

BUKU AJAR MASALAH KETENAGAKERJAAN DAN PENGANGGURAN

Dr. Suharnanik, S.KM., M.Si.



**PENERBIT
UWKS PRESS**

BUKU AJAR
MASALAH KETENAGAKERJAAN
DAN PENGANGGURAN

Dr. Suharnanik, S.KM., M.Si



PENERBIT
UWKS PRESS

BUKU AJAR

MASALAH KETENAGAKERJAAN DAN PENGANGGURAN

ISBN

Ukuran buku 21 & 29,7 cm

49 hlm

Cetakan ke -1, Bulan Februari Tahun 2023

Penulis:

Dr. Suharnanik, S.KM., M.Si

Editor:

Yudha Popiyanto, S.Pd., M.Pd.

Penerbit:

UWKS PRESS

Anggota IKAPI No.206/Anggota Luar Biasa/JTI/2018

Anggota APPTI No.002.071.1.12019

Jl. Dukuh Kupang XXV/54 Surabaya Jawa Timur 60225

Telp. (031) 5677577

Hp. 085745182452 / 081703875858

Email : uwkspress@gmail.com / uwkspress@uwks.ac.id

**Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi buku ini dengan cara apapun,
termasuk dengan penggunaan mesin fotokopi, tanpa izin sah dari penerbit**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr. wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Buku Ajar ini dengan baik. Buku ini berjudul "Masalah Ketenagakerjaan dan Pengangguran". Mata kuliah masalah ketenagakerjaan dan pengangguran merupakan mata kuliah yang membahas tentang masalah-masalah yang terkait dengan ketenagakerjaan dan pengangguran dalam konteks ekonomi. Topik yang dibahas meliputi teori-teori ketenagakerjaan, faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pengangguran, kebijakan pemerintah dalam mengatasi pengangguran, dan strategi-strategi untuk meningkatkan kesempatan kerja dan memperbaiki kualitas tenaga kerja.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan buku ajar ini masih terdapat kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca guna perbaikan pada buku ajar ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Wijaya Kusuma Surabaya dan semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penyusunan buku ajar ini.

Akhir kata, semoga buku ajar ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa dan civitas akademika agar dapat memberikan wawasan yang lebih luas tentang mata kuliah ini dalam era digital.

Wassalamualaikum wr. wb

Surabaya, 22 Februari 2023

Dr. Suharnanik, S.KM., M.Si.

SINOPSIS

Buku ajar berjudul "Masalah Ketenagakerjaan dan Pengangguran". Masalah ketenagakerjaan dan pengangguran merupakan mata kuliah yang membahas tentang masalah-masalah yang terkait dengan ketenagakerjaan dan pengangguran dalam konteks ekonomi. Topik yang dibahas meliputi teori-teori ketenagakerjaan, faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pengangguran, kebijakan pemerintah dalam mengatasi pengangguran, dan strategi-strategi untuk meningkatkan kesempatan kerja dan memperbaiki kualitas tenaga kerja. Materi-materi buku ajar ini berisikan Pengantar Masalah Ketenagakerjaan dan Pengangguran, Teori-Teori Ketenagakerjaan, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran, Kebijakan Pemerintah dalam Mengatasi Pengangguran, Strategi-Strategi untuk Meningkatkan Kesempatan Kerja dan Memperbaiki Kualitas Tenaga Kerja, Ketenagakerjaan di Era Digital, Pemerintah dan Kebijakan Ketenagakerjaan, Peran Industri dalam Ketenagakerjaan, Diskriminasi dan Ketimpangan Upah, Dinamika Ketenagakerjaan di Indonesia, Perencanaan Karir dan Pengembangan SDM, Etika Kerja dan Hak Karyawan, Persiapan Masa Depan Ketenagakerjaan.

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| KATA PENGANTAR..... | i |
| SINOPSIS..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | iii |
| | |
| BAB I PENGANTAR MASALAH KETENAGAKERJAAN DAN PENGANGGURAN..... | 1 |
| A. Pengantar | 1 |
| B. Tujuan Pembelajaran | 1 |
| C. Metode | 2 |
| D. Waktu | 2 |
| E. Proses | 2 |
| F. Bahan Bacaan | 2 |
| G. Lembar Kerja Mahasiswa | 3 |
| | |
| BAB II TEORI-TEORI KETENAGAKERJAAN..... | 4 |
| A. Pengantar | 4 |
| B. Tujuan Pembelajaran | 4 |
| C. Metode Pembelajaran | 4 |
| D. Waktu | 4 |
| E. Proses | 5 |
| F. Bahan Bacaan | 5 |
| G. Lembar Kerja Mahasiswa | 6 |
| | |
| BAB III FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT PENGANGGURAN..... | 7 |
| A. Pengantar | 7 |
| B. Tujuan Pembelajaran | 7 |
| C. Metode Pembelajaran | 7 |
| D. Waktu | 8 |
| E. Proses | 8 |
| F. Bahan Bacaan | 8 |
| G. Lembar Kerja Mahasiswa | 9 |
| | |
| BAB VI KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM MENGATASI PENGANGGURAN | 10 |
| A. Pengantar | 10 |
| B. Tujuan Pembelajaran | 10 |
| C. Metode Pembelajaran | 10 |
| D. Waktu | 10 |
| E. Proses | 11 |
| F. Bahan Bacaan | 11 |
| G. Lembar Kerja Mahasiswa | 12 |

| | |
|--|-----------|
| BAB V STRATEGI-STRATEGI UNTUK MENINGKATKAN KESEMPATAN KERJA DAN MEMPERBAIKI KUALITAS TENAGA KERJA | 13 |
| A. Pengantar | 13 |
| B. Tujuan Pembelajaran | 13 |
| C. Metode Pembelajaran | 13 |
| D. Waktu | 14 |
| E. Proses | 14 |
| F. Bahan Bacaan | 14 |
| G. Lembar Kerja Mahasiswa | 16 |
| | |
| BAB VI KETENAGAKERJAAN DI ERA DIGITAL | 17 |
| A. Pengantar | 17 |
| B. Tujuan Pembelajaran | 17 |
| C. Metode Pembelajaran | 17 |
| D. Waktu | 17 |
| E. Proses | 17 |
| F. Bahan Bacaan | 18 |
| G. Lembar Kerja Mahasiswa | 19 |
| | |
| BAB VII PEMERINTAH DAN KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN..... | 20 |
| A. Pengantar | 20 |
| B. Tujuan Pembelajaran | 20 |
| C. Metode Pembelajaran | 20 |
| D. Waktu | 20 |
| E. Proses | 20 |
| F. Bahan Bacaan | 21 |
| G. Lembar Kerja Mahasiswa | 24 |
| | |
| BAB VIII PERAN INDUSTRI DALAM KETENAGAKERJAAN..... | 25 |
| A. Pengantar | 25 |
| B. Tujuan Pembelajaran | 25 |
| C. Metode Pembelajaran | 25 |
| D. Waktu | 25 |
| E. Proses | 26 |
| F. Bahan Bacaan | 26 |
| G. Lembar Kerja Mahasiswa | 28 |
| | |
| BAB IX DISKRIMINASI DAN KETIMPANGAN UPAH..... | 29 |
| A. Pengantar | 29 |
| B. Tujuan Pembelajaran | 29 |
| C. Metode Pembelajaran | 29 |
| D. Waktu | 29 |
| E. Proses | 29 |
| F. Bahan Bacaan | 30 |
| G. Lembar Kerja Mahasiswa | 31 |

| | |
|---|-----------|
| BAB X DINAMIKA KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA | 32 |
| A. Pengantar | 32 |
| B. Tujuan Pembelajaran | 32 |
| C. Metode Pembelajaran | 32 |
| D. Waktu | 33 |
| E. Proses | 33 |
| F. Bahan Bacaan | 33 |
| G. Lembar Kerja Mahasiswa | 34 |
| | |
| BAB XI PERENCANAAN KARIR DAN PENGEMBANGAN SDM..... | 35 |
| A. Pengantar | 35 |
| B. Tujuan Pembelajaran | 35 |
| C. Metode Pembelajaran | 35 |
| D. Waktu | 35 |
| E. Proses | 36 |
| F. Bahan Bacaan | 36 |
| G. Lembar Kerja Mahasiswa | 39 |
| | |
| BAB XII ETIKA KERJA DAN HAK KARYAWAN | 40 |
| A. Pengantar | 40 |
| B. Tujuan Pembelajaran | 40 |
| C. Metode Pembelajaran | 40 |
| D. Waktu | 40 |
| E. Proses | 41 |
| F. Bahan Bacaan | 41 |
| G. Lembar Kerja Mahasiswa | 42 |
| | |
| BAB XIII PERSIAPAN MASA DEPAN KETENAGAKERJAAN..... | 43 |
| A. Pengantar | 43 |
| B. Tujuan Pembelajaran | 43 |
| C. Metode Pembelajaran | 43 |
| D. Waktu | 43 |
| E. Proses | 43 |
| F. Bahan Bacaan | 44 |
| G. Lembar Kerja Mahasiswa | 48 |
| | |
| REFERENSI | 49 |

BAB I

PENGANTAR MASALAH KETENAGAKERJAAN DAN PENGANGGURAN

A. Pengantar

Ketenagakerjaan dan pengangguran adalah dua masalah penting yang berkaitan erat dengan perekonomian dan kehidupan sosial suatu negara. Ketenagakerjaan mengacu pada jumlah tenaga kerja yang tersedia di suatu negara atau wilayah, sedangkan pengangguran merujuk pada kondisi ketika seseorang yang ingin bekerja tidak dapat menemukan pekerjaan. Masalah ketenagakerjaan dan pengangguran sangat penting karena memiliki dampak yang signifikan terhadap kehidupan individu dan masyarakat secara keseluruhan. Ketersediaan lapangan kerja yang cukup akan membantu meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial, serta mengurangi kemiskinan dan ketidaksetaraan. Di sisi lain, tingginya tingkat pengangguran dapat menyebabkan masalah sosial seperti kemiskinan, peningkatan kriminalitas, dan penurunan kesehatan mental. Jumlah Tenaga Kerja: Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), pada Agustus 2021, jumlah tenaga kerja di Indonesia sebesar 137,98 juta orang. Dari jumlah tersebut, 66,94% merupakan tenaga kerja pria dan 33,06% tenaga kerja wanita. Oleh karena itu, pemerintah dan masyarakat perlu bekerja sama untuk mengatasi masalah ini dengan cara meningkatkan ketersediaan lapangan kerja dan memberikan pelatihan dan pendidikan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja masyarakat.

B. Tujuan Pembelajaran

Tujuan Umum:

Mata kuliah ini membahas tentang masalah-masalah yang terkait dengan ketenagakerjaan dan pengangguran.

Tujuan Khusus:

1. Mahasiswa dapat mengetahui tentang definisi ketenagakerjaan dan pengangguran.
2. Mahasiswa dapat mengetahui tentang hubungan antara pertumbuhan ekonomi dan ketenagakerjaan.

