

TEORI KETENAGAKERJAAN

Terdiri ada beberapa teori ketenagakerjaan. Teori-teori ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Teori Klasik Adam Smith

Menurut Mulyadi (2003), teori klasik menganggap bahwa manusialah sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa. Alasannya, alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan. Dalam hal ini teori klasik Adam Smith (1729-1790) juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (necessary condition) bagi pertumbuhan ekonomi.

2. Teori Malthus

Sesudah Adam Smith, Thomas Robert Malthus (1766-1834) dianggap sebagai pemikir klasik yang sangat berjasa dalam pengembangan pemikiran-pemikiran ekonomi. Buku Malthus yang dikenal paling luas adalah *Principles of Population*. Menurut Mulyadi (2003), dari buku tersebut akan dilihat bahwa meskipun Malthus termasuk salah seorang pengikut Adam Smith, tidak semua pemikirannya sejalan dengan pemikiran Smith. Disatu pihak Smith optimis bahwa kesejahteraan umat manusia akan selalu meningkat sebagai dampak positif dari pembagian kerja dan spesialisasi. Sebaliknya, Malthus justru pesimis tentang masa

depan umat manusia. Kenyataan bahwa tanah sebagai salah satu faktor produksi utama tetap jumlahnya. Dalam banyak hal justru luas tanah untuk pertanian berkurang karena sebagian digunakan untuk membangun perumahan, pabrik-pabrik dan bangunan lain serta pembuatan jalan. Menurut Malthus manusia berkembang jauh lebih cepat dibandingkan dengan produksi hasil-hasil pertanian untuk memenuhi kebutuhan umat manusia. Malthus tidak percaya bahwa teknologi mampu berkembang lebih cepat dari jumlah penduduk sehingga perlu dilakukan pembatasan dalam jumlah penduduk. Pembatasan ini disebut Malthus sebagai pembatasan moral.

3. Teori Keynes

Kaum klasik percaya bahwa perekonomian yang dilandaskan pada kekuatan mekanisme pasar akan selalu menuju keseimbangan (equilibrium). Dalam posisi keseimbangan semua sumber daya, termasuk tenaga kerja, akan digunakan secara penuh (full-employed). Dengan demikian di bawah sistem yang didasarkan pada mekanisme pasar tidak ada pengangguran. Kalau tidak ada yang bekerja, daripada tidak memperoleh pendapatan sama sekali, maka mereka bersedia bekerja dengan tingkat upah yang lebih rendah. Ketersediaan untuk bekerja dengan tingkat upah lebih rendah ini akan menarik perusahaan untuk memperkerjakan mereka lebih banyak.

Kritikan Jhon Maynard Keynes (1883-1946) terhadap sistem klasik salah satunya adalah tentang pendapatnya yang mengatakan bahwa tidak ada mekanisme penyesuaian (adjustment) otomatis yang menjamin bahwa perekonomian akan mencapai keseimbangan pada tingkat penggunaan

kerja penuh. Dalam kenyataan pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik di atas. Di manapun para pekerja mempunyai semacam serikat kerja (labor union) yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan pekerja dari penurunan tingkat upah. Kalaupun tingkat upah diturunkan maka boleh jadi tingkat pendapatan masyarakat akan turun. Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat akan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan akan berkurang. Berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunnya harga-harga.

Kalau harga-harga turun, maka kurva nilai produktivitas marginal tenaga kerja (marginal value of productivity of labor), yang dijadikan sebagai patokan oleh pengusaha dalam memperkerjakan tenaga kerja akan turun. Jika penurunan dalam harga-harga tidak begitu besar, maka kurva nilai produktivitasnya hanya turun sedikit. Meskipun demikian jumlah tenaga kerja yang bertambah tetap saja lebih kecil dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Lebih parah lagi kalau harga-harga turun drastis maka kurva nilai produktivitas marginal dari tenaga kerja juga turun drastis dimana jumlah tenaga kerja yang tertampung menjadi semakin kecil dan pengangguran menjadi semakin bertambah luas (Mulyadi, 2003).

4. **Teori Harrod-Domar**

Teori Harrod-Domar dikenal sebagai teori pertumbuhan. Menurut teori ini dalam Mulyadi (2003), investasi tidak hanya menciptakan permintaan, tetapi juga memperbesar kapasitas produksi. Peran modal fisik di dalam model pertumbuhan sangat penting, akan tetapi kapasitas produksi hanya dapat meningkat bila sumber daya lain (modal fisik) membesar. Di samping

itu dalam model pertumbuhan, jumlah penduduk yang besar tidak mengurangi pendapatan per kapita asalkan modal fisiknya meningkat. Model yang sama juga dikemukakan oleh model Solow di mana dalam model ini dipakai suatu fungsi produksi Cobb-Douglas. Angkatan kerja diasumsikan tumbuh secara geometris dan full employment selalu tercapai. Tetapi, dalam model ini pekerja sudah diperluaskan secara jelas sebagai salah satu faktor produksi, dan bukan sekedar pembagi (untuk memperoleh output pekerja). Dalam model ini juga dilihat substitusi antara modal fisik dan pekerja.

