

Tren Tenaga Kerja dan Sosial di Indonesia 2014 - 2015

Memperkuat daya saing dan produktivitas
melalui pekerjaan layak

Hak Cipta © International Labour Organization 2015
Edisi pertama 2015

Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional memperoleh hak cipta yang dilindungi oleh Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, kutipan-kutipan singkat dari publikasi tersebut dapat diproduksi ulang tanpa izin, selama terdapat keterangan mengenai sumbernya. Permohonan mengenai hak reproduksi atau penerjemahan dapat diajukan ke ILO Publications (Rights and Permissions), Kantor Perburuhan Internasional, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan-permohonan seperti itu.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lain yang terdaftar dapat membuat fotokopi sejalan dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini. Kunjungi www.ifrro.org untuk mengetahui organisasi pemegang lisensi di negara anda.

ISBN Bilingual English and Bahasa Indonesia:
978-92-2-029367-6 (print)
English: 978-92-2-129368-2 (web pdf)
Bahasa Indonesia: 978-92-2-829368-5 (web pdf)

ILO

Tren ketenagakerjaan dan sosial di Indonesia 2014 - 2015: Memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pekerjaan layak/Kantor Perburuhan Internasional – Jakarta: ILO, 2015

xii, 76 p

Labour and social trends in Indonesia 2014 - 2015: Strengthening competitiveness and productivity through decent work/International Labour Office – Jakarta: ILO, 2015

xii, 70 p.

ILO Cataloguing in Publication Data

Penggambaran-penggambaran yang terdapat dalam publikasi-publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik-praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan presentasi materi yang ada di dalamnya tidak mewakili pengekspresian opini apapun dari sisi Kantor Perburuhan Internasional mengenai status hukum negara, wilayah atau teritori manapun atau otoritasnya, atau mengenai batas-batas negara tersebut.

Tanggung jawab atas opini-opini yang diekspresikan dalam artikel, studi, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulis, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas opini-opini yang terdapat di dalamnya.

Rujukan ke nama perusahaan dan produk komersil dan proses tidak menunjukkan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersil atau proses tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Publikasi ILO dalam Bahasa Indonesia dapat diperoleh di website ILO (www.ilo.org/jakarta) dalam format digital. Untuk informasi lebih lanjut, silakan hubungi kami di jakarta@ilo.org.

Dicetak di Indonesia

Kata Pengantar

Edisi ketujuh *Tren Ketenagakerjaan dan Sosial di Indonesia* yang diterbitkan Kantor ILO Jakarta ini difokuskan pada upaya untuk memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pekerjaan layak. Pada tahun 2014, Kantor ILO Jakarta mengadakan dialog dengan para konstituen mengenai upaya meningkatkan produktivitas dan memperkuat daya saing serta mempromosikan pekerjaan layak. Laporan ini disusun berdasarkan dialog tersebut dan bertujuan membantu para konstituen dalam mengadakan diskusi lanjutan. Kami juga berharap persoalan-persoalan yang telah dibahas dapat berguna dalam mendukung perencanaan jangka menengah dan penyusunan kebijakan ketenagakerjaan Pemerintah baru.

Laporan tahun lalu difokuskan pada upaya memperkuat peran pekerjaan layak dalam pertumbuhan yang adil, agar dapat menyampaikan pesan tentang pentingnya upaya mempertahankan hasil yang telah dicapai selama ini serta melanjutkan upaya mencapai target pertumbuhan yang adil. Dengan diterapkannya Masyarakat Ekonomi ASEAN tahun 2015, perubahan struktural yang saat ini sedang dilakukan dalam perekonomian Indonesia kemungkinan besar akan dipercepat. Perubahan struktural ini membutuhkan perubahan peralihan permintaan akan keterampilan dan membutuhkan inovasi guna memperkuat produktivitas. Lembaga-lembaga pasar tenaga kerja, bersama mitra sosial, perlu memainkan peran proaktif, guna menekan biaya dan mendorong produktivitas. Dialog industri yang efektif adalah kunci keberhasilan pekerja, pengusaha dan masyarakat pada umumnya. Kegiatan kami di ILO memang memperlihatkan bahwa hubungan industrial yang efektif dapat memperkuat daya saing dan produktivitas perekonomian bangsa ini secara keseluruhan. Oleh karena itu, tahun ini kami ingin menegaskan bahwa pekerjaan layak memainkan peran penting dalam memperkuat daya saing dan produktivitas suatu bangsa. Pemerintah, pekerja dan pengusaha perlu bekerjasama untuk memastikan Indonesia mampu membangun kesejahteraan bagi semua orang.

Laporan ini disusun Emma Allen, ekonom pasar tenaga kerja untuk ILO Jakarta, dengan kontribusi dari Kazutoshi Chatani, Simon Field, Ratnawati Muyanto, Lusiani Julia, Gah Yunirwan dan Zulfan Tadjoeuddin. Laporan ini juga disusun berdasarkan masukan penting yang diberikan kolega kami di Kantor Regional ILO untuk kawasan Asia Pasifik, Tim Pekerjaan Layak dan departemen-departemen teknis di kantor pusat dan Kantor ILO Jakarta. Secara khusus, saya ingin mengucapkan terima kasih atas bantuan Sukti Dasgupta, Malte Luebker, John Ritchotte, Kee Beom Kim, Phu Huynh, Bob Kyloh dan Aya Matsuura. Terima kasih juga diberikan kepada Dyah Retno Sudarto, Gita Lingga dan Christina Limurti atas bantuannya dalam penerbitan laporan ini.

Karenanya saya berharap laporan ini dapat menghasilkan dialog yang produktif di antara konstituen ILO terkait strategi memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pendekatan dan strategi pekerjaan layak. Kami ingin bekerjasama dengan pemerintah, pengusaha dan pekerja dalam kapasitas sebagai penasihat kebijakan, dengan berbagi pengetahuan dan mendukung pengembangan kapasitas kelembagaan organisasi-organisasi Indonesia sebagai bagian dari program nasional kita bersama.

Michiko Miyamoto
Pejabat Pelaksana
Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste

Daftar Isi

Kata Pengantar	iii
Daftar tabel	vi
Daftar gambar	vi
Daftar kotak	vii
Daftar singkatan dan istilah	viii
Ringkasan eksekutif	ix
Bab 1: Tren ekonomi dan pasar tenaga kerja	1
1.1 Tren ekonomi	1
1.2 Tren ketenagakerjaan	9
1.3 Tren upah	22
Bab 2: Memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pekerjaan layak	31
DWCP 2012-15 Tujuan 1: Penciptaan lapangan kerja untuk pertumbuhan yang inklusif dan berkelanjutan	32
2.1 Memperkuat produktivitas dan daya saing di sektor manufaktur	33
2.2 Investasi di bidang pengembangan keterampilan melalui kegiatan magang	40
DWCP 2012-2015 Tujuan 2: Hubungan industrial yang efektif untuk tata kelola ketenagakerjaan yang efektif	45
2.3 Memperkuat daya saing melalui Better Work	45
2.4 Tren hubungan industrial	50
DWCP 2012-2015 Tujuan 3: Perlindungan sosial untuk semua	55
2.5 Pekerja rumahan di Indonesia	55
2.6 Ekspansi jaminan sosial di Indonesia	61
2.7 Tenaga kerja Indonesia	65
Lampiran I: Pemilahan jenis pekerjaan oleh BPS di sektor ekonomi formal dan informal	70
Lampiran II: Lampiran statistik – Indikator pasar tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin 2006-2014	71
Lampiran III: Lampiran statistik – Penduduk usia 15 tahun ke atas berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang ditamatkan, 2006-2014	73
Lampiran IV: Lampiran statistik – Indikator pasar tenaga kerja berdasarkan status pekerjaan 2006-2014	74
Lampiran V: Lampiran statistik – Indikator pasar tenaga kerja sektor ekonomi 2006-2014	75
Lampiran VI: Lampiran statistik – Indikator upah 2006-2013	76

Daftar tabel

Tabel 1:	Pengeluaran rata-rata per bulan per kapita, Maret 2014	8
Tabel 2:	Distribusi pengeluaran per kapita dan indeks Gini, Maret 2014	9
Tabel 3:	Indikator pasar tenaga kerja yang utama	10
Tabel 4:	Ketidakcocokan keterampilan berdasarkan jenis pekerjaan dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan, Agustus 2014 (persen)	16
Tabel 5:	Pengangguran terbuka berdasarkan pendidikan tertinggi yang ditamatkan dan kelompok usia, Februari 2015 (juta)	18
Tabel 6:	Produk Domestik Bruto/PDB (Rp. milyar, harga konstan 2000) and kontribusi PDB (persen), 2004-13	33
Tabel 7:	Tenaga kerja dan kontribusi tenaga kerja, 2005-13	34
Tabel 8:	Pertumbuhan PDB (nilai tambah) dalam persen, 2005-13	35
Tabel 9:	Pertumbuhan tenaga kerja tahunan (persen), 2005-13	35
Tabel 10:	Pertumbuhan produktivitas tenaga kerja (persen)	38
Tabel 11:	Anggota organisasi pengusaha dan organisasi pekerja tahun 2013	51
Tabel 12:	Tren pendaftaran perusahaan dan kesepakatan kerja bersama	51
Tabel 13:	Tren lembaga kerjasama bipartit	53
Tabel 14:	Tren lembaga pasar tenaga kerja dan perselisihan industri	53
Tabel 15:	Tren pembayaran pesangon resmi dan pekerja penerima manfaat	54

List of Figures

Gambar 1:	PDB dan pertumbuhan formasi permodalan tetap bruto di Indonesia dan negara-negara berpenghasilan menengah ke bawah	2
Gambar 2:	Komposisi PDB berdasarkan sektor untuk tahun 2004-2014 dalam persen	4
Gambar 3:	Rasio pekerjaan - penduduk menurut gender dan usia, Februari 2015	12
Gambar 4:	Segregasi gender di Indonesia, Agustus 2015 (juta jiwa)	13
Gambar 5:	Pendidikan tertinggi yang ditamatkan pekerja berdasarkan kelompok usia, Februari 2015	15
Gambar 6:	Penduduk yang bekerja berdasarkan sektor ekonomi dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan, Februari 2015	19
Gambar 7:	PDB per pekerja 2004-2014	22
Gambar 8:	Tren tingkat pertumbuhan upah minimum dan upah rata-rata provinsi secara riil, 2010-2014	25
Gambar 9:	Persentase pegawai tetap dengan upah rendah, 1996-2014	26
Gambar 10:	Persentase pekerja yang memperoleh upah di bawah dan di atas upah minimum provinsi,, 2011-2015	27
Gambar 11:	Pertumbuhan upah riil, 2001-13 (Rp. milyar, harga konstan tahun 2000)	36
Gambar 12:	Produktivitas tenaga kerja (nilai tambah/pekerja, Rp juta, harga konstan tahun 2000)	37
Gambar 13:	Industri besar-menengah, 2008-12	39
Gambar 14:	Prevalensi <i>apprenticeship</i> dan pengangguran terbuka di kalangan muda, 2011	42

Gambar 15: Estimasi perubahan pekerjaan berdasarkan tingkat keterampilan di Indonesia, 2010-2025 (dalam ribuan dan persen)	44
Gambar 16: Pekerja bukan penerima upah yang mendaftar dalam JKN (Januari – Maret 2014)	62
Gambar 17: Persentase pekerja formal aktif dalam BPJS Ketenagakerjaan	63
Gambar 18: Arus migrasi dari Indonesia ke luar negeri berdasarkan jenis kelamin, tahun 2006-2014	65

Daftar kotak

Kotak 1: Apa makna harga komoditas yang bergerak lambat bagi pekerjaan?	4
Kotak 2: Peran pekerjaan layak dalam mempromosikan ketahanan pangan	6
Kotak 3: Pengaturan jam kerja dan produktivitas pekerja	21
Kotak 4: Bagi hasil produktivitas	23
Kotak 5: Kecenderungan upah rata-rata di ASEAN	28
Kotak 6: Dampak penerapan Masyarakat Ekonomi ASEAN terhadap sektor dan keterampilan di Indonesia	43
Kotak 7: Inisiatif Kepatuhan Pribadi (PCI) di Indonesia	49
Kotak 8: Pertumbuhan perekonomian formal melalui investasi di bidang produktivitas dan perlindungan sosial	59
Kotak 9: Konvensi tentang Pekerja Kelautan (MLC 2006) dan Konvensi tentang Pekerjaan di Sektor Penangkapan Ikan, tahun 2007 (No. 188)	68

Daftar singkatan dan istilah

APINDO	Asosiasi Pengusaha Indonesia
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations (Asosiasi negara-negara Asia Tenggara)
BPJS	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
BPS	Badan Pusat Statistik
DWCP	<i>Decent Work Country Programme</i> (Program Nasional Pekerjaan Layak)
E-KTP	Kartu Tanda Penduduk Elektronik
G20	Group of Twenty (Negara-negara Kelompok 20)
PDB	Produk Domestik Bruto
Rp.	Rupiah Indonesia
IFC	International Finance Corporation
ILO	International Labour Organization (Organisasi Perburuhan Internasional)
KHL	Kebutuhan Hidup Layak
KPS	Kartu Perlindungan Sosial
LKSB	Lembaga Kerja Sama Bipartit
Kemenaker	Kementerian Ketenagakerjaan
PCI	<i>Private Compliance Initiative</i>
PKL	<i>Internship</i> (pemagangan)
RPJMN	Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional
UKM	Usaha Kecil Menengah
SMK	Sekolah Menengah Kejuruan
Sakernas	Survei Angkatan Kerja Nasional
LPS	Landasan Perlindungan Sosial
SRT	Sistem Rujukan Terpadu
Susenas	Survei Sosial Ekonomi Nasional
USD	Dolar Amerika Serikat

Catatan: Ejaan bahasa Inggris untuk Pulau Jawa adalah dengan menggunakan huruf ‘v’, sementara ejaan dalam bahasa Indonesia adalah dengan huruf ‘w’, Jawa. Jika laporan mengacu pada nama provinsi di Jawa, maka penulisannya mengikuti ejaan dalam bahasa Indonesia (mis. Jawa Timur)

Ringkasan Eksekutif

Konsumsi rumah tangga yang tinggi serta investasi yang kuat merupakan faktor penting yang mendukung kinerja perekonomian Indonesia selama tahun 2014. Tingkat pertumbuhan pada tahun tersebut diikuti dengan hasil solid yang diperoleh pasar tenaga kerja, serta perluasan pekerjaan dan perbaikan kondisi kerja. Meskipun demikian, kinerja ekonomi selama kuartal pertama tahun 2015 turun menjadi 4,71 persen (tahun ke tahun). Hal ini sebagian besar dikarenakan melemahnya tingkat konsumsi pemerintah, menurunnya investasi di sektor bangunan dan melemahnya harga-harga komoditas. Pada tahun 2015 diharapkan tingkat pertumbuhan PDB akan tetap mendekati angka 5,0 persen. Tingkat pertumbuhan yang lebih lambat ini merupakan tantangan baru dan menegaskan perlunya fokus pada upaya untuk memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pekerjaan layak.

Indonesia sedang mengalami perubahan dari perekonomian yang didominasi sektor pertanian berbasis di desa, menuju perekonomian dengan pangsa kegiatan yang lebih besar di sektor industri dan jasa di perkotaan. Tren ini mendorong terjadinya urbanisasi secara pesat. Untuk memberikan gambaran lebih lanjut, tren pertumbuhan ekonomi dan pertumbuhan pekerjaan di sektor pengolahan dan bangunan, yang menyediakan informasi penting tentang investasi dan tren perdagangan, memperlihatkan kinerja yang kuat pada tahun 2014 dan 2015. Tantangannya sekarang adalah mengonsolidasikan upaya-upaya ini dan menyalurkan bantuan menjadi strategi-strategi yang dapat mendorong peningkatan daya saing dan produktivitas bila terjadi kemunduran ekonomi.

Angka kemiskinan di Indonesia telah mengalami penurunan secara terus menerus, hal ini terutama dikarenakan perluasan program-program pemerintah yang ditargetkan untuk penduduk miskin, serta kenaikan upah bagi pekerja non-terampil dan pekerja dengan keterampilan rendah, serta penurunan volatilitas harga pangan. Mata pencarian sebagian besar keluarga di bawah garis kemiskinan didominasi oleh kegiatan di sektor pertanian, sedangkan keluarga non-miskin cenderung memiliki beberapa basis penghasilan. Hal ini menegaskan peran penting akses terhadap peluang pekerjaan yang lebih beragam serta pentingnya diversifikasi ekonomi agar

Kinerja ekonomi tahun 2014 dipertahankan, namun, tren tahun 2015 menunjukkan pertumbuhan ekonomi yang berjalan lambat

Pekerjaan sudah diperluas dan kemiskinan sudah berkurang, tapi ketidaksetaraan masih tetap ada

dapat mengurangi angka kemiskinan di Indonesia. Meskipun demikian, di saat perekonomian menjadi lebih beragam, ketidaksetaraan mungkin akan berkembang juga. Sebagai contoh, peningkatan ketidaksetaraan di perkotaan di Indonesia terkait dengan lebih beragamnya jenis pekerjaan dan kegiatan di sektor-sektor ekonomi di kota. Oleh karena itu, upaya khusus diperlukan untuk membantu pengoperasian pasar tenaga kerja secara adil di perkotaan, agar dapat membuka akses serta memberi kesempatan kepada pekerja dan pengusaha untuk menggunakan sumber daya mereka secara produktif. Perundingan bersama dan lembaga pasar tenaga kerja yang lebih kuat diperkirakan akan memainkan peran penting disini.

Bantuan diperlukan untuk mempromosikan pengoperasian pasar tenaga kerja

Pasar tenaga kerja di Indonesia terus mengalami perkembangan selama tahun 2014 dan 2015, di mana pekerjaan mengalami pertumbuhan sedangkan pengangguran terbuka mengalami penurunan. Walaupun sebagian besar tren yang ada bersifat positif, namun perlu dicatat bahwa hasil pekerjaan akan terus berfluktuasi dari kuartal ke kuartal, dikarenakan oleh faktor-faktor yang bersifat musiman dan perputaran pasar tenaga kerja. Fluktuasi di bidang pekerjaan cenderung diakibatkan oleh ketidakaktifan ketimbang pengangguran, di mana arus keluar dari pekerjaan untuk menjadi tidak aktif lebih tinggi dibandingkan arus keluar dari pekerjaan untuk menjadi pengangguran. Tren ini menunjukkan persoalan struktural di pasar tenaga kerja Indonesia, dan menegaskan pentingnya kebijakan dan program pasar tenaga kerja untuk memfasilitasi alat kelengkapan pasar tenaga kerja dengan menyediakan layanan pekerjaan dan manfaat terkait bagi pekerja yang masih menganggur.

Perbedaan penghasilan antara laki-laki dengan perempuan dapat dilihat dari segregasi pekerjaan, perputaran pasar tenaga kerja dan partisipasi mereka dalam angkatan kerja.

Angka pengangguran terbuka cenderung menurun selama beberapa tahun terakhir ini, dan angka ini diperkirakan di bawah 6 persen pada 2014. Ini menunjukkan bahwa target pengurangan pengangguran terbuka menjadi 5 hingga 6 persen, sebagaimana yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2010-2014, sudah berhasil tercapai. Meskipun demikian, pengangguran terbuka masih menjadi tantangan, terutama bagi kalangan muda, khususnya bila terjadi kemunduran ekonomi. Untuk itu, membantu kaum muda dalam mengoptimalkan prestasi pendidikan mereka adalah faktor penting dalam meningkatkan pencapaian di bidang ini.

Hasil yang dicapai laki-laki dan perempuan masih tidak merata. Sebagai contoh, di pasar tenaga kerja, segregasi pekerjaan untuk laki-laki dan perempuan masih terlihat jelas, di mana banyak perempuan melakukan pekerjaan dengan upah yang lebih rendah dan prospek pengembangan karir yang lebih terbatas. Tingkat partisipasi perempuan dalam angkatan kerja masih sangat rendah, di mana banyak perempuan dilaporkan melakukan kegiatan yang terkait dengan tanggung jawab keluarganya secara penuh. Meskipun demikian, sepanjang tahun ini, ada banyak perempuan yang beralih dari tidak aktif secara ekonomi menjadi peserta angkatan kerja walaupun hanya sebagai pekerja keluarga tanpa upah. Banyak di antara mereka berprofesi sebagai “pekerja rumahan”, yang berhubungan dengan rantai suplai global, dan melakukan kegiatan pabrik dari rumah, serta memperoleh upah rendah atau tidak dibayar sama sekali. Memperkuat posisi mereka

dalam rantai suplai global melalui perbaikan kondisi kerja adalah faktor penting untuk menyalurkan potensi produktif perempuan dalam membantu pertumbuhan dan daya saing perekonomian Indonesia di masa mendatang.

Indonesia saat ini dalam tahap pembangunan di mana ia memiliki jumlah penduduk usia kerja yang lebih tinggi dibandingkan penduduk usia tua yang mandiri. Untuk mengoptimalkan manfaat yang terkait dengan rasio kemandirian yang rendah ini, pemerintah perlu memperluas investasinya di bidang pendidikan dan pelatihan keterampilan, terutama karena pekerja dengan latar belakang pendidikan yang tinggi dapat menikmati upah yang lebih besar dan kesempatan kerja yang lebih baik. Hal ini sangat penting, karena ada bukti bahwa perekonomian Indonesia saat ini sedang mengalami kekurangan pekerja trampil dan kelebihan tenaga kerja.

Ada bukti bahwa permintaan akan pekerja dengan kualifikasi tinggi melampaui suplai tenaga kerja yang ada. Di samping itu, ada suplai tenaga kerja yang berlebihan untuk mereka yang memiliki latar belakang pendidikan SLTP dan SLTA Umum. Hal ini menimbulkan situasi di mana ada banyak lowongan kerja di Indonesia yang diisi pekerja yang kurang memenuhi syarat. Mengurangi insiden ketidakcocokan keterampilan merupakan hal yang penting untuk memperkuat daya saing dan produktivitas perekonomian Indonesia. Secara khusus, di saat negeri ini terus mengalami modernisasi, permintaan akan pekerja berpendidikan tinggi akan terus berkembang, sehingga saat ini diperlukan investasi di bidang pendidikan dan keterampilan yang tepat. Dan upaya untuk memperkuat balai latihan kerja (BLK), dan sistem magang, menjadi penting untuk menutup kesenjangan keterampilan ini. Di samping itu, kebijakan dan program yang memfasilitasi penempatan tenaga kerja juga merupakan faktor penting untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia.

Produktivitas pekerja mengalami peningkatan secara perlahan dari waktu ke waktu, di mana produktivitas di sektor pengolahan dua kali lipat dari total produktivitas di negeri ini secara keseluruhan. Sektor manufaktur atau pengolahan sangat bervariasi, karena ada perbedaan produktivitas yang besar antara perusahaan skala besar dan menengah dengan usaha mikro dan kecil. Sebagai contoh, dari tahun 2008 hingga 2012, produktivitas perusahaan skala besar dan menengah tumbuh rata-rata sebesar 4,1 persen, sedangkan tingkat pertumbuhan produktivitas sektor pengolahan secara keseluruhan berjalan relatif stabil. Upah pekerja di perusahaan-perusahaan besar ini juga meningkat, namun tingkat pertumbuhan pekerjaan di perusahaan-perusahaan ini masih berjalan lambat. Oleh karena itu, tantangan pentingnya adalah mendukung perluasan perusahaan pengolahan skala besar, agar dapat memperkuat produktivitas di negeri ini secara keseluruhan.

Hasil produktivitas pekerja perlu dibagi antara pekerja dengan pengusaha. Hasil ini dapat dibagi kepada pekerja melalui kenaikan upah, kondisi kerja yang lebih baik, jam kerja yang lebih singkat dan investasi di bidang permodalan manusia. Bagi pengusaha, menghubungkan pertumbuhan upah secara riil dengan hasil produktivitas berarti ongkos kerja

Bukti ketidakcocokan keterampilan masih ada, di mana ada banyak lowongan di Indonesia yang diisi pekerja yang tidak memenuhi syarat

Produktivitas meningkat secara perlahan, di mana hasilnya terkonsentrasi pada perusahaan-perusahaan manufaktur skala besar

Fokus lebih lanjut terhadap perundingan bersama diperlukan untuk mempromosikan pertumbuhan upah rata-rata

Intervensi khusus diperlukan untuk mengatasi masalah tingginya insiden pekerjaan berupah rendah, termasuk dengan memperkuat kepatuhan terhadap peraturan

yang stabil secara riil dan pertumbuhan keuntungan sesuai produktivitas. Bagi hasil juga dapat memberi manfaat bagi pertumbuhan ekonomi karena kenaikan upah dapat meningkatkan daya beli masyarakat dan memperkuat konsumsi rumah tangga.

Tingkat pertumbuhan upah minimum melampaui tingkat pertumbuhan upah rata-rata. Tren ini mencerminkan ketergantungan yang besar terhadap penetapan upah minimum dan mempertegas perlunya upaya untuk memperkuat perundingan bersama agar dapat mempromosikan pertumbuhan upah rata-rata. Di samping memahami tren-tren yang terkait dengan upah minimum dan upah rata-rata, kita juga perlu memahami distribusi upah dengan meneliti upah median (*median wage*). Ada perbedaan besar antara upah rata-rata dengan upah median di Indonesia, di mana upah rata-rata untuk pekerja tetap diperkirakan sebesar Rp. 1.952.589 pada Agustus 2014 sedangkan upah median diperkirakan sebesar Rp. 1.425.000 pada periode yang sama. Perbedaan antara kedua angka ini menunjukkan bahwa distribusi pekerja tetap menurut besaran upah sangat tidak merata, di mana ada banyak pekerja tetap yang memperoleh upah kecil.

Analisa lebih lanjut menyebutkan bahwa satu dari tiga pekerja tetap (33,6 persen) di Indonesia memperoleh upah rendah (dua pertiga dari upah median). Untuk itu, beberapa kebijakan khusus diperlukan untuk mengatasi tingginya kasus pekerjaan berupah rendah di Indonesia. Mengurangi kasus upah rendah adalah penting dalam memperkuat produktivitas dan daya saing angkatan kerja di Indonesia, karena upah rendah terkait dengan penurunan keterampilan pekerja dan sinyal bagi pengusaha bahwa pekerja tersebut memiliki tingkat produktivitas yang rendah.

Di samping itu, tingginya insiden upah rendah mungkin terkait dengan persoalan yang lebih besar terkait rendahnya kepatuhan terhadap peraturan upah minimum. Kepatuhan terhadap peraturan adalah penting dalam memperkuat daya saing dan produktivitas. Penelitian tentang kepatuhan yang dilakukan program Better Work ILO di Indonesia menegaskan hal ini. Hasil temuan mendapati bahwa peningkatan pelaksanaan dan kepatuhan terhadap peraturan tenaga kerja dapat meningkatkan reliabilitas dalam rantai suplai. Secara khusus, analisa ini menyebutkan bahwa perusahaan-perusahaan pengolahan yang mematuhi peraturan tenaga kerja semakin disukai para pembeli. Dalam hal ini, perusahaan juga melaporkan hasil pengelolaan sumber daya manusia yang terkait dengan peningkatan dialog antara pekerja dengan pengusaha. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan industrial yang lebih baik, melalui sistem perundingan bersama yang lebih kuat dan mekanisme penyelesaian perselisihan yang lebih baik, akan dapat memperkuat kinerja perusahaan.

Tren ekonomi dan pasar tenaga kerja

1.1 Tren ekonomi

Perekonomian Indonesia terus berkembang pada tahun 2014, namun tingkat pertumbuhan ekonomi global yang berjalan lambat tahun 2014 membuat tingkat pertumbuhan ini tidak sekuat tahun-tahun sebelumnya. Tingkat pertumbuhan ekonomi Indonesia tumbuh 5,02 persen pada tahun 2014. Pada kuartal pertama 2015, perekonomian berjalan lebih lambat, dengan tingkat pertumbuhan ekonomi secara kuartal diperkirakan sebesar 4,7 persen. Ini adalah perubahan dari kinerja tahun-tahun sebelumnya, di mana negeri ini mampu mencapai tingkat pertumbuhan lebih dari 6 persen. Faktor utama yang dikaitkan dengan lambatnya pertumbuhan ini adalah penurunan harga-harga komoditas global dan penurunan ekspor.

Perekonomian Indonesia tumbuh sebesar 5,02 persen pada tahun 2014

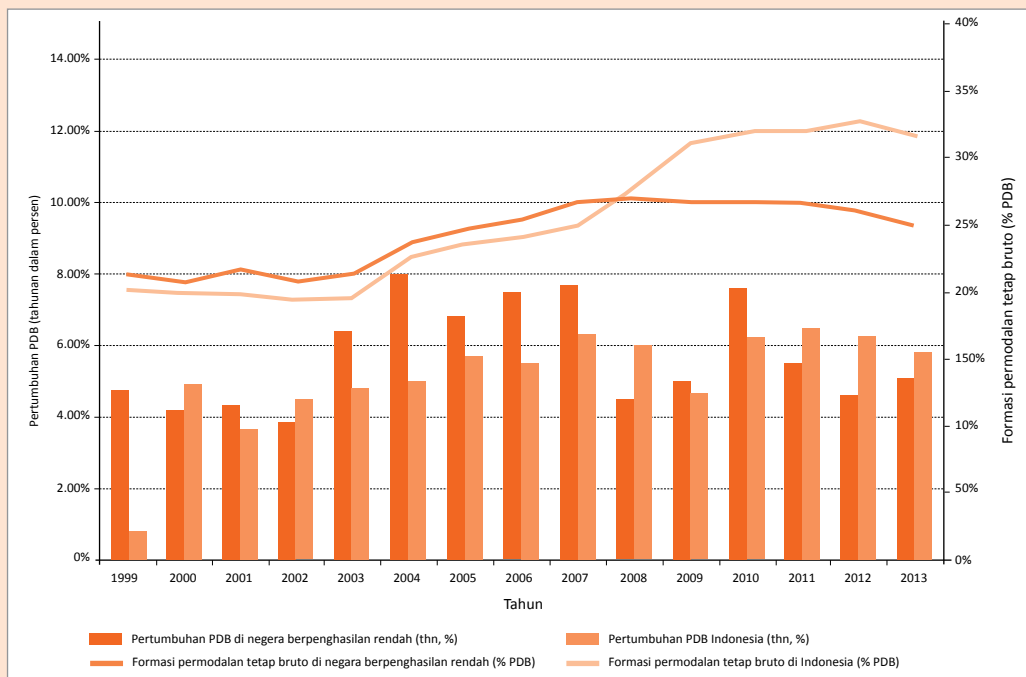
Ada dua faktor penting yang mendukung kinerja ekonomi yaitu permintaan domestik dan investasi. Tingkat pengeluaran untuk konsumsi rumah tangga didukung oleh investasi baru untuk program-program pengurangan kemiskinan serta kenaikan upah minimum sehingga mendukung peningkatan penghasilan keluarga dan mendorong peningkatan permintaan rata-rata. Pengeluaran konsumsi rumah tangga adalah sebesar 56,1 persen dari PDB pada tahun 2014. Mengingat jumlah penduduk Indonesia diperkirakan bertambah menjadi 271 juta jiwa pada tahun 2020 dan 306 juta jiwa tahun 2035,¹ konsumsi pribadi yang kuat ini diperkirakan akan terus menjadi motor pendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Faktor kedua yang menjadi pendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia adalah investasi. Gambar 1 memberi gambaran tentang

1 BPS (2014) Perkiraan jumlah penduduk Indonesia : 2010-2035, Badan Pusat Statistik, Jakarta.

tren pertumbuhan PDB dan formasi permodalan tetap bruto² untuk Indonesia dan negara-negara berpenghasilan menengah ke bawah. Secara komparatif, formasi permodalan tetap bruto relatif stagnan di negara-negara berpenghasilan menengah ke bawah, yaitu rata-rata sebesar 26 persen PDB selama 10 tahun terakhir. Namun di Indonesia formasi permodalan tetap bruto, dalam pangsa PDB, terus mengalami peningkatan sejak tahun 2003, yaitu dari 19,5 persen pada tahun 2003 menjadi 32,6 persen pada tahun 2014.

Gambar 1:
PDB dan pertumbuhan formasi permodalan tetap bruto di Indonesia dan negara-negara berpenghasilan menengah ke bawah³



Sumber: Bank Dunia (2014) Indikator pembangunan dunia, Bank Dunia, Washington D.C.

- 2 Formasi permodalan tetap bruto adalah pengeluaran untuk membeli barang-barang modal yang memiliki masa pakai efektif di atas satu tahun dan bukan merupakan komoditas konsumsi. Formasi permodalan tetap bruto termasuk gedung tempat tinggal maupun non tempat tinggal serta konstruksi lain seperti jalan, bandara maupun mesin. Barang-barang yang tergolong sebagai formasi permodalan tetap antara lain adalah: bangunan tempat tinggal maupun non tempat tinggal; jalan, jembatan dan konstruksi sejenis; mesin dan peralatan; kendaraan bermotor; perbaikan dan perubahan besar terhadap bangunan di atas yang dapat memperpanjang usia pakai atau produktivitasnya secara signifikan; dan pengeluaran untuk reklamasi dan perbaikan lahan serta pengembangan perkebunan. Bank Dunia menghitung formasi permodalan tetap bruto dalam persen pengeluaran PDB sesuai harga pasar saat ini.
- 3 Untuk tahun anggaran 2015, Bank Dunia menetapkan negara berpenghasilan menengah ke bawah sebagai negara yang memiliki GNI per kapita antara USD 1,046 hingga USD4,125. GNI per kapita Indonesia diperkirakan sebesar rata-rata USD 3,580 dari tahun 2009 hingga 2013. Ada 50 negara yang masuk dalam kategori negara berpenghasilan menengah ke bawah, termasuk Indonesia, Laos, Filipina, dan Vietnam di ASEAN, serta India dan Timor-Leste. Myanmar dan Kamboja dianggap sebagai negara berpenghasilan rendah (USD 1,045 atau kurang), sedangkan Thailand dan Malaysia dianggap sebagai negara berpenghasilan menengah ke atas (USD 4,126 hingga USD12,745), sementara Singapura dan Brunei Darussalam termasuk negara berpenghasilan tinggi (USD12,746 atau lebih). Informasi lebih lanjut tersedia di: http://data.worldbank.org/about/country-and-lending-groups#Lower_middle_income

Tren yang diperlihatkan pada Gambar 1 menunjukkan bahwa Indonesia tengah mengalami peralihan menuju model pertumbuhan yang lebih difokuskan pada investasi, di mana perluasan infrastruktur memainkan peran yang semakin penting dalam mempercepat pertumbuhan ekonomi. Selama satu dasawarsa mendatang, mempertahankan tingkat investasi yang tinggi akan memainkan peran penting dalam mencegah Indonesia agar tidak terjebak sebagai negara berpenghasilan menengah (*middle income trap*).