C. Metode

Kuliah dan diskusi

Tugas individu atau kelompok

Studi kasus

Alat dan Bahan, sebagai berikut:

Lcd, lembar kerja untuk kuis

Laptop

Spidol, whiteboard

D. Waktu

90 menit

E. Proses

- 1) Dosen memberikan materi selama 30 menit
- 2) Dosen memberikan lembar kerja ke mahasiswa dikerjakan dalam waktu 10 menit.
- 3) Setelah kuis diselesaikan, mahasiswa diajarkan untuk membahas satu persatu pertanyaan dalam kuis tersebut untuk dijawab bersama.
3. Memandu jalannya diskusi tentang materi pengenalan ketenagakerjaan dan pengangguran serta hubungan antara pertumbuhan ekonomi dan ketenagakerjaan.

F. Bahan Bacaan

Ketenagakerjaan merupakan istilah yang merujuk pada semua aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam suatu negara atau wilayah. Konsep ketenagakerjaan meliputi masalah-masalah seperti penciptaan lapangan kerja, pengangguran, hak-hak pekerja, perlindungan pekerja, hubungan antara pengusaha dan pekerja, dan sebagainya.

Hubungan antara pertumbuhan ekonomi dan ketenagakerjaan

Pertumbuhan ekonomi dan ketenagakerjaan memiliki hubungan yang erat, di mana pertumbuhan ekonomi yang baik dapat menciptakan lapangan kerja baru dan meningkatkan tingkat ketenagakerjaan. Sebaliknya, ketenagakerjaan yang kuat juga dapat mendorong pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi yang tinggi dapat menciptakan lapangan kerja baru dan meningkatkan upah. Ini karena perusahaan dan bisnis yang tumbuh lebih besar dan menghasilkan lebih banyak pendapatan, yang

memungkinkan mereka untuk mempekerjakan lebih banyak pekerja dan meningkatkan gaji mereka. Di sisi lain, ketenagakerjaan yang kuat juga dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi karena pekerja yang berpengalaman dan terampil dapat membantu meningkatkan produktivitas perusahaan. Namun, hubungan antara pertumbuhan ekonomi dan ketenagakerjaan tidak selalu linier atau seimbang. Beberapa faktor lain seperti perubahan teknologi, perubahan struktur ekonomi, dan kebijakan pemerintah juga dapat mempengaruhi hubungan ini. Misalnya, pertumbuhan ekonomi yang terlalu cepat dapat menyebabkan inflasi dan ketidakseimbangan ekonomi, yang dapat mempengaruhi lapangan kerja dan ketenagakerjaan.

Dalam konteks global saat ini, pandemi COVID-19 telah memberikan dampak signifikan pada hubungan antara pertumbuhan ekonomi dan ketenagakerjaan. Banyak negara mengalami penurunan ekonomi dan banyak pekerja kehilangan pekerjaan. Dalam hal ini, upaya untuk memulihkan pertumbuhan ekonomi harus disertai dengan upaya untuk memulihkan lapangan kerja dan meningkatkan tingkat ketenagakerjaan.

G. Lembar Kerja Mahasiswa

Petunjuk:

Mengerjakan soal kuis dalam waktu 15 menit, jawablah pertanyaan berikut:

1. Jelaskan konsep tentang definisi ketenagakerjaan dan pengangguran?
2. Jelaskan tentang hubungan antara pertumbuhan ekonomi dan ketenagakerjaan?

Evaluasi:

1. Tugas individu atau kelompok (30%)
2. Presentasi (20%)
3. Ujian tengah semester (20%)
4. Ujian akhir semester (30%)

BAB II

TEORI-TEORI KETENAGAKERJAAN

A. Pengantar

Ketenagakerjaan adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan keadaan pasar tenaga kerja dalam suatu negara atau wilayah. Ini mencakup semua aspek yang terkait dengan tenaga kerja, termasuk jumlah orang yang tersedia untuk bekerja, tingkat pengangguran, kesempatan kerja, upah dan kondisi kerja, pelatihan dan pendidikan, dan kebijakan pemerintah yang terkait dengan pasar tenaga kerja. Data tingkat pengangguran di Indonesia cenderung fluktuatif. Menurut BPS, pada Agustus 2021, tingkat pengangguran terbuka di Indonesia sebesar 7,07%. Ini berarti sekitar 9,78 juta orang di Indonesia tidak memiliki pekerjaan. Sementara pertumbuhan gaji di Indonesia juga terus berubah. Menurut data dari Kementerian Ketenagakerjaan, pada 2020, pertumbuhan gaji di Indonesia tercatat sebesar 1,9%.

B. Tujuan Pembelajaran

Mempelajari tentang macam-macam teori tentang ketenagakerjaan serta bagaimana mempraktekannya dalam studi kasus yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia.

C. Metode Pembelajaran

Kuliah dan diskusi

Tugas individu atau kelompok

Studi kasus

Alat dan Bahan, sebagai berikut:

LCD, lembar kerja untuk kuis

Laptop

Spidol, whiteboard

D. Waktu

90 menit

E. Proses

- 1) Dosen memberikan materi selama 30 menit
- 2) Dosen memberikan lembar kerja ke mahasiswa dikerjakan dalam waktu 10 menit.
- 3) Setelah kuis diselesaikan, mahasiswa diajar untuk membahas satu persatu pertanyaan dalam kuis tersebut untuk dijawab bersama.
- 4) Memandu jalannya diskusi tentang materi teori-teori tentang ketenagakerjaan.

F. Bahan Bacaan

Ketenagakerjaan melibatkan interaksi antara pekerja dan pengusaha atau perusahaan, serta kebijakan dan program pemerintah untuk membantu meningkatkan kesempatan kerja, melindungi hak-hak pekerja, dan mempromosikan pertumbuhan ekonomi. Dalam pengertian yang lebih luas, ketenagakerjaan juga dapat mencakup isu-isu seperti hak-hak buruh, diskriminasi dalam tenaga kerja, dan kesetaraan gender di tempat kerja. Terdapat beberapa teori yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, di antaranya adalah:

1) Teori Human Capital

Teori ini mengatakan bahwa investasi pada sumber daya manusia atau human capital akan meningkatkan produktivitas dan pendapatan individu. Investasi ini bisa berupa pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan keterampilan yang diperoleh selama bekerja. Semakin banyak investasi yang dilakukan pada human capital, semakin besar pula kemampuan individu dalam menghasilkan karya yang bernilai tinggi.

2) Teori Perdagangan Internasional

Teori ini menyatakan bahwa perdagangan internasional dapat menciptakan lapangan kerja baru. Dengan membuka akses perdagangan, perusahaan dapat memperluas pasar mereka dan meningkatkan permintaan atas produk mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan produksi dan menciptakan lapangan kerja baru.

3) Teori Pasar Tenaga Kerja

Teori ini menggambarkan pasar tenaga kerja sebagai pasar yang terdiri dari penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Penawaran tenaga kerja terdiri dari individu yang ingin bekerja, sedangkan permintaan tenaga kerja terdiri dari perusahaan yang membutuhkan pekerja. Pada kondisi pasar yang seimbang, jumlah tenaga kerja yang ditawarkan sama dengan permintaan tenaga kerja.

4) Teori Pengangguran

Teori ini mengatakan bahwa tingkat pengangguran yang tinggi disebabkan oleh kurangnya permintaan tenaga kerja di pasar. Ketika permintaan tenaga kerja menurun, banyak pekerja yang tidak dapat mendapatkan pekerjaan sehingga terjadilah pengangguran.

5) Teori Dual Labor Market

Teori ini menggambarkan adanya dua pasar tenaga kerja yang berbeda: pasar tenaga kerja primer dan pasar tenaga kerja sekunder. Pasar tenaga kerja primer adalah pasar yang memiliki pekerjaan yang aman, status sosial yang baik, dan upah yang tinggi, sementara pasar tenaga kerja sekunder adalah pasar yang pekerjaannya tidak aman, upahnya rendah, dan tidak ada jaminan sosial. Pekerja di pasar tenaga kerja sekunder biasanya memiliki keterampilan yang rendah dan kurangnya akses ke pelatihan dan pengembangan keterampilan.

G. Lembar Kerja Mahasiswa

Petunjuk:

Mengerjakan soal kuis dalam waktu 15 menit, jawablah pertanyaan berikut:

1. Jelaskan tentang konsep teori human capital
2. Jelaskan tentang konsep teori perdagangan internasional
3. Jelaskan tentang konsep dan implementasi teori pasar tenaga kerja
4. Jelaskan tentang konsep dan implementasi teori pengangguran
5. Jelaskan tentang konsep dan implementasi teori dual labor market

Evaluasi:

1. Tugas individu atau kelompok (30%)
2. Presentasi (20%)
3. Ujian tengah semester (20%)
4. Ujian akhir semester (30%)

BAB III

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT PENGANGGURAN

A. Pengantar

Pengangguran adalah kondisi di mana seseorang yang ingin bekerja dan memiliki kemampuan untuk bekerja tidak dapat menemukan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi dan minatnya dalam jangka waktu tertentu, biasanya dalam suatu periode waktu seperti bulan atau tahun. Dalam hal ini, seseorang yang menganggur dianggap sebagai bagian dari angkatan kerja yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan. Tingkat pengangguran di suatu negara dapat diukur dengan menghitung persentase orang yang aktif mencari pekerjaan dari total angkatan kerja. Sektor usaha yang paling banyak menyerap tenaga kerja di Indonesia adalah sektor pertanian, perikanan, dan kehutanan. Namun, sektor industri dan jasa juga semakin berkembang dan menyerap banyak tenaga kerja. Indonesia memiliki banyak pekerja informal, yaitu pekerja yang tidak memiliki perlindungan hukum dan sosial dari pemerintah. Menurut BPS, pada Februari 2021, sekitar 63,17 juta orang di Indonesia bekerja sebagai pekerja informal. Selain itu juga merupakan negara yang banyak mengirim tenaga kerja migran ke luar negeri. Menurut data dari Kementerian Luar Negeri, pada 2020, terdapat sekitar 6,7 juta tenaga kerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri.

B. Tujuan Pembelajaran

Mempelajari serta memahami faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pengangguran.

C. Metode Pembelajaran

Kuliah dan diskusi

Tugas individu atau kelompok

Studi kasus

Alat dan Bahan, sebagai berikut:

Lcd, lembar kerja untuk kuis

Laptop

Spidol, whiteboard

D. Waktu

90 menit

E. Proses

- 1) Dosen memberikan materi selama 30 menit
- 2) Dosen memberikan lembar kerja ke mahasiswa dikerjakan dalam waktu 10 menit.
- 3) Setelah kuis diselesaikan, mahasiswa diajar untuk membahas satu persatu pertanyaan dalam kuis tersebut untuk dijawab bersama.
- 4) Memandu jalannya diskusi tentang materi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pengangguran.

