

Hak Cipta 2014 pada Penulis
PERILAKU PASAR TENAGAKERJA

NURLINA TARMIZI

Hak Terbit Pada Unsri Press
Jalan Srijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139
Telpon 0711- 360969-373422, Fax. 0711- 360969

Email : **unsri.press@yahoo.com**
Website : **www.unsripress.unsri.ac.id**

Palembang : Unsri Press 2014
Setting & Lay Out Isi : A. Febri E.P, A.Md
Cetakan Pertama : Februari 2014
xviii +160 halaman : 24 x 16 cm

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektronik maupun mekanik, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan menggunakan sistem penyimpanan lainnya, tanpa izin tertulis dari Penerbit
Hak Terbit Pada Unsri Press

ISBN : 979-587-509-4

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
DIPERSEMBAHKAN UNTUK	vii
KATA SAMBUTAN 1	ix
KATA SAMBUTAN 2	xi
DAFTAR ISI	xvii
PENDAHULUAN DAN RANGKUMAN	1
BAB 1 FLEKSIBILITAS DAN INFLEKSIBILITAS	
PASAR KERJA	11
1.1. Fleksibilitas Pasar Kerja	12
1.1.1 Konsep Fleksibilitas Pasar Kerja	13
1.1.2 Asumsi Fleksibilitas Pasar Kerja	13
1.1.3 Kriteria dan Indikator Penentu Fleksibilitas	15
1.1.4 Dampak Fleksibilitas Pasar Kerja	18
1.2.. Infleksibilitas Pasar Kerja	21
1.2.1 Tinjauan Ketidakfleksibelan Pasar Kerja	23
1.2.2 Infleksibilitas Berdasarkan Upah Minimum	25
1.2.3 Infleksibilitas dan Pengangguran	28
BAB 2 MONOPSONI	33
2.1. Model Monopsoni Statis	34
2.1.1 Monopsoni Tanpa Diskriminasi	34
2.1.2 Monopsoni dengan Diskriminasi	40
2.2. Model Monopsoni Dinamis	41
2.3. Kurva Penawaran dan Upah Minimum	45
2.3.1 Pergeseran Penawaran Tenaga Kerja	46
2.3.2 Efek Upah Minimum	47
2.4. Deteksi Sumber Kekuatan Monopsoni	50
2.5. Rangkuman	52
BAB 3 OLIGOPSONI	57
3.1. Sumber Kekuatan Pasar Oligopsoni	58

3.2.	Kekuatan Pasar Kerja dan Diskriminasi	59
3.3.	Pasar Produk dan Kebijakan Fiskal	61
	3.3.1 Pengaruh Pasar Produk Pasar Oligopsoni	61
	3.3.2 Pengaruh Kebijakan Fiskal	62
3.4.	Implikasi terhadap Pelatihan dan Kesenjangan Upah	63
3.5.	Maksimisasi Keuntungan Oligopsoni	64
	3.5.1 Tingkat Upah	65
	3.5.2 Upah Minimum dalam Oligopsoni	67
	3.5.3 Dua Efek yang Berlawanan	67
3.6.	Perilaku Investasi Strategis	68
3.7.	Tiga Model Sederhana Pasar Oligopsoni	69
	3.7.1 Model Kurva Penawaran Kinked	69
	3.7.2 Model Keuntungan Bersama	71
	3.7.3 Model Kepemimpinan Upah	73
3.8.	Penutup.....	75
BAB 4	ADDED DAN DISCOURAGE WORKER	79
4.1.	Added Worker	82
	4.1.1 Definisi Added Worker	82
	4.1.2 Added Worker Hypotesis	83
	4.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Added Worker	84
	4.1.4 Added Worker Effect	86
4.2.	Discourage Worker	87
	4.2.1 Definisi	87
	4.2.2 Discourage Worker Hypotesis	88
	4.2.3 Faktor-faktor Mempengaruhi Discourage Worker	89
	4.2.4 Discourage Worker Effect	91
BAB 5	PENGANGGURAN	97
5.1.	Pengangguran Terbuka	97
5.2.	Pengangguran Struktural	100
	5.2.1 Fleksibilitas Upah	100

59	5.2.2 Penyebab Pengangguran Struktural	102
61	5.3. Pengangguran Friksional	104
61	5.3.1 Job Search Theory	104
62	5.3.2 Karakteristik Pengangguran Friksional	107
63	5.4. Pengangguran Seasonal	108
64	5.5. Pengangguran Siklikal	109
65	5.5.1 Upah Kaku	110
67	5.5.2 Upah Efisiensi	111
67	5.6. Pengangguran dan Inflasi	113
68	5.7. Kebijakan Mengurangi Pengangguran	115
69	BAB 6 URBANISASI	119
69	6.1. Definisi Urbanisasi	121
71	6.2. Faktor-faktor Terjadinya Urbanisasi.....	122
73	6.3. Dampak Positif-Negatif Urbanisasi	122
75	6.4. Urbanisasi dan Pengangguran	123
79	6.5. Urbanisasi dan Kemiskinan	126
82	6.6. Urbanisasi dan Kesejahteraan	128
82	6.7. Penutup	131
83	BAB 7 MAKSIMALISASI KEUNTUNGAN	135
84	7.1. Pasar Tenaga Kerja Bersaing Sempurna dan Pasar Output Bersaing Sempurna	135
86	7.1.1 Penggunaan Tenaga Kerja yang Memaksimumkan Keuntungan (Pendekatan Grafis)	136
87	7.1.2 Penggunaan Tenaga Kerja yang Memaksimumkan Keuntungan (Pendekatan Matematis)	138
88	7.2. Pasar Tenaga Kerja Bersaing Sempurna dan Pasar Output Bersaing Tidak Sempurna	139
89	7.3. Pasar Tenaga Kerja Bersaing Tidak Sempurna dan Pasar Output Bersaing Tidak Sempurna	141
91	7.4. Penutup	142
97	DAFTAR ISTILAH	145
97		
100		
100		

2. PASAR TENAGA KERJA MONOPSONI

Yunisvita

Pasar Tenaga Kerja Monopsoni, termasuk dalam Pasar Tenaga Kerja Bersaing Tidak Sempurna. Analisa pasar tenaga kerja monopsoni terbagi atas: model pasar tenaga kerja monopsoni statis dan model pasar tenaga kerja monopsoni dinamis. Kurva penawaran pada kedua model berslope positif atau *upward sloping*. Pasar tenaga kerja monopsoni statis analisisnya mengarah pada suatu kondisi tertentu pada saat tertentu. Sedangkan pada pasar tenaga kerja monopsoni dinamis, analisa lebih difokuskan pada elastisitas penawaran atau melihat perubahan yang terjadi pada penawaran tenaga kerja. Oleh karena termasuk ke dalam Pasar Persaingan Tidak Sempurna, maka pasar tenaga kerja monopsoni mengikuti asumsi: (1) terdapat friksi di pasar tenaga kerja, (2) pengusaha dapat menentukan upah. Sumber friksi adalah: ketidaktahuan, kurang informasi, preferensi yang heterogen dan biaya mobilitas. Konsekuensi dari friksi tersebut adalah adanya kekuatan pasar bagi seorang pengusaha, antara lain ia dapat melakukan pemotongan upah pekerja.

