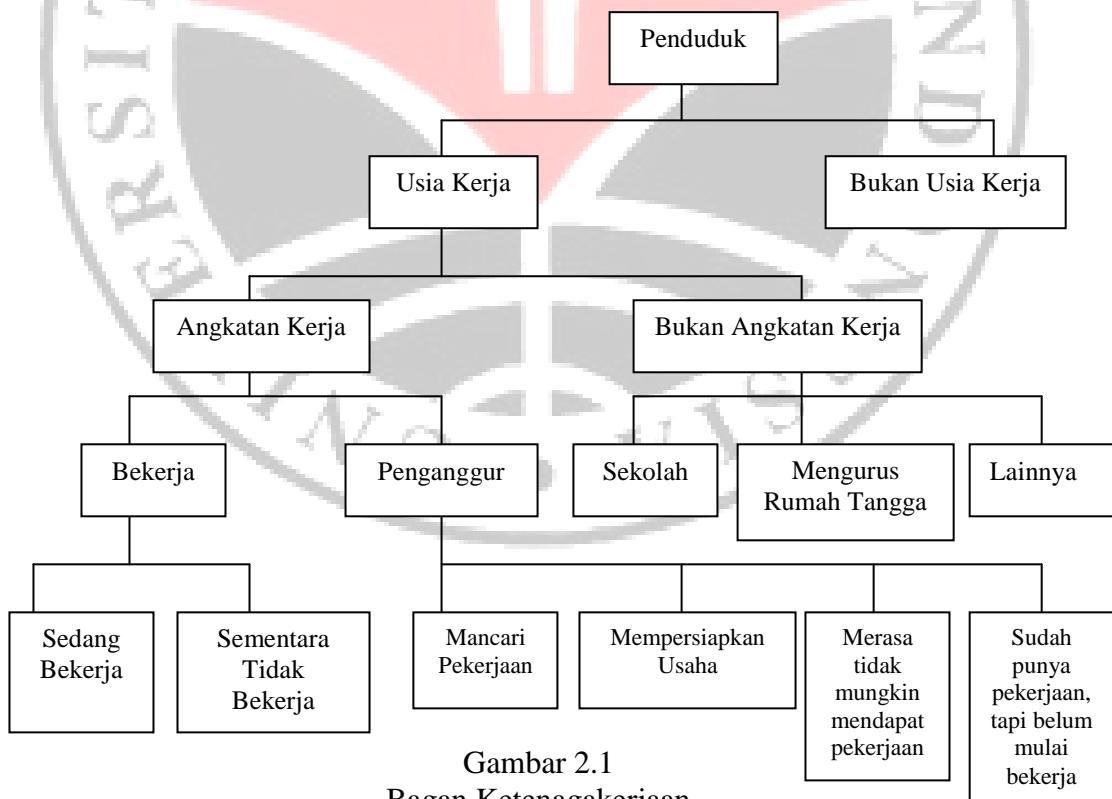


BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah bagian dari penduduk yang mempunyai potensi untuk bekerja atau setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Di Indonesia, yang disebut dengan tenaga kerja, biasanya adalah seluruh penduduk yang masuk ke dalam umur 15 tahun ke atas. Gambaran mengenai konsep ketenagakerjaan di Indonesia dapat dilihat dari gambar di bawah ini :



Gambar 2.1
Bagan Ketenagakerjaan
Sumber : BPS, Sakerda 2005

Sumber utama penawaran tenaga kerja adalah penduduk. Tidak semua penduduk menawarkan kerjanya di pasar tenaga kerja. Pertimbangan berhak bekerja atau tidak berhak bekerja biasanya ditinjau dari segi umur. Berdasarkan pertimbangan itu maka penduduk yang sudah layak bekerja disebut sebagai penduduk usia kerja dan yang belum layak bekerja disebut penduduk bukan usia kerja. Dari Gambar 2.1, kita peroleh konsep dan definisi ketenagakerjaan menurut BPS sebagai berikut :

a) Penduduk Usia Kerja

Penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia 10 tahun ke atas, terdiri atas angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

b) Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja 10 tahun ke atas yang bekerja dan menganggur.

Sudarsono (1988:1.9) menyatakan bahwa :

angkatan kerja termasuk golongan yang aktif secara ekonomis. Golongan ini terdiri dari penduduk yang menawarkan tenaga kerjanya dan berhasil memperolehnya (*employed*) dan penduduk yang menawarkan tenaga kerjanya di pasar tenaga kerja tetapi belum berhasil memperolehnya (*unemployed*).

c) Bukan Angkatan Kerja

Penduduk bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja 10 tahun ke atas yang kegiatannya tidak bekerja maupun menganggur. Kegiatan mereka adalah sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya.

d) Bekerja

Penduduk yang digolongkan bekerja adalah mereka yang melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh keuntungan

paling sedikit selama satu jam secara berturut-turut dan tidak terputus selama seminggu yang lalu. Penghasilan atau keuntungan mencakup upah/gaji/pendapatan termasuk semua tunjangan dan bonus bagi karyawan/pekerja/pegawai dan hasil usaha berupa sewa, bunga, atau keuntungan, baik berupa uang atau barang bagi pengusaha.

e) Penganggur

- Mencari Pekerjaan

Penduduk dikatakan mencari pekerjaan apabila mereka aktif berusaha mendapatkan pekerjaan.

- Mempersiapkan Suatu Usaha

Mempersiapkan suatu usaha adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam rangka mempersiapkan suatu usaha baru (bukan merupakan pengembangan suatu usaha), dan bertujuan untuk memperoleh penghasilan/keuntungan atas resiko sendiri, baik dengan atau tanpa mempekerjakan buruh/karyawan/pegawai, dibayar maupun tidak dibayar. Mempersiapkan suatu usaha yang dimaksud adalah apabila tindakannya nyata seperti mengumpulkan modal atau perlengkapan/alat, mencari tempat/lokasi, mengurus surat izin usaha dan sebagainya, telah dilakukan.

- Merasa Tidak Mungkin Mencari Pekerjaan

Mereka yang berkali-kali mencari pekerjaan tetapi tidak berhasil mendapatkan pekerjaan sehingga ia merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan. Atau mereka yang merasa karena situasi/kondisi/iklim/musim tidak mungkin mendapatkan pekerjaan yang diinginkan.

- Sudah Punya Pekerjaan Tetapi Belum Mulai Bekerja

Mereka yang mencari pekerjaan karena sudah diterima bekerja tetapi belum diminta untuk memulai bekerja oleh perusahaan.

Dalam pasar tenaga kerja, permintaan dan penawaran akan tenaga kerja akan menentukan jumlah tenaga kerja yang akan dipekerjakan dan tingkat upah yang diterima oleh tenaga kerja tersebut.

Permintaan tenaga kerja bisa dilihat dari sisi mikro maupun sisi makro. Secara mikro, permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai permintaan terhadap faktor produksi berupa tenaga kerja merupakan *derived demand* dari permintaan barang yang siap dipasarkan. Dengan kata lain, untuk memperluas kesempatan kerja maka harus ada permintaan terhadap barang. Case & Fair menyatakan bahwa "Masukan (input) itu diminta oleh perusahaan apabila rumah tangga meminta barang atau jasa diproduksi oleh perusahaan tersebut." Sedangkan dari sisi makro, permintaan tenaga kerja dapat diperkirakan dengan mengetahui laju pertumbuhan dan daya serap masing-masing sektor ekonomi. Setiap sektor akan mengalami pertumbuhan yang berbeda, besarnya permintaan satu sektor akan tenaga kerja pada dasarnya tergantung pada permintaan masyarakat akan barang dan jasa sektor tersebut.

