

Kesalahan penilaian terhadap pasar tenaga kerja

Dewasa ini ada asumsi baru bahwa "pengetahuan" adalah faktor produksi terpenting, dan bukan tenaga kerja. Ini adalah suatu penilaian yang salah karena penilaian itu melepaskan hubungan erat antara → pendidikan, informasi, pengetahuan dan peluang kerja.

Padahal "pengetahuan" atau "informasi" sebagai hasil dari pelatihan dan pendidikan setidaknya sudah menjadi bagian dari istilah "pekerjaan" sejak Adam Smith. Hanya dibedakan berdasarkan kualitasnya, yakni sebagai "*humankapital*" (manusia sebagai sumber daya). "Di setiap negara ada dua faktor yang menentukan penyediaan per kepala: pertama produktivitas kerja sebagai hasil keterampilan, pengetahuan dan pengalaman, dan kedua, perbandingan antara tenaga kerja produktif dengan jumlah penduduk' (Wahlstand [1776], h. 1).

Kekeliruan lain menyangkut pemahaman istilah pekerjaan dan pasar tenaga kerja lebih merugikan lagi bagi kesempatan semua pihak untuk hidup dengan bebas dan bertanggungjawab pada diri sendiri. Yang membedakan partai liberal dengan "para sosialis di semua partai" (F.A. von Hayek) adalah bahwa pekerjaan bagi sosialis merupakan harta yang begitu besar sehingga menurut mereka ia tidak boleh dipercayakan pada kekuatan yang tidak sosial. Oleh karenanya regulasi terhadap pasar kerja lebih ditingkatkan daripada terhadap bursa tempat tinggal dan pasar-pasar lain untuk barang-barang kebutuhan pokok. Partai liberal menganggap pekerjaan bernilai tinggi dan pengangguran sebagai skandal yang sangat tidak sosial sehingga mereka menuntut pembebasan pasar kerja dari regulasi-regulasi agar pasar kerja yang lebih fleksibel dapat meningkatkan peluang bagi semua untuk memperoleh lapangan kerja. Partai liberal

menyetujui adanya tatanan pasar tenaga kerja, namun menolak regulasi atau campur tangan pemerintah (*laissez-faire*) dalam pasar tenaga kerja. Pasar tenaga kerja di satu pihak adalah pasar dengan penawaran pekerjaan dan permintaan akan lapangan kerja dan permintaan atas pekerjaan atau penawaran lapangan kerja di pihak lain. Harga yang dihasilkan dari mekanisme penawaran dan permintaan itu adalah tarif upah, yakni upah per jam. Produk dari tarif upah (harga) dan waktu kerja (kuantitas) sama dengan upah kerja. Menyangkut harga pasar bebas, yakni tarif upah pada → persaingan di pasar tenaga kerja, tawaran kerja sama besarnya dengan permintaan. Ini artinya kerja purna-waktu. Apabila tarif upah ditetapkan oleh Undang-undang atau pihak pekerja dan pemberi kerja demi keuntungan "pemilik lapangan kerja" yang mereka wakili di atas tarif perimbangan ini, maka akibatnya adalah pengangguran pada pasar tenaga kerja. Dan jika beban pungutan pemerintah tinggi, maka akibatnya adalah berkembangnya pasar kerja gelap.

Biasanya upaya untuk menggantikan persamaan sederhana ini dengan "teori daya beli upah" dilakukan secara rutin di saat demonstrasi pada tanggal 1 Mei (Maikundgebung) dan perundingan upah. Menurut teori tersebut, tarif upah yang lebih tinggi meningkatkan daya beli, dan daya beli yang meningkat menciptakan lebih banyak lapangan kerja. Tapi dalam kenyataannya daya beli menurun apabila biaya upah yang terlalu tinggi menghancurkan lapangan kerja. Kesimpulan yang salah juga terdapat dalam tesis *fixes Arbeitsquantum* yang diusung dengan mencantumkan teori daya beli. Tesis ini menyebutkan, pekerjaan adalah sesuatu seperti segumpal mentega yang hanya perlu dioles secara merata di atas roti untuk menciptakan lebih banyak lapangan kerja. Tarif upah yang lebih tinggi diharapkan menstabilkan daya beli pada

masa kerja yang diperpendek secara global dan dengan demikian menjamin lapangan kerja. Namun dalam tesis ini, perbedaan-perbedaan besar dalam kualitas kerja sebagai sebuah masalah sama sekali tidak diperhatikan.

Keamanan sosial dengan menerapkan pasar tenaga kerja yang lebih fleksibel

"Pasar produk, pasar modal dan pasar tenaga kerja harus bersifat fleksibel. Kita tidak boleh menghubungkan kekakuan sebagai bagian dari sistem ekonomi dengan keterbukaan dan dinamika dalam bagian yang lain. ...Pasar tenaga kerja memerlukan satu sektor dengan upah yang lebih rendah untuk menyediakan lapangan kerja bagi mereka yang kurang berkualifikasi".

