

Bab V

Pasar Tenaga Kerja

Berpikirlah tentang apa yang akan terjadi ketika perusahaan-perusahaan merespon kenaikan pada permintaan melalui peningkatan produksi.

- Memperbesar produksi menyebabkan semakin besar tenaga kerja yang digunakan.
- Semakin besar tenaga kerja menyebabkan semakin rendah tingkat pengangguran.
- Semakin rendah tingkat pengangguran menyebabkan semakin tinggi tingkat upah nominal.
- Semakin tinggi upah nominal menyebabkan semakin tinggi biaya produksi, menyebabkan perusahaan menaikkan harga produk.
- Semakin tinggi harga produk menyebabkan semakin tinggi tingkat harga yang menyebabkan pekerja meminta kenaikan upah nominal.
- Dan seterusnya.

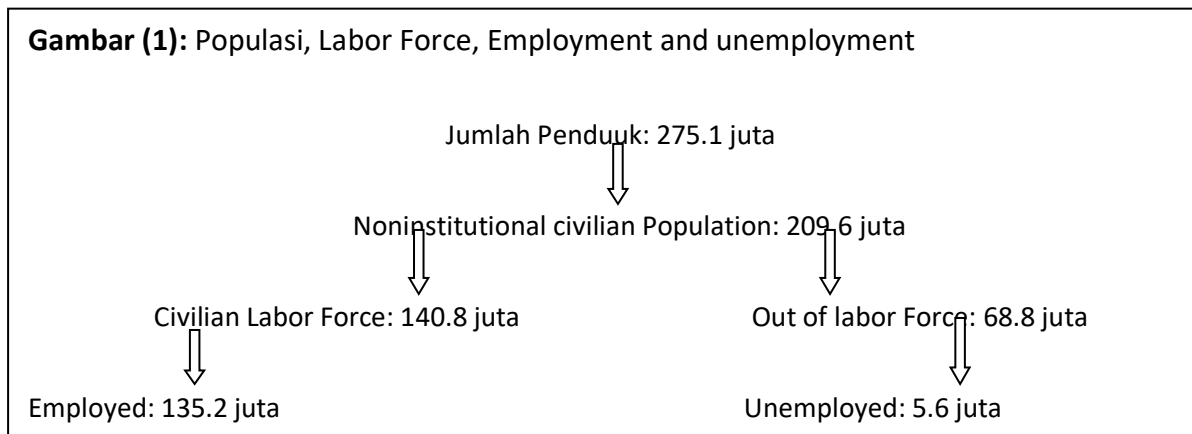
Sampai saat ini, kita sudah mengabaikan urutan kejadian tersebut: Dengan mengasumsikan tingkat harga konstan, kita secara tegas mengasumsikan bahwa perusahaan-perusahaan bersedia untuk menawarkan setiap jumlah output berdasarkan tingkat harga yang berlaku. Sepanjang fokus kita pada jangka pendek, asumsi tersebut dapat diterima. Tetapi ketika fokus kita beralih kepada jangka menengah, sekarang kita harus meninggalkan asumsi tersebut, meneliti tentang bagaimana harga dan upah melakukan penyesuaian dari waktu ke waktu, dan tentang bagaimana dampaknya terhadap respon perusahaan terhadap outputnya. Hal tersebut akan menjadi tugas kita pada pembahasan berikutnya di buku ini.

Pada pusat urutan kejadian yang telah dibuat secara singkat, seperti yang disebut di atas adalah pasar tenaga kerja. Suatu pasar dimana tingkat upah ditentukan. Bab ini fokus pada pasar tenaga kerja.

5.1. Selayang Pandang Tentang Pasar tenaga Kerja

Jumlah penduduk suatu negara, katakanlah negara “ Majanegara “ pada tahun 2014 berjumlah 275.1 juta (gambar 1). Tidak termasuk penduduk bukan angkatan kerja atau yang berusia di bawah 16 tahun, penduduk yang menjadi tentara (armed forces), atau yang sedang dipenjara dan sakit mental, disebut jumlah penduduk potensial menjadi tenaga kerja (civilian employment) atau the noninstitutional civilian population, berjumlah 209.6 juta.

The civilian labor force – jumlah penduduk yang sedang bekerja dan sedang mencari pekerjaan – berjumlah 140.8 juta. Penduduk lainnya yang berjumlah 68.8 juta adalah di luar angkatan kerja (out of the labor force) – orang-orang tidak bekerja dan tidak mencari pekerjaan. Sehingga the participant rate adalah rasio antara labor force dengan the noninstitutional civilian population.



$$\text{Labor Force Participation Rate} = \frac{\text{Labor Force}}{\text{Working Age non-institutionalized Population}} \quad (1.1)$$

Karena labor force adalah jumlah dari employed (bekerja) and unemployed (tidak bekerja)

$$\text{Labor Force Participation Rate} = \frac{\text{Employed} + \text{Unemployed}}{\text{Working Age Noninstitutionalized population}} \quad (1.2)$$

Berdasarkan formula tersebut labor force participation rate adalah: $(140.8/209.6 \times 100 \%) = 67$ persen. The participant rate selalu berubah dan meningkat dari waktu ke waktu merefleksikan sebgain besar dari partisipasi wanita yang masuk ke angkatan kerja.

Dinegara tersebut, angkatan kerja yang bekerja berjumlah 135.2 juta, dan sebesar 5.6 juta tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan. Sehingga tingkat pengangguran di negara tersebut adalah: $5.6/140.8 = 4 \%$.

Arus Besar Tenaga Kerja

Untuk berpikir lebih lanjut tentang pengangguran, dan apa implikasinya para pekerja secara individu, peerhatikan analog berikut ini:

Ambil contoh pada airport yang penuh sesak oleh penumpang. Hal tersebut terjadi, mungkin disebabkan banyak kapal terbang yang datang dan pergi, dan banyak para penumpang yang tergesa-gesa masuk dan ke luar airport. Atau airport penuh karena mungkin terjadi cuaca buruk yang telah menunda keberangkatan pesawat terbang, dan para penumpang menjadi menumpuk dan menunggu cuaca menjadi lebih baik. Jumlah penumpang di airport akan menjadi tinggi diisebabkan oleh dua kasus tersebut, tetapi keadaan penyebab adalah berbeda dan perbedaan sangat kontras.

Dengan cara yang sama, tingkat pengangguran mungkin merefleksikan dua keadaan atau realitas yang sangat berbeda Hal tersebut mungkin merefleksikan sebuah pasar tenaga kerja aktif dimana banyak angkatan kerja masuk dan ke luar dari pengangguran, atau mungkin merefleksikan sebuah pasar tenaga kerja yang stagnan, angkatan kerja sedikit yang masuk dan ke luar dari pengangguran.

