lapangan pekerjaan → pasar tenaga kerja → permintaan tenaga kerja

Banyaknya perusahaan memiliki hubungan positif dengan permintaan tenaga kerja di mana banyaknya perusahaan berpengaruh positif terhadap permintaan tenaga kerja.

$$L = f(P)$$

$$f_p > 0$$

di mana:

L = Permintaan tenaga kerja (orang)

W = Banyaknya perusahaan (unit usaha).

Semakin tinggi peningkatan atas banyaknya perusahaan, maka akan semakin mendorong ketersediaan lapangan kerja semakin tinggi. Dari sini, pasar tenaga kerja akan menyediakan pilihan semakin tinggi terhadap kebutuhan tenaga kerja yang selanjutnya menyebabkan permintaan tenaga kerja semakin meningkat. Sebaliknya, apabila banyaknya perusahaan semakin berkurang, maka akan semakin berkurang pula ketersediaan lapangan kerja yang selanjutnya akan mengurangi pilihan atas ketersediaan permintaan tenaga kerja.

### **2.3. Pengaruh Upah Tenaga Kerja Terhadap Permintaan Tenaga Kerja**

Upah diartikan sebagai kompensasi atau balas jasa atas tenaga kerja yang telah memberikan kontribusinya kepada perusahaan dalam proses produksi (Pindyck dan Rubinfeld, 2005). Pada prinsipnya, upah tenaga kerja merupakan komponen biaya bagi perusahaan. Dalam hal ini, pihak perusahaan akan berupaya

untuk mengoptimalkan permintaannya atas tenaga kerja untuk dapat memaksimalkan output. Upah tenaga kerja yang dimaksudkan di sini adalah besarnya upah tenaga kerja di mana pihak perusahaan dianggap masih mau memberikan kepada tenaga kerja. Mekanismenya dituliskan sebagai berikut:

Upah tenaga kerja → biaya atas faktor tenaga kerja → biaya produksi

→ Permintaan Tenaga Kerja

Upah tenaga kerja memiliki hubungan dan pengaruh negatif terhadap permintaan tenaga kerja.

$$L = f(W)$$

$$f_w < 0$$

di mana:

L = Permintaan tenaga kerja (orang)

W = Upah tenaga kerja (Rupiah).

Semakin tinggi upah tenaga kerja, maka biaya atas faktor produksi tenaga kerja akan semakin meningkat, sehingga akan menyebabkan pula biaya produksi secara keseluruhan akan meningkat. Peningkatan atas biaya produksi selanjutnya menyebabkan perusahaan akan mengurangi permintaan tenaga kerja. Sebaliknya, upah tenaga kerja yang semakin menurun akan menyebabkan biaya atas faktor produksi tenaga kerja menjadi menurun, sehingga akan mengurangi total biaya produksi secara keseluruhan. Penurunan atas biaya produksi ini selanjutnya akan memberikan pilihan bagi perusahaan untuk menaikkan permintaan atas tenaga kerja.

#### **2.4. Pengaruh Total Nilai Output Riil Terhadap Permintaan Tenaga Kerja**

Output yang dihasilkan oleh organisasi produksi (perusahaan) dapat dijelaskan sebagai banyaknya unit output dan besarnya nilai riil output (Sukirno, 2002). Besarnya kapasitas output ditentukan berdasarkan perencanaan produksi yang telah dirancang oleh pihak pemilik atau pengelola perusahaan. Dalam menyusun perencanaan produksi tersebut, pihak pengelola usaha akan mengatur pula perencanaan kebutuhan atas faktor-faktor produksi, termasuk kebutuhan akan tenaga kerja (Salvatore, 2004).

Jika diasumsikan faktor produksi lain selain tenaga kerja adalah konstan, maka semakin tinggi unit output yang hendak dihasilkan akan menyebabkan semakin tinggi pula kebutuhan akan tenaga kerja. Kapasitas output juga dapat mencerminkan kemampuan organisasi produksi dalam menggunakan sejumlah tertentu faktor-faktor produksi, termasuk tenaga kerja. Mekanismenya dapat dituliskan sebagai berikut:

Output → kemampuan ekonomi organisasi produksi → kebutuhan tenaga kerja  
→ permintaan tenaga kerja

Output yang dinyatakan dalam satuan unit output maupun total nilai output riil memiliki korelasi/hubungan dan pengaruh positif terhadap permintaan tenaga kerja.

$$L = f(Q)$$

$$f_Q < 0$$

di mana:

$L$  = Permintaan tenaga kerja (orang)

$Q$  = Total nilai Output riil (Rupiah).