Ada sejumlah faktor untuk menentukan apakah masalah monopsoni ada atau tidak. Pertama, harga dan jumlah input yang secara langsung mengukur apakah ada monopsoni. Faktor-faktor ini sering sukar dihitung dan diinterpretasikan. Bila mampu diukur maka dapat dinyatakan bahwa pasar tersebut monopsoni. Kedua, apabila pengusaha memiliki power dalam menentukan upah dan jumlah tenaga kerja yang digunakan maka berarti ada masalah monopsoni. Sebaliknya, bila tidak memiliki kekuatan dalam penentuan upah dan tenaga kerja, bermakna tidak terdapat masalah monopsoni. Ketiga, terdapat skala dis-ekonomi pada rekrutmen yang mengimplikasikan bahwa biaya total tenaga kerja bagi perusahaan meningkat sejalan dengan tingkat employment dan oleh karenanya pasar tenaga kerja adalah monopsonistik.

Pada pasar tenaga kerja monopsoni, pengusaha dapat menentukan tingkat upah, dan berbeda dengan pasar tenaga kerja kompetitif dimana

pengusaha adalah *wage taker* atau penerima upah. Karena itu, seorang monopsonis dapat melakukan dan atau tidak melakukan diskriminasi upah. Tetapi hal ini berlaku pada model pasar kerja monopsoni statis, tidak dalam model pasar kerja monopsoni dinamis.

2.1 MODEL PASAR TENAGA KERJA MONOPSONI STATIS

Konsep monopsoni, diperkenalkan pertama kali oleh Joan Robinson (1969), dan analog dengan konsep monopoli. Jika monopoli mengacu pada kasus seorang penjual dan berhadapan dengan banyak pembeli di pasar, maka monopsoni mengacu pada kasus pembeli tunggal yang menghadapi banyak penjual di pasar. Berarti di pasar hanya terdapat satu perusahaan yang akan menggunakan tenaga kerja yang ditawarkan, dan karena itu kurva penawaran pasar untuk seluruh input dan berslope positif atau *upward sloping*. Pasar tenaga kerja monopsoni dapat terwujud jika di suatu tempat/daerah tertentu terdapat suatu perusahaan yang sangat besar dan merupakan satu-satunya perusahaan di tempat tersebut.

Pada struktur pasar tenaga kerja monopsoni, kurva penawaran tenaga kerja yang dihadapi perusahaan tidak identik dengan kurva pengeluaran marginal. Kurva penawaran pasar tenaga kerja tersebut memperlihatkan berapa banyak tenaga kerja yang harus dibayar perusahaan, sebagai fungsi dari jumlah total tenaga kerja yang di 'beli' perusahaan. Dengan kata lain kurva penawaran tenaga kerja adalah kurva pengeluaran rata-rata perusahaan. Oleh karena kurva pengeluaran rata-rata berslope positif maka kurva biaya marginal perusahaan harus terletak di atas kurva penawaran.

2.1.1 Pasar Tenaga Kerja Monopsoni Tanpa Diskriminasi

Seperti dikemukakan sebelumnya, pengusaha pada pasar kerja monopsoni dapat melakukan atau tidak melakukan diskriminasi upah. Jika pengusaha tidak melakukan diskriminasi maka setiap pekerja akan memperoleh upah sama tanpa memandang *reservation wage* pekerja. Sebaliknya, jika diberlakukan diskriminasi upah maka setiap pekerja akan memperoleh upah yang berbeda-beda. Apapun perlakuan pengusaha, tujuan utama pengusaha

adalah mencapai laba maksimum. Seorang pengusaha monopsoni dapat memaksimumkan laba jika penerimaan marjinal sama dengan biaya marjinal. Namun pengusaha juga dapat memaksimumkan laba meskipun biaya marjinal tenaga kerja lebih besar dari pada upah (lihat Nurlina, 2012).

Dalam kasus tanpa diskriminasi, seorang pengusaha yang ingin memperkerjakan tambahan tenaga kerja maka ia harus menaikkan upah untuk semua pekerja. Penerimaan marjinal produk (MRP) perusahaan menjadi menurun, dan ini berimplikasi tenaga kerja yang direkrut oleh pengusaha akan lebih sedikit tenaga kerja dan upah yang dibayarkan lebih rendah daripada yang dibayar pengusaha pasar tenaga kerja kompetitif.

Adapun fungsi laba dan biaya marjinal adalah sebagai berikut:

$$\text{Laba: } \pi(L) = R(L) - W(L)L \quad (2.1)$$

$$\text{MC: } W'(L)L + W(L) \quad (2.2)$$

$$\text{MC} > W \quad (2.3)$$

Kondisi orde pertama bagi laba maksimum adalah:

$$R'(L) = W \quad (2.4)$$

Kondisi orde pertama bagi pengusaha monopsonistik dapat juga ditunjukkan dengan persamaan:

$$\frac{R'(L) - W}{W} = \frac{1}{\epsilon_{Nw}} \quad (2.5)$$

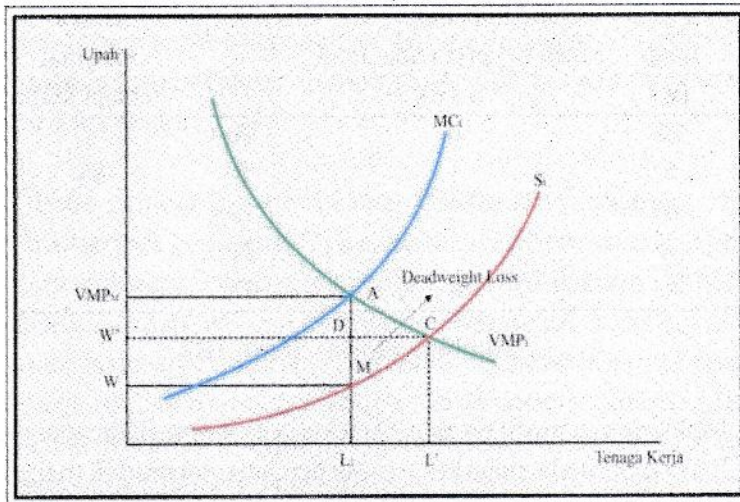
dimana ϵ_{Nw} adalah elastisitas penawaran tenaga kerja yang dihadapi perusahaan monopsoni. Persamaan ini memperlihatkan hubungan terbalik dari gap antara penerimaan marjinal dan tingkat upah dengan elastisitas penawaran tenaga kerja. Gap ini diistilahkan dengan tingkat eksploitasi. Pada model kompetitif, ϵ_{Nw} mendekati tidak terbatas.

Eksistensi kekuatan dari pasar tenaga kerja monopsoni menyebabkan perusahaan yang menaikkan upah (karena ada serikat pekerja atau UU upah minimum) dapat meningkatkan employment. Contoh: perusahaan membayar pekerja yang sudah ada sebanyak 1000 orang dengan \$10/jam, tapi pasar kompetitif merekrut pekerja baru dengan upah \$11/jam. Artinya penerimaan marjinal lebih besar dari \$11/jam (katakan \$12), tapi perusahaan tidak akan merekrut lebih banyak pekerja jika harus membayar seluruh pekerja dengan upah yang sama. Anggaphlah serikat pekerja dapat bernegosiasi dengan upah \$11,50. Perusahaan akan membayar dengan upah yang lebih tinggi dan merekrut lebih banyak pekerja. Ini karena biaya marjinal relevan dengan \$11,50 sementara nilai penerimaan marjinal tetap \$12. Kuncinya adalah perusahaan harus membayar upah yang lebih tinggi bagi pekerja yang sudah ada, dengan atau tanpa merekrut pekerja lebih banyak.

