



Unemployment

oleh

Bambang Juanda

Departemen Ilmu Ekonomi

Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB

<https://bambangjuanda.com/>

Efficiency Wage Theory

The idea of the efficiency wage theory is that **increasing wages can lead to increased labour productivity** because workers feel more motivated to work with higher pay. Therefore if firms increase wages – some or all of the higher wage costs will be recouped through increased staff retention and higher labour productivity.

Economists call the theories that link the *productivity* or the *efficiency* of workers to the wage they are paid.

These theories also suggest that wages depend on both the **nature of the job** and on **labor-market conditions**:

- Firms that see employee morale and commitment as essential to the quality of their work, will pay more than firms in sectors where workers' activities are more routine.
- Labor market conditions will affect the wage.

MODEL UPAH EFISIENSI

Asumsi utama : terdapat manfaat & biaya bagi perusahaan dlm membayar upah yg lebih tinggi

Ada 4 pertimbangan mengapa hal ini dapat terjadi:

- *Pertama*, upah tinggi meningkatkan konsumsi pangan pekerja & selanjutnya menyebabkan mereka lebih produktif.
- *Kedua*, upah tinggi meningkatkan kinerja pekerja dalam situasi perusahaan tidak dapat memonitor secara sempurna
- *Ketiga*, upah tinggi meningkatkan kemampuan pekerja pada dimensi yang tidak teramatih oleh perusahaan
- *Keempat*, upah tinggi meningkatkan loyalitas pekerja dan semakin meningkatkan kinerjanya.

Asumsi (*Efficiency Wage Theory*)

Perusahaan berusaha maksimisasikan *profit* riilnya:

$$\pi = Y - wL \quad (10.1)$$

dimana Y output perusahaan, w upah riil yang dibayar perusahaan dan L jumlah tenaga kerja (TK) yang dipekerjakan.

Output tergantung TK dan *effortnya*. Utk penyederhanaan, input lainnya diabaikan. Output perusahaan tergantung dari *effective labor* eL :

$$Y = F(eL), \quad F'(\cdot) > 0, \quad F''(\cdot) < 0 \quad (10.2)$$

dimana e adalah usaha (*effort*) pekerja.

Upah satu-satunya determinan dari usaha :

$$e = e(w), \quad e'(\cdot) > 0 \quad (10.3)$$

effort tergantung positif pada upah yang dibayar perusahaan

Terdapat \bar{L} pekerja-pekerja identik, masing2 mensuplai satu unit TK inelastisitas.

Analisis Model (*Efficiency Wage Theory*)

Masalah yang dihadapi perusahaan tersebut adalah :

$$\underset{L, w}{\text{Max}} F(e(w)L) - wL \quad (10.4)$$

Penyelesaian tanpa kendala, FOC utk L & w adalah :

$$F'(e(w)L) e(w) - w = 0 \quad (10.5)$$

$$F'(e(w)L) e'(w)L - L = 0 \quad (10.6)$$

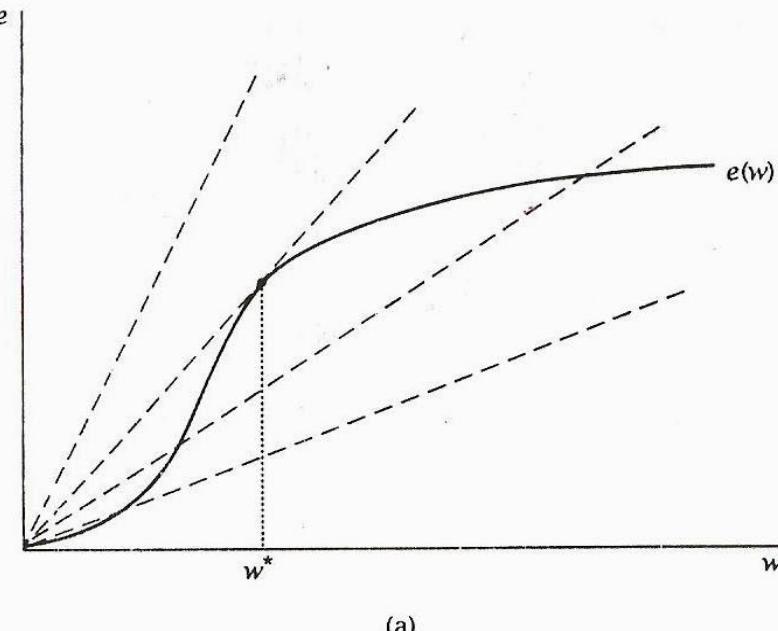
Dari (10.5), diperoleh: $F'(e(w)L) = \frac{w}{e(w)}$ (10.7)