Dalam hal penawaran tenaga kerja, secara mikro, ketika individu menawarkan tenaga kerjanya di pasar tenaga kerja maka yang ditawarkan oleh individu tersebut sebenarnya bukanlah dirinya sebagai manusia seutuhnya melainkan waktu yang ia miliki. Sementara penawaran tenaga kerja dalam

pandangan secara makro merupakan penawaran tenaga kerja secara nasional atau regional yang merupakan satu unit yang agregat.

Adanya kebutuhan tenaga kerja oleh produsen dan adanya persediaan tenaga kerja dalam masyarakat mengakibatkan timbulnya pasar kerja yang merupakan tempat di mana permintaan dan penawaran tenaga kerja bertemu.

B. Upah

a. Pengertian Upah

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang menawarkan jasa terhadap proses produksi. Oleh karena itu, atas pengorbanannya maka tenaga kerja berhak mendapatkan balas jasa dari perusahaan berupa penghasilan dalam bentuk upah. Upah merupakan salah satu indikator penting untuk menilai tingkat hidup dari buruh/karyawan/tenaga kerja.

Upah dalam pengertian teori ekonomi yaitu pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Pembayaran kepada tenaga kerja dapat dibedakan dua pengertian : gaji dan upah. Dalam pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional, seperti pegawai pemerintah, dosen, guru, manajer dan akuntan. Pembayaran tersebut biasanya dilakukan sebulan sekali. Sedangkan upah adalah pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, seperti misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar.

Adapun beberapa pengertian tentang upah diantaranya :

- 1) Menurut Sadono Sukirno (2005:351), “Upah adalah pembayaran ke atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.”
- 2) Sementara itu, J.R. Hicks dalam Samuelson & Nordhaus (1999:273) mengemukakan bahwa ‘ Upah adalah harga tenaga kerja.’
- 3) Menurut Malayu S.P. Hasibuan (1997:133), “Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.”
- 4) Menurut Edwin B. Flippo dalam Malayu S.P. Hasibuan (1997:134), “Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi (perusahaan).”

Dalam jangka panjang, kecenderungan yang selalu berlaku adalah keadaan di mana harga-harga barang maupun upah terus meningkat. Namun, kenaikan tersebut tidak secara serentak ataupun sama besar. Perubahan yang berbeda inilah akhirnya menimbulkan kesulitan untuk mengetahui sampai di mana kenaikan upah merupakan kenaikan pendapatan pekerja yang menggambarkan tingkat kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri. Oleh karena itu, dalam teori penentuan upah di pasar tenaga kerja, upah dibagi ke dalam dua jenis :

- 1) Upah Nominal

Upah nominal adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran ke atas tenaga mental atau fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. (Sadono Sukirno, 2005:351)

2) Upah Riel

Upah riel adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja. (Sadono Sukirno, 2005:351)

Dari sudut pandang sektor rumah tangga sebagai pemasok faktor produksi tenaga kerja, upah dianggap sebagai sumber penghasilan pokok. Oleh karena itu tenaga kerja mempunyai harapan tertentu terhadap seberapa tinggi tingkat upah sebaiknya. Pertimbangan terpenting yang dipatok oleh tenaga kerja mengenai hal pengupahan diantaranya :

- Tingkat upah perlu mencukupi kebutuhan dan sesuai dengan harapan ekonomis.
- Upah harus sepadan dengan pengeluaran investasi untuk membentuk modal insani dalam meraih sesuatu pekerjaan seperti biaya yang dikeluarkan dalam memperoleh pendidikan, keterampilan ataupun pengalaman kerja.

b. Upah Minimum

Di dalam pasar tenaga kerja dikenal konsep tingkat upah umum. Samuelson & Nordhaus (1999:274-275) mengemukakan "Dalam kenyataannya, hanya sedikit pasar tenaga kerja yang bersifat persaingan sempurna." Selanjutnya mereka juga mengemukakan : "Dalam menganalisis pendapatan tenaga kerja, kita perlu mengetahui upah riel yang menggambarkan daya beli dari jam kerja, atau upah nominal dibagi oleh biaya hidup."

Tingkat upah umum ini yang kemudian diadopsi menjadi tingkat upah minimum yang biasanya ditentukan oleh pemegang kebijakan (pemerintah). Kwik

Kian Gie (1999:569) menyatakan bahwa : “Standar upah buruh harus ada batasan minimumnya. Negara berkembang tidak boleh seenaknya menentukan upah buruh serendah mungkin”. Selanjutnya B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2003:15) menyatakan bahwa “Perwujudan penghasilan yang layak dilakukan pemerintah melalui penetapan upah minimum atas dasar kebutuhan hidup layak.”

Sementara itu menurut Case & Fair (2002:533), yang dimaksud dengan upah minimum adalah ”upah paling rendah yang diizinkan untuk dibayar oleh perusahaan kepada para pekerjanya.”

Di Indonesia ketentuan mengenai ketenagakerjaan khususnya dalam sistem penentuan upah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan:

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - upah minimum;
 - upah kerja lembur;
 - upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - bentuk dan cara pembayaran upah
 - denda dan potongan upah;
 - hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

- 4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Selanjutnya, pada Pasal 89 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

disebutkan :

- 1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :
 - a) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - c) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- 2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- 3) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

c. Teori Upah

Sistem pengupahan di suatu negara biasanya didasarkan pada falsafah yang dianut oleh negara tersebut. Teori yang mendasari sistem pengupahan pada dasarnya dibedakan ke dalam dua pandangan. Pandangan yang pertama didasari oleh ajaran Karl Marx tentang teori nilai dan pertentangan kelas. Pandangan yang kedua di dasarkan pada teori pertambahan produk marginal yang dilandasi oleh asumsi-asumsi dari perkonomian bebas.

1) Karl Marx

Pada dasarnya pandangan Karl Marx terhadap upah mencakup tiga hal, yaitu :

(1) Teori Nilai

Menurut Marx, buruh-lah yang menjadi sumber dari nilai ekonomi. Jadi nilai suatu barang adalah nilai dari jasa buruh atau dari jumlah waktu kerja yang

dipergunakan untuk memproduksi barang tersebut. Implikasi dari pandangan Marx tersebut adalah :

- (a) Harga barang berbeda menurut jumlah jasa buruh yang dialokasikan untuk seluruh proses produksi barang tersebut.
- (b) Jumlah jasa kerja yang dikorbankan untuk memproduksi suatu jenis barang adalah kira-kira sama. Oleh karena itu harganya pun di beberapa tempat menjadi kira-kira sama.
- (c) Seluruh pendapatan nasional diciptakan oleh buruh, jadi dengan demikian hanya buruh/pekerja yang berhak memperoleh seluruh pendapatan nasional tersebut.

(2) *Pertentangan Kelas*

Marx berpendapat bahwa kapitalis selalu berusaha menciptakan barang-barang modal untuk mengurangi penggunaan buruh. Dengan demikian akan timbul pengangguran besar-besaran. Dengan tingkat pengangguran yang sangat tinggi maka upah menjadi turun. Oleh karena itu, solusi untuk situasi seperti ini, menurut Marx, adalah bersatunya buruh untuk merebut kapital dari pengusaha menjadi milik bersama.

(3) *Terbentuknya Masyarakat Komunis*

Masyarakat komunis terbentuk sebagai akibat dari pandangan Marx tentang teori nilai dan pertentangan kelas. Dalam komunitas ini, masyarakat tidak menawarkan tenaga-nya untuk bekerja kepada orang lain, melainkan melalui partai buruh yang mengatur tentang apa dan berapa jumlah yang akan diproduksi.