*...Kenaikan
pengeluaran investasi
akan memperkuat
kelangsungan tren
pertumbuhan....*

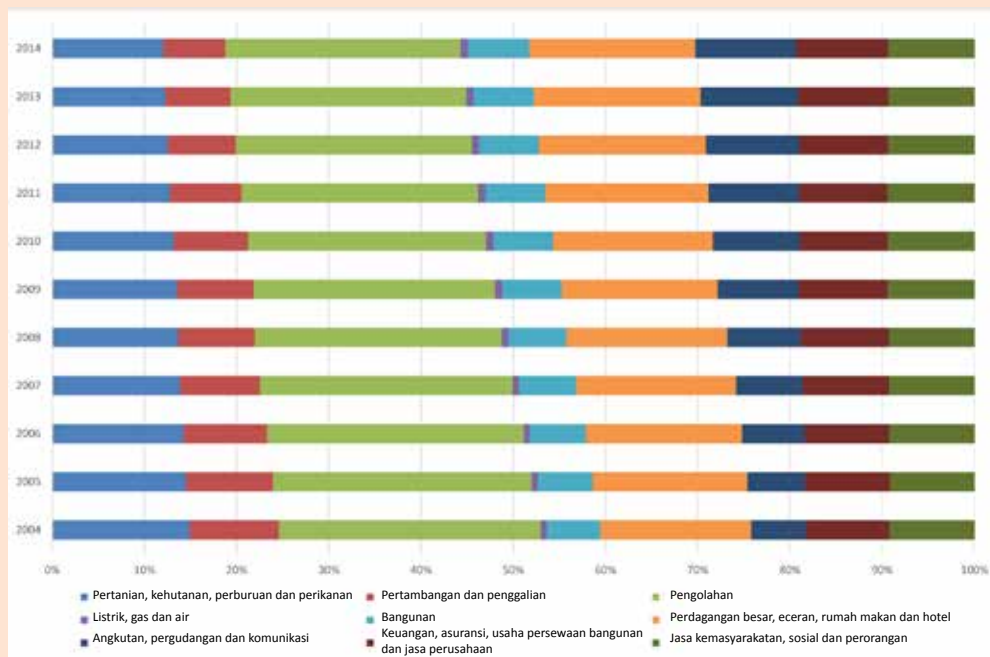
Tren pengeluaran di bidang formasi permodalan tetap bruto adalah bagian yang terkait dengan proses urbanisasi dan kebutuhan investasi di bidang prasarana bagi penduduk di perkotaan. Indonesia termasuk negara dengan tingkat perluasan urbanisasi paling tinggi di dunia dan diperkirakan 68 persen penduduk Indonesia akan tinggal di perkotaan pada tahun 2025.⁴ Negara dengan tingkat urbanisasi yang tinggi membutuhkan investasi besar untuk membangun jalan, jembatan dan aset terkait serta perumahan dan berbagai jenis bangunan komersil. Memastikan kelangsungan dan daya tahan aset melalui mekanisme jaminan mutu, dan pemilihan investasi yang memiliki dampak pengganda (*multiplier*) ekonomi dan ketenagakerjaan yang tinggi, merupakan kunci dari keberhasilan upaya untuk mewujudkan manfaat dari investasi yang tinggi.

*...Urbanisasi
yang berkembang
pesat di Indonesia
akan memperkuat
peralihan
struktural...*

Tren urbanisasi juga terkait dengan perubahan struktural dalam komposisi perekonomian Indonesia. Analisa tentang tren menunjukkan bahwa Indonesia sedang mengalami peralihan untuk keluar dari perekonomian yang didominasi sektor pertanian berbasis di desa menuju perekonomian yang memiliki pangsa kegiatan ekonomi yang lebih besar di sektor jasa di perkotaan. Gambar 2 menunjukkan bahwa pada tahun 2004, sektor primer memberi kontribusi sebesar 24,6 persen PDB, sedangkan sektor sekunder sebesar 34,8 persen, sementara sektor tertier sebesar 40,6 persen. Pada tahun 2014, sektor primer memberi kontribusi sebesar 18,8 persen PDB, sektor sekunder sebesar 32,9 persen, sedangkan sektor tertier sebesar 48,3 persen.

4 World Bank (2014) Indonesia Economic Quarterly, March 2014: Investment in flux, World Bank Country Office for Indonesia, Jakarta.

Gambar 2:
Komposisi PDB berdasarkan sektor untuk tahun 2004–2014 dalam persen



Sumber: BPS (2014) Produk Domestik Bruto (PDB) dengan harga konstan tahun 2000, Badan Pusat Statistik, Jakarta

Pertumbuhan pada tahun 2014 didukung oleh sektor pengolahan. Meskipun demikian, para pembuat kebijakan umumnya menghadapi tantangan dalam mendukung sektor pengolahan ini lebih jauh lagi. Walaupun sektor ini mengalami pertumbuhan secara nyata, namun upaya lebih lanjut untuk memperluas pangsa sektor ini terhadap PDB memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas rata-rata pekerja, standar kehidupan serta meningkatkan hasil pasar tenaga kerja untuk Indonesia. Ada beberapa faktor eksternal yang menghambat pencapaian di bidang ini, termasuk volatilitas pasar uang dan penurunan permintaan ekspor (lihat kotak di bawah). Walaupun faktor domestik seperti mutu infrastruktur dan pertumbuhan produktivitas yang lambat, serta modifikasi kebijakan perdagangan dan ketidakpastian fiskal juga ikut menghambat pertumbuhan.

Kotak 1:
Apa makna harga komoditas yang bergerak lambat bagi pekerjaan?

Indonesia adalah negeri yang kaya akan sumber daya alam, seperti batubara, minyak dan gas alam, timah, tembaga, nikel dan aluminium, emas, perak dan platinum, serta berbagai jenis komoditas pertanian. Harga komoditas global yang tinggi membuat sektor sumber daya alam mampu memberi kontribusi yang besar bagi pertumbuhan ekonomi, ekspor dan investasi selama satu dasawarsa terakhir. Meskipun demikian, sejak tahun 2013, tingkat pertumbuhan PDB mengalami penurunan, akibat penurunan harga komoditas ekspor Indonesia yang utama.

Sektor-sektor yang menyerap banyak sumber daya alam cenderung membutuhkan modal, di mana sektor pertambangan dan penggalian hanya memberi kontribusi 1,3 persen dari jumlah pekerjaan yang tercatat tahun 2014, walaupun mampu memberi kontribusi sebesar 9,8 persen untuk PDB. Di samping itu, kaitan produksi di sektor ini dengan sektor-sektor lain di negeri ini relatif lemah. Meskipun demikian, tingkat pertumbuhan ekonomi yang berjalan lambat dan hilangnya pendapatan dan investasi setelah ledakan komoditas berakhir menciptakan tantangan baru dalam mencapai tujuan pembangunan Indonesia.

Untuk itu motor penggerak pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja baru dibutuhkan. Mempercepat investasi di bidang prasarana, sektor pengolahan dan sumber daya manusia merupakan jalur potensial yang dapat digunakan di masa mendatang. Beberapa pilihan kini tengah dipertimbangkan terkait apakah kita perlu memfokuskan pada pertumbuhan sektor pengolahan yang mampu menyerap banyak tenaga kerja seperti industri pakaian dan tekstil, atau mengejar industri pengolahan yang lebih bervariasi, seperti sektor-sektor yang membutuhkan permodalan lebih besar dan keterampilan yang lebih tinggi.

Kita juga perlu memahami tren stabilitas harga dan inflasi, karena tren-tren ini memiliki implikasi penting terhadap indeksasi upah, eskalasi proyek, target inflasi, biaya hidup dan tingkat suku bunga. Tingkat inflasi pada tahun 2014 diperkirakan sebesar 8,4 persen, namun beberapa bulan pertama tahun 2015 memperlihatkan penurunan tingkat inflasi antara 6 hingga 7 persen (tahun ke tahun).⁵ Perkiraan inflasi diambil dari survei yang meneliti harga barang dan jasa untuk tujuh kategori, termasuk makanan, utilitas, kesehatan dan pendidikan. Di Indonesia, tingkat inflasi pangan biasanya tinggi, dan berdampak sangat negatif terhadap pekerja miskin, karena pengeluaran untuk membeli makanan merupakan bagian terbesar dari pengeluaran mereka secara keseluruhan. Pada tahun 2014, tingkat inflasi untuk bahan pangan lebih tinggi dibandingkan tingkat inflasi rata-rata nasional dan diperkirakan sebesar 10,6 persen (tahun ke tahun). Dalam konteks ini, pertumbuhan upah dan penghasilan pekerja miskin perlu disesuaikan dengan fluktuasi harga makanan agar dapat mempertahankan daya beli mereka.

Walaupun inflasi makanan masih merupakan tantangan di Indonesia, namun perlu ditekankan bahwa volatilitas harga pangan telah mengalami peningkatan besar. Sebagai contoh, dalam Laporan Tren Ketenagakerjaan dan Sosial tahun 2011, dilaporkan bahwa harga pangan mengakibatkan tingkat inflasi naik menjadi dua digit dari tahun 2006 hingga 2010 (kecuali tahun 2009).⁶ Secara khusus, pada tahun 2010 tingkat inflasi pangan tahun

Harga semakin stabil dari waktu ke waktu...

... meskipun demikian, volatilitas harga pangan tetap merupakan hal yang dikhawatirkan pekerja miskin

5 Bank Indonesia (2015) Laporan Inflasi (Indeks Harga Konsumen), Bank Indonesia, Jakarta.

6 ILO (2011) Tren ketenagakerjaan dan sosial di Indonesia tahun 2011: Mempromosikan pertumbuhan yang kaya pekerjaan di tingkat provinsi, Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste, Jakarta.

ke tahun adalah sebesar 15,6 persen dan ini menunjukkan bahwa 51,4 persen pengeluaran rata-rata bulanan per kapita digunakan untuk membeli makanan. Pada saat tingkat inflasi pangan turun tahun 2014, pangsa pengeluaran rata-rata bulanan per kapita untuk makanan turun menjadi 50,0 persen, ini menunjukkan bahwa masyarakat mampu membelanjakan sebagian penghasilan mereka untuk pengeluaran non-pangan.

Kotak 2: Peran pekerjaan layak dalam mempromosikan ketahanan pangan

Ketahanan pangan adalah bagian dari kerangka yang rumit terkait sistem pangan mulai dari produksi hingga konsumsi. Sistem ini beroperasi melalui berbagai rantai nilai yang melibatkan banyak proses dan aktor dari berbagai sektor ekonomi. Kegagalan salah satu bagian dari rantai makanan ini dapat menghambat keseluruhan sistem, sehingga meningkatkan potensi terjadinya kerawanan pangan. Oleh karena itu, masalah ketahanan pangan harus diselesaikan secara terpadu. Pendekatan terpadu terhadap masalah ketahanan pangan dan pembangunan desa, yang mencakup agenda pekerjaan layak, didasari pada tiga tujuan utama berikut:

- Meningkatkan suara masyarakat desa melalui organisasi-organisasi masyarakat dan mempromosikan hak-hak, standar dan dialog sosial;
- Mempromosikan model pembangunan desa berbasis pekerjaan melalui diversifikasi mata pencarian, perusahaan yang berkelanjutan dan integrasi rantai nilai yang lebih baik; dan
- Menyediakan landasan perlindungan sosial yang menjamin penghasilan minimum dan akses ke layanan dasar dalam perekonomian desa yang biasanya rentan terhadap gangguan dari luar.

Petani skala kecil dan pekerja desa adalah inti dari sistem produksi pangan, tapi mereka dirugikan dalam berbagai hal. Mereka termasuk kelompok yang paling rentan secara sosial dan kemungkinan besar tidak memiliki serikat pekerja/buruh, organisasi petani atau organisasi pengusaha lainnya. Mereka kemungkinan tidak memiliki akses terhadap perlindungan sosial dan mungkin harus bekerja dalam kondisi kesehatan dan keselamatan yang buruk. Oleh karena itu, memastikan pekerjaan yang produktif dan layak bagi para petani dan pekerja desa merupakan hal yang penting agar mereka mampu keluar dari kemiskinan dan memperoleh sarana untuk menghasilkan atau membeli bahan makanan yang cukup dan bergizi. Meskipun demikian, upaya untuk mengurangi kemiskinan dan kelaparan dengan meningkatkan penghasilan di sektor pertanian maupun non-pertanian, dan diversifikasi mata pencarian, dapat terhambat oleh jenis-jenis pekerjaan lepas yang lebih fleksibel, di mana kepentingan pemangku kepentingan lain dalam rantai nilai ini dapat merugikan mereka yang lebih rentan.

Pembangunan desa melalui pendekatan pekerjaan layak berarti menyediakan keterampilan dan kesempatan untuk melakukan pekerjaan produktif untuk memperoleh penghasilan yang adil, keamanan tempat kerja, perlindungan sosial, kesempatan yang adil bagi laki-laki dan perempuan, kebebasan berpendapat, kebebasan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan secara aktif, dan kebebasan berserikat agar dapat menciptakan dialog yang adil dalam rantai nilai tersebut.

Sumber: <http://www.ilo.org/sector/activities/topics/food-security/lang-en/index.htm>

Kesejahteraan dapat diukur melalui beberapa cara, termasuk garis kemiskinan, serta analisa data tentang konsumsi dan pengeluaran melalui ukuran komparatif dan ambang batas lain. Untuk memberikan gambaran, pada bulan Maret 2014, garis kemiskinan ditetapkan sebesar Rp. 302.735 per bulan dan diperkirakan ada 28,3 juta jiwa atau 11,3 persen penduduk jatuh di bawah garis kemiskinan.⁷ Kemiskinan terus mengalami penurunan di Indonesia, hal ini sebagian besar dikarenakan perluasan program-program pemerintah yang ditargetkan untuk masyarakat miskin, serta kenaikan upah bagi pekerja non terampil dan pekerja yang memiliki keterampilan rendah serta pengurangan volatilitas harga pangan.

Sebagian besar keluarga miskin di Indonesia memperoleh penghasilan mereka dari kegiatan di sektor pertanian daripada keluarga non-miskin. Demikian pula, keluarga non-miskin⁸ punya basis penghasilan yang lebih beragam dari keluarga miskin. Di samping itu, kepala rumah tangga yang miskin kemungkinan besar punya latar belakang pendidikan rata-rata 5 tahun, sedangkan kepala keluarga non-miskin kemungkinan besar punya latar belakang pendidikan 8 tahun. Tren ini menunjukkan bahwa akses ke peluang kerja di luar sektor pertanian dan prestasi pendidikan adalah faktor penentu kemiskinan keluarga di Indonesia.

Kesejahteraan juga dapat diukur melalui analisa pola pengeluaran, terutama melalui penelitian tentang pengeluaran per kapita untuk konsumsi pangan, yang cenderung menurun sementara penghasilan meningkat. Tabel di bawah ini memperlihatkan data pengeluaran rata-rata per bulan per kapita untuk daerah perkotaan dan pedesaan untuk pengeluaran pangan dan non-pangan, di mana mereka yang tinggal di kota dan desa membelanjakan sekitar 44,9 persen dan 58,8 persen pengeluaran mereka untuk makanan. Oleh karena itu, penduduk kota cenderung lebih banyak berbelanja untuk kebutuhan non-pangan ketimbang penduduk desa. Penelitian lebih jauh tentang pengeluaran non-pangan menunjukkan bahwa pengeluaran untuk asuransi dan pajak mengalami peningkatan secara bertahap dari waktu ke waktu. Sebagai contoh, dari bulan Maret 2013 hingga Maret 2014, pengeluaran non-pangan untuk asuransi dan pajak meningkat 17,7 persen (tahun ke tahun), ini menunjukkan keberhasilan pemerintah dalam memperluas basis pajaknya.⁹

Kemiskinan terus mengalami penurunan seiring dengan perluasan perlindungan sosial dan kenaikan upah pekerja

Akses ke pekerjaan di sektor non-pertanian dan latar belakang pendidikan menjadi faktor penting dalam hal kemiskinan

7 BPS (2014) Data Strategis BPS, Badan Pusat Statistik, Jakarta.

8 BPS (2014) Statistik Indonesia 2014, Badan Pusat Statistik, Jakarta

9 BPS (2014) Survei Sosial Ekonomi Nasional Maret 2014, Badan Pusat Statistik, Jakarta

Tabel 1:
Pengeluaran rata-rata per bulan per kapita, Maret 2014

Jenis Pengeluaran	Perkotaan	Pedesaan	Jumlah
Pangan	Rp. 439.769	Rp. 336.739	Rp. 338.350
Non-pangan	Rp. 538.948	Rp. 235.847	Rp. 387.682
Jumlah	Rp. 978.718	Rp. 572.586	Rp. 776.032

Sumber: BPS (2014) Survei Sosial Ekonomi Nasional bulan Maret, Badan Pusat Statistik, Jakarta

Indeks Gini tetap di angka 0,41 tahun 2014 dan belum berubah sejak tahun 2011

Analisa tentang asupan kalori dan protein juga dapat digunakan untuk mengukur tingkat kesejahteraan secara keseluruhan bagi penduduk tertentu. Indonesia menetapkan standar konsumsi kalori dan protein per kapita per hari sebesar 2.150 kalori dan 57 gram protein.¹⁰ Meskipun demikian, tingkat konsumsi kalori dan protein rata-rata belum melewati standar nasional ini. Sebagai contoh, pada Maret 2014, diperkirakan konsumsi kalori rata-rata nasional per hari per kapita adalah sebesar 1.859 dan untuk protein adalah sebesar 53,9 gram, ini menunjukkan bahwa angka rata-rata ini dikarakteristikan melalui asupan kalori dan protein yang tidak memadai. Walaupun tren ini terjadi di daerah perkotaan dan desa di Indonesia, namun pola konsumsi mereka agak berbeda. Sebagai contoh, daerah pedesaan cenderung memiliki tingkat konsumsi kalori yang lebih tinggi karena asupan bubur gandum dan umbi yang lebih tinggi, sedangkan daerah perkotaan memiliki asupan kalori yang lebih rendah tapi memiliki tingkat konsumsi protein yang lebih tinggi.

Walaupun tingkat kesejahteraan secara komparatif mungkin lebih tinggi di kota, namun tren sebaliknya terjadi dalam hal ketidaksetaraan pengeluaran. Seperti yang diperlihatkan tabel di bawah ini, penduduk kota dan desa memiliki ketidaksetaraan pengeluaran yang berbeda, di mana distribusi pengeluaran per kapita lebih rata didistribusikan di desa dibandingkan di kota. Ketidaksetaraan pengeluaran yang lebih tinggi di kota kemungkinan besar dikarenakan jenis pekerjaan dan kegiatan yang lebih luas di semua sektor ekonomi di kota, mulai dari pekerjaan berpenghasilan tinggi hingga pekerjaan bermutu rendah di sektor ekonomi informal yang biasanya diambil oleh pekerja pendatang dari desa yang tidak memiliki keterampilan saat pindah ke kota. Angka perkiraan nasional untuk indeks Gini tetap pada angka 0,41 tahun 2014 dan belum berubah sejak tahun 2011. Ketidaksetaraan pengeluaran paling nyata terlihat di Papua Barat dan DKI Jakarta dan paling sedikit terlihat di Kepulauan Bangka Belitung.

10 BPS (2014) Survei Sosial Ekonomi Nasional Maret 2014, Badan Pusat Statistik, Jakarta.

Tabel 2:
Distribusi pengeluaran per kapita dan indeks Gini, Maret 2014

Lokasi	40 persen terbawah	40 persen pertengahan	40 persen teratas	Indeks Gini
Perkotaan	15,6	34,9	44,5	0,43
Perdesaan	20,9	38,4	40,7	0,32
Nasional	17,1	34,6	48,3	0,41

Sumber: BPS (2014) Survei Sosial Ekonomi Nasional bulan Maret, Badan Pusat Statistik, Jakarta

Untuk itu, respons kebijakan dibutuhkan untuk mendukung pertumbuhan inklusif baik di dalam maupun antara perkotaan dengan pedesaan. Secara khusus, daerah pedesaan membutuhkan strategi dalam meningkatkan produktivitas dan penghasilan di sektor pertanian maupun non-pertanian. Investasi di bidang akses desa, diversifikasi ekonomi, organisasi petani dan pekerja desa yang lain, serta perluasan sistem perlindungan menjadi sangat penting di sini. Sedangkan di kota, strategi perlu lebih difokuskan pada faktor-faktor yang mendorong ketidaksetaraan pengeluaran dan mendukung fungsi pasar tenaga kerja, agar dapat menciptakan akses yang lebih adil ke informasi pasar tenaga kerja dan kesempatan kerja. Secara khusus, upaya untuk menjangkau bisnis dan pekerja di sektor informal melalui organisasi pengusaha dan organisasi pekerja mungkin merupakan strategi yang efektif untuk mempromosikan transisi ke formalitas. Investasi di bidang layanan ketenagakerjaan juga dapat membantu mengurangi kekakuan yang ada serta menciptakan akses yang lebih adil terhadap peluang kerja bagi para pekerja.

...Diversifikasi ekonomi menjadi prioritas untuk daerah pedesaan...

...sedangkan peningkatan fungsi pasar tenaga kerja menjadi prioritas untuk daerah perkotaan...

1.2 Tren ketenagakerjaan

Pasar tenaga kerja Indonesia terus mengalami perkembangan sepanjang tahun 2014 dan 2015, hal ini terbukti dengan peningkatan jumlah pekerjaan dan penurunan angka pengangguran terbuka. Pada Agustus 2014 diperkirakan bahwa jumlah penduduk Indonesia mencapai sebesar 252,7 juta jiwa, di mana 121,9 juta di antaranya menjadi bagian dari angkatan kerja (lihat tabel di bawah). Jumlah pekerjaan meningkat sebesar 1,7 persen dari bulan Agustus 2013 hingga Agustus 2014, sedangkan angkatan kerja meningkat sebesar 1,4 persen pada periode yang sama. Tren ini menunjukkan adanya penurunan angka pengangguran terbuka dalam persentase penduduk angkatan kerja.

Pekerjaan terus berkembang pada tahun 2014....

... Fluktuasi di bidang pekerjaan cenderung diakibatkan oleh ketidakaktifan ketimbang pengangguran terbuka

Walaupun sebagian besar tren yang ada positif, namun perlu dicatat bahwa jumlah pekerjaan terus berfluktuasi dari kuartal ke kuartal, dikarenakan faktor musiman dan perputaran pasar tenaga kerja. Untuk memberikan gambaran, jumlah pekerja yang bekerja diperkirakan sebesar 118,2 juta pada Februari 2014 dan angka ini turun menjadi 114,6 juta pada

Agustus 2014 (lihat tabel di bawah). Fluktuasi di bidang pekerjaan cenderung diakibatkan oleh ketidakaktifan ketimbang pengangguran terbuka, di mana arus keluar dari pekerjaan untuk menjadi tidak aktif lebih tinggi dari arus keluar dari pekerjaan untuk menjadi pengangguran terbuka. Secara khusus, penurunan jumlah pekerjaan dari bulan Februari hingga Agustus dikarenakan pengurangan jumlah penduduk yang memiliki kontrak kerja tetap, dan tidak dimasukkannya jumlah pekerja keluarga tanpa upah dari penduduk yang aktif secara ekonomi. Fluktuasi dalam partisipasi angkatan kerja yang terlihat pada bulan Agustus mungkin merupakan cerminan dari tingkat pertumbuhan ekonomi yang lebih lambat dan ini terlihat pada semester pertama tahun 2014 dan mungkin juga dipengaruhi oleh masa libur Lebaran dan faktor-faktor musiman. Meskipun demikian, perlu dicatat bahwa tren ini menunjukkan persoalan struktural di pasar tenaga kerja Indonesia, yang terkait dengan terbatasnya kapasitas lembaga pasar tenaga kerja untuk memfasilitasi kelengkapan pasar tenaga kerja melalui penyediaan layanan ketenagakerjaan dan manfaat terkait untuk pekerja yang menganggur.

Tabel 3:
Indikator pasar tenaga kerja yang utama

Variabel	Feb 2013	Mei 2013	Agus 2013	Nov 2013	Feb 2014	Mei 2014	Agus 2014	Feb 2015
Variabel penting (juta)								
Penduduk usia 15 tahun ke atas	178,8	179,4	180,0	180,6	181,2	181,8	183,0	184,6
Penduduk yang termasuk angkatan kerja	123,6	124,1	120,2	124,7	125,3	126,0	121,9	128,3
- Bekerja	116,4	117,0	112,8	117,7	118,2	118,9	114,6	120,8
- Tidak bekerja	7,2	7,1	7,4	7,1	7,2	7,2	7,2	7,5
Penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja	55,1	55,3	59,8	55,8	55,9	55,7	61,1	56,3
- Sekolah	15,2	15,4	14,6	15,5	15,9	16,1	16,8	16,5
- Mengurus rumah tangga	32,8	32,7	36,0	33,4	32,9	33,4	34,0	32,5
- Kegiatan lain	7,1	7,2	9,1	6,9	7,1	6,2	8,3	7,3
Indikator penting								
Tingkat partisipasi angkatan kerja	69,2	69,2	66,8	69,1	69,2	69,3	66,6	69,5
Tingkat ketidakaktifan	30,8	30,8	33,2	30,9	30,8	30,7	33,4	30,5
Tingkat pengangguran	5,8	5,7	6,2	5,8	5,7	5,7	5,9	5,8
Rasio pekerjaan dibandingkan penduduk	65,2	65,2	62,7	65,2	65,2	65,4	62,6	65,5

Sumber: BPS (2014) Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia: February 2015, Badan Pusat Statistik, Jakarta.

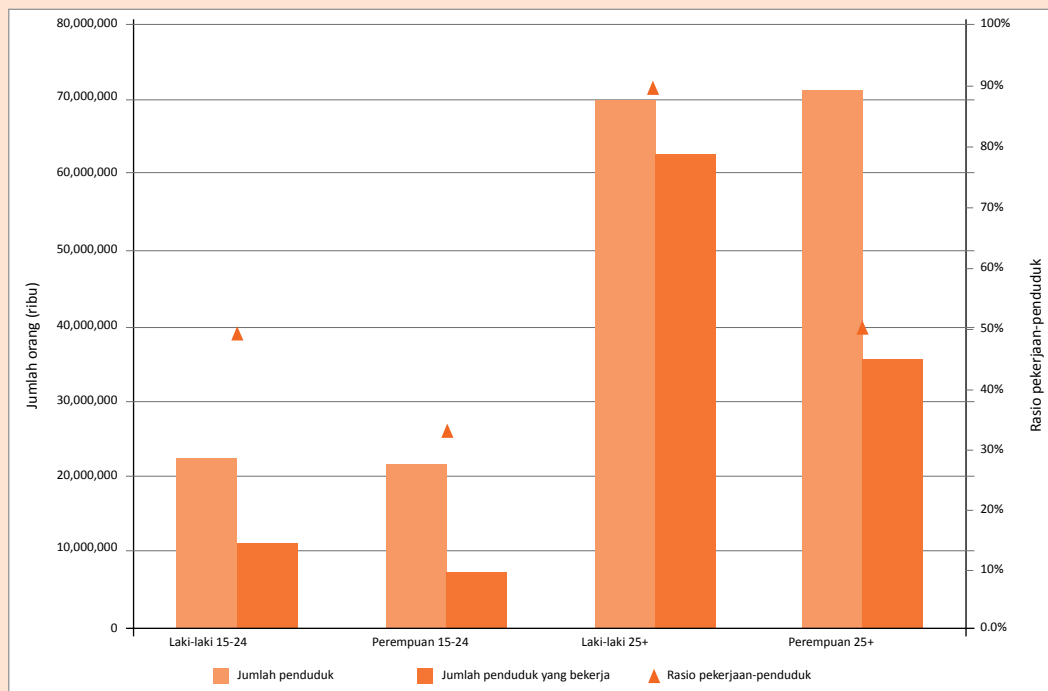
Angka pengangguran terbuka pada Agustus 2014 dan Februari 2015 diperkirakan sebesar 5,9 persen dan 5,8 persen. Angka pengangguran di bawah 6,0 persen ini menunjukkan bahwa target pengurangan angka pengangguran 5 hingga 6 persen pada tahun 2014 yang ditetapkan dalam RPJM tahun 2010-2014 telah dipenuhi pemerintahan Bambang Susilo Yudhoyono. Walaupun ini merupakan suatu keberhasilan, namun pengangguran terbuka masih merupakan persoalan bagi kelompok tertentu. Sebagai contoh, di Indonesia pengangguran terbuka menjadi persoalan bagi kalangan muda, di mana angka pengangguran terbuka di kalangan penduduk usia 15 hingga 24 tahun diperkirakan sebesar 22,2 persen pada Agustus 2014 dan 18,3 persen pada Februari 2015.

Selama beberapa tahun terakhir, rasio pekerjaan-penduduk di Indonesia terbilang lebih tinggi dibandingkan angka rata-rata global, hal ini sebagian dikarenakan tingginya persentase penduduk usia kerja dan terbatasnya pilihan penghasilan di luar dunia kerja. Ada perbedaan besar dalam rasio pekerjaan - penduduk antara laki-laki dengan perempuan, dan antara kelompok usia 15 hingga 24 tahun dengan kelompok usia 25 ke atas. Sebagai contoh, laki-laki usia 25 tahun ke atas memiliki rasio pekerjaan - penduduk tertinggi, yaitu diperkirakan sebesar 89,5 persen pada Februari 2015. Sebagai perbandingan, perempuan muda memiliki rasio pekerjaan - penduduk terendah, yaitu diperkirakan 32,6 persen pada periode yang sama (lihat gambar di bawah). Rasio pekerjaan - penduduk yang secara komparatif rendah di kalangan muda ini dikarenakan partisipasi kaum muda di bidang pendidikan dan balai latihan, tren yang seharusnya dapat membantu memperkuat daya saing dan produktivitas angkatan kerja pada tahun-tahun mendatang. Tren gender memperlihatkan peningkatan kecil dari waktu ke waktu, di mana perempuan secara signifikan memiliki tingkat partisipasi angkatan kerja yang lebih rendah dibandingkan laki-laki. Walaupun peningkatan latar belakang pendidikan perempuan muda seharusnya dapat membantu meningkatkan partisipasi perempuan di dunia kerja di masa mendatang, namun persistensi tren ini menunjukkan perlunya kebijakan dan program yang lebih aktif dalam membantu perempuan memasuki angkatan kerja dan terlibat dalam pekerjaan di luar rumah.

Target pengurangan angka pengangguran telah berhasil dipenuhi

Sebagian besar penduduk Indonesia saat ini dalam usia kerja

Gambar 3:
Rasio pekerjaan - penduduk menurut gender dan usia, Februari 2015



Sumber: BPS (2015) Pasar Tenaga Kerja Indonesia Februari 2015, Badan Pusat Statistik, Jakarta.

Segregasi pekerjaan berdasarkan gender berdampak pada upah, di mana ada banyak perempuan melakukan pekerjaan dengan tingkat upah yang lebih rendah

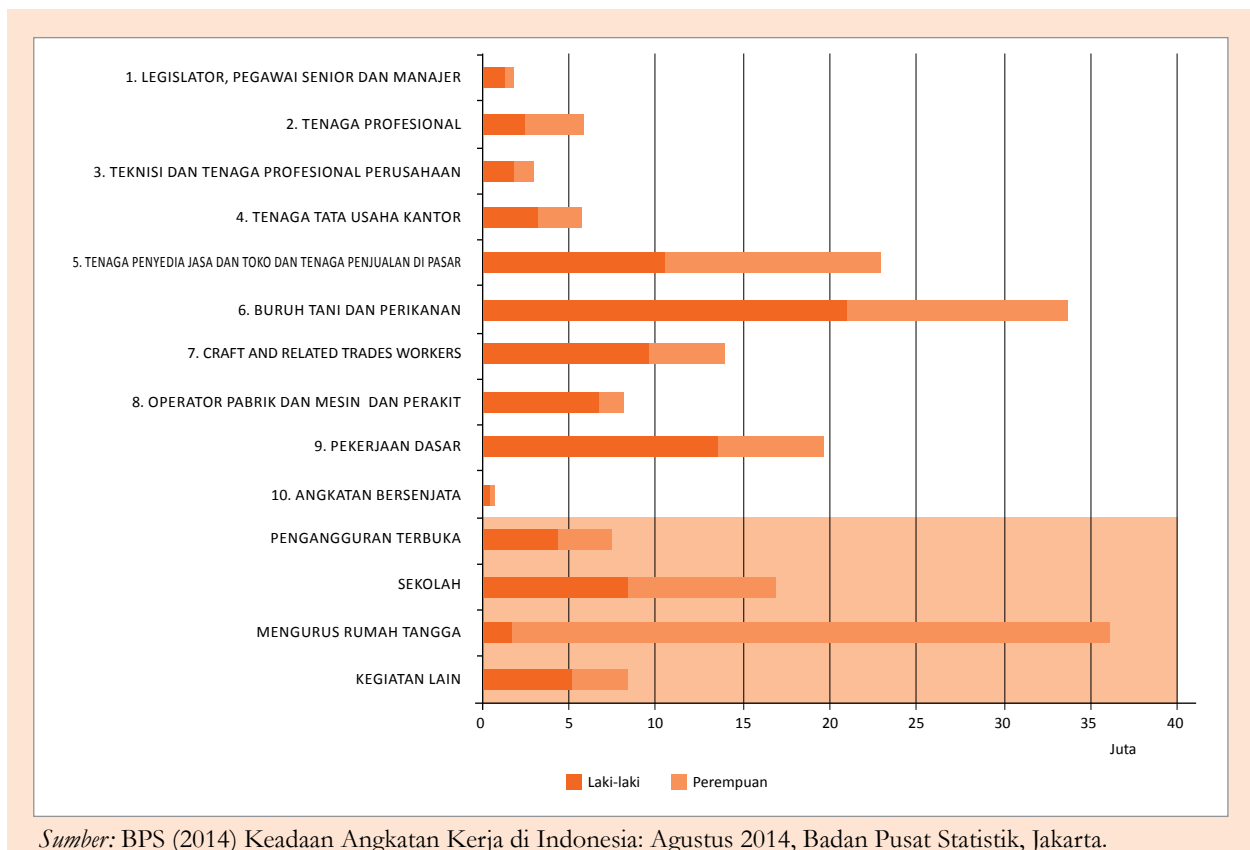
Hasil yang tidak seimbang untuk laki-laki dan laki-laki memiliki manifestasi pilihan yang akan diambil di bidang pendidikan, pelatihan, pengembangan karir dan partisipasi angkatan kerja, yang dipengaruhi oleh beberapa norma dan stereotip sosial yang berlaku di tengah masyarakat. Menganalisa segregasi pekerjaan berdasarkan gender dapat menjelaskan sejauh mana perempuan dan laki-laki dapat memperoleh keuntungan dari berbagai kesempatan yang ada di dunia kerja.

Berdasarkan proporsi pekerja menurut pekerjaan, perempuan paling dominan di bidang pekerjaan profesional dan jasa dan bagian penjualan, di mana proporsi perempuan adalah sebesar 57,2 persen dan 53,9 persen pada Agustus 2014. Proporsi perempuan yang tinggi di bidang pekerjaan profesional ini terkait dengan perempuan yang bekerja sebagai guru dan perawat, yang secara tradisi memang didominasi perempuan serta pekerjaan dengan prospek kemajuan karir dan upah yang lebih terbatas. Berdasarkan angka absolut, pekerja di sektor pertanian dan perikanan adalah yang terbesar (12,5 juta), diikuti sektor jasa dan penjualan (12,3 juta) dan menyediakan jumlah peluang kerja tertinggi bagi perempuan (lihat gambar di bawah). Ini adalah pekerjaan dengan tingkat upah rata-rata terendah di Indonesia.

Sedangkan laki-laki paling dominan bekerja sebagai “operator pabrik, operator mesin dan tenaga perakit” (87,1 persen) dan sebagai “legislator, pegawai senior dan manajer” (77,3 persen), ini menunjukkan bahwa kedua

kelompok pekerjaan ini didominasi laki-laki.¹¹ Berdasarkan angka absolut, laki-laki paling banyak dijumpai bekerja sebagai buruh tani. Upah mereka yang mengisi jabatan manajerial adalah yang tertinggi di Indonesia sedangkan upah mereka yang bekerja sebagai buruh produksi dan tani adalah yang terendah, dan ini menunjukkan bahwa laki-laki banyak melakukan pekerjaan dengan tingkat upah tertinggi dan terendah. Meskipun demikian, perlu dicatat bahwa dari semua pekerjaan yang ada, upah perempuan cenderung lebih rendah dibandingkan upah laki-laki.

Gambar 4:
Segregasi gender di Indonesia, Agustus 2014 (juta jiwa)¹²



Sumber: BPS (2014) Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia: Agustus 2014, Badan Pusat Statistik, Jakarta.