kondisi perusahaan mempekerjakan pekerja: produk marginal = upah.
Substitusikan (10.7) ke (10.6) dan membaginya dgn L :

at the optimum, **the elasticity of effort with respect to the wage is 1.**

The firm hire effective labor as cheaply as possible $\frac{we'(w)}{e(w)} = 1$

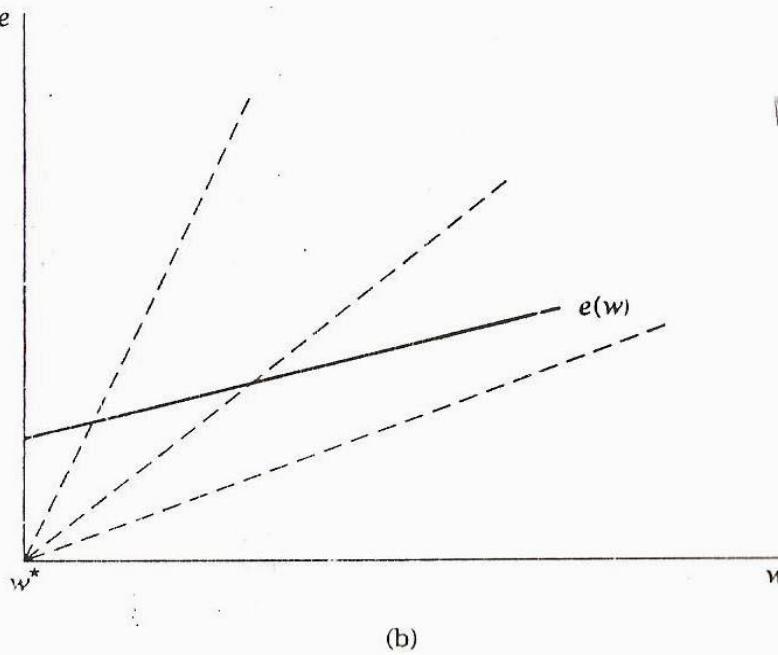
Jika memenuhi (10.8) \rightarrow **Efficiency Wage**



(a)

- Gambar disamping menunjukkan pilihan upah (w)
- Garis dari titik nol: rasio e terhadap w adalah konstan
- Rasio yang lebih tinggi yaitu pada garis yang lebih tinggi (curam)

fungsi $e(w) \rightarrow$ garis singgung, dimana elastisitas e terhadap perubahan $w = 1$



(b)

- Panel (a) perusahaan memilih upah yg lebih tinggi, dimana **effort** cukup responsif thd perubahan w
- Panel (b) perusahaan selalu memilih upah w yang lebih rendah

Implikasi (*Efficiency Wage Theory*)

- Model ini menunjukkan upah efisiensi dapat meningkatkan pengangguran. Juga, upah riil tidak responsif terhadap perubahan permintaan. Misalnya D_L naik. Krn upah efisien w^* hanya ditentukan oleh fungsi *effort e(.)*, tidak ada alasan perusahaan merubah upahnya. Jadi model ini memberikan penjelasan alternatif mengapa perubahan permintaan tenaga kerja menyebabkan perubahan yang besar pada lapangan kerja dan perubahan yang kecil pada upah riil.
- *In addition, the fact that the real wage and effort do not change implies that the cost of a unit of effective labor does not change. As a result, in a model with price-setting firms, the incentive to adjust prices is small.*
- Tapi ini juga berimplikasi bahwa **dlm jk panjang** jika pertumbuhan ekonomi menggeser permintaan tenaga kerja, upah riil tidak berubah dan **pengangguran cenderung menurun**

Versi yang lebih umum

Upah bukan satu-satunya determinan usaha (effort).