Pandangan Marx di atas, memberikan implikasi terhadap sistem pengupahan antara lain :

- a) Bahwa tiap-tiap orang mempunyai macam dan jumlah kebutuhan konsumsi yang kira-kira sama, nilai setiap barang yang sejenis sama dimanapun tempatnya. Oleh karena itu upah tiap individu sama. Dalam hal ini sistem upah hanya sekedar menjalankan fungsi sosial yaitu memenuhi kebutuhan konsumtif dari buruh.
- b) Sistem pengupahan tidak mempunyai fungsi pemberian insentif untuk menjamin peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional.
- c) Sistem kontrol yang sangat ketat diperlukan untuk menjamin setiap orang betul-betul mau bekerja menurut kemampuannya. Ini memerlukan sentralisasi kekuasaan dan sistem paksaan yang dipandang bertentangan dengan asas-asas kemanusiaan.

2) Perekonomian Bebas

Dalam perekonomian bebas, penentuan upah didasarkan pada teori pertambahan marginal. Dalam model klasik, perusahaan dan tenaga kerja senantiasa mengejar kepentingannya masing-masing. Perusahaan berusaha untuk mengejar keuntungan maksimum dan tenaga kerja berupaya memaksimalkan kepuasan. Oleh karena itu, pertimbangan utama dari perusahaan di dalam memutuskan menambah tenaga kerja adalah apakah penambahan input tersebut akan mendatangkan laba maksimum atau tidak.

Sebuah masukan variabel adalah penerimaan tambahan yang diperoleh perusahaan karena mempekerjakan satu unit input lagi, *ceteris paribus*. Apabila

tenaga kerja adalah variabel tersebut maka memasukkan satu tenaga kerja akan menyebabkan keluaran tambahan dan apabila keluaran tambahan itu dijual maka akan mendatangkan penerimaan tambahan bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang memaksimalkan laba akan menambah tenaga kerja sepanjang penerimaan marginal tenaga kerja tersebut malampaui harga pasarnya.

Dari konsep di atas, kemudian dikenal istilah *Marginal Product of Labour* (*MPL*). *MPL* adalah tambahan output yang diterima oleh perusahaan sebagai akibat dari penambahan input sebanyak satu unit. Dalam pandangan klasik *MPL* inilah yang dianggap sama dengan upah riil yang diterima tenaga kerja ($MPL = W/P$).

d. Perbedaan Tingkat Upah

Permintaan dan penawaran akan tenaga kerja secara bersamaan menentukan tingkat upah. Adanya perbedaan tingkat upah pun dapat ditelusuri melalui permintaan tenaga kerja, penawaran tenaga kerja, ataupun keduanya. Adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perbedaan upah menurut Sadono Sukirno (2005:364) terdiri dari :

- 1) Perbedaan corak permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis pekerjaan
- 2) Perbedaan dalam jenis-jenis pekerjaan
- 3) Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan
- 4) Terdapatnya pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan
- 5) Ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja

Sementara menurut Samuelson & Nordhaus (1999: 279) mengemukakan bahwa "Untuk menjelaskan perbedaan upah antar industri atau perorangan, ada beberapa pengaruh yang harus diketahui yaitu perbedaan kualitas tenaga kerja,

unsur-unsur yang unik dan segmentasi pasar tenaga kerja”. McEachern (2000:224) ikut memberikan masukan mengenai faktor-faktor yang menyebabkan adanya perbedaan upah, yaitu :

- 1) Perbedaan dalam pelatihan,
- 2) Perbedaan dalam pendidikan,
- 3) Perbedaan dalam usia
- 4) Perbedaan dalam pengalaman
- 5) Perbedaan dalam kemampuan

Dalam konsep manajemen, Robbins & Coulter (1999:342) menyatakan bahwa :

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi karyawan diantaranya adalah jenis pekerjaan yang dilakukan, jenis usaha yang diterjuni organisasi, apakah organisasi itu mempunyai serikat buruh atau tidak, apakah organisasi itu padat modal atau padat karya, falsafah pembayaran pimpinan, lokasi geografis organisasi tersebut, tingkat keuntungan organisasi dan ukuran organisasi tersebut.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Upah

a. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Dalam hal ini, permintaan akan tenaga kerja dilakukan oleh produsen/perusahaan. Pertimbangan utama dalam menambah atau mengurangi input tenaga kerja oleh produsen adalah apakah keputusan yang diambil akan mendatangkan keuntungan maksimum ataukah tidak.

Syarat untuk memperoleh keuntungan maksimum adalah *Marginal Revenue* (MR) harus sama dengan *Marginal Cost* (MC) atau dengan kata lain :

$$MR = MC \dots\dots\dots (1)$$

Didalam pasar persaingan sempurna

$$MR = P \dots\dots\dots (2)$$

Di mana P adalah harga. Berdasar pada fungsi produksi $Y=F(\bar{K},L)$ di mana input K (*capital*) tetap maka hanya ada satu input variabel yaitu L (*labour/tenaga kerja*). Oleh karena itu MC dapat dirumuskan sebagai :

$$MC = W/MPL \dots\dots\dots (3)$$

Di mana W adalah upah nominal dan MPL adalah *marginal product of labour*. MPL merupakan tambahan output yang dihasilkan sebagai akibat penambahan penggunaan input L sebanyak satu unit.

Jika persamaan (2) dan (3) ke dalam persamaan (1) maka syarat untuk mencapai keuntungan maksimum dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$P = W/MPL$$

$$P \cdot MPL = W \dots\dots\dots (4)$$

Atau

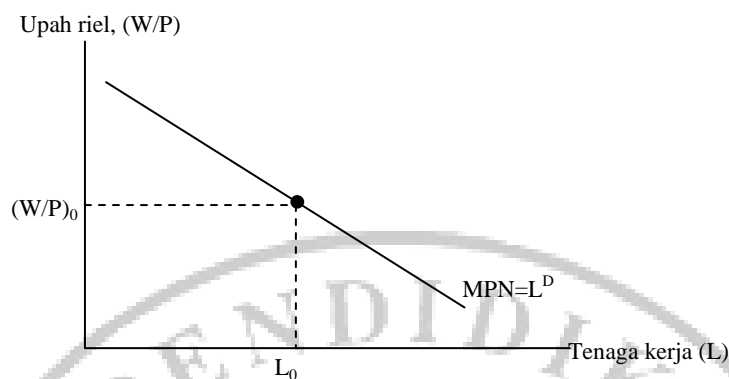
$$MPL = W/P \dots\dots\dots (5)$$

Di mana W adalah tingkat upah nominal dan W/P disebut sebagai tingkat upah riil.

Persamaan (5) mengandung arti bahwa :

- Untuk memaksimumkan keuntungan, selama $MPL \neq W/P$ maka produsen akan terus merubah penggunaan input tenaga kerja .
- Jika $MPL < W/P$ maka penggunaan input tenaga kerja akan dikurangi.
- Jika $MPL > W/P$ maka penggunaan input tenaga kerja akan terus ditambah.
- Jika $MPL = W/P$ maka dicapai syarat bagi produsen untuk memperoleh keuntungan maksimum.

Untuk lebih jelas memahami makna dari persamaan $MPL = W/P$ dapat kita lihat gambar di bawah ini :



Gambar 2.2
Kurva Permintaan Tenaga Kerja
Sumber : M. Djuhari Wirakartakusumah (1999:15)

- Jika $(W/P) = (W/P)_0$ produsen akan menggunakan L sebesar L_0 . Pada posisi ini MPN atau $MPL = (W/P)$ dan karena itu laba yang dapat dicapai adalah maksimum. Pada tingkat upah riil ini, jika digunakan L sebanyak L_1 atau L_2 laba belum maksimum.
- Karena produsen akan selalu menggunakan input L sampai dicapai posisi $MPL = (W/P)$ maka pada tingkat MPL yang sudah tertentu, L akan ditambah penggunaannya apabila (W/P) turun dan dikurangi penggunaannya jika (W/P) naik. Oleh karena itu, kurva MPL bagi produsen adalah merupakan kurva permintaannya akan tenaga kerja, L^D .