F. Bahan Bacaan

Tingkat pengangguran yang tinggi dapat menunjukkan ketidakstabilan ekonomi dan kesulitan bagi individu untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Tingkat pengangguran dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk:

- 1) Pertumbuhan Ekonomi: Tingkat pengangguran seringkali berkaitan dengan kondisi ekonomi suatu negara. Pertumbuhan ekonomi yang tinggi dapat menciptakan lapangan kerja baru dan menurunkan tingkat pengangguran.
- 2) Keterampilan dan Pendidikan: Tingkat pengangguran seringkali lebih tinggi di antara mereka yang tidak memiliki keterampilan atau pendidikan yang cukup. Tingkat pengangguran juga lebih tinggi di antara kelompok yang kurang terampil atau kurang terdidik.
- 3) Perubahan Teknologi: Kemajuan teknologi dapat menyebabkan pergeseran lapangan kerja dan meningkatkan tingkat pengangguran di beberapa sektor industri. Namun, teknologi juga dapat menciptakan lapangan kerja baru di sektor-sektor yang berkembang.
- 4) Kebijakan Pemerintah: Kebijakan pemerintah seperti pajak, subsidi, dan regulasi dapat mempengaruhi tingkat pengangguran. Misalnya, kebijakan fiskal yang ketat dapat mengurangi jumlah lapangan kerja yang tersedia, sedangkan subsidi untuk sektor tertentu dapat meningkatkan lapangan kerja di sektor tersebut.

- 5) Kondisi Pasar Tenaga Kerja: Tingkat pengangguran juga dipengaruhi oleh faktor-faktor di pasar tenaga kerja seperti tingkat upah, kebijakan pengelolaan tenaga kerja, dan ketersediaan tenaga kerja.
- 6) Demografi: Demografi juga dapat mempengaruhi tingkat pengangguran. Misalnya, kelompok usia muda atau kelompok minoritas dapat mengalami tingkat pengangguran yang lebih tinggi daripada kelompok usia atau etnis yang lain.
- 7) Kondisi Internasional: Perubahan kondisi internasional, seperti krisis ekonomi global atau perubahan dalam perdagangan internasional, dapat mempengaruhi tingkat pengangguran di suatu negara.

G. Lembar Kerja Mahasiswa

Petunjuk dalam mengerjakan lembar kerja mahasiswa sebagai berikut:

Mengerjakan soal kuis dalam waktu 15 menit, jawablah pertanyaan berikut:

1. Apa yang anda ketahui tentang tingkat pengangguran, jelaskan dengan data?
2. Jelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pengangguran?

Evaluasi:

1. Tugas individu atau kelompok (30%)
2. Presentasi (20%)
3. Ujian tengah semester (20%)
4. Ujian akhir semester (30%)

BAB VI

KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM MENGATASI PENGANGGURAN

A. Pengantar

Pengangguran adalah masalah yang kompleks dan dapat mempengaruhi banyak aspek kehidupan, termasuk kesejahteraan ekonomi individu dan masyarakat secara keseluruhan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Agustus 2021, tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia sebesar 7,07 persen. Angka ini mengalami sedikit penurunan dibandingkan bulan sebelumnya yang mencapai 7,07 persen. Sementara itu, jumlah penduduk yang mengalami pengangguran pada Agustus 2021 mencapai 9,16 juta orang. Dari jumlah tersebut, sebanyak 6,93 juta orang merupakan pengangguran terbuka (TPT) dan 2,23 juta orang merupakan pengangguran terselubung (TPT). Pada akhirnya, solusi untuk mengatasi pengangguran membutuhkan pendekatan yang terintegrasi dan komprehensif. Kebijakan yang efektif harus mencakup berbagai sektor dan aspek kehidupan, serta melibatkan partisipasi aktif dari masyarakat dan sektor swasta.

B. Tujuan Pembelajaran

Mempelajari tentang beberapa kebijakan yang dapat dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi pengangguran.

C. Metode Pembelajaran

Kuliah dan diskusi

Tugas individu atau kelompok

Studi kasus

Alat dan Bahan, sebagai berikut:

Lcd, lembar kerja untuk kuis

Laptop

Spidol, whiteboard

D. Waktu

90 menit

E. Proses

- 1) Dosen memberikan materi selama 30 menit
- 2) Dosen memberikan lembar kerja ke mahasiswa dikerjakan dalam waktu 10 menit.
- 3) Setelah kuis diselesaikan, mahasiswa diajarkan untuk membahas satu persatu pertanyaan dalam kuis tersebut untuk dijawab bersama.
- 4) Memandu jalannya diskusi tentang materi kebijakan pemerintah untuk mengatasi pengangguran.

F. Bahan Bacaan

Ada beberapa kebijakan yang dapat dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi pengangguran, antara lain:

- 1) Meningkatkan investasi dalam pendidikan dan pelatihan: Ini dapat membantu meningkatkan keterampilan dan kualifikasi pekerja, sehingga mereka lebih siap untuk memenuhi permintaan pasar tenaga kerja. Pemerintah dapat memfasilitasi pelatihan dan pendidikan dengan mengalokasikan dana pendidikan dan beasiswa, serta meningkatkan kemitraan antara perguruan tinggi dan industri untuk memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.
- 2) Mendorong pertumbuhan ekonomi: Pertumbuhan ekonomi yang stabil dan berkelanjutan dapat membuka peluang kerja baru dan meningkatkan permintaan tenaga kerja. Pemerintah dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dengan memperkenalkan kebijakan fiskal dan moneter yang sesuai, memperbaiki iklim investasi, dan mempromosikan sektor-sektor ekonomi yang berkembang.
- 3) Memperluas program pemberian tunjangan pengangguran: Pemberian tunjangan pengangguran dapat membantu meringankan beban keuangan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan. Pemerintah dapat memperluas program pemberian tunjangan pengangguran untuk memberikan perlindungan yang lebih luas dan menjangkau lebih banyak pekerja yang membutuhkan.
- 4) Meningkatkan akses pasar kerja: Pemerintah dapat membantu meningkatkan akses ke pasar kerja dengan memperbaiki transportasi publik, memberikan informasi tentang lowongan pekerjaan, dan meningkatkan layanan penempatan kerja. Selain itu, pemerintah juga dapat mendorong sektor swasta untuk membuka peluang kerja baru dengan memberikan insentif pajak atau subsidi.

- 5) Menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja: Kebijakan fleksibilitas kerja seperti kerja paruh waktu, kerja jarak jauh, atau jam kerja yang fleksibel dapat membantu memperluas kesempatan kerja bagi mereka yang sulit untuk bekerja dengan jam kerja yang tetap. Pemerintah dapat mendorong penggunaan kebijakan fleksibilitas kerja dengan memberikan insentif pajak atau subsidi kepada perusahaan yang menerapkannya.

G. Lembar Kerja Mahasiswa

Petunjuk:

Mengerjakan soal kuis dalam waktu 15 menit, jawablah pertanyaan berikut:

1. Sebutkan dan uraikan beberapa kebijakan pemerintah dalam mengatasi pengangguran di Indonesia?
2. Berikan referensi terkait tema diatas?

Evaluasi:

1. Tugas individu atau kelompok (30%)
2. Presentasi (20%)
3. Ujian tengah semester (20%)
4. Ujian akhir semester (30%)

BAB V

STRATEGI-STRATEGI UNTUK MENINGKATKAN KESEMPATAN KERJA DAN MEMPERBAIKI KUALITAS TENAGA KERJA

A. Pengantar

Kesempatan kerja merupakan kemungkinan atau peluang yang tersedia untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan jumlah dan jenis pekerjaan yang tersedia di pasar tenaga kerja suatu wilayah atau negara. Kesempatan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pertumbuhan ekonomi, kebijakan pemerintah, tingkat pendidikan dan keterampilan tenaga kerja, dan kondisi pasar tenaga kerja secara umum. Kesempatan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator, seperti tingkat pengangguran dan tingkat partisipasi tenaga kerja. Tingkat pengangguran menunjukkan persentase tenaga kerja yang tidak memiliki pekerjaan, sedangkan tingkat partisipasi tenaga kerja menunjukkan persentase dari populasi usia kerja yang bekerja atau mencari pekerjaan. Kesempatan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial masyarakat, serta dapat meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan sektor swasta untuk bekerja sama dalam menciptakan dan mempertahankan kesempatan kerja yang memadai bagi masyarakat.

B. Tujuan Pembelajaran

Mempelajari dan mempraktekkan strategi-strategi untuk meningkatkan kesempatan kerja dan memperbaiki kualitas tenaga kerja.

C. Metode Pembelajaran

Kuliah dan diskusi

Tugas individu atau kelompok

Studi kasus

Alat dan Bahan, sebagai berikut:

Lcd, lembar kerja untuk kuis

Laptop

Spidol, whiteboard

D. Waktu

90 menit

E. Proses

- 1) Dosen memberikan materi selama 30 menit
- 2) Dosen memberikan lembar kerja ke mahasiswa dikerjakan dalam waktu 10 menit.
- 3) Setelah kuis diselesaikan, mahasiswa diajarkan untuk membahas satu persatu pertanyaan dalam kuis tersebut untuk dijawab bersama.
- 4) Memandu jalannya diskusi tentang materi strategi-strategi untuk meningkatkan kesempatan kerja dan memperbaiki kualitas tenaga kerja.

F. Bahan Bacaan

Kualitas tenaga kerja mengacu pada kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sifat-sifat yang dimiliki oleh para pekerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien. Kualitas tenaga kerja sangat penting bagi keberhasilan organisasi, karena pekerja yang berkualitas dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas tenaga kerja antara lain:

- 1) Pendidikan dan pelatihan: Pendidikan dan pelatihan dapat membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pekerja, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih baik.
- 2) Pengalaman kerja: Pengalaman kerja dapat membantu pekerja untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan dan juga membantu mereka memahami bagaimana organisasi bekerja.
- 3) Kepribadian dan sikap: Kepribadian dan sikap pekerja juga dapat mempengaruhi kualitas tenaga kerja. Pekerja yang memiliki sikap positif, proaktif, dan terbuka terhadap perubahan cenderung lebih produktif dan efektif.
- 4) Motivasi: Motivasi juga penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Pekerja yang termotivasi cenderung lebih fokus dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

- 5) Lingkungan kerja: Lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu meningkatkan kualitas tenaga kerja. Hal ini mencakup faktor-faktor seperti komunikasi yang efektif, dukungan tim, dan peralatan kerja yang memadai.

Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, organisasi dapat melakukan berbagai hal seperti memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan, memberikan umpan balik konstruktif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memotivasi pekerja. Selain itu, organisasi juga dapat merekrut pekerja yang memiliki kualitas dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang akan dijalankan. Ada beberapa strategi yang dapat meningkatkan kesempatan kerja, di antaranya:

- 1) Tingkatkan Keterampilan: Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kesempatan kerja adalah dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan Anda. Anda dapat mengambil kursus, pelatihan, atau program sertifikasi untuk meningkatkan keterampilan Anda dan membuat diri Anda lebih berharga di pasar tenaga kerja.
- 2) Membangun Jaringan: Membangun jaringan profesional adalah cara lain untuk meningkatkan kesempatan kerja. Bergabunglah dengan kelompok industri atau organisasi profesional, hadir di konferensi dan acara yang terkait dengan bidang Anda, dan jalin hubungan dengan orang-orang yang dapat membantu Anda mencari pekerjaan.
- 3) Menjadi Pekerja Freelance: Menjadi pekerja lepas atau freelancer dapat memberikan kesempatan kerja tambahan. Anda dapat menawarkan keterampilan Anda melalui platform online, seperti Upwork atau Freelancer, atau melalui jaringan pribadi Anda. Ini dapat membantu Anda membangun portofolio kerja yang kuat dan menarik perhatian majikan potensial.
- 4) Mencari Peluang Internship: Peluang magang dapat membantu Anda mendapatkan pengalaman kerja dan menambahkan keterampilan baru ke CV Anda. Selain itu, magang dapat memungkinkan Anda membangun jaringan profesional dan menemukan kesempatan kerja yang lebih baik di masa depan.
- 5) Menjaga CV Terbaru: Penting untuk selalu memperbarui CV Anda dengan pengalaman terbaru dan keterampilan yang baru dipelajari. Ini akan memudahkan Anda untuk mengajukan lamaran pekerjaan pada waktu yang tepat dan menarik perhatian perekrut.

- 6) Mencari Lowongan Kerja Secara Aktif: Aktif mencari lowongan pekerjaan di portal atau website resmi instansi, perusahaan, dan tempat kerja potensial Anda dapat membantu Anda menemukan kesempatan kerja terbaru dan terbaik.
- 7) Menyiapkan Diri Untuk Interview: Persiapan yang baik untuk wawancara kerja adalah kunci untuk berhasil dalam mendapatkan pekerjaan. Setiap perusahaan memiliki kebiasaan dan tata nilai tersendiri dalam mengukur setiap posisi yang ditawarkan kepada para pencari kerja. Oleh sebab itu lakukan riset pengamatan terlebih dahulu terhadap posisi yang nanti akan dilamar oleh para pencari kerja. Hal tersebut dilakukan agar para calon pencari kerja dapat mempersiapkan dan mampu memberikan kesan positif terhadap perusahaan sehingga mendapat kepercayaan menduduki posisi tersebut.

G. Lembar Kerja Mahasiswa

Petunjuk:

Mengerjakan soal kuis dalam waktu 15 menit, jawablah pertanyaan berikut:

1. Jelaskan tentang strategi-strategi dalam meningkatkan kesempatan kerja?
2. Jelaskan tentang bagaimana cara memperbaiki kualitas tenaga kerja?

Evaluasi:

1. Tugas individu atau kelompok (30%)
2. Presentasi (20%)
3. Ujian tengah semester (20%)
4. Ujian akhir semester (30%)

BAB VI

KETENAGAKERJAAN DI ERA DIGITAL

A. Pengantar

Era digital merupakan masa di mana teknologi informasi dan komunikasi (TIK) menjadi sangat penting dan mendominasi hampir seluruh aspek kehidupan manusia. Era ini dimulai sejak perkembangan internet yang semakin pesat di awal tahun 1990-an dan semakin berkembang hingga saat ini. Era digital ditandai dengan perubahan besar dalam cara manusia berkomunikasi, bekerja, berbelanja, bermain, dan memperoleh informasi. Beberapa teknologi yang mendukung era digital antara lain internet, komputer, smartphone, media sosial, dan perangkat mobile lainnya. Era digital juga memungkinkan adanya transformasi besar dalam banyak bidang, termasuk bisnis, pemerintahan, pendidikan, dan kesehatan.

B. Tujuan Pembelajaran

Mempelajari dan memahami tentang ketenagakerjaan di era digital.

C. Metode Pembelajaran

Kuliah dan diskusi

Tugas individu atau kelompok

Studi kasus

Alat dan Bahan, sebagai berikut:

Lcd, lembar kerja untuk kuis

Laptop

Spidol, whiteboard

D. Waktu

90 menit

E. Proses

- 1) Dosen memberikan materi selama 30 menit
- 2) Dosen memberikan lembar kerja ke mahasiswa dikerjakan dalam waktu 10 menit.

- 3) Setelah kuis diselesaikan, mahasiswa diajarkan untuk membahas satu persatu pertanyaan dalam kuis tersebut untuk dijawab bersama.
- 4) Memandu jalannya diskusi tentang materi ketenagakerjaan di era digital.

F. Bahan Bacaan

Ketenagakerjaan di era digital telah mengalami perubahan signifikan dibandingkan dengan zaman dahulu. Teknologi telah mengubah cara kita bekerja, mencari pekerjaan, dan membangun karir. Beberapa tren penting dalam ketenagakerjaan di era digital antara lain:

- 1) Pekerjaan fleksibel: teknologi memungkinkan pekerja untuk bekerja dari mana saja dan kapan saja, sehingga model pekerjaan fleksibel semakin populer. Pekerja bisa bekerja dari rumah atau tempat lain yang nyaman, tanpa harus terikat pada waktu kerja yang baku.
- 2) Kemajuan teknologi: teknologi terus berkembang dan berkembang pesat, memungkinkan pekerja untuk melakukan tugas-tugas yang sebelumnya sulit atau bahkan tidak mungkin dilakukan. Teknologi seperti kecerdasan buatan, blockchain, dan IoT semakin populer dan akan terus menjadi tren penting di masa depan.
- 3) Pencarian pekerjaan online: internet telah mengubah cara kita mencari pekerjaan. Saat ini, banyak situs web dan aplikasi yang memudahkan pencarian pekerjaan, membuatnya lebih mudah untuk menemukan lowongan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan minat kita.
- 4) Pendidikan online: teknologi juga memungkinkan kita untuk belajar dan mengembangkan keterampilan kita secara online. Ada banyak program pendidikan online dan platform pembelajaran yang tersedia yang memungkinkan pekerja untuk belajar secara mandiri dan menambah keterampilan mereka.
- 5) Pekerjaan baru: teknologi telah menciptakan banyak pekerjaan baru yang sebelumnya tidak ada. Contohnya, seorang ahli kecerdasan buatan, analis data, atau ahli blockchain.

Namun, di sisi lain, perubahan ini juga dapat mengakibatkan beberapa tantangan bagi pekerja dan organisasi. Beberapa tantangan tersebut termasuk kurangnya keamanan pekerjaan, masalah privasi, dan kekhawatiran tentang pengaruh teknologi pada kesehatan mental dan fisik pekerja.

Secara keseluruhan, teknologi telah mengubah cara kita bekerja dan membangun karir. Dalam era digital, penting untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru untuk tetap relevan dan kompetitif di pasar kerja yang terus berubah.

G. Lembar Kerja Mahasiswa

Petunjuk:

Mengerjakan soal kuis dalam waktu 15 menit, jawablah pertanyaan berikut:

1. Jelaskan peran pemerintah dalam megembangkan ketenagakerjaan di era digital?
2. Sebutkan dan jelaskan tentang trend ketenagakerjaan di era digital?

Evaluasi:

1. Tugas individu atau kelompok (30%)
2. Presentasi (20%)
3. Ujian tengah semester (20%)
4. Ujian akhir semester (30%)

UWKSPress

BAB VII

PEMERINTAH DAN KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN

A. Pengantar

Pemerintah memiliki peran penting dalam menetapkan kebijakan ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa tenaga kerja di suatu negara mendapatkan perlindungan dan pengakuan hak mereka, serta membantu meningkatkan kesejahteraan ekonomi negara tersebut. Kebijakan ketenagakerjaan adalah serangkaian kebijakan atau tindakan yang dilakukan oleh pemerintah atau perusahaan untuk mengatur dan memperbaiki kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja.

B. Tujuan Pembelajaran

Mempelajari dan memahami bagaimana tentang program pemerintah dan kebijakannya dalam mengatur ketenagakerjaan.

C. Metode Pembelajaran

Kuliah dan diskusi

Tugas individu atau kelompok

Studi kasus dan observasi lapangan

Alat dan Bahan, sebagai berikut:

Lcd, lembar kerja untuk kuis

Laptop

Spidol, whiteboard

D. Waktu

90 menit

E. Proses

- 1) Dosen memberikan materi selama 30 menit
- 2) Dosen memberikan lembar kerja ke mahasiswa dikerjakan dalam waktu 10 menit.
- 3) Setelah kuis diselesaikan, mahasiswa diajarkan untuk membahas satu persatu pertanyaan dalam kuis tersebut untuk dijawab bersama.

- 4) Memandu jalannya diskusi tentang materi pemerintah dan kebijakannya dalam mengatur ketenagakerjaan.

F. Bahan Bacaan

Kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas hidup karyawan. Beberapa contoh kebijakan ketenagakerjaan yang umum dilakukan oleh pemerintah atau perusahaan antara lain:

- 1) Upah minimum: Pemerintah menetapkan upah minimum sebagai standar untuk membayar karyawan, yang membantu mencegah eksploitasi pekerja.
- 2) Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja: Perusahaan diwajibkan untuk menyediakan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan mereka agar terhindar dari cedera atau kecelakaan dalam bekerja.
- 3) Jam kerja: Pemerintah atau perusahaan menetapkan jam kerja maksimal yang diperbolehkan dalam sehari atau seminggu, sehingga karyawan dapat memiliki waktu istirahat yang cukup.
- 4) Pendidikan dan pelatihan: Perusahaan dapat memberikan pelatihan atau pendidikan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka dan memperluas kesempatan karir.
- 5) Kesejahteraan karyawan: Perusahaan dapat menyediakan berbagai manfaat tambahan seperti program kesehatan dan rekreasi, asuransi kesehatan, dan cuti yang dibayar untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kebijakan ketenagakerjaan yang efektif dan berkelanjutan akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif serta membantu meningkatkan kualitas hidup karyawan.