5.2. Penetapan Tingkat Upah

Banyak cara untuk menentukan tingkat upah. Kadang-kadang tingkat upah ditentukan dari hasil perjanjian bersama (collective bargaining) antara manajemen dan organisasi pekerja atau union. Dibeberapa negara cara ini dominan, dan tidak untuk di negara lainnya. Penetapan upah di negara dengan ekonomi maju, dilaksanakan secara langsung antara manajemen dengan individu dari para pekerja. Perbedaan penetapan upah di negara-negara menimbulkan pertanyaan “ dapatkah kita mengharapkan terdapat teori umum untuk

penetapan upah? Jawabannya” yes “. Karena terdapat dua kekuatan dasar yang sama dan beroperasi di semua negara yang menentukan penetapan upah:

- Para pekerja mendapat upah di atas upah reservasi (reservation wage) – tingkat upah yang besarnya sama dengan tunjangan pengangguran (di negara maju) atau tingkat upah yang menyebabkan para pekerja sama dengan bekerja atau menjadi pengangguran. Dengan kata lain, hampir semua pekerja mendapat upah lebih tinggi, sehingga mereka memilih menjadi pekerja daripada menjadi pengangguran.
- Tingkat upah biasanya ditentukan oleh kondisi pasar tenaga kerja. Semakin rendah tingkat pengangguran, semakin tinggi tingkat upah.

Untuk memahami fakta tersebut, para ekonom sudah fokus pada dua penjelasan miliknya. Pertama, sekalipun tidak ada collective bargaining, para pekerja mempunyai beberapa kekuatan untuk tawar-menawar (bargaining power), dimana mereka dapat gunakan untuk mendapat upah diatas reservation wage. Kedua, perusahaan sendiri, untuk beberapa alasan, menginginkan untuk membayar upah lebih tinggi daripada reservation wage.

Kekuatan Tawar-Menawar Pekerja

Bagaiman kekuatan tawar-menawar seorang pekerja terwujud? Terdapat dua faktor yang menentukannya. Pertama, berapa besar biaya yang harus dikeluarkan perusahaan untuk mengganti pekerja (biasa murah, bisa mahal, untuk pekerja ahli dan sedikit disediakan oleh pasar, tentu mempunyai bargaining power tinggi, dan sebaliknya). Kedua, bagaimana tingkat kesulitan seorang pekerja untuk mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain, jika dia ke luar perusahaan. Semakin mudah pekerja mendapat pekerjaan di perusahaan lain, semakin tinggi bargaining power yang dimilikinya. Hal tersebut mempunyai dua implikasi:

- Berapa besar bargaining power seorang pekerja adalah tergantung dari sifat, jenis atau hakikat dari pekerjaannya. Penggantian pekerja di McDonald adalah sangat murah. Skill yang dibutuhkan dimiliki semua pencari kerja, sehingga pekerjaan yang ditinggal pekerja segera dapat diisi oleh pekerja baru. Pada kondisi seperti ini, pekerja McDonald tidak mungkin mempunyai bargaining power tinggi. Kondisi berbeda untuk pekerja di instalasi nuklir, dimana para pekerja mempunyai skill sangat tinggi, yang mengetahui bagaiman instalasi nuklir dapat beroperasi secara detail, tentu sulit

untuk mencari penggantinya dan biaya sangat tinggi. Pekerja ini pasti mempunyai bargaining power juga tinggi.

- Kondisi pasar tenaga kerja, juga menentukan bargaining power seorang pekerja. Ketika tingkat pengangguran rendah, adalah sangat sulit bagi perusahaan untuk mendapatkan pekerja pengganti yang keluar perusahaan pada saat bersamaan atau paling tidak secepatnya. Bagi pekerja sangat mudah untuk mendapat pekerjaan di perusahaan lain. Jadi, pekerja mempunyai bargaining power tinggi dan mungkin dapat memperoleh upah lebih tinggi. Dan kondisi sebaliknya terjadi, jika tingkat pengangguran tinggi.

Tingkat Upah Efisien

Perusahaan sendiri mungkin menginginkan untuk membayar upah di atas reservation wage. Perusahaan menginginkan pekerjanya menjadi produktif dan mempunyai motivasi kerja tinggi, dan upah semakin tinggi dapat membantu mereka mencapai tujuannya – meningkatkan kekayaan pemilik dan aset perusahaan.

Pemberian upah tinggi adalah salah satu instrumen yang dapat digunakan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Para ekonom sepakat bahwa terdapat korelasi positif antara tingkat upah tinggi dengan produktivitas tinggi pada para pekerja, dan menyebutnya sebagai **efficiency wage theories** – tingkat upah yang menyebabkan pekerja mempunyai kinerja semakin efisien atau produktif.

Efficiency wage theories menyatakan bahwa tingkat upah tergantung pada sifat, jenis atau hakikat dari sebuah pekerjaan dan kondisi pasar tenaga kerja.

- Perusahaan-perusahaan – seperti perusahaan high technology – yang melihat dan memahami semangat dan komitmen pekerja sebagai faktor utama dari kualitas pekerjanya, akan diberi upah lebih tinggi dibandingkan dengan upah pekerja di perusahaan pada sektor dimana aktivitas pekerja lebih rutin.
- Kondisi pasar tenaga kerja akan mempengaruhi tingkat upah. Tingkat pengangguran rendah membuat pekerja lebih mudah meninggalkan pekerjaan untuk mendapatkan pekerjaan sama dengan upah lebih tinggi. Pada kondisi tingkat pengangguran rendah, perusahaan dipaksa untuk meningkatkan upah guna mempertahankan pekerjanya. Jadi, tingkat pengangguran semakin rendah, menyebabkan tingkat upah semakin tinggi.

Tingkat Upah, Tingkat Harga dan Pengangguran

Kita kesampingkan lebih dahulu tentang perbedaan antara tingkat harga yang diharapkan dengan tingkat harga ril. Dan kita hanya akan fokus pada pembahasan penetapan upah berdasarkan formula berikut ini:

$$W = P^e F(u, z) \quad (1)$$

(-, +)

Dimana: W adalah tingkat upah nominal agregat yang besarnya ditentukan oleh tiga faktor:

- Tingkat harga yang diharapkan, P^e
- Tingkat pengangguran, u , mempunyai dampak negatif terhadap nilai W .
- Bermacam variabel (a catchall variable), z , yang mungkin mempengaruhi hasil penetapan upah nominal, dan mempunyai dampak positif terhadap nilai W .

Tingkat Harga yang Diharapkan

Banyak ekonom, terutama mahasiswa dan pengamat ekonomi mengajukan pertanyaan sebagai berikut: “ Mengapa tingkat harga mempengaruhi tingkat upah? ”

Untuk menjawab pertanyaan tersebut: baik pekerja maupun perusahaan sangat berkepentingan dengan tingkat upah ril, dan bukan tingkat upah nominal.