Kenaikan upah bagi pekerja yang sudah ada bukan biaya marjinal. Kerangka statis ini membawa secara langsung “pengujian” monopsoni berdasarkan pada estimasi elastisitas penawaran tenaga kerja. Jika perusahaan memiliki kekuatan monopsoni maka perusahaan dapat membeli tenaga kerja dengan upah dibawah nilai marjinalnya. Sejauhmana upah diturunkan dibawah nilai marjinalnya bergantung pada elastisitas penawaran tenaga kerja yang dihadapi perusahaan sebagai pembeli. Jika penawaran sangat elastis maka penurunan upah akan kecil dan perusahaan akan mempunyai kekuatan monopsoni yang kecil. Sebaliknya jika elastisitas penawaran tenaga kerja tidak elastis maka penurunan upah menjadi besar dan perusahaan sebagai pembeli tenaga kerja akan mempunyai kekuatan monopsoni yang sangat besar.

Gambar 2.1 mengilustrasikan hubungan antara kurva penawaran tenaga kerja dengan kurva biaya marginal tenaga kerja bagi monopsonis tanpa diskriminasi. Oleh karena upah meningkat sejalan dengan usaha monopsonis mencoba menambah jumlah tenaga kerja (MC_L), maka kurva biaya marginal tenaga kerja, MC_L adalah berslope menaik, yaitu meningkat lebih cepat daripada upah dan terletak di atas kurva penawaran. Biaya marginal penambahan tersebut tidak hanya memasukkan upah yang dibayar dari

penambahan tenaga kerja tetapi juga seluruh pekerja yang sudah ada sebelumnya akan dibayar dengan upah yang lebih tinggi.



Gambar 2.1 Monopsoni Tanpa Diskriminasi

Sumber: Nurlina Tarnizi 2012

Sebuah contoh hipotetis untuk mengilustrasikan hal ini diberikan dalam Tabel 2.1. Pada tingkat upah \$4, tidak ada satu orang pun yang mau bekerja. Namun, pada tingkat upah \$5, perusahaan dapat menarik satu orang tenaga kerja sehingga total biaya tenaga kerja adalah \$5 dan biaya marjinal dari menghire tenaga kerja tersebut adalah \$5. Jika perusahaan menginginkan untuk menghire dua orang tenaga kerja, perusahaan harus menaikkan tingkat upah menjadi \$6 sehingga kemudian total biaya tenaga kerja sama dengan \$12 dan biaya marjinal dari menghire tenaga kerja yang kedua meningkat menjadi \$7. Jadi sejalan dengan perluasan yang dilakukan perusahaan, oleh karenanya mendatangkan biaya marjinal yang lebih tinggi (seperti diperlihatkan pada Gambar 2.1).

Tabel 2.1
Biaya Marjinal untuk Monopsoni Tanpa Diskriminasi

Tingkat upah (w)	Jumlah pekerja yang mau bekerja pada upah w (E)	w x E	Biaya marjinal tenaga kerja
\$4	0	\$0	-
5	1	5	\$5
6	2	12	7
7	3	21	9
8	4	32	11

Sumber: Borjas 2000, 187

Maksimisasi profit pasar tenaga kerja monopsoni dicapai pada titik dimana biaya marginal tenaga kerja sama dengan nilai produk marginal atau di titik A. Jika monopsonis menambah lebih sedikit tenaga kerja dari L_1 , maka nilai produk marjinal melebihi biaya marginal sehingga perusahaan harus menambah tenaga kerja. Sebaliknya jika monopsonis menambah lebih banyak dari L_1 pekerja maka biaya marginal melebihi kontribusi pekerja terhadap perusahaan dan monopsonis memberhentikan beberapa pekerja. Dengan demikian, kondisi maksimisasi profit ditentukan oleh: $VMP_L = MC_L$.

Kurva penawaran tenaga kerja mengindikasikan bahwa monopsonis hanya perlu membayar upah W untuk menarik L_1 pekerja ke perusahaan. Ilustrasi keseimbangan pasar tenaga kerja pada Gambar 2.1 mempunyai dua properti penting. Pertama, monopsonis tanpa diskriminasi mempekerjakan lebih sedikit pekerja dibandingkan jika pasar adalah kompetitif. Tingkat employment yang kompetitif ditentukan oleh perpotongan permintaan dan penawaran atau L' pekerja. Dengan demikian terdapat setengah pengangguran; artinya alokasi sumber daya dalam monopsoni tidak efisien.

Kedua, upah pasar kerja monopsoni W lebih rendah dari upah pasar kerja kompetitif W' , hal ini juga berarti lebih rendah daripada nilai produk marginal pekerja, VMP_L . Oleh karena itu pada pasar kerja monopsoni tanpa diskriminasi pekerja dibayar lebih rendah daripada nilai produk marginal dalam hal ini dikenal dengan 'eksploitasi'.

Jika perusahaan monopsonis tidak lebih serakah dibandingkan perusahaan kompetitif (karena keduanya memaksimalkan keuntungan), jika monopsonis tidak menetapkan upah serendah mungkin, dan jika monopsonis tidak dijamin memperoleh keuntungan, lalu apa masalahnya? Untuk memahami permasalahan tersebut akan dibandingkan pasar kerja monopsonis dengan pasar kerja kompetitif.

Pada gambar 2.1 ditunjukkan bahwa keseimbangan perusahaan kompetitif terjadi pada titik C, ketika kurva penawaran tenaga kerja S_L berpotongan dengan kurva nilai marjinal produk dari tenaga kerja VMP_L , menghasilkan upah W' dan menggunakan tenaga kerja L' . Sementara monopsonis mencapai keseimbangan di titik A yaitu saat kurva biaya marjinal tenaga kerja MC_L berpotongan dengan kurva permintaan tenaga kerja atau VMP_L . Pada titik ini monopsonis akan membayar upah sesuai dengan kurva penawaran tenaga kerja S_L yaitu titik M, menghasilkan upah setinggi W dan tenaga kerja sebanyak L_1 .

Area yang dibatasi oleh garis horizontal W' dan kurva penawaran tenaga kerja S_L pada penggunaan tenaga kerja sebanyak L' adalah manfaat neto atau surplus pekerja pada upah pasar kerja kompetitif. Sementara dalam pasar kerja monopsoni, dengan tingkat upah W , surplus pekerja mengecil menjadi area yang dibatasi garis horizontal W' dan kurva penawaran S_L dengan tenaga kerja sebanyak L_1 . Dengan membandingkan situasi dalam pasar tenaga kerja monopsoni dan kompetitif, dapat dilihat bahwa laba ekonomi dalam pasar tenaga kerja monopsoni sebagian berasal dari surplus pekerja dalam pasar kerja kompetitif. Oleh karena keuntungan monopsonis dalam segiempat $WW'DM$ mencerminkan transfer dari surplus pekerja menjadi laba monopsoni, jumlah yang ditransfer tersebut tidak hilang dalam masyarakat sehingga bukan merupakan kerugian kesejahteraan akibat monopsoni.