Case & Fair (2002:269) menyatakan bahwa “Permintaan masukan tergantung pada produk penerimaan marginal masukan tersebut beserta biaya per unit, atau harganya.” Mereka menambahkan lagi bahwa :

Perusahaan yang memaksimalkan laba akan menambah input – dalam kasus tenaga kerja, perusahaan itu akan mempekerjakan pekerja – sepanjang produk penerimaan marginal masukan tersebut melampaui harga pasarnya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pada tingkat MPL sudah tertentu, semakin tinggi tingkat upah riil (W/P) maka akan semakin rendah penggunaan tenaga kerja oleh produsen, dan sebaliknya.

b. Penawaran Tenaga Kerja

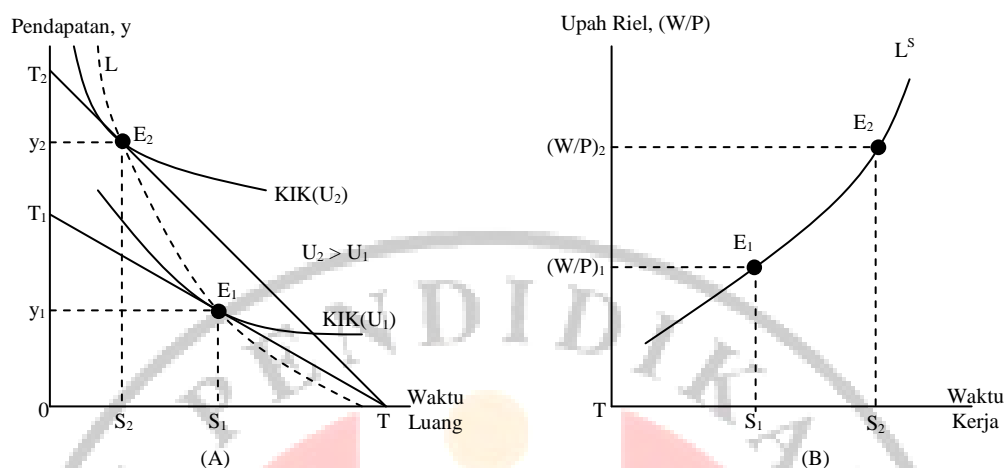
Model klasik mengasumsikan bahwa individu (yang menawarkan jasa tenaga kerja) berupaya memaksimalkan kepuasan (*utility*). Tingkat kepuasan itu sendiri tergantung pada tingkat pendapatan riil dan kepada *leisure* (kegiatan selain bekerja). “Ada *trade-off* antara pendapatan riil dengan *leisure*, karena semakin banyak waktu yang dicurahkan untuk bekerja sehingga mendapatkan pendapatan tinggi, semakin sedikit waktu yang digunakan untuk *leisure*.” (M. Djuhari Wirakartakusumah, 1999:16)

Ketika individu menawarkan tenaga kerjanya di pasar tenaga kerja maka yang ditawarkan oleh individu tersebut sebenarnya bukanlah dirinya sebagai manusia seutuhnya melainkan waktu yang ia miliki. Hal ini senada dengan pernyataan Samuelson & Nordhaus (1999:276) yang menyatakan bahwa :

Penawaran tenaga kerja menunjukkan jumlah jam yang digunakan pada kegiatan untuk menghasilkan sesuatu di pabrik-pabrik, pertanian, bisnis lain, pemerintah atau usaha nirlaba. Determinan utama penawaran tenaga kerja adalah jumlah penduduk dan cara penduduk menggunakan waktunya.

Waktu yang tersedia selama 24 jam merupakan persoalan yang dihadapi tenaga kerja dalam mengalokasikan waktu tersebut antara bekerja dan *leisure* sehingga diperoleh kepuasan maksimum. Dibawah ini adalah gambar yang

menjelaskan bagaimana individu tenaga kerja menentukan pengalokasian waktu luang di antara dua pilihan, bekerja atau *leisure* :



Gambar 2.3
Keseimbangan Alokasi waktu Luang dan Penawaran Waktu Kerja
Sumber: Kusnendi (2002:42)

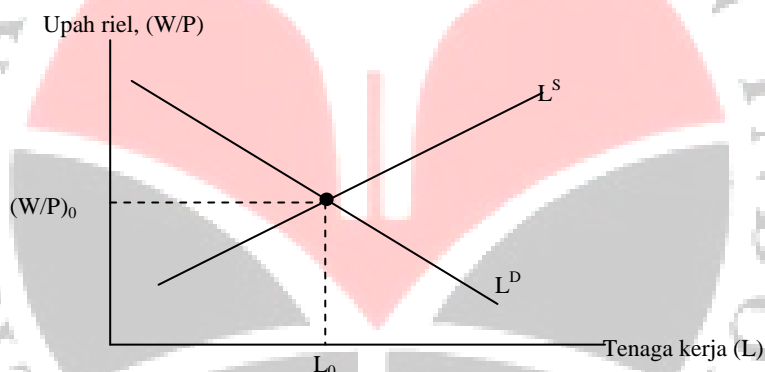
Gambar (A) di atas menjelaskan keseimbangan konsumen dalam mengalokasikan waktu luang OT . Ketika upah riel yang berlaku adalah $(W/P)_1$ keseimbangan konsumen ada pada titik E_1 dengan alokasi waktu kerja sebesar TS_1 dan pendapatan yang diperoleh $y_1 = [(W/P)_1 (TS_1)]$. Jika upah riel naik menjadi $(W/P)_2$ keseimbangan konsumen berubah menjadi E_2 . Waktu luang yang digunakan untuk bekerja naik dari TS_1 menjadi TS_2 , dan pendapatan naik menjadi $y_2 = [(W/P)_2 (TS_2)]$. Kurva TL adalah kurva keseimbangan alokasi waktu luang.

Gambar (B) menjelaskan kembali hubungan antara penawaran waktu kerja dengan tingkat upah riel yang berlaku pada titik-titik keseimbangan alokasi waktu luang. Ketika upah riel adalah $(W/P)_1$ konsumen mau menawarkan waktu kerjanya sebesar TS_1 dan ketika upah riel naik menjadi $(W/P)_2$ jumlah waktu kerja yang ditawarkan konsumen meningkat menjadi TS_2 . Jadi ada hubungan positif

antara upah riil dengan penawaran waktu kerja. Hubungan positif ini ditunjukkan sebagai kurva penawaran tenaga kerja, L^S .

c. Kelebihan Penawaran Tenaga Kerja (*Over-Supply Tenaga Kerja*)

Di pasar tenaga kerja bertemu dua kekuatan, permintaan (L^D) dan penawaran (L^S) akan tenaga kerja. Keseimbangan di pasar tenaga kerja terjadi pada saat permintaan tenaga kerja sama dengan penawaran tenaga kerja ($L^D = L^S$) yang menunjukkan kondisi keseimbangan jumlah orang yang mau bekerja sama dengan jumlah pekerja yang mau dipekerjakan oleh produsen dan pada saat inilah terjadi *full employment*.



Gambar 2.4
Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja
Sumber : M. Djuhari Wirakartakusumah (1999:18)

Keseimbangan pasar tenaga kerja ($L^D = L^S$) menentukan tingkat upah riil dan volume kesempatan kerja (L). Selanjutnya, volume kesempatan kerja melalui fungsi produksi menentukan tingkat output agregat yang dapat dihasilkan perekonomian. Menurut model klasik, tingkat upah riil (W/P), output agregat dan volume kesempatan kerja dapat mengalami perubahan hanya apabila ada perubahan dalam variabel-variabel yang bersifat *real*, seperti perubahan dalam tingkat teknologi, stok kapital, kualitas tenaga kerja maupun penawaran tenaga

kerja. Adanya peningkatan stok kapital yang tersedia atau adanya kemajuan tingkat teknologi yang digunakan, atau kualitas (*skill* dan keahlian) tenaga kerja yang semakin meningkat, maka dalam jangka panjang fungsi produksi agregat akan mengalami pergeseran ke atas yaitu menjadi $F(\bar{K}, L)^1$. Bergesernya fungsi produksi ke atas mengandung arti bahwa pada setiap tingkat penggunaan input tenaga kerja, *slope* fungsi produksi akan semakin besar. Karena *slope* dari fungsi produksi menunjukkan bergesernya fungsi produksi ke atas mengandung arti pula MPL pada setiap tingkat penggunaan tenaga kerja meningkat, dan meningkatnya MPL ini berakibat kurva permintaan tenaga kerja mengalami pergeseran ke kanan menjadi L^{D1} . Akibatnya terjadi perubahan keseimbangan pasar tenaga kerja dari E_0 menjadi E_1 , dan kesempatan kerja, output serta upah riil mengalami peningkatan.