Evaluasi kebijakan ketenagakerjaan

Untuk mengevaluasi kebijakan, ada beberapa langkah yang dapat dilakukan:

- 1) Menentukan tujuan dan sasaran kebijakan: Evaluasi kebijakan harus didasarkan pada tujuan dan sasaran kebijakan yang telah ditetapkan. Tujuan dan sasaran harus jelas, terukur, dan terdefinisi dengan baik.
- 2) Mengumpulkan data dan informasi: Evaluasi kebijakan memerlukan data dan informasi yang cukup untuk mengukur dampak dan efektivitas kebijakan. Data dapat diperoleh dari berbagai sumber, seperti survei, wawancara, studi literatur, atau data statistik.
- 3) Menganalisis dampak kebijakan: Dampak kebijakan harus dianalisis secara menyeluruh dan objektif. Analisis harus mencakup aspek positif dan negatif kebijakan serta konsekuensi yang tidak diinginkan.
- 4) Menilai efektivitas kebijakan: Efektivitas kebijakan harus dinilai dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Jika kebijakan efektif, maka kebijakan dapat diteruskan atau ditingkatkan. Namun, jika kebijakan tidak efektif, maka harus dilakukan perubahan.
- 5) Melakukan evaluasi periodik: Evaluasi kebijakan harus dilakukan secara periodik untuk memastikan bahwa kebijakan masih relevan dan efektif. Evaluasi periodik juga dapat membantu dalam menemukan cara-cara untuk meningkatkan kebijakan.
- 6) Mengambil tindakan: Hasil evaluasi kebijakan harus digunakan untuk mengambil tindakan yang tepat. Jika kebijakan efektif, maka kebijakan harus diteruskan atau ditingkatkan. Namun, jika kebijakan tidak efektif, maka harus dilakukan perubahan atau penghapusan kebijakan tersebut.

- 7) Dalam melakukan evaluasi kebijakan, penting untuk menghindari bias dan memastikan bahwa evaluasi dilakukan secara obyektif dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan politik atau kelompok tertentu.
- 8) Pemerintah memiliki peran penting dalam mengatur kebijakan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Berikut adalah beberapa kebijakan ketenagakerjaan yang sering dilakukan oleh pemerintah.
- 9) Kebijakan Ketenagakerjaan: Pemerintah dapat menetapkan kebijakan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan peraturan kerja, upah, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, dan sebagainya. Kebijakan ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan meningkatkan kondisi kerja yang aman dan sehat.
- 10) Program Pelatihan: Pemerintah dapat memberikan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja dan mempersiapkan mereka untuk bekerja di sektor-sektor yang berkembang. Program ini juga dapat membantu mengurangi pengangguran dengan meningkatkan keterampilan tenaga kerja dan meningkatkan kesempatan kerja.
- 11) Insentif Pajak: Pemerintah dapat memberikan insentif pajak untuk perusahaan yang memberikan pekerjaan kepada tenaga kerja baru atau yang memperluas operasi mereka. Insentif ini dapat membantu menciptakan lapangan kerja baru dan mendorong pertumbuhan ekonomi.
- 12) Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja: Pemerintah dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja terhadap diskriminasi, pelecehan, dan tindakan tidak adil lainnya. Kebijakan ini juga dapat memberikan hak-hak dasar seperti jaminan sosial, cuti melahirkan, dan cuti sakit.
- 13) Regulasi Tenaga Kerja Asing: Pemerintah dapat mengatur regulasi ketenagakerjaan bagi tenaga kerja asing yang bekerja di negara tersebut. Regulasi ini bertujuan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja asing dan mencegah eksploitasi.

14) Peningkatan Investasi: Pemerintah dapat meningkatkan investasi di sektor-sektor tertentu untuk menciptakan lapangan kerja baru dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Hal ini dapat dilakukan melalui insentif pajak, perizinan cepat, dan fasilitas infrastruktur yang memadai.

Dalam melakukan kebijakan ketenagakerjaan, pemerintah harus mempertimbangkan kepentingan semua pihak, termasuk pekerja, pengusaha, dan masyarakat secara keseluruhan. Kebijakan yang efektif harus mampu menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi semua pihak.

G. Lembar Kerja Mahasiswa

Petunjuk:

Mengerjakan Tugas 45 menit di dalam kelas, jawablah pertanyaan berikut:

1. Jelaskan beberapa contoh tentang program pemerintah dalam mengatur ketenagakerjaan?
2. Jelaskan dengan memberikan contoh tentang kebijakan pemerintah dalam mengatur ketenagakerjaan?

Evaluasi:

1. Tugas individu atau kelompok (30%)
2. Presentasi (20%)
3. Ujian tengah semester (20%)
4. Ujian akhir semester (30%)

BAB VIII

PERAN INDUSTRI DALAM KETENAGAKERJAAN

A. Pengantar

Industri memiliki peran yang sangat penting dalam ketenagakerjaan suatu negara. Menciptakan lapangan kerja merupakan bagian terpenting dari terciptanya sebuah industri, sebagai salah satu sektor ekonomi yang paling banyak menciptakan lapangan kerja. Industri-industri besar seperti manufaktur, pertambangan, dan energi, dapat menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Namun tidak hanya sekedar itu, industri diharapkan dapat memberikan pelatihan kerja, dengan memberikan pelatihan kerja kepada tenaga kerja sehingga mereka dapat meningkatkan keterampilan mereka dan memenuhi kebutuhan industri. Hal ini juga membantu dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing industri.

B. Tujuan Pembelajaran

Mempelajari dan memahami bagaimana tentang peran industri dalam ketenagakerjaan.

C. Metode Pembelajaran

Kuliah dan diskusi

Tugas individu atau kelompok

Tugas dan presentasi individu atau kelompok

Alat dan Bahan, sebagai berikut:

Lcd, lembar kerja untuk kuis

Laptop

Spidol, whiteboard

D. Waktu

90 menit

E. Proses

- 1) Dosen memberikan materi selama 30 menit
- 2) Dosen memberikan lembar kerja ke mahasiswa dikerjakan dalam waktu 10 menit.
- 3) Setelah kuis diselesaikan, mahasiswa diajar untuk membahas satu persatu pertanyaan dalam kuis tersebut untuk dijawab bersama.
- 4) Memandu jalannya diskusi tentang materi peran industri dalam ketenagakerjaan.

F. Bahan Bacaan

Peran industri dalam menciptakan lapangan kerja

Industri memainkan peran penting dalam menciptakan lapangan kerja, terutama dalam skala besar. Perusahaan dan industri dapat menciptakan banyak pekerjaan yang memerlukan keterampilan dan pendidikan berbeda, mulai dari pekerjaan pabrik, teknisi, insinyur, manajer, hingga peneliti. Industri dapat menciptakan lapangan kerja secara langsung melalui perekrutan karyawan, dan secara tidak langsung melalui pemasok dan mitra bisnis mereka. Industri juga dapat menciptakan peluang kerja melalui peningkatan permintaan akan produk dan layanan mereka, yang dapat memicu pertumbuhan usaha di sektor terkait.

Di samping itu, industri juga dapat memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kemampuan kerja tenaga kerja lokal. Ini dapat membantu mengurangi pengangguran dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat setempat. Namun, perlu dicatat bahwa industri juga dapat menyebabkan hilangnya lapangan kerja dalam beberapa kasus, terutama ketika industri mengalami penurunan atau perubahan teknologi dan mengalami restrukturisasi atau pengurangan tenaga kerja. Oleh karena itu, perlu adanya dukungan dan kebijakan yang tepat dari pemerintah untuk memastikan keberlanjutan industri dan meminimalkan dampak negatif pada lapangan kerja.

Peran industri dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja

Industri berperan penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) tenaga kerja. Berikut ini adalah beberapa cara di mana industri dapat meningkatkan kualitas SDM tenaga kerja:

- 1) Memberikan pelatihan dan pengembangan: Industri dapat memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja.

Pelatihan dapat meliputi keterampilan teknis, seperti penggunaan peralatan atau teknologi baru, serta keterampilan sosial dan kepemimpinan.

- 2) Menyediakan program magang: Program magang adalah cara yang efektif untuk memberikan pengalaman praktis bagi calon pekerja dan memberikan kesempatan bagi industri untuk memperoleh bakat baru. Selama magang, tenaga kerja dapat belajar dari pengalaman langsung dan memperoleh keterampilan baru.

- 3) Menyediakan pendidikan dan beasiswa: Industri dapat menyediakan pendidikan dan beasiswa bagi tenaga kerja atau calon pekerja untuk meningkatkan kualitas SDM tenaga kerja. Hal ini dapat termasuk dukungan keuangan untuk memperoleh gelar pendidikan atau sertifikasi dalam bidang tertentu.

- 4) Meningkatkan lingkungan kerja: Industri dapat meningkatkan lingkungan kerja untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan tenaga kerja. Hal ini dapat meliputi memberikan tunjangan kesehatan atau rekreasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

- 5) Meningkatkan kesetaraan dan inklusivitas: Industri dapat meningkatkan kesetaraan dan inklusivitas dalam lingkungan kerja dengan menumbuhkan keberagaman dan menghilangkan diskriminasi. Hal ini dapat membantu menarik bakat baru dan mempromosikan kepuasan kerja dan retensi tenaga kerja.

Dengan meningkatkan kualitas SDM tenaga kerja, industri dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing perusahaan, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja secara keseluruhan.

G. Lembar Kerja Mahasiswa

Petunjuk:

Mengerjakan Tugas Rumah sebagai berikut:

1. Buatlah Poster tentang peran industri dalam menciptakan lapangan kerja?
2. Buatlah dalam bentuk kelompok dan presentasikan di dalam kelas.

Evaluasi:

1. Tugas individu atau kelompok (30%)
2. Presentasi (20%)
3. Ujian tengah semester (20%)
4. Ujian akhir semester (30%)

UWKSPress

BAB IX

DISKRIMINASI DAN KETIMPANGAN UPAH

A. Pengantar

Ketimpangan upah merujuk pada ketidakseimbangan atau ketidakadilan dalam pembagian upah antara berbagai kelompok pekerja. Hal ini dapat terjadi dalam berbagai tingkat, mulai dari perbedaan upah antara jenis pekerjaan yang berbeda hingga perbedaan upah yang signifikan antara pekerja dengan kualifikasi dan pengalaman yang sama. Ketimpangan upah dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk perbedaan kualifikasi, pengalaman, jenis kelamin, etnis, dan faktor lainnya. Misalnya, dalam beberapa kasus, perempuan dan kelompok minoritas dapat menerima upah yang lebih rendah daripada pria dan kelompok mayoritas meskipun mereka melakukan pekerjaan yang sama.

B. Tujuan Pembelajaran

Mempelajari dan menganalisa tentang diskriminasi pekerja dan ketimpangan upah.

C. Metode Pembelajaran

Kuliah dan diskusi

Tugas individu atau kelompok

Studi kasus

Alat dan Bahan, sebagai berikut:

Lcd, lembar kerja untuk kuis

Laptop

Spidol, whiteboard

D. Waktu

90 menit

E. Proses

- 1) Dosen memberikan materi selama 30 menit
- 2) Dosen memberikan lembar kerja ke mahasiswa dikerjakan dalam waktu 10 menit.

- 3) Setelah kuis diselesaikan, mahasiswa diajar untuk membahas satu persatu pertanyaan dalam kuis tersebut untuk dijawab bersama.
- 4) Memandu jalannya diskusi tentang materi diskriminasi pekerja dan ketimpangan upah.