- Usaha dipengaruhi oleh upah perusahaan lain (-)
- Usaha dipengaruhi oleh tingkat pengangguran (+)

sehingga :

$$e = e(w, w_a, u), \quad e_1(\bullet) > 0, \quad e_2(\bullet) < 0, \quad e_3(\bullet) > 0 \quad (10.9)$$

w_a adalah upah yang dibayarkan oleh perusahaan lainnya dan u adalah tingkat pengangguran

Penyelesaian dengan fungsi tsb menghasilkan (10.10) dan (10.11):

$$F'(e(w, w_a, u) L) = \frac{w}{e(w, w_a, u)'} \quad \text{dan} \quad \frac{we_1(w, w_a, u)}{e(w, w_a, u)} = 1$$

Keseimbangan mensyaratkan $w = w_a$, jika tidak, setiap perusahaan ingin membayar upah yang berbeda dari upah yang berlaku.

Let w^* and L^* denote the values of w and L satisfying (10.10) dan (10.11) with $w = wa$. Sebagaimana sebelumnya, jika NL^* lebih kecil dari \bar{L} , keseimbangan upah adalah w^* dan terdapat engangguran sebesar $\bar{L} - NL^*$.

Jika NL^* lebih besar dari \bar{L} , upah akan meningkat dan akan terjadi keseimbangan pasar tenaga kerja (*clears*).

Beberapa Model Pengangguran lainnya:

- 1. Shapiro-Stiglitz Efficiency Wage Model (1984)**, menjelaskan perusahaan punya kemampuan terbatas dlm monitoring *effort* → ada 4 asumsi.
- 2. Contracting Models, misal Insiders and Outsiders**
- 3. Search and Matching Models**

Efficiency Wage Theory

The idea of the efficiency wage theory is that **increasing wages can lead to increased labour productivity** because workers feel more motivated to work with higher pay. Therefore if firms increase wages – some or all of the higher wage costs will be recouped through increased staff retention and higher labour productivity.

Economists call the theories that link the *productivity* or the *efficiency* of workers to the wage they are paid.

These theories also suggest that wages depend on both the **nature of the job** and on **labor-market conditions**:

- Firms that see employee morale and commitment as essential to the quality of their work, will pay more than firms in sectors where workers' activities are more routine.
- Labor market conditions will affect the wage.

Wage Determination

Wages, Prices, and Unemployment

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

(-, +)

The aggregate nominal wage, W , depends on three factors:

- The expected price level, P^e
- The unemployment rate, u
- A catchall variable, z , that stands for all other variables that may affect the outcome of wage setting.
- Unemployment insurance is the payment of unemployment benefits to workers who lose their jobs (e.g. z).

Price Determination

The **production function** is the relation between the inputs used in production and the quantity of output produced.

Assuming that firms produce goods using only labor, the production function can be written as:

Y = output

N = employment

A = **labor productivity**, or output per worker

$$Y = AN$$

Further, assuming that one worker produces one unit of output—
so that $A = 1$, then, the production function becomes:

$$Y = N$$

- Firms set their price according to: $P = (1 + \mu)W$

The Natural Rate of Unemployment

Equilibrium Real Wages and Unemployment

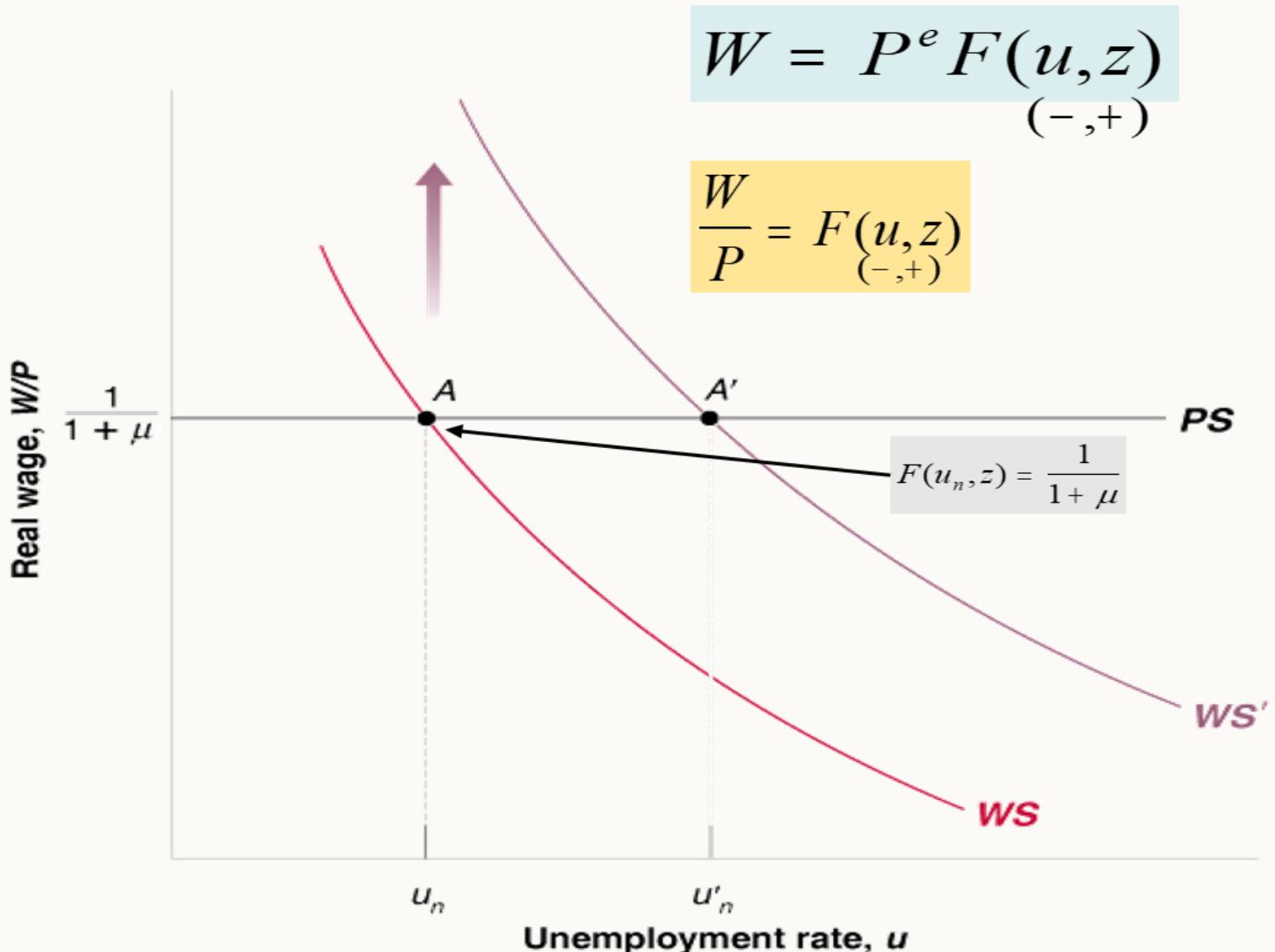
Figure

Unemployment Benefits and the Natural Rate of Unemployment

An increase in unemployment benefits leads to an increase in the natural rate of unemployment.

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

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



6-5 The Natural Rate of Unemployment

Equilibrium Real Wages and Unemployment

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

(−,+)