Gambaran tentang segregasi gender semakin mengkhawatirkan bila partisipasi angkatan kerja juga dimasukkan dalam pertimbangan, karena analisa tentang pekerja hanya mempertimbangkan sebagian kecil perempuan usia kerja saja. Di Indonesia, tingkat partisipasi perempuan dalam angkatan kerja adalah sangat rendah, yaitu berkisar antara 50 hingga 55 persen selama lima tahun terakhir. Hal ini menunjukkan bahwa ada banyak perempuan yang berada di luar dunia kerja. Banyaknya perempuan yang tidak berpartisipasi dalam angkatan kerja diakibatkan tanggung jawab keluarga, di mana ada

...Kebijakan diperlukan untuk mengatasi masalah segregasi pekerjaan dan mendukung partisipasi angkatan kerja perempuan...

11 Kelompok di mana pangsa perempuan dalam pekerjaan tersebut tinggi (misalnya, lebih dari 80 persen), dapat dianggap sebagai pekerjaan yang “didominasi perempuan”. Jika pangsa perempuan adalah rendah (misalnya, kurang dari 20 persen), maka pekerjaan tersebut dapat dianggap sebagai pekerjaan yang “didominasi laki-laki”.

12 Pekerjaan digolongkan berdasarkan Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan Indonesia (KBJI) 2002, yang dihubungkan dengan ISCO-88.

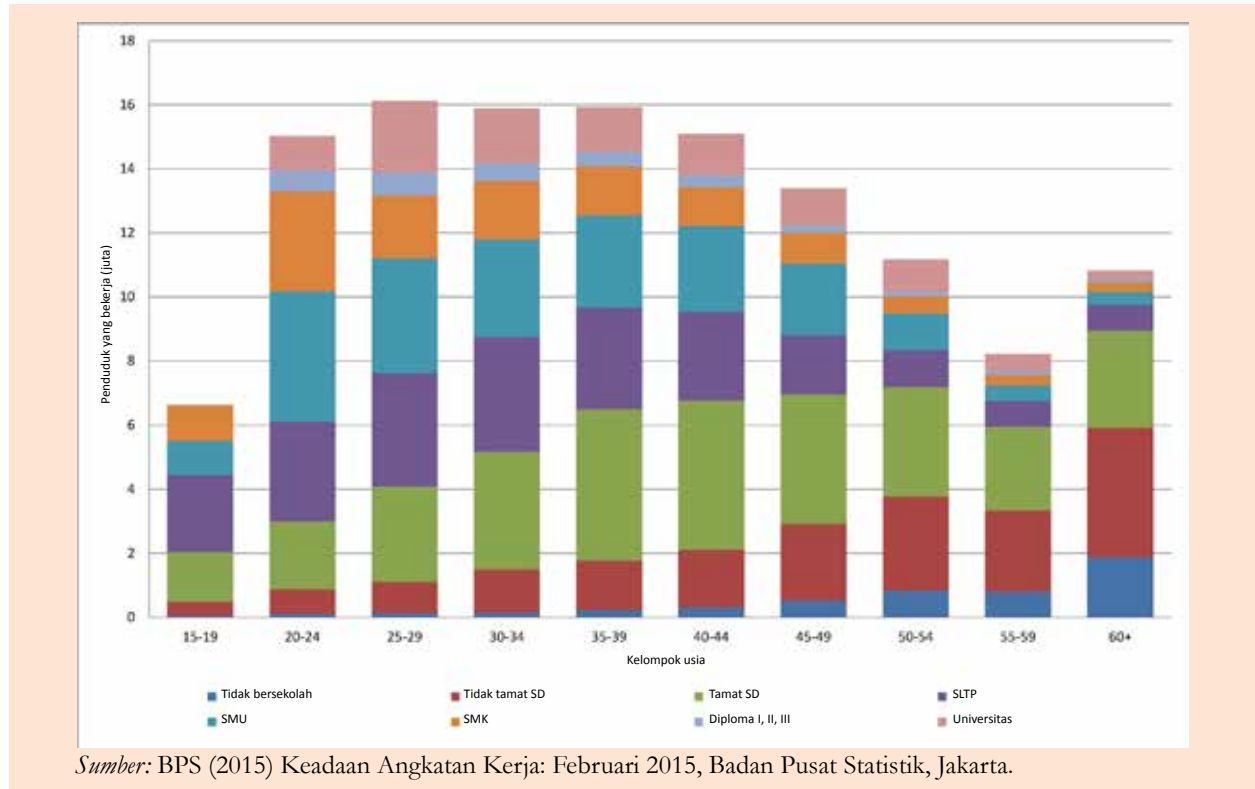
... Peningkatan substansial telah dilakukan di bidang pendidikan, meskipun demikian strategi dibutuhkan untuk mendukung kelompok dewasa dalam mengikuti pelatihan...

banyak perempuan yang menyatakan bahwa mereka sepenuhnya terlibat dalam kegiatan rumah tangga (lihat gambar di atas). Situasi ini menegaskan adanya perbedaan gender dalam hal pembagian tanggung jawab keluarga dan peningkatan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja kemungkinan besar dapat merubah sifat ketidaksetaraan gender di Indonesia.

Analisa tentang tren dari waktu ke waktu menunjukkan adanya tren dilema terkait alasan perempuan untuk berada di luar angkatan kerja karena “kewajiban keluarga” atau memasuki angkatan kerja sebagai “pekerja keluarga tanpa upah” di sektor pertanian atau perdagangan sepanjang tahun. Tren ini menunjukkan bahwa perempuan sangat rentan dan secara komparatif memiliki posisi lemah di pasar tenaga kerja, karena pembagian tugas berdasarkan gender di dalam rumah tangga serta kesulitan beralih dari pekerjaan di rumah ke pekerjaan di luar rumah. Kebijakan yang mendukung perempuan untuk berada di pasar tenaga kerja, melalui penyediaan cuti persalinan, pengasuhan anak dan pengaturan jam kerja yang fleksibel, serta program-program yang dapat membantu perempuan meningkatkan kualifikasi dan akses mereka di luar pekerjaan di sektor pertanian, dibutuhkan untuk mengatasi masalah struktural yang terkait dengan kinerja perempuan di pasar tenaga kerja Indonesia. Kemajuan di bidang ini akan menjadi faktor penting untuk menyalurkan potensi produktif dari angkatan kerja Indonesia di masa mendatang.

Hasil di bidang produktivitas dan daya saing hanya dapat diwujudkan melalui kombinasi beberapa faktor, termasuk investasi di bidang infrastruktur, penyesuaian teknologi, inovasi bisnis, hubungan industrial yang efektif dan investasi antara lain di bidang pendidikan dan pelatihan keterampilan. Terkait pendidikan dan pelatihan keterampilan, lembaga-lembaga perlu membekali penduduk usia kerja, dan generasi di masa mendatang, dengan pendidikan dan pelatihan keterampilan yang sesuai agar dapat membantu akses mereka terhadap pekerjaan produktif yang memiliki potensi kenaikan upah. Gambar 5 menguraikan tentang pendidikan tertinggi yang ditamatkan pekerja berdasarkan kelompok usia pada Februari 2015. Gambar ini memperlihatkan bahwa latar belakang pendidikan merupakan persoalan struktural dan dibutuhkan waktu yang lama untuk mengubah profil pendidikan suatu bangsa. Gambar ini memperlihatkan bahwa mayoritas penduduk usia 45 tahun ke atas memiliki latar belakang pendidikan SD ke bawah. Ada perubahan di bidang pendidikan untuk penduduk usia kerja (30-44 tahun), di mana proporsi yang lebih besar dari penduduk ini dilaporkan telah lulus SLTP dan SLTA Umum. Penduduk usia 15 hingga 29 memiliki tingkat pendidikan tertinggi lulus SLTA Umum dan banyak orang dari kelompok usia ini juga dilaporkan telah menyelesaikan pendidikan tertier mereka. Tren secara keseluruhan positif bagi kalangan muda, sedangkan mereka yang berusia 30 tahun ke atas mungkin dapat memperoleh keuntungan dari kebijakan dan program yang membuka akses bagi pelajar dewasa untuk meningkatkan keterampilan mereka dan mengikuti pelatihan untuk terjun di sektor dan pekerjaan lain.

Gambar 5:
Pendidikan tertinggi yang ditamatkan pekerja berdasarkan kelompok usia, Februari 2015



Tren-tren yang dilaporkan dalam Laporan Tren Ketenagakerjaan dan Sosial tahun 2014 menyoroti kurangnya pekerja terampil dan surplus tenaga kerja di Indonesia. Secara khusus, data yang diperoleh Pusat Layanan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa pengangguran terbuka di Indonesia sebagian dikarenakan ketidakcocokan keterampilan antara pencari kerja terdaftar dengan lowongan kerja terdaftar. Secara lebih khusus, analisa data ini menunjukkan bahwa permintaan akan tenaga kerja yang memiliki pendidikan tertier melampaui suplai tenaga kerja dengan latar belakang ini. Ada juga suplai tenaga kerja yang berlebihan untuk mereka yang memiliki latar belakang pendidikan SLTP dan SLTA Umum dibandingkan jumlah lowongan kerja yang membutuhkan latar belakang pendidikan tersebut. Skenario ini menunjukkan situasi ketidakcocokan keterampilan antara penawaran dan permintaan akan tenaga kerja.

Mengurangi insiden ketidakcocokan keterampilan menjadi penting dalam memperkuat daya saing dan produktivitas perekonomian Indonesia.¹³ Berbagai bentuk ketidakcocokan keterampilan selalu ada di pasar tenaga kerja dan mengatasi ketidakcocokan ini rumit karena banyak faktor yang mempengaruhi penawaran dan permintaan. Untuk itu, mengembangkan sistem pendidikan dan pelatihan yang responsif menjadi kunci untuk mengatasi persoalan ini. Ia membutuhkan partisipasi kuat dari para pemangku kepentingan utama di negeri ini, termasuk pekerja, pengusaha dan pemerintah, dalam mengembangkan sistem keterampilan, serta sistem informasi pasar tenaga kerja dan layanan penempatan kerja yang efektif.

13 ILO (2014) Indikator Utama Pasar Tenaga Kerja, Edisi ke 8, Kantor Perburuhan Internasional, Jenewa.

Pengangguran di Indonesia sebagian dikarenakan oleh ketidakcocokan keterampilan...

Banyak posisi di Indonesia diisi oleh pekerja yang tidak memenuhi syarat

Walaupun belum ada metode yang disepakati untuk mengukur ketidakcocokan keterampilan, namun ketidakcocokan keterampilan dapat dilihat melalui indikator yang menyediakan informasi tentang pendidikan tertinggi yang ditamatkan dan jenis pekerjaan. Tabel 4 menyajikan analisa tentang pangsa pekerja yang melampaui syarat, tidak memenuhi syarat dan sangat cocok berdasarkan pekerjaan dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan mereka pada Agustus 2014. Dalam tabel ini, ketidakcocokan keterampilan diterjemahkan sebagai pekerja yang memiliki tingkat pendidikan yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dari apa yang dibutuhkan oleh pekerjaan tertentu. Jabatan termasuk manajer, tenaga profesional dan teknisi profesional ditetapkan sebagai pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi dan pendidikan tertier dan banyak posisi ini diisi oleh mereka yang tidak memenuhi syarat. Sedangkan pekerjaan seperti juru tulis, pekerja layanan dan penjualan, pekerja terampil di sektor pertanian, pedagang dan buruh produksi membutuhkan pendidikan sekunder. Sebagian besar pekerjaan ini juga diisi oleh pekerja yang tidak memenuhi syarat, kecuali

Tabel 4:
Ketidakcocokan keterampilan berdasarkan jenis pekerjaan dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan, Agustus 2014 (persen)¹⁴

Pekerjaan	Tidak memenuhi syarat	Sangat cocok	Melampaui syarat
Legislator, pegawai senior dan manajer	49,0%	51,0%	NA
Tenaga profesional	22,7%	77,3%	NA
Teknisi dan tenaga profesional perusahaan	52,5%	47,5%	NA
Tenaga tata usaha di kantor	6,5%	54,3%	39,1%
Tenaga penyedia jasa dan pasar serta tenaga penjualan	58,7%	35,7%	5,5%
Buruh tani dan perikanan terampil	88,9%	10,3%	0,8%
Tenaga pengrajin dan tenaga perdagangan terkait	72,4%	25,9%	1,6%
Operator pabrik dan mesin serta perakit	55,5%	42,0%	2,5%
Pekerjaan dasar	NA	78,0%	22,0%
Total 56,0%	37,0%	7,0%	

Sumber: BPS (2014) Keadaan Angkatan Kerja: Agustus 2014, Badan Pusat Statistik, Jakarta.

* Kalkulasi staf ILO berdasarkan perkiraan jumlah penduduk yang sudah direvisi.

** Tidak termasuk angkatan bersenjata.

14 Ketidakcocokan keterampilan yaitu pendidikan yang terlalu tinggi atau terlalu rendah berarti bahwa pekerja memiliki pendidikan yang lebih tinggi atau lebih rendah dari yang dibutuhkan. Pengukuran ketidakcocokan ini didasari pada Standar Internasional untuk Klasifikasi Pekerjaan (ISCO). Pengukuran ketidakcocokan ini diawali dari pengelompokan pekerjaan utama (digit pertama pada tingkatan ISCO) ke dalam empat kelompok besar dan menetapkan tingkat pendidikan untuk masing-masing kategori pekerjaan sesuai Standar Internasional untuk Klasifikasi Pendidikan (ISCED). Pekerja dari kelompok tertentu yang memiliki tingkat pendidikan tertentu dianggap sangat cocok. Sedangkan mereka memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi (atau lebih rendah) dianggap pendidikannya terlalu tinggi (atau terlalu rendah). Sebagai contoh, seorang sarjana yang bekerja sebagai pegawai tata usaha (yaitu jabatan non-manual yang membutuhkan keterampilan rendah) dianggap memiliki tingkat pendidikan yang terlalu tinggi, sedangkan seseorang yang memiliki pendidikan sekolah menengah yang bekerja sebagai seorang insinyur (yaitu jabatan non-manual yang membutuhkan keterampilan tinggi) dianggap memiliki pendidikan yang terlalu rendah.

juru tulis, di mana banyak di antaranya yang berpendidikan universitas dan oleh karena itu dianggap melampaui syarat untuk jenis pekerjaan tersebut. Sedangkan pekerjaan elementer dianggap sebagai pekerjaan yang membutuhkan keterampilan rendah dan dapat diisi oleh mereka yang memiliki latar belakang SD atau kurang. Sekitar 22 persen pekerja di pekerjaan elementer dianggap melampaui syarat.

Di samping meneliti ketidakcocokan keterampilan melalui jenis pekerjaan dan tingkat keterampilan, kita juga perlu mempertimbangkan kelompok usia, terutama karena masalah pengangguran terbuka di kalangan muda menjadi masalah yang sudah lama terjadi di Indonesia. Angka pengangguran terbuka di kalangan muda (15-24 tahun) termasuk tinggi di Indonesia, terutama kaum muda dengan tingkat pendidikan sekunder (lihat tabel di bawah). Jumlah kaum muda mencapai lebih dari 50 persen penduduk yang menganggur dan sebagian besar kaum muda yang menganggur belum pernah bekerja sebelumnya.

Peluang kaum muda berpendidikan di Indonesia untuk menganggur lebih besar dibandingkan yang kurang berpendidikan. Meskipun demikian, kaum muda dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi cenderung mencari pekerjaan secara aktif, dan ini mungkin terkait dengan lebih besarnya kemungkinan mereka untuk memenuhi kriteria lowongan pekerjaan yang ditetapkan pengusaha di masa mendatang. Sebagai perbandingan, pada Februari 2015 sekitar 17,9 persen kaum muda yang menganggur menyatakan bahwa mereka sudah putus asa mencari pekerjaan sehingga mereka dianggap sebagai pencari kerja yang sudah putus asa. Sebagian besar penganggur terbuka yang putus asa memiliki latar belakang pendidikan SLTP atau lebih rendah, dan ini menunjukkan pentingnya peran pendidikan bagi kalangan penduduk pengangguran. Secara umum, situasi ini menegaskan pentingnya upaya untuk menunda masuknya kaum muda ke dalam pasar tenaga kerja dan mendukung partisipasi mereka dalam dunia pendidikan dan pelatihan yang responsif terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja. Preferensi kebijakan ini juga perlu memberi hasil dalam hal produktivitas dari waktu ke waktu.

*Pendidikan
memainkan
peran penting
dalam prospek
pengangguran*

Tabel 5:
Penganggur terbuka berdasarkan pendidikan tertinggi yang ditamatkan dan kelompok usia, Februari 2015 (juta)

Pendidikan terakhir yang ditamatkan	Jumlah pengangguran terbuka		Tingkat pengangguran terbuka	
	15-24	25+	15-24	25+
Tidak bersekolah	23.601	100.702	13,5%	2,1%
Tidak tamat SD	217.953	385.241	18,3%	2,2%
SD 608.794	711.598	16,6%	2,4%	
SLTP	819.091	831.296	14,8%	4,7%
SLTA Umum	1.032.599	729.812	20,2%	4,4%
SLTA Kejuruan	842.909	331.457	19,9%	3,8%
Diploma I II III	143.517	110.795	21,5%	4,1%
Universitas	272.419	292.983	25,4%	3,1%
Total	3.960.883	3.493.884	18,3%	3,3%

Sumber: BPS (2015) Keadaan Angkatan Kerja: Februari 2015, Badan Pusat Statistik, Jakarta.

Investasi di bidang BLK diperlukan untuk mengurangi kesenjangan keterampilan

Tren penduduk yang memiliki latar belakang Diploma I/II/III relatif stagnan dari waktu ke waktu. Pada bulan Februari 2015 3,4 juta penduduk, atau 2,6 persen dari total angkatan kerja melaporkan bahwa latar belakang pendidikan mereka Diploma I/II/III. Tren ini dikombinasikan dengan ketidakcocokan keterampilan dan tingginya pengangguran terbuka di kalangan muda berpendidikan menunjukkan perlunya upaya untuk meningkatkan relevansi pendidikan dan BLK agar dapat memenuhi kebutuhan pengusaha, dan investasi di bidang layanan ketenagakerjaan yang mampu memfasilitasi pengoperasian pasar tenaga kerja melalui layanan pencocokan. Penyegaran BLK dan upaya untuk menghubungkan lembaga-lembaga ini dengan sistem magang atau *apprenticeship* baru juga dapat membantu mengurangi ketidakcocokan keterampilan.

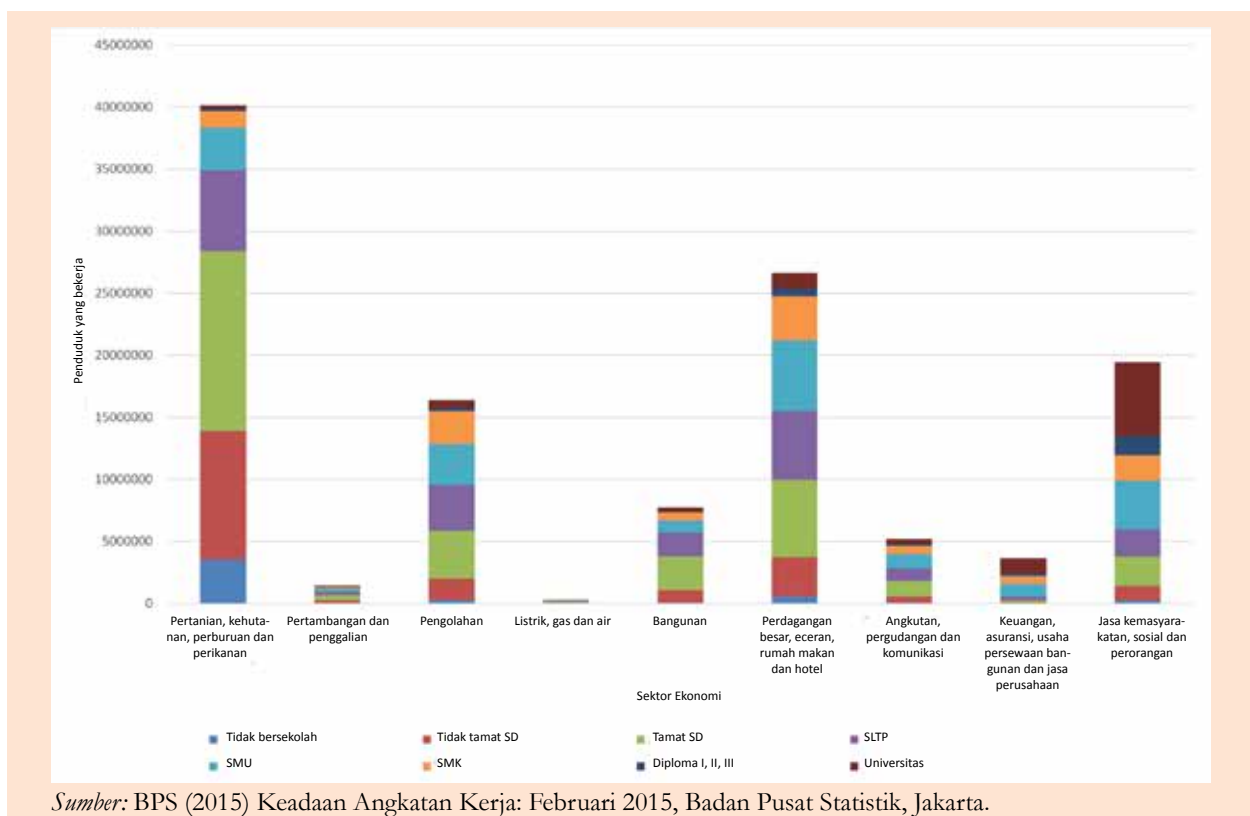
Perubahan struktural telah merubah permintaan keterampilan

Oleh karena itu, tren pengangguran terbuka di kalangan lulusan SLTA Umum kemungkinan besar merupakan refleksi dari seberapa jauh program dan kurikulum lembaga pendidikan mampu memenuhi kebutuhan dan persyaratan yang ditetapkan pengusaha. Pengusaha dan pekerja perlu dilibatkan secara aktif dalam balai latihan keterampilan, karena mereka punya informasi tentang keterampilan yang dibutuhkan dunia usaha. Meskipun demikian, mempertahankan dialog dan memastikan mutu dialog tentang antisipasi keterampilan dan menghubungkan balai latihan dengan kebutuhan pengusaha merupakan tantangan besar. Meskipun demikian, dialog dapat ditingkatkan melalui partisipasi pengusaha dan pekerja dalam merancang standar pekerjaan dan sistem pelatihan.

Perubahan komposisi ekonomi secara sektoral dan angkatan kerja telah merubah permintaan keterampilan. Dengan pertumbuhan sektor jasa, pekerja yang memiliki latar belakang pendidikan lebih tinggi semakin banyak dibutuhkan. Untuk memberikan gambaran lebih jauh, gambar di bawah ini memperlihatkan bahwa sektor pertanian mempekerjakan pekerja

dengan latar belakang pendidikan yang lebih rendah, sedangkan industri jasa lebih banyak merekrut lulusan universitas dibandingkan sektor-sektor lain. Apabila tren perubahan struktural saat ini menuju perekonomian yang difokuskan pada investasi dan sektor jasa terus berlanjut, maka pekerja yang lebih berpendidikan akan banyak dibutuhkan. Oleh karena itu pembuat kebijakan perlu terus memberikan dukungan kepada penduduk usia kerja, terutama kaum muda, untuk melanjutkan pendidikan mereka, sehingga dapat mengurangi jumlah pekerja berpendidikan rendah dalam angkatan kerja di masa mendatang. Kebijakan dan program pasar tenaga kerja, terutama layanan ketenagakerjaan dan program aktif pasar tenaga kerja, juga perlu diperkuat agar dapat membantu pencari kerja menemukan pekerjaan dan melakukan transisi dari sekolah ke pekerjaan secara berhasil.

Gambar 6:
Penduduk yang bekerja berdasarkan sektor ekonomi dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan, Februari 2015



Walaupun proses perubahan struktural masih berlangsung, namun sektor pertanian masih merupakan sektor yang menyerap tenaga kerja paling banyak di Indonesia, yaitu 40,1 juta penduduk, diikuti sektor perdagangan (26,6 juta) dan sektor sosial dan sektor jasa pemerintah (19,4 juta) pada Februari 2015. Sektor pengolahan menyerap 16,4 juta penduduk atau 13,6 persen total pekerjaan pada periode tersebut. Pekerjaan di sektor pengolahan berkembang pesat selama beberapa tahun belakangan ini dan kini lebih tinggi (dalam hal pangsa sektoral dan angka absolut) daripada posisinya sebelum tahun 1998, yaitu saat ia menjadi motor penggerak pertumbuhan ekonomi dan pekerjaan di Indonesia. Demikian pula, sektor bangunan

Tren pertumbuhan di sektor pengolahan dan bangunan menyediakan informasi penting tentang investasi dan pertumbuhan di Indonesia

kini mengalami tingkat pertumbuhan pekerjaan yang kuat, di mana jumlah pekerjaan di sektor ini merupakan yang tertinggi selama ini. Sektor bangunan menyerap 7,3 juta penduduk atau 6,4 persen total pekerjaan pada Februari 2015. Kombinasi tren pertumbuhan di sektor pengolahan dan bangunan menyediakan informasi penting tentang investasi dan pertumbuhan di Indonesia. Tren-tren ini juga menyediakan sinyal penting bagi pembuat kebijakan, tentang perlunya memikirkan mutu suplai tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi di masa mendatang.

Perubahan dalam komposisi ekonomi berdasarkan sektor membutuhkan investasi di dua bidang utama, termasuk investasi di bidang akses dan infrastruktur produktif, serta investasi di bidang lembaga pasar tenaga kerja yang mampu mendukung pengembangan sumber daya manusia (SDM). Investasi di bidang lembaga pasar tenaga kerja untuk mendukung peningkatan produktivitas pekerja masih kurang dan membutuhkan perhatian yang lebih besar. Secara khusus, investasi di bidang BLK dan lembaga penetapan upah akan menjadi faktor penting untuk memperoleh manfaat pertumbuhan yang akan dinikmati penduduk Indonesia.

Walaupun investasi di bidang pendidikan dan keterampilan penting dalam memperkuat kondisi ekonomi secara keseluruhan dan pasar tenaga kerja, namun ada banyak strategi lain yang dapat mendukung peningkatan produktivitas. Sebagai contoh, jumlah jam kerja memiliki dampak terhadap kesehatan dan produktivitas pekerja. Oleh karena itu, memahami tren jam kerja, terutama jam kerja yang berlebihan, adalah penting dalam memantau kondisi kerja dan meningkatkan produktivitas.

Jam kerja yang berlebihan merupakan hal yang biasa di Indonesia

Jam kerja yang lama dan berlebihan merupakan hal biasa di Indonesia. Menurut Undang-Undang (UU) Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, lebih dari 40 jam per minggu dianggap sebagai jam kerja yang lama, sedangkan Konvensi-konvensi ILO tentang jam kerja (No. 1, Tahun 1919 dan No. 30, Tahun 1930) menyatakan bahwa lebih dari 48 jam per minggu dianggap sebagai jam kerja yang berlebihan. Jam kerja yang berlebihan dihubungkan dengan jenis pekerjaan dan sektor tertentu. Sebagai contoh, pada Agustus 2014 sebesar 55,7 persen operator pabrik, operator mesin dan tenaga perakitan bekerja selama 48 jam atau lebih per minggu. Di samping itu, ada banyak pekerja jasa dan bagian penjualan di sektor perdagangan, rumah makan dan hotel juga bekerja dengan jam kerja berlebihan.

Upaya untuk memperbaiki pengaturan jam kerja dapat mengurangi jam kerja yang berlebihan dan meningkatkan produktivitas

Jam kerja berlebihan berhubungan dengan situasi di mana jam kerja yang lama di berbagai bidang menimbulkan antara lain cedera kerja dan absensi. Oleh karena itu, jam kerja yang berlebihan berdampak terhadap produktivitas. Selama lima tahun terakhir, rata-rata 32 persen pekerja di Indonesia bekerja dengan jam kerja berlebihan. Kotak di bawah ini menguraikan lebih jauh bagaimana jam kerja berdampak terhadap produktivitas dan bagaimana pengaturan jam kerja dapat dioptimalkan agar dapat meningkatkan prestasi pekerja maupun perusahaan.

Kotak 3: Pengaturan jam kerja dan produktivitas pekerja

Mengatur jam kerja dan melaksanakan pengaturan jam kerja yang efektif dapat membekali perusahaan dengan beberapa mekanisme untuk mempromosikan peningkatan produktivitas pekerja dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pengaturan jam kerja menjadi penting dalam meningkatkan produktivitas, di mana penelitian menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas sektor pengolahan tidak terkait dengan jam kerja yang lama. Bahkan di berbagai industri, jam kerja yang lebih singkat menghasilkan hasil per jam yang lebih baik.

Memperbaiki pengaturan jam kerja menawarkan banyak keuntungan bagi perusahaan. Sebagai contoh, pengaturan jam kerja yang fleksibel dan pemadatan pekerjaan dalam seminggu cenderung menghasilkan dampak positif terhadap produktivitas dan tingkat kepuasan kerja para pekerja. Mengizinkan pengaturan jam kerja yang fleksibel dapat memiliki dampak yang sangat positif terhadap tingkat kehadiran pekerja atau absensi. Memastikan waktu istirahat pekerja dapat mengurangi faktor kelelahan, sehingga dapat mengurangi kesalahan kerja, cedera pekerja dan waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu tugas. Ada juga bukti yang substansial bahwa pengusaha yang menawarkan fleksibilitas jam kerja mampu meningkatkan rekrutmen pegawai baru dan mempertahankan pegawai yang ada. Pengaturan jam kerja yang lebih baik juga dapat mengurangi biaya upah langsung sehingga menghemat biaya lembur, serta mengurangi biaya operasional dan mengurangi pemakaian aset perusahaan.

ILO telah mengidentifikasi lima prinsip utama untuk mengoptimalkan pengaturan jam kerja, termasuk mempromosikan jam kerja yang “sehat” sehingga pekerja memiliki waktu istirahat yang cukup, memastikan jam kerja yang “ramah keluarga”, mempromosikan kesetaraan gender melalui jam kerja, mengoptimalkan produktivitas melalui jam kerja, serta melibatkan pekerja dalam pengaturan jam kerja. Pengaturan jam kerja yang lebih efektif dapat meningkatkan hasil sosial dan ekonomi perusahaan, sehingga meningkatkan kelangsungan dan solusi “yang saling menguntungkan” bagi pekerja maupun pengusaha.

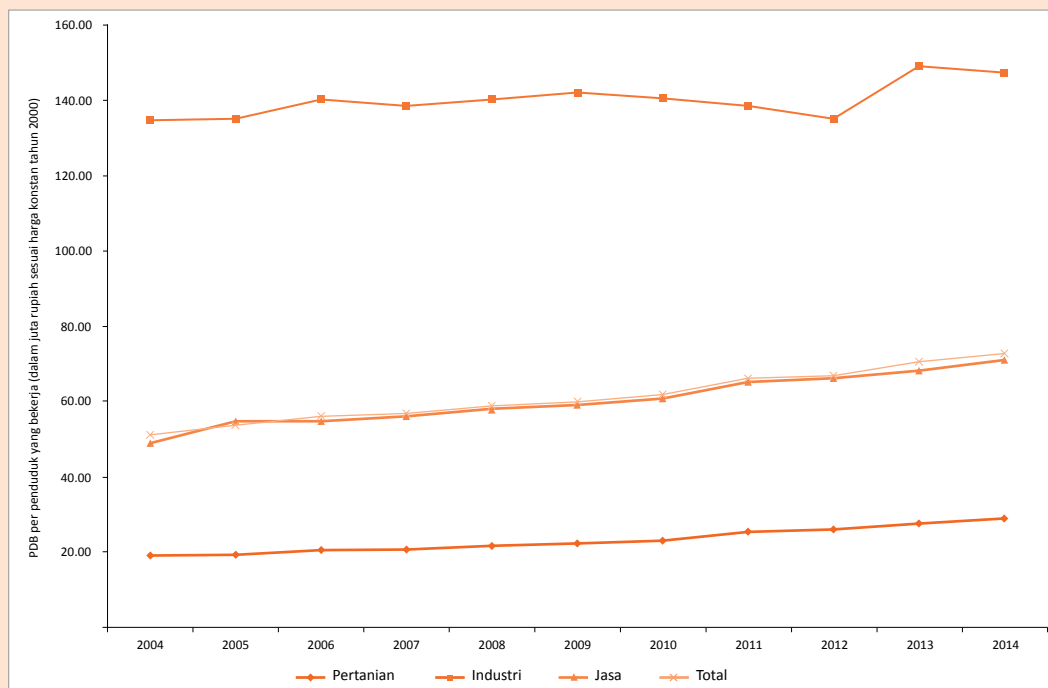
Sumber: Golden, L. (2012) The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper, International Labour Office, Geneva.

1.3 Tren upah

Produktivitas pekerja meningkat secara konsisten dari waktu ke waktu

Peningkatan produktivitas pekerja menjadi sangat penting bagi perekonomian secara keseluruhan karena dapat mempertahankan daya saing global. Dikarenakan mayoritas pekerja di Indonesia yang memiliki jam kerja yang lama dengan upah yang tergolong rendah, maka peningkatan produktivitas menjadi unsur penting menuju perekonomian yang lebih kompetitif dan sejahtera. Produktivitas pekerja, ditetapkan sebagai PDB per pekerja, telah mengalami peningkatan secara bertahap dari waktu ke waktu di Indonesia, di mana tingkat produktivitas di sektor industri hampir dua kali lipat produktivitas sektor jasa and empat kali lipat produktivitas sektor pertanian (lihat gambar di bawah).¹⁵ Sebagai contoh, dari tahun 2005 hingga 2009, tingkat produktivitas meningkat rata-rata sebesar 3,3 persen per tahun. Dari tahun 2010 hingga 2013 tingkat produktivitas meningkat rata-rata 5,1 persen per tahun. Tren ini sebagian dikarenakan investasi di bidang infrastruktur, serta perubahan struktural di mana terjadi peningkatan jumlah pekerjaan di sektor industri dan sektor bernilai tambah sementara pekerjaan di sektor pertanian dengan nilai tambah yang lebih kecil mengalami penurunan.

Gambar 7:
PDB per pekerja 2004–2014¹⁶



Sumber: Kalkulasi staf ILO berdasarkan data yang diperoleh dari survei angkatan kerja dan laporan nasional dari Badan Pusat Statistik untuk tahun-tahun tertentu.

- 15 Produktivitas pekerja yang diukur menurut PDB per pekerja adalah bukan ukuran yang ideal. Data ekonomi terkait nilai tambah dan kompensasi pekerja mungkin lebih baik digunakan, namun data ini hanya tersedia pada tahun-tahun tertentu saja. Data ekonomi ini menyediakan penilaian yang lebih tepat karena data ini mempertimbangkan faktor seperti pekerja keluarga tanpa upah, yang jumlahnya 16 persen dari total pekerja di Indonesia.
- 16 Diukur menurut PDB (dengan harga konstan tahun 2010) per pekerja. Pertanian mencakup sektor Pertanian, Kehutanan, Perburuan dan Perikanan. Industri mencakup i) Pertambangan dan Penggalian, ii) Manufaktur, iii) Listrik, Gas dan air, dan iv) Konstruksi. Sektor jasa mencakup i) Pedagang besar, eceran, Rumah makan dan Hotel, ii) Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi, iii) Keuangan, Asuransi, Rel Estat dan Layanan Usaha, serta iv) Jasa masyarakat, Sosial, dan perorangan.