Schröder-Blair-Papier (1999)

Pasar tenaga kerja Jerman menjadi begitu kaku karena regulasi, sehingga hampir tidak bisa lagi disebut sebagai "pasar". Akibatnya adalah kurangnya 7 hingga 8 juta lapangan kerja di Jerman. Bertentangan dengan semua tesis tentang "akhir pekerjaan" (Ende der Arbeit), ada lebih banyak pekerjaan yang harus dilakukan daripada yang dapat kita kerjakan jika semua orang Jerman memiliki kesempatan atas kesejahteraan yang masuk akal dengan kebebasan dan keamanan luar-dalam. Politik pasar tenaga kerja harus diaplikasikan pada sebab-sebab pengangguran yang tinggi. Di Jerman resminya terdapat sekitar 4 juta penganggur, 2 juta penganggur tak resmi (terselubung) sementara lowongan untuk pekerja ahli dan tenaga-tenaga berkualifikasi lain seringkali tidak dapat diisi. Sekitar 50% dari penganggur tidak menyelesaikan pendidikan kerja. Jadi profil/kualifikasi tawaran kerja tidak cocok dengan struktur permintaan kerja yang sangat cepat berubah ("mismatch"); struktur tarif pada tarif upah juga tidak

dibedakan secara signifikan menurut tinggi-rendahnya kualifikasi; kualifikasi yang lebih baik tidak dibayar dengan upah yang memadai, sementara mereka yang kurang berkualifikasi direnggut kesempatannya oleh regulasi; tarif upah yang rendah - yang sesuai dengan tingkat produktifitas - dikompensasi dengan penambahan jam kerja untuk meraih upah kerja yang lebih tinggi.

Reformasi pasar tenaga kerja

Kebijakan pendidikan harus memberi kontribusi terhadap perbaikan orientasi tawaran kerja pada permintaan kerja yang fleksibel dan memperbaiki peluang dalam → persaingan memperoleh tenaga kerja terbaik. Tapi tanggung jawab langsung untuk mengatasi masalah pengangguran ada pada pekerja dan pemberi kerja dalam pasar tenaga kerja, yakni pada asosiasi-asosiasi pemberi kerja dan serikat-serikat pekerja. Di kalangan perusahaan, tanggung jawab itu terletak di tangan pimpinan perusahaan dan dewan pengurus perusahaan. Pihak pekerja dan pemberi kerja memberikan kerangka-kerangka terpenting dalam pasar tenaga kerja dalam bentuk "kartel tarif" secara sentral, khususnya tarif upah sebagai harga untuk faktor kerja serta jumlah (kualitas) dan tingkat fleksibilitas waktu kerja.

Meningkatkan fleksibilitas dan penentuan perjanjian upah yang menguntungkan perusahaan, kemudian dikombinasikan dengan konsep-konsep → Bürgergeld (dana rakyat) untuk pekerjaan sederhana akan mempermudah terciptanya lapangan pekerjaan penuh waktu. Dengan begitu akan ada lagi "pekerjaan untuk semua orang" di bursa kerja. Kalimat Röpke "der frei Preis räumt den Markt" (harga bebas memberi ruang pada pasar) akan juga berlaku bagi pasar tenaga kerja apabila pasar itu bebas sesuai dengan kebutuhannya. Melalui reformasi pasar

tenaga kerja, hak upah dan Undang-undang tentang perusahaan harus diubah sedemikian rupa sehingga upah pada level perusahaan dengan mayoritas pekerja berkualifikasi yang menyimpang dari tarif dan waktu kerja yang lebih fleksibel dan lama dapat menjadi alternatif bagi lapangan pekerjaan yang aman. Pendeknya, reformasi ini bertujuan menciptakan lapangan pekerjaan bagi semua orang, termasuk mereka yang kurang berkualifikasi bahkan yang tak punya kualifikasi, dengan cara memberikan peluang kerja dalam bidang-bidang yang sesuai (pekerjaan sederhana).

Literatur terkait tentang Pasar Tenaga Kerja

- Wolfram Engels, *Arbeitslosigkeit – Woher sie kommt und wie man sie beheben kann* (Pengangguran, sebab dan cara mengatasinya), Frankfurter Institut Bad Homburg 1984
- Kronberger Kreis, *Arbeitszeiten und soziale Sicherung flexibler gestalten* (menentukan waktu kerja dan jaminan sosial lebih fleksibel), vol. 35, Bad Homburg 1999
- Mauricio Rojas, *Arbeit ohne Ende* (Pekerjaan tanpa akhir), Academia Verlag Sankt Agustin 1999
- www.sachverständigenrat-wirtschaft.de

→ : Leaflet terkait tentang prinsip-prinsip liberal tersedia di kantor Friedrich-Naumann-Stiftung

Friedrich-Naumann-Stiftung
Jl. Rajasa II No. 7, Jakarta 12110, Indonesia
Tel. 62-21-7256012; 7256013
Fax: 62-21-7203868
e-mail: jakarta@indonesia.fnst.org
www.kedai-kebebasan.org

Pasar tenaga kerja

Pasar yang paling penting adalah pasar tenaga kerja karena tenaga kerja merupakan faktor produksi terpenting dari setiap ekonomi kerakyatan. Faktor produksi terpenting kedua (bahkan Karl Marx mengikuti pendapat pakar ekonomi klasik), adalah bahwa "tenaga kerja yang mengalir adalah modal". Hanya alam ("tanah") sebagai faktor produksi terpen-ting ketiga ketika itu belum dianggap kurang.

"Pendapatan per tahun merupakan sumber yang darinya kebutuhan primer dan sekunder dapat dipenuhi".

Adam Smith, Wohlstand (1776), kalimat 1

