

Ketenagakerjaan

Strategi Mengatasi Pengangguran dan Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja

PENYUSUN : Kristina Yusta_251324023



Ekonomi Kelas XI

 **LIVEWORKSHEETS**

A. KETENAGAKERJAAN

1. Hakikat Ketenagakerjaan

Pengertian Ketenagakerjaan

Dalam UUD RI No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan atau buruh, mencakup kondisi waktu sebelum bekerja (*preemployment*), selama masa bekerja (*during-employment*), maupun setelah masa kerja (*postemployment*).

Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah orang/penduduk yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk memenuhi kebutuhan hidup dan masuk dalam usia kerja (15-64 tahun). Ada pula penduduk bukan usia kerja (0-14 tahun).

KETENAGAKERJAAN



Angkatan Kerja & Bukan Angkatan Kerja

- Angkatan kerja: orang yang bekerja dan pengangguran (ketersediaan lapangan pekerjaan).
- Bukan angkatan kerja: pelajar, mahasiswa, ibu rumah tangga.
- Perbedaan ini penting untuk menghitung tingkat partisipasi kerja suatu negara.

Rumus untuk menghitung tingkat partisipasi angkatan kerja dan ketergantungan (*Dependency Ratio* (DR)).

$$\text{Tingkat partisipasi angkatan kerja} = \frac{\text{Bekerja}}{\text{Jumlah penduduk}} \times 100 \%$$

$$\text{Dependency Ratio (DR)} = \frac{\text{Penduduk di luar usia kerja}}{\text{Penduduk usia kerja (PUK)}} \times 100 \%$$



2. Jenis-Jenis Tenaga Kerja

a. Berdasarkan sifat kerjanya :

1. Tenaga kerja rohaniah (nonfisik)

Tenaga kerja yang mengandalkan kemampuan berfikir, ide, gagasan, dan analisis. *contoh:* direktur, konsultan, dan manajer.

2. Tenaga kerja jasmaniah (fisik)

Tenaga kerja yang mengandalkan tenaga fisik. *contoh:* pekerja bangunan, sopir, dan penyapu jalan

b. Berdasarkan keahliannya :

1. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja yang memiliki keahlian pendidikan formal atau nonformal. *contoh:* pengacara, dokter, insinyur, dan ekonom.

2. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja memiliki keahlian dari pengalaman dan latihan kerja. *contoh:* sopir, tukang masak, montir, dan pelukis.

3. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja yang bekerja hanya mengandalkan tenaga fisik tanpa keahlian khusus. *contoh:* kuli, buruh, pembantu, dan tukang becak.



Jenis-Jenis Tenaga Kerja Berdasarkan Sifatnya



3. Masalah Ketenagakerjaan

a. Jumlah Angkatan Kerja yang Tinggi

Jumlah angkatan kerja Indonesia pada Agustus 2022 mencapai 143,72 juta jiwa dari 209,42 juta penduduk usia kerja, sehingga diperoleh tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) sebesar 68,63% yang menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk usia kerja aktif secara ekonomi.

b. Tingkat Pengangguran yang Tinggi

Pengangguran adalah penduduk usia kerja yang belum bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Pada Agustus 2022, jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 8,4 juta jiwa dari total angkatan kerja 143,72 juta jiwa.



3. Masalah Ketenagakerjaan

c. Tingkat Pendidikan dan Keterampilan yang Rendah

Tingkat Pendidikan	Tingkat Pengangguran Terbuka		
	2020	2021	2022
Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat dan Tamat SD	3,61 %	3,61 %	3,59 %
SMP	6,46 %	6,45 %	5,95 %
SMA Umum	9,86 %	9,09 %	8,57 %
SMA Kejuruan	13,55 %	11,13 %	9,42 %
Diploma I/II/III	8,08 %	5,87 %	4,59 %
Universitas	7,35 %	5,98 %	4,80 %

"Pengangguran tertinggi terdapat pada lulusan SMK, sedangkan tingkat pendidikan rendah cenderung lebih rendah."

d. Penyebaran Angkatan Kerja yang Tidak Merata

Persebaran penduduk Indonesia belum merata, dengan sekitar 60% berada di Pulau Jawa, sehingga terjadi ketidakseimbangan angkatan kerja, terutama tenaga kerja berpendidikan tinggi yang terkonsentrasi di wilayah padat.