- Para pekerja tidak berkepentingan atau memperhatikan terhadap berapa besar Rupiah atau Dollar yang mereka terima, tetapi berkepentingan dengan berapa besar atau berapa banyak barang dan jasa yang mereka dapat beli dengan upah yang diterima mereka. Dengan kata lain, mereka hanya berkepentingan atau hanya memperhatikan gaji mereka dalam pengertian atau terminologi barang dan jasa, atau $\frac{W}{P}$.
- Dengan cara yang sama, perusahaan-perusahaan tidak memperhatikan tentang upah nominal yang mereka bayar untuk para pekerja, tetapi tentang upah nominal yang mereka bayar dikaitkan atau dihubungkan dengan harga output yang mereka jual, sehingga perusahaan juga memperhatikan dan berkepentingan dengan $\frac{W}{P}$.

Jika tingkat harga yang diharapkan pekerja – harga barang dan jasa yang mereka beli – naik dua kali, mereka akan meminta upah nominal mereka naik dua kali. Jika harga penjualan produk yang diharapkan perusahaan – harga produk yang berhasil dijual – naik dua kali, mereka akan bersedia menaikkan upah nominal pekerjanya dua kali. Jadi, jika tingkat harga yang diharapkan pekerja dan perusahaan akan naik dua kali. Mereka akan setuju untuk upah nominal menjadi naaik dua kali, guna mempertahankan upah ril. Inilah makna dari formula (1): kenaikan dua kali pada tingkat harga yang diharapkan menyebabkan perusahaan menetapkan upah nominal naik dua kali.

Tingkat Pengangguran

Tingkat pengangguran juga mempengaruhi upah agregat, di persamaan atau formula (1), u adalah tingkat pengangguran yang berdampak negatif terhadap nilai W . Hal ini berarti bahwa kenaikan pada tingkat pengangguran menyebabkan penurunan pada nilai W , dan sebaliknya.

Jadi, tingkat upah ditentukan oleh tingkat pengangguran adalah merupakan salah satu kesimpulan dari awal diskusi kita tentang faktor penentu tingkat upah. Jika kita berpendapat bahwa tingkat upah ditentukan oleh kekuatan tawar-menawar yang dimiliki oleh pekerja dan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat pengangguran akan menyebabkan semakin lemah bargaining power yang dimiliki pekerja, dan sebaliknya untuk perusahaan. Hal ini memaksa pekerja untuk menerima tingkat upah lebih rendah yang ditentukan perusahaan. Jika kita berpendapat bahwa tingkat upah ditentukan oleh tingkat upah efisien, maka semakin tinggi tingkat pengangguran memudahkan perusahaan untuk membayar tingkat upah lebih rendah, dan tetap mampu mempertahankan pekerja untuk tetap bekerja di perusahaannya.

Faktor Lainnya

Variabel ketiga pada formula (1), z adalah variabel lain-lain yang mempunyai pengaruh positif bagi nilai W berdasarkan tingkat harga yang diharapkan dan tingkat pengangguran. Berdasarkan konvensi (kebiasaan), misalkan kita nyatakan nilai z naik berimplikasi pada kenaikan tingkat upah nominal.

Sebagai contoh, asuransi untuk pengangguran (unemployment insurance) – pembayaran tunjangan pengangguran (unemployment benefits) untuk para pekerja yangn kehilangan pekerjaannya. Terdapat alasan kuat mengapa masyarakat hhendaknya menyediakan beberapa

asuransi untuk para pekerja yang kehilangan pekerjaannya, dan untuk mendapatkan pekerjaan lain sulit, tetapi juga ada pertanyaan yang membuat para prospek pengangguran kurang sedih atau menderita jika menjadi pengangguran, karena tunjangan pengangguran tinggi, dan juga memaksa perusahaan memberikan upah nominal tinggi. Kondisi ini akan menyebabkan tingkat pengangguran menjadi tinggi yang seharusnya tidak terjadi, dan bahkan harus turun. Pada kasus ini, kita dapat menyatakan bahwa z menyatakan tingkat tunjangan pengangguran. Berdasarkan pada tingkat pengangguran, semakin tinggi tunjangan pengangguran, semakin tinggi tingkat upah nominal. Di samping itu, tingkat upah minimum juga merupakan faktor lain yang meningkatkan nilai W .

5.3. Penetapan Harga Produk

Setelah kita membahas penetapan tingkat upah nominal, sekarang akan kita bahas penetapan harga. Harga produk ditentukan oleh biaya produksi produk tersebut. Sedangkan biaya produksi ditentukan oleh sifat dan bentuk dari fungsi produksi – hubungan antara inputs yang digunakan untuk produksi dengan kuantitas atau output produksi, dan juga harga dari inputs untuk produksi.

Disini kita mengasumsikan bahwa perusahaan memproduksi produk menggunakan pekerja sebagai satu-satunya faktor input produksi, dan menghasilkan fungsi produksi sebagai berikut:

$$Y = AN$$

Dimana: Y adalah output dan N adalah pekerja, serta A adalah produktivitas pekerja. Inilah cara untuk menulis fungsi produksi yang menyatakan secara tidak langsung bahwa faktor produktivitas pekerja (the labor productivity) – output per pekerja – adalah konstan dan sama dengan A .

Hal tersebut hendaknya menjadi jelas bahwa hal tersebut adalah suatu penyederhanaan. Dalam kondisi nyata, perusahaan-perusahaan menggunakan faktor produksi selain faktor tenaga kerja. Perusahaan menggunakan modal atau kapital – mesin dan pabrik. Perusahaan menggunakan bahan mentah – sebagai contoh, bahan bakar minyak teknologi produksi terus mengalami kemajuan, sehingga produktivitas pekerja, A , adalah tidak konstan dan meningkat dari waktu ke waktu.

Berdasarkan asumsi bahwa produktivitas pekerja, A , adalah konstan, kita dapat membuat satu penyederhanaan lain. Kita dapat memilih unit untuk output, sehingga seorang pekerja memproduksi satu unit output – jadi, $A = 1$ (dengan ini, kita tidak harus meletakkan A pada persamaan, dan notasi persamaan menjadi lebih sederhana). Dengan asumsi tersebut, fungsi produksi menjadi:

$$Y = N \quad (2)$$

Fungsi produksi $Y = N$ mempunyai implikasi bahwa biaya produksi untuk tambahan satu unit output adalah sama dengan biaya tambahan satu pekerja dengan upah sebesar W . Dengan kata lain, biaya produksi marginal adalah sama dengan W atau $MC = W$.