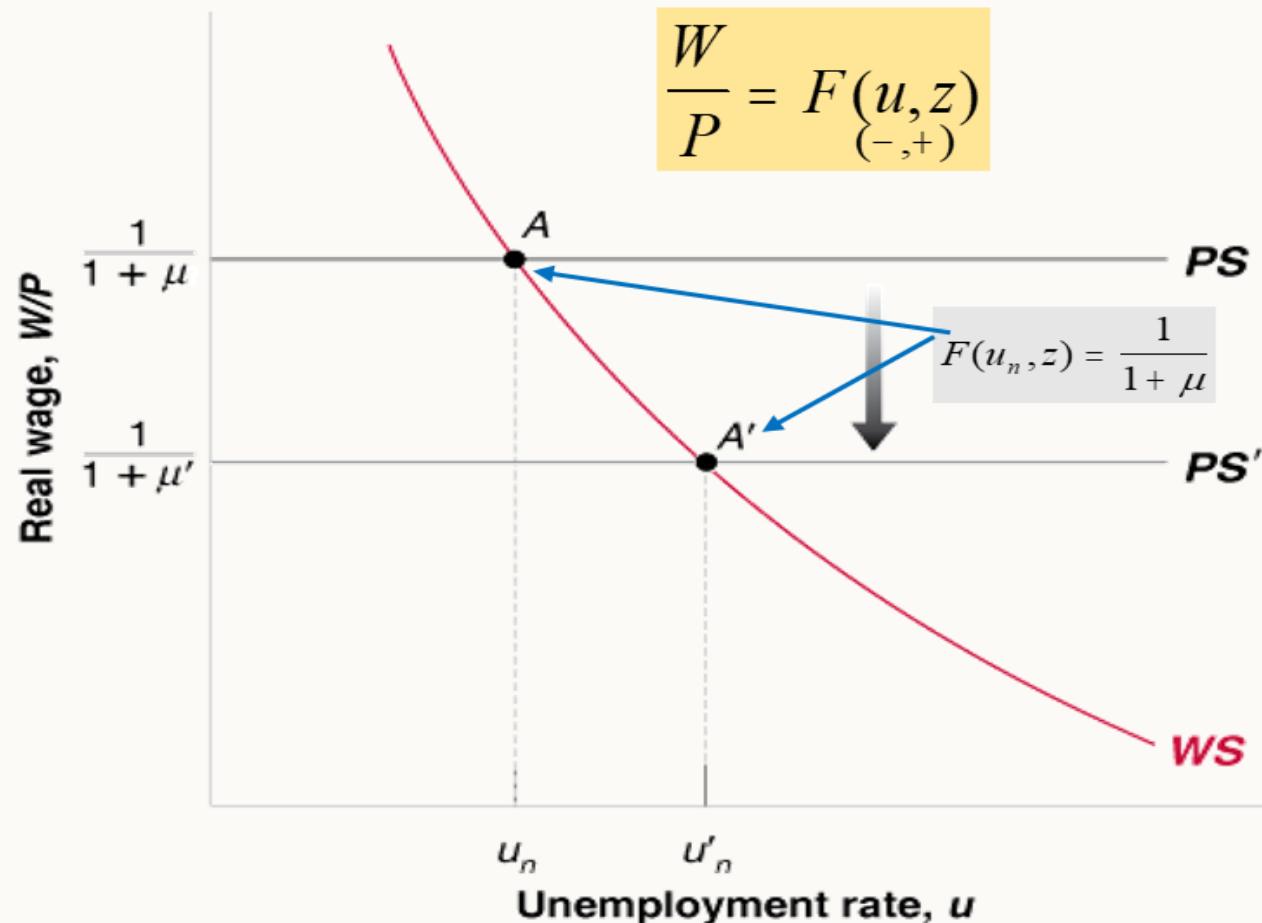
Figure

Markups and the Natural Rate of Unemployment

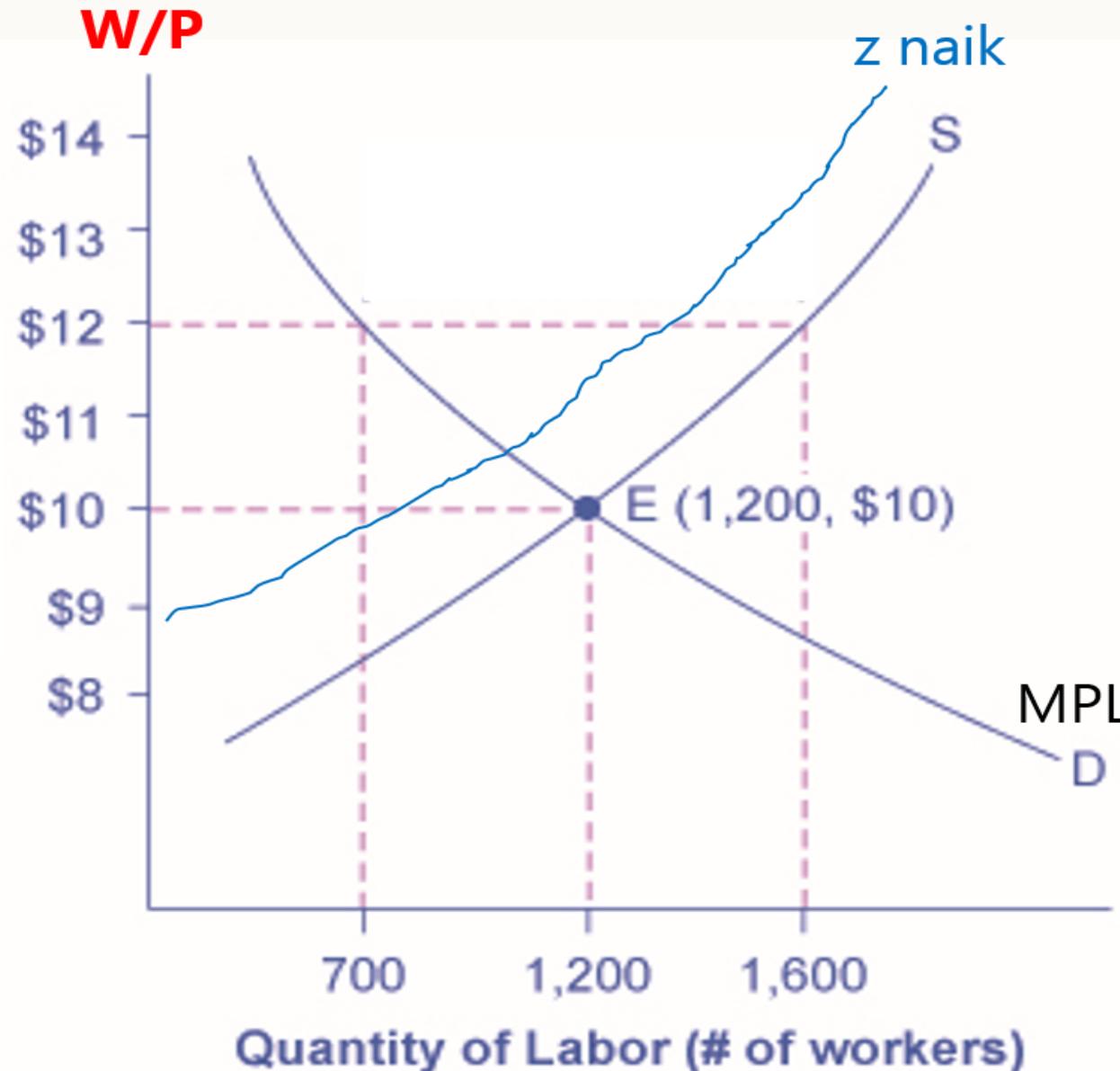
An increase in markups decreases the real wage and leads to an increase in the natural rate of unemployment.

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

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



LABOR SUPPLY & DEMAND (MODEL KLASIK)