Hasil yang diperoleh dari produktivitas pekerja perlu dibagikan kepada pekerja dan pengusaha. Hasil ini dapat dibagikan kepada pekerja melalui upah yang lebih tinggi, perbaikan kondisi kerja, jam kerja yang lebih singkat dan/ atau investasi di bidang sumber daya manusia. Bagi pengusaha, mengaitkan tingkat pertumbuhan upah riil dengan tingkat produktivitas menunjukkan biaya tenaga kerja yang stabil secara riil (dan tingkat pertumbuhan keuntungan seiring dengan peningkatan produktivitas). Dengan berbagi hasil seperti ini juga akan memberi manfaat bagi pertumbuhan ekonomi, karena upah yang lebih tinggi untuk pekerja akan meningkatkan daya beli mereka, sehingga dapat memperkuat konsumsi domestik dan meningkatkan standar kehidupan mereka. Di samping itu, tingginya ketidaksetaraan di Indonesia membutuhkan perhatian dari para pembuat kebijakan. Seperti yang disebutkan dalam bab 1.1, ketidaksetaraan, sebagaimana diukur berdasarkan koefisien Gini,¹⁷ diperkirakan sebesar 0,41 pada tahun 2011, dan angka ini belum turun sejak saat itu. Situasi ini menunjukkan perlunya pembuat kebijakan di Indonesia duduk bersama dengan perwakilan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha untuk melakukan dialog tentang pembagian hasil dan mendukung perluasan pekerjaan bermutu (lihat kotak di bawah ini). Upaya untuk mengurangi ketidaksetaraan dan mengaitkan upah dengan produktivitas membutuhkan lembaga penetapan upah yang kuat dan mampu mendukung perundingan bersama dan penetapan upah minimum.

Peningkatan produktivitas pekerja dapat dibagi dengan pekerja melalui berbagai mekanisme

Kotak 4: Bagi hasil Produktivitas

Pada tahun 2014 Kementreian Ketenagakerjaan, bersama dengan Kementerian Koordinator Bidang perekonomian, Apindo dan Serikat pekerja/buruh, telah melakukan serangkaian konsultasi dan percontohan penerapan konsep “Bagi Hasil Produktivitas” di sembilan perusahaan kecil dan menengah dengan berbagai sektor di Indonesia. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk melihat contoh-contoh penerapan peningkatan produktivitas dan memberikan rekomendasi tentang bagi hasil produktivitas sebagai solusi alternatif dalam sistem pengupahan. Konsep bagi hasil produktivitas mengacu pada pendekatan yang menyediakan kompensasi kepada pekerja berdasarkan peningkatan produktivitas perusahaan dan penyesuaian upah dengan harga-harga plus produktivitas.

Hasil analisa dari sembilan perusahaan yang dijadikan percontohan menunjukkan bahwa bagi hasil produktivitas mendorong terciptanya hubungan industrial yang baik dan harmonis, dan memperkuat kemitraan diantara pekerja dan manajemen di tingkat perusahaan. Perlu disiapkan terlebih dahulu instrumen dan indikator pengukuran

17 Koefisien Gini memperkirakan ketidaksetaraan penghasilan pada skala nol sampai satu, di mana nol adalah kesetaraan penghasilan yang sempurna sedangkan satu adalah ketidaksetaraan penghasilan yang sempurna.

kinerja, yang harus disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik perusahaan. Agar penerapan bagi hasil produktivitas dapat berjalan efektif, maka dibutuhkan komitmen dan keterbukaan kedua belah pihak antara pengusaha dan pekerja berdasarkan rasa saling percaya dan itikad baik, serta sistem teknologi informasi yang terintegrasi untuk memonitornya. Disarankan untuk Pemerintah membuat kebijakan dan panduan (melalui standar pengukuran sektoral atau modul-modul pelatihan dengan contoh simulasi dan kasus-kasus faktual) mengenai pelaksanaan konsep bagi hasil produktivitas, sehingga bisa digunakan secara luas, khususnya oleh perusahaan-perusahaan kecil dan menengah di Indonesia. Bagi hasil produktivitas juga membutuhkan adanya lembaga kerjasama bipartit yang efektif di tingkat perusahaan untuk menjadi forum konsultasi. Bagi hasil produktivitas juga seharusnya dimasukkan kedalam perjanjian kerja bersama.

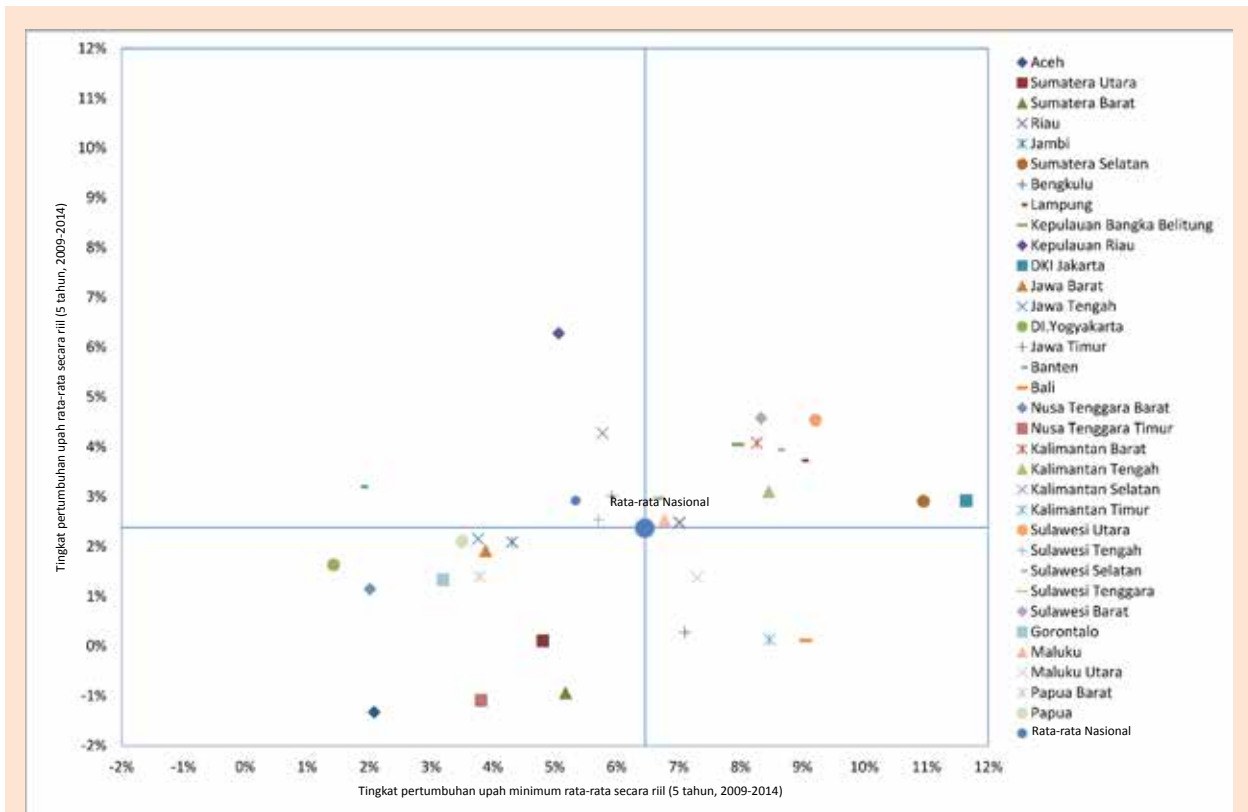
Sumber: "Bagi Hasil Produktivitas, Praktek di 9 Perusahaan – Sebagai solusi sistem pengupahan di Indonesia", Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Kementerian Ketenagakerjaan, November 2014.

Tingkat pertumbuhan upah minimum sudah melewati tingkat pertumbuhan upah rata-rata

Indonesia berhasil mempertahankan tingkat pertumbuhan yang tinggi selama satu dasawarsa ini, serta peningkatan produktivitas pekerja secara konsisten, namun tingkat pertumbuhan upah di negeri ini masih tetap merupakan hal yang perlu diperhatikan. Mekanisme penetapan upah minimum adalah mekanisme paling penting yang menentukan kenaikan upah di Indonesia. Walaupun upah minimum sudah dinaikkan, namun tingkat pertumbuhan upah rata-rata masih berjalan lambat sementara kesenjangan antara upah minimum rata-rata dengan upah rata-rata semakin kecil dari waktu ke waktu. Sebagai contoh, pada tahun 2001 upah minimum rata-rata di Indonesia adalah 58,5 persen dari upah rata-rata nasional dan pada bulan Agustus 2014, rasio ini meningkat menjadi 76,5 persen.

Di samping itu, antara tahun 2010 dan 2014, upah minimum nasional meningkat rata-rata sebesar 6,5 persen, sedangkan upah rata-rata nasional meningkat sekitar 2,4 persen pada periode yang sama (lihat gambar di bawah ini). Kenaikan upah minimum tingkat provinsi paling nyata terjadi di provinsi DKI Jakarta, sedangkan sebagian besar provinsi lain di pulau Jawa masih tertahan. Kenaikan upah rata-rata terbesar terjadi di provinsi Kepulauan Riau, sedangkan tingkat pertumbuhan di provinsi Aceh masih tertinggal. Sebagian besar provinsi di Indonesia memiliki tingkat pertumbuhan upah yang lebih tinggi dari tingkat pertumbuhan upah rata-rata. Tren ini menunjukkan ketergantungan besar terhadap penetapan upah minimum dan menunjukkan perlunya upaya untuk memperkuat tawar-menawar upah secara kolektif agar dapat meningkatkan pertumbuhan upah rata-rata.

Gambar 8:
Tren tingkat pertumbuhan nyata upah minimum dan upah rata-rata provinsi, 2010-2014¹⁸



Sumber: BPS (2014) Keadaan perkerja di Indonesia: Agustus 2014, Badan Pusat Statistik, Jakarta.

* Kalkulasi staf ILO menggunakan data tentang upah rata-rata dari Sakernas Agustus.

Di samping memahami tren upah minimum dan upah rata-rata, kita juga perlu memahami distribusi upah. Untuk memberi gambaran lebih lanjut, pada Agustus 2014 upah rata-rata pegawai tetap adalah sebesar Rp. 1.952.589 dan 66,4 persen pegawai tetap memperoleh upah lebih kecil dari upah tersebut. Upah rata-rata pegawai tetap adalah sebesar Rp. 1.425.000 pada Agustus 2014, dan ini jauh lebih rendah dari upah rata-rata. Perbedaan antara kedua angka ini menunjukkan bahwa distribusi pegawai tetap berdasarkan tingkat upah adalah sangat tidak seimbang, karena masih banyak pegawai tetap yang memperoleh upah lebih kecil.

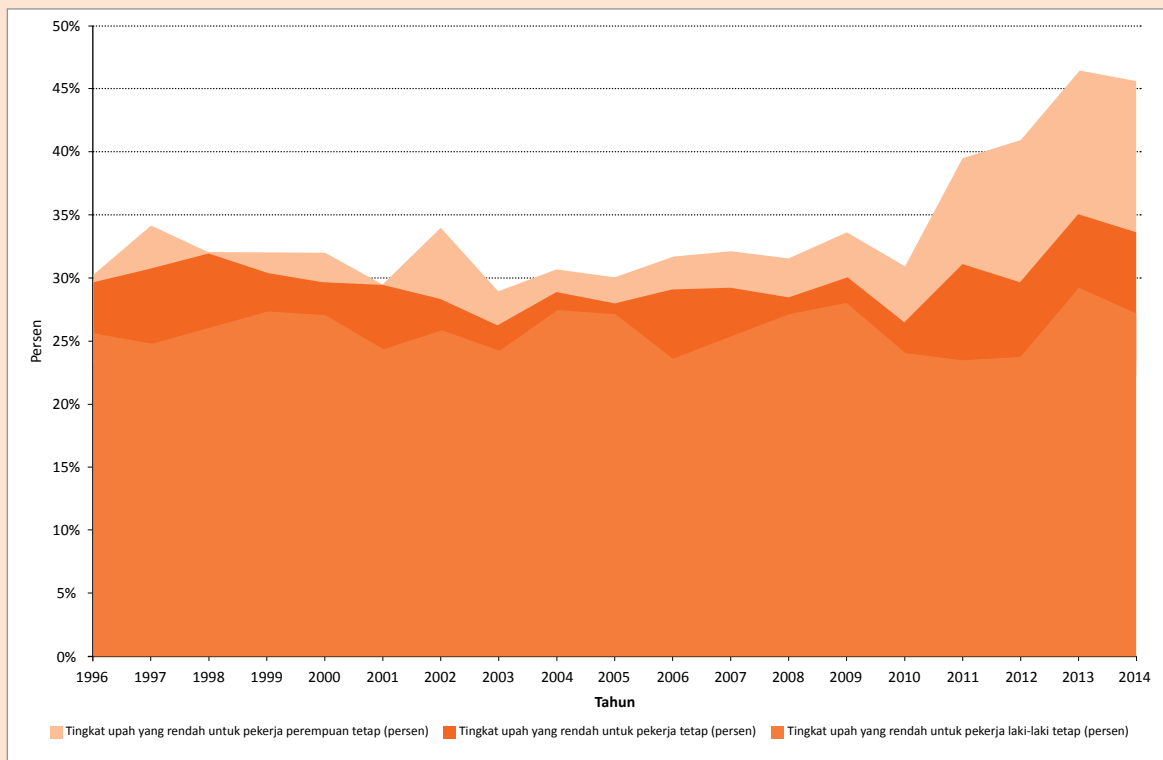
Upah rendah ditetapkan sebagai proporsi pegawai tetap yang upahnya sama atau lebih kecil dari dua pertiga upah rata-rata pegawai tetap. Ini adalah ukuran yang dapat membantu mengukur pertumbuhan kesenjangan upah. Dua per tiga upah rata-rata, tolok ukur yang digunakan untuk memperkirakan upah kecil, adalah sebesar Rp. 950.000 pada Agustus 2014.¹⁹ Analisa ini menunjukkan bahwa satu dari tiga pegawai tetap (33,6 persen) di Indonesia memperoleh upah yang rendah, dimana pekerjaan dengan upah rendah bergerak cepat selama beberapa tahun belakangan ini (lihat gambar di bawah). Pekerja berupah rendah secara tidak proporsional juga cenderung didominasi kalangan perempuan.

Satu dari tiga pegawai tetap di Indonesia menerima upah yang rendah

18 Berdasarkan tingkat pertumbuhan tahunan gabungan (CAGR).

19 Yaitu separoh pekerja memperoleh upah di bawah level ini.

Gambar 9:
Persentase pegawai tetap dengan upah rendah, 1996-2014



Sumber: Kalkulasi staf ILO berdasarkan data dari survei angkatan kerja Badan Pusat Statistik pada tahun-tahun tertentu.

Kebijakan tertentu dibutuhkan untuk mengatasi masalah banyaknya pekerjaan berupah rendah...

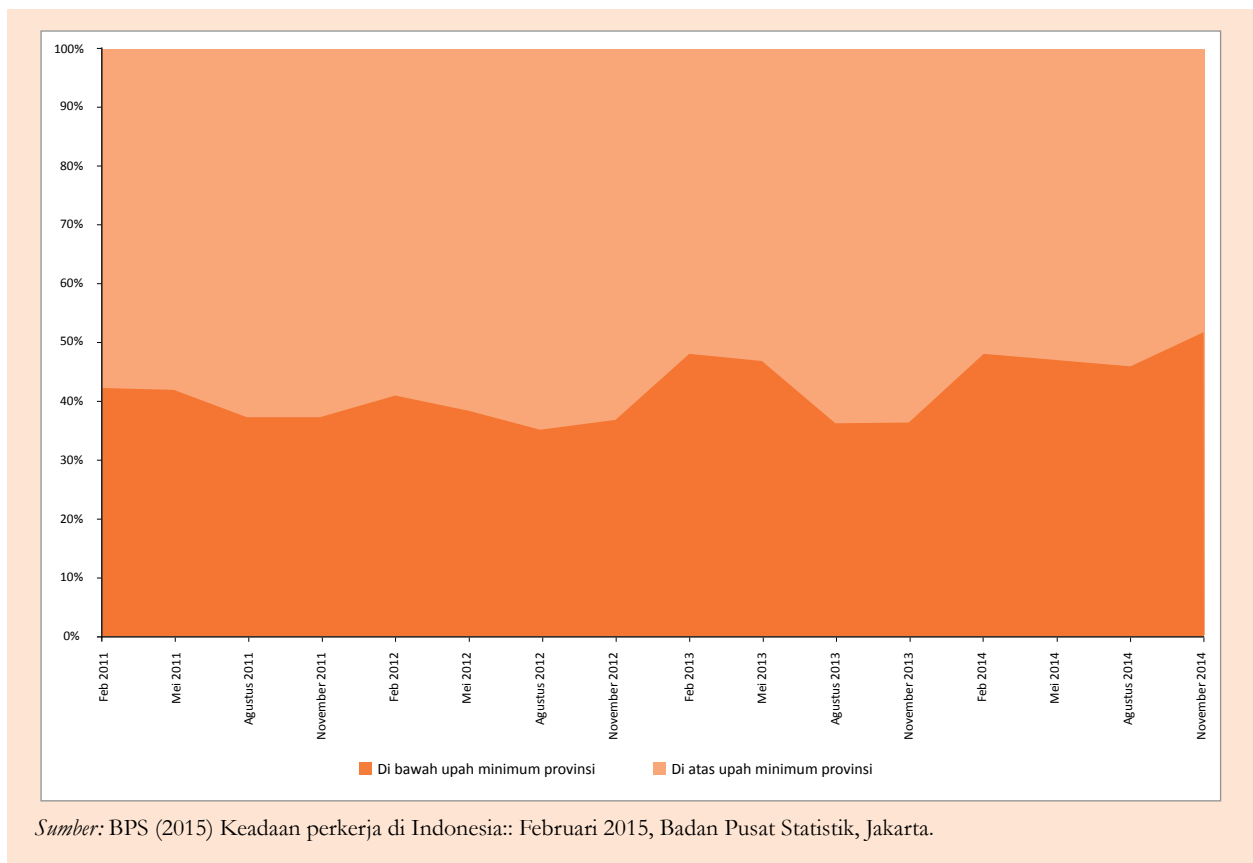
...terutama karena rendahnya kepatuhan terhadap peraturan tentang upah minimum dapat dikaitkan dengan upah rendah

Banyaknya pekerja yang memperoleh upah rendah di Indonesia merupakan hal yang mengkhawatirkan karena upah rendah akan memperbesar risiko seseorang menjadi rentan. Di banyak negara, pekerjaan berupah rendah biasanya dianggap sebagai batu loncatan untuk memperoleh pekerjaan yang menawarkan upah lebih tinggi, namun bagi sebagian besar pekerja di Indonesia, pekerjaan dengan upah rendah merupakan hal yang normal dan bukan batu loncatan. Analisa tentang upah rendah di Indonesia menunjukkan situasi di mana pertumbuhan upah masih tertinggal, dan ini tidak terkait pertumbuhan upah minimum yang terlalu tinggi. Dalam situasi di mana sebagian besar pekerja menerima upah rendah, dengan prospek kecil untuk mengejar mereka yang bekerja dengan upah lebih tinggi, ada risiko terjadinya konflik industri yang lebih besar.

Untuk itu, beberapa kebijakan khusus perlu diambil guna mengatasi masalah banyaknya pekerjaan berupah rendah di Indonesia, karena tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi tidak menjamin kemajuan di bidang ini. Mengurangi insiden upah rendah juga penting untuk memperkuat daya saing dan produktivitas pekerja Indonesia, karena pekerjaan berupah rendah dapat mengakibatkan penurunan keterampilan pekerja serta menjadi sinyal bagi pengusaha bahwa pekerja tersebut memiliki tingkat produktivitas yang rendah. Kedua faktor ini akan mengurangi kemungkinan pekerja berupah rendah untuk memperoleh pekerjaan dengan upah yang lebih tinggi.

Di samping itu, tingginya insiden upah rendah di Indonesia mungkin terkait dengan persoalan kepatuhan terhadap peraturan upah minimum, di mana 51,7 persen pekerja tetap memperoleh upah di bawah upah terendah yang diwajibkan UU pada Februari 2015 (lihat gambar di bawah). Kepatuhan terhadap ketentuan upah menunjukkan pola perputaran sepanjang tahun, di mana tingkat kepatuhan terendah terjadi di pada Februari dan tertinggi pada Agustus, hal ini menunjukkan adanya jeda waktu dalam menerapkan penyesuaian upah oleh perusahaan. Kebijakan untuk mengatasi masalah upah rendah dan kepatuhan terhadap peraturan upah minimum mencakup upaya memperkuat pasar tenaga kerja, terutama pengawasan ketenagakerjaan, untuk memastikan pengusaha mematuhi ketentuan upah minimum, serta memberi kesempatan bagi pekerja untuk terlibat dalam kegiatan belajar seumur hidup melalui program pendidikan dan pelatihan lanjutan.

Gambar 10:
Persentase pekerja yang memperoleh upah di bawah dan di atas minimum provinsi, 2011-2015



Sumber: BPS (2015) Keadaan perkerja di Indonesia:: Februari 2015, Badan Pusat Statistik, Jakarta.

Dikarenakan sifat pasar tenaga kerja di Indonesia, yang dicirikan melalui tingginya insiden upah rendah,²⁰ tingginya pekerjaan rentan dan informalitas, serta keterbatasan kapasitas dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan, maka upah minimum tidak dapat memenuhi perannya sebagai upah jaring pengaman (*safety net wages*). Ini berarti bahwa manfaat pertumbuhan ekonomi dan sistem penetapan upah formal belum tentu

*Kenaikan upah tidak
dirwujudkan untuk
semua pekerja*

20 Sebagai contoh, hanya 15 persen pekerja di Filipina yang memperoleh upah rendah. Lihat ILO (2010) Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis, International Labour Office, Geneva

mengalir ke pekerja miskin, yang kebanyakannya bekerja di sektor perekonomian informal di pedesaan di mana peraturan tenaga kerja sulit diterapkan.

Kotak 5: Kecenderungan upah rata-rata di ASEAN

Upah merupakan hal penting karena menjadi sumber penghasilan yang utama bagi keluarga. Di kawasan ASEAN, upah menjadi sumber penghasilan utama bagi 116,9 juta pekerja dan keluarga mereka. Mengingat semakin banyak orang yang tergantung pada upah sebagai mata pencarian mereka, maka upah dan daya beli merupakan hal yang sangat penting – bagi pekerja sebagai sumber penghasilan, dan bagi perekonomian di kawasan ini sebagai sumber permintaan. Analisa tentang tren secara global menunjukkan bahwa upah yang rendah atau tingkat pertumbuhan upah yang lambat cenderung membatasi konsumsi keluarga, sehingga mengurangi permintaan rata-rata, kecuali bila dampak negatif tersebut diimbangi dengan tingginya nilai investasi atau nilai ekspor secara netto. Oleh karena itu tren pertumbuhan upah, terutama pertumbuhan upah rata-rata, perlu dipantau secara dekat.

Di ASEAN, upah rata-rata sudah berkembang, namun masih ada perbedaan besar antar tingkat upah. Sebagai contoh, pada tahun 2013 Republik Demokratik Laos memiliki upah rata-rata terendah di kawasan ini, yaitu hanya USD 119, sementara rata-rata pekerja di Singapura memperoleh upah sebesar USD 3,547 per bulan. Di antara kedua negara dengan tingkat perbedaan yang sangat besar ini, ada Kamboja (USD 121), Indonesia (USD 174), Viet Nam (USD 181), Filipina (USD 206), Thailand (USD 357) dan Malaysia (USD 609). Perbedaan besar dalam hal upah rata-rata antar negara-negara anggota ASEAN ini menunjukkan adanya perbedaan besar dalam hal produktivitas pekerja – nilai tambah per pekerja, atau per jam kerja – serta kemampuan lembaga penetapan upah untuk mendukung perundingan bersama.

Sumber: ILO and ADB (2014) ASEAN community 2015: Managing integration for better jobs and shared prosperity, International Labour Organization and Asian Development Bank: Bangkok.

Upah minimum di Indonesia ditetapkan melalui proses tahunan yang dipimpin dewan pengupahan daerah (desentralisir) yang terdiri dari pekerja, pengusaha dan pemerintah, yang memperkirakan angka yang dibutuhkan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) di suatu provinsi atau kabupaten tertentu. Peran penting yang dimainkan KHL dan upah minimum di Indonesia menimbulkan ketegangan dalam hubungan industrial selama proses penetapannya. Pekerja dan pengusaha biasanya

memiliki pendapat yang berbeda terkait jumlah barang,²¹ dan harga barang-barang, yang perlu dimasukkan dalam penilaian KHL. Meskipun demikian, keputusan tentang besaran upah minimum bersifat politis dan diambil oleh gubernur atau walikota. Dari waktu ke waktu, muncul perbedaan antara KHL dengan upah minimum. Instruksi Presiden No. 09 Tahun 2013 tentang Penetapan Upah Minimum menyebutkan bahwa upah minimum provinsi harus sama dengan penilaian KHL tingkat provinsi agar dapat menutup kesenjangan ini. Meskipun demikian, koordinasi lebih lanjut dibutuhkan agar dapat meningkatkan koherensi antar penetapan upah minimum.

Dikarenakan peraturan tentang penetapan upah minimum di Indonesia terdesentralisir dan memungkinkan penetapan upah minimum oleh provinsi dan kabupaten, serta penetapan upah minimum untuk sektor dan pekerjaan di tingkat kabupaten atau provinsi, maka muncul perbedaan. Sebagai contoh, ada perbedaan besar dalam hal besaran upah minimum di seluruh Indonesia, di mana Jawa Tengah memiliki upah minimum terendah (Rp. 910.000) sedangkan DKI Jakarta memiliki upah minimum tertinggi (Rp. 2.441.301) pada tahun 2014 atau 2,7 kali lebih tinggi kendati jarak kedua provinsi hanya 300 km. perbedaan biaya memainkan peran penting, seperti halnya besar perekonomian informal dan faktor pasokan yang lain. Negara-negara lain, seperti Australia, memiliki mekanisme di tingkat nasional yang menetapkan upah jaring pengaman nasional di mana semua besaran upah minimum harus dibuat sama atau lebih tinggi. Mekanisme koordinasi seperti ini mungkin diperlukan untuk mengatasi masalah ketidaksetaraan yang terus berkembang antar provinsi di Indonesia.

Masalah penetapan upah minimum juga menimbulkan beberapa kasus yang luar biasa. Untuk memberikan gambaran, di beberapa kabupaten di provinsi Jawa Barat, upah minimum sudah ditetapkan untuk sektor pembuatan resleting di industri tekstil dan garmen. Dalam hal ini, mungkin lebih efisien bila pekerja dan pengusaha melakukan negosiasi langsung terkait upah, ketimbang menggunakan mekanisme penetapan upah minimum. Meskipun demikian, keterbatasan pengalaman dalam hal tawar-menawar upah membuat penetapan upah minimum yang lebih mengikat secara hukum, lebih disukai. Hal ini menimbulkan situasi di mana ada banyak upah minimum untuk beberapa konteks tertentu di mana pengembangan kesepakatan perundingan bersama mungkin lebih efisien. Oleh karena itu, perundingan upah antara pekerja dan pengusaha perlu dilakukan, agar dapat memenuhi fungsi upah minimum sebagai upah jaring pengaman.

Koordinasi lebih lanjut mungkin diperlukan dalam menetapkan upah minimum....

... agar upah minimum dapat memenuhi fungsinya sebagai upah jaring pengaman, dan bukan sekedar upah biasa

21 Jumlah barang yang masuk dalam penilaian untuk kebutuhan hidup layak (KHL) meningkat dari 45 menjadi 60 jenis barang pada tahun 2012.

Memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pekerjaan layak

Tren yang terkait dengan integrasi pasar nasional ke dalam sistem regional dan global menegaskan perlunya para pemangku kepentingan di dunia kerja untuk melaksanakan strategi yang dapat memperkuat daya saing dan produktivitas perekonomian mereka. Penerapan Masyarakat Ekonomi ASEAN tahun 2015 semakin mempertegas hal ini. Bagi Indonesia, ini berarti percepatan perubahan struktural yang tengah dilakukan di negeri ini. Perubahan struktural membutuhkan adanya perubahan permintaan akan keterampilan dan membutuhkan inovasi untuk memperkuat produktivitas.

Dalam konteks ini, lembaga-lembaga pasar tenaga kerja perlu, bersama pengusaha dan pekerja, bersikap lebih responsif agar ongkos penyesuaian dapat dikurangi dan manfaat produktivitas dapat diwujudkan. Dialog industri yang efektif adalah unsur penting di sini, seperti halnya kemajuan menuju sistem perlindungan sosial yang komprehensif dan peningkatan kinerja BLK.

Berdasarkan tema-tema utama ini, bab dua Laporan Ketenagakerjaan dan Sosial tahun ini menggunakan “Program Nasional Pekerjaan Layak” (DWCP) 2012-15²² Indonesia sebagai kerangka kerja untuk membahas perlunya memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pekerjaan layak. Persoalan-persoalan yang terkait dengan penciptaan lapangan kerja, hubungan industrial dan perlindungan sosial dijadikan fokus.

Integrasi pasar nasional ke dalam sistem regional dan global membutuhkan upaya untuk memperkuat daya saing dan produktivitas

22 Program Nasional Pekerjaan Layak atau DWCP adalah dokumen yang dimiliki konstituen ILO yang mengidentifikasi bidang-bidang penting dan prioritas untuk mendukung kemajuan menuju pekerjaan layak bagi semua orang. DWCP Indonesia 2012-2015 memprioritaskan pekerjaan layak di tiga bidang, yaitu penciptaan lapangan kerja, hubungan industrial dan perlindungan sosial.

*Hasil diperoleh
secara tidak
merata...*

*... berbagai
intervensi
diperlukan untuk
meningkatkan
hasil serta
mempromosikan
pertumbuhan yang
adil*

Di tingkat mikro, hasil produktivitas diperoleh secara tidak merata oleh perusahaan-perusahaan dengan skala yang berbeda dan ada indikasi bahwa kesenjangan keterampilan akan semakin lebar. Oleh karena itu, bagian satu dari bab ini menyoroti pentingnya perusahaan-perusahaan pengolahan skala besar bagi perekonomian Indonesia, serta perlunya memberi perhatian pada upaya untuk memperkuat usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) melalui berbagai intervensi pasar tenaga kerja. Secara khusus, investasi di bidang magang mungkin sangat relevan dengan upaya mengatasi fenomena “bagian tengah yang hilang” atau *missing middle* sambil mendorong peningkatan produktivitas.

Bagian dua bab ini difokuskan pada tren hubungan industrial dan mengangkat pentingnya kepatuhan, dengan fokus utama pada inovasi dalam hal kepatuhan serta bagaimana kepatuhan dapat menguntungkan perusahaan dan pekerja. Bagian ketiga bab ini adalah tentang perlindungan sosial yang difokuskan pada pekerja rumahan, yang merupakan segmen pekerja yang sangat rentan namun berhubungan dengan rantai nilai global di sektor pengolahan. Bagian ini juga membahas tentang kemajuan menuju landasan perlindungan sosial untuk Indonesia dan tren-tren yang terkait dengan pekerja migran.

Pesan penting dari laporan ini adalah bahwa dengan bekerjasama, Indonesia mampu membangun perekonomian yang lebih sejahtera. Peningkatan produktivitas dan kenaikan upah serta penurunan insiden upah rendah tidak saja dapat membantu memperkuat daya saing negeri ini, tapi juga menciptakan naluri bisnis yang baik.

DWCP 2012-15

Tujuan 1: Penciptaan lapangan kerja untuk pertumbuhan yang inklusif dan berkelanjutan

Tujuan pertama dari DWCP ini terfokus pada penciptaan lapangan kerja untuk pertumbuhan yang inklusif dan berkelanjutan. Lima prioritas kerja diidentifikasi di bawah tujuan ini, yaitu:

1. Pengarusutamaan ketenagakerjaan dalam kebijakan ekonomi makro, tenaga kerja dan sosial melalui perangkat dan analisis pasar tenaga kerja yang baik.
2. Peningkatan kebijakan dan program untuk lebih melengkapi perempuan dan laki-laki muda memasuki dunia kerja.
3. Pengoptimalan hasil-hasil lapangan kerja dari investasi publik dan masyarakat.
4. Peningkatan kebijakan dan program pengembangan kewirausahaan, bisnis dan koperasi untuk menciptakan lapangan kerja termasuk inklusi keuangan.
5. Keterampilan tenaga kerja ditingkatkan melalui pelatihan berbasis permintaan dan kompetensi untuk lebih memenuhi keperluan pasar tenaga kerja.

2.1 Memperkuat produktivitas dan daya saing di sektor pengolahan

Sektor pengolahan di Indonesia sangat beragam, di mana ada perbedaan besar antara industri skala besar-menengah dengan industri skala mikro-kecil di sektor ini. Di samping itu, ada juga beberapa perbedaan besar antara industri yang menyerap banyak tenaga kerja, industri yang membutuhkan modal besar dan industri yang membutuhkan sumber daya besar.

Sejarah mencatat bahwa sektor pengolahan telah memainkan peran yang amat penting dalam perekonomian Indonesia, berkontribusi untuk mendinamiskan perekonomian dan menyediakan sumber pekerjaan yang berkualitas bagi angkatan kerja Indonesia.

Akan tetapi, situasi telah berubah sejak permulaan milenium ini. Peran sektor pengolahan dalam perekonomian Indonesia mengalami penurunan, hal yang lebih umum disebut dengan proses de-industrialisasi, walaupun dalam tahap yang terlalu dini (*pre-mature*). Sumbangan sektor pengolahan dalam perekonomian Indonesia mencapai puncaknya pada tahun 2004 ketika kontribusi sektor tersebut mencapai kisaran 28 persen (lihat tabel di bawah). Akan tetapi, secara komparatif, angka ini tergolong rendah. Di negara maju, puncak dari sumbangan sektor pengolahan dicapai sekitar tahun 1960-an di kisaran angka yang lebih tinggi. Sebagai contoh, klimaks dari kontribusi sektor pengolahan di Jepang adalah sekitar 36 persen, di Uni Eropa sekitar 32 persen dan di negara-negara industri maju sekitar 30 persen.²³

Sektor pengolahan memainkan peran penting dalam perekonomian Indonesia

Akan tetapi, pertumbuhan sektor pengolahan mengalami pelambatan

Tabel 6:
Produk Domestik Bruto - PDB (dalam milyar rupiah, harga konstan tahun 2000) dan kontribusi PDB (persen), 2004-2013

Sektor	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
PDB (nilai tambah)										
Total	1,656,517	1,750,815	1,847,127	1,964,327	2,082,456	2,178,850	2,314,459	2,464,566	2,618,938	2,770,345
Pengolahan	469,952	491,561	514,100	538,085	557,764	570,103	597,135	633,782	670,191	707,458
Industri Besar-menengah	261,772	256,291	287,561	301,304	291,554	308,827	332,755	357,287	391,770	383,941
Kontribusi PDB (nilai tambah)										
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Pengolahan	28.4	28.1	27.8	27.4	26.8	26.2	25.8	25.7	25.6	25.5
Industri Besar-menengah	15.8	14.6	15.6	15.3	14.0	14.2	14.4	14.5	15.0	13.9

Sumber: Dihitung dari data BPS (Akun Nasional dan Statistik Industri Pengolahan)

Lebih penting lagi, ketika negara-negara maju tersebut mencapai klimaks kontribusi sektor pengolahan, sumbangan tenaga kerja dari sektor tersebut kurang lebih sama dengan sumbangan nilai tambah dari sektor tersebut. Di Indonesia, sumbangan tenaga kerja dari sektor pengolahan jauh di bawah sumbangan nilai tambah sektor tersebut (lihat tabel di bawah).

23 Lihat Rowthorn, R., and R. Ramaswamy. 1997. 'Deindustrialization: Causes and Implications'. Working Paper 97/42. Washington, DC: IMF.

