



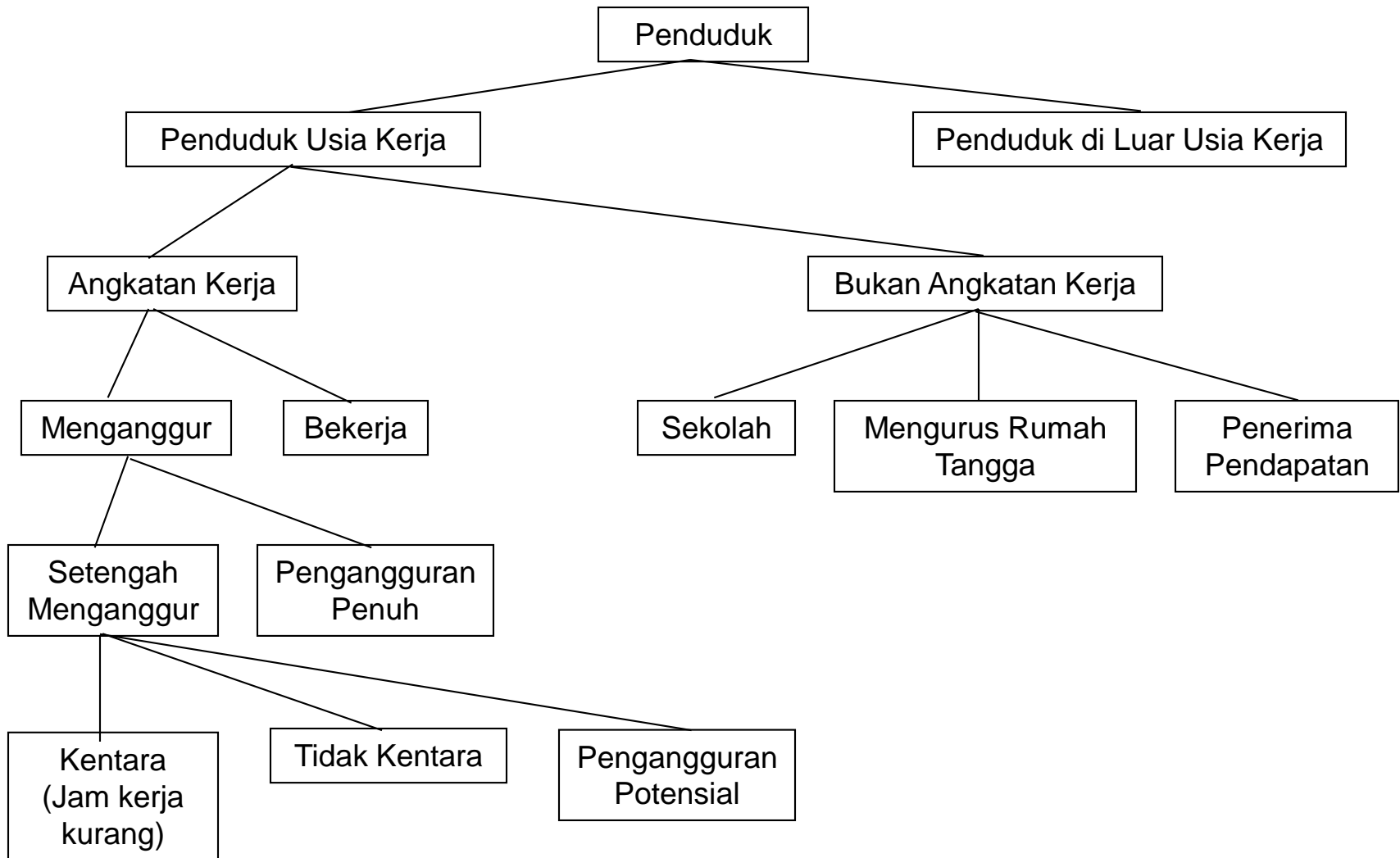
KETENAGAKERJAAN DAN KOMPENSASI

**Aza El Munadiyan, S.Si, MM, AMIPR
STIM Budi Bakti**

Definisi² Konsep Ketenagakerjaan

- ❖ **Tenaga Kerja** → berdasarkan UU No.13 tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
 - ❖ **Angkatan Kerja** → bagian dari tenaga kerja yang aktif (digolongkan dalam usia kerja yaitu 15 tahun ke atas) dalam kegiatan ekonomi baik yang sudah bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan (pengangguran).
 - ❖ **Kesempatan Kerja** → kebutuhan tenaga kerja yang kemudian secara riil diperlukan oleh perusahaan atau lembaga penerima kerja pada tingkat upah, posisi dan syarat kerja tertentu, yang diinformasikan melalui iklan dan lain².
 - ❖ **Pekerja** → setiap orang yang menghasilkan barang atau jasa yang mempunyai nilai ekonomis baik yang menerima gaji atau bekerja sendiri yang terlibat dalam kegiatan manual. Atau, sebagai tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah dan atau imbalan dalam bentuk lain.
 - ❖ **Pengangguran** → seseorang yang sedang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan, sedang mempersiapkan suatu usaha baru, tidak memiliki pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan (*discouraged worker*) sudah mendapat pekerjaan tetapi belum mulai bekerja.
-

Komposisi Penduduk & Tenaga Kerja



Beberapa Rumus Ketenagakerjaan

- Penduduk = Tenaga Kerja + Penduduk di Luar Usia Kerja
 - Tenaga Kerja = Angkatan Kerja + Bukan Angkatan Kerja
 - Angkatan Kerja = Penduduk Bekerja + Menganggur
-
- Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja = $\frac{\text{Angkatan Kerja}}{\text{Penduduk Usia Kerja}}$
 - Dependency Ratio (DR) = $\frac{\text{Penduduk Luar Usia Kerja}}{\text{Penduduk Usia Kerja}}$
 - Setengah Pengangguran = $\frac{\text{Bekerja 14 – 35 jam/minggu}}{\text{Angkatan yang Bekerja}} \times 100\%$
 - Setengah Pengangguran kritis = $\frac{\text{Bekerja kurang 14 jam/minggu}}{\text{Angkatan yang Bekerja}} \times 100\%$
-

Sistem Upah

- ▶ Sistem upah merupakan kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja.
- ▶ Kompensasi merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka.