Jika pasar untuk produk perusahaan adalah pasar persaingan sempurna, maka harga untuk per unit produk di pasar adalah sama dengan MC atau $P = MC$. Karena $MC = W$, maka $P = W = MC$. Tetapi banyak bentuk pasar adalah bukan bentuk pasar persaingan sempurna dan perusahaan menetapkan harga (P) lebih tinggi daripada biaya marginal atau $P > MC$. Cara sederhana untuk mengungkap kondisi atau fakta tersebut adalah mengasumsikan bahwa perusahaan menetapkan harga berdasarkan formula sebagai berikut:

$$P = (1 + \mu) W \quad (3)$$

Dimana: **μ adalah markup dari harga di atas biaya produksi**. Jika pasar untuk produk adalah pasar persaingan sempurna, nilai μ adalah akan sama dengan nol, dan tentu saja, $P = W$. Tetapi untuk bentuk pasar bukan persaingan sempurna (pasar monopolistik, monopoli, oligopoli, duopoli), dimana perusahaan mempunyai kekuatan pasar (market power), μ mempunyai nilai positif, dan harga, P , akan lebih besar daripada biaya, W , dengan faktor penyebab $1 + \mu$.

5.4. Tingkat Pengangguran natural

Sekarang kita bahas implikasi penetapan harga dan upah terhadap tingkat pengangguran. Untuk melakukannya, kita buat tambahan asumsi, yaitu bahwa tingkat upah nominal tergantung pada tingkat harga aktual, P , daripada tingkat harga yang diharapkan, P^e .

Berdasarkan tambahan asumsi tersebut, penetapan upah dan penetapan harga ditentukan oleh tingkat keseimbangan pengangguran (the equilibrium rate of employment).

Relasi Penetapan Upah (the Wage-Setting relation)

Berdasarkan asumsi bahwa upah nominal ditentukan oleh tingkat harga aktual, P , daripada tingkat harga yang diharapkan, P^e , persamaan (1) yang merupakan karakteristik penetapan upah, menjadi:

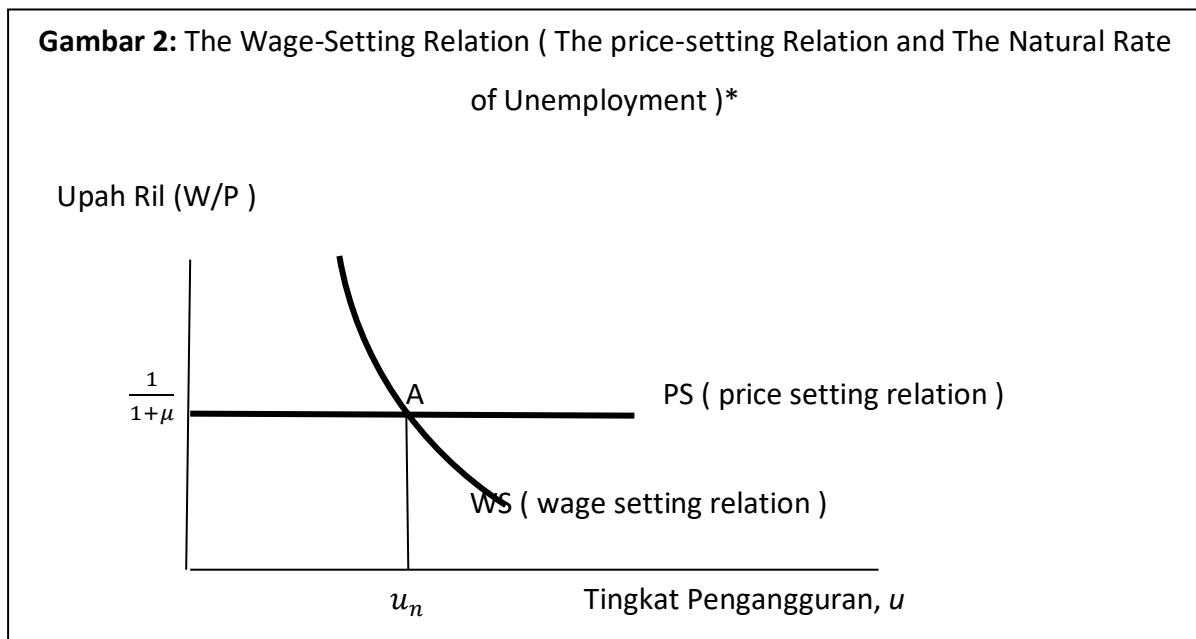
$$W = P F(u, z)$$

Kedua sisi persamaan dibagi dengan tingkat harga, P :

$$\frac{W}{P} = F(u, z) \quad (4)$$

Penetapan tingkat upah mempunyai implikasi relasi negatif antara tingkat upah ril, $\frac{W}{P}$, dan tingkat pengangguran, u . Semakin tinggi tingkat pengangguran, semakin rendah tingkat upah ril yang ditetapkan pada penetapan upah oleh perusahaan. Secara intuisi dapat diterima: semakin tinggi tingkat pengangguran, semakin lemah bargaining power pekerja, dan akibatnya semakin rendah tingkat upah ril.

Relasi antara tingkat upah ril dan tingkat pengangguran tersebut – dinyatakan sebagai the wage setting relation – digambarkan pada gambar (2) di bawah ini.



Tingkat upah ril diukur dengan sumbu vertikal. Tingkat pengangguran diukur dengan sumbu horisontal.. The wage setting relation digambarkan sebagai kurva dengan kemiringan

menurun (downward sloping), WS (untuk wage setting): Semakin tinggi tingkat pengangguran, semakin rendah tingkat upah ril.

- Pilihan tingkat upah ril pada pembentukan atau kurva pembentukan upah (in wage setting) adalah sebuah fungsi menurun dari tingkat pengangguran. Upah ril mempunyai implikasi bahwa price setting adalah konstan, dengan variabel bebas tingkat pengangguran. Tingkat pengangguran natural adalah tingkat pengangguran sebagaimana kurva pilihan tingkat upah ril (in wage setting) adalah sama dengan tingkat upah ril yang dimplikasikan oleh price setting.

Relasi Penetapan Harga (The Price-Setting Relation)

Sekarang kita bahas tentang implikasi dari penetapan harga. Jika persamaan (3) kita bagi kedua sisi dengan W , kita dapatkan:

$$\frac{P}{W} = 1 + \mu \quad (5)$$

Rasio tingkat harga dengan tingkat upah mempunyai implikasi dengan perilaku kurva pembentukan upah perusahaan sama dengan satu ditambah the markup. Sekarang kita balik kedua sisi persamaan untuk mendapatkan secara penuh tingkat upah ril.

$$\frac{P}{W} = \frac{1}{1+\mu} \quad (6)$$

Perhatikan bahwa persamaan tersebut menyatakan “ keputusan cara penetapan harga (price setting decision) menentukan tingkat upah ril yang dibayar perusahaan “. Kenaikan pada markup menyebabkan perusahaan meningkatkan harga produk mereka berdasarkan kenaikan upah (wage equivalent), hal ini menyebabkan penurunan pada upah ril.

