

Ketenagakerjaan

LEMBAR KERJA PESERTA DIDIK (LKPD)



Pertemuan 1

Kompetensi Dasar

- 3.2 Menganalisis permasalahan ketenagakerjaan dalam pembangunan ekonomi
- 4.2 Menyajikan hasil analisis masalah ketenagakerjaan dalam pembangunan ekonomi dan cara mengatasinya

Indikator

- 3.2.1 Menjelaskan Pengertian angkatan kerja (C2)
- 3.2.2. Menghitung tingkat partisipasi angkatan kerja (C3)
- 3.2.3. Menganalisis upaya peningkatan kualitas tenaga kerja (C4)
- 3.2.4. Menguraikan system pemberian upah (C5)

Tujuan Pembelajaran

Melalui PJJ - daring memanfaatkan zoom dan google classroom dengan model Problem Based Learning, peserta didik dapat menganalisis permasalahan ketenagakerjaan dalam pembangunan ekonomi, dan mampu secara kreatif mengomunikasikan pengetahuan dan keterampilan secara jujur, penuh tanggung jawab, toleransi, dan kompak dalam kerja sama kelompok.

PETUNJUK PENGGUNAAN

1. Bacalah petunjuk kegiatan yang telah diberikan dengan baik dan cermat
2. Bacalah literatur lain untuk memperkuat pemahaman anda
3. Kerjakanlah langkah – langkah kegiatan sesuai dengan petunjuk kerja
4. Kumpulkanlah laporan hasil kerja sesuai dengan jadwal yang telah disepakati
5. Jika mengalami kesulitan dalam melakukan kegiatan, dapat bertanya kepada guru
6. Selamat mengerjakan lembar kegiatan

RINGKASAN MATERI

KETENAGAKERJAAN

1. Pengertian Angkatan Kerja



Angkatan kerja adalah mereka yang bekerja, mencari pekerjaan atau menganggur yang sewaktu-waktu siap untuk bekerja. Semakin kecil jumlah angkatan kerja semakin besar angka ratio ketergantungan, artinya seorang angkatan kerja mempunyai beban yang besar untuk menghidupi penduduk bukan angkatan kerja.

Jumlah Penduduk Indonesia merupakan keempat terbesar didunia setelah RRC, India, dan Amerika serikat. Laju pertumbuhan penduduk indonesia rata – rata 1,49%, pertahun.sejalan dengan pertumbuhan penduduk tersebut jumlah tenaga kerja dan angkatan kerja juga meningkat.

Angkatan kerja ini membutuhkan lapangan pekerjaan , namun umumnya baik di negara berkembang maupun negara maju, laju pertumbuhan penduduk (termasuk angkatan kerjanya) lebih besar daripada laju pertumbuhan lapangan kerja. Oleh karena itu dari sekian banyak angkatan kerja tersebut sebagian bekerja dan sebagian tidak bekerja (menganggur).

Dengan demikian kesempatan kerja dan pengangguran berhubungan erat.dengan tersedianya lapangan kerja bagi masyarakat. Semakin banyak lapangan kerjaa yang tersedia disuatu negara semakin besar pula kesempatan kerja bagi penduduk usia produktif.

2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Dalam analisis ekonomi kita perlu mengetahui derajat partisipasi angkatan kerja dengan penduduk usia kerja. Sebagian penduduk usia kerja menjadi ibu rumah tangga, penduduk yang masuk sekolah atau penerima pendapatan yang digolongkan kedalam penduduk bukan angkatan kerja. Untuk mengetahui perbandingan antara angkatan kerja dan penduduk usia kerja (tingkat partisipasi angkatan kerja) digunakan rumus berikut:

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

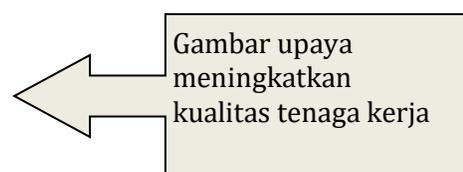
Adapun untuk mengetahui ketergantungan atau Dependency Ratio (DR) digunakan rumus sebagai berikut.

$$\text{Depedency Ratio} = \frac{\text{Penduduk di luar usia kerja (PLUK)}}{\text{Penduduk Usia Kerja (PUK)}} \times 100 \%$$

Semakin tinggi depency ratio semakin besar tanggungan penduduk produktif

3. Upaya Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja

Kita tahu bahwa salah satu penyebab tingginya angka pengangguran adalah rendahnya kualitas tenaga kerja, oleh sebab itu peningkatan kualitas tenaga kerja menjadi sesuatu yang wajib dilakukan. Kualitas tenaga kerja yang baik akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas, peningkatan kesempatan kerja dan menurunkan angka pengangguran. Jika pengangguran berkurang maka pada akhirnya akan berpengaruh pada naiknya tingkat kesejahteraan masyarakat.