Tren ini telah menyebabkan banyak pihak menyarankan Indonesia untuk memulai proses re-industrialisasi dalam perekonomian nasional.

Tabel 7:
Tenaga kerja dan kontribusi tenaga kerja, 2005-13

Sektor	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Tenaga kerja									
Total	95,356,277	98,018,099	101,853,665	104,642,625	107,070,256	109,589,715	108,165,761	113,011,621	112,761,072
Pengolahan	11,380,551	11,815,089	12,052,112	12,325,295	12,512,148	13,474,059	14,540,124	15,618,481	14,959,804
Industri Besar-menengah	4,226,572	4,755,703	4,624,937	4,457,932	4,345,174	4,501,145	4,629,369	4,928,839	4,382,908
Kontribusi tenaga kerja (%)									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pengolahan	11.9	12.1	11.8	11.8	11.7	12.3	13.4	13.8	13.3
Industri Besar-menengah	4.4	4.9	4.5	4.3	4.1	4.1	4.3	4.4	3.9

Sumber: Dihitung dari data BPS (Akun Nasional dan Statistik Industri Pengolahan)

Sektor pengolahan adalah penyumbang utama kategori pekerjaan tetap

Di tingkat unit usaha di sektor pengolahan, industri skala besar-menengah memainkan peranan yang penting. Industri skala besar-menengah adalah unit usaha yang mempekerjakan 20 orang atau lebih.²⁴ *Pertama*, sektor pengolahan adalah penyumbang terbesar kedua, setelah sektor jasa, terhadap pekerja bergaji tetap (*regular wage employment*). Model pekerja tetap ini umumnya dipekerjakan di perusahaan besar-menengah. Pekerja tetap di perusahaan besar-menengah umumnya menerima upah yang lebih tinggi, berhadapan dengan sistem ketenagakerjaan yang sesuai dengan aturan perburuhan yang berlaku, memiliki akses terhadap jaminan sosial yang lebih baik, dan memiliki kesempatan yang lebih terbuka untuk menjadi bagian dari serikat pekerja/buruh. *Kedua*, perusahaan skala besar-menengah lebih berpeluang untuk berinovasi, menarik datangnya investasi asing langsung (*foreign direct investment/FDI*) dan menikmati transfer teknologi. Semua karakteristik ini sangat penting untuk dinamisnya sebuah perekonomian dan tersedianya sumber-sumber pertumbuhan.

Tabel 8 menunjukkan bahwa tren pertumbuhan sektor pengolahan dan perekonomian secara keseluruhan. Pertumbuhan sektor pengolahan lebih rendah dan lebih fluktuatif dibanding pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Walaupun pertumbuhan industri besar-menengah lebih tinggi dari pertumbuhan sektor pengolahan, pertumbuhan industri besar-menengah jauh lebih fluktuatif dengan mencatat tiga kontraksi, masing-masing di tahun 2005, 2008 dan 2013. Kontraksi pertama bisa dikaitkan dengan naiknya harga eceran minyak di tahun 2005.²⁵ Kontraksi kedua bisa dilihat sebagai dampak dari krisis keuangan global tahun 2008-2009

24 BPS mengategorikan unit usaha (perusahaan) berdasarkan jumlah pekerja yang dimiliki. Perusahaan besar mempekerjakan 100 karyawan atau lebih. Perusahaan sedang mempekerjakan 20-99 karyawan. Perusahaan kecil mempekerjakan 5-19 karyawan. Unit usaha mikro memiliki 5 pegawai atau lebih rendah dari itu, termasuk pekerja yang tidak dibayar

25 Tanggal 25 Oktober 2005, The Jakarta Post melaporkan bahwa sekitar 70,000 pekerja terpaksa dirumahkan sejak pemerintah menaikkan harga eceran minyak beberapa bulan sebelumnya dan, secara total, angka tersebut bisa mencapai 500,000 karena minyak menyumbang 30 persen dari total ongkos produksi perusahaan.

yang ikut dirasakan oleh Indonesia. Kontraksi terakhir di tahun 2013 bisa dikaitkan tambahan kenaikan harga minyak, kenaikan upah minimum dan pelambatan tingkat pertumbuhan secara umum yang antara lain disebabkan oleh berakhirnya era booming sektor komoditas primer. Tren seperti ini mengindikasikan bahwa industri besar-menengah lebih rentan terhadap beragam guncangan.

Tabel 8:
Pertumbuhan PDB (nilai tambah) dalam persen, 2005-2013

Sektor	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Rata-rata
Total	5,7	5,5	6,3	6,0	4,6	6,2	6,5	6,3	5,8	5,9
Pengolahan	4,6	4,6	4,7	3,7	2,2	4,7	6,1	5,7	5,6	4,7
Industri Besar-menengah	-2,1	12,2	4,8	-3,2	5,9	7,7	7,4	9,7	-2,0	4,5

Sumber: Dihitung dari data BPS (Akun Nasional dan Statistik Industri Pengolahan)

Walaupun pertumbuhan nilai tambah dari industri besar-menengah relatif lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan sektor pengolahan secara keseluruhan, pertumbuhan tenaga kerja dari industri besar-menengah jauh lebih rendah. Selama periode 2004-2013, rata-rata pertumbuhan tahunan dari tenaga kerja industri besar-menengah hanya sepersepuluh dari rata-rata pertumbuhan tenaga kerja sektor pengolahan (lihat tabel dibawah). Sebagai konsekwensinya, bisa diduga bahwa pekerja industri besar-menengah akan menikmati tingkat produktifitas dan upah yang lebih tinggi. Pertumbuhan tenaga kerja yang lebih tinggi di sektor pengolahan secara keseluruhan pasti disebabkan oleh penyerapan tenaga kerja yang lebih tinggi oleh industri skala mikro-kecil.

Pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi dan pertumbuhan tenaga kerja yang lebih rendah mengindikasikan peningkatan produktifitas di industri besar-menengah

Tabel 9:
Pertumbuhan tenaga kerja tahunan (persen), 2005-2013

Sektor	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Rata-rata
Total	-1.6	2.8	3.9	2.7	2.3	2.4	-1.3	4.5	-0.2	1.7
Pengolahan	4.8	3.8	2.0	2.3	1.5	7.7	7.9	7.4	-4.2	3.7
Industri Besar-menengah	-2.3	12.5	-2.7	-3.6	-2.5	3.6	2.8	6.5	-11.1	0.4

Sumber: Dihitung dari data BPS (Akun Nasional dan Statistik Industri Pengolahan)

Keberadaan industri besar-menengah juga mempercantik wajah sektor pengolahan. Industri besar-menengah merupakan fokus perhatian dalam pengembangan sektor industri dan menjadi sumber utama dari tenaga kerja kategori pekerja tetap. Ketika rata-rata pendapatan pekerja di sektor pengolahan hanya berada di kisaran rata-rata pendapatan pekerja secara umum, pekerja di industri besar-menengah menikmati tingkat rata-rata upah riil yang jauh lebih tinggi, yang mencapai sekitar dua kali lipat dari pendapatan riil dari pekerja sektor pengolahan secara umum (lihat tabel di bawah). Walaupun akhir-akhir ini adanya tren meningkat, secara umum

tingkat upah riil selama satu dasawarsa terakhir cenderung tidak berubah. Akan tetapi, dalam beberapa tahun terakhir, perbaikan tingkat upah riil pekerja industri besar-menengah cukup mengesankan.

Gambar 11:
Pertumbuhan upah riil, 2001-2013 (dalam milyar rupiah, harga konstan tahun 2000)²⁶

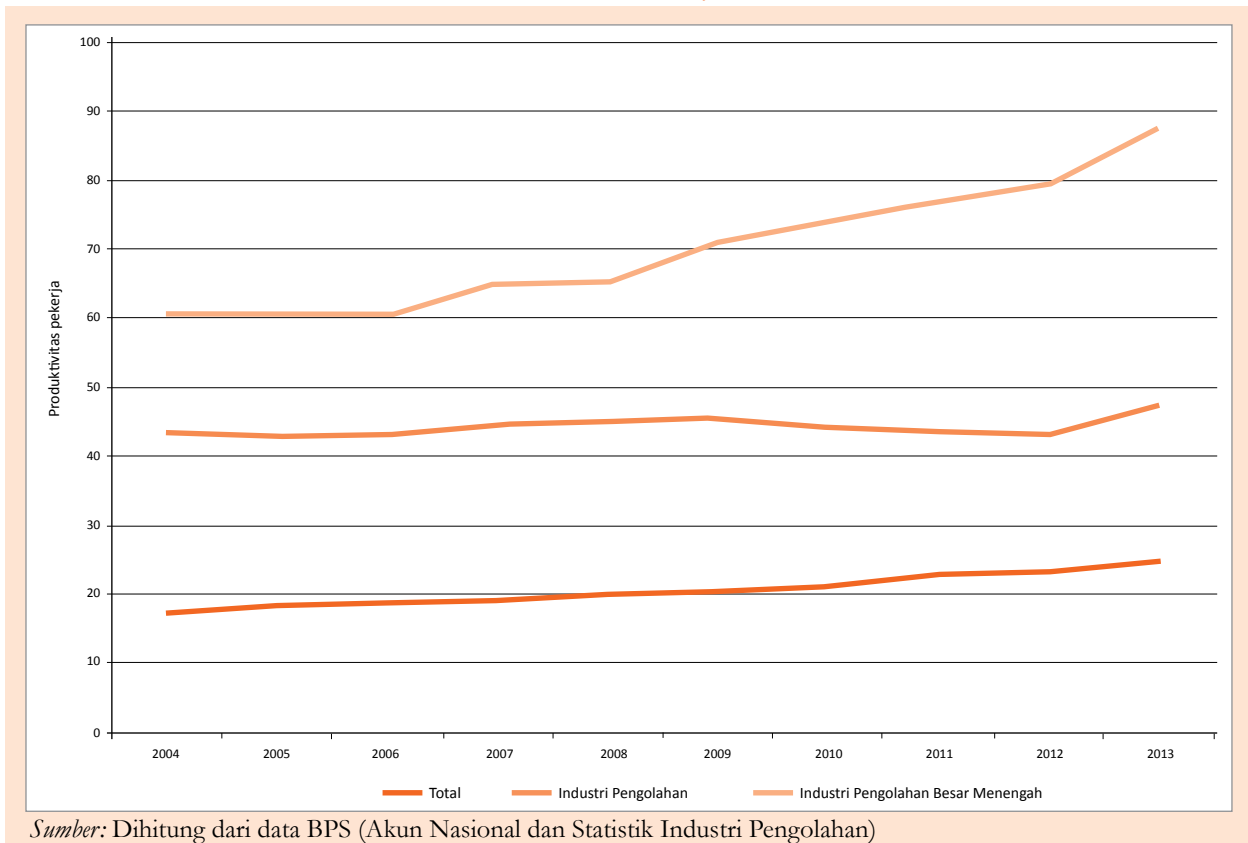


Sumber: Dihitung dari data BPS (Survei Angkatan kerja Nasional - SAKERNAS dan Statistik Industri)

Karena upah adalah penghargaan yang diterima pekerja atas kontribusi mereka dalam proses produksi, maka menjadi penting untuk melihat tingkat produktivitas pekerja sebagai sisi lain dari koin yang sama. Terdapat beberapa temuan menarik ketika tingkat upah riil dibandingkan dengan tingkat produktivitas. *Pertama*, walaupun tingkat upah riil sektor pengolahan berada di kisaran yang sama dengan tingkat upah riil dari perekonomian secara keseluruhan, produktivitas sektor pengolahan ternyata sekitar dua kali lipat produktivitas perkerja secara umum (lihat tabel di bawah). Hal ini merupakan indikasi awal dari kurang-beruntungan pekerja sektor pengolahan. Tetapi, hal ini bisa jadi karena keberagaman di dalam sektor pengolahan itu sendiri yang akan mengantarkan kita ke temuan selanjutnya.

26 Deflator PDB antar sektor digunakan untuk mengonversi upah nominal menjadi upah riil. Upah riil keseluruhan dan upah riil sektor manufaktur mengacu pada pendapatan dari pekerja-sendiri, pekerja-tetap dan pekerja-tidak-tetap yang berasal dari Sakernas. Upah riil dari pekerja industri besar-menengah dihitung dari pengeluaran untuk tenaga kerja yang didapat Survei Industri Besar dan Menengah

Gambar 12:
Produktifitas pekerja (nilai tambah/pekerja, dalam juta rupiah, harga konstan tahun 2000)



Kedua, produktivitas pekerja di industri besar-menengah mencapai sekitar dua kali lipat dari produktivitas pekerja di sektor pengolahan secara keseluruhan dan tiga kali lipat dari produktivitas pekerja di perekonomian secara umum. Perlu dicatat bahwa pekerja industri besar-menengah menerima upah riil dua kali lipat dari upah rata-rata pekerja sektor pengolahan secara umum dan perekonomian secara keseluruhan. Mencermati situasi yang dialami oleh pekerja industri besar-menengah, hal ini merupakan pertanda bahwa tingkat produktivitas yang lebih tinggi akan menghasilkan tingkat upah yang lebih tinggi pula.

Ketiga, pertumbuhan tingkat produktivitas sektor pengolahan secara keseluruhan lebih fluktuatif dan lebih rendah dibandingkan dengan pertumbuhan produktivitas dari perekonomian secara umum. Akan tetapi, hal ini bisa jadi karena keberagaman dalam sektor pengolahan tersebut, karena produktivitas industri besar-menengah jauh lebih tinggi dengan fluktuasi lebih rendah dibanding produktivitas sektor pengolahan secara keseluruhan.

Terkait dengan keberagaman sektor pengolahan, adalah penting untuk memilah sektor pengolahan menjadi dua: industri skala besar-menengah dan industri skala mikro-kecil. Industri besar-menengah umumnya memiliki karakteristik yang lebih modern, menerima lebih banyak investasi asing langsung dan transfer teknologi; sehingga memiliki tingkat produktivitas

Produktivitas pekerja di industri besar-menengah melampaui tren produktivitas keseluruhan

yang lebih tinggi serta pekerjanya menikmati tingkat upah yang lebih baik. Di sisi lain, industri skala mikro-kecil memiliki karakteristik sebaliknya dengan produktivitas dan tingkat upah yang jauh lebih rendah. Penghitungan perbedaan upah dan produktivitas antara industri besar-menengah dan industri mikro-kecil cukup mengundang kontroversi karena persoalan data. Sehingga, hal ini membutuhkan kajian lebih lanjut.

Tabel 10:
Pertumbuhan produktivitas tenaga kerja (persen)

Sector	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Rata-rata
Total	7.5	2.6	2.3	3.2	2.3	3.8	7.9	1.7	6.0	4.1
Industri pengolahan	-0.2	0.7	2.6	1.4	0.7	-2.7	-1.6	-1.6	10.2	1.1
Industri pengolahan besar-menengah	0.2	-0.3	7.7	0.4	8.7	4.0	4.4	3.0	10.2	4.3

Sumber: Dihitung dari data BPS (Akun Nasional dan Statistik Industri Pengolahan)

Dibutuhkan strategi untuk mengembangkan kesempatan kerja di industri besar-menengah dan meningkatkan produktivitas di industri mikro-kecil

Mengingat kenyataan bahwa industri besar-menengah mengalami tingkat pertumbuhan serapan tenaga kerja yang rendah, tetapi menikmati produktivitas dan tingkat upah yang tinggi. Situasi yang berbeda ditemui di industri mikro-kecil. Hal ini menghadapi pembuat kebijakan pada dua tantangan besar. *Pertama*, bagaimana meningkatkan serapan tenaga kerja di industri besar-menengah, dalam rangka membuka akses yang lebih lebar bagi tersedianya pekerjaan yang berkualitas, sehingga membuka peluang bagi pekerja untuk beranjak dari situasi upah rendah dan produktivitas rendah. Untuk mencapai hal ini, ekspansi industri besar-menengah secara keseluruhan menjadi amat penting. *Kedua*, bagaimana meningkatkan produktivitas dari industri skala mikro-kecil, dengan harapan bahwa peningkatan produktivitas akan memicu kenaikan tingkat upah. Kebijakan-kebijakan yang diperlukan untuk menghadapi dua tantangan bisa jadi amat berbeda, mengingat tersegregasinya sektor pengolahan Indonesia.

Mengamati pergerakan tingkat upah dan produktivitas dari perekonomian secara keseluruhan dan sektor pengolahan, terlihat bahwa Indonesia mengikuti tren global dalam hal ketidaksesuaian antara upah dan produktivitas.²⁷ Tingkat upah riil yang stabil dari tahun ke tahun terjadi ketika produktivitas yang terus meningkat. Walaupun tren ini terjadi, analisis panel data antar sub-sektor industri besar-menengah menunjukkan korelasi positif antara upah riil dan produktivitas.²⁸ Temuan di industri besar-menengah ini mencerminkan keadaan ideal di mana upah riil meningkat ketika ekonomi secara keseluruhan (serapan tenaga kerja dan nilai tambah) bertumbuh. Akan tetapi, diperlukan penelitian lebih lanjut dengan unit analisis masing-masing unit usaha dari industri besar-menengah untuk mengonfirmasi temuan ini.

27 Lihat Tadjoeidin, Z. 2014a. 'Earnings, productivity and inequality in Indonesia', mimeo

28 Lihat Tadjoeidin, Z. 2014b. 'Wages, productivity and the evolution of inequality in Indonesia: A case study on manufacturing', mimeo.

Dalam sektor pengolahan, walaupun industri besar-menengah mendominasi nilai tambah dari sektor pengolahan secara keseluruhan and menikmati tingkat upah dan produktivitas yang lebih tinggi, tetapi industri besar-menengah hanya menyumbang sebagian kecil porsi tenaga kerja dalam keseluruhan sektor pengolahan. Dalam hal ini, beberapa catatan kritis berikut perlu dipertimbangkan sehubungan dengan perbedaan antara industri besar dan industri menengah. Industri besar-menengah didominasi oleh industri skala besar dalam hal sumbangan kesempatan kerja dan nilai tambah (lihat tabel di bawah). Produktivitas pekerja industri besar hampir dua kali lipat tingkat produktivitas pekerja di industri sedang. Secara rata-rata antara tahun 2009-2012, sumbangan tenaga kerja dan nilai tambah dari industri sedang masing-masing hanya mencapai sekitar 14 dan 8 persen terhadap keseluruhan industri besar-menengah. Angka-angka ini terlihat relatif sangat kecil jika dibandingkan dengan kontribusi tenaga kerja dan nilai tambah dari industri skala mikro-kecil. Fenomena seperti ini biasanya disebut dengan “bagian tengah yang hilang” (*the missing middle*) di sektor industri pengolahan, yang mengacu pada sangat kecilnya sumbangan dari industri skala sedang terhadap sektor pengolahan secara keseluruhan. Tantangannya adalah bagaimana meningkatkan kontribusi tenaga kerja dan nilai tambah dari industri sedang dalam keseluruhan sektor pengolahan.

Dibutuhkan strategi untuk meningkatkan kontribusi industri skala sedang dalam sektor pengolahan

Gambar 13:
Industri besar-menengah, 2008-2012



Beberapa kecenderungan terkini dari industri besar-menengah menarik untuk digarisbawahi. Dalam hitungan riil, tren yang menurun dari pertumbuhan hasil industri besar-menengah cukup mencolok, turun dari puncaknya 11,4 persen pada tahun 2011, menjadi 6,1 persen pada tahun 2012, dan terus turun menjadi hanya 1,1 persen pada tahun 2013. Dalam periode yang sama, biaya-biaya input meningkat dengan tingkat pertumbuhan yang lebih tinggi dari pertumbuhan output. Hal ini mengindikasikan bahwa, akhir-akhir ini, industri besar-menengah dalam keadaan tertekan. Hal ini terbaca dari kontraksi nilai tambah industri besar-menengah sebesar 2 persen pada tahun 2013 setelah industri besar-menengah menikmati pertumbuhan nilai tambah dengan kisaran 6-9 persen dalam beberapa tahun terakhir. Lebih jauh, secara rata-rata di periode yang sama, 51,4 persen dari hasil industri

besar-menengah ditujukan untuk pasaran ekspor, sedangkan komponen impor dari input industri besar-menengah mencapai 27,7 persen.

Sebagai rangkuman, sektor pengolahan tetap merupakan sektor ekonomi yang penting untuk menjaga dinamisnya perekonomian dan menjadi sumber kesempatan kerja yang berkualitas. Dalam sektor pengolahan, industri besar-menengah memainkan peran penting, karena memiliki posisi yang lebih baik dalam hal pencapaian pertumbuhan produktivitas dan upah, penarikan investasi keahlian dan transfer teknologi, penyediaan jaminan sosial dan penyuburan dialog sosial. Tantangannya adalah bagaimana mencapai tingkat pertumbuhan kesempatan kerja yang memadai di industri besar-menengah. Di sisi lain, ketika industri mikro-kecil menunjukkan tingkat pertumbuhan kesempatan kerja yang lebih tinggi, sektor ini kurang beruntung dalam hal karakteristik yang lain. Strategi yang memperkuat unit usaha mikro-kecil, khususnya “industri berbasis rumah tangga” (*home based industries*) dan “pekerja rumahan” (*homeworkers*), menjadi amat penting untuk menguatkan daya saing dan produktivitas dari sektor pengolahan di masa yang akan datang.

2.2 Investasi di bidang pengembangan keterampilan melalui kegiatan magang

Perekonomian sedang mengalami perubahan dan investasi dibutuhkan di lembaga-lembaga pelatihan untuk mendukungnya

Perubahan struktural dalam perekonomian Indonesia yang diikuti dengan pertumbuhan ekonomi secara berkelanjutan selama satu dasawarsa terakhir telah mengubah permintaan keterampilan di pasar tenaga kerja sehingga menegaskan pentingnya keterampilan dan pendidikan yang lebih tinggi. Semakin lebarnya kesenjangan upah atas dasar latar belakang pendidikan yang menguntungkan para lulusan universitas memperkuat hal ini. Tren permintaan keterampilan ini diperkirakan berlanjut karena Indonesia akan memperluas ekonominya melalui investasi dan hasil produktivitas. Pertanyaan pentingnya adalah seberapa besar dan secepat apa sistem pendidikan dan pelatihan Indonesia mampu merespons perubahan ini dan membekali kaum muda dan angkatan kerja yang ada dengan keterampilan yang dibutuhkan pasar tenaga kerja?

Ada jarak waktu antara perubahan permintaan keterampilan dengan penyesuaian program-program pendidikan dan pelatihan dengan permintaan keterampilan baru. Untuk sementara ini, persoalan-persoalan yang terkait dengan ketidakcocokan keterampilan muncul di pasar tenaga kerja. Mengurangi waktu yang dibutuhkan lembaga pendidikan dan pelatihan dalam memenuhi perubahan permintaan tersebut adalah solusinya, tapi pelaksanaannya tentu tidak mudah. Menilai kebutuhan keterampilan saat ini dan mengantisipasi kebutuhan di masa mendatang, merevisi atau menyusun kembali kursus pendidikan/pelatihan yang ada, guru dan instruktur pra-pelatihan, membangun kapasitas yang diperlukan serta membeli peralatan membutuhkan dana dan kapasitas teknis yang besar.

Kemungkinan solusi untuk ini terletak pada kerjasama antara otoritas pendidikan dengan pekerja, serta perusahaan dengan serikat pekerja/buruh dalam meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan dan pelatihan. Pemerintah dapat memainkan peran katalis dalam mengajak penyelenggara pendidikan dan pelatihan, pengusaha dan pekerja untuk duduk bersama dan menciptakan sinergi yang lebih besar untuk investasi di bidang permodalan manusia. Dialog dan kerjasama antar para pihak ini dapat mengidentifikasi kebutuhan keterampilan secara lebih baik, meningkatkan relevansi pendidikan dan pelatihan, serta meningkatkan prospek kerja para kaum muda. Dalam hal ini, konsep sistem magang menawarkan pilihan kebijakan yang menarik. Magang menghasilkan kerjasama yang sistematis dengan menggabungkan pembelajaran berbasis di sekolah dengan pelatihan berbasis di tempat kerja. Kegiatan magang secara efektif masuk dalam sumber daya pelatihan yang ada dan membekali kaum muda dengan pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan mereka di masa mendatang. Dalam mode pemagangan, perusahaan menyediakan pelatihan praktis di tempat kerja menggunakan peralatan mereka, sedangkan pekerja memberi pengetahuan kepada kaum muda.

Walaupun istilah Indonesia “pemagangan” dapat diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris menjadi “*internship*” atau “*apprenticeship*”, namun kedua sistem pelatihan ini sifatnya berbeda. *Apprenticeship* adalah bentuk unik dari pendidikan kerja, yang menggabungkan pelatihan di tempat kerja dengan pembelajaran berbasis di sekolah, terkait kompetensi dan proses kerja yang ditentukan secara khusus. Ia biasanya diatur oleh undang-undang dan berdasarkan kontrak kerja tertulis dengan pembayaran kompensasi dan perlindungan sosial yang standar. Durasi *apprenticeship* biasanya lebih dari satu tahun dan bahkan di beberapa negara berlangsung selama empat tahun. Sedangkan *internship* tidak memiliki ciri yang sama seperti *apprenticeship*. Pendekatan ILO untuk *apprenticeship* yang bermutu ditekankan pada dialog sosial, definisi yang jelas tentang peran dan tanggung jawab, kerangka hukum dan pengaturan berbagi biaya seperti halnya empat blok bangunan *apprenticeship* yang bermutu. *Apprenticeship* yang bermutu adalah mekanisme pembelajaran canggih atas dasar saling percaya dan kerjasama antar pemangku kepentingan yaitu: kaum muda, otoritas ketenagakerjaan dan pendidikan, pengusaha dan pekerja.²⁹

Mempromosikan pengembangan sistem *apprenticeship* adalah tepat waktunya di Indonesia karena dua alasan: memfasilitasi kaum muda dalam transisi mereka dari sekolah ke pekerjaan dan memenuhi konsensus kebijakan G20. Pertama, *apprenticeship* terbukti mampu mengurangi pengangguran terbuka di kalangan muda (lihat gambar di bawah). Sebagai contoh, di tengah krisis ekonomi dan keuangan global, di mana jumlah pekerjaan untuk kaum muda berkurang, negara-negara yang memiliki sistem *apprenticeship* mampu membantu menyalurkan kaum muda ke pasar tenaga kerja secara lebih baik. Hal ini dikarenakan *apprenticeship* menjembatani pendidikan sekolah dengan

Pendekatan kemitraan untuk mengembangkan keterampilan melalui pemagangan yang bermutu

Empat blok bangunan dari apprenticeship yang bermutu mencakup dialog sosial, peran dan tanggung jawab yang jelas, kerangka hukum dan pengaturan berbagi biaya.

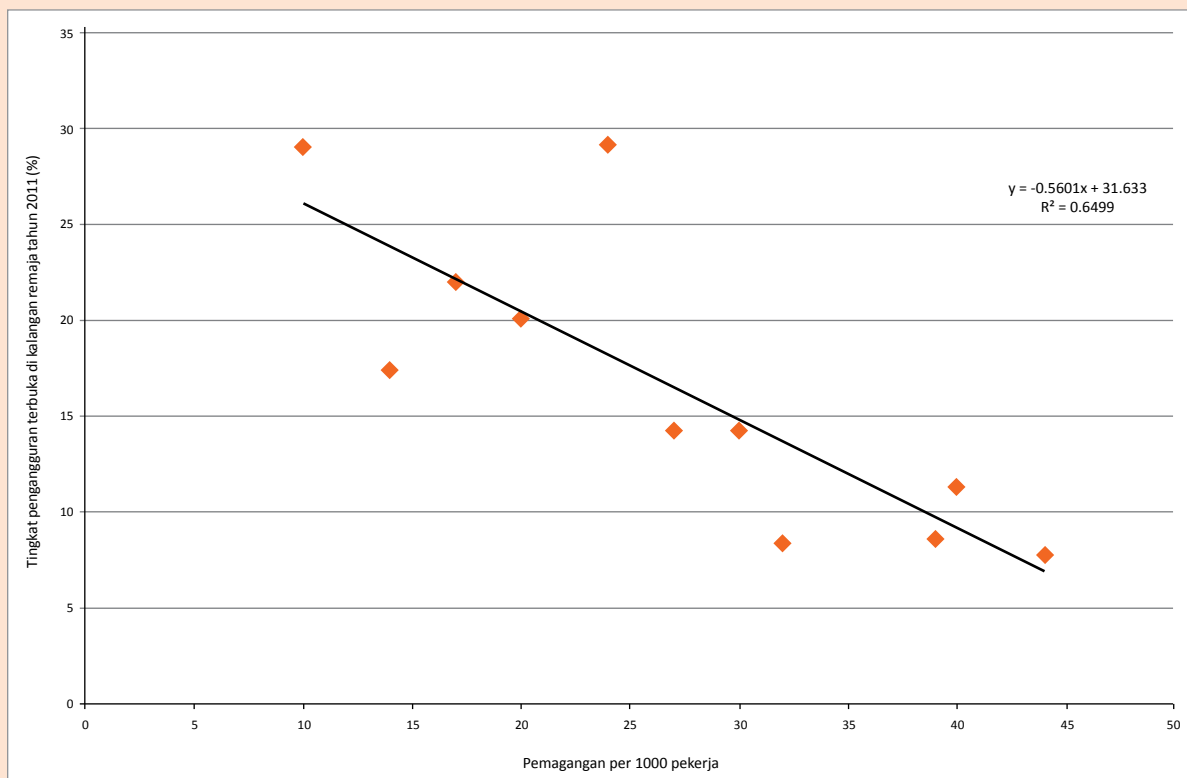
29 ILO (akan datang) *Quality Apprenticeships: Bridging training to productive and decent work, skills for Employment Policy Brief*, International Labour Office, Geneva.

dunia kerja. Mengingat dampak positif *apprenticeship* dalam mengurangi tingkat pengangguran di kalangan kaum muda, para Menteri Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan G20 mengambil keputusan untuk mempromosikan *apprenticeship*, yang ditekankan pada pentingnya:

*“berbagi pengalaman dalam merancang dan melaksanakan program-program apprenticeship serta mencari cara untuk mengidentifikasi prinsip yang sama di semua negara G20”.*³⁰

Para pemimpin pekerja dan bisnis di negara-negara anggota G20 menyoroti pentingnya *apprenticeship* yang bermutu dalam mengatasi masalah pengangguran di kalangan muda. Acara G20 Leaders’ Summit yang diadakan di Brisbane, 15-16 November 2014, memberi penekanan lebih jauh tentang *apprenticeship* dengan menegaskan bahwa “Rencana Ketenagakerjaan G20 mencakup investasi di bidang *apprenticeship*, pendidikan dan pelatihan”.³¹ Di samping itu, UU Ketenagakerjaan (No. 13 Tahun 2003) yang menyediakan kerangka hukum untuk *apprenticeship* (pemagangan) memberi tugas kepada pemerintah pusat dan pemerintah daerah untuk mengembangkan *apprenticeship* (Pasal 29).

Gambar 14:
Prevalensi apprenticeship dan pengangguran terbuka di kalangan remaja, 2011



Sumber: ILO 2012a dan ILO KILM edisi ke 8. Kalkulasi penulis

Catatan: Negara-negara yang termasuk dalam bagan ini antara lain: Australia, Austria, Kanada, Denmark, Perancis, Jerman, Irlandia, Italia, Swiss, Inggris Raya dan Amerika Serikat

30 Kesimpulan Menteri Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan G20. Guadalajara, Meksiko, 17-18 Mei 2012.

31 Komunique Kepala Negara G20, Brisbane Summit, 15-16 November 2014.

Apprenticeship memberi manfaat untuk semua pihak yang terlibat di dalamnya. Sebagai contoh, ia memfasilitasi transisi dari sekolah ke pekerjaan bagi para kaum muda. Ia juga mengurangi angka pengangguran terbuka di kalangan muda dengan cara yang hemat biaya. Pengusaha yang menyediakan pelatihan di tempat kerja melalui sistem *apprenticeship* dapat menutup kembali biaya pelatihan karena kegiatan pemagangan ini lebih produktif. Pengusaha juga dapat menghemat biaya rekrutmen dengan berpartisipasi dalam sistem *apprenticeship*. Pekerja memperoleh keuntungan karena program-program *apprenticeship* membuka kesempatan untuk mengikuti pelatihan bermutu. Di samping itu, lulusan program-program *apprenticeship* dapat mengakses kondisi kerja yang lebih baik berkat pelatihan yang mendorong produktivitas mereka.

Skema *apprenticeship* biasanya merupakan bagian dari perundingan bersama di negara-negara yang memiliki tradisi lama di bidang sistem *apprenticeship* (misalnya Jerman, Austria, Denmark dan Swiss). Sebagai contoh, kesepakatan bersama di Denmark (*Industriens Overenkomst 2004-2007*) mengatur tentang kondisi kerja untuk peserta magang seperti upah minimum, kenaikan upah setiap tahun, hari libur, jam kerja, tunjangan perjalanan dan pensiun. Banyak negara berpenghasilan menengah mempromosikan *apprenticeship* agar dapat memberi kesempatan karir bagi kaum muda dalam jabatan-jabatan di semua sektor perekonomian. Dapat dikatakan bahwa sistem *apprenticeship* yang bermutu merupakan kunci dalam memperkuat daya saing dan produktivitas negara-negara berpenghasilan menengah ke bawah, seperti Indonesia.

Pemerintah Indonesia dan ILO telah sepakat untuk mengadakan diskusi tripartit tentang *apprenticeship* yang bermutu pada tahun 2015. Melalui proses dialog ini, pemangku kepentingan dapat bertukar pandangan tentang relevansi dan manfaat dari upaya meningkatkan dan memperbaiki sistem *apprenticeship* di beberapa negara dalam konteks koherensi kebijakan G20 dan manuver Indonesia untuk menghindari jebakan negara berpenghasilan menengah (*middle-income trap*).

Kotak 6:

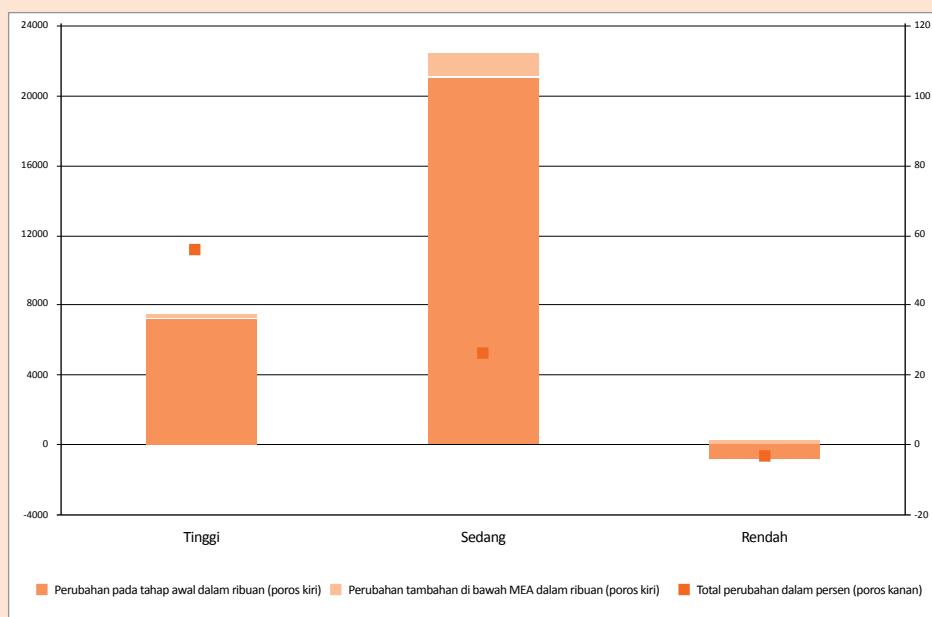
Dampak penerapan Masyarakat Ekonomi Asean terhadap sektor dan keterampilan di Indonesia

Sebagai anggota Asosiasi Negara-negara Asia Tenggara (ASEAN), Indonesia memberi kontribusi lebih dari sepertiga perekonomian ASEAN dan hampir dua per lima angkatan kerja di kawasan ini. Pada tahun 2015, Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), yang diharapkan sebagai pasar tunggal dan basis produksi bersama, akan menjadi kenyataan. Liberalisasi perdagangan dan investasi akan mempengaruhi struktur perekonomian, pekerjaan, dan kebutuhan akan berbagai jenis keterampilan. Meskipun demikian, manfaat MEA akan didistribusikan secara tidak merata, sehingga berpotensi memperlebar ketidaksetaraan yang ada antar daerah dan sektor dan antara perempuan dengan laki-laki.