Dari hal tersebut nampak bahwa surplus pekerja telah berkurang sebesar segiempat laba. Pekerja juga telah kehilangan segitiga DMC , yang semula adalah bagian dari surplus pekerja dalam pasar kompetitif. Segitiga DMC disebut *deadweight loss*, atau kerugian kesejahteraan (*welfare loss*) akibat adanya monopsoni. Ini merupakan kerugian bagi pekerja yang hilang

dan tidak berpindah ke pihak manapun. Segitiga DMC merupakan *deadweight loss* karena menunjukkan surplus pekerja yang hilang melalui sejumlah pekerja yang tidak dipergunakan dalam monopsoni.

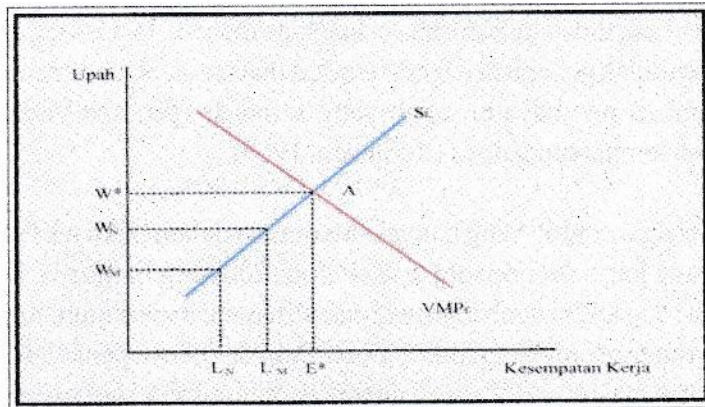
2.1.2 Pasar Tenaga Kerja Monopsoni Dengan Diskriminasi

Seorang monopsonis tidak dapat mempengaruhi harga di pasar output tetapi dapat menjual output sebanyak yang dia inginkan pada harga p . Pendapatan dari menambah seorang pekerja sama dengan harga dikali produk marginal tenaga kerja atau nilai produk marginal. Dengan demikian kurva permintaan tenaga kerja bagi monopsonis sama seperti perusahaan kompetitif yaitu ditentukan oleh kurva nilai produk marginal.

Perusahaan yang ingin memaksimalkan profit harus menambah jumlah pekerja diatas titik dimana nilai pekerja terakhir yang ditambah sama dengan biaya menambah pekerja terakhir tersebut. Monopsonis dengan diskriminasi kemudian akan menambah tenaga kerja hingga di atas titik dimana kontribusi pekerja terakhir terhadap pendapatan perusahaan sama dengan biaya marginal tenaga kerja ($VMP_L = MC_L$).

Gambar 2.2 mengilustrasikan kondisi pasar kerja yang dihadapi monopsonis yang melakukan diskriminasi. Seperti telah dijelaskan sebelumnya monopsonis menghadapi kurva penawaran tenaga kerja yang berslope menaik. Ditambahkan pula, monopsonis yang melakukan diskriminasi dapat menambah pekerja yang berbeda dengan upah yang berbeda. Dalam hal ini monopsonis hanya perlu membayar upah W_M untuk menarik pekerja sebanyak L_M dan harus membayar upah W_N untuk menarik pekerja sebanyak L_N . Sehingga kurva penawaran tenaga kerja identik dengan biaya marginal menambah tenaga kerja.

Monopsonis yang melakukan diskriminasi menambah L^* pekerja persis sama dengan tingkat employment jika pasar kerja adalah kompetitif. Upah W^* bukan upah kompetitif; ini adalah upah dimana monopsonis harus membayar pekerja terakhir yang direkrut ditambah seluruh pekerja lain yang menerima upah lebih rendah dari W^* , yaitu masing masing hanya menerima upah reservasi saja.



Gambar 2.2 Monopsoni Melakukan Diskriminasi
 Sumber: Nurlina T 2012

Kurang sensitifnya upah memberikan pengusaha insentif untuk melakukan diskriminasi monopsonistik dan kurang memberikan insentif bagi akumulasi modal manusia dan provisi kesempatan karir. Ekses *turnover* pekerja (pria dan wanita) secara signifikan lebih sensitif terhadap upah pria daripada wanita, yang mana hal ini mengimplikasikan pria menghadapi elastisitas yang lebih tinggi daripada wanita. Jadi, perbedaan ini memberikan pengusaha insentif untuk memberlakukan kebijakan diskriminasi monopsonistik. Walaupun pengusaha tidak dapat membedakan pria dan wanita dalam pekerjaan yang sama, mereka harus membedakan kebijakan upah mereka terhadap perbedaan tipe pekerjaan atau okupasi dengan perbedaan komposisi gender. Tujuh puluh sampai sembilan puluh persen kesenjangan upah berdasarkan gender bagi pekerja berpendidikan rendah di hubungkan dengan friksi pasar kerja, sementara bagi pekerja berpendidikan tinggi antara dua puluh sampai dengan tujuh puluh persen (Ransom, 2005).

2.2 MODEL PASAR TENAGA KERJA MONOPSONI DINAMIS

Teori monopsoni didasarkan pada perusahaan besar atau sekelompok perusahaan yang 'memonopoli employment' pada awalnya ditolak oleh banyak ekonom karena contoh '*company town*' adalah jarang terjadi. Monopsoni akan muncul di pasar tenaga kerja tanpa perusahaan 'besar' jika kurva

penawaran yang dihadapi perusahaan berslope menaik. Ini bisa terjadi karena terdapat sejumlah pekerja di daerah terdekat dan untuk menariknya mungkin membutuhkan pembayaran upah yang sama dengan apa yang mereka dapatkan di tempat tinggalnya (Robinson, 1969).

Sebagai contoh yang banyak ditemukan dalam buku teks mengenai pasar tenaga kerja monopsoni adalah kota tambang batubara. Beberapa pengusaha yang lokasi tambangnya di daerah terpencil meskipun 'menikmati' kekuatan monopsoni, tetapi bukti menunjukkan bahwa penawaran tenaga kerja sangat elastis. Hal ini disebabkan pengusaha monopsoni hanya memainkan bagian kecil dalam penentuan upah. Kekuatan monopsoni tidak sebesar yang selalu dibayangkan oleh banyak pakar, karena dalam kondisi pasar monopsoni upah riil tetap berfluktuasi sepanjang waktu. Hal ini akan mengakibatkan terjadi guncangan terhadap permintaan produk. Dengan demikian, pandangan tradisional bahwa kota tambang (meskipun pada abad kejayaan tambang batubara) adalah sumber kekuatan monopsoni harus ditinjau ulang (Boal, 1995).

Namun, setelah enam puluh tahun berikutnya terbukti ada pengaruh terhadap elastisitas penawaran tenaga kerja yang dihadapi perusahaan individu meskipun sangat kecil. Alasannya adalah perubahan upah dan employment di antara perusahaan merupakan hasil perubahan permintaan dan penawaran.