Upaya peningkatan kualitas tenaga kerja tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah, namun pihak individu dan pihak swasta juga wajib ikut serta untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Oleh karenanya terdapat 3 Pihak yang wajib ikut dalam Upaya Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja. Berikut **upaya peningkatan kualitas tenaga kerja** yang dapat dilakukan oleh 3 pihak tersebut tersebut:

a. Upaya dari Pihak Individu



Individu adalah pemegang kendali penuh terhadap dirinya sendiri. Tidak mungkin seseorang menjadi lebih baik tanpa usaha dirinya sendiri. Hal ini juga berlaku bagi seorang pekerja, tidak mungkin seorang pekerja dapat memenuhi kebutuhan kualitas dalam tempat kerjanya jika dia tidak mau meningkatkan kualitas dirinya. Oleh sebab itu seorang pekerja wajib senantiasa meningkatkan kualitas dirinya agar dapat menghadapi persaingan dan memenuhi kebutuhan kualitas dalam tempat kerjanya.

Seorang individu hendaknya mempunyai persiapan untuk menentukan masa depannya. Persiapan yang harus dilakukan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas dalam hal bahasa, keterampilan, serta wawasan. Ketiga kemampuan tersebutlah yang akan membentuk individu (tenaga kerja) menjadi berkualitas. Dimanapun dia bekerja, dia akan selalu mampu beradaptasi terhadap berbagai macam situasi seperti tempat bekerja, prosedur, fasilitas, dan sebagainya.

b. Upaya dari Pihak Swasta



Pihak swasta adalah pihak yang banyak menggunakan jasa tenaga kerja dan keduanya memberi pengaruh satu sama lain. Pihak tenaga kerja membutuhkan pihak swasta dalam hal ini perusahaan agar dapat memperoleh upah yang akan dipakai untuk memenuhi keperluan hidupnya. Sedangkan pihak swasta membutuhkan tenaga kerja agar usaha yang sedang dijalankannya terus berjalan.

Namun beda cerita jika tenaga kerja yang dipekerjakan mempunyai kualitas yang rendah, hal ini justru akan merugikan pihak swasta dan pada akhirnya pihak swasta akan memutuskan hubungan kerja dengan karyawan tersebut sehingga menciptakan masalah pengangguran. Oleh sebab itu perlu adanya upaya dari pihak swasta untuk dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Pihak swasta (perusahaan) dapat berperan dalam upaya peningkatan kualitas tenaga kerja (calon tenaga kerja) di antaranya dengan melakukan kerja sama dengan lembaga pendidikan dalam rangka memberikan kesempatan magang kepada peserta didik (calon tenaga kerja). Hal ini dilakukan agar peserta didik memiliki pengetahuan tentang dunia usaha dan industri serta skill apa saja yang perlu disiapkan. Selain itu perusahaan juga dapat menghapus aturan-aturan yang menghambat peningkatan kualitas karyawan, memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan, dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri kepada karyawan atau tenaga kerja yang mereka punyai.

Perusahaan dan tenaga kerja merupakan hubungan yang saling mempengaruhi secara positif. Sebuah perusahaan tidak akan maju tanpa pekerja, dan pekerja tidak akan bisa memenuhi kebutuhan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai lahan pekerjaan. Oleh sebab itu perusahaan dan pekerja harus saling bekerja sama untuk meningkatkan kesejahteraan bersama.

c. Upaya dari Pihak Pemerintah



Pemerintah sebagai penanggung jawab tertinggi atas kesejahteraan rakyat dapat melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mengatasi masalah pengangguran. Upaya ini biasanya difokuskan guna melatih seseorang menjadi manusia trampil, kreatif, berinisiatif dan berkarakter.

Upaya tersebut diantaranya adalah sebagai berikut.