F. Bahan Bacaan

Ketimpangan upah juga dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan ekonomi secara keseluruhan. Upah yang adil dan seimbang dapat membantu memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial masyarakat. Diskriminasi pekerja adalah ketidakadilan atau perlakuan yang tidak adil terhadap seseorang atau kelompok orang di tempat kerja, yang didasarkan pada ciri-ciri seperti ras, etnis, agama, jenis kelamin, orientasi seksual, usia, atau kecacatan. Diskriminasi dapat terjadi dalam berbagai bentuk, termasuk pengambilan keputusan yang tidak adil dalam hal penggajian, promosi, penugasan tugas, dan penghentian kerja. Contoh diskriminasi pekerja yang umum meliputi:

- 1) Diskriminasi berdasarkan ras atau etnis: Pekerja yang berasal dari kelompok minoritas atau diaspora mungkin mengalami diskriminasi dalam hal penggajian, promosi, atau penugasan tugas.
- 2) Diskriminasi berdasarkan jenis kelamin: Pekerja wanita seringkali diberikan gaji yang lebih rendah daripada pekerja pria yang melakukan pekerjaan yang sama, atau mungkin mengalami diskriminasi dalam hal promosi dan penugasan tugas.
- 3) Diskriminasi berdasarkan orientasi seksual: Pekerja yang teridentifikasi sebagai LGBT+ mungkin mengalami diskriminasi dalam hal pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penggajian, promosi, atau penugasan tugas.
- 4) Diskriminasi berdasarkan usia: Pekerja yang lebih tua mungkin mengalami diskriminasi dalam hal penggajian atau promosi, atau mungkin diabaikan dalam proses perekrutan.

- 5) Diskriminasi berdasarkan kecacatan: Pekerja dengan kecacatan fisik atau mental mungkin mengalami diskriminasi dalam hal penggajian, promosi, atau penugasan tugas, atau mungkin diabaikan dalam proses perekrutan.

Diskriminasi pekerja sangat merugikan individu dan masyarakat secara keseluruhan. Selain itu, diskriminasi juga dapat menghambat perkembangan bisnis dan ekonomi karena membatasi akses ke sumber daya manusia yang berkualitas dan berpotensi. Oleh karena itu, perusahaan harus mengambil langkah-langkah untuk mencegah diskriminasi dan memastikan bahwa semua karyawan diperlakukan dengan adil dan setara.

G. Lembar Kerja Mahasiswa

Petunjuk:

Tugas mencari referensi karya ilmiah yang berupa artikel tentang diskriminasi pekerja dan ketimpangan upah, berikut petunjuk tugas:

1. Dosen memberikan petunjuk, link dalam mencari referensi terkait diskriminasi pekerja dan ketimpangan upah melalui googlescholar dan portal garuda.
2. Cara mencari referensi yang baik, dengan mencari pada jurnal yang bereputasi baik nasional dan internasional?
3. Setiap mahasiswa diwajibkan mencari 1 artikel terkait tema?
4. Dikumpulkan saat itu juga.

Evaluasi:

1. Tugas individu atau kelompok (30%)
2. Presentasi (20%)
3. Ujian tengah semester (20%)
4. Ujian akhir semester (30%)

BAB X

DINAMIKA KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

A. Pengantar

Dinamika ketenagakerjaan di Indonesia dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain pertumbuhan lapangan kerja, kualitas tenaga kerja, dan tingkat pengangguran. Meskipun Indonesia mengalami pertumbuhan ekonomi yang relatif stabil dalam beberapa tahun terakhir, lapangan kerja di sektor formal masih terbatas. Banyak pekerja yang masih bekerja di sektor informal, seperti pedagang kaki lima, buruh bangunan, dan pekerja rumah tangga. Pada akhir 2020, tingkat partisipasi angkatan kerja di Indonesia mencapai sekitar 66%, sedangkan tingkat pengangguran terbuka mencapai 7,1%. Masalah yang dihadapi Indonesia dalam hal kualitas tenaga kerja adalah kurangnya keterampilan yang dibutuhkan oleh industri. Banyak lulusan perguruan tinggi yang belum memiliki keterampilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan industri. Selain itu, kesenjangan antara pendidikan formal dan kebutuhan industri juga menjadi masalah. Hal ini menuntut adanya upaya yang lebih besar dari pemerintah dan industri untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Seperti di negara lain, teknologi dan otomatisasi juga sedang memengaruhi dinamika ketenagakerjaan di Indonesia. Beberapa jenis pekerjaan mungkin akan hilang karena otomatisasi, sementara jenis pekerjaan baru akan muncul. Hal ini menuntut adanya penyesuaian dari tenaga kerja, khususnya dalam hal peningkatan keterampilan dan pemahaman teknologi.

B. Tujuan Pembelajaran

Mempelajari dan memahami tentang dinamika ketenagakerjaan di Indonesia.

C. Metode Pembelajaran

Kuliah dan diskusi
Tugas individu atau kelompok
Studi kasus

Alat dan Bahan, sebagai berikut:

Lcd, lembar kerja untuk kuis
Laptop
Spidol, whiteboard

D. Waktu

90 menit

E. Proses

- 1) Dosen memberikan materi selama 30 menit
- 2) Dosen memberikan lembar kerja ke mahasiswa dikerjakan dalam waktu 10 menit.
- 3) Setelah kuis diselesaikan, mahasiswa diajar untuk membahas satu persatu pertanyaan dalam kuis tersebut untuk dijawab bersama.
- 4) Memandu jalannya diskusi tentang materi dinamika ketenagakerjaan di Indonesia.

F. Bahan Bacaan

Pandemi COVID-19: Pandemi COVID-19 berdampak besar pada dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, dengan banyak pekerja kehilangan pekerjaan dan banyak perusahaan mengalami kesulitan. Menurut data dari Badan Pusat Statistik, jumlah pekerja di Indonesia turun sekitar 2,67 juta orang pada tahun 2020. Namun, dengan adanya vaksinasi dan pemulihan ekonomi yang diharapkan, diharapkan bahwa situasi ketenagakerjaan di Indonesia akan membaik pada tahun-tahun mendatang.

Statistik ketenagakerjaan di Indonesia

Data statistik ketenagakerjaan di Indonesia bisa berubah dari waktu ke waktu, jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2021 adalah sekitar 276 juta orang. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat pengangguran di Indonesia pada Februari 2021 mencapai 7,1%, atau sekitar 9,8 juta orang. Namun, perlu diingat bahwa data ini mungkin berubah dari waktu ke waktu. Sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja di Indonesia adalah sektor pertanian, industri, perdagangan, dan jasa-jasa. Menurut data World Bank, rasio partisipasi angkatan kerja di Indonesia pada tahun 2020 adalah sekitar 70,6%. Ini berarti sekitar 70,6% dari total populasi usia kerja (15-64 tahun) terlibat dalam kegiatan ekonomi. Rata-rata pendapatan per kapita di Indonesia pada tahun 2020 sebesar Rp 15,8 juta per tahun atau sekitar Rp 1,3 juta per bulan.

G. Lembar Kerja Mahasiswa

Petunjuk:

Mengerjakan soal kuis dalam waktu 20 menit, jawablah pertanyaan berikut:

1. Jelaskan tentang bagaimana pergerakan dari data dinamika ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Jelaskan tentang bagaimana pergerakan dari data pengangguran di Indonesia?
3. Diskripsikan tentang kualitas tenaga kerja Indonesia.

Evaluasi:

1. Tugas individu atau kelompok (30%)
2. Presentasi (20%)
3. Ujian tengah semester (20%)
4. Ujian akhir semester (30%)

UWKSPress

BAB XI

PERENCANAAN KARIR DAN PENGEMBANGAN SDM

A. Pengantar

Perencanaan karir adalah proses yang dilakukan individu untuk memilih dan mengembangkan jalur karir yang sesuai dengan minat, nilai, keterampilan, dan kebutuhan pribadi mereka. Tujuannya adalah untuk mencapai kepuasan dan keberhasilan dalam pekerjaan yang dipilih, serta mengembangkan kemampuan dan potensi diri.

Perencanaan karir melibatkan identifikasi tujuan karir jangka panjang dan pendek, serta langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai tujuan tersebut. Prosesnya mencakup penilaian diri sendiri, penentuan minat dan nilai, penentuan keahlian dan kekurangan, serta penjelajahan pasar kerja dan kesempatan karir yang tersedia.

Dengan melakukan perencanaan karir, individu dapat membuat keputusan yang lebih baik tentang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir mereka. Hal ini dapat membantu individu untuk mencapai keberhasilan dalam karir mereka, meningkatkan kualitas hidup, dan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka pilih.

B. Tujuan Pembelajaran

Mempelajari dan mempraktekkan tentang bagaimana perencanaan karir dan pengembangan SDM.

C. Metode Pembelajaran

- Kuliah dan diskusi
- Tugas individu atau kelompok
- Studi kasus

Alat dan Bahan, sebagai berikut:

- Lcd, lembar kerja untuk kuis
- Laptop
- Spidol, whiteboard

D. Waktu

90 menit

E. Proses

- 1) Dosen memberikan materi selama 30 menit
- 2) Dosen memberikan lembar kerja ke mahasiswa dikerjakan dalam waktu 10 menit.
- 3) Setelah kuis diselesaikan, mahasiswa diajar untuk membahas satu persatu pertanyaan dalam kuis tersebut untuk dijawab bersama.
- 4) Memandu jalannya diskusi tentang perencanaan karir dan pengembangan SDM.

F. Bahan Bacaan

Perencanaan karir dan pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di sebuah organisasi. Perencanaan karir bertujuan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan karirnya sambil mempertimbangkan tujuan organisasi. Sedangkan pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan agar dapat lebih efektif dalam melakukan pekerjaannya.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan karir dan pengembangan SDM antara lain:

Identifikasi kebutuhan organisasi: Organisasi harus mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnisnya. Dari situ, dapat diidentifikasi jenis keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan oleh karyawan.

Identifikasi kebutuhan karyawan: Karyawan juga harus diberi kesempatan untuk mengidentifikasi tujuan karirnya dan kebutuhan pengembangan keterampilan.

Penilaian kinerja: Penilaian kinerja harus dilakukan secara teratur untuk mengetahui kinerja karyawan dan melihat apakah ada kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan atau melakukan perencanaan karir.

Pelatihan dan pengembangan: Setelah mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan, perusahaan harus menyediakan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan agar karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka.

Pemetaan karir: Pemetaan karir dapat membantu karyawan dalam mengembangkan rencana karir mereka dan mencapai tujuan karir jangka panjang.

Evaluasi: Evaluasi perencanaan karir dan pengembangan SDM harus dilakukan secara teratur untuk mengetahui apakah program ini efektif dan dapat membantu organisasi mencapai tujuannya.