Dari hubungan fungsional dan mekanisme di atas, kenaikan total nilai output riil akan menyebabkan kemampuan ekonomi dari organisasi produksi (perusahaan) meningkat. Peningkatan tersebut menyebabkan pula ekspektasi/harapan untuk menaikkan kapasitas produksi berikutnya menjadi semakin tinggi, sehingga akan mendorong peningkatan atas kebutuhan tenaga kerja. Sebaliknya, apabila nilai output riil mengalami penurunan, maka kemampuan ekonomi dari perusahaan akan menurun, sehingga menyebabkan ekspektasi/harapan untuk menaikkan kapasitas produksi menjadi semakin menurun. Penurunan ekspektasi ini menyebabkan pula menurunnya kebutuhan dan permintaan atas tenaga kerja.

## **2.5. Model Penelitian**

Pembentukan model empiris untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja didasarkan pada modifikasi model empiris dari penelitian sebelumnya. Model yang dikembangkan oleh Bernal dan Cardenas (2003) menjelaskan pengaruh dari variabel upah tenaga kerja dan banyaknya perusahaan terhadap permintaan tenaga kerja industri manufaktur. Pada penelitian yang dilakukan oleh Moolman (2003), variabel output dinyatakan sebagai pertumbuhan nilai output riil. Dalam penelitian ini, variabel output dinyatakan sebagai total nilai output riil. Berdasarkan kedua penelitian tersebut, maka diperoleh satu model empiris yang memiliki variabel penjelas (independen)

adalah banyaknya perusahaan ( $P$ ), upah rata-rata riil per tahun ( $W$ ), dan total nilai output riil ( $Q$ ). Adapun bentuk hubungan fungsionalnya dituliskan sebagai berikut:

$$L = f(W, P, Q) \dots \dots \dots (2.12)$$

$$f_W < 0; f_P > 0; f_Q > 0$$

di mana:

$L$  = Jumlah tenaga kerja (orang)

$W$  = Upah rata-rata riil per tahun (ribu Rupiah/tahun)

$P$  = Banyaknya unit usaha dalam industri skala kecil dan menengah  
(unit)

$Q$  = Total nilai output riil industri manufaktur (juta Rupiah).

Dari persamaan (2.12), terdapat dua variabel independen yang ditunjukkan secara individu berpengaruh positif terhadap jumlah tenaga kerja ( $L$ ), yaitu banyaknya perusahaan ( $P$ ) dan total nilai output riil ( $Q$ ). Satu variabel independen lainnya, yaitu variabel upah rata-rata riil per tahun ( $W$ ) ditunjukkan memiliki pengaruh negatif terhadap jumlah tenaga kerja ( $L$ ).

## 2.6. Kerangka Teoritik

Tenaga kerja merupakan bagian dari faktor produksi yang diperlukan dalam proses produksi untuk menghasilkan sejumlah output. Teori mengenai permintaan tenaga kerja berpedoman pada keseimbangan penawaran dan permintaan di pasar tenaga kerja. Kebutuhan pihak produsen terhadap tenaga kerja didasarkan pada tujuan untuk mencapai sejumlah output dan tingkat keuntungan yang diinginkan. Tenaga kerja sebagai bagian dari input dinyatakan sebagai salah

komponen biaya produksi. Dalam hal ini, permintaan tenaga kerja dari produsen mempertimbangkan permintaan tersebut pada aspek biaya produksi dan kemungkinan diperolehnya tingkat keuntungan maksimum.

Teori mengenai permintaan tenaga kerja dapat diterangkan melalui beberapa pendekatan seperti pendekatan fungsi produksi maupun pendekatan teori fungsi biaya (Bernal dan Cardenas, 2003: 13). Pada prinsipnya, pendekatan-pendekatan tersebut menerangkan bagaimana maksimisasi keuntungan produsen terhadap faktor produksi. Diasumsikan hanya terdapat satu faktor produksi, yaitu tenaga kerja. Variabel utama yang berkaitan dengan aspek ketenagakerjaan adalah upah tenaga kerja. Ini berarti upah tenaga kerja secara teoritik berpengaruh terhadap besarnya permintaan atas tenaga kerja di mana hubungan di antara keduanya adalah berbanding terbalik. Artinya, upah tenaga kerja berpengaruh negatif terhadap besarnya permintaan tenaga kerja. Ketika upah meningkat, maka permintaan tenaga kerja menurun. Sebaliknya, jika upah menurun, maka permintaan tenaga kerja akan terdorong meningkat. Mengenai banyaknya unit usaha atau perusahaan di dalam industri, besarnya permintaan dipengaruhi secara positif oleh ketersediaan industri di suatu daerah (Ehrenberg dan Smith, 2003). Semakin tinggi kuantitas unit usaha, maka semakin tinggi pula besarnya permintaan tenaga kerja. Sebaliknya, semakin rendah kuantitas perusahaan di suatu daerah, maka semakin rendah pula permintaan tenaga kerja.