Satu hal yang paling menarik dalam perkembangan terakhir pasar tenaga kerja monopsoni adalah studi model dinamis (modern) yang dikenalkan oleh Manning (2003). Dalam model ini, perusahaan mempunyai beberapa kekuatan pengaturan upah, akibat informasi yang tidak sempurna atau tingginya tingkat diferensiasi. Pada dasarnya tingkat employment perusahaan menggambarkan keseimbangan antara aliran pekerja yang keluar dan yang bergabung (dinyatakan sebagai tingkat pemisahan) dengan perusahaan dan aliran ini ditentukan oleh upah yang dipilih perusahaan.

Ukuran perusahaan pada waktu t didefinisikan dalam istilah employment, N_t , dengan tingkat pemisahan $s(w_t)$ dan fungsi rekrutmen $R(w_t)$. Ukuran perusahaan pada periode berikutnya akan menjadi:

$$N_t = [1-s(w_t)] N_{t-1} + R(w_t) \quad (2.6)$$

Mengikuti kondisi mapan:

$$s(w)N(w) = R(w)$$

atau

$$N(w) = R(w)/s(w) \quad (2.7)$$

Dalam konsep elastisitas, fungsi dinamis penawaran tenaga kerja dapat ditulis sebagai: = . Dengan demikian, elastisitas penawaran tenaga kerja dapat disimpulkan dari rasio antara fungsi orang yang berhenti bekerja dan yang baru direkrut.

Manning menyarankan suatu pengukuran kekuatan monopsonistik yang sederhana, yang diukur dari bagian pekerja baru (direkrut) yang pindah dari perusahaan lain dibandingkan dengan pengangguran atau pekerja yang keluar dari angkatan kerja. Intuisinya adalah bahwa ada kemampuan dan keinginan pekerja untuk pindah diantara perusahaan yang paling terkendala dengan kekuatan monopsonistik. Proporsi yang lebih rendah dari pekerja baru berasal dari employment perusahaan lain. Misalkan R adalah jumlah pekerja yang baru di *hire* (direkrut) di pasar tertentu, e adalah employment di tempat lain, u adalah pengangguran, dan n adalah bukan angkatan kerja. Ukuran kekuatan monopsoni, M , adalah bagian rekrut baru dari non employment, sehingga

$$M = (u+n) / R$$

atau sama dengan,

$$M = 1 - (e / R).$$

Ukuran '*back of the envelope*' ini adalah proksi yang baik untuk kekuatan monopsoni (kebalikan dari ukuran persaingan) pada berbagai model pasar kerja, dan membutuhkan fungsi monotonik dari ukuran yang diturunkan dalam model keseimbangan upah Burdett-Mortensen (1998).

Sebagai contoh, estimasi untuk angkatan kerja Amerika 0,55; dengan nilai untuk wanita 0,59 dan pria adalah 0,50 (Manning, 2003). Ia menyatakan bahwa perbedaan di antara tipe pekerja tersebut mencerminkan perbedaan upah, berdasarkan hasil kesimpulan atas hasil regresi korelasi probabilitas transisi - wanita, berkulit hitam dan miskin. Kesimpulan yang diperoleh bahwa pekerja baru yang berpendidikan mempunyai peluang lebih tinggi untuk bekerja pada sektor informal (non employment) daripada sektor formal (employment).

Pasar tenaga kerja monopsoni model dinamis dalam jangka pendek memfokuskan pada elastisitas penawaran tenaga kerja, sehingga diasumsikan bahwa penawaran yang berslope menaik adalah bukti yang cukup bagi kekuatan monopsoni dan mengimplikasikan tingkat upah yang rendah. Misalnya (Hirsch, 2005) upah perawat ternyata dipengaruhi oleh kekuatan pasar pengusaha, baik tipe monopsoni statis maupun dinamis. Ada bukti yang konsisten dengan monopsonistik jangka pendek, yaitu naiknya konsentrasi rumah sakit akan berasosiasi dengan melambatnya pertumbuhan upah perawat. Tetapi tidak demikian untuk jangka panjang. Jadi, kurva penawaran tenaga kerja yang berslope menaik tidak cukup untuk menyimpulkan hasil monopsonistik.

Sementara itu, terdapatnya heterogenitas substansial dan variasi upah di antara perusahaan, tidak berarti kurva penawaran tenaga kerja yang berslope menaik mengimplikasikan upah yang bervariasi sejalan dengan elastisitas penawaran tenaga kerja. Upah yang dibayarkan kepada pekerja mempengaruhi beberapa hal seperti retensi, antrian pelamar, biaya dan strategi pencarian, kualitas pekerja yang tidak terukur, upaya pekerja yang dilakukan secara sukarela maupun diminta.

'Ketidaksempurnaan' mobilitas pekerja bisa merefleksikan faktor-faktor seperti kontrak yang memberikan insentif tambahan didalamnya, pelatihan khusus, dan sewa pekerja. Hal ini kebanyakan sering diasosiasikan dengan upah yang tinggi daripada upah yang rendah.

Kebalikan dari besaran elastisitas (invers elasticity) penawaran tenaga kerja yang bukan nol tidak harus dianggap sebagai bukti yang cukup bahwa pengusaha memiliki dan menggunakan kekuatannya untuk menetapkan upah. Elastisitas yang besarnya tidak nol ini menunjukkan bahwa jika upah tidak bervariasi sejalan dengan elastisitas penawaran tenaga kerja, maka diperlukan pengukuran lain untuk melihat kekuatan pasar dari pengusaha.

Apabila ada kesalahan pengukuran dan bias karena karakteristik yang tidak terukur dapat diatasi dengan menggunakan variabel instrumen. Misalnya, Ransom (2009) menggunakan variabel fitur institusi yang mengimplikasikan elastisitas penawaran tenaga kerja guru di Missouri sekitar 3,7. Hasil ini mengindikasikan bahwa sekolah di Missouri mempunyai tingkat kekuatan pasar yang besar.

Dengan demikian, hasil ini mendukung ide bahwa fitur institusi yang pasti, misalnya rencana pensiun, dapat mengatasi keterbatasan mobilitas. Hal ini dapat dilihat lebih jauh dari sisi perbedaan elastisitas perusahaan. Pengusaha menikmati sejumlah kekuatan monopsoni meskipun ada beberapa pesaing.

2.3 KURVA PENAWARAN DAN UPAH MINIMUM

Di bawah kondisi monopsonistik (yaitu kurva penawaran tenaga kerja yang berslope menaik), penurunan employment akan berhubungan dengan pergeseran ke kiri dalam kurva penawaran tenaga kerja atau upah di atas upah pasar. Artinya adanya perubahan yang sejalan antara employment dan tingkat upah. Dengan adanya kondisi monopsoni, perusahaan tidak mempunyai kurva permintaan tenaga kerja. Hal ini disebabkan karena kurva permintaan tenaga kerja untuk sebuah perusahaan secara esensial diturunkan dari pertanyaan secara berurutan, "jika upah pasar berada di beberapa level (misalkan, \$5), berapa tingkat employment perusahaan yang memaksimumkan profit? Jika upah \$6, berapa tingkat employment yang diinginkan perusahaan?"