Berpindah dari persamaan (5) ke persamaan (6) adalah secara aljabar sangat mudah. Tetapi bagaimana cara penetapan harga secara aktual menentukan tingkat upah ril yang dibayar perusahaan mungkin tidak bisa dipahami secara intuitif.

Pikirkanlah cara ini: Umpamakan perusahaan tempat anda bekerja memaikan nilai markup, sehingga menaikkan harga produk. Upah ril anda tidak berubah sama besar dengan persentase kenaikan markup. Anda masih dibayar dengan upah nominal sama sebelum perusahaan

melakukan markup, dan produk yang diproduksi perusahaan mungkin menjadi bagian kecil dari keranjang konsumsi anda. Sekarang, umpamakan tidak hanya perusahaan anda yang melakukan hal tersebut, tetapi juga perusahaan lain diekonomi menaikkan markup mereka. Sekarang, semua harga naik (inflasi terjadi di ekonomi). Sekalipun jika anda dibayar dengan upah nominal sama, upah riil anda turun, jadi, semakin tinggi markup ditetapkan perusahaan, menyebabkan semakin rendah upah riil anda.

The price setting ratio di persamaan (6) adalah dibuat atau digambar sebagai garis atau sumbu horisontal, PS (untuk price setting) digambar (2). Tingkat upah riil secara implisit dinyatakan oleh price setting adalah: $1/(1+\mu)$ yang tidak tergantung dengan tingkat pengangguran.

Keseimbangan Upah Riil dan Pengangguran

Keseimbangan di pasar tenaga kerja mensyaratkan bahwa upah riil yang secara implisit ditentukan oleh wage setting adalah sama dengan upah riil yang secara implisit ditentukan oleh price setting (cara ini menyatakan keseimbangan mungkin nampak aneh, jika anda sudah belajar untuk berpikir dalam terminologi penawaran dan permintaan tenaga kerja di mata kuliah ekonomi mikro. Relasi antara kurva wage setting dan kurva price setting, adalah berada di satu sisi, dan sisi yang lain adalah relasi antara kurva permintaan dan kurva penawaran, dan kedua sisi tersebut saling berkaitan.

Karena itu, pada gambar (2) keseimbangan dinyatakan di titik A. Keseimbangan tingkat pengangguran berdasarkan keseimbangan yang terjadi adalah: u_n .

Kita dapat mengkarakteristikan keseimbangan tingkat pengangguran secara aljabar, mengeliminasi W/P dari antara kedua persamaan (4) dan persamaan (6), kita dapatkan :

$$F(u_n, z) = \frac{1}{1+\mu} \quad (7)$$

Tingkat pengangguran keseimbangan, u_n , terjadi setelah upah ditetapkan melalui wage setting – sisi kiri dari persamaan (7) – adalah sama dengan tingkat upah riil yang ditetapkan melalui price setting – sisi kanan persamaan (7).

Tingkat pengangguran keseimbangan, u_n , disebut the natural rate of unemployment. Terminologi tersebut sudah standar. Kata *natural* menyatakan sifat konstan, sesuatu yang tidak dapat dipengaruhi oleh kebijakan dan institusi negara. Posisi dari kurva wage setting dan price setting, dan juga tingkat pengangguran keseimbangan, tergantung pada z dan μ . Perhatikan contoh berikut ini:

- ***Kenaikan pada tunjangan pengangguran.*** Kenaikan pada tunjangan pengangguran dapat dinyatakan terjadi kenaikan pada z . Karena kenaikan pada tunjangan pengangguran membuat prospek para pengangguran kurang menderita (less painful), kondisi ini memaksa upah ditetapkan oleh pihak penyetor atau pembayar upah berdasarkan tingkat pengangguran. Sehingga menggeser ke atas kurva the wage setting relation, dari WS ke WS', seperti nampak pada gambar (3). Ekonomi bergerak di sepanjang garis PS dari titik A ke titik A'. Tingkat pengangguran natural naik dari u_n ke u'_n .

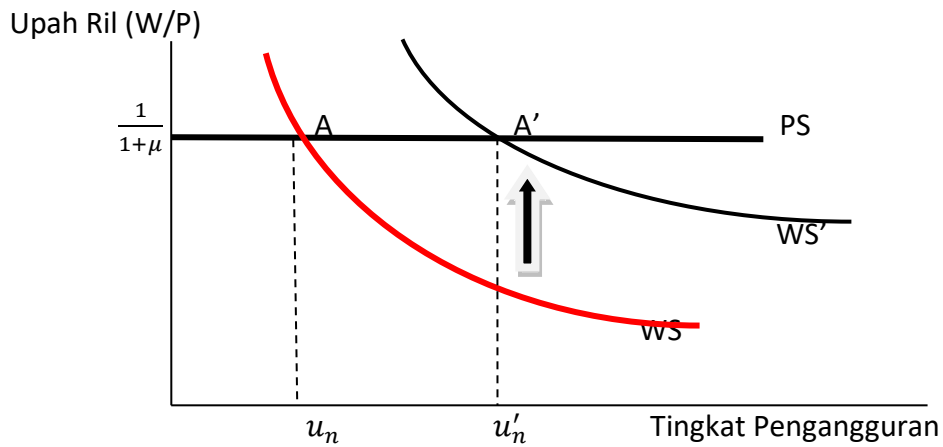
Dengan kata, berdasarkan tingkat pengangguran, semakin tinggi tunjangan pengangguran menyebabkan semakin tinggi tingkat upah ril. Semakin tinggi tingkat pengangguran yang diperlukan untuk membuat perusahaan bersedia untuk membayar dengan tingkat upah yang pernah dibayar perusahaan.

- Semakin rendah atau kurang pada penerapan undang-undang antitrust. Kondisi tersebut memudahkan perusahaan-perusahaan melakukan kolusi, paling tidak kolusi rahasia (tacit collusion), dan meningkatkan kekuatan pasar mereka. Tentu saja perusahaan menjadi lebih mampu untuk meningkatkan markup – kenaikan pada μ . Kenaikan pada μ mempunyai implikasi penurunan upah ril yang dibayar perusahaan, dan menggeser kurva price setting relation ke bawah, dari PS ke PS', seperti di gambar (4). Ekonomi bergerak sepanjang garis WS. Titik keseimbangan berpindah dari titik A ke titik A'.