Laporan terbaru dari ADB dan ILO mengungkapkan bahwa integrasi perdagangan yang lebih dalam di bawah MEA dapat meningkatkan PDB Indonesia sebesar 2,5 persen dan total pekerjaan sebesar 1,9 juta pada tahun 2025, dibandingkan skenario awal tanpa integrasi yang lebih dalam. Di samping itu, MEA diharapkan dapat memperluas pekerjaan di sektor perdagangan dan angkutan, bangunan, industri logam, kimia dan tekstil namun mengurangi pekerjaan di sektor pengolahan makanan. Peningkatan hasil absolut di sektor pertanian juga diharapkan; meskipun demikian, pangsa pekerjaan relatif di sektor pertanian diperkirakan akan menurun. Seiring dengan dampak sektoral ini, proyeksi menunjukkan bahwa antara tahun 2010 hingga 2025, pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi di negeri ini mungkin meningkat sebesar 55,7 persen, sementara permintaan akan pekerjaan berketerampilan tinggi diperkirakan hanya sebesar 3,2 persen. Secara khusus, permintaan absolut terbesar adalah untuk pekerjaan berkeampilan menengah (lihat gambar di bawah).

Peningkatan di bidang sistem pendidikan dan pelatihan akan membantu Indonesia dalam melengkapi angkatan kerjanya dengan keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk memenuhi permintaan pasar tenaga kerja di masa sekarang maupun masa depan. Tindakan ini perlu mencakup penyediaan sistem pelatihan teknis dan kerja yang responsif; mendorong kerjasama antara balai latihan dengan pengusaha untuk mengembangkan kurikulum dan sistem pemagangan; terlibat dalam dialog publik-swasta untuk mengantisipasi kebutuhan akan keterampilan di masa mendatang; serta meningkatkan aksesabilitas dan relevansi lembaga-lembaga tertier.

Gambar 15:
Estimasi perubahan pekerjaan berdasarkan tingkat keterampilan di Indonesia, 2010-25
(ribuan dan persen)



Sumber: ILO and Asian Development Bank (2014) ASEAN Community 2015: Managing integration for better jobs and shared prosperity, Kantor Regional ILO untuk Asia Pasifik, Bangkok.

DWCP 2012-2015

Tujuan 2: Hubungan industrial yang efektif untuk tata kelola pekerjaan yang efektif

Tujuan kedua DWCP difokuskan pada hubungan industrial yang efektif dalam konteks tata kelola pekerjaan yang efektif. Tiga bidang diidentifikasi dalam tujuan ini, yaitu:

1. Administrasi ketenagakerjaan menyediakan pelayanan yang efektif untuk meningkatkan kondisi dan lingkungan kerja.
2. Konstituen tripartit terlibat secara efektif dalam dialog sosial untuk mengaplikasikan peraturan dan standar ketenagakerjaan internasional.
3. Penguatan kapasitas kelembagaan dari organisasi pengusaha dan pekerja untuk memberikan kontribusi menyuarakan hubungan industrial menurut mandat dan tanggung jawab mereka masing-masing.

2.3 Memperkuat daya saing melalui Better Work³²

Program Better Work adalah kemitraan yang unik antara Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dengan International Finance Corporation (IFC) yang berupaya untuk meningkatkan kepatuhan terhadap standar-standar ketenagakerjaan seraya meningkatkan daya saing. Better Work membantu pengusaha dan pekerja dalam mematuhi standar-standar ketenagakerjaan ILO yang utama dan UU ketenagakerjaan nasional dengan mendukung kepatuhan terhadap standar-standar ketenagakerjaan. Better Work Indonesia difokuskan pada industri garmen Indonesia dan menawarkan jasa penilaian kondisi tempat kerja saat ini serta layanan saran dan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing pabrik.

Penelitian independen yang dilakukan Tufts University, bekerjasama dengan Universitas Indonesia, menunjukkan bahwa peningkatan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan akan meningkatkan reliabilitas perusahaan dalam rantai suplai. Sebagai contoh, penelitian ini mengindikasikan bahwa pabrik-pabrik yang terdaftar dalam Better Work memiliki kemungkinan yang lebih besar menjadi pabrik yang lebih disukai pembeli karena peningkatan kepatuhan mereka terhadap standar-standar ketenagakerjaan. Hasil beberapa survei terhadap para manajer pabrik menunjukkan bahwa pabrik-pabrik yang berpartisipasi memperoleh kenaikan sebesar 24 persen terkait posisi mereka sebagai pemasok yang lebih disukai pelanggan penting mereka. Di samping itu, manajer pabrik juga

Better Work mempromosikan kepatuhan terhadap standar-standar ketenagakerjaan dan daya saing perusahaan

Peningkatan kepatuhan dapat meningkatkan reliabilitas

32 Bagian dari laporan Tren Ketenagakerjaan dan Sosial ini mengacu pada: i) TUFTS (2014) Penilaian dampak program Better Work Indonesia: laporan manajer, Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste, Jakarta. ii) TUFTS (2014) Penilaian dampak program Better Work Indonesia: ringkasan survei pekerja Indonesia, kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste, Jakarta

mengetahui manfaat dari peningkatan kepatuhan mereka secara keseluruhan, dan menganggap bahwa sistem penyampaian keluhan yang lebih baik dan komite pekerja-manajer yang lebih kuat merupakan hal yang penting untuk meningkatkan daya saing dan produktivitas perusahaan mereka secara keseluruhan.

*Upaya untuk
mengurangi
hambatan terkait
dengan pengelolaan
SDM*

Di samping itu, pabrik-pabrik yang berpartisipasi dalam program Better Work melaporkan bahwa mereka menerima jumlah kunjungan yang lebih sedikit dari pelanggan penting mereka terkait masalah kepatuhan. Kunjungan pelanggan ke pabrik mungkin akan memakan waktu, terutama kunjungan pengawas yang dilakukan secara berulang-ulang menelan biaya mahal dan dapat mengganggu perhatian manajer pabrik terhadap masalah produksi. Oleh karena itu, mengurangi frekuensi pengawasan dengan memastikan pabrik sudah memiliki sistem jaminan mutu yang efektif merupakan solusi yang saling menguntungkan bagi pembeli maupun produsen.

Sejak bergabung dalam program Better Work, manajer pabrik melaporkan bahwa tantangan terbesar mereka telah berubah secara signifikan. Sebagai contoh, saat penelitian awal, faktor-faktor seperti tingkat keterampilan pekerja dilaporkan sebagai tantangan yang umum. Namun, dengan pengelolaan SDM yang baik dan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang sesuai dengan layanan saran yang diberikan Better Work untuk perusahaan, mereka melaporkan hambatan terhadap keberhasilan usaha yang terkait dengan keterampilan pekerja berkurang lebih dari separuh.

*Kesempatan untuk
memajukan karir
memberi sinyal
kepada pekerja
bahwa peningkatan
produktivitas dapat
diberi penghargaan*

Di samping itu, manajer melaporkan strategi-strategi yang lebih proaktif dalam mengatasi masalah pengelolaan SDM mereka dari waktu ke waktu. Sebagai contoh, memperkenalkan prosedur baru untuk menyampaikan keluhan serta mendirikan komite keselamatan di pabrik mereka adalah bagian dari inovasi pengelolaan SDM yang telah diperkenalkan manajer di pabrik mereka.

Di samping memahami bagaimana program Better Work membantu perusahaan melakukan reformasi di tingkat manajemen, kita juga perlu memahami bagaimana perubahan-perubahan ini mempengaruhi pengalaman dan perilaku pekerja di perusahaan-perusahaan sasaran. Oleh karena itu, survei awal dan survei lanjutan juga diadakan langsung dengan pekerja pabrik yang berpartisipasi dalam program Better Work.

Analisa tentang survei awal dan survei lanjutan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja telah bekerja di perusahaan yang sama selama lebih dari dua tahun. Ini adalah tren yang positif, karena tingkat perputaran pekerja yang tinggi memiliki dampak terhadap produktivitas perusahaan. Walaupun ini menggembirakan, namun pekerja juga mencatat keterbatasan akses mereka dalam memperoleh kenaikan jabatan dan pengembangan karir. Sewaktu pekerja ditanya alasan mengapa mereka tidak memperoleh kenaikan jabatan, mereka menjawab kurang keterampilan dan kurang kesempatan sebagai hambatan terbesar untuk mengembangkan karir mereka lebih jauh

lagi. Untuk itu, membuka kesempatan untuk memajukan karir adalah hal yang penting untuk memperkuat hasil perusahaan, karena kesempatan ini dapat memberi insentif untuk mengembangkan keterampilan dan juga sinyal bagi pekerja bahwa peningkatan produktivitas akan memperoleh penghargaan. Oleh karena itu, untuk memperkuat daya saing dan produktivitas, pekerja perlu mempertahankan keterampilan mereka dan pekerja maupun pengusaha perlu bekerjasama untuk memperkuat profil keterampilan perusahaan secara keseluruhan. Program-program pelatihan yang ditargetkan untuk pekerja muda dan pekerja yang lebih tua dibutuhkan untuk membantu pencapaian hasil produktivitas secara keseluruhan.

Banyak perusahaan sudah memiliki struktur insentif upah yang berhubungan dengan indikator kinerja seperti pencapaian target produksi pekerja atau lini produksi sebelum hari kerja berakhir. Sekitar 50 persen pekerja yang diwawancarai melaporkan bahwa mereka menerima bonus berdasarkan struktur insentif tersebut. Meskipun demikian, lebih dari 80 persen pekerja yang diwawancarai dalam penelitian ini memiliki kuota produksi yang harus mereka penuhi setiap hari. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menggunakan berbagai struktur insentif untuk mencapai target. Secara khusus, perusahaan biasanya memiliki serangkaian bonus bagi mereka dengan catatan kehadiran, produktivitas dan lama masa bakti yang baik. Pemakaian sistem-sistem ini dapat menjadi cara untuk meningkatkan hasil produktivitas di perusahaan, dengan meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat perputaran pekerja dan meningkatkan manfaat pelatihan untuk pekerja. Namun, penerapan struktur insentif ini secara keseluruhan cenderung rendah di perusahaan-perusahaan yang disurvei. Sebagai contoh, hanya satu dari tiga orang yang disurvei melaporkan bahwa ia menerima bonus kehadiran.

Banyak pekerja yang diwawancarai dalam penelitian ini tidak dibayar berdasarkan jumlah barang yang dihasilkan, dan mereka juga tidak dibayar berdasarkan jam kerja. Namun perusahaan cenderung memberi penghargaan untuk produktivitas yang lebih tinggi melalui bonus bila menyelesaikan pekerjaan sebelum hari kerja berakhir. Demikian pula, untuk kasus produktivitas yang rendah, upah pekerja mungkin dipotong atau pekerja mungkin diminta tetap bekerja hingga mereka memenuhi kuota produksi yang ditetapkan. Dalam kasus-kasus ini, lembur cenderung tidak dibayar dan pekerja dapat diminta untuk kembali bekerja hingga memenuhi kuota produksi mereka.

Perusahaan-perusahaan menawarkan beberapa pilihan kontrak untuk pekerja, termasuk kontrak dengan jangka waktu tetap atau kontrak dengan jangka waktu tidak terbatas, serta kontrak jangka pendek yang dihubungkan dengan kegiatan pelatihan, masa percobaan, atau subkontrak. Penelitian ini mendapati bahwa dari waktu ke waktu sifat kontrak pekerja mengalami perubahan dari kontrak permanen menjadi kontrak jangka pendek. Tren ini perlu diteliti lebih lanjut mengingat keuntungan yang akan diperoleh perusahaan dari partisipasi mereka dalam program Better Work, terkait tingkat perputaran pekerja yang lebih rendah dan posisi sebagai produsen yang lebih disukai pembeli.

Banyak pabrik menggunakan target berbasis kinerja

Keterlambatan pembayaran upah adalah hal yang mengkhawatirkan pekerja

Pekerja meminta bantuan serikat pekerja/buruh untuk persoalan yang terkait dengan upah

Dalam hal upah, banyak pekerja menyampaikan keluhan mereka terkait lambatnya pembayaran upah dan pemotongan upah secara berlebihan. Keluhan ini menyediakan informasi penting tentang praktik pembayaran upah dan ketidakteraturan upah yang dapat mempengaruhi kehidupan pekerja dan keluarga mereka. Sekitar 40 persen pekerja yang diwawancarai dalam penelitian ini melaporkan bahwa mereka telah menyampaikan masalah keterlambatan pembayaran upah ini kepada penyelia dan/atau manajer mereka. Sedangkan masalah pemotongan upah yang berlebihan biasanya dibahas dengan perwakilan serikat pekerja/buruh untuk selanjutnya dibahas dengan pihak manajemen.

Di samping faktor-faktor yang terkait dengan administrasi pembayaran upah, banyak pekerja juga menyampaikan keluhan mereka tentang upah rendah, di mana 80 persen pekerja melaporkan masalah ini saat penelitian awal dan 88 persen pekerja melaporkan masalah ini saat penelitian lanjutan. Pekerja menyatakan keinginan mereka untuk membawa masalah upah rendah ini ke perwakilan serikat pekerja/buruh, ini menunjukkan semakin pentingnya dialog antara pekerja – manajemen di perusahaan-perusahaan yang disurvei.

Perusahaan menghadapi tekanan dari pekerja maupun pembeli

Hasil temuan yang diperoleh saat menganalisa data yang terkumpul menegaskan bahwa perusahaan merasa ditekan oleh dua sisi. Pada satu sisi, pekerja ingin terlibat dalam dialog tentang upah yang wajar dan kondisi pekerjaan layak. Di sisi lain, manajer perusahaan menghadapi sanksi dari pembeli bila gagal mengirim barang tepat waktu, serta ketidakpastian berbagai faktor yang terkait dengan mutu dan spesifikasi teknis dari pesanan yang diterima. Memang pesanan kilat dan kebutuhan kerja lembur menjadi kekhawatiran para manajer. Di samping itu, manajer pabrik melaporkan peningkatan jumlah pengiriman pesanan yang tertunda dan keterlambatan pembayaran dari pelanggan.

Keterlambatan pembayaran dari pembeli mempengaruhi pembayaran upah pekerja secara tepat waktu

Untuk memberi gambaran lebih lanjut, saat survei awal, manajer pabrik melaporkan bahwa sebagian besar pelanggan melakukan pembayaran antara 15 hingga 29 hari setelah pengiriman barang. Namun saat survei lanjutan diadakan, sebagian besar manajer melaporkan bahwa pelanggan melakukan pembayaran antara 30 hingga 59 hari setelah pengiriman barang. Fluktuasi jadwal pembayaran antara perusahaan dengan pembeli memiliki dampak besar terhadap pembayaran upah pekerja secara tepat waktu, terutama bagi pabrik-pabrik yang terhambat oleh hutang. Memastikan jadwal pembayaran yang memungkinkan perusahaan memenuhi kewajibannya kepada pekerja adalah penting untuk menjaga reputasi perusahaan. Keterlambatan pembayaran upah dapat memiliki dampak negatif terhadap moral pekerja dan tingkat perputaran pekerja, yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, memastikan jadwal pembayaran yang sesuai dengan pembeli, serta menjalin hubungan yang erat dengan bagian kredit, dapat meningkatkan pembayaran upah pekerja secara tepat waktu serta mengurangi stres manajer dan pekerja.

Secara ringkas, analisa tentang survei awal dan survei lanjutan dari program Better Work Indonesia menunjukkan bahwa peningkatan

pelaksanaan dan kepatuhan terhadap UU ketenagakerjaan dapat menghasilkan peningkatan produktivitas bagi perusahaan. Hasil ini membuat perusahaan menjadi produsen yang semakin disukai para pembeli, sehingga pada akhirnya meningkatkan stabilitas dan kelangsungan perusahaan maupun pekerja. Data ini juga menegaskan bahwa perusahaan menghadapi berbagai tantangan dan hambatan dalam pengoperasian mereka, sehingga berdampak besar terhadap pekerja. Hasil temuan penelitian ini menegaskan pentingnya upaya untuk memastikan dialog industri yang efektif antara pekerja dengan pengusaha, terutama dalam memperkuat daya saing dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan dan perekonomian yang lebih luas di masa mendatang.

Dialog industri yang efektif antara pekerja dengan pengusaha adalah faktor penting

Kotak 7: Inisiatif Kepatuhan Pribadi (PCI) di Indonesia

Pada tahun 2013, ILO mengadakan pertemuan ahli tentang pengawasan tenaga kerja dan peran Inisiatif Kepatuhan Pribadi (PCI). PCI adalah:

“mekanisme pemantauan kepatuhan secara sukarela dan pribadi terhadap (UU atau peraturan) publik yang ada dan standar pribadi”.

Inisiatif ini dapat mencakup penilaian diri, audit, sertifikasi dan pemberian label serta laporan masyarakat. Dalam merespons pertemuan ini, Kementerian Ketenagakerjaan mengkaji peran PCI di Indonesia dan saat ini sedang memperkuat kebijakan pemerintah untuk meningkatkan mutu PCI.

Berdasarkan pengalaman bagian Administrasi Ketenagakerjaan ILO dan Better Work Indonesia, Kementerian Ketenagakerjaan mengidentifikasi sejumlah bidang yang akan meningkatkan mutu PCI di Indonesia. Salah satu bidang penting adalah membantu pengusaha untuk mendapatkan staf yang memenuhi syarat yang mampu menilai kepatuhan perusahaan dengan memberi staf tersebut sertifikasi terkait pemahaman UU. Proses sertifikasi ini ditetapkan melalui Keputusan Menteri No. 257 Tahun 2014 tentang Panduan Pembentukan dan Pembinaan Kader Norma Ketenagakerjaan. Melalui proses pelatihan moduler, para manajer senior, pegawai SDM, perwakilan serikat pekerja/buruh dan Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKSB) dapat lebih memahami UU dan peraturan tentang ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan pendukungnya.

Bidang lain yang sedang ditangani Kementerian ini adalah mengembangkan sarana penilaian diri untuk membantu pengusaha menilai kepatuhan mereka saat ini serta mengidentifikasi bidang-bidang yang belum memenuhi kepatuhan dan perlu mereka atasi.

Sarana penilaian diri ini dibuat berdasarkan sarana penilaian kepatuhan Better Work sebagai kerangka kerja yang dapat digunakan oleh pegawai perusahaan terlatih. Bidang ketiga adalah proses sertifikasi yang terkait dengan keluhan.

Sumber: http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_230798/lang-en/index.htm

Mitra sosial yang kuat dan dialog sosial yang efektif adalah unsur penting dalam meningkatkan daya saing

2.4 Tren hubungan industrial

Mendukung perwujudan hak-hak di tempat kerja bagi pekerja maupun pengusaha adalah tujuan kebijakan yang utama di Indonesia. Secara khusus, RPJM 2015-2019 menegaskan bahwa perbaikan peraturan ketenagakerjaan dan sistem perlindungan sosial bagi pekerja menjadi prioritas utama. Tindakan penting yang perlu diambil antara lain dengan memperkuat lembaga pasar tenaga kerja agar dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis, terutama di bidang perundingan bersama dan penyelesaian perselisihan. Ada beberapa lembaga yang mendukung hubungan industrial dan dialog sosial di Indonesia, termasuk organisasi pengusaha, organisasi pekerja, lembaga bipartit dan tripartit, peraturan perusahaan, kesepakatan perundingan bersama dan lembaga penyelesaian perselisihan. Pengoperasian lembaga-lembaga ini secara efektif dan efisien menjadi penting dalam meningkatkan daya saing dan produktivitas. Mitra sosial yang kuat dan dialog sosial yang efektif antara pekerja dengan pengusaha dibutuhkan untuk mendukung upaya ini.

Di Indonesia, pengusaha diwakili oleh Apindo untuk masalah hubungan industrial dan Kadin untuk persoalan yang lebih luas terkait perekonomian secara keseluruhan. Apindo aktif di semua provinsi di Indonesia. Pada tahun 2013, Apindo memiliki anggota sebanyak 13.422 perusahaan. Sedangkan organisasi pekerja diwakili oleh beberapa konfederasi, federasi dan serikat pekerja/buruh tingkat perusahaan.³³ Pada tahun 2013, ada enam konfederasi dan 92 federasi yang terdaftar. Serikat pekerja mewakili sekitar 3,4 juta pekerja atau 8,3 persen “pekerja tetap” di Indonesia. Pekerjaan di sektor formal mengalami peningkatan selama beberapa tahun terakhir dan organisasi pengusaha dan pekerja menjadi penting untuk mendukung tren ini.

33 ILO bekerjasama dengan empat konfederasi serikat pekerja, termasuk Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI); Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI); Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI rekonsiliasi); dan Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI Kongres Jakarta).

Tabel 11:
Anggota organisasi pengusaha dan pekerja tahun 2013

Organisasi	Jumlah anggota tahun 2013
Anggota organisasi pengusaha	13.422*
Anggota organisasi pekerja	3.414.455
Pengusaha dibantu karyawan tetap	3.862.567
Pekerja biasa	41.123.849

Sumber: Direktorat Jenderal PHI dan Jamsostek, Diproses oleh Pusdatinaker; BPS (2014) Keadaan angkatan kerja, Badan Pusat Statistik, Jakarta.

*Berdasarkan perkiraan Apindo tahun 2015.

Pada saat pekerjaan di sektor perekonomian formal mengalami perluasan di Indonesia, demikian pula halnya dengan jumlah perusahaan terdaftar (lihat tabel di bawah). Berdasarkan UU tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (No. 7/1981), perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia diwajibkan untuk memberikan laporan tentang tenaga kerja mereka. Jumlah perusahaan yang mematuhi peraturan ini mengalami peningkatan, meskipun demikian, rasio perusahaan yang melaporkan tenaga kerja mereka relatif stagnan dari waktu ke waktu.

Demikian pula, jumlah kesepakatan perundingan bersama yang terdaftar selama beberapa tahun terakhir juga mengalami peningkatan, namun, jumlah kesepakatan perundingan bersama masih jauh lebih kecil dari jumlah perusahaan terdaftar. Tidak adanya budaya perundingan bersama yang kuat membuat pengusaha dan pekerja berada pada posisi di mana mereka lebih sulit menemukan kombinasi yang tepat antara perlindungan pekerja dengan daya saing usaha untuk memperkuat produktivitas dan kinerja ekonomi. Di samping itu, biasanya kesepakatan perundingan bersama menyediakan jumlah manfaat yang sangat terbatas di luar persyaratan minimal yang ditetapkan UU Ketenagakerjaan No. 13/2003. Terbatasnya cakupan dan skala perundingan bersama di Indonesia biasanya membuat kita lebih suka menggunakan media yang mengikat secara hukum, seperti struktur penetapan upah minimum, sebagai mekanisme penting untuk memperbaiki kondisi kerja di Indonesia.

Perundingan bersama masih terbatas di Indonesia

Tabel 12:
Tren pendaftaran perusahaan dan kesepakatan perundingan bersama

Keterangan	2009	2010	2011	2012	2013
Perusahaan terdaftar	208.737	216.547	225.080	225.852	239.109
Pekerja di perusahaan terdaftar	NA	NA	16.721.081	16.165.628	15.741.468
Perusahaan terdaftar yang melaporkan tenaga kerja	41.961	44.149	45.852	47.969	51.895
Perusahaan terdaftar yang melaporkan pekerjaan (%)	20,1%	20,4%	20,4%	21,2%	21,7%
Perusahaan terdaftar yang memiliki kesepakatan perundingan bersama	10.619	10.959	11.137	11.435	12.113
Perusahaan terdaftar yang memiliki kesepakatan perundingan bersama (%)	5,1%	5,1%	4,9%	5,1%	5,1%

Sumber: Direktorat Jenderal PHI dan Jamsostek, Diproses oleh Pusdatinaker.

“Survei Pemantauan Iklim Investasi” terbaru,³⁴ yang diadakan tahun 2014, mendapati bahwa ada lima faktor utama yang dianggap sebagai hambatan untuk menjalankan usaha oleh perusahaan-perusahaan manufaktur yaitu:

*Survei Pemantauan
Iklim Investasi
mendapati bahwa
masalah utama dari
dunia usaha adalah
stabilitas ekonomi
makro*

1. Ketidakstabilan ekonomi makro;
2. Transportasi;
3. Listrik;
4. Lisensi dan perizinan dari pemerintah daerah; dan
5. Ketidakpastian peraturan dan kebijakan ekonomi.

Masalah perburuhan bukan merupakan persoalan yang paling utama bagi masyarakat bisnis. Masalah yang terkait dengan hubungan industrial berada di peringkat 8 sebagai masalah yang dihadapi dalam menjalankan usaha. Masalah utama terkait perburuhan yang ditegaskan oleh para manajer adalah upah minimum, meskipun demikian, hasil survei ini menunjukkan bahwa 67 persen manajer di sektor pengolahan dan 87 persen manajer di sektor jasa tidak menganggap upah minimum sebagai hambatan yang berat atau sangat buruk bagi kegiatan usaha. Di samping itu, sebagian besar perusahaan menyatakan bahwa peraturan ketenagakerjaan tidak menghambat daya saing perusahaan pada tahun 2014. Selanjutnya, analisa data yang dikumpulkan dari waktu ke waktu menunjukkan bahwa biaya untuk mengatasi masalah perburuhan mengalami penurunan di perusahaan-perusahaan di sektor pengolahan dan jasa antara tahun 2010 hingga 2014.

Faktor utama yang mendukung tren-tren ini mungkin terkait dengan pengoperasian “lembaga-lembaga kerjasama bipartit”, yang merupakan elemen penting dari sistem hubungan industri di Indonesia. Pemerintah telah memainkan peran penting dalam mempromosikan lembaga-lembaga ini dengan mengeluarkan keputusan menteri tahun 2008.³⁵ Lembaga kerjasama bipartit bersifat wajib untuk perusahaan yang memiliki 50 orang karyawan atau lebih dan bertujuan untuk mendukung dialog tingkat perusahaan antara pekerja dengan pengusaha. Idealnya lembaga-lembaga tersebut berfungsi sebagai bagian dari sistem peringatan dini terkait perselisihan industri yang mungkin muncul, terutama jika kursi serikat pekerja/buruh dijamin secara hukum dalam lembaga-lembaga bipartit ini. Apabila lembaga-lembaga ini berfungsi dengan baik, ia dapat membantu mengurangi jumlah perselisihan industri dari waktu ke waktu. Tren menunjukkan bahwa walaupun jumlah lembaga-lembaga ini meningkat dari waktu ke waktu (lihat tabel di bawah), namun keberadaan mereka masih di skala kecil dan oleh karena itu dampaknya masih terbatas dalam mengurangi terjadinya perselisihan industri.

34 LPEM-FEUI (2014) Survei Pemantauan Iklim Investasi, Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, Jakarta.

35 Keputusan Menteri No. PER.16/MEN/X/2008, 49/2008/933.1/M-IND/10/2008 dan 39/M-DAG/PER/10/2008

Tabel 13:
Tren lembaga kerjasama bipartit

Tahun	Jumlah
2009	12,115
2010	13,246
2011	13,669
2012	14,339
2013	15,376

Sumber: Direktorat Jenderal PHI dan Jamsostek, Diproses oleh Pusdatinaker.

Sebelum perselisihan dapat dilimpahkan ke pengadilan hubungan industrial, para pihak harus melalui salah satu dari tiga forum: mediasi, rekonsiliasi dan arbitrase. Keputusan pengadilan hubungan industrial dapat diajukan banding ke mahkamah agung. Tabel di atas merangkum tren-tren yang terkait dengan perselisihan industri selama beberapa tahun terakhir, termasuk perselisihan yang diajukan, kasus-kasus yang diselesaikan dan kasus-kasus yang ditangguhkan. Tren menunjukkan bahwa perselisihan industri banyak terjadi saat tingkat pertumbuhan ekonomi bergerak lambat, di mana sebagian besar perselisihan dikaitkan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). Terkait kemunduran ekonomi tahun 2015, tren secara historis ini perlu dipertimbangkan lebih jauh.

Perselisihan industrial lebih sering terjadi saat pertumbuhan ekonomi bergerak lambat

Tabel 14:
Tren lembaga pasar tenaga kerja dan perselisihan industri

Keterangan	2009	2010	2011	2012	2013
Perselisihan yang diajukan	NA	4.242	3.821	2.753	2.861
Kasus yang diselesaikan	NA	2.429	1.456	2.352	2.468
Kasus yang ditangguhkan	413	311	348	401	393

Sumber: Direktorat Jenderal PHI dan Jamsostek, Diproses oleh Pusdatinaker.

Selama beberapa tahun terakhir, ada tren perselisihan yang berlanjut antara pekerja dengan pengusaha terkait penetapan upah minimum, yang terjadi di luar perusahaan. Bila ada ketegangan antara pekerja dengan pengusaha, maka perselisihan tersebut mungkin ditunjukkan melalui mogok atau larangan kerja. Angka perkiraan resmi tentang aksi mogok memperlihatkan bahwa aksi ini berfluktuasi selama beberapa tahun terakhir, di mana 51 mogok tercatat pada tahun 2012 dan 239 mogok tercatat pada tahun 2013. Apabila perekonomian terus berjalan lambat pada tahun 2015, maka PHK dapat terjadi secara meluas di samping kesempatan untuk melakukan aksi mogok. Dalam situasi ini, fungsi lembaga pasar tenaga kerja perlu didukung, terutama lembaga perundingan bersama dan lembaga kerjasama bipartit yang lain, agar dapat menyelesaikan perselisihan melalui mekanisme berbasis dialog.

Menurut UU Ketenagakerjaan (No. 13/2003), apabila pekerja tetap dipecat maka mereka berhak atas pesangon. Data resmi tentang jumlah kasus pesangon dan pekerja yang menerima kompensasi terkait disediakan dalam

tabel di bawah. Tren dalam data resmi menegaskan bahwa kasus pesangon dan jumlah pekerja yang di-PHK tidak proporsional, karena setiap kasus melibatkan jumlah pekerja yang berbeda. Seperti halnya perselisihan industri, kasus pesangon cenderung mengikuti siklus ekonomi, di mana jumlah kasus meningkat saat perekonomian mengalami kemunduran. Penelitian lebih lanjut tentang pembayaran pesangon menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan cenderung rendah, di mana hanya sepertiga pekerja yang berhak atas pesangon yang menerimanya.³⁶ Di samping itu, pembayaran cenderung lebih kecil dari yang ditentukan sebagai haknya dan pekerja rentan juga memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk menerima pesangon.

Tabel 15:
Tren pembayaran pesangon resmi dan pekerja yang menerima pesangon

Keterangan	2009	2010	2011	2012	2013
Jumlah kasus pesangon resmi	4.879	1.432	3.875	1.916	2.915
Jumlah pekerja yang resmi menerima pesangon	30.181	16.393	17.106	7.465	10.545

Sumber: Direktorat Jenderal PHI dan Jamsostek, Diproses oleh Pusdatinaker.

Ketentuan tentang pengawasan ketenagakerjaan menghadapi hambatan

Inspektorat pengawasan ketenagakerjaan memainkan peran penting dalam menegakkan UU ketenagakerjaan dan mewujudkan hak-hak di tempat kerja. Jumlah pengawas ketenagakerjaan di Indonesia sangat terbatas, dengan perbandingan sekitar 0,6 pengawas ketenagakerjaan untuk mengawasi 100 perusahaan terdaftar. Oleh karena itu, inspektorat pengawasan diperkirakan hanya mampu mengawasi sekitar 5 hingga 10 persen perusahaan terdaftar atau kurang dari 1 persen dari semua perusahaan setiap tahun. Pada tahun 2013, pengawas tenaga kerja dari Kementerian Ketenagakerjaan mengidentifikasi pelanggaran perburuhan di 13.331 perusahaan dan telah mengeluarkan pemberitahuan resmi ke 8.050 perusahaan. Pelanggaran ketenagakerjaan yang paling sering terjadi antara lain adalah i) pelanggaran dalam memberikan laporan tentang tenaga kerja, ii) kepatuhan terhadap upah minimum, iii) pelanggaran dalam hal pendaftaran, dan iv) pelanggaran terhadap kesepakatan perundingan bersama.

Jika Indonesia ingin memperkuat daya saing dan produktivitasnya melalui pekerjaan layak, maka sektor formal perlu diperluas dan dijadikan pendorong utama untuk menciptakan lapangan kerja. Dialog sosial yang produktif dan perluasan cakupan perundingan bersama menjadi prioritas utama di sini. Cakupan perundingan bersama saat ini hampir nol, namun, jika cakupannya luas, maka ia dapat menyediakan lingkungan yang produktif untuk mengadakan diskusi tentang peraturan ketenagakerjaan tertentu. Oleh karena itu, pemerintah, pekerja dan pengusaha perlu bekerjasama untuk memastikan Indonesia mampu memperkuat daya saing dan produktivitasnya melalui hubungan industri yang efektif, memperluas perundingan bersama serta meningkatkan keterampilan dan kapasitas pekerja dan pengusaha.

36 Brusentsev, V., Newhouse, D., dan Vroman, W. (2012) Severance Pay Compliance in Indonesia, Policy research working paper no. 5933, Bank Dunia, Washington D.C.

DWCP 2012-15

Tujuan -3: Perlindungan sosial untuk semua

Tujuan ketiga dari program DWCP difokuskan pada perlindungan sosial bagi semua orang. Lima bidang pekerjaan yang telah diidentifikasi berdasarkan tujuan ini adalah:

1. Pemerintah dan mitra sosial memiliki kapasitas yang lebih besar dalam merancang dan menerapkan kebijakan dan program jaminan sosial.
2. Hambatan terhadap lapangan kerja dan pekerjaan layak dapat diatasi, khususnya kesenjangan gender dan penyandang disabilitas.
3. Penerapan efektif dari Rencana Aksi Nasional untuk Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak.
4. Meningkatkan kerangka kebijakan, kelembagaan dan penerapan program untuk pemberdayaan dan perlindungan bagi pekerja migran Indonesia dan pekerja rumah tangga.
5. Kebijakan dan program terpadu HIV bagi pekerja perempuan dan laki-laki.

2.5 Pekerja rumahan di Indonesia

Banyak pekerja di Indonesia tidak memiliki hubungan kerja yang standar. Pekerja rumahan adalah salah satunya. Mereka melaksanakan pekerjaan dari rumah untuk memperoleh upah dari barang atau jasa yang ditentukan pengusaha. Mereka biasanya menerima bahan mentah dari subkontraktor atau bisnis untuk produksi mereka dan menerima upah sesuai jumlah barang yang dihasilkan. Mereka berbeda dari pekerja rumah tangga (PRT) yang berupah atau mereka yang melakukan pekerjaan rumah tangga tanpa upah. Mereka sering bekerja untuk jangka waktu yang lama namun hanya memperoleh upah kecil, dan dalam kondisi kerja yang tidak aman dan kurang sehat, sehingga menghadapi masalah defisit pekerjaan layak. Dikarenakan sebagian besar dari mereka bekerja dari rumah, mereka kurang diakui, suara mereka kurang didengar, dan kontribusi mereka terhadap pembangunan ekonomi dan sosial keluarga, komunitas dan masyarakat mereka tidak terlihat. Pekerja rumahan berhubungan dengan rantai suplai global, tapi mereka termasuk pekerja yang paling kurang beruntung di dunia. Di Indonesia, pekerja rumahan tidak diakui atau tidak ditentukan secara jelas dalam UU atau peraturan nasional sebagai salah satu jenis pekerjaan khusus. Oleh karena itu, banyak pekerjaan yang dilakukan pekerja rumahan belum diatur, sehingga mereka tidak memiliki perlindungan hukum dan sosial, dan sangat rentan dieksploitasi.