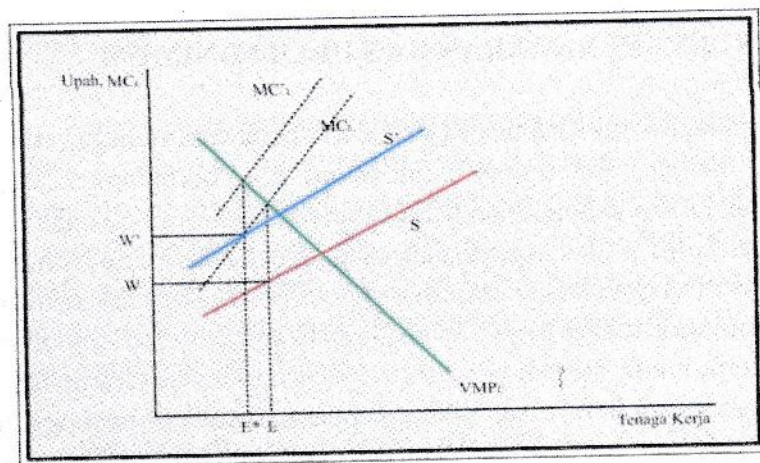
Dengan monopsoni, perusahaan bukan pengambil harga. Sehingga pertanyaan tentang tingkat upah yang dihadapi perusahaan menjadi kurang bermakna. Misalnya diberikan kurva penawaran tenaga kerja perusahaan

dan skedul penerimaan marjinal dari produk (MRP_L pada berbagai tingkat employment), hanya ada satu tingkat employment yang memberikan laba maksimum dan hanya ada satu tingkat upah yang sesuai dengan hal itu, keduanya dipilih oleh perusahaan.

2.3.1 Pergeseran Penawaran Tenaga Kerja

Pergeseran kurva penawaran tenaga kerja akan berdampak terhadap level employment yang diinginkan perusahaan monopsonis, walaupun slope *supply of labor* masih menaik. Dampak ini terjadi dalam jangka pendek dan jangka panjang.

Misal kurva penawaran tenaga kerja bergeser ke kiri, hal ini merefleksikan situasi dimana lebih sedikit orang yang ingin bekerja pada tingkat upah tertentu. Pada model permintaan tenaga kerja yang kompetitif, adanya pergeseran ke kiri pada kurva penawaran akan menyebabkan upah pasar meningkat dan tingkat employment turun. Apakah hal ini juga berlaku pada pasar kerja monopsoni? Perhatikan pada Gambar 2.3 berikut ini.



Gambar 2.3 Respon Kurva Penawaran Tenaga Kerja
Sumber: Ehrenberg 1996

Dalam jangka pendek, kurva VMP_L adalah tetap dan pergeseran kurva penawaran tenaga kerja ke kiri ditunjukkan melalui pergeseran kurva

S ke kurva S' . Kurva pengeluaran marjinal dari perusahaan yang sesuai dengan kurva penawaran S adalah MC_L sehingga perusahaan meng*hire* sebanyak E pekerja dan membayar upah mereka sejumlah W . Ketika kurva penawaran bergeser ke S' , maka biaya marjinal untuk tenaga kerja bagi perusahaan juga bergeser ke kurva yang lebih tinggi yaitu MC'_L . Dengan demikian jumlah employment yang menjamin tingkat laba maksimum turun ke E' dan tingkat upah yang baru adalah W' . Jadi, dengan adanya monopsoni seperti halnya model kompetitif, suatu pergeseran ke kiri pada penawaran tenaga kerja maka akan meningkatkan MC_L , meningkatkan upah dan mengurangi jumlah employment yang ingin di-*hire* perusahaan.

Dalam jangka panjang, meningkatnya biaya marjinal tenaga kerja akan menyebabkan terjadinya substitusi modal bagi tenaga kerja dimana perusahaan akan mencari kombinasi modal-tenaga kerja yang meminimumkan biaya. Oleh karena pada pasar kerja monopsoni MC_L melebihi W , maka kondisi atau syarat biaya minimum ini adalah:

$$MC_L/MP_L = C/MP_K \quad (2.8)$$

Jelaslah, jika monopsonis meminimumkan biaya produksinya dan MC_L meningkat, maka perusahaan akan mempertahankan kondisi (2.8) melalui substitusi modal terhadap tenaga kerja. Dengan demikian employment berkurang dalam jumlah yang lebih banyak pada jangka panjang daripada dalam jangka pendek.

2.3.2 Efek Upah Minimum

Pasar kerja kompetitif mempunyai elastisitas penawaran tenaga kerja sama dengan nol, sehingga penerimaan marjinal sama dengan upah. Namun, jika perusahaan mempunyai kekuatan monopsoni maka perusahaan dapat membeli tenaga kerja dengan upah di bawah nilai marjinalnya. Sejauh mana upah diturunkan di bawah nilai marjinalnya, tergantung pada elastisitas penawaran tenaga kerja yang dihadapi perusahaan. Jika penawaran sangat elastis (e sangat besar) berarti penurunan upah sedikit dan kekuatan monopsoni perusahaan

adalah kecil. Sebaliknya jika penawaran adalah inelastis maka penurunan upah adalah besar dan kekuatan monopsoni perusahaan juga adalah besar.

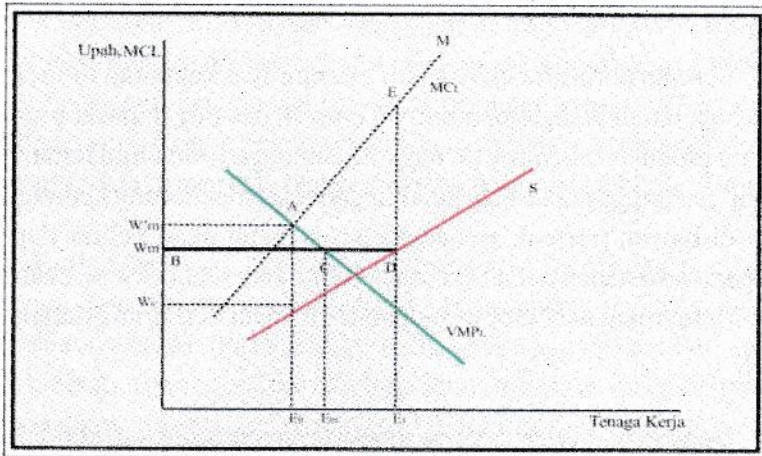
Adanya kekuatan monopsoni ini akan menyebabkan upah dan penggunaan tenaga kerja menjadi lebih rendah dari yang seharusnya. Dengan demikian pemerintah dapat mengambil kebijakan sebagai bagian dari intervensi sehingga posisi tenaga kerja tidak terlalu dirugikan. Alat kebijakan yang dapat digunakan pemerintah untuk memperbaiki situasi ini antara lain: upah minimum, serikat perdagangan, tunjangan pengangguran dan pembatasan kontrak tenaga kerja.

