

CROSSWORDLABS PUZZLE

EKONOMI



CAPAIAN KOMPETENSI

BADAN
USAHA

PENGETAHUAN

Mengidentifikasi a Konsep-konsep yang diharapkan dipahami yaitu ketenagakerjaan

KETERAMPILAN

Mengamati, menanya, mengumpulkan informasi, mengorganisasikan informasi, menarik kesimpulan, dan mengomunikasikan hasil penelitian mengenai berbagai fenomena ekonomi berdasarkan konsep-konsep ekonomi. Peserta didik mampu merefleksikan dan merencanakan proyek lanjutan secara kolaboratif.

BADAN USAHA

Tujuan Pembelajaran

1. Mendeskripsikan konsep ketenagakerjaan
2. Mendeskripsikan konsep sistem upah
3. Mendeskripsikan konsep pengangguran dan cara mengatasinya



KETENAGAKERJAAN

A. Pengertian

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

B. Jenis Tenaga Kerja

a. Berdasarkan sifat kerjanya, antara lain:

1) Tenaga Kerja Jasmaniah

Tenaga kerja jasmaniah merupakan tenaga kerja yang melakukan pekerjaannya menggunakan tenaga fisik. Contoh: supir, montir, dll.

2) Tenaga Kerja Rohaniah

Tenaga kerja rohaniah merupakan tenaga kerja yang dalam pekerjaannya lebih banyak menggunakan proses pemikiran, gagasan, ide, dsb. Contoh: direktur, konsultan dan manajer.

b. Berdasarkan keahliannya, antara lain:

1) Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja yang mempunyai pendidikan yang tinggi sehingga ahli dibidangnya. Contoh: guru, dosen, dokter, dll

2) Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu karena pengalaman kerja. Contoh: montir, sopir, dll

3) Tenaga kerja tidak terlatih dan tidak terdidik

Tenaga kerja yang tidak memerlukan pendidikan / pelatihan tertentu untuk melakukan pekerjaannya. Contoh: tukang sapu, buruh, dll.

C. Masalah Ketenagakerjaan

a. Tingkat Pengangguran yang Tinggi

Pengangguran di Indonesia merupakan masalah yang besar, bahkan tinggi rendahnya pengangguran suatu negara dapat dijadikan tolak ukur kemakmuran suatu bangsa. Angka pengangguran di Indonesia sendiri masih relatif tinggi, sementara daya saing atau produktifitas tenaga kerja juga masih rendah.

Data terbaru dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan pada Februari 2021 terdapat 19,1 juta jiwa tenaga kerja terdampak pandemi sehingga pengangguran semakin meningkat.

Persoalan tersebut ditambah pula dengan adanya pertumbuhan angkatan kerja baru yang cenderung terus meningkat serta minimnya usia angkatan kerja yang siap pakai. Terlebih tantangan menjadi semakin berat dengan perkembangan revolusi industri dan teknologi digital yang semakin cepat.

b. Jumlah Angkatan Kerja yang Tinggi

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk terbesar di dunia. Makin tinggi jumlah penduduk semakin tinggi pula angkatan kerjanya, jika tidak diimbangi dengan lapangan kerja yang memadai maka pengangguran akan bertambah sehingga tingkat kesejahteraan menurun. Selain itu, kelebihan tenaga kerja dapat menyebabkan pasar kerja kurang berkualitas. Sehingga, produktivitas tenaga kerja menjadi rendah. Dalam kurun waktu 5 tahun terakhir ini, Indonesia mengalami peningkatan dalam hal pertumbuhan lapangan kerja, namun tetap saja pencari kerjanya lebih banyak sehingga masih menjadi masalah yang terus diperhatikan pemerintah.

c. Rendahnya Tingkat Pendidikan dan Keterampilan

Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya mutu tenaga kerja di Indonesia adalah tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan yang rendah, berdampak pada keterampilan yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Faktor ini sangat berpengaruh pada rendahnya penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Selain itu, rendahnya tingkat pendidikan juga menyebabkan tenaga kerja di Indonesia minim akan pengetahuan dan penguasaan teknologi. Sebaliknya, tenaga kerja yang berpendidikan tinggi dan mempunyai banyak keterampilan dapat mengerjakan lebih banyak pekerjaan, dan memiliki peluang untuk berwirausaha atau menciptakan lapangan kerja sendiri.

d. Penyebaran Angkatan Kerja yang tidak merata

Sebagai negara kepulauan, Indonesia memiliki kurang lebih + 17.000 pulau dengan kepadatan penduduk yang tidak merata. Sekitar 60% penduduk terpusat di pulau Jawa, hal ini menyebabkan persebaran tenaga kerja yang tidak merata karena angkatan tenaga kerja lebih terfokus di pulau Jawa. Sedangkan daerah lain yang wilayahnya lebih luas masih ada yang kekurangan tenaga kerja. Terlebih mereka yang memiliki latar belakang pendidikan tinggi lebih terfokus pada daerah dengan kepadatan tinggi. Jadi ada ketidakseimbangan antara daerah satu dengan daerah lainnya dalam hal penyebaran angkatan kerja.

e. Perlindungan Kesejahteraan Tenaga Kerja yang Belum Maksimal

Perlindungan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari standar upah yang belum memenuhi kebutuhan masyarakat, selain itu kondisi tempat kerja yang buruk dan ketidakadilan dalam dunia kerja masih dirasakan oleh sebagian tenaga kerja. Hal ini akan menyebabkan kesejahteraan dan motivasi tenaga kerja akan menurun. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja adalah tingkat ekonomi masyarakat, stabilitas politik serta iklim investasi.