Pekerja rumahan, yang sebagian besar perempuan, adalah segmen terlemah dalam rantai suplai global dan mereka termasuk pekerja yang paling kurang beruntung

Mengingat pekerjaan di rumah biasanya tidak terlihat, maka tidak banyak yang diketahui umum. Kita tahu pekerja rumahan banyak dijumpai dalam kegiatan subkontrak informal industri dan komersil di sektor pengolahan di Indonesia. Ada bukti bahwa pekerjaan rumah di Indonesia meningkat dari waktu ke waktu dan peningkatan ini berjalan seiring dengan peningkatan fleksibilitas pasar tenaga kerja, eksternalisasi proses produksi dan tingginya jumlah setengah pengangguran terbuka dan pekerjaan informal. Meskipun demikian, kondisi kerja dan hubungan kerja para pekerja rumahan biasanya tidak ketahu. Untuk mengetahui kondisi kerja pekerja rumahan di Indonesia, proyek ILO-MAMPU bekerjasama dengan MWPRI³⁷ telah mengadakan penelitian yang melibatkan 233 pekerja rumahan di Jawa Timur.

Pekerja rumahan melakukan tugas rumah tangga sekaligus melaksanakan pekerjaannya di rumah seharian penuh

Penelitian ini mendapati bahwa sebagian besar pekerja rumahan adalah perempuan, yang melakukan tugas rumah tangga sekaligus melaksanakan pekerjaannya di rumah seharian penuh. Banyak di antara mereka memiliki anak dan dikarenakan pembagian tugas menurut gender di dalam rumah tangga, mereka menghadapi kesulitan untuk bekerja di luar rumah. Banyak di antaranya yang memiliki latar belakang pendidikan rendah, sehingga posisi mereka semakin kurang menguntungkan. Sementara pekerjaan rumah menawarkan jam kerja fleksibel, yang memungkinkan mereka untuk mengimbangi tugas rumah tangga dengan tanggung jawab secara ekonomi. Oleh karena itu, pekerjaan rumah terkait erat dengan “beban ganda”, di mana perempuan melakukan tugas berat di rumah sambil melakukan pekerjaan untuk menambah penghasilan keluarga. Pekerjaan rumah umumnya menyediakan penghasilan tambahan untuk keluarga, karena sang suami sebagai kepala rumah tangga biasanya merupakan pencari nafkah yang utama.

Jam kerja yang berlebihan dan perburuan anak umum terjadi dalam pekerjaan rumah

Pekerja rumahan umumnya memiliki jam kerja yang lama dan volume barang yang banyak untuk diselesaikan dalam waktu singkat. Pekerja rumahan umumnya mengatur jadwal kerja saat jam sekolah anak-anak atau di pagi hari atau larut malam. Banyak anggota keluarga mereka yang terlibat dalam pekerjaan rumah namun tidak dibayar, misalnya anak-anak dan anggota keluarga lain yang membantu menyelesaikan pekerjaan agar dapat dikirim tepat waktu. Di saat anak-anak mereka beranjak dewasa, mereka kemungkinan besar akan membantu keluarga dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan di rumah. Meskipun demikian, penelitian ini mendapati bahwa pekerja rumahan memprioritaskan pendidikan anak-anak mereka dan biasanya melaksanakan pekerjaan rumah untuk membayar biaya yang terkait dengan kesejahteraan anak-anak mereka, seperti pendidikan dan kesehatan.

Pekerja rumahan cenderung mengambil pekerjaan ganda

Sebagian besar pekerja rumahan di Indonesia memiliki pekerjaan ganda dan beberapa majikan. Sebagai contoh, mereka mungkin bertani dan beternak atau melakukan kegiatan lain di desa mereka sambil melakukan pekerjaan rumah. Atau mereka mungkin mengambil pekerjaan rumah dari beberapa sumber. Situasi ini menunjukkan pentingnya pekerjaan rumah, dan

37 Mitra Wanita Pekerja Rumahan Indonesia (MWPRI), salah satu mitra pelaksana proyek ILO-MAMPU

penelitian internasional mendapati bahwa mereka yang memiliki pekerjaan ganda cenderung memperoleh upah lebih sedikit dibandingkan mereka yang memiliki satu pekerjaan, walaupun semua sumber penghasilan dijumlahkan sekalipun.³⁸

Penelitian di Jawa Timur menunjukkan bahwa sebagian besar pekerjaan rumah dibayar sesuai jumlah barang yang dihasilkan dan pekerja rumahan kemungkinan besar memperoleh upah antara Rp. 600 hingga Rp. 6.500 per jam. Ini berarti ada banyak pekerja rumahan yang memperoleh upah di bawah upah minimum, walaupun jam kerja mereka lama. Pekerjaan rumah sering dilakukan dengan bantuan buruh tak dibayar, karena pekerja rumahan biasanya memperoleh bantuan gratis dari keluarga dan teman-teman untuk menyelesaikan suatu pesanan. Di samping itu, hasil temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa pekerja rumahan biasanya tidak menerima kompensasi dari majikan untuk biaya yang terkait dengan pekerjaan mereka dan oleh karena itu mereka terbebani dengan sebagian besar kegiatan produksi. Mereka juga diberi sanksi bila ada barang yang rusak atau bermutu rendah.

Ada banyak faktor yang membuat pekerja rumahan rentan dieksploitasi, seperti tidak adanya peraturan, pengakuan, suara atau perwakilan mereka, dan tempat kerja mereka jauh terisolir dari pekerja lain, dan salah satu faktor penyebabnya adalah tidak ada kontrak perjanjian tertulis. Tapi yang ada hanya perjanjian lisan secara informal yang dibuat antara pekerja dengan subkontraktor atau perusahaan, sehingga mereka tidak memiliki dasar untuk menegosiasikan persyaratan perjanjian subkontrak mereka. Dikarenakan sebagian besar pekerja rumahan bekerja secara perorangan dan tidak terorganisir, maka kemampuan mereka untuk melakukan tawar-menawar sangat terbatas. Banyak responden survei menyatakan bahwa mereka tidak pernah bernegosiasi dengan majikan terkait persyaratan kerja, besaran upah, kondisi kerja atau batas waktu pembuatan produk. Dikarenakan sifat pekerjaan rumah yang informal di Indonesia, banyak pekerja rumahan tidak menganggap kegiatan yang mereka lakukan sebagai salah satu bentuk pekerjaan tapi sebagai hobi.

Meskipun demikian, tidak seperti pekerjaan rumah di negara-negara lain, penelitian ini mendapati bahwa banyak pekerja rumahan menerima pesanan langsung dari pabrik yang mempekerjakan mereka dan bukan melalui perantara, sehingga mereka tahu perusahaan mana yang mempekerjakan mereka.³⁹ Situasi ini menunjukkan bahwa pekerjaan rumah telah memenuhi tiga elemen inti dari hubungan kerja menurut UU Ketenagakerjaan Indonesia,⁴⁰ yaitu, pekerjaan, upah dan wewenang. Adanya elemen-elemen ini membantu memperjelas hubungan kerja yang ada di antara pekerja rumahan dengan majikan mereka sebagaimana ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan Indonesia.

Pekerjaan rumah disubsidi oleh pekerjaan tanpa upah

Pekerja rumahan termasuk pekerja dengan upah terendah

38 Banerjee, A. dan Duffo, E. (2007) 'The Economic Lives of the Poor, Journal of Economic Perspectives, American Economic Association, vol. 21(1), halaman 141-168, Winter.

39 Mehrotra, S. dan Biggeri, M. (eds) (2007) Asian Informal Workers: Global risks, local protection, Routledge, London.

40 UU no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1(15).

Kesetaraan gender dalam rumah tangga adalah kunci untuk memperbaiki mata pencarian dan kondisi kerja pekerja rumahan

Penelitian di Jawa Timur memperlihatkan bahwa pekerja rumahan yang memiliki wewenang untuk mengambil keputusan dalam keluarga mereka lebih mungkin untuk melakukan negosiasi dengan majikan terkait persyaratan kerja, kondisi kerja dan besaran upah. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa mempromosikan kesetaraan gender dalam rumah tangga mungkin merupakan kunci untuk meningkatkan mata pencarian dan kondisi kerja pekerja rumahan. Di samping itu, pekerja rumahan yang dibantu oleh majikan mereka melalui penyediaan pelatihan tentang cara membuat produk dan tentang kesehatan dan keselamatan kerja (K3) melaporkan minimnya insiden kesalahan dan tingginya efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Ini menunjukkan bahwa investasi yang diberikan perusahaan untuk mempromosikan pengembangan keterampilan dan peningkatan kesejahteraan pekerja rumahan dapat menguntungkan kedua belah pihak.

Menghubungkan pekerja rumahan dengan serikat pekerja/buruh dapat membantu menjamin hak-hak mereka di tempat kerja

Memperkuat hubungan antara majikan dengan pekerja rumahan, serta memperluas perlindungan bagi pekerja tetap merupakan tantangan, terutama dikarenakan pekerja rumahan terisolir dan tidak terorganisir. Pekerjaan mereka dilakukan di lingkungan rumah mereka sehingga mereka sulit bergabung dengan organisasi pekerja karena ketidakpastian kontrak kerja mereka. Namun berdasarkan penelitian ini, ada sedikit pekerja rumahan yang terlibat dalam serikat pekerja/buruh. Kemungkinan mereka untuk memperoleh kompensasi dari majikan bila terjadi kecelakaan kerja adalah lebih besar dari pekerja rumahan yang lain. Di samping itu, pekerja rumahan yang terlibat dalam organisasi pekerja ini memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk bernegosiasi dengan majikan dan memiliki pengetahuan tentang hak-hak mereka di tempat kerja. Hasil temuan ini menegaskan pentingnya hubungan antara pekerja rumahan dengan organisasi pekerja dan kelompok advokasi terkait agar dapat membantu memperbaiki kondisi kerja mereka.

Pengaturan kerja yang lebih aman adalah akses untuk memperoleh perlindungan sosial

Dalam hal ini, segelintir pekerja rumahan yang memiliki pengaturan kerja yang lebih aman dan hubungan kerja dengan majikan ini lebih mungkin untuk memperoleh jaminan sosial atau bentuk perlindungan sosial pemerintah. Sebagai contoh, pekerja rumahan yang sudah bekerja lama dengan majikan yang sama lebih mungkin untuk memperoleh program asuransi kesehatan. Walaupun ini merupakan perkembangan positif, namun pekerja rumahan ini masih belum memiliki akses ke perlindungan persalinan, skema pensiun atau pesangon untuk membantu mereka bila sudah tidak bekerja atau pensiun suatu hari nanti.

Secara ringkas, pekerjaan rumah adalah bentuk pekerjaan yang tidak standar di Indonesia yang dikarakteristikan melalui pekerjaan yang tidak dapat diduga, upah kecil, dan jam kerja yang lama. Sebagian besar pekerja rumahan adalah perempuan dan anak-anak yang melakukan kegiatan pabrik di lingkungan rumah mereka, untuk memperoleh upah yang kecil atau tidak dibayar sama sekali. Menghubungkan pekerja ini dengan organisasi pekerja dan kelompok advokasi lain dimaksudkan untuk memberdayakan kelompok pekerja ini serta membantu memperbaiki kondisi kerja mereka. Di samping itu, kebijakan yang mendukung pemberdayaan perempuan, seperti

penyediaan cuti persalinan, pengasuhan anak dan pengaturan jam kerja yang fleksibel, serta program-program yang dapat membantu perempuan untuk meningkatkan kualifikasi mereka serta akses terhadap pekerjaan di luar rumah, diperlukan untuk memperkuat posisi perempuan secara keseluruhan di dunia kerja.

Di samping itu, perlu disediakan juga data akurat agar dapat lebih memahami prevalensi dan kondisi kerja pekerja rumahan, serta mengembangkan argumentasi yang kuat agar dapat menghargai kontribusi besar yang mereka berikan terhadap perekonomian dan perkembangan sosial keluarga, komunitas dan masyarakat mereka. Kemajuan di bidang ini adalah kunci untuk memberdayakan perempuan, agar dapat menyalurkan potensi produktif mereka.

Kotak 8: Pertumbuhan ekonomi formal melalui investasi di bidang produktivitas dan perlindungan sosial

Pangsa pekerjaan di sektor formal dan informal⁴¹ di Indonesia telah mengalami perubahan selama beberapa tahun terakhir. Pada Agustus 2010 diperkirakan sekitar 59,0 persen pekerja bekerja di sektor informal dan pada Februari 2015 angka ini berkurang menjadi 51,9 persen. Di samping itu, sebagian besar pekerjaan yang diciptakan di Indonesia sejak tahun 2001 berada di sektor formal. Sebagai contoh, dari 22 juta pekerjaan baru yang masuk di pasar tenaga kerja Indonesia antara tahun 2001 dan 2013, sekitar 82 persen di antaranya dianggap sebagai pekerjaan formal.⁴² Walaupun ada kemajuan pesat ini, namun pekerjaan di Indonesia masih bersifat informal, dan oleh karena itu hanya menyediakan perlindungan yang minim bagi para pekerja.

Kemajuan besar menuju formalisasi pekerjaan didorong oleh tingginya permintaan akan tenaga kerja dan akses yang lebih baik ke pekerjaan formal dikarenakan pendidikan yang lebih baik. Dari sisi permintaan, investasi beras dan konsumsi domestik yang tinggi merupakan motor penggerak momentum pertumbuhan ekonomi Indonesia. Investasi di bidang program-program sosial yang pro masyarakat miskin dan kenaikan upah minimum mendorong peningkatan penghasilan keluarga, sehingga membantu peningkatan kebutuhan rata-rata. Walaupun faktor-faktor ini mendukung formalisasi, namun mutu pekerjaan – dalam hal kerentanan dan produktivitas pekerja – masih tetap merupakan persoalan bagi Indonesia. Banyak

41 Badan Pusat Statistik menetapkan pekerjaan informal dan formal berdasarkan matriks status pekerjaan dan jenis pekerjaan utama. Lihat BPS (2012) Keadaan angkatan kerja di Indonesia: Agustus 2012, Jakarta. Matriks ini berbeda dari kerangka konsep pekerjaan informal yang disahkan Konferensi Internasional Ahli Statistik Perburuhan ke 17 tahun 2003. Kerangka kerja ini menggunakan jenis unit produksi dan jenis pekerjaan untuk membedakan pekerjaan formal dengan pekerjaan informal. Lihat ILO (2003) Panduan tentang definisi statistik pekerjaan informal (Jenewa). Perlu dicatat bahwa bobot data penduduk berubah tahun 2011

42 Kalkulasi staf ILO berdasarkan data survei angkatan kerja nasional.

pekerja melakukan pekerjaan dengan tingkat produktivitas yang rendah, sehingga membuat penghasilan riil sebagian besar penduduk Indonesia tetap rendah. Di samping itu, banyak pekerja di sektor formal masih belum memiliki kontrak resmi dan sering dibayar lebih rendah dari upah minimum. Kombinasi upah yang rendah, sistem perlindungan sosial yang terbatas dan pekerjaan informal membuat banyak pekerja Indonesia rentan terhadap guncangan ekonomi.

Keluar dari jebakan penghasilan menengah dan mengembangkan sektor formal adalah tantangan yang paling besar bagi Indonesia. Untuk mendukung perluasan sektor formal, Indonesia sedang memfokuskan perhatian pada serangkaian kebijakan untuk meningkatkan produktivitas dengan memfasilitasi peralihan pekerja kepada kegiatan dengan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan dengan meningkatkan perlindungan pekerja. Secara khusus, Indonesia telah secara aktif mereformasi sistem jaminan sosialnya dan memperluas program bantuan sosial – kedua upaya ini telah berhasil menambah jumlah pekerja yang dilindungi.

Untuk Indonesia, meningkatkan mutu pekerjaan dan peralihan ke sektor formal membutuhkan investasi di berbagai bidang, termasuk mengurangi hambatan dalam menjalankan usaha, menanamkan investasi untuk sistem perlindungan sosial, meningkatkan akses terhadap pelatihan kerja dan pendidikan tertier, serta meningkatkan efisiensi pasar tenaga kerja agar dapat mempromosikan formalitas. Kebijakan perlindungan upah minimum, pesangon, alih daya (*outsource*) dan tunjangan jaminan sosial terkait erat satu sama lain dan penggunaan perundingan bersama masih terbatas. Dialog perlu dilakukan untuk mempertimbangkan bagaimana kebijakan dan peraturan ini dapat bekerjasama dalam melindungi pekerja serta menciptakan pekerjaan yang lebih banyak dan lebih baik di sektor formal.

Sumber: ILO (2014) Indonesia: Labour and social trends update, Agustus 2014, Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste, Jakarta.

2.6 Ekspansi jaminan sosial di Indonesia

Sejak Januari 2014 lalu Indonesia telah memulai pelaksanaan Sistem Jaminan Sosial Nasional seperti dimandatkan oleh UU No. 40/2004 dalam lima kategori yaitu kesehatan, jaminan pensiun, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian. Menurut UU No. 24/2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial, ada dua badan publik yang menyelenggarakannya. BPJS Kesehatan (dahulu PT ASKES) yang menyelenggarakan jaminan sosial kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan (dahulu PT Jamsostek) menyelenggarakan jaminan sosial ketenagakerjaan. Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan terkait skema universal wajib bagi seluruh penduduk pada 2019. Seluruh perusahaan di Indonesia diwajibkan untuk mendaftarkan pegawainya ke skema JKN paling lambat pada 2019.

Berdasarkan data bulan Agustus 2014 ada sekitar 126 juta penduduk dari sekitar 255 juta penduduk Indonesia yang telah terdaftar dalam JKN. Sekitar 86,4 juta penduduk merupakan penerima subsidi dari program kesehatan pemerintah (Jamkesmas) sebelumnya. Menurut Penilaian Berdasarkan Dialog Nasional⁴³ biaya total per tahun untuk memasukkan seluruh pekerja informal pada pelayanan kesehatan kelas tiga sekitar 2,48 persen dari belanja pemerintah pada 2020. Tantangan ke depan adalah bagaimana menyediakan sistem layanan kesehatan yang layak karena JKN bergantung pada sistem referral dari pelayanan kesehatan pertama (Puskesmas) yang di banyak kondisi masih belum cukup baik kondisinya.

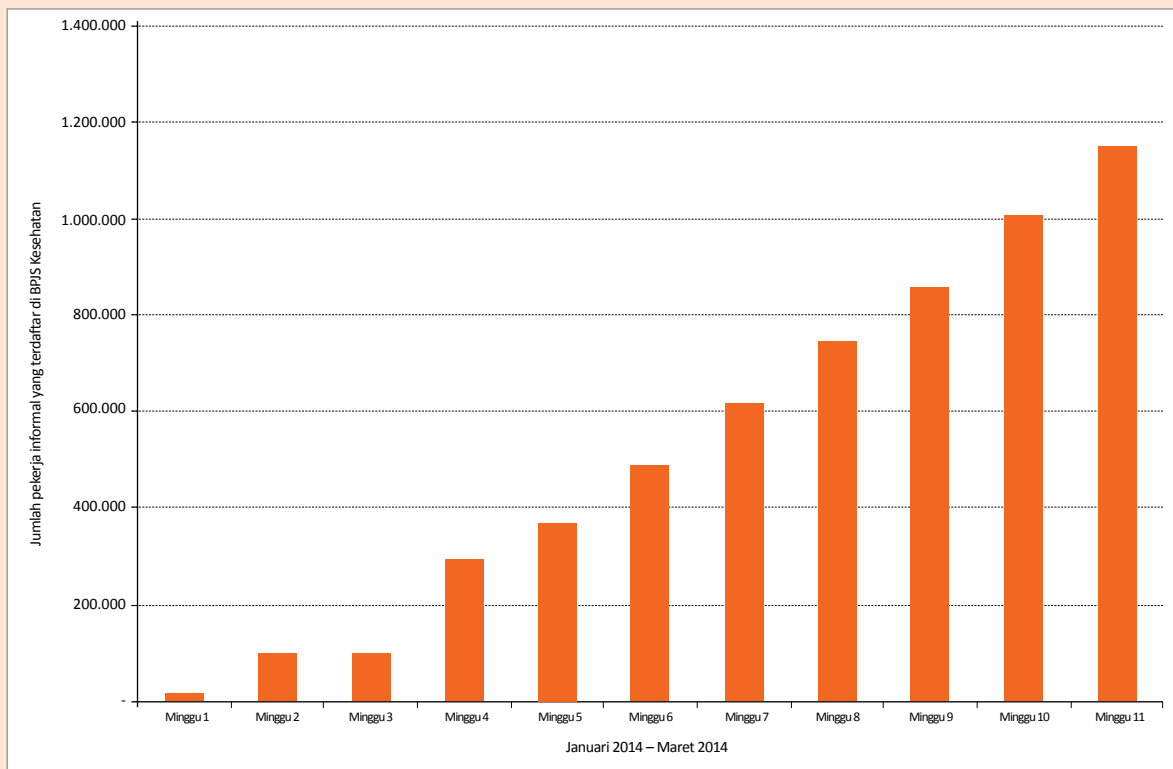
BPJS Kesehatan data menunjukkan adanya kenaikan pendaftaran pekerja informal (pekerja bukan penerima upah) dalam skema JKN sejak Januari 2014 lalu. Misalnya, dalam minggu pertama Januari ada sekitar 14.217 pekerja bukan penerima upah dalam basisdata BPJS Kesehatan. Jumlah ini lalu mengalami peningkatan secara drastis pada bulan Maret 2014 di mana sekitar lebih dari satu juta pekerja bukan penerima upah mendaftarkan dirinya dalam JKN. Tetapi, masih ada sekitar 63 juta penduduk bekerja di sektor informal di Indonesia, ini berarti diperlukan suatu usaha berkelanjutan dalam memperbaiki landasan perlindungan sosial minimum untuk kelompok rentan ini.

BPJS Kesehatan memberikan jaminan sosial kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan jaminan sosial ketenagakerjaan

Usaha yang berkelanjutan diperlukan untuk memperbaiki kesenjangan dalam landasan perlindungan sosial minimum

43 ILO (2012) Penilaian atas Perlindungan Sosial berdasarkan Dialog Sosial: Menuju Landasan Perlindungan Sosial yang Ditetapkan secara Nasional di Indonesia, Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste, Jakarta.

Gambar 16:
Pekerja Bukan Penerima Upah Yang Terdaftar di JKN (Januari – Maret, 2014)



Sumber: BPJS Kesehatan, Juni, 2014

Sekitar 7 persen dari kelompok penduduk berumur di atas 15 tahun telah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan

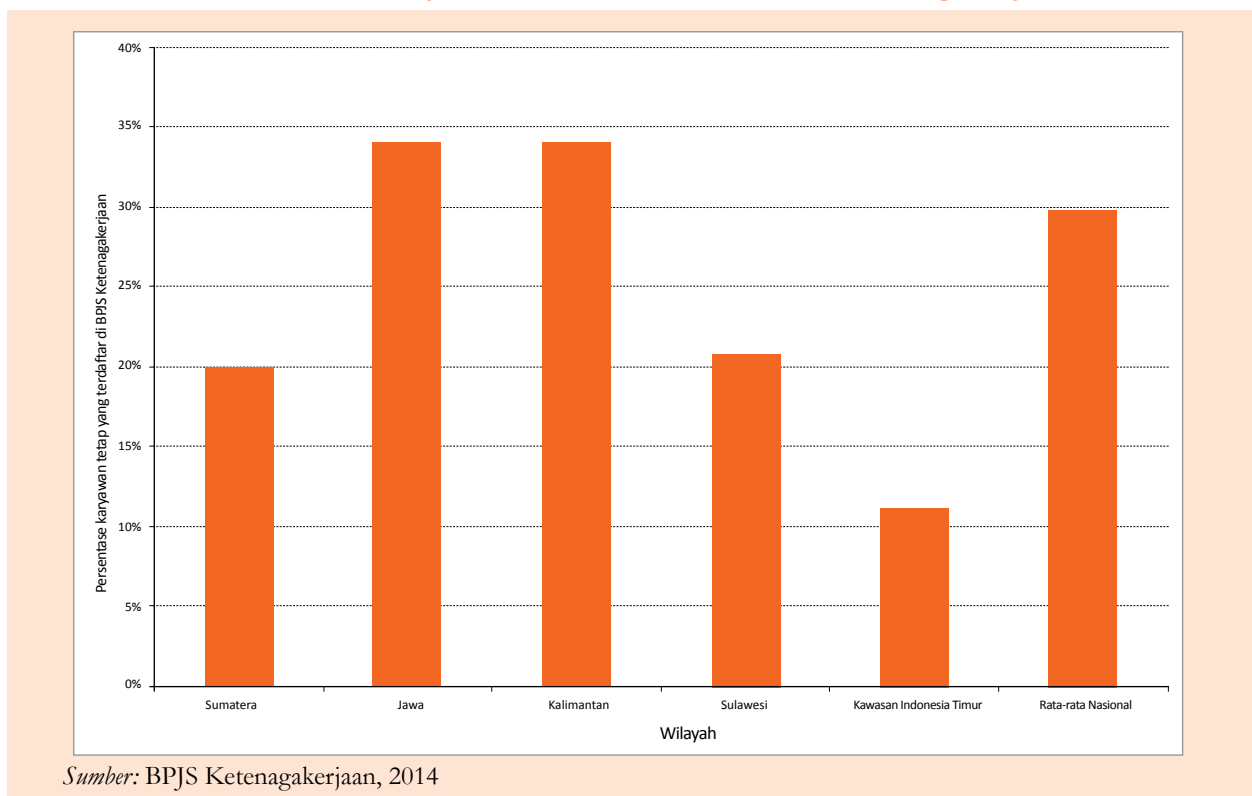
UU No. 24/2011 telah mentransformasi kelembagaan PT Jamsostek menjadi suatu badan publik baru yang disebut BPJS Ketenagakerjaan. Skema jaminan pensiun dan jaminan hari tua untuk pegawai negeri sipil saat ini dikelola oleh PT Taspen sedangkan PT Asabri mengelola untuk anggota TNI dan keluarganya. BPJS Ketenagakerjaan mulai beroperasi pertengahan tahun 2015 untuk semua pekerja sektor formal. Agar menjadi efektif dan berkelanjutan, sistem jaminan sosial baru ini membutuhkan tingkat keuntungan yang wajar, pengelolaan risiko yang baik, partisipasi aktif dari kelompok pembayar iuran, dan strategi yang efektif untuk menjangkau kelompok-kelompok non-kontributor.

BPJS Ketenagakerjaan dirancang untuk menyediakan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja formal dalam kategori jaminan pensiun, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian yang akan mulai beroperasi pertengahan tahun 2015. Partisipasi pekerja informal dalam skema ketenagakerjaan ini, sejauh ini, melalui skema kepesertaan sukarela hanya melalui jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian karena pemerintah sedang berencana untuk menetapkan iuran yang lebih rendah. Pada Oktober 2014 banyaknya pekerja aktif dalam BPJS Ketenagakerjaan sejumlah 12.920.685 orang atau sekitar 7 persen dari kelompok penduduk umur 15 tahun ke atas. Jumlah perusahaan yang terdaftar aktif di BPJS Ketenagakerjaan sebanyak 212.986 perusahaan dalam periode yang sama. Kepesertaan perorangan maupun perusahaan telah mengalami kenaikan sepanjang beberapa tahun terakhir tetapi masih banyak pekerja formal yang belum berpartisipasi dalam skema jaminan sosial ketenagakerjaan ini.

Indonesia menghadapi tantangan besar dalam mendaftarkan pekerja formal dalam skema jaminan sosial ketenagakerjaan yang ada. Sebagian besar peserta pada umumnya berasal dari pulau Jawa sedangkan dari provinsi bagian timur Indonesia lainnya masih sangat rendah tingkat kepesertaannya (lihat gambar di bawah). Kepesertaan ini erat hubungannya dengan tingkat upah formal di wilayah tertentu, di mana wilayah dengan tingkat upah yang relatif tinggi akan memiliki tingkat kepesertaan yang tinggi pada BPJS Ketenagakerjaan. Misalnya, tingkat pekerja formal pulau Jawa sekitar 63 persen (27 juta) dari total pekerja formal di seluruh Indonesia dan ternyata tingkat kepesertaan mereka sekitar 72 persen (9 juta) dalam BPJS Ketenagakerjaan pada 2014. Kedua hal yang berkaitan erat ini dapat terjadi karena adanya kepadatan sektor industri dan jasa di pulau Jawa dan tingginya kepesertaan serikat pekerja/buruh pada kedua sektor ekonomi tersebut.

Kepesertaan pada BPJS Ketenagakerjaan paling tinggi di pulau Jawa

Gambar 17:
Persentase Pekerja Formal Aktif Dalam BPJS Ketenagakerjaan



Di samping skema jaminan sosial bagi pekerja formal, pemerintah telah melakukan uji-coba skema jaminan sosial bagi pekerja informal pada tahun 2013. Program ini mencakup sekitar 1.171.687 pekerja yang menerima subsidi untuk dapat berkontribusi dalam jaminan sosial. Tantangannya adalah menarik pelajaran dari uji-coba ini dan implementasinya pada skema nasional sehingga seluruh pekerja informal dapat berpartisipasi dalam jaminan sosial karena sifat kepesertaan mereka adalah sukarela. Namun tantangan ini harus dapat menjadi prioritas pemerintah karena kelompok ini sangat rentan menjadi miskin, terutama pada masa pensiun atau ketika mereka sedang dalam keadaan tidak mampu bekerja.

Perluasan cakupan jaminan sosial terhadap pekerja informal merupakan suatu tantangan besar dan mendesak

Seluruh peserta dalam skema jaminan sosial harus memiliki e-KTP sebagai basis data dasar, dimulai sejak Januari 2014. Informasi dari basis data ini akan digunakan bersama dengan BPJS Ketenagakerjaan mulai tahun depan. Tetapi, masih banyak penduduk yang belum terdaftar pada basis data e-KTP karena alasan kekurangan akses, tingkat melek huruf rendah, dan kesadaran rendah akan manfaat kepemilikan e-KTP.

Sebuah mekanisme untuk memfasilitasi pendaftaran dan koordinasi menjadi sangat diperlukan

Sebuah perbaikan mekanisme kerja yang dapat memfasilitasi proses pendaftaran bagi pekerja formal dan informal dalam program jaminan sosial yang ada sangatlah diperlukan. Mekanisme tersebut harus melekat dalam struktur pemerintahan daerah. Sekarang ini jumlah kantor BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan di tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten/kota tidaklah mencukupi. BPJS Kesehatan memiliki sekitar 116 kantor utama dan kantor cabang di sebuah negara dengan 34 provinsi dan 515 kabupaten/kota. Ini berarti masih banyak kabupaten/kota yang tidak ada kantor BPJS Kesehatan apalagi pada tingkat kecamatan. Walaupun BPJS Kesehatan telah menugaskan pegawainya di rumah sakit pemerintah, tetapi fungsi utama mereka adalah memberikan informasi dan menerima pendaftaran bagi mereka yang membutuhkan perawatan kesehatan tetapi belum terdaftar dalam BPJS Kesehatan.

BPJS Ketenagakerjaan saat ini memiliki 11 kantor regional, 121 kantor cabang, dan 53 kantor cabang pembantu. Namun, kantor ini hanya menyediakan layanan pendaftaran bagi pekerja ekonomi formal. Pekerja ekonomi informal perlu melakukan perjalanan ke kantor provinsi untuk mendaftar di bawah salah satu program percontohan. Hal ini menimbulkan tantangan besar dalam hal akses.

Sebuah Sistem Rujukan Terpadu dapat memberdayakan pemerintah daerah dalam provisi pelayanan jaminan sosial

Salah satu cara untuk mengatasi tantangan ini adalah dengan mengembangkan Sistem Rujukan Terpadu (SRT). Dengan SRT, para anggota skema ini akan memiliki akses yang lebih baik atas skema manfaat dan klaim bisa lebih mudah diterapkan. Ketersediaan pekerja informal untuk berkontribusi dalam skema jaminan sosial dapat ditingkatkan melalui adanya fasilitas tersebut, karena akan menjadi lebih dekat dengan tempat tinggal mereka. Selain itu, SRT dapat bertindak sebagai jendela utama untuk mengakses berbagai program Pemerintah bidang sosial, yang mencakup layanan ketenagakerjaan, pusat pelatihan kejuruan, program pekerjaan publik, dan program bantuan sosial bersyarat.

Konsep SRT melekat pada pemerintah daerah di tingkat kabupaten, kecamatan, dan desa untuk operasional sehari-hari, sehingga memberdayakan masyarakat lokal. Sejalan dengan reformasi otonomi daerah yang sedang berjalan di Indonesia, SRT dimaksudkan untuk memberikan administrator sub-nasional peran nyata dalam pemberian layanan sosial. Lebih khusus, SRT akan melibatkan administrator lokal dalam proses pendaftaran perorangan dan keluarga, dan dukungan dalam penargetan, pendaftaran, pemberian manfaat dan transfer dana, pemantauan, evaluasi, dan penilaian dampak. SRT juga akan membangun kapasitas kelembagaan institusi lokal untuk

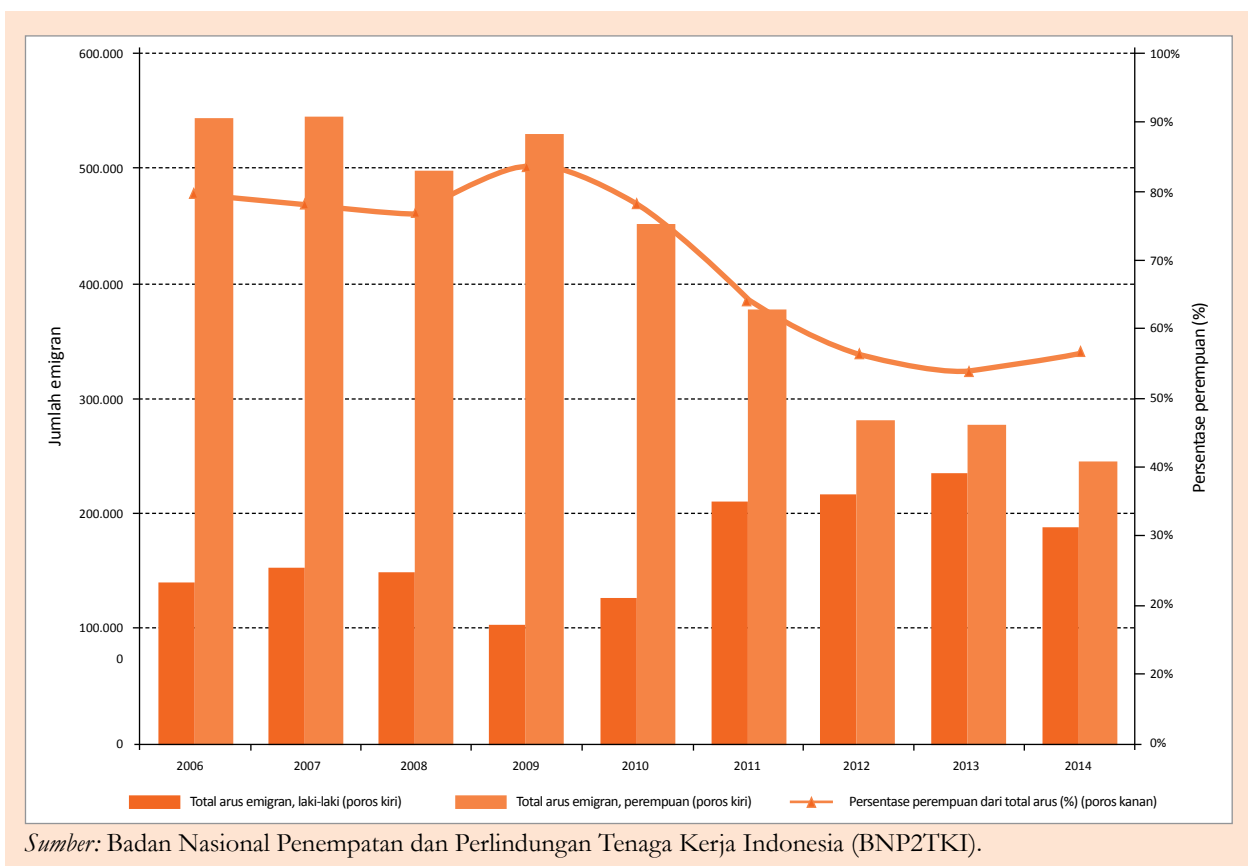
mengelola dan memantau program perlindungan sosial yang ada, yang pada akhirnya akan membantu untuk memperkuat daya saing dan kinerja perekonomian Indonesia.