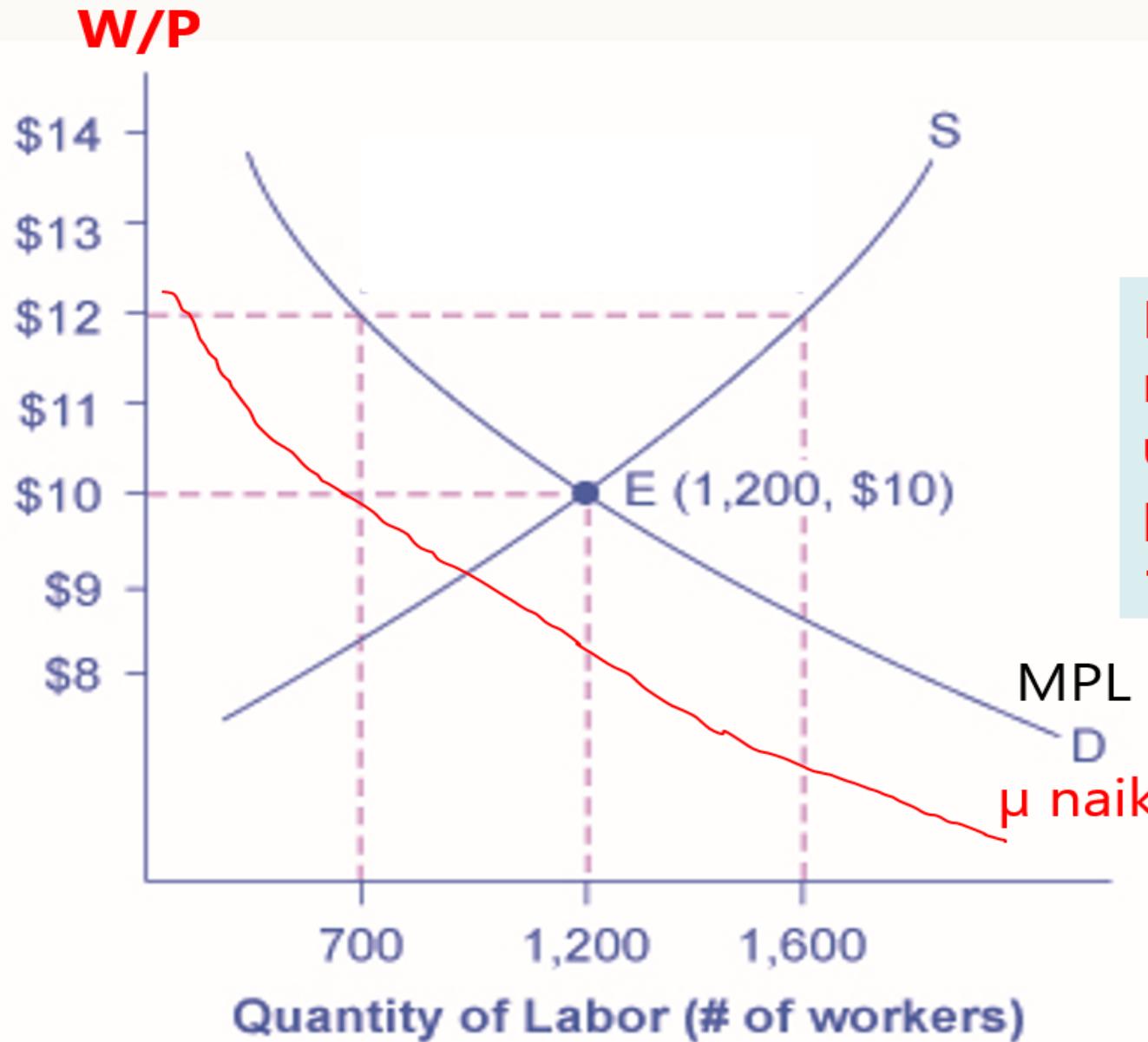


$$\frac{W}{P} = F(u, z)_{(-,+)}$$

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

Kenaikan *unemployment benefit*, z , pekerja akan menawar upah lebih tinggg (S_L ke atas).
→ Pengangguran naik

LABOR SUPPLY & DEMAND (MODEL KLASIK)