Dengan melakukan perencanaan karir dan pengembangan SDM yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, serta membantu mereka mencapai tujuan karir mereka. Hal ini juga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan serta meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Konsep dasar perencanaan karir

Perencanaan karir merupakan proses mengidentifikasi tujuan karir seseorang dan merencanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Konsep dasar perencanaan karir terdiri dari beberapa tahap yaitu:

Self-assessment (penilaian diri): Tahap ini melibatkan introspeksi dan evaluasi terhadap kekuatan, kelemahan, minat, nilai-nilai, dan preferensi seseorang. Penilaian diri ini akan membantu seseorang memahami kemampuan dan keterbatasan mereka dalam mencapai tujuan karir.

Career exploration (eksplorasi karir): Setelah melakukan penilaian diri, seseorang dapat mulai mencari informasi tentang berbagai bidang karir yang mungkin sesuai dengan minat, kemampuan, dan nilai-nilai mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui riset online, mengikuti seminar atau acara karir, dan berbicara dengan orang-orang yang sudah berpengalaman dalam bidang tertentu.

Goal setting (menetapkan tujuan): Setelah mengeksplorasi berbagai bidang karir, seseorang dapat mulai menetapkan tujuan karir yang spesifik dan realistis. Tujuan karir ini harus diukur secara objektif dan dapat dicapai dalam waktu tertentu.

Action planning (perencanaan tindakan): Setelah menetapkan tujuan karir, seseorang dapat mulai merencanakan langkah-langkah konkret yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini meliputi mengidentifikasi keterampilan dan pengetahuan yang harus dipelajari, mencari pengalaman kerja atau magang, dan membangun jaringan profesional.

Execution (pelaksanaan): Setelah merencanakan tindakan, seseorang harus melaksanakan rencana tersebut. Pelaksanaan dapat melibatkan mencari pekerjaan,

mengikuti program pelatihan, dan mengembangkan keterampilan dan pengalaman kerja.

Evaluation (evaluasi): Setelah mencapai tujuan karir, seseorang harus mengevaluasi kembali rencana karir mereka dan menentukan apakah tujuan tersebut sudah tercapai atau masih perlu ditingkatkan. Evaluasi ini juga dapat membantu seseorang untuk memperbaiki rencana karir mereka di masa depan.

Keterkaitan antara perencanaan karir dengan kinerja kerja

Perencanaan karir dan kinerja kerja adalah dua hal yang saling terkait erat. Perencanaan karir membantu Anda memperoleh visi jangka panjang dan tujuan karir yang ingin dicapai, sedangkan kinerja kerja menunjukkan kemajuan Anda dalam mencapai tujuan tersebut. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat membantu Anda merencanakan karir dengan kinerja kerja yang baik:

Identifikasi tujuan karir: Pertama-tama, Anda perlu menetapkan tujuan karir jangka panjang yang ingin dicapai. Tujuan ini harus dapat diukur dan realistis.

Evaluasi kemampuan: Setelah menetapkan tujuan, Anda perlu mengevaluasi kemampuan yang dimiliki saat ini dan memperbaiki kelemahan. Dengan meningkatkan keterampilan dan kompetensi, kinerja kerja Anda dapat meningkat.

Buat rencana tindakan: Setelah mengevaluasi kemampuan, buat rencana tindakan yang spesifik dan terukur untuk mencapai tujuan karir Anda. Rencana ini harus mencakup tujuan jangka pendek dan jangka panjang, serta tindakan konkret untuk mencapainya.

Perkembangan karir: Jangan berhenti belajar dan mengembangkan diri. Perlu dikembangkan keterampilan baru yang sesuai dengan tujuan karir Anda. Ini dapat melalui pelatihan formal atau informal, serta pengalaman kerja yang relevan.

Evaluasi kinerja: Evaluasi kinerja kerja secara teratur untuk mengetahui sejauh mana pencapaian rencana tindakan yang telah dibuat. Dengan melakukan evaluasi kinerja, Anda dapat melihat kelemahan dan kekuatan yang dapat diperbaiki dan ditingkatkan.

Dengan merencanakan karir dengan kinerja kerja yang baik, Anda dapat mencapai tujuan karir jangka panjang Anda secara efektif dan efisien. Perencanaan karir dan kinerja kerja yang baik membutuhkan kesabaran, dedikasi, dan kemampuan untuk terus mengembangkan diri.

G. Lembar Kerja Mahasiswa

Petunjuk:

Mengerjakan soal kuis dalam waktu 15 menit, jawablah pertanyaan berikut:

1. Jelaskan konsep dasar perencanaan karir
2. Jelaskan tentang Keterkaitan antara perencanaan karir dengan kinerja kerja

Evaluasi:

1. Tugas individu atau kelompok (30%)
2. Presentasi (20%)
3. Ujian tengah semester (20%)
4. Ujian akhir semester (30%)

UWKSPress

BAB XII

ETIKA KERJA DAN HAK KARYAWAN

A. Pengantar

Etika kerja adalah seperangkat nilai dan norma yang diterapkan dalam lingkungan kerja untuk memastikan bahwa setiap individu memperlihatkan perilaku yang profesional, bertanggung jawab, dan etis dalam melaksanakan tugasnya. Etika kerja memainkan peran penting dalam menjaga produktivitas, hubungan antar karyawan, serta citra perusahaan.

Sementara itu, hak karyawan adalah hak yang melekat pada setiap individu yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hak ini dapat berupa hak atas upah, jaminan sosial, keselamatan kerja, hak cuti, hak berorganisasi, hak atas pendidikan dan pelatihan, dan hak atas perlindungan diskriminasi.

Kedua konsep ini saling terkait dalam konteks lingkungan kerja yang sehat dan profesional. Karyawan yang memiliki hak yang terlindungi dan merasa dihargai oleh perusahaan cenderung lebih termotivasi dan produktif, sementara perusahaan yang menerapkan etika kerja yang baik akan mendapatkan citra positif di mata karyawan dan masyarakat luas.

B. Tujuan Pembelajaran

Mempelajari dan mempraktekkan tentang bagaimana etika dan hak karyawan.

C. Metode Pembelajaran

Kuliah dan diskusi
Tugas individu atau kelompok
Studi kasus

Alat dan Bahan, sebagai berikut:

Lcd, lembar kerja untuk kuis
Laptop
Spidol, whiteboard

D. Waktu

90 menit

E. Proses

1. Dosen memberikan materi selama 30 menit
2. Dosen memberikan lembar kerja ke mahasiswa dikerjakan dalam waktu 10 menit.
3. Setelah kuis diselesaikan, mahasiswa diajar untuk membahas satu persatu pertanyaan dalam kuis tersebut untuk dijawab bersama.
4. Memandu jalannya diskusi tentang etika dan hak karyawan.

F. Bahan Bacaan

Sebagai seorang karyawan, penting untuk memahami hak-haknya dan memastikan bahwa perusahaan tempat dimana bekerja memenuhi kewajiban mereka dalam memberikan hak-hak tersebut. Di sisi lain, sebagai seorang profesional yang bertanggung jawab, Anda juga harus memperhatikan perilaku yang sesuai dengan etika kerja yang diterapkan oleh perusahaan dan lingkungan kerja yang di jalani.

Hak-hak karyawan dan upaya pengawasan

Hak-hak karyawan adalah hak-hak yang melekat pada setiap pekerja atau karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hak-hak karyawan mencakup berbagai hal seperti hak untuk memperoleh upah yang layak, jaminan sosial, cuti, penghargaan, dan kesempatan untuk mengembangkan karir mereka. Upaya pengawasan adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh manajemen atau pengawas dalam mengontrol kinerja karyawan dan memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar dan persyaratan yang telah ditetapkan. Upaya pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja dengan efektif dan efisien, memenuhi target produksi, dan menjaga kualitas produk atau layanan yang dihasilkan. Dalam hubungan antara hak-hak karyawan dan upaya pengawasan, penting untuk memperhatikan beberapa hal:

- 1) Hak-hak karyawan harus dihormati dan dilindungi dalam setiap upaya pengawasan yang dilakukan. Upaya pengawasan tidak boleh dilakukan dengan melanggar hak-hak karyawan seperti hak privasi, hak untuk tidak mengalami diskriminasi, atau hak untuk memperoleh upah yang layak.
- 2) Upaya pengawasan harus dilakukan dengan cara yang adil dan objektif. Karyawan harus diberikan kesempatan yang sama untuk diperiksa dan dinilai kinerjanya tanpa adanya diskriminasi atau perlakuan yang tidak adil.

- 3) Karyawan harus diberikan umpan balik yang jelas dan terbuka terkait dengan kinerjanya. Umpan balik ini harus memuat informasi yang cukup untuk memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kinerja mereka.
- 4) Upaya pengawasan harus dilakukan dengan cara yang profesional dan etis. Manajemen atau pengawas harus menghindari praktek-praktek yang tidak etis seperti memanipulasi data atau memberikan umpan balik palsu.
- 5) Karyawan harus diberikan pelatihan dan dukungan yang memadai untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka. Dukungan ini dapat berupa pelatihan, mentorship, atau bimbingan dari pengawas atau manajemen.

Dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan, perusahaan atau organisasi harus memperhatikan hak-hak karyawan dan melakukan upaya pengawasan yang efektif, profesional, dan etis. Upaya pengawasan yang efektif akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan bahwa organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sementara hak-hak karyawan yang dihormati akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

G. Lembar Kerja Mahasiswa

Petunjuk:

Mengerjakan soal kuis dalam waktu 15 menit, jawablah pertanyaan berikut:

1. Jelaskan konsep dasar etika dan hak karyawan?
2. Jelaskan tentang keterkaitan antara etika dan hak karyawan dengan kinerja kerja?

Evaluasi:

1. Tugas individu atau kelompok (30%)
2. Presentasi (20%)
3. Ujian tengah semester (20%)
4. Ujian akhir semester (30%)

BAB XIII

PERSIAPAN MASA DEPAN KETENAGAKERJAAN

A. Pengantar

Dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang masa depan, individu harus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, beradaptasi dengan perubahan yang cepat, dan mencari peluang baru di pasar kerja yang berkembang. Selain itu, pemerintah dan perusahaan harus bekerja sama untuk menciptakan kebijakan dan program yang mendukung pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja baru untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja masa depan.

B. Tujuan Pembelajaran

Mempelajari dan mempraktekkan tentang bagaimana persiapan masa depan ketenagakerjaan.

C. Metode Pembelajaran

Kuliah dan diskusi
Tugas individu atau kelompok
Studi kasus

Alat dan Bahan, sebagai berikut:

Lcd, lembar kerja untuk kuis
Laptop
Spidol, whiteboard

D. Waktu

90 menit

E. Proses

1. Dosen memberikan materi selama 30 menit
2. Dosen memberikan lembar kerja ke mahasiswa dikerjakan dalam waktu 10 menit.
3. Setelah kuis diselesaikan, mahasiswa diajar untuk membahas satu persatu pertanyaan dalam kuis tersebut untuk dijawab bersama.
4. Memandu jalannya diskusi tentang persiapan masa depan ketenagakerjaan.