3. Masalah Ketenagakerjaan

e. Perlindungan Kesejahteraan Tenaga Kerja yang Belum Maksimal

Perlindungan tenaga kerja di Indonesia belum maksimal, terlihat dari upah rendah, kondisi kerja kurang baik, dan ketidakadilan, sehingga kesejahteraan dan motivasi menurun.

Upaya Pemerintah:

1. Menyusun & mengawasi peraturan ketenagakerjaan
2. Meningkatkan kualitas & produktivitas tenaga kerja
3. Menciptakan lapangan kerja baru (dalam & luar negeri)
4. Melindungi tenaga kerja melalui standar upah & hukum
5. Membina hubungan industrial yang harmonis



4. Upaya Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja

Tenaga kerja perlu memiliki pendidikan dan keterampilan memadai agar siap pakai. Pemerintah, perusahaan, dan individu bekerja sama untuk meningkatkan mutu, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja.

a. Pemerintah

Meningkatkan mutu tenaga kerja melalui latihan, sekolah kejuruan, iklim investasi, transmigrasi, dan KB agar terampil dan kreatif.

b. Swasta (Perusahaan)

Bekerja sama dengan sekolah/kampus lewat magang agar calon tenaga kerja memahami dunia kerja dan punya keterampilan yang dibutuhkan.

c. Individu

1. Meningkatkan pengetahuan & keterampilan – mempelajari keterampilan umum seperti komputer, bahasa asing, dan keahlian sesuai pekerjaan.
2. Menanamkan jiwa wirausaha – bekerja mandiri atau berwirausaha, mengembangkan kemampuan, mengenali peluang, membuat produk, dan mengatur usaha sendiri.

B. Sistem Pengupahan

Sistem upah di Indonesia diatur dalam Undang-Undang PP RI No. 36 Tahun 2021.

Kebijakan pengupahan :

- Upah minimum
- Upah struktur dan skala upah
- Upah kerja lembur
- Upah tidak masuk kerja karena alasan tertentu
- Bentuk dan cara pembayaran upah
- hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- upah sebagai pembayaran hal dan kewajiban.



1. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Tingkat upah dipengaruhi oleh penawaran dan permintaan tenaga kerja. Jika penawaran lebih besar dari permintaan, upah turun; sebaliknya, jika permintaan lebih besar, upah naik. Pencari kerja menawarkan jasa, sedangkan pemberi kerja memintanya.

2. Jenis Upah

a. Berdasar Satuan Waktu

1. Penetapan upah per jam untuk paruh waktu dihitung dari :

$$\text{Upah per jam} = \frac{\text{Upah sebulan}}{126}$$

2. Upah harian :

- 6hari/minggu besar upah bulanan:25
- 5hari/minggu besar upah bulanan :21

3. Upah bulanan, gaji diterima setiap bulan pada tanggal tetap.

b. Berdasarkan Satuan Hasil

ditentukan sesuai jumlah produksi atau hasil kerja masing-masing pekerja, berdasarkan rata-rata upah 12 bulan terakhir. Sistem ini umum di industri, UMKM kerajinan, dan pekerja lepas seperti wartawan.

Upah borongan dibayarkan sekaligus untuk seluruh pekerjaan sesuai kesepakatan awal, contohnya pekerja proyek.



3. Kesepakatan Pemberian Kerja dan Penerima Kerja

Kesepakatan upah dan jam kerja terjadi saat wawancara. Pekerja biasa punya posisi tawar rendah karena banyak tenaga kerja, bahkan ada yang menerima upah di bawah UMK. Sementara itu, pekerja dengan keterampilan atau keahlian langka bisa menawarkan dan memperoleh upah lebih tinggi.



4. Dewan Pengupahan

Dewan Pengupahan adalah lembaga nonstruktural tripartit yang berjenjang: nasional (Depenas), provinsi (Depeprov), dan kabupaten/kota (Depekab/Depeko).

a. Depenas

Memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah terkait kebijakan dan sistem pengupahan nasional. Anggotanya terdiri dari pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, perguruan tinggi, dan pakar (pemerintah : pengusaha : pekerja = 2:1:1). Depenas dapat bekerja sama dengan instansi terkait bila diperlukan.