Gambar 2.4 memperlihatkan bahwa pada syarat keseimbangan $VMP_L = MC_L$ jumlah tenaga kerja yang dapat digunakan perusahaan adalah sebanyak E_0 dengan upah sebesar W_0 . Upah tersebut dibayar oleh perusahaan sesuai dengan kurva penawarannya, artinya upah W_0 menyebabkan penawaran tenaga kerja sebanyak E_0 . Dengan demikian nampak bahwa biaya marjinal dari penggunaan tambahan satu tenaga kerja melebihi upah. Selain itu jumlah tenaga kerja dan upah masing-masing tersebut lebih sedikit dibandingkan dengan upah dan penggunaan tenaga kerja di pasar kompetitif. Dengan kata lain, pada sejumlah E_0 , tenaga kerja menerima upah lebih rendah dari yang seharusnya diterima. Perbedaan ini disebut sebagai tingkat eksploitasi tenaga kerja.

Kondisi ini akan semakin buruk atau merugikan tenaga kerja jika kurva penawaran tenaga kerja yang dihadapi perusahaan adalah semakin inelastis. Hal ini disebabkan apabila penawaran tenaga kerja semakin kurang responsif terhadap upah yang rendah tersebut maka perusahaan monopsoni akan semakin banyak mengambil laba dari situasi itu.

Misalkan pemerintah menetapkan upah minimum W_m seperti pada Gambar 2.4. Ketentuan ini mencegah perusahaan membayar upah lebih rendah dari W_m dan secara efektif menciptakan bagian horizontal pada kurva penawaran tenaga kerja BD. Kurva biaya marjinal tenaga kerja sekarang adalah BDEM karena bertambahnya employment menjadi E_1 maka biaya marjinal sama dengan W_m . Perusahaan memaksimalkan keuntungan dengan

menyamakan penerimaan marjinal dan biaya marjinal (titik C), akan menghire E_m pekerja. Jadi, upah telah meningkat dari W_0 ke W_m ; employment bertambah juga dari E_0 ke E_m .



Gambar 2.4 Dampak Kebijakan Upah Minimum

Sumber: Ehrenberg 1996

Bagi monopsonis, upah minimum dapat secara simultan meningkatkan biaya *coverage* tenaga kerja (yaitu upah yang dibayarkan pada pekerja) dan mengurangi biaya marjinal tenaga kerja. Pengurangan biaya marjinal mempengaruhi perusahaan dalam memperluas output dan employment pada jangka pendek. Pembebanan upah minimum terhadap monopsonis akan menyebabkan upah dan employment meningkat yang dijelaskan melalui Gambar 2.4.

Pertama, employment akan bertambah hanya jika upah minimum di tetapkan diantara W_0 dan W'_m . Upah minimum yang terletak di atas W'_m akan meningkatkan MC_L dan menyebabkan tingkat employment untuk menjamin keuntungan maksimum berkurang di bawah E_0 (Gambar 2.4).

Kedua, kurva VMP_L tetap, dan ini menggambarkan respon upah minimum hanya terjadi pada jangka pendek. Dalam jangka panjang, akan terjadi dua efek: (a) adanya upah minimum yang *tidak terlalu tinggi* maka MC_L monopsonis dikurangi yang berakibat adanya substitusi tenaga kerja

dengan modal; (b) bila biaya marginal tenaga kerja monopsonis turun, maka biaya rata-rata tenaga kerja meningkat. Hal ini berarti, memproduksi output pada tingkat yang sama menjadi lebih mahal dari sebelumnya, sehingga keuntungan akan menurun.

Sebuah perusahaan bisa jadi mempunyai kekuatan monopsoni di pasar kerja, tetapi ia juga mempunyai banyak pesaing di pasar produknya. Jika pasar produknya kompetitif, tingkat keuntungan mula-mula akan menjadi "normal", sehingga penurunan keuntungan akan mendorong keuntungannya berada di bawah normal. Beberapa perusahaan akan keluar dari pasar, meninggalkan tekanan terhadap employment. Jika skala efek ini cukup besar, maka employment di sektor monopsonistik akan berkurang dalam jangka panjang.

Dengan demikian, adanya monopsoni memasukkan ketidakpastian ke dalam masalah tentang bagaimana employment akan merespon penetapan upah minimum jika upah yang baru mengurangi biaya marginal tenaga kerja di perusahaan. Pergeseran pada kurva penawaran tenaga kerja yang meningkatkan biaya marginal tenaga kerja tentu saja sudah jelas akan mengurangi employment.

2.4 DETEKSI SUMBER KEKUATAN MONOPSONI

Perusahaan mempunyai kekuatan monopsoni karena perusahaan menguasai sebagian besar pasar. Pemerintah juga merupakan pelaku monopsoni apabila lembaga ini dapat merekrut banyak tenaga (termasuk tenaga kerja sukarela). Namun, kekuatan monopsoni terbatas, pemerintah maupun perusahaan bersaing hingga batas tertentu dengan perusahaan lain yang menawarkan pekerjaan serupa. Dalam kaitan ini, berikut akan dipaparkan beberapa indikator atau sumber-sumber kekuatan monopsoni dalam contoh nyata.

Pertama, kondisi "tipisnya" ukuran pasar kerja dapat digunakan untuk menganalisis efek kekuatan monopsoni terhadap struktur pembayaran. Perusahaan memiliki tenaga kerja terampil dan magang serta tenaga kerja tidak terampil. Perusahaan mempunyai sedikit pesaing tenaga kerja terampil.

Karena itu, bayaran tenaga kerja terampil dan magang diatur secara monopsonistik. Sedangkan bayaran untuk tenaga tidak terampil ditentukan secara kompetitif.

Kekuatan monopsoni terhadap tenaga magang lebih kuat dibandingkan dengan pekerja trampil. Hal ini mengindikasikan bahwa efek stimulatifnya atas pelatihan yang melibatkan tenaga magang lebih besar atau setidaknya sama dengan pekerja trampil. Ini berarti membiarkan kekuatan monopsoni lebih besar pada tenaga magang daripada pekerja trampil.

Kedua, sumber kekuatan monopsoni diperjelas dengan teori aglomerasi. Teori ini memprediksi bahwa perusahaan monopsoni akan lebih sedikit di kota. Fakta menunjukkan bahwa memang monopsoni memiliki sedikit kekuatan pasar di kota. Ini juga menunjukkan bukti bahwa kurva penawaran tenaga kerja bagi perusahaan individu lebih elastis di pasar yang lebih besar.

Ketiga, pengusaha yang mempunyai kekuatan pasar tidak dapat diabaikan. Temuan empiris memperlihatkan pengusaha dapat melakukan dispersi upah, membayar untuk pelatihan, karakter pengusaha menentukan besar kecilnya upah, serta menentukan upah minimum bagi pekerja. Sumber utama dari kekuatan pengusaha ini adalah preferensi heterogen atas pekerjaan, biaya mobilitas dan informasi yang tak sempurna.

Keempat, mengestimasi kekuatan monopsoni dapat juga ditelusuri dengan mengadopsi model keseimbangan umum. Model tersebut dapat menghitung pembayaran dengan membedakan gender. Dalam kerangka kerja ini, elastisitas penawaran tenaga kerja untuk perusahaan dapat disimpulkan dari estimasi elastisitas "*separation rate*" terhadap upah. Contoh, elastisitas penawaran tenaga kerja laki-laki 3,5 dan elastisitas penawaran tenaga kerja perempuan 2,7. Dengan angka ini, perusahaan mempunyai kekuatan mengatur upah yang signifikan bagi perusahaan. Perbedaan dalam estimasi elastisitas penawaran tenaga kerja memprediksi perbedaan yang ketat pada upah.