- 1) Meningkatkan kualitas serta produktivitas tenaga kerja dengan mengadakan pelatihan-pelatihan yang tidak memungut biaya sehingga tidak memberatkan pesertanya, misalnya mengadakan pelatihan komputer gratis di setiap kabupaten / kota.
- 2) Menyusun dan melaksanakan program-program yang sekiranya mendukung tercapainya sistem ketenagakerjaan yang ideal.
- 3) Pendirian lembaga pelatihan untuk meningkatkan keterampilan masyarakat seperti Balai Latihan Kerja (BLK) atau lembaga-lembaga yang berdiri dilingkungan masyarakat seperti PKK dan Karang Taruna.
- 4) Menyusun kurikulum pendidikan yang mampu mencetak lulusan yang berkualitas dan sesuai dengan syarat-syarat dunia kerja.

4. System Pemberian Upah

Seseorang yang bekerja, baik pada suatu lembaga maupun sebagai karyawan lepas pasti akan mendapatkan gaji atau upah. Gaji atau upah tersebut merupakan bentuk kompensasi atau balas jasa atas pengorbanan yang telah mereka lakukan. Pengertian gaji atau sistem upah sendiri mengacu kepada kompensasi yang diberikan kepada karyawannya secara periodik, adapun sistem upah mengacu pada kompensasi yang diberikan kepada pekerja harian dan borongan (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak



a. Teori Upah

1). Teori Upah Alami oleh David Ricardo

Upah yang wajar adalah upah yang cukup untuk memnuhi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya dan sesuai kemampuan perusahaan

2). Teori Upah Besi oleh Ferdinan Lasalle

Upah tenaga kerja ditentukan oleh hukum permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar yang selalu tertekan kebawah karena pengusaha selalu ingin laba yang sebesar-besarnya, sehingga pekerja terpaksa menerima upah yang rendah

3) Teori upah etika

Upah ideal adalah upah yang besarnya cukup untuk memnuhi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja beserta keluarganya beserta segala tunjangan

b. Fungsi Sistem Upah

Upah yang diberikan kepada pekerja diarahkan untuk dapat menjamin tiga fungsi pokok upah sebagai berikut :

- 1) menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya ;
- 2) mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang;
- 3) menyediakan insentif untuk meningkatkan produktivitas kerja.

c. Jenis-jenis Sistem Upah

1). Sistem Upah Prestasi

Sistem upah ini langsung berkaitan prestasi kerja seseorang dengan balas jasa yang akan diterima. Jadi, besarnya upah seseorang tergantung pada hasil yang telah tercapai.

2). Sistem Upah Borongan

Dengan sistem upah ini balas jasa atau gaji seseorang berdasarkan pekerjaan yang diborongkan, Besarnya upah ataupun lama waktu penerimaan upah berdasarkan pada kesepakatan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak sebelumnya. Sistem upah borongan ditetapkan pada pekerjaan yang sulit di hitung satuannya.

3). Sistem Upah Indeks Biaya Hidup

Sistem upah ini berdasarkan balas jasa yang akan diterima oleh seorang karyawan

dengan perubahan biaya hidup yang umumnya berlaku. Dengan demikian, apabila biaya hidup meningkat maka upahnya juga akan naik dan apabila biaya hidup turun maka upahnya juga akan ikut turun.

4). Sistem Upah Bagi Hasil

Upah yang diberikan kepada pekerja didasarkan pada besarnya pembagian hasil yang telah disepakati oleh kedua pihak sebelumnya. Sistem pengupahan seperti ini biasanya banyak dilakukan di daerah pertanian. Si pemilik tanah atau kebun tidak mempunyai waktu mengelola lahannya sehingga meminta bantuan orang lain untuk

5). Sistem Upah Menurut Waktu

Dengan sistem upah ini, upah seseorang akan diterima berdasarkan pada waktu atau lamanya pekerja tersebut bekerja. Satuan waktu yang biasa digunakan adalah perjam, per hari, per minggu, serta bulanan. Dengan sistem ini, pekerja akan mengetahui sendiri upah yang akan diterima selama periode tertentu. Namun, dengan sistem upah ini membuat pekerja kurangnya motivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

6). Sistem Upah Bonus

Sistem upah bonus seringkali juga disebut sistem upah partisipasi. Sistem upah ini diberikan kepada karyawan pada setiap akhir tahun tutup buku. Bagian yang diberikan kepada karyawan merupakan sebagian keuntungan perusahaan dalam satu tahun, hal tersebut dimaksudkan sebagai tanda terima kasih perusahaan terhadap para karyawannya dengan memberikan sebagian keuntungannya. Dengan diberikan bonus tersebut diharapkan para karyawan dapat terpacu untuk meningkatkan produktivitas karyawannya.