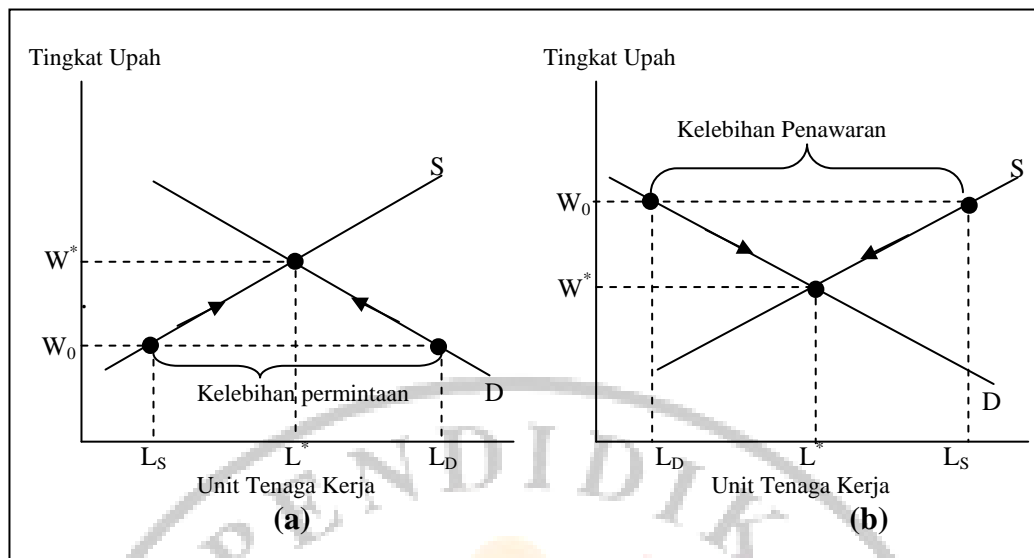
Fungsi pasar tenaga kerja mengalokasikan secara optimal tenaga kerja di antara berbagai alternatif penggunaan dalam pekerjaan produktif, pendapatan layak, perasaan tenang, tidak khawatir akan kehilangan sumber penghidupan serta memberikan rasa harga diri dan kepastian hidup. Adanya pengangguran merupakan gambaran yang menunjukkan bahwa pasar tenaga kerja tidak berfungsi sebagaimana mestinya. Pada dasarnya masalah dalam pasar tenaga kerja merupakan ketidakseimbangan antara persediaan dengan kebutuhan tenaga kerja. Masalah tersebut dapat dikelompokkan ke dalam 4 kelompok sebagai berikut :

- (1) Masalah yang timbul apabila persediaan tenaga kerja lebih besar daripada kebutuhan tenaga kerja dalam masyarakat ($S > D$).

- (2) Masalah yang timbul apabila persediaan tenaga kerja kurang daripada kebutuhan tenaga kerja ($S < D$).
- (3) Masalah yang timbul apabila persediaan tenaga kerja sebenarnya sudah sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dalam masyarakat, akan tetapi nyatanya karena adanya sesuatu rintangan, keduanya tidak dapat bertemu pada tempat dan waktu yang sama. Disini masalahnya terletak dalam mekanisme penyalurannya ($S \neq D$).
- (4) Masalah yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan, baik pekerjaan-pekerjaan dalam hubungan kerja maupun dalam pekerjaan mandiri. Masalah ini menyangkut pendapatan, kepastian tenaga kerja dalam hubungan kerja, keselamatan jasmani, ketenteraman, perlakuan adil dan produktivitas kerja.

Dari ke-empat masalah di atas, dalam hal ini penulis akan membahas mengenai masalah pertama yaitu persediaan tenaga kerja lebih besar daripada kebutuhan tenaga kerja atau penawaran akan tenaga kerja lebih besar daripada permintaan tenaga kerja. Pada keadaan ini, untuk selanjutnya penulis menyebutnya sebagai *Over-supply* tenaga kerja (kelebihan penawaran tenaga kerja).

Apabila kuantitas tenaga kerja yang diminta melampaui kuantitas tenaga kerja yang ditawarkan, upah akan naik sampai kuantitas yang diminta sama dengan kuantitas yang ditawarkan. Upah lebih tinggi yang ditimbulkan itu akan mengurangi kuantitas tenaga kerja yang diminta dan menaikkan kuantitas tenaga kerja yang ditawarkan. Kelebihan penawaran tenaga kerja ini akan menyebabkan upah turun.



Gambar 2.5
Kelebihan Permintaan dan Kelebihan Penawaran
Terhadap Tenaga Kerja

Sumber : Case & Fair (1999:529)

Gambar 2.5a menunjukkan terjadinya kelebihan permintaan tenaga kerja di mana akan mendorong upah naik ke atas. Upah awal (W_0) naik sampai pasar menormalkan kelebihan permintaan menjadi W^* . Sementara gambar 2.5b menunjukkan terjadinya kelebihan penawaran tenaga kerja yang akan mendorong upah turun, hal ini akibat kuantitas penawaran tenaga kerja melebihi kuantitas tenaga kerja yang diminta. Maka dari itu akan menciptakan tekanan ke bawah pada upah.

D. Produktivitas

a. Konsep Dasar

Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa setiap waktu harus ada perubahan ke arah yang lebih baik. Produktivitas mengandung pengertian filosofis seperti yang dikemukakan oleh Payaman J. Simanjuntak (1998:38) bahwa “Secara filosofis, produktivitas

mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan.” Sedangkan menurut Kommarudin (1994:704), yang dimaksud dengan produktivitas adalah “Kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa yang biasanya dihitung per jam, per kepala atau per mesin per faktor produksi lainnya.”

Bertitik tolak dari pandangan tersebut maka permasalahan produktivitas dapat didekati melalui berbagai macam penerapan ilmu pengetahuan, seperti ekonomi, manajemen, teknologi, psikologi dan sebagainya. Berkaitan dengan ilmu ekonomi adalah dengan selalu berpikir dan bertindak untuk menggunakan sumber masukan (*input*) tertentu untuk menghasilkan keluaran (*output*) yang optimal. J. Ravianto (1985:16) menegaskan bahwa “Secara ekonomis, produktivitas melihat pada bagaimana perolehan hasil (keluaran) sebesar-besarnya dengan pengorbanan sumberdaya (masukan) yang sekecil-kecilnya.”

Ukuran keberhasilan produktivitas tidak dapat dipandang hanya dari satu sisi saja melainkan harus dipandang dari dua sisi sekaligus, yaitu sisi input dan sisi output. Dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input dalam memproduksi output (barang dan jasa, sebagaimana dikemukakan oleh Gaspersz (2000:18) bahwa “Produktivitas tidak sama dengan produksi tetapi produksi, performansi kualitas dan hasil-hasil merupakan komponen dari produktivitas”. Dengan demikian konsep produktivitas lebih luas dari konsep-konsep yang hanya berorientasi pada satu segi saja seperti efektivitas, efisiensi dan produksi. Efektifitas adalah suatu ukuran untuk menyatakan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas dan waktu) telah tercapai, yaitu semakin besar

persentase target yang dapat dicapai, berarti semakin tinggi tingkat efektifitasnya. Jadi konsep ini orientasinya lebih tertuju pada output sedangkan efisiensi adalah suatu ukuran yang membandingkan rencana penggunaan input dengan realisasi penggunaannya, semakin besar input yang dapat dihemat berarti semakin tinggi tingkat efisiensi.