F. Bahan Bacaan

Masa depan ketenagakerjaan diprediksi akan mengalami banyak perubahan karena kemajuan teknologi, globalisasi, dan perkembangan ekonomi yang terus berubah. Berikut beberapa tren dan prediksi yang mungkin terjadi di masa depan ketenagakerjaan:

- 1) Automasi dan robotik akan semakin menggantikan pekerjaan manusia di sejumlah sektor, terutama yang mengandalkan pekerjaan manual atau rutin. Namun demikian, pekerjaan yang memerlukan keterampilan interpersonal, kreativitas, dan inovasi akan tetap menjadi dominan dan sulit digantikan oleh mesin.
- 2) Perkembangan teknologi juga akan membuka peluang bagi pekerjaan baru, seperti di bidang teknologi informasi, teknologi medis, dan teknologi energi yang semakin dibutuhkan di masa depan.
- 3) Globalisasi akan semakin meningkatkan persaingan dan memunculkan peluang kerja baru di sejumlah sektor, terutama di bidang perdagangan, pariwisata, dan jasa keuangan.
- 4) Keterampilan dan kemampuan baru seperti pemrograman, data analytics, dan kecerdasan buatan akan semakin penting untuk meningkatkan daya saing di pasar kerja.
- 5) Ketenagakerjaan fleksibel seperti pekerjaan paruh waktu, pekerjaan lepas, dan freelancing akan semakin banyak diminati karena memberikan fleksibilitas dan kesempatan untuk bekerja dari mana saja.
- 6) Pendidikan dan pelatihan akan semakin penting untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan, serta menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di pasar kerja.
- 7) Isu-isu lingkungan dan sosial akan semakin menjadi fokus perusahaan dan pekerja, dan menjadi faktor yang penting dalam pengambilan keputusan di bidang ketenagakerjaan.
- 8) Keterlibatan teknologi seperti artificial intelligence (AI) akan semakin banyak digunakan dalam pengambilan keputusan dan rekrutmen pekerja, sehingga dapat mempengaruhi peluang kerja seseorang.
- 9) Masa depan ketenagakerjaan juga akan ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan politik global, seperti kebijakan perdagangan dan investasi, migrasi, dan keamanan.

Dalam menghadapi masa depan ketenagakerjaan yang semakin kompleks ini, penting bagi individu untuk terus meningkatkan keterampilan dan kemampuan, serta

mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di pasar kerja. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan, sosial, dan keberlanjutan dalam pengambilan keputusan di bidang ketenagakerjaan.

Tantangan dan peluang di masa depan

Tantangan pekerja dan peluang masa depan bergantung pada berbagai faktor seperti perkembangan teknologi, perubahan demografi, dan dinamika pasar kerja global. Beberapa tantangan dan peluang yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

Tantangan:

- 1) **Automatisasi dan Robotisasi:** Peningkatan penggunaan teknologi otomatisasi dan robotisasi dapat mengurangi permintaan tenaga kerja manusia dan menyebabkan kehilangan pekerjaan.
- 2) **Perubahan Demografi:** Penuaan penduduk dan pertumbuhan populasi yang lebih rendah dapat menyebabkan kekurangan tenaga kerja dalam beberapa sektor dan membuat sulit untuk mencari kandidat yang berkualitas.
- 3) **Perubahan Kebutuhan Keterampilan:** Pekerjaan masa depan akan membutuhkan keterampilan baru seperti keahlian teknologi dan keterampilan sosial yang tinggi. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang rendah dan repetitif lebih rentan terhadap pengangguran.
- 4) **Meningkatnya Persaingan Global:** Persaingan di pasar kerja global semakin sengit dengan kehadiran tenaga kerja yang terdidik dan bersedia bekerja dengan upah yang lebih rendah.

Peluang:

- 1) **Teknologi:** Peningkatan penggunaan teknologi memperluas peluang untuk menciptakan lapangan kerja baru di sektor teknologi seperti pengembangan aplikasi, keamanan siber, dan kecerdasan buatan.
- 2) **Kewirausahaan:** Peningkatan jumlah orang yang ingin menjadi pengusaha membuka peluang baru untuk menciptakan bisnis dan menciptakan lapangan kerja.
- 3) **Pendidikan:** Pendidikan dan pelatihan keterampilan yang sesuai dapat meningkatkan daya saing dan kesempatan kerja bagi individu.
- 4) **Industri Baru:** Adanya industri baru seperti industri hijau, energi terbarukan, dan teknologi kesehatan dapat menciptakan lapangan kerja baru.

Keterkaitan antara pendidikan dan ketenagakerjaan di era globalisasi

Pendidikan dan ketenagakerjaan di era digital mengalami banyak perubahan dan tantangan baru. Era digital telah memberikan pengaruh besar pada industri dan perekonomian, termasuk di dunia pendidikan dan ketenagakerjaan. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam konteks ini adalah:

- 1) Pendidikan digital: Kemajuan teknologi memungkinkan terciptanya metode pembelajaran baru dan lebih efektif melalui internet dan media digital. Pendidikan online, MOOCs, dan kursus online lainnya menjadi populer dan menawarkan akses ke pengetahuan global dalam berbagai bidang.
- 2) Keterampilan digital: Era digital membutuhkan keterampilan digital yang kuat dari tenaga kerja. Kemampuan dalam pengolahan data, analisis, pemrograman, dan desain web menjadi lebih penting dalam era digital ini.
- 3) Penyesuaian diri: Ketenagakerjaan di era digital membutuhkan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan cepat dalam teknologi dan pasar. Kemampuan untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat menjadi kunci sukses dalam karir.
- 4) Pekerjaan baru: Era digital menciptakan peluang baru dalam industri seperti teknologi informasi, teknologi energi, dan teknologi medis. Pekerjaan yang sebelumnya tidak ada sekarang menjadi relevan, seperti ahli robotika, pengembang aplikasi, analis big data, dan spesialis keamanan siber.
- 5) Penggunaan teknologi dalam pekerjaan: Teknologi digunakan dalam hampir semua pekerjaan saat ini, termasuk di bidang tradisional seperti kesehatan dan keuangan. Karyawan perlu mampu menggunakan teknologi dengan efektif untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik.
- 6) Oleh karena itu, pendidikan dan ketenagakerjaan di era digital memerlukan persiapan dan penyesuaian yang tepat. Pendidikan yang terus-menerus dan pengembangan keterampilan yang relevan harus menjadi bagian dari kehidupan kerja untuk mengikuti perkembangan teknologi yang cepat.

Strategi menghadapi persaingan global di era digital.

Pekerja harus mengadopsi strategi yang tepat untuk menghadapi persaingan global yang semakin ketat. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat membantu pekerja untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing mereka di pasar kerja global:

- 1) Pendidikan dan Pelatihan: Pendidikan dan pelatihan adalah kunci untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing. Pekerja harus selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, baik melalui pendidikan formal atau pelatihan di tempat kerja.
- 2) Fleksibilitas: Pekerja yang fleksibel memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan memenuhi kebutuhan pasar. Mereka dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dengan cepat dan efektif, sehingga meningkatkan nilai mereka di pasar kerja.
- 3) Keterampilan teknologi: Kemajuan teknologi telah mempengaruhi hampir semua aspek kehidupan dan pekerjaan. Pekerja harus mempelajari keterampilan teknologi terbaru dan beradaptasi dengan perubahan ini.
- 4) Komunikasi dan Bahasa: Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif sangat penting dalam persaingan global. Pekerja harus mempelajari bahasa asing dan meningkatkan kemampuan komunikasi mereka.
- 5) Kerjasama Tim: Kemampuan untuk bekerja dalam tim adalah keterampilan penting dalam persaingan global. Pekerja harus memiliki kemampuan untuk berkolaborasi dengan orang dari berbagai latar belakang dan bekerja untuk mencapai tujuan bersama.
- 6) Peningkatan Kreativitas dan Inovasi: Pekerja harus memiliki kemampuan untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan.
- 7) Memperluas Jaringan: Pekerja harus memperluas jaringan profesional mereka dan mencari peluang untuk membangun hubungan dengan orang-orang di seluruh dunia.
- 8) Mengetahui Pasar Global: Pekerja harus mengikuti tren pasar global dan mempelajari tren bisnis internasional untuk dapat bersaing dengan perusahaan dan pekerja dari seluruh dunia.
- 9) Meningkatkan Mobilitas Geografis: Pekerja harus mempertimbangkan kemungkinan untuk bekerja di luar negeri dan belajar tentang budaya dan bahasa di negara-negara yang berbeda. Ini dapat membuka peluang baru dan memperluas jangkauan mereka di pasar kerja global.

G. Lembar Kerja Mahasiswa

Petunjuk:

Mengerjakan soal kuis dalam waktu 15 menit, jawablah pertanyaan berikut:

1. Jelaskan tantangan pekerja dalam menghadapi persaingan global di era digital?
2. Jelaskan bagaimana strategi menghadapi persaingan global di era digital?

Evaluasi:

1. Tugas individu atau kelompok (30%)
2. Presentasi (20%)
3. Ujian tengah semester (20%)
4. Ujian akhir semester (30%)

UWKSPress

REFERENSI

Australian Bureau of Statistics. (2020). Labour Force, Australia.

Blustein, D. L. (2019). The Importance of Work in an Age of Uncertainty: The Eroding Work Experience in America. Oxford University Press.

Bureau of Labor Statistics. (2020). Current Population Survey.

Eurostat. (2020). Unemployment Statistics.

International Labour Organization. (2020). World Employment and Social Outlook: Trends 2020.

Ministry of Statistics and Programme Implementation. (2020). Annual Report: Unemployment Statistics in India.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). OECD Employment Outlook.

Statistics Canada. (2020). Labour Force Survey.

United Nations Development Programme. (2020). Human Development Report 2020: The Next Frontier – Human Development and the Anthropocene.

World Bank. (2020). World Development Report 2020: Trading for Development in the Age of Global Value Chains.

Dari website:

Asian Development Bank: <https://www.adb.org/> yang berfokus pada pembangunan ekonomi dan sosial di kawasan Asia dan Pasifik, termasuk masalah ketenagakerjaan.

Badan Pusat Statistik: <https://www.bps.go.id/> yang menyediakan data dan statistik terkait ketenagakerjaan di Indonesia.

International Labour Organization: <https://www.ilo.org/>

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia: <https://www.kemnaker.go.id/>

The World Bank: <https://www.worldbank.org/> yang menyediakan berbagai informasi terkait ketenagakerjaan dan pembangunan ekonomi di seluruh dunia.

Penerbit

UWKS PRESS

Anggota **IKAPI** No.206/Anggota Luar Biasa/JTI/2018

Anggota **APPTI**No.002.071.1.12019

Jl. Dukuh Kupang XX.V/54 Surabaya Jawa Timur 60225

Telp. (031) 5677577

Hp. 085745182452 / 081703875858

Email : uwkspress@gmail.com / uwkspress@uwks.ac.id