Dengan kata, dengan memberi kesempatan kepada perusahaan menaikkan harga produk berdasarkan tingkat upah yang berlaku atau tetap, serta menurunkan lae enforcement penerapan undang-undang antitrust, menyebabkan penurunan pada tingkat upah ril. semakin tinggi tingkat pengangguran adalah diperlukan membuat pekerja untuk bersedia menerima tingkat upah ril lebih rendah tersebut, hal ini menyebabkan kenaikan pada tingkat pengangguran natural.

Gambar: 3

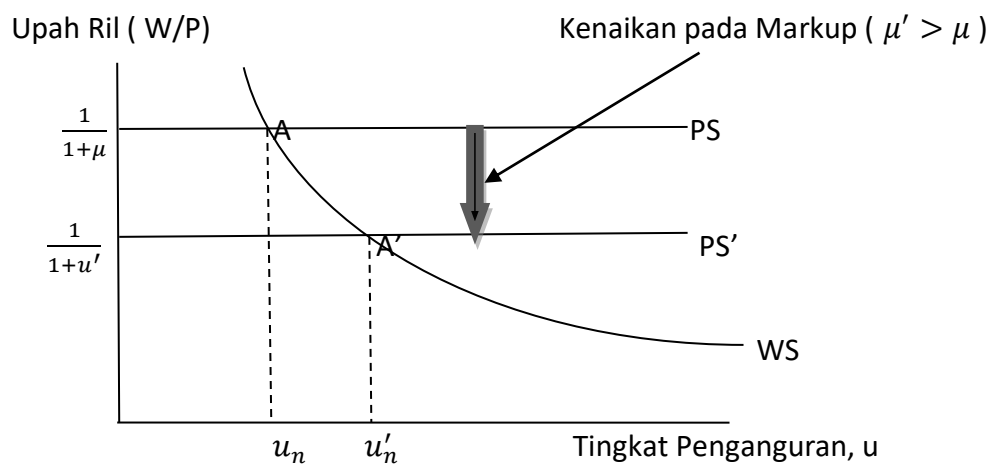
Tunjangan Pengangguran dan Tingkat Pengangguran natural



Kenaikan tunjangan pengangguran menyebabkan kenaikan tingkat pengangguran natural.

Gambar: 4

Markup dan Tingkat Pengangguran Natural



Kenaikan pada markup menurunkan tingkat upah ril, dan menyebabkan kenaikan pada tingkat pengangguran natural.

hampir tidak dipikirkan sebagai hasil yang alami. Lebih baik, mereka merefleksikan berbagai karakteristik dari struktur ekonomi. Untuk alasan tersebut, nama yang lebih baik untuk the equilibrium rate of unemployment menjadi the structural rate of unemployment, tetapi nama terakhir masih belum dapat diterima atau populer dikalangan akademisi ilmu ekonomi.

Dari Pengangguran Menjadi Bekerja (Employment)

Berkaitan dengan tingkat pengangguran natural adalah tingkat bekerja natural (the natural rate of employment), tingkat pekerja yang terjadi atau berlaku ketika tingkat pengangguran sama dengan tingkat natural.

Mari kita tinjau ulang relasi antara pengangguran, bekerja, dan angkatan kerja. Misalkan U untuk simbol pengangguran, dan N untuk bekerja, dan L untuk angkatan kerja, maka:

$$u = \frac{U}{L} = \frac{L-N}{L} = 1 - \frac{N}{L}$$

Perhatikan bahwa pengertian atau persamaan di atas terdiri dari 4 bagian. Bagian pertama, tingkat pengangguran, μ . Bagian kedua adalah fakta dari pengertian tingkat pengangguran sama dengan rasio dari pengangguran dengan angkatan kerja. Bagian ketiga, tingkat pengangguran sama dengan rasio angkatan kerja minus bekerja dengan angkatan kerja, dan bagian terakhir, tingkat pengangguran sama dengan 1 minus rasio bekerja dengan angkatan kerja.

Dengan mengatur kembali untuk mendapatkan angkatan kerja (L), dan tingkat pengangguran kita dapatkan.

$$N = L (1 - \mu)$$

Bekerja, N , adalah sama dengan angkatan kerja (L) dikalikan dengan 1 minus tingkat pengangguran, μ .

Jadi, jika tingkat pengangguran natural adalah: u_n , dan angkatan kerja adalah sama dengan L , tingkat bekerja natural (the natural level of employment, N_n , adalah sebagai berikut:

$$N_n = L (1 - u_n)$$

Sebagai contoh, jika angkatan (L) adalah 100 juta, dan tingkat pengangguran natural, u_n adalah 5 persen, maka tingkat bekerja natural adalah: 95 juta = $[100 \text{ juta}(1 - 5\%)]$.

Dari Bekerja ke Output

Akhirnya berkaitan dengan bekerja tingkat natural, N_n , adalah tingkat output natural – tingkat produksi ekonomi ketika tingkat bekerja, N , adalah sama dengan tingkat bekerja natural, N_n . Berdasarkan fungsi produksi, yang sudah kita gunakan pada bab ini: $Y = N$, relasi dalam bentuk sederhana. Tingkat output natural, Y_n adalah:

$$Y_n = N_n = L(1 - u_n)$$

Perhatikan bahwa penggunaan persamaan (7) dan relasi antara tingkat pengangguran, tingkat bekerja, dan tingkat output dan relasi antara tingkat pengangguran, tingkat bekerja, dan tingkat output, yang baru saja kita hasilkan. Tingkat output natural yang memenuhi persamaan sebelumnya adalah:

$$F\left(1 - \frac{Y_n}{L}, z\right) = \frac{1}{1 + \mu} \quad (8)$$

Tingkat output natural, Y_n , berkaitan dengan tingkat pengangguran ($u_n = 1 - \frac{Y_n}{L}$), upah ril yang terpilih dari kurva wage setting – sisi kiri persamaan (8) – adalah sama dengan upah ril yang diambil dari price setting – sisi kanan persamaan (8).

Kita sudah melalui banyak langkah di sesi ini. Sekarang kita ringkas: Umpamakan bahwa tingkat harga yang diharapkan adalah sama dengan tingkat harga aktual, maka:

- Tingkat upah ril yang terpilih dari kurva wage setting adalah sebuah fungsi menurun dari tingkat pengangguran.
- Tingkat upah terpilih yang dihasilkan dari kurva price setting adalah konstan
- Keseimbangan pada pasar tenaga kerja mensyaratkan bahwa tingkat upah ril terpilih dari kurva wage setting adalah sama dengan tingkat upah ril terpilih dari kurva price setting. Hal tersebut menentukan tingkat pengangguran.
- Keseimbangan tingkat pengangguran adalah dikenal sebagai tingkat pengangguran natural.

- Berkaitan dengan tingkat pengangguran natural adalah tingkat bekerja natural, dan tingkat output natural.