Pada tahun 1993, Dewan Produktivitas Nasional dalam J. Ravianto (1985:3) menetapkan lingkup pengertian produktivitas, yang menyatakan bahwa “Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumberdaya yang digunakan.”

Output (hasil yang dicapai) adalah hasil dalam suatu proses produksi yang bermanfaat baik bagi individu, industri, ataupun ekonomi secara keseluruhan. Sedangkan yang dimaksud dengan input (sumber daya yang digunakan) adalah volume dari semua sumber daya yang digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan output. Sumber daya sebagai input dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1) *Physical input*

Physical input Adalah jenis sumber daya yang dapat diberi nilai. Terdiri atas:

- Sumber daya manusia atau tenaga kerja
- Sumber daya *financial* atau modal
- Sumber daya alam atau bahan baku industri

2) *Invisible input*

Invisible input adalah input yang tidak dapat diberi ukuran yang tepat.

Termasuk di dalamnya antara lain:

- Kekuatan (*power*)
- Motivasi (*motivation power*)
- Pengetahuan (*knowledge*)
- Teknologi (*technology*)
- Organisasi (*organization*)

Karena produktivitas merupakan suatu rasio atau perbandingan maka dasar produktivitas dapat dituliskan sebagai berikut :

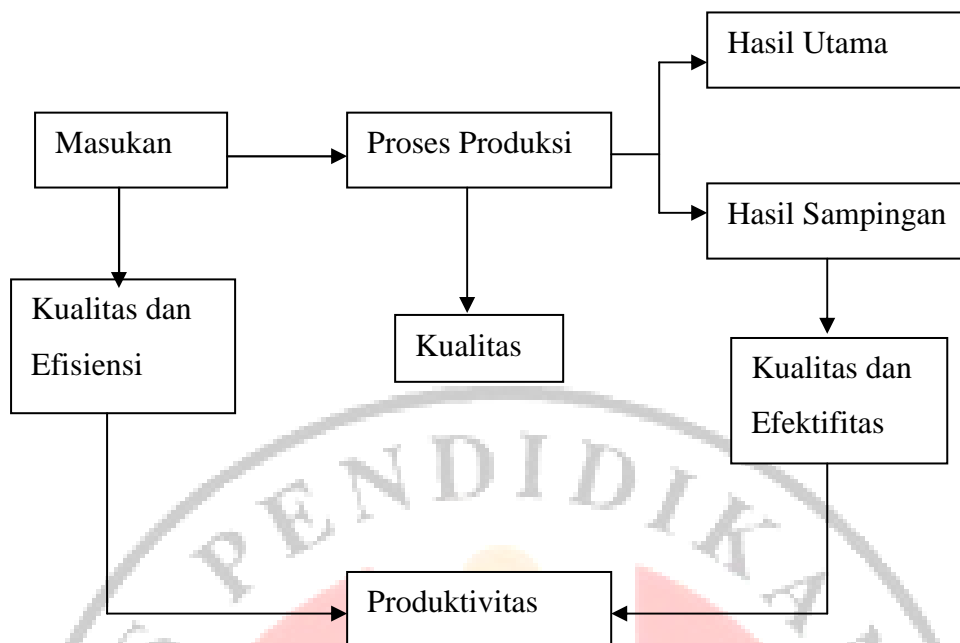
$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran (Output)}}{\text{Masukan (Input)}}$$

Sumber : Muchdarsyah Sinungan (2003:23)

Konsep produktivitas adalah hubungan antara output dan input. Jadi orientasinya bukan hanya tertuju pada output atau hanya pada input saja melainkan pada keduanya. Dalam konsep produktivitas, output berhubungan dengan efektivitas dalam mencapai hasil dengan menggunakan sumber daya yang minimal. Sebagaimana dikemukakan oleh George J Washnis dan John Willey & Sons dalam *Productivity Improvement Handbook* yang dikutip oleh Rusli Syarif (1991:1-2) bahwa:

Produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna (efisiensi) dan hasil guna (efektivitas). Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber manusia, dana dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dari kualitas dari hasil yang diusahakan.

Hubungan antara masukan dan keluaran dalam suatu sistem produksi (barang dan jasa), efisiensi, efektivitas, kualitas dan produktivitas dapat terlihat dalam gambar berikut:



Gambar 2.6
Keterkaitan Efisiensi, Efektivitas, Kualitas dan Produktivitas
Sumber : Sedarmayanti (1991:60)

Mengingat produktivitas adalah hal yang penting di dalam perusahaan maka peningkatan dalam produktivitas ini senantiasa menjadi perhatian serius berbagai organisasi perusahaan. Namun, peningkatan produktivitas bukanlah pekerjaan yang mudah dan langsung jadi, melainkan harus melalui proses yang berkelanjutan sehingga menjadi suatu siklus yang disebut siklus produktivitas yang terdiri dari unsur-unsur :

- (1) Pengukuran produktivitas (*productivity measurement*)
- (2) Evaluasi produktivitas (*productivity evaluation*)
- (3) Perencanaan produktivitas (*productivity planning*)
- (4) Peningkatan produktivitas (*productivity improvement*)

Adapun tujuan dalam mengukur produktivitas menurut Rusli Syarif (1991:2) adalah membandingkan hal-hal :

- (1) Pertambahan produksi dari waktu ke waktu
- (2) Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu
- (3) Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu
- (4) Jumlah hasil sendiri dengan orang lain
- (5) Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi usaha orang lain

b. Metode Pengukuran Produktivitas

Dengan menetapkan tujuan dari pengukuran produktivitas maka dapat diketahui jenis pendekatan yang akan digunakan. Pengukuran produktivitas paling sederhana adalah pendekatan rasio input/output. Secara umum pengukuran produktivitas dapat dilakukan dengan beberapa metode. Muchdarsyah Sinungan (2000:23) menyatakan bahwa “Paling sedikit ada dua jenis tingkatan perbandingan yang berbeda yakni produktivitas total dan produktivitas parsial”.

(1) Pendekatan Produktivitas Total

Produktivitas total sering disebut juga produktivitas multi-faktor (*multi factor productivity*) yang merupakan ukuran produktivitas yang dihitung dengan membagi output dengan dua atau lebih faktor input seperti tenaga kerja, kapital, sumber daya alam dan sebagainya. Formula pengukuran yang dapat digunakan untuk pendekatan ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Total} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$

Sumber : Muchdarsyah Sinungan (2003:23)

(2) Pendekatan Produktivitas Parsial

Produktivitas parsial sering disebut juga sebagai produktivitas faktor tunggal (*single-factor productivity*) yang merupakan ukuran produktivitas yang

dihitung dengan membagi output dengan hanya satu jenis input, jika input yang digunakan adalah tenaga kerja maka disebut produktivitas tenaga kerja, sedangkan bila input yang digunakan adalah modal (*capital*) maka disebut produktivitas modal. Seluruh pengukuran produktivitas dengan masukan tunggal merefleksikan pengaruh gabungan dari berbagai faktor termasuk substitusi satu faktor dengan faktor lainnya.

Formula pengukuran yang dapat digunakan untuk pendekatan ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Hasil Parsial}}{\text{Masukan Parsial}}$$

Sumber : Muchdarsyah Sinungan (2003:23)

Untuk produktivitas parsial dalam bidang dunia usaha ada tujuh bidang yang dapat diukur, yaitu:

- (1) Produktivitas tenaga kerja
- (2) Produktivitas organisasi
- (3) Produktivitas modal
- (4) Produktivitas pemasaran
- (5) Produktivitas produksi
- (6) Produktivitas keuangan
- (7) Produktivitas produk

Dalam pengukuran produktivitas dengan menggunakan pendekatan parsial ini dapat didesain sesuai dengan kebutuhan yang dihadapi disesuaikan dengan keadaan di lapangan terutama ketersediaan datanya.