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan besarnya minat maupun daya tarik ekonomi di suatu daerah bagi penyebaran industri (Kuncoro, 2005). Produktivitas dikaitkan dengan nilai tenaga kerja dalam

mengoptimalkan input dalam rangka untuk mencapai keuntungan maksimum (Salvatore, 2004). Semakin tinggi produktivitas tenaga kerja, maka semakin tinggi pula permintaan atas tenaga kerja oleh industri. Ini berarti, jumlah pertumbuhan output industri manufaktur akan berpengaruh positif terhadap besarnya permintaan tenaga kerja industri. Jika pertumbuhan output semakin meningkat, maka permintaan tenaga kerja akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, apabila pertumbuhan output mengalami penurunan, maka permintaan tenaga kerja akan mengalami penurunan pula.

Upah rata-rata merupakan salah satu dari komponen biaya yang diperlukan untuk menghasilkan unit output tertentu. Konsep dasar dari teori permintaan tenaga kerja menjelaskan bahwa komponen upah rata-rata memiliki hubungan terbalik dengan permintaan tenaga kerja (Pindyck dan Rubinfeld, 2005). Upah rata-rata yang semakin tinggi akan menyebabkan biaya atas faktor produksi juga akan semakin meningkat sehingga akan berpengaruh pada tingkat keuntungan. Apabila diasumsikan bahwa efisiensi atas faktor produksi adalah konstan, maka tingkat keuntungan semakin menurun sebagai akibat semakin meningkatnya biaya produksi akan menyebabkan produsen akan mengurangi permintaan akan tenaga kerja. Sebaliknya, apabila upah tenaga kerja turun, maka biaya atas faktor produksi juga akan turun sehingga akan menyebabkan keuntungan produsen menjadi meningkat. Tingkat keuntungan yang meningkat ini akan mendorong produsen untuk menaikkan permintaan akan tenaga kerja (Ehrenberg dan Smith, 2003).

## **2.7. Penelitian Sebelumnya**

Penelitian yang dilakukan oleh Bernal dan Cardenas (2003) menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja sektor manufaktur di Kolombia. Pergeseran struktural pada perekonomian kolombia dari bentuk pertanian menuju perekonomian industri berpengaruh terhadap adanya pergeseran pada pasar tenaga kerja terutama di sektor manufaktur. Metode penelitian yang digunakan memanfaatkan data sekunder yang diperoleh dari Biro Statistik Industri Nasional di sembilan wilayah untuk periode dari tahun 1976 hingga 1996. Model analisis data dikembangkan dari model permintaan tenaga kerja statis dan model permintaan tenaga kerja dinamis yang didasarkan pada pendekatan Leontif. Hasil penelitian menemukan bahwa keseluruhan uji hipotesis untuk uji individu dari masing-masing variabel independen ditunjukkan telah sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Kesesuaian ini meliputi tanda parameter hasil estimasi maupun signifikansinya. Variabel yang ditunjukkan memiliki pengaruh paling penting terhadap permintaan tenaga kerja adalah besarnya pertumbuhan output industri manufaktur.

Penelitian yang dilakukan oleh Moolman (2003) menganalisis permintaan tenaga kerja untuk masing-masing kelompok atau golongan industri manufaktur di Afrika Selatan. Kebijakan industrialisasi oleh pemerintah Afrika Selatan diimplementasikan ke dalam kebijakan di sektor publik yang dapat mendukung perkembangan industri manufaktur. Metode penelitian empiris yang digunakan oleh Moolman (2003) memanfaatkan data sekunder yang diperoleh dari Statistik Industri Pemerintah Afrika Selatan. Hasil penelitian menemukan bahwa

pendalaman kapital ataupun kapital intensif sangat penting mempengaruhi elastisitas permintaan tenaga kerja industri manufaktur di Afrika Selatan. Hampir sebagian besar unit-unit usaha berdasarkan kelompok atau golongan industri membutuhkan keahlian atau ketrampilan di mana faktor tenaga kerja yang terampil ditunjukkan memiliki pengaruh yang lebih signifikan dibandingkan tenaga kerja kurang terampil (*non-skill labor*).