- ▶ Bagi pekerja, masalah sistem upah menjadi penting karena menyangkut keberlangsungan dan kesejahteraan hidup mereka.
- ▶ Bagi perusahaan, upah menjadi biaya yang paling besar dalam biaya operasi sehingga dapat menjadi penentu harga produknya di pasaran
- ▶ Konsekuensi logis dua kepentingan tersebut → sistem upah harus sesuai dengan kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. Oleh karena itu digunakan Upah Minimum Regional (UMR).

TANTANGAN DAN PELUANG



Integrasi glogal, berdampak pada semakin derasnya arus:

1. Manusia
2. Barang dan jasa
3. Modal dan investasi
4. Informasi

TANTANGAN DAYA SAING SDM

SUPLAY Vs PENYERAPAN TENAGA KERJA

**SISTEM PENDIDIKAN
NASIONAL & SISTEM
KETENAGAKERJAAN
NASIONAL**

**BELUM LINK &
MATCH**

**LEMBAGA ILMIAH/
UNIVERSITAS**

**INTELEKTUAL
KAPITAL**

**BELUM BERFUNGSI
OPTIMAL**

**PENYERAPAN TENAGA
KERJA BELUM OPTIMAL**

PENGANGGURAN

MEMBANGUN SDM KOMPETEN YANG BERDAYA SAING



Sistem Upah di Indonesia


- ▶ Upah Menurut waktu → upah harian, mingguan, bulanan
- ▶ Upah Prestasi → hasil² prestasi karyawan
- ▶ Upah Skala → upah berdasarkan perubahan hasil produksi
- ▶ Upah Indeks → upah berdasarkan perubahan² harga barang kebutuhan sehari²
- ▶ Upah Premi → upah selain diterima setiap bulan juga ditambah dengan premi yang diterima setiap bulan
- ▶ Upah Co-partnership → upah yang diterima berdasarkan kepemilikan saham karyawan
- ▶ Upah Komisi → upah berdasarkan persentase hasil penjualan

Fasilitas dan Tunjangan Pekerja

- ▶ Selain menerima gaji, pekerja biasanya juga menerima berbagai fasilitas-fasilitas dan tunjangan kerja.
- ▶ Tunjangan dan fasilitas ini merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.
- ▶ Ada beberapa tunjangan yang diberikan langsung seperti Asuransi, namun ada juga tunjangan yang diganti oleh perusahaan dalam bentuk uang, misalnya uang kuliah yang dibiayai perusahaan.
- ▶ Biasanya tunjangan yang diterima pekerja bernilai sepertiga dari total upah dan gajinya.
- ▶ Karena menambah penghasilan maka dalam perhitungan pajaknya, tunjangan dan fasilitas dianggap sebagai Penghasilan Kena Pajak.