Sementara menurut J. Ravianto (1985:3) ada empat pendekatan dalam meningkatkan produktivitas :

- (1) Meningkatkan keluaran sedang masukan dipertahankan tetap
- (2) Keluaran tetap, masukan turun
- (3) Keluaran naik lebih besar, masukan naik lebih kecil
- (4) Keluaran turun, masukan turun lebih besar

Muchdarsyah Sinungan (1997: 13) memberikan cara-cara dalam mengukur produktivitas yang meliputi :

- (1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya menegaskan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- (2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, proses) dengan yang lainnya. Pengukuran seperti menunjukkan pengukuran relatif
- (3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan nilai yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Sementara itu, menurut Syarief (1991:34), ada dua bentuk pengukuran produktivitas :

- (1) Produktivitas diukur berdasarkan jumlah hasil kegiatan produksi per satuan waktu. Hasil kegiatan produksi itu dapat berupa barang-barang produk nyata atau jasa dan dapat berupa ide-ide, rencana-rencana, gagasan-gagasan serta rumusan-rumusan.

(2) Produktivitas diukur berdasarkan output per input. Hal ini sejalan dengan pengertian efisiensi (yakni, efisiensi (e) = output per input). Dari bentuk efisiensi itu dapat dipahami bahwa semakin efisien bekerjanya suatu kegiatan produksi maka semakin tinggi harga efisiensi dan dengan demikian akan semakin tinggi pula produktivitas kegiatan produksi, di sini pun dinyatakan per satuan waktu, karena tanpa adanya per satuan waktu tidak dapat dibandingkan.

Gaspers (2000:18) memberikan rumusan yang lebih sistematis lagi dalam mengukur produktivitas, Gaspers menuliskan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja karyawan atau pegawai dapat diukur melalui pendekatan yang pada umumnya memperbandingkan antara output dan input dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{Produktivitas} &= \frac{\text{output yang dihasilkan}}{\text{input yang digunakan}} &= \frac{\text{pencapaian tujuan}}{\text{penggunaan sumber daya}} \\ &= \frac{\text{efektifitas pelayanan tugas}}{\text{efisiensi penggunaan sumber daya}} &= \frac{\text{efektifitas}}{\text{efisiensi}} \end{aligned}$$

Adapun landasan unyuk menyatakan suatu produktivitas meningkat atau tidak, J. Ravianto (1985:4) mengemukakan bahwa bentuk peningkatan produktivitas dapat dilihat dari 3 bentuk yaitu :

- 1) Jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama
- 2) Jumlah produk yang meningkat dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang, dan
- 3) Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumberdaya yang relatif lebih kecil

Sementara menurut Payaman J. Simanjuntak (1998:38) Produktivitas dikatakan meningkat apabila :

- 1) Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumberdaya yang lebih sedikit.
- 2) Jumlah produksi yang lebih besar dapat tercapai dengan sumber daya yang kurang
- 3) Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumberdaya yang sama
- 4) Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumberdaya yang relatif lebih kecil.

c. Produktivitas Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan faktor produksi terpenting dalam proses produksi, mengingat di antara faktor produksi yang lain hanya tenaga kerja yang mampu berfikir dan memiliki kemampuan untuk menentukan sesuatu yang inovatif dari waktu ke waktu.

Muchdarsyah Sinungan (1997:55) menyatakan bahwa “Penyederhanaan semua faktor-faktor produktivitas (tenaga kerja, modal, dan lainnya) ke dalam faktor tunggal yaitu faktor produktivitas tenaga kerja. Jadi faktor-faktor modal dan material lainnya, organisasi serta teknik dianggap sebagai tenaga kerja masa lalu yang diubah menjadi faktor material, perlengkapan dan pengeluaran.”

Produktivitas tenaga kerja termasuk ke dalam pendekatan parsial, karena hanya membagi output dengan satu jenis input. Ukuran produktivitas tenaga kerja tergantung dari bagaimana definisi masukan tenaga kerjanya, apakah per minggu,

per tahun, atau per jumlah jam kerja. Dapat pula meliputi jumlah jam yang digunakan seluruh tenaga kerja, termasuk pemilik perusahaan dan keluarga pemilik yang bekerja tanpa gaji. Di Indonesia dan negara-negara anggota APO (*Asian Productivity Organization*), produktivitas tenaga kerja digunakan dengan menggunakan input jumlah orang yang bekerja. Sehingga produktivitas tenaga kerja adalah rasio dari jumlah produk atau jumlah nilai uang (atau nilai tambah) terhadap jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam proses produksi, dengan rumusan sebagai berikut :

1) *Physical Labor Productivity*

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Jml. Satuan fisik produk yang dihasilkan}}{\text{Jml. tenaga kerja yang digunakan}}$$

2) *Value Added Labor Productivity*

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Jml. Satuan fisik produk yang dihasilkan}}{\text{Jml. tenaga kerja yang digunakan}} \times \text{Jam kerja}$$

Sumber : Muchdarsyah Sinungan (1997:55).

d. Hubungan Produktivitas Tenaga Kerja dengan Upah

Dornbusch & Fischer (1991:659) mengemukakan bahwa faktor penentu dari output kesempatan kerja yang tinggi adalah produktivitas tenaga kerja, atau output per jam kerja. Faktor penentu ini tidak hanya meliputi kenaikan stok barang modal per jam kerja tetapi juga perubahan kualitas kerja tenaga kerja, pengetahuan, dan lingkungan peraturan pemerintah.

Lebih lanjut, Dornbusch & Fischer (1991:441) menyatakan bahwa fungsi produksi menghubungkan tingkat penggunaan tenaga kerja dengan tingkat output.

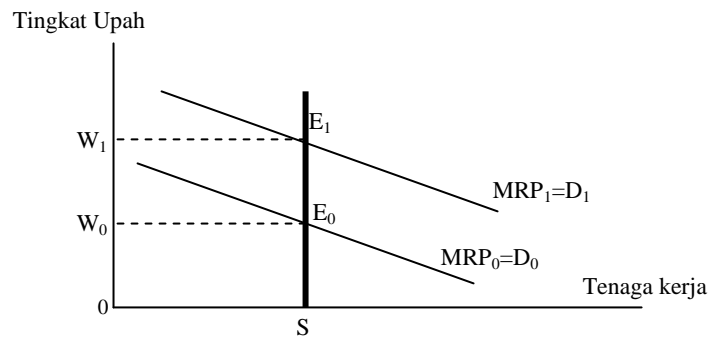
Fungsi produksi yang paling sederhana adalah fungsi di mana output proporsional terhadap tenaga kerja :

$$Y = \alpha N$$

Y adalah tingkat output yang dihasilkan dan N adalah jumlah input tenaga kerja atau kesempatan kerja (yang diukur dalam jam kerja, misalnya). Koefisien α disebut koefisien input atau produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja adalah rasio antara output dengan input tenaga kerja atau Y/N , yaitu jumlah output yang dihasilkan per unit tenaga kerja yang digunakan. Sebagai contoh bila α adalah 3 berarti satu unit tenaga kerja (1 jam kerja) akan menghasilkan tiga unit output.

Asumsi yang berlaku pada persamaan $Y = \alpha N$ adalah bahwa produktivitas tenaga kerja adalah konstan. namun, kenyataan menunjukkan bahwa produktivitas ini berubah sepanjang waktu. Produktivitas tenaga kerja cenderung meningkat dalam waktu yang lama, setelah karyawan menjadi lebih terlatih, terdidik dan dilengkapi dengan peralatan yang lebih banyak. Produktivitas itu juga berubah secara sistematis selama siklus bisnis.