D. Upaya Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja

- a) Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja sebelum memasuki pasar tenaga kerja, seperti mengadakan berbagai pelatihan yang berbasis kompetensi. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerja dengan baik dalam hal keterampilan, pengetahuan dan juga sikap yang baik.
- b) Pemerintah harus membuka lapangan kerja sebanyak mungkin untuk dapat menampung tenaga kerja yang semakin meningkat. Misalnya, pemerintah membuka lowongan pekerjaan untuk posisi pegawai negeri atau pun mendorong pihak swasta di sektor industri bagi tenaga kerja yang siap pakai.
- c) Mendorong tumbuh berkembangnya usaha-usaha mandiri / Industri Rumah Tangga
- d) Pemerintah harus menerapkan kebijakan upah yang adil sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan perekonomian tenaga kerja di Indonesia.
- e) Meningkatkan perlindungan tenaga kerja, seperti penerapan norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja.
- f) Meningkatkan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja.

SISTEM UPAH

a. Pengertian Sistem Upah

Menurut PP RI No.36 tahun 2021 tentang Pengupahan, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

b. Jenis Upah

1). Sistem Upah Satuan Waktu

Sistem upah berdasarkan satuan waktu merupakan sistem pengupahan yang ditentukan berdasarkan waktu kerja karyawan, seperti dihitung berdasarkan jam, hari, atau bulan.

2). Sistem Upah Satuan Hasil

Sistem upah satuan hasil adalah sistem upah yang ditentukan berdasarkan hasil atau produksi yang telah dicapai oleh karyawan.

3). Sistem Upah Borongan

Sistem upah borongan adalah sistem upah yang ditentukan berdasarkan volume yang disepakati oleh pengusaha dan pekerja. Upah borongan dibayarkan secara utuh dan menyeluruh, dari awal proyek hingga selesai.

4). Sistem Upah Bonus

Upah bonus adalah upah tambahan yang diberikan kepada pekerja di luar upah pokok, upah bonus biasanya diberikan pada saat-saat tertentu, misalnya saat karyawan mencapai target, memiliki performa yang baik, dan lainnya.

5). Sistem Upah Skala

Sistem upah skala merupakan sistem pengupahan yang didasarkan pada skala atau hasil penjualan perusahaan. Artinya pendapatan pekerja akan berbanding lurus dengan penjualan perusahaan, dan sebaliknya.

c. Kesepakatan Pemberi Kerja dan Penerima Kerja

Permintaan dan penawaran tenaga kerja bertemu pada saat wawancara seleksi kerja. Dalam wawancara ini, pemberi kerja dan pencari kerja lazimnya melakukan tawar-menawar tentang jam kerja dan upahnya. Pada umumnya, pekerja di Indonesia memiliki posisi tawar-menawar yang rendah karena sangat melimpahnya penawaran kerja, bahkan di antaranya bersedia menerima upah di bawah Upah Minimum Provinsi.

Adakalanya pencari kerja memiliki posisi tawar yang tinggi dan mendapatkan tingkat upah yang tinggi. Hal ini terkait dengan sumber daya unik yang mereka miliki. Jika memiliki keahlian yang jarang dimiliki orang lain, maka bisa menawarkan dan mendapatkan tingkat upah yang tinggi.

d. Upah Minimum

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai daerah otonom, maka diberlakukan upah minimum provinsi atau upah minimum kabupaten/kota. Dengan adanya peraturan baru ini, provinsi-provinsi di Indonesia mulai menyesuaikan upah minimum regional di daerah mereka.

PENGANGGURAN

a. pengertian Pengangguran

Penganggur adalah orang yang tidak mempunyai pekerjaan, sedang mencari pekerjaan, atau sedang mempersiapkan suatu usaha baru. Sementara ada tingkat pengangguran adalah perbandingan antara jumlah penganggur dan jumlah angkatan kerja dalam kurun waktu tertentu yang dinyatakan dalam bentuk persentase.

b. Jenis Pengangguran

1) Menurut Faktor Penyebab Terjadinya

a) Pengangguran konjungtur/siklis

Pengangguran yang berkaitan dengan turunnya kegiatan perekonomian suatu negara.

b) Pengangguran struktural

Pengangguran yang terjadi karena perubahan struktur atau perubahan komposisi perekonomian. Perubahan struktural tersebut memerlukan keterampilan baru agar dapat menyesuaikan diri dengan keadaan baru.

c) Pengangguran friksional

Pengangguran yang terjadi karena adanya perbedaan permintaan tenaga kerja dengan penawaran kerja yang tersedia.

d) Pengangguran Musiman

Pengangguran yang terjadi akibat pergantian maupun perubahan musim, karena tidak ada pekerjaan dari musim yang satu ke musim lainnya.