Jenis Pengangguran

1. Pengangguran Normal → golongan angkatan kerja yg betul² tidak mendapatkan pekerjaan krn pendidikan dan ketrampilan yg tidak memadai
2. Pengangguran Terselubung → golongan angkatan kerja yang kurang dimanfaatkan dalam bekerja atau golongan yg melakukan pekerjaan tetapi hasilnya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
3. Pengangguran Terbuka → pengangguran yang timbul karena kurangnya kesempatan kerja.
 - ▶ Pengangguran Kronis / Friksional → pengangguran temporer yang terjadi karena atas perubahan dan dinamika ekonomi
 - ▶ Pengangguran Musiman → pengangguran yang terjadi secara musiman
3. Pengangguran Konjungtural → pengangguran yang terjadi karena berkurangnya permintaan barang dan jasa (biasanya saat terjadi resesi)

- 
4. Pengangguran Struktural → pengangguran yang muncul akibat terjadinya perubahan struktur ekonomi, misal dari agraris ke industri
 5. Pengangguran Sukarela → pengangguran yang terjadi karena adanya orang yang sesungguhnya masih dapat bekerja, tetapi dengan sukarela dia tidak mau bekerja (malas atau sudah kaya)
 6. Pengangguran Deflasioner → pengangguran yang disebabkan lowongan pekerjaan tidak cukup untuk menampung pencari kerja
 7. Pengangguran Teknologi → pengangguran yang disebabkan karena kemajuan teknologi.

Sebab-Sebab Pengangguran

- ▶ Menurunnya permintaan Tenaga Kerja
- ▶ Kemajuan Teknologi
- ▶ Kelemahan dalam Pasar Tenaga Kerja
 - ▶ Serikat Pekerja meminta upah terlalu tinggi
 - ▶ Adanya tunjangan pengangguran menurunkan niat untuk bekerja
 - ▶ Asuransi pekerja terlalu berat bagi perusahaan
 - ▶ Kurangnya informasi mengenai lowongan kerja
 - ▶ Ketidakmampuan pekerja untuk mencari pekerjaan

Dampak Pengangguran

- ▶ Dampak Ekonomi → biaya peluang yang timbul karena hilangnya pendapatan dan menurunnya hasil produksi (seperti GDP), menurunkan ketrampilan tenaga kerja, faktor waktu menyulitkan pencari kerja mendapatkan pekerjaan baru.
- ▶ Dampak Sosial → naiknya tingkat kriminalitas, naiknya jumlah orang bunuh diri, retaknya keluarga, dsb.
- ▶ Dampak Individu dan Keluarga → turunnya status sosial, hilangnya harga diri, dsb

Cara Mengatasi Pengangguran

- ▶ Cara mengatasi Pengangguran Friksional dan Sukarela:
 - ▶ Proyek Padat Karya
 - ▶ Menarik Investor baru
 - ▶ Pengembangan transmigrasi
 - ▶ Memberikan bantuan pinjaman lunak untuk UKM
- ▶ Cara Mengatasi Pengangguran Konjungtural:
 - ▶ Meningkatkan daya beli masyarakat sehingga pasar menjadi ramai dan akan menambah jumlah permintaan
 - ▶ Mengatur bunga bank agar tidak terlalu tinggi sehingga investor lebih suka menginvestasikan uangnya

Cara Mengatasi Pengangguran

- ▶ **Cara Mengatasi Pengangguran Struktural:**
 - ▶ Menyediakan lapangan kerja baru
 - ▶ Pelatihan tenaga kerja
 - ▶ Menarik investor
- ▶ Cara Mengatasi Pengangguran Musiman:
 - ▶ Pelatihan ketrampilan lainnya
 - ▶ Menginformasikan lowongan pekerjaan yang ada di sektor lain
- ▶ Cara mengatasi pengangguran Deflasioner:
 - ▶ Pelatihan tenaga kerja
 - ▶ Menarik investor baru

Cara Mengatasi Akibat Pengangguran Teknologi:

- ▶ Mempersiapkan masyarakat untuk dapat mengikuti perkembangan teknologi dg cara memasukkan materi kurikulum pelatihan teknologi di sekolah.
- ▶ Pengenalan teknologi sejak dini
- ▶ Pelatihan tenaga pendidik untuk penguasaan teknologi