Dalam hubungannya dengan upah, produktivitas tenaga kerja yang tinggi memungkinkan tenaga kerja memperoleh upah yang lebih tinggi pula. Hal ini senada dengan pernyataan Sadono Sukirno (2005 : 352) yang menyatakan bahwa “Upah riil yang diterima tenaga kerja tergantung kepada produktivitas dari tenaga kerja tersebut.” Lebih lanjut dalam Sadono Sukirno menjelaskan hubungan antara produktivitas dan upah ke dalam gambar di bawah ini :



Gambar 2.7
Hubungan Upah dan Produktivitas
di Pasar Tenaga Kerja

Sumber :Sadono Sukirno (2005:353)

Kurva $MRP_0 = D_0$ dan $MRP_1 = D_1$ menunjukkan hasil penjualan marginal. MRP merupakan kurva permintaan akan tenaga kerja (L^D). Keadaan di mana kurva MRP_1 di atas MRP_0 berarti pada setiap penggunaan tenaga kerja hasil penjualan marginal yang digambarkan oleh kurva MRP_1 adalah lebih tinggi daripada hasil penjualan marginal yang digambarkan oleh kurva MRP_0 . Apabila dimisalkan harga barang di dua keadaan itu adalah sama, kedudukan MRP_1 yang lebih tinggi dari MRP_0 mencerminkan perbedaan dalam produktivitas.

Kurva MRP_1 mencerminkan kegiatan memproduksi yang kurva hasil penjualan marginalnya adalah lebih tinggi dari MRP_0 , berarti produktivitas yang digambarkan oleh MRP_1 lebih tinggi dari MRP_0 . Selanjutnya misalkan jumlah penawaran tenaga kerja di pasar adalah ditunjukkan oleh kurva S, yang memotong MRP_0 di titik E_0 dan memotong MRP_1 di titik E_1 . Dengan demikian apabila permintaan tenaga kerja adalah $MRP_0 = D_0$, upah tenaga kerja adalah W_0 . Sedangkan permintaan tenaga kerja adalah $MRP_1 = D_1$, upah tenaga kerja adalah W_1 . Artinya, apabila produktivitas semakin tinggi maka upah riil juga akan semakin tinggi.

E. Keterampilan Tenaga Kerja

Kemampuan, keterampilan dan keahlian para pekerja di dalam suatu pekerjaan adalah berbeda. Secara lahiriah, segolongan pekerja mempunyai kepandaian, ketekunan dan ketelitian yang lebih baik. Sifat tersebut menyebabkan mereka mempunyai produktivitas yang lebih tinggi. Maka para pengusaha biasanya tidak segan-segan untuk memberikan upah yang lebih tinggi kepada pekerja yang seperti itu. Hal ini senada dengan pernyataan dari Samuelson & Nordhaus (1999: 280) mengemukakan bahwa :

Suatu kunci terhadap perbedaan upah terletak pada kualitas yang sangat berbeda di antara orang-orang, perbedaan ini bisa ditelusuri dari pembawaan mental dan kemampuan fisik, tingkat pendidikan dan pelatihan serta pengalaman.

Setiap pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantunya memberikan keterampilan dan pengetahuan yang khusus sesuai dengan jenis pekerjaan yang digelutinya. Seseorang yang melakukan suatu jenis pekerjaan tertentu secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya sangat terampil dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut. Seperti halnya pendapat dari Ibnu Sudjono yang dikutip oleh Sri Budiastuti (1999 : 45) bahwa “keterampilan dapat dicapai melalui proses pelatihan yang panjang dan ditopang oleh pengalaman intelektual dan pengalaman praktis.”

Menurut Sedarmayanti (2001 : 39) bahwa “pengalaman adalah modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat berhasil guna dan berdaya guna”. Setiap pekerja dituntut untuk banyak memiliki pengalaman praktis, sehingga diharapkan nantinya dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik dan terampil.

Pengalaman kerja ialah pengalaman seorang pekerja dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu. Apa yang dapat dicapai dan tidak dapat dicapai ditunjukkan oleh suatu pengalaman, pengalaman yang pahit dari kegagalan mempunyai kecenderungan untuk dihindari pada masa yang akan datang, sedangkan pengalaman yang menyenangkan cenderung untuk dipertahankan sehingga dapat terulang kembali. Kegagalan dan kesuksesan untuk membentuk pola kegiatan yang dijadikan dasar bagi perubahan yang berikutnya.

Kaum neoklasik berpendapat kualitas tenaga kerja merupakan dasar bagi pencapaian produktivitas. Kualitas ini tergantung atas modal insani yang diisikan ke dalam diri tenaga kerja. Makin banyak modal yang masuk makin tinggi kualitasnya, modal ini terdiri dari pendidikan, latihan, keterampilan, pengalaman kerja dan kesehatan mereka.

Pembentukan upah akibat kualitas tenaga kerja hampir sama dengan prosedur pembentukan upah dalam produktivitas. Bila kualitas tenaga kerja meningkat maka kurva permintaan tenaga kerja akan bergeser ke kanan sehingga dengan penggunaan input tenaga kerja sejumlah tertentu maka akan mendorong upah naik.

Dari pemaparan di atas dapat kita ambil kesimpulan bahwa keterampilan tenaga kerja yang didalamnya termasuk kemampuan dan keahlian tenaga kerja diperoleh dari pengalaman tenaga kerja tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Semakin lama seorang tenaga kerja melakukan pekerjaannya maka semakin dalam ia memahami bidang pekerjaannya, semakin ia paham akan pekerjaannya maka hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja tersebut semakin terampil. Keterampilan

yang ia miliki ditunjukkan dengan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan dengan baik apakah itu dilihat dari kualitas output yang ia hasilkan, kuantitas output ataupun waktu yang ia gunakan seefisien mungkin. Oleh karena itu, tenaga kerja yang terampil cenderung untuk memiliki prestasi kerja yang tinggi pula. Adapun faktor-faktor yang masuk dalam keterampilan kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:75) meliputi :

- 1) Kualitas Kerja : ketepatan, ketelitian, kebersihan
- 2) Kuantitas kerja : output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan
- 3) Dapat tidaknya diandalkan : mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan
- 4) Sikap : sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama

Bertitik tolak dari faktor-faktor dalam prestasi kerja di atas, keterampilan tenaga kerja di industri genteng diukur berdasarkan standar waktu, standar kualitas maupun standar kuantitas. Tidak ada rumus baku dalam hal penentuan ketiga standar tersebut. Namun, berkenaan dengan standarisasi tersebut, terdapat standar umum yang dipegang oleh setiap perusahaan genteng dalam menentukan apakah output yang dihasilkannya sesuai dengan kualitas maupun kuantitas yang diharapkan. Adapun standar umum output genteng yang dihasilkan tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Standarisasi Umum Genteng Jatiwangi

No.	Standarisasi	Keterangan
1.	Kualitas	Tenaga kerja harus dapat menghasilkan produk dengan kualitas sebagai berikut : <ul style="list-style-type: none"> - Masuk ke dalam kategori KW1 - Tidak cacat/retak - Warna merah bata, cerah, tidak kusam/hitam - Bersuara nyaring bila di ketuk
2.	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> - Minimal 8.000 unit dalam satu kali pembakaran - Dalam satu bulan jumlah output yang dihasilkan perusahaan minimal 16.000 unit - Jumlah output rata-rata yang dihasilkan per tenaga kerja adalah : $\frac{16.000 \text{ unit}}{\text{Jml. Tenaga Kerja}}$
3.	Waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan menghasilkan \pm 600 unit /hari - Sehingga dalam per hari tenaga kerja harus menghasilkan output minimal sebesar : $\frac{600 \text{ unit}}{\text{Jml. TK}}$

Sumber : desperindag Keb. Majalengka. SPK No. 073/26/Perindag Tahun Anggaran 2005, Diolah