7). Sistem Upah Skala Berubah

Sistem upah ini menerapkan sistem upah yang diterima oleh pekerja tergantung dengan besar kecilnya hasil penjualan perusahaan. Jika mendapatkan hasil penjualan yang banyak maka besarnya upah akan meningkat namun jika hasil penjualan perusahaan menurun maka besarnya upah yang akan diterima pekerja juga akan ikut turun.

d. Sistem Upah Di Indonesia



Di Indonesia sendiri besarnya upah yang akan diberikan kepada setiap pekerja didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan tertentu. Antara lain sebagai berikut

1). Waktu Kerja

- a) Upah yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan waktu kerja. Dalam hal ini, pemerintah telah menetapkan waktu kerja standar yang berlaku secara nasional melalui Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 77 Ayat 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 penetapan waktu kerja adalah sebagai berikut: 7 (tujuh) Jam (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu minggu) untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu

2). Sistem Pengupahan

Pasal 88 Ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan tentang sistem pengupahan yang berlaku di Indonesia sebagai berikut

- a) upah minimum;
- b) upah kerja lembur;
- c) upah tidak masuk kerja karena tidak berhalangan
- d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f) Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g) denda dan potongan upah;
- h) hal-hal yang dapat di perhitungkan dengan upah
- i) struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j) upah untuk pembayaran pesangon;
- k) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Penetapan upah minimum oleh pemerintah berdasarkan atas kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar. Kebutuhan hidup yang layak tersebut meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, serta jaminan hari tua.

Perhitungan upah lembur berdasarkan keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.50/Men/IV/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur bahwa besarnya upah lembur per jam 1/173 kali upah sebulan.

KEGIATAN UJI KOMPETENSI

A. Soal Pilihan Ganda

1. Pak Wind Tamatan SMA telah bekerja sebagai satpam di pabrik keramik dan santi seorang lulusan sebuah perguruan tinggi yang sedang mencari pekerjaan . dalam struktur ketenagakerjaan mereka termasuk
 - a. Angkatan Kerja
 - b. Bukan Angkatan Kerja
 - c. Bukan tenaga kerja
 - d. pengangguran
 - e. tenaga kerja

2.
 1. Tenaga Kerja
 2. Jumlah Penduduk
 3. Jumlah Usia Lanjut
 4. Pengangguran
 Dari empat pernyataan diatas, pernyataan manakah yang berkaitan dengan *ketenagakerjaan*....
 - a. 1, 2, dan 3
 - b. 2, dan 3
 - c. 1, 2, dan 4
 - d. 3 dan 4
 - e. Semua benar

3. Perhatikan pernyataan di bawah ini :
 - (1) Dita pelajar kelas IX SMP
 - (2) Reni pelajar kelas XI SMA
 - (3) Santi lulusan perguruan tinggi sedang melamar pekerjaan
 - (4) Ny. Darmi seorang ibu rumah tangga
 - (5) Pak Darmono seorang karyawan perusahaan swasta
 Dari pernyataan di atas yang termasuk **bukan angkatan kerja** adalah
 - a. 1), 2) dan 3)
 - b. 1), 2) dan 4)
 - c. 1), 3) dan 5)
 - d. 2), 4) dan 5)
 - e. 3), 4) dan 5)

4. Jumlah angkatan kerja yang besar tidak selalu diberengi dengan kualitas SDM yang memadai. Hal tersebut ditandai bahwa sebagian besar dari pengangguran adalah lulusan SMA yang belum siap memasuki dunia kerja. Untuk mengatasi kesenjangan tersebut perlu dilakukan usaha meningkatkan kualitas produksi dengan cara
 - a. Meningkatkan fasilitas teknologi yang lebih modern
 - b. Memperbanyak proyek padat karya dan padat modal
 - c. Penyelenggaraan berbagai latihan kerja oleh pemerintah dan swasta
 - d. Mengirim karyawan dan manager bekerja di luar negeri
 - e. Meningkatkan upah/gaji karyawan untuk memotivasi kerja