Kelima, Ransom (1993) menunjukkan bahwa tenaga pengajar dengan senioritas tinggi secara rata-rata mempunyai produktivitas lebih rendah sehingga menghasilkan tingkat pengembalian yang negatif atas kesenioritasannya. Barbezat dan Donihuc (1998) menemukan bahwa estimasi efek senioritas terhadap penghasilan adalah negatif di antara tenaga pengajar tetap/senior, tetapi positif terhadap tenaga pengajar tidak tetap/junior. Bahkan dengan system masa jabatan, dihubungkan juga dengan keinginan employer untuk mengkompensasi senioritas. Jadi, system ini mengurangi mobilitas tenaga pengajar dan meningkatkan kekuatan monopsoni.

2.5 PENUTUP

Perkembangan teori mengenai monopsoni telah menunjukkan hal yang luar biasa. Dari awal dikenalnya istilah ini yang kita sebut dengan teori monopsoni klasik hingga munculnya tinjauan teori secara dinamis atau modern. Pada pendekatan klasik, perusahaan monopsoni dapat melakukan kebijakan diskriminasi upah atau tanpa diskriminasi terhadap pekerjanya. Sementara pendekatan modern, fokus perilaku monopsoni dilihat dari elastisitas kurva penawaran tenaga kerja yang berslope menaik (*upward sloping curve*).

Perilaku monopsoni dipandang dapat menimbulkan distorsi dalam penggunaan tenaga kerja dan penentuan upah sehingga pemerintah dapat melakukan intervensi dalam bentuk undang-undang upah minimum. Hal ini ditujukan untuk mencegah pengusaha membayar upah pekerjanya lebih rendah daripada jika pasar kerja adalah kompetitif. Selain itu juga efek pergeseran yang terjadi pada penawaran tenaga kerja juga mempengaruhi penetapan upah oleh pengusaha.

Sumber-sumber kekuatan monopsoni terjadi di berbagai sektor atau jenis okupasi. Kekuatan monopsoni dapat berasal dari berbagai sebab, misalnya ukuran pasar kerja, perbedaan gender, aglomerasi, dispersi upah dan mobilitas tenaga kerja. Dengan demikian apabila perilaku monopsoni menyebabkan distorsi dalam pasar kerja, maka untuk mengurangi kekuatan monopsoni dapat dilakukan dengan mengatasi masalah yang menimbulkan kekuatan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashenfelter, Orley. C, Henry Farber and Michael R. Ransom. 2010. Labor Market Monopsony. *Journal of Labor Economics*, **28** (2): 203-210.
- Barth, Erling and Harald Dale-Olsen. 2009. Monopsonistic Discrimination, Worker Turnover, and The Gender Wage Gap. *IZA Discussion Paper No. 3930*.
- Barth, Erling and Harald Dale-Olsen. 1999. Monopsonistic Discrimination and The Gender Wage Gap. *NBER Working Paper No 7197*.
- Baskhar, V, Alan Manning and Ted To. Oligopsony and Monopsonistic Competition in Labor Market. *Journal of Economic Perspectives*, **16** (2): 155-174.
- Bellante, Don. 2007. The Non Sequitur in The Revival of Monopsony Theory. *The Quarterly Journal of Austrian Economics*, **10** (2): 112-121.
- Boal, William. M and Michael R. Ransom. 1997. Monopsony in The Labor Market. *Journal of Economic Literature*, **35** (1): 86-112.
- Borjas, George J. 1999. *Labor Economics*. Second Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Cahuc, Peirre. 2007. Optimal Taxation and Monopsonistic Labor Market: Does Monopsony Justify The Minimum Wage. *CREST-INSEE and IZA Discussion Paper No 2955*.
- Delfgaauw, Josse and Robert Dur. 2003. From Public Monopsony to Competitive Market: More Efficiency but Higher price. *CESIFO Working Paper No. 1095*.

- Ehrenberg, Ronald G and Robert S. Smith. 1996. *Modern Labor Economics Theory and Public Policy*. 6th edition. Addison-Wesley Educational Publishers.
- John, Elke. 2012. "Is There Monopsonistic Discrimination Against Immigrants? First Evidence From Linked Pengusaha-Employee Data". *LASER Discussion Paper No 59*.
- Kaas, Leo. Human Capital Externalities with Monopsonistic Competition. *IZA Discussion Paper No. 3729*.
- Kuhn, Peter. 2004. Is Monopsony The Right Way to Model Labor Market? A Review of Alan Manning's *Monopsony in Motion*. *International Journal of Economics of Business*, **11** (3): 369-378.
- Manning, Alan. 2003. The Real Thin Theory: Monopsony in Modern Labour Market. *Centre for Economics Performance*. London School of Economics and Political Science.
- Manning, Alan. 2001. Monopsony and the Efficiency of Labour Market Intervention. *Centre for Economics Performance*. London School of Economics and Political Science.
- Manning, Alan. 2007. The Plant Size-Place Effect: Agglomeration and Monopsony in Labour Markets. *CEP Discussion Paper No. 773*.
- Manning, Alan. 2001. A Generalised Model of Monopsony. *Centre for Economics Performance*. London School of Economics and Political Science.
- Manning, Alan. 2010. Imperfect Competition in The Labour Market. *CEP Discussion Paper No 981*.
- Medcalfe, Simon and Robert J Thornton. 2006. Monopsony and Teachers' Salary in Georgia. *Journal of Labor Research*, **27** (4): 537-554.

- Muehleemann, Samuel, Paul Ryan and Stefan C. Wolter. 2011. Monopsony Power, Pay Structure and Training. *IZA Discussion Paper No 5587*.
- Nurlina Tarmizi. 2012. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Edisi ke-2 . Palembang: Unsri Press.
- Ransom, Michael R and Ronal L. Oaxaca. 2005. Sex Differences in Pay in a New Monopsony Model of The Labor Market. *IZA Discussion Paper No. 1870*.
- Ransom, Michael R and David P. Sims. 2009. Estimating The Firm's Labor Supply Curve in A New Monopsony Framework: School Teachers in Missouri. *Journal of Labor Economics*, **28** (2): 331-355.
- Rouwendal, Jan and Jos van Ommeren. 2007. Recruitment in a Monopsonistic Labour Market: Will Travel Cost be Reimbursed?. *Tinbergen Institute Discussion Paper 2007-044/3*.
- Staiger, Douglas, Joanne Spetz and Ciaran Phibbs. 2010. Is There Monopsony in The Labor Market? Evidence From A Natural Experiment. *NBER Working Paper No 7258*.
- Staiger, Douglas. O, David I. Auerbach and Peter I Buerhaus. 2012. Registered Nurse Labor Supply and Recession. *The New England Journal of Medicine*. DOI: 10.1056/NEJMp 1200641.
- Sullivan, Daniel. 1989. Monopsony Power in The Market for Nurses. *NBER Working Paper No 3031*.
- Wood, Catherine A. 2011. Employment in Health Care: A Crutch for The Failing Economy During The 2007-09 Recession. *Monthly Labor Review*.