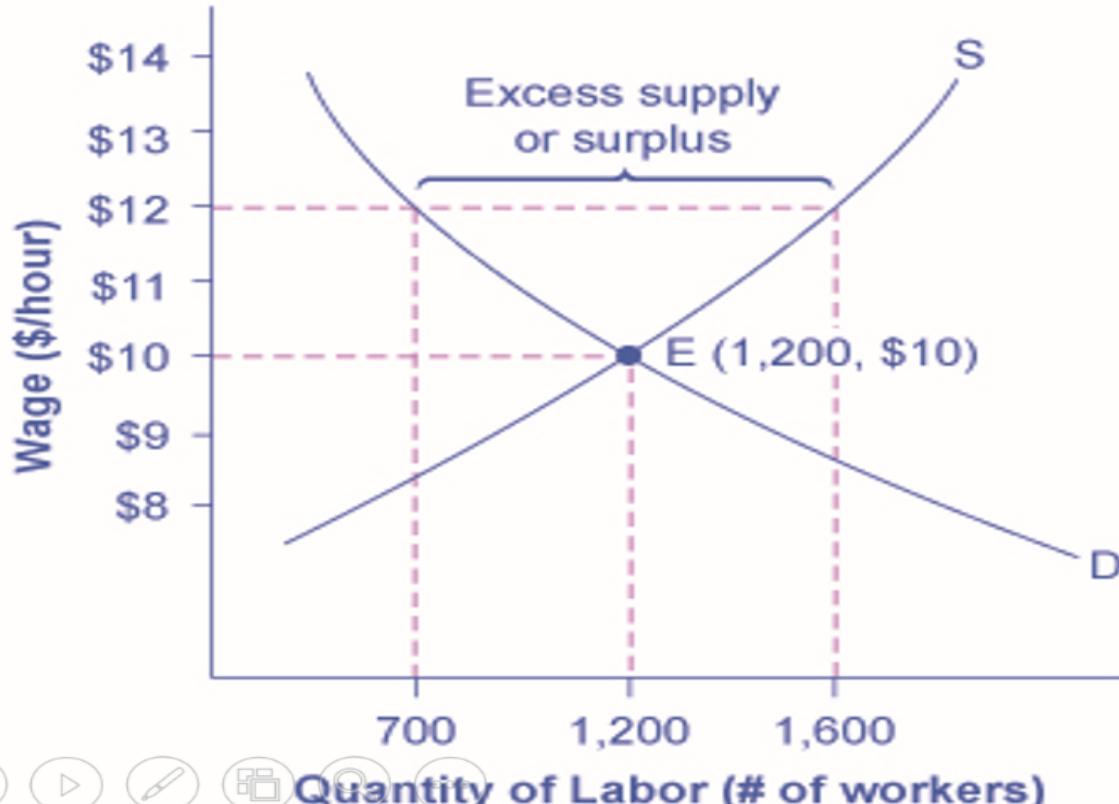
$$\frac{W}{P} = F(u, z)_{(-,+)}$$

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

Kenaikan *markup* μ , akan menaikkan harga sehingga upah rill (W/P) yg diterima pekerja turun (D_L ke bawah).
→ Pengangguran naik

IMPACT OF MINIMUM WAGES (e.g. UMR=12)?

Kondisi permintaan dan penawaran dalam pasar tenaga kerja di Indonesia merupakan salah satu pertimbangan yang penting bagi pengambilan keputusan oleh pihak perusahaan, angkatan kerja, maupun pemerintah. Pemerintah, dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja, berkordinasi dengan Pemda menetapkan beberapa kebijakan yang bertujuan melindungi tenaga kerja dari eksplorasi pengusaha. Salah satu kebijakan yang sering kontroversial adalah penetapan (peningkatan) tingkat Upah Minimum Regional (UMR), yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten/Kota/Provinsi.



- 1) Jelaskan tentang teori upah efisiensi (*efficiency wage theory*), dan kaitkan dengan kebijakan UMR ini.
- 2) ada pendapat bahwa RUU Ciptakerja cenderung menganak-emas-kan pelaku usaha. Jelaskan tentang pernyataan ini, dan kaitkan juga dengan teori upah efisiensi yang Anda pelajari di makroekonomi. Bagaimana dampak RUU tersebut jika diterapkan, misalnya terkait dengan masalah ketenagakerjaan

KEADAAN KETENAGAKERJAAN INDONESIA FEBRUARI 2020

Berita Resmi Statistik No. 40/05/Th. XXIII, 05 Mei 2020

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Jenis Kelamin (persen), Februari 2016–Februari 2020



Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) perempuan lebih rendah dibandingkan laki-laki



► Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (persen), Februari 2020



► Penduduk Bekerja Menurut Jam Kerja (persen), Februari 2020