5. Pak Sutopo, berusia 60 tahun sebagai penerima tunjangan pensiun dan tidak bermaksud mencari pekerjaan lagi. Dalam struktur ketenagakerjaan pak Sutopo termasuk
 - a. tenaga kerja
 - b. bukan tenaga kerja
 - c. pengangguran
 - d. angkatan kerja
 - e. bukan angkatan kerja

	Kunci Jawaban	Skor
1	A	1
2	E	1
3	B	1
4	C	1
5	E	1

$$\text{Skor} = \frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maxium}} \times 100\%$$

B. Tugas Kelompok

Kerjakan sesuai dengan instruksi yang ada, tulis jawaban kalian dilembar

Perusahaan A awalnya memproduksi barang dengan cara manual, kemudian pemilik perusahaan menambah modalnya dan merubah sistem produksinya menggunakan mesin dan menggunakan komputer untuk administrasi perusahaannya, hal ini dilakukan perusahaan tersebut untuk meningkatkan hasil produksinya dan mengikuti perkembangan teknologi perusahaan.

- Apakah yang harus dilakukan perusahaan untuk menyesuaikan kinerja produksinya setelah beralih dari manual ke mesin?
- Upaya apa yang dapat dilakukan tenaga kerja agar tetap dipakai di saat adanya perkembangan teknologi?
- Peran apa yang dapat diambil pemerintah untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja?

Lembar Penilaian Keterampilan Penilaian Praktek (diskusi kelas dalam zoom)

No	NamaSiswa	SKOR			Jumlah Skor
		Penguasaan Materi	Penyajian	Komunikasi Verbal	
1					
2					
3					

Skor dalam rentang 1 – 4

Rubrik Penilaian Praktek

Aspek yang dinilai	Skor Penilaian			
	1	2	3	4
Penguasaan Materi: a. Kemampuan konseptualisasi b. Kemampuan menjelaskan c. Kemampuan berargumentasi	Kemampuan konseptualisasi, menjelaskan dan berargumentasi sangat tidak menguasai	Kemampuan konseptualisasi, menjelaskan dan berargumentasi tidak menguasai	Penguasaan materi tentang kemampuan konseptualisasi, menjelaskan dan berargumentasi bagus tapi belum terarah	Penguasaan materi tentang kemampuan konseptualisasi, menjelaskan dan berargumentasi bagus sudah terarah
Penyajian: a. Sistematika penyajian b. Visualisasi	Sistematika penyajian dan visualisasi sangat tidak tersaji	Sistematika penyajian dan visualisasi tidak tersaji	Penyajian materi yang tersistematis dan visualisasi bagus tetapi belum menemukan konsep yang jelas	Penyajian materi yang tersistematis dan visualisasi bagus konsepnya jelas
Komunikasi Verbal: a. Penggunaan Verbal b. Intonasi dan Tempo	Penggunaan bahasa verbal, intonasi dan temponya sangat tidak baik	Penggunaan bahasa verbal, intonasi dan temponya tidak baik	Penggunaan bahasa verbal, intonasi dan temponya sudah baik tapi belum menggunakan ejaan yang benar	Penggunaan bahasa verbal, intonasi dan temponya sudah baik tapi belum menggunakan ejaan yang benar

DAFTAR PUSTAKA

S, Alam (2014) *Mandiri Ekonomi untuk SMA/MA Kelas XI*. Jakarta :Penerbit Erlangga Kurikulum 2013

Alam & Rudianto (2016) *Ekonomi untuk SMA/ MA Kelas XI*. Jakarta : Penerbit Erlangga. Buku Siswa Edisi Revisi

Firmansyah, Harlan & Diana Nurdiansyah (2016) *Ekonomi untuk SMA/MA kelas XI Peminatan ilmu – ilmu sosial*. Bandung : Penerbit Grafindo. Buku siswa aktif dan kreatif belajar edisi revisi

S, Alam (2017) *Ekonomi Kelompok peminatan ilmu – ilmu sosial untuk SMA/MA Kelas XI*, Jakarta : Esis. Kurikulum 2013

<https://www.youtube.com/watch?v=3n1K0hPaR80>