5. Teori Ester Boserup

Boserup berpendapat bahwa pertumbuhan penduduk justru menyebabkan dipakainya sistem pertanian yang lebih intensif disuatu masyarakat dan meningkatnya output di sektor pertanian. Boserup juga berpendapat bahwa penambahan penduduk berakibat dipilihnya sistem teknologi pertanian pada tingkatan yang lebih tinggi. Dengan kata lain, inovasi (teknologi) ada lebih dahulu. Inovasi itu hanya menguntungkan bila jumlah penduduk lebih banyak. Inovasi menurut Boserup dapat meningkatkan output pekerja, tetapi hanya dilakukan bila jumlah pekerjanya banyak. Pertumbuhan penduduk justru mendorong diterapkannya suatu inovasi (teknologi) baru (Mulyadi, 2003).

Dari keseluruhan teori tenaga kerja dan pertumbuhan yang mendominasi sebagian besar teori-teori pembangunan pada tahun 1950-an dan 1960-an dan pada awal tahun 1980-an dikenal bentuk aliran ekonomi sisi penawaran atau supply-side economics, yang memfokuskan pada kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan output nasional melalui

akumulasi modal. Karena model ini menghubungkan tingkat penyediaan kesempatan kerja dengan tingkat pertumbuhan GNP, artinya dengan memaksimalkan penyerapan tenaga kerja, untuk memaksimalkan pertumbuhan GNP dan kesempatan kerja dengan cara memaksimalkan tingkat tabungan dan investasi.

6. Teori Pasar Tenaga Kerja

Solmon (1980) dalam Sinaga (2005) menjelaskan, bahwa pasar tenaga kerja adalah tempat aktivitas dari bertemunya pelaku-pelaku, pencari kerja dan pemberi lowongan kerja. Proses bertemunya pencari kerja dan pemberi lowongan kerja dapat terjadi sebentar saja namun dapat pula memakan waktu yang lama, masalah yang dihadapi oleh kedua belah pihak di pasar yaitu: setiap perusahaan yang menawarkan lowongan kerja maka menginginkan kualitas serta keahlian pekerja berbeda-beda sehingga menyebabkan terjadinya perbedaan tingkat upah. Sedangkan pencari kerja memiliki keahlian juga berbeda-beda sehingga pekerja menginginkan tingkat upah yang juga berbeda-beda pula. Di mana letak masalah dari kedua belah pihak adalah keterbatasan informasi.

7. Teori penawaran dan permintaan tenaga kerja

Suparmoko dan Maria (2000) dalam Sinaga (2005) menjelaskan bahwa pada prinsipnya teori penawaran tenaga kerja dan teori permintaan tenaga kerja merupakan fungsi dari tingkat upah, di mana pendapat dari kaum klasik menyatakan, jika semakin tinggi tingkat upah yang diminta oleh kaum pekerja maka akan semakin sedikit jumlah penawaran tenaga kerja (lowongan kerja) yang dapat diberikan dan akan berlaku sebaliknya. Dalam memahami mekanisme pasar tenaga kerja harus dilihat bagaimana

individu pekerja terdapat perbedaan, maka untuk menentukan kuva penawaran tenaga kerja pada suatu daerah adalah dengan menjumlahkan kurva-kurva penawaran dari setiap individu, oleh sebab itu kurva dari penawaran tenaga kerja berbentuk melengkung kebelakang (backward bending curve).

8. Teori keseimbangan permintaan dan penawaran tenaga kerja

Keseimbangan permintaan dan penawaran tenaga kerja dapat terjadi jikalau pencari kerja dan pemberi lowongan kerja telah sepakat atas tingkat upah, sehingga kesepakatan tersebut disebut sebagai keseimbangan (equilibrium).

Todaro (2003) menyatakan bahwa dalam pasar persaingan sempurna (perfect competition), di mana tidak ada satupun produsen dan konsumen yang mempunyai pengaruh atau kekuatan yang cukup besar untuk mendikte harga-harga input maupun output, tingkat penyerapan tenaga kerja (level of employment) dan harganya (tingkat upah) ditentukan secara bersamaan oleh segenap harga-harga output dan faktor-faktor produksi selain tenaga kerja.

TERIMA KASIH