5.5. Kemana Kita Selanjutnya

Kita baru saja melihat bagaimana keseimbangan di pasar tenaga kerja menentukan tingkat pengangguran (kita sudah menyebut keseimbangan tingkat pengangguran tersebut sebagai tingkat pengangguran natural) yang menentukan tingkat output (kita sudah menyebut tingkat output tersebut sebagai tingkat output natural).

Jadi, mungkin anda bertanya, apa yang sudah kita kerjakan dari bab-bab sebelumnya? Jika keseimbangan di pasar tenaga kerja menentukan tingkat pengangguran, yang berimplikasi kepada tingkat output, mengapa kita sudah begitu banyak menghabiskan waktu melihat dan membahas pasar barang dan keuangan? Apa kesimpulan awal kita tentang tingkat output telah ditentukan oleh faktor-faktor seperti: kebijakan moneter, kebijakan fiskal, kepercayaan konsumen, dan lain-lainnya – semua faktor yang tidak masuk persamaan (8), dan karena itu tidak mempengaruhi tingkat output natural?

Kunci jabannya adalah sederhana, tetapi enting:

- Kita sudah menghasilkan tingkat pengangguran natural, dan dikaitkan dengan tingkat pengangguran dan tingkat output, berdasarkan dua asumsi. Pertama, kita sudah mengasumsikan keseimbangan di pasar tenaga kerja. Kedua, kita sudah mengasumsikan bahwa tingkat harga aktual sama dengan tingkat harga yang diharapkan.
- Tidak ada alasan untuk asumsi kedua untuk terjadi atau benar terjadi pada jangka pendek. Tingkat harga mungkin berbeda dengan yang diharapkan oleh pembuat tingkat upah ketika tingkat upah nominal ditetapkan. Jadi, pada jangka pendek, tidak ada alasan untuk tingkat pengangguran sama dengan tingkat pengangguran natural, atau untuk output menjadi sama dengan tingkat output natural.

Sebagaimana kita akan lihat pada bab berikutnya, faktor-faktor yang menentukan perubahan tingkat output pada jangka pendek adalah tentu saja faktor-faktor yang telah menjadi fokus pada bab sebelumnya: Kebijakan moneter, kebijakan fiskal, dan lain-lainnya. Waktu anda tidak hilang percuma.

- Tetapi ekspektasi tidak mungkin selamanya secara sistematis salah (katakanlah, selalu terlalu tinggi, atau selalu terlalu rendah). Karena itu mengapa, pada jangka menengah, pengangguran cenderung kembali ke tingkat natural, dan output cenderung ke tingkat natural.

Pada jangka menengah faktor-faktor yang menentukan pengangguran dan output akan muncul seperti di persamaan (7) dan (8)..

Soal Latihan

1. Umpamakan perusahaan melakukan markup di atas biaya produksi sebesar 5 %, dan persamaan wage setting adalah: $W = P(1 - \mu)$, dimana u adalah tingkat pengangguran.
 - a. Berapa tingkat upah ril yang ditentukan oleh persamaan price setting?
 - b. Berapa tingkat pengangguran natural?
 - c. Umpamakan markup untuk harga produk di atas biaya produksi sebesar 10 %. Apa yang terjadi pada tingkat pengangguran natural? Jelaskan logika dibalik jawaban anda.
2. Seorang foto model terkenal, tidak akan bersedia beraksi di depan kamera foto dan kamera televisi, jika tidak dibayar satu hari sebesar Rp 50.000.000,-.
 - a. Berapa upah atau gaji anda?
 - b. Apakah upah pada saat anda pertama kali menerima upah di atas UMR?
 - c. Dibandingkan dengan UMR, upah pada saat anda menerima pekerjaan di atas UMR, apakah sesuai dengan harapan anda pada saat itu, atau anda mengharapkan beberapa tahun kemudian upah anda di atas UMR?
 - d. Jelaskan jawaban anda berdasarkan teori upah efisien (the efficiency wage theory).

Apendiks: Relasi Price dan Wage Setting Versus Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Pada kuliah ekonomi mikro anda, barangkali anda sudah melihat penyajian dari keseimbangan di pasar tenaga kerja, dalam terminologi penawaran dan permintaan tenaga kerja. Karena itu, anda mungkin bertanya pada diri anda sendiri: bagaimana penyajian dalam terminologi wage setting dan price setting berhubungan dengan penyajian yang sudah anda lihat pada pasar tenaga kerja di kuliah ekonomi mikro?

Pada pengertian yang sangat penting, kedua penyajian adalah sama.

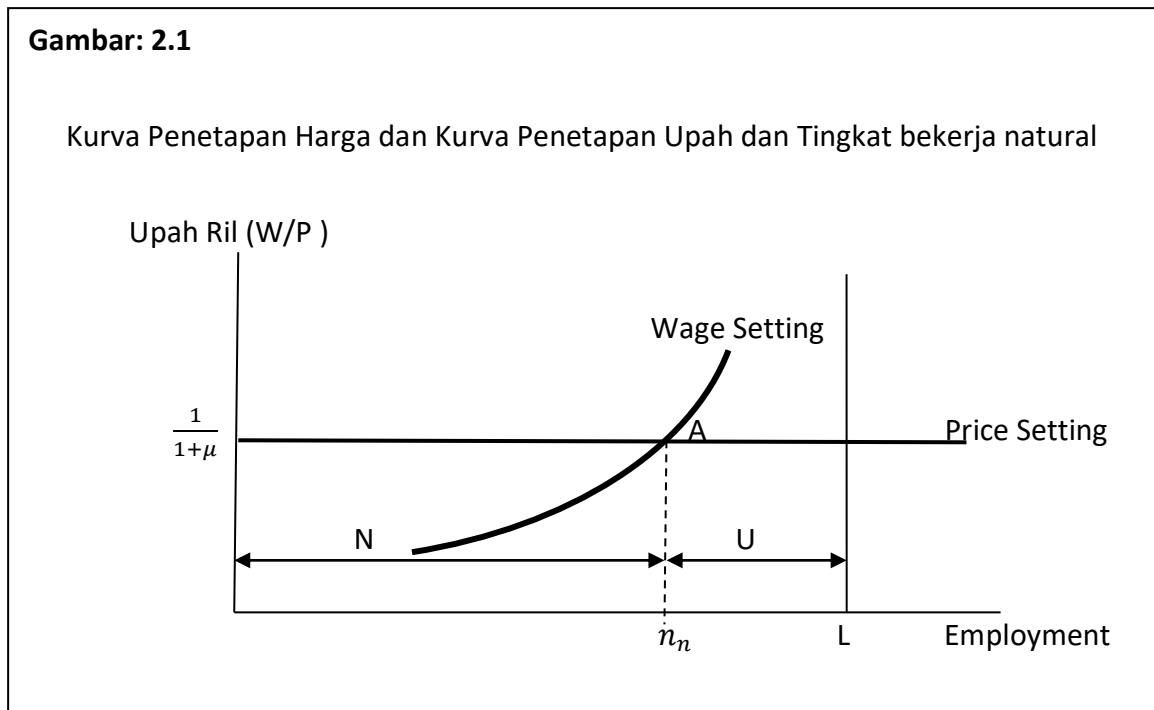
Untuk melihat mengapa itu terjadi, misal kita gambar kembali gambar (2), tetapi dalam terminologi atau pengertian upah ril dan tingkat bekerja atau employment (daripada tingkat pengangguran). Kita lakukan hal tersebut di gambar (2.1).