2.7 Tenaga kerja Indonesia

Dalam hal migrasi tenaga kerja, Indonesia adalah negara terbesar kedua di ASEAN, setelah Filipina, di mana Pemerintah Indonesia membantu penempatan sebanyak 429.872 TKI di luar negeri pada tahun 2014.⁴⁴ Angka ini setara dengan sekitar 0,4 persentase jumlah angkatan kerja Indonesia. Di samping itu, ada sekitar 6.198.816 warga Indonesia yang tinggal di 178 negara pada tahun 2014.⁴⁵ Secara historis, sebagian besar TKI yang berangkat dari Indonesia adalah perempuan, namun, dalam tiga tahun terakhir ini, telah terjadi peralihan di mana sekitar 57 persen TKI adalah perempuan sedangkan 43 persen sisanya adalah laki-laki pada tahun 2014 (lihat gambar di bawah).

Tren pekerja migran mengalami perubahan selama beberapa tahun terakhir ini

Gambar 18:
Arus TKI ke bagian lain dunia ini berdasarkan jenis kelamin, tahun 2006-2014



44 Lihat <http://www.bnp2tki.go.id/statistik/statistik-penempatan/9359-penempatan-tki-2010-2013.html>

45 Kementerian Luar Negeri (2014)

Perubahan tren didukung oleh tindakan yang lebih tegas dari Pemerintah

Di samping itu, terjadi perubahan besar dalam hal jumlah TKI yang bekerja di sektor informal maupun formal. Sebagai contoh, pada tahun 2010, sebesar 73 persen warga Indonesia yang bekerja di luar negeri bekerja di sektor perekonomian informal dan hanya mengalami penurunan menjadi 47 persen pada tahun 2014. Walaupun tindakan yang lebih tegas dan peraturan yang lebih ketat kini diterapkan di negara-negara tujuan, namun Pemerintah Indonesia telah berhasil mengurangi jumlah TKI yang ingin bekerja di sektor informal. Secara khusus, moratorium pengiriman tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di sektor perekonomian informal di Arab Saudi, Yordania, Kuwait, Syria dan Malaysia merupakan hal yang penting. Di samping itu, Pemerintah telah menyediakan layanan pelatihan berbasis kompetensi, penilaian dan sertifikasi untuk membantu portabilitas keterampilan TKI, yang bertujuan untuk meningkatkan penempatan mereka di sektor perekonomian formal saat berada di luar negeri. Kebijakan-kebijakan ini menghasilkan perubahan besar terhadap pekerjaan TKI.

Meskipun demikian, sebagian besar TKI masih memiliki latar belakang pendidikan yang rendah dan cenderung bekerja sebagai buruh atau melakukan pekerjaan yang tidak membutuhkan keterampilan tertentu di sektor jasa

Meskipun demikian, perlu ditekankan bahwa sebagian besar TKI masih memiliki keterampilan yang rendah, di mana sekitar 32 persen TKI resmi memiliki latar belakang pendidikan SD. Sedangkan 63 persen memiliki latar belakang pendidikan SLTP atau SLTA Umum dan kurang dari 1 persen TKI yang berangkat pada tahun 2014 (4.135 orang) memiliki gelar sarjana. Akibatnya, 40 hingga 50 persen tenaga kerja Indonesia bekerja sebagai pekerja rumah tangga (PRT), perawat rumah atau pengasuh anak. TKI juga banyak dijumpai bekerja sebagai buruh di sektor perkebunan, perikanan, pengolahan dan bangunan. Tren permintaan akan tenaga kerja Indonesia dari negara tujuan semakin banyak dihubungkan dengan permintaan akan pekerja di sektor pengolahan, perkebunan dan layanan kesehatan. Di samping itu, tren menunjukkan bahwa semakin banyak TKI kini bekerja di sektor perikanan dan kelautan (lihat kotak di bawah). Dikarenakan mereka bekerja di kapal dan kapal ikan, maka intervensi khusus diperlukan untuk membantu mewujudkan hak-hak mereka di tempat kerja.

Mewujudkan hak-hak di tempat kerja bagi pekerja migran merupakan tantangan besar

Sebagian besar TKI berasal dari pulau Jawa dan Nusa Tenggara Barat. Negara tujuan utama mereka antara lain adalah Malaysia (29 persen), Taiwan (16 persen) dan Timur Tengah. Negara-negara ASEAN menyediakan peluang kerja kurang dari 40 persen dari semua tenaga kerja Indonesia. Saat berada di luar negeri, TKI menghadapi berbagai tantangan terkait dengan pekerjaan layak, termasuk masalah pembayaran upah tepat waktu, kekerasan fisik, verbal dan emosional dari majikan mereka, serta penahanan, terutama terhadap pekerja sektor informal. Meskipun demikian, kurangnya akses terhadap mata pencarian di dalam negeri dan peluang untuk memperoleh penghasilan yang lebih besar di luar negeri menjadi motivasi kuat terus melakukan migrasi. Salah satu strategi yang dicoba Pemerintah untuk memperbaiki kondisi kerja adalah dengan menerapkan kondisi kerja dan upah standar di beberapa sektor dan negeri tertentu agar dapat meningkatkan mutu pekerjaan.

TKI yang bekerja di luar negeri memberi kontribusi besar terhadap perekonomian dalam negeri dalam hal remitansi – yang jumlahnya sebesar USD 8,3 milyar atau setara dengan 1 persen PDB pada tahun 2014. Sekitar 35 persen remitansi ini berasal dari TKI yang bekerja di Malaysia, Singapura dan Brunei Darussalam. Meskipun demikian, banyak keluarga yang menerima remitansi internasional ini tetap hidup dalam kemiskinan, karena dana kiriman tersebut biasanya digunakan untuk memenuhi kebutuhan makan sehari-hari dan bukan digunakan untuk investasi yang produktif. Untuk menjawab persoalan ini, Pemerintah telah menyediakan pelatihan tentang pendidikan keuangan bagi pekerja dan keluarga mereka agar dapat membantu memberdayakan TKI bila mereka sudah tidak bekerja lagi. Pada tahun 2015, program pekerjaan umum Kementerian Ketenagakerjaan akan ditargetkan untuk daerah asal TKI. Di samping itu, Pemerintah kini sedang memprioritaskan keamanan di perbatasan, mendukung repatriasi, penanganan keluhan dan mengatur jasa perantara agar dapat menghentikan praktik pemerasan yang dilakukan agen-agen penyalur tenaga kerja dan perantara mereka. Koordinasi yang lebih dan layanan yang responsif dibutuhkan untuk mempromosikan pekerjaan layak bagi pekerja migran.

Koordinasi yang lebih baik dan layanan yang lebih responsif dibutuhkan untuk mempromosikan pekerjaan layak

46 PDB diperkirakan sebesar Rp 9.083.972 milyar dengan harga sekarang oleh Badan Pusat Statistik (www.bps.go.id) dan remitan TKI diperkirakan sebesar Rp. 88.678 milyar menurut PUSLITFO BNP2TKI (www.bnp2tki.go.id).

Kotak 9:
Konvensi tentang Pekerja Kelautan (MLC 2006) dan
Konvensi tentang Pekerjaan di Sektor Penangkapan Ikan,
Tahun 2007 (No. 188)

Konvensi tentang Pekerja Kelautan (MLC) disusun tahun 2006 dan mengatur tentang hak-hak pelaut atas kondisi kerja yang layak serta membantu menciptakan kondisi persaingan yang adil di antara pemilik kapal. Peraturan MLC 2006 diatur menjadi beberapa persoalan umum dalam lima bagian, yaitu:

- Bagian 1: Persyaratan minimum untuk pelaut yang bekerja di kapal;
- Bagian 2: Kondisi kerja;
- Bagian 3: Akomodasi, fasilitas rekreasi, makanan dan katering;
- Bagian 4: Perlindungan kesehatan, layanan kesehatan, kesejahteraan dan perlindungan jaminan sosial; dan
- Bagian 5: Kepatuhan dan penegakan.

Konvensi ini mulai berlaku tanggal 20 Agustus 2013, atau satu tahun setelah menerima 30 ratifikasi dari negara-negara anggota ILO. Ini berarti bahwa semua negara, termasuk Indonesia, harus mematuhi spesifikasi yang ada di dalam konvensi ini. Sejak Oktober 2014, 65 negara anggota ILO, yang mewakili 80 persen perkapalan dunia, telah meratifikasi konvensi ini. Cakupan MLC 2006 ini terbatas, karena Konvensi ini difokuskan pada kondisi kerja dan kondisi hidup para pelaut dan tidak mencakup kapal ikan dan nelayan. Oleh karena itu, untuk melengkapi MLC 2006, pada tahun 2007 Konvensi tentang Pekerjaan di Sektor Penangkapan Ikan (No. 188) dikeluarkan. Konvensi ini difokuskan pada penangkapan ikan dan merefleksikan karakter unik dari pekerjaan di sektor penangkapan ikan untuk tujuan komersil.

Di Indonesia, kegiatan industri perikanan dan kelautan dikaitkan dengan pekerja migran. Secara khusus, jumlah pekerja yang melakukan pekerjaan sebagai pekerja migran di sektor perikanan dan kelautan meningkat selama beberapa tahun belakangan ini. Sebagai contoh, pada tahun 2011 pekerja sektor perikanan dan kelautan berjumlah 2,33 persen dari total pekerja migran terdaftar, sedangkan tahun 2014 angka ini meningkat menjadi 4,67 persen (lihat tabel di bawah). Alasan utama tren ini antara lain adalah karena penerapan peraturan baru pemerintah di industri ini, serta kerjasama yang lebih baik antara Pemerintah Indonesia dengan Republik Korea terkait pekerja migran di sektor perikanan dan industri terkait. Secara khusus, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) telah mengeluarkan peraturan baru (No. 03/KA/I/2013) tentang prosedur penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia yang

bekerja di kapal ikan asing. Setelah peraturan ini dikeluarkan, jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di kapal ikan asing yang terdaftar di BNP2TKI mengalami peningkatan. Di samping itu, ada indikasi bahwa tenaga kerja Indonesia bersaing untuk memperoleh pangsa pasar yang lebih besar di sektor kelautan dan perikanan di kawasan ini.

Tabel: Beberapa jenis pekerjaan TKI, tahun 2011-2014

Pekerjaan	2011	2012	2013	2014
Nelayan	4.371	5.213	5.559	4.852
Juru Mudi	4.777	7.796	8.719	4.810
Kelasi	4.509	12.283	11.249	10.410
Jumlah pekerja migran	586.802	494.609	512.168	429.872
Persentase pekerja migran yang terlibat dalam pekerjaan di sektor perikanan dan kelautan	2,33%	5,11%	4,98%	4,67%

Sumber: BNP2TKI (2014) Penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia: Tahun 2013, BNP2TKI, Jakarta.

Tren pertumbuhan yang berhubungan dengan interseksi antara pekerja migran dengan pekerjaan di sektor perikanan dan kelautan menunjukkan pentingnya upaya untuk memastikan kondisi kerja yang layak bagi para pekerja melalui ratifikasi MLC 2006 dan Konvensi tentang Pekerjaan di sektor Penangkapan Ikan, 2007 (No. 188). Di samping itu, sebagai negara kepulauan, ratifikasi MLC 2006 dan Konvensi tentang Pekerjaan di sektor Penangkapan Ikan adalah sangat penting untuk mempromosikan pekerjaan layak bagi semua pekerja.

Sumber: <http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang-ja/index.htm>

Lampiran I: Pemilahan jenis pekerjaan oleh BPS di sektor perekonomian formal dan informal

Status Pekerjaan	Jenis pekerjaan utama									
	Tenaga profesional, teknisi dan yang sejenis	Tenaga kepinan dan ketatalaksanaan	Tenaga tata usaha dan yang sejenis	Tenaga usaha penjualan	Tenaga usaha jasa	Tenaga usaha pertanian, peternakan, kehutanan, perikanan, dan perburuan	Tenaga produksi dan yang sejenis	Operator alat-alat angkutan dan operator peralatan	Pekerja kasar	Lain-lain
Berusaha sendiri, bekerja sendiri	F	F	F	INF	INF	INF	INF	INF	INF	INF
Berusaha sendiri, dibantu buruh tidak tetap/buruh tak dibayar	F	F	F	F	F	INF	F	F	F	INF
Majikan	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
Buruh/karyawan/pegawai	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
Pekerja bebas di pertanian	F	F	F	INF	INF	INF	INF	INF	INF	INF
Pekerja bebas di non pertanian	F	F	F	INF	INF	INF	INF	INF	INF	INF
Pekerja tak dibayar	INF	INF	INF	INF	INF	INF	INF	INF	INF	INF

Sumber: BPS (2014) Situasi angkatan kerja di Indonesia: Agustus 2014, Badan Pusat Statistik, Jakarta.

Catatan: F berarti formal dan INF berarti informal

Lampiran II: Lampiran statistik - Indikator pasar tenaga kerja menurut jenis kelamin 2006-2014

Variabel	Agustus 2006	Agustus 2007	Agustus 2008	Agustus 2009	Agustus 2010	Agustus 2011	Agustus 2012	Februari 2013	Mei 2013	Agustus 2013	November 2013	Februari 2014	Mei 2014	Agustus 2014
Populasi	NA	230.972.808	229.033.995	231.832.834	238.219.392	242.562.637	245.913.472	247.684.386	248.534.385	249.363.064	250.206.200	251.044.811	251.885.169	252.711.300
• Laki-laki	NA	116.093.467	114.586.031	116.050.632	119.852.909	121.892.052	123.575.948	124.473.589	124.900.910	125.310.790	125.735.793	126.161.928	126.585.570	126.991.259
• Perempuan	NA	114.879.341	114.447.964	115.782.202	118.366.483	120.670.585	122.337.524	123.210.797	123.633.475	124.052.274	124.470.407	124.882.883	125.299.599	125.720.041
Penduduk usia 15 tahun ke atas	160.811.498	164.118.323	166.641.050	169.328.208	172.070.339	175.120.454	177.514.211	178.774.131	179.378.354	179.967.361	180.572.907	181.169.972	181.769.009	182.992.204
• Laki-laki	80.441.969	82.079.391	82.841.198	84.174.122	85.820.939	87.352.893	88.547.078	89.183.237	89.485.338	89.775.181	90.078.083	90.378.450	90.679.867	91.301.514
• Perempuan	80.269.529	82.038.932	83.799.852	85.154.086	86.249.400	87.767.561	88.967.133	89.590.894	89.893.016	90.192.180	90.494.824	90.791.522	91.089.142	91.690.690
Aktif secara ekonomi	106.388.935	109.941.359	111.947.265	113.833.280	116.527.546	116.825.488	120.317.653	123.635.733	124.051.254	120.172.003	124.742.535	125.316.991	126.019.987	121.872.931
• Laki-laki	67.749.891	68.719.887	69.144.337	70.409.087	71.881.763	73.265.085	74.583.567	75.767.700	76.175.368	74.843.744	76.834.392	76.859.056	77.120.842	75.826.094
• Perempuan	38.639.044	41.221.472	42.802.928	43.424.193	44.645.783	43.560.403	45.734.086	47.868.033	47.875.886	45.328.259	47.908.143	48.457.935	48.899.145	46.046.837
Penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja	54.422.563	54.176.964	54.693.785	55.494.928	55.542.793	58.294.966	57.196.558	55.138.398	55.327.100	59.795.358	55.830.372	55.852.981	55.749.022	61.119.273
• Laki-laki	12.692.078	13.359.504	13.090.168	13.765.035	13.939.176	14.087.808	13.963.511	13.145.537	13.309.970	14.931.437	13.243.691	13.519.394	13.559.025	15.475.420
• Perempuan	41.730.485	40.817.460	41.603.617	41.729.893	41.603.617	44.207.158	43.233.047	41.722.861	42.017.130	44.863.921	42.586.681	42.333.587	42.189.997	45.643.853
Pekerja	95.456.935	99.930.217	102.552.750	104.870.663	108.207.767	108.165.761	113.011.621	116.436.521	116.953.206	112.761.072	117.666.929	118.169.922	118.864.477	114.628.026
• Laki-laki	61.977.289	63.147.938	63.899.278	65.122.526	67.462.223	68.434.381	70.324.512	71.550.784	72.050.867	70.335.241	72.732.168	72.540.181	72.850.745	71.463.307
• Perempuan	33.479.646	36.782.279	38.653.472	39.748.137	40.745.544	39.731.380	42.687.109	44.885.737	44.902.339	42.425.831	44.934.761	45.629.741	46.013.732	43.164.719
Penganggur terbuka	10.932.000	10.011.142	9.394.515	8.962.617	8.319.779	8.659.727	7.306.032	7.199.212	7.098.048	7.410.931	7.075.606	7.147.069	7.155.510	7.244.905
• Laki-laki	5.772.602	5.571.949	5.245.059	5.286.561	4.419.540	4.830.704	4.259.055	4.216.916	4.124.501	4.508.503	4.102.224	4.318.875	4.270.097	4.362.787
• Perempuan	5.159.398	4.439.193	4.149.456	3.676.056	3.900.239	3.829.023	3.046.977	2.982.296	2.973.547	2.902.428	2.973.382	2.828.194	2.885.413	2.882.118
Tingkat partisipasi angkatan kerja	66,2%	67,0%	67,2%	67,2%	67,7%	66,7%	67,8%	69,2%	69,2%	66,8%	69,1%	69,2%	69,3%	66,6%
• Laki-laki	84,2%	83,7%	83,5%	83,6%	83,8%	83,9%	84,2%	85,0%	85,1%	83,4%	85,3%	85,0%	85,0%	83,0%
• Perempuan	48,1%	50,2%	51,1%	51,0%	51,8%	49,6%	51,4%	53,4%	53,3%	50,3%	52,9%	53,4%	53,7%	50,2%

Lampiran II: Lampiran statistik - Indikator pasar tenaga kerja menurut jenis kelamin 2006-2014 (lanjutan)

Variabel	Agustus 2006	Agustus 2007	Agustus 2008	Agustus 2009	Agustus 2010	Agustus 2011	Agustus 2012	Februari 2013	Mei 2013	Agustus 2013	November 2013	Februari 2014	Mei 2014	Agustus 2014
Rasio pekerjaan- penduduk	59,4%	60,9%	61,5%	61,9%	62,9%	61,8%	63,7%	65,1%	65,2%	62,7%	65,2%	65,2%	65,4%	62,6%
• Laki-laki	77,0%	76,9%	77,1%	77,4%	78,6%	78,3%	79,4%	80,2%	80,5%	78,3%	80,7%	80,3%	80,3%	78,2%
• Perempuan	41,7%	44,8%	46,1%	46,7%	47,2%	45,3%	48,0%	50,1%	50,0%	47,0%	49,7%	50,3%	50,5%	47,0%
Tingkat penganggur terbuka	10,3%	9,1%	8,4%	7,9%	7,1%	7,4%	6,1%	5,8%	5,7%	6,2%	5,7%	5,7%	5,7%	5,9%
• Laki-laki	8,5%	8,1%	7,6%	7,5%	6,1%	6,6%	5,7%	5,6%	5,4%	6,0%	5,3%	5,6%	5,5%	5,7%
• Perempuan	13,4%	10,8%	9,7%	8,5%	8,7%	8,8%	6,7%	6,2%	6,2%	6,4%	6,2%	5,8%	5,9%	6,2%
Pekerjaan paruh waktu	15.325.882	15.471.987	16.172.862	16.174.364	18.010.583	20.928.886	22.431.248	22.929.759	23.343.431	26.736.050	27.042.992	26.400.956	26.855.171	26.087.318
• Laki-laki	6.911.014	6.724.577	7.017.014	6.948.257	7.974.803	988.552	10.512.499	9.925.515	10.243.716	13.052.551	11.724.307	11.335.724	11.283.658	11.824.478
• Perempuan	8.414.868	8.747.410	9.155.848	9.226.107	10.035.780	19.940.334	11.918.749	13.004.244	13.099.715	13.683.499	15.318.685	15.065.232	15.571.513	14.262.840
Tingkat pekerjaan paruh waktu	16,1%	15,5%	15,8%	15,4%	16,6%	19,3%	19,8%	19,7%	20,0%	23,7%	23,0%	22,3%	22,6%	22,7%
• Laki-laki	11,2%	10,6%	11,0%	10,7%	11,8%	1,4%	14,9%	13,9%	14,2%	18,6%	16,1%	15,6%	15,5%	16,5%
• Perempuan	25,1%	23,8%	23,7%	23,2%	24,6%	50,2%	27,9%	29,0%	29,2%	32,3%	34,1%	33,0%	33,8%	33,0%
Setengah pengangguran	13.774.867	14.898.192	14.916.506	15.395.570	15.258.755	13.061.854	12.742.949	13.718.734	13.258.701	11.000.403	9.983.038	10.567.016	9.647.131	9.680.866
• Laki-laki	8.278.796	8.444.974	8.576.340	8.724.692	8.647.031	7.538.825	7.350.491	7.767.892	7.450.298	7.349.689	6.161.258	6.353.469	5.703.723	6.055.005
• Perempuan	5.496.071	6.453.218	6.340.166	6.670.878	6.611.724	5.523.029	5.392.458	5.950.842	5.808.403	3.650.714	3.821.780	4.213.547	3.943.408	3.625.861
Tingkat setengah pengangguran	14,4%	14,9%	14,5%	14,7%	14,1%	12,1%	11,3%	11,8%	11,3%	9,8%	8,5%	8,9%	8,1%	8,4%
• Laki-laki	13,4%	13,4%	13,4%	13,4%	12,8%	11,0%	10,5%	10,9%	10,3%	10,4%	8,5%	8,8%	7,8%	7,9%
• Perempuan	16,4%	17,5%	16,4%	16,8%	16,2%	13,9%	12,6%	13,3%	12,9%	8,6%	8,5%	9,2%	8,6%	7,8%

Sumber: BPS (2014) *Situasi angkatan kerja di Indonesia: Agustus 2014*, Badan Pusat Statistik, Jakarta

Lampiran III: Lampiran statistik – Penduduk usia 15 tahun ke atas berdasarkan tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan, 2006-2014

Pendidikan tertinggi yang ditamatkan	Agustus 2006	Agustus 2007	Agustus 2008	Agustus 2009	Agustus 2010	Agustus 2011	Agustus 2012	Agustus 2013	Agustus 2014
Tidak/belum pernah sekolah	5.305.136	9.753.661	9.918.921	10.333.940	9.979.899	10.646.027	10.377.922	9.969.529	5.262.392
• Laki-laki	2.517.807	3.218.459	3.094.546	3.212.433	3.206.121	3.542.123	3.338.345	3.276.136	2.253.848
• Women	2.787.329	6.535.202	6.824.375	7.121.507	6.773.778	7.103.904	7.039.577	6.693.393	3.008.544
Tidak/belum tamat SD	12.565.591	19.137.793	19.220.361	22.778.927	27.482.552	26.487.337	25.203.699	24.250.159	16.205.037
• Laki-laki	7.210.328	8.879.602	8.859.689	9.588.903	12.835.091	12.026.789	11.547.021	11.089.450	9.364.345
• Perempuan	5.355.263	10.258.191	10.360.672	13.190.024	14.647.461	14.460.548	13.656.678	13.160.709	6.840.692
Sekolah Dasar	37.503.722	56.563.462	56.516.324	52.814.427	46.538.755	47.039.937	49.127.895	49.067.533	34.182.208
• Laki-laki	23.856.021	28.383.080	27.981.558	26.836.104	23.321.189	23.633.551	24.474.930	24.332.200	21.447.676
• Perempuan	13.647.701	28.180.382	28.534.766	25.978.323	23.217.566	23.406.386	24.652.965	24.735.333	12.734.532
SMP	21.102.090	36.394.897	36.749.457	36.868.112	38.299.980	39.112.715	38.811.419	40.003.114	21.917.676
• Laki-laki	14.343.923	18.754.592	18.954.302	19.144.053	19.379.441	19.993.787	19.775.667	20.402.234	14.478.891
• Perempuan	6.758.167	17.640.305	17.795.155	17.724.059	18.920.539	19.118.928	19.035.752	19.600.880	7.438.785
SLTA Umum	15.770.625	23.390.385	23.755.110	24.414.587	26.255.300	28.032.476	28.031.948	29.115.200	20.542.523
• Laki-laki	10.771.773	12.576.605	12.744.071	13.382.589	14.159.279	15.035.796	14.936.005	15.516.523	13.814.983
• Perempuan	4.998.852	10.813.780	11.011.039	11.031.998	12.096.021	12.996.680	13.095.943	13.598.677	6.727.540
SLTA Kejuruan	7.555.450	10.002.880	10.174.507	11.235.356	12.736.772	12.748.638	13.709.382	14.602.503	11.853.278
• Laki-laki	5.284.755	5.776.735	6.003.298	6.537.132	7.555.919	7.638.945	8.205.412	8.612.830	8.122.192
• Perempuan	2.270.695	4.226.145	4.171.209	4.698.224	5.180.853	5.109.693	5.503.970	5.989.673	3.731.086
Diploma I/II/III/ Academi	2.784.068	4.076.333	4.135.754	4.041.487	4.113.542	4.093.674	3.932.988	3.917.921	3.150.297
• Laki-laki	1.422.911	1.815.520	1.804.155	1.722.392	1.760.895	1.752.286	1.697.730	1.689.968	1.501.462
• Perempuan	1.361.157	2.260.813	2.331.599	2.319.095	2.352.647	2.341.388	2.235.258	2.227.953	1.648.835
Universitas	3.802.253	4.798.912	5.095.558	5.777.612	6.663.539	6.959.650	8.318.958	9.041.402	8.759.520
• Laki-laki	2.342.373	2.674.798	2.899.990	3.218.961	3.603.004	3.729.616	4.571.968	4.855.840	4.842.697
• Perempuan	1.459.880	2.124.114	2.195.568	2.558.651	3.060.535	3.230.034	3.746.990	4.185.562	3.916.823
Penduduk usia 15 tahun ke atas	106.388.935	164.118.323	165.565.992	168.264.448	172.070.339	175.120.454	177.514.211	179.967.361	121.872.931
• Laki-laki	67.749.891	82.079.391	82.341.609	83.642.567	85.820.939	87.352.893	88.547.078	89.775.181	75.826.094
• Perempuan	38.639.044	82.038.932	83.224.383	84.621.881	86.249.400	87.767.561	88.967.133	90.192.180	46.046.837

Sumber: BPS (2014) Situasi angkatan kerja di Indonesia: Agustus 2014, Badan Pusat Statistik, Jakarta

Lampiran IV: Lampiran statistik - Indikator pasar tenaga kerja menurut status pekerjaan 2006-2014

Status pekerjaan yang utama (jumlah pekerja)	Agustus 2006	Agustus 2007	Agustus 2008	Agustus 2009	Agustus 2010	Agustus 2011	Agustus 2012	Agustus 2013	Agustus 2014
Berusaha sendiri	19.504.632	20.324.527	20.921.567	21.046.007	21.030.571	19.056.445	18.894.468	19.206.574	20.490.000
Berusaha sendiri dibantu anggota keluarga	19.946.732	21.024.297	21.772.994	21.933.546	21.681.991	19.915.031	19.464.448	19.346.446	19.270.000
Berusaha dibantu buruh tetap	2.850.448	2.883.832	3.015.326	3.033.220	3.261.864	3.731.153	3.993.977	3.862.567	4.180.000
Buruh/Karyawan/Pegawai	26.821.889	28.042.390	28.183.773	29.114.041	32.521.517	37.124.961	40.853.830	41.123.849	42.380.000
Pekerja bebas di pertanian	5.541.158	5.917.315	5.991.493	5.878.894	5.815.110	5.375.582	5.447.607	5.197.005	5.090.000
Pekerja bebas di non pertanian	4.618.280	4.458.857	5.292.262	5.670.709	5.132.061	5.551.743	6.240.941	6.057.369	6.410.000
Pekerja tak dibayar	16.173.796	17.278.999	17.375.335	18.194.246	18.764.653	17.410.846	18.116.350	17.967.262	16.810.000
Jumlah pekerja	95.456.935	99.930.217	102.552.750	104.870.663	108.207.767	108.165.761	113.011.621	112.761.072	114.630.000
Status pekerjaan yang utama (persentase jumlah pekerja)									
Berusaha sendiri	20,43%	20,34%	20,40%	20,07%	19,44%	17,62%	16,72%	17,03%	17,87%
Berusaha sendiri dibantu anggota keluarga	20,90%	21,04%	21,23%	20,91%	20,04%	18,41%	17,22%	17,16%	16,81%
Berusaha dibantu buruh tetap	2,99%	2,89%	2,94%	2,89%	3,01%	3,45%	3,53%	3,43%	3,65%
Buruh/Karyawan/Pegawai	28,10%	28,06%	27,48%	27,76%	30,05%	34,32%	36,15%	36,47%	36,97%
Pekerja bebas di pertanian	5,80%	5,92%	5,84%	5,61%	5,37%	4,97%	4,82%	4,61%	4,44%
Pekerja bebas di non pertanian	4,84%	4,46%	5,16%	5,41%	4,74%	5,13%	5,52%	5,37%	5,59%
Pekerja tak dibayar	16,94%	17,29%	16,94%	17,35%	17,34%	16,10%	16,03%	15,93%	14,66%
Jumlah pekerja	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Indikator utama									
Pekerjaan rentan (jumlah pekerja)	65.784.598	69.003.995	71.353.651	72.723.402	72.424.386	67.309.647	68.163.814	67.774.656	68.070.000
Persentase pekerjaan rentan	68,92%	69,05%	69,58%	69,35%	66,93%	62,23%	60,32%	60,10%	59,38%

Sumber: BPS (2014) *Situasi angkatan kerja di Indonesia: Agustus 2014*, Badan Pusat Statistik, Jakarta

Lampiran V: Lampiran statistik - Indikator pasar tenaga kerja sektor ekonomi 2006-2014

Sektor ekonomi (jumlah pekerja)	Agustus 2006	Agustus 2007	Agustus 2008	Agustus 2009	Agustus 2010	Agustus 2011	Agustus 2012	Agustus 2013	Agustus 2014
Pertanian, Kehutanan, Perburuan dan Perikanan	40.136.242	41.206.474	41.331.706	41.611.840	41.494.941	39.142.053	39.921.568	39.220.261	38.973.033
Pertambangan dan Penggalian	923.591	994.614	1.070.540	1.155.233	1.254.501	1.456.734	1.605.864	1.426.454	1.436.370
Industri Pengolahan	11.890.170	12.368.729	12.549.376	12.839.800	13.824.251	14.540.124	15.618.481	14.959.804	15.254.674
Listrik, Gas dan Air	228.018	174.884	201.114	223.054	234.070	237.905	251.547	252.134	289.193
Bangunan	4.697.354	5.252.581	5.438.965	5.486.817	5.592.897	6.324.516	6.869.565	6.349.387	7.280.086
Pedagang besar, Eceran, Rumah makan dan Hotel	19.215.660	20.554.650	21.221.744	21.947.823	22.492.176	22.576.315	23.599.696	24.105.906	24.829.734
Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi	5.663.956	5.958.811	6.179.503	6.117.985	5.619.022	5.085.220	5.066.610	5.096.987	5.113.188
Keuangan, Asuransi, Usaha persewaan bangunan dan jasa perusahaan	1.346.044	1.399.490	1.459.985	1.486.596	1.739.486	2.589.011	2.694.370	2.898.279	3.031.038
Jasa kemasyarakatan, Sosial, dan Perorangan	11.355.900	12.019.984	13.099.817	14.001.515	15.956.423	16.213.883	17.383.920	18.451.860	18.420.710
Total	95.456.935	99.930.217	102.552.750	104.870.663	108.207.767	108.165.761	113.011.621	112.761.072	114.628.026
Sektor Ekonomi (per cent of total employed)	Agustus 2006	Agustus 2007	Agustus 2008	Agustus 2009	Agustus 2010	Agustus 2011	Agustus 2012	Agustus 2013	Agustus 2014
Pertanian, Kehutanan, Perburuan dan Perikanan	42,05%	41,24%	40,30%	39,68%	38,35%	36,19%	35,33%	34,78%	33,99%
Pertambangan dan Penggalian	0,97%	1,00%	1,04%	1,10%	1,16%	1,35%	1,42%	1,27%	1,25%
Industri Pengolahan	12,46%	12,38%	12,24%	12,24%	12,78%	13,44%	13,82%	13,27%	13,30%
Listrik, Gas dan Air	0,24%	0,18%	0,20%	0,21%	0,22%	0,22%	0,22%	0,22%	0,25%
Bangunan	4,92%	5,26%	5,30%	5,23%	5,17%	5,85%	6,08%	5,63%	6,35%
Pedagang besar, Eceran, Rumah makan dan Hotel	20,13%	20,57%	20,69%	20,93%	20,79%	20,87%	20,88%	21,38%	21,66%
Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi	5,93%	5,96%	6,03%	5,83%	5,19%	4,70%	4,48%	4,52%	4,46%
Keuangan, Asuransi, Usaha persewaan bangunan dan jasa perusahaan	1,41%	1,40%	1,42%	1,42%	1,61%	2,39%	2,38%	2,57%	2,64%
Jasa kemasyarakatan, Sosial, dan Perorangan	11,90%	12,03%	12,77%	13,35%	14,75%	14,99%	15,38%	16,36%	16,06%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Sumber: BPS (2014) *Situasi angkatan kerja di Indonesia: Agustus 2014*, Badan Pusat Statistik, Jakarta

Lampiran VI: Lampiran statistik – Indikator upah 2006-2014

Variabel	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Upah minimum rata-rata nasional (nominal)	602.700	673.300	743.200	839.400	908.800	908.800	988.800	1.119.100	1.288.400	1.494.134
Upah bersih rata-rata per bulan untuk karyawan tetap (nominal)	985.028	1.077.312	1.158.085	1.319.930	1.410.982	1.410.982	1.552.456	1.641.451	1.917.152	1.952.589
Upah minimum rata-rata nasional (riil)	641.315	673.300	674.251	729.522	751.276	751.276	775.844	842.046	906.149	986.878
Upah bersih rata-rata per bulan untuk karyawan tetap (riil)	1.048.140	1.077.312	1.050.647	1.147.150	1.166.414	1.166.414	1.218.106	1.235.079	1.348.358	1.298.688
Pertumbuhan upah minimum rata-rata per tahun secara riil	NA	4,99%	0,14%	8,20%	2,98%	2,98%	3,27%	8,53%	7,61%	8,9%
Pertumbuhan upah riil rata-rata per tahun untuk karyawan tetap	NA	2,78%	-2,48%	9,19%	1,68%	1,68%	4,43%	1,39%	9,17%	-4,4%
Indeks harga konsumen	94,0	100,0	110,2	115,1	121,0	121,0	127,4	132,9	142,2	151,4

Sumber: BPS (2014) *Situasi tenaga kerja di Indonesia: Agustus