Tingkatan bekerja (N) adalah diukur dengan sumbu horisontal. Tingkat bekerja harus terletak di antara nol dan angkatan kerja, L : Tingkat bekerja (employment) tidak dapat melebihi jumlah orang yang bersedia untuk bekerja, angkatan kerja. Untuk setiap tingkat bekerja, N , pengangguran dinyatakan dengan $U = L - N$. Mengetahui hal tersebut, kita dapat mengukur pengangguran dengan mulai dari L dan berpindah atau bergerak ke kiri di sumbu horisontal. Pengangguran diketahui atau diperoleh berdasarkan jarak antara L dan N . Semakin rendah bekerja (employment), N , semakin tinggi pengangguran, dan ditunjukkan dengan semakin tinggi tingkat pengangguran, μ .

Sekarang, kita gambar relasi wage setting dan price setting, dan karakteristik keseimbangan:

- Kenaikan pada employment (sebuah pergerakan ke kanan di sepanjang sumbu horisontal) menyebabkan penurunan pada pengangguran, dan sehingga meningkatkan upah ril terpilih dari kurva wage setting. Jadi, relasi wage setting adalah sekarang berbentuk kemiringan menaik (upward sloping): Semakin tinggi employment menyebabkan semakin tinggi upah ril.
- Relasi price setting adalah masih di garis horisontal pada $W/P = 1/(1+\mu)$.

- Keseimbangan berdasarkan titik A, dengan tingkat bekerja natural, N_n (dan menyebabkan tingkat pengangguran natural sama dengan $u_n = [(L - N_n)/L]$).



Pada gambar tersebut relasi wage setting sama dengan relasi penawaran pekerja. Ketika tingkat bekerja meningkat, upah ril yang diterima pekerja naik juga. Untuk alasan tersebut, relasi wage setting adalah kadang-kadang disebut the “ labor supply “ relation (dalam tanda kutip).

Apa yang sudah kita sebut relasi price setting menyerupai kurva datar relasi permintaan tenaga kerja. Alasan kurvanya berbentuk datar (flat) daripada berbentuk kemiringan menurun (downward sloping) harus dilakukan untuk menyesuaikan asumsi kita bahwa return konstan terjadi pada produksi pekerja. Sudahkah kita mengasumsikan lebih konvensional atau sesuai kebiasaan, bahwa terdapat return menurun pada produksi pekerja, kurva price setting kita akan menyerupai kurva standar dari kurva permintaan, menjadi downward sloping. Ketika employment meningkat, biaya produksi marjinal (MPC) akan meningkat, dan memaksa perusahaan untuk menaikkan harga produk berdasarkan upah yang masih tetap. Dengan kata lain, upah ril yang dihasilkan oleh kurva price setting akan turun, ketika employment meningkat.

Tetapi terdapat sejumlah cara, dan terdapat dua pendekatan berbeda:

- Relasi penawaran pekerja standar memberikan tingkat upah dimana sejumlah pekerja bersedia menerima dan bekerja: Semakin tinggi upah, semakin banyak jumlah pekerja yang bersedia untuk bekerja.

Kondisi sangat berbeda terjadi, ketika upah yang dihubungkan dengan employment pada relasi wage setting adalah hasil dari proses tawar-menawar antara pekerja dengan perusahaan, atau unilateral (secara sepihak) penetapan harga oleh perusahaan. faktor-faktor seperti struktur dari collective bargaining, atau memanfaatkan upah sebagai alat penekan meninggalkan dampak pada relasi price setting. Mereka nampak memainkan peranan penting di dalam realitas. Tetapi mereka tidak memainkan peranan pada relasi penawaran pekerja standar.

- Relasi permintaan pekerja standar memberikan tingkat bekerja (employment) pilihan oleh perusahaan berdasarkan tingkat upah ril yang berlaku. Hal tersebut diperoleh berdasarkan asumsi bahwa perusahaan beroperasi di pasar barang dan pekerja yang kompetitif, dan karena itu perusahaan menerima harga (tolong selalu diingat, di pasar persaingan sempurna atau pasar kompetitif, perusahaan dan konsumen menerima harga, berbeda dengan pasar bukan kompetitif, seperti: monopoli, oligopoli, monopolistik, perusahaan menentukan harga) – dan juga menerima upah ril yang sudah terjadi.

Sangat berbeda, relasi price setting berdasarkan fakta bahwa hampir pada semua pasar, perusahaan pada kenyataannya menetapkan harga. Faktor-faktor seperti derajat kompetisi di pasar barang berdampak pada relasi penetapan harga melalui dampak dari markup. Faktor-faktor tersebut tidak mempunyai tempat pada relasi standar permintaan-penawaran pekerja.

- Sementara kerangka permintaan-penawaran pekerja menghasilkan tingkat pengangguran dalam keseimbangan pasar, terhadap yang tidak dipekerjakan dan bersedia untuk tidak bekerja: Pada keseimbangan upah ril, mereka memilih tidak bekerja daripada bekerja.

Kondisi sangat berbeda terjadi pada kerangka relasi penetapan harga-penetapan upah, pengangguran kemungkinan menjadi sukarela untuk menjadi pengangguran. Sebagai contoh, pada interpretasi upah efisiensi yang sudah kita lihat pada teks, perusahaan-perusahaan membayar upah di atas upah reservasi, dan dengan demikian, pekerja akan memilih bekerja daripada tidak bekerja. Walaupun pada keseimbangan pasar terdapat pengangguran. Bagi orang-orang yang tidak bekerja adalah tidak sama

kesejahteraannya dengan yang bekerja. Mereka akan lebih baik bekerja daripada tidak bekerja. Hal tersebut juga nampak menangkap realitas lebih baik daripada yang diberikan oleh kerangka relasi permintaan-penawaran tenaga kerja.

Itulah tiga alasan mengapa kita mengandalkan relasi penentapan upah-penetapan harga daripada pendekatan permintaan-penawaran untuk mengkarakteristikan keseimbangan pasar tenaga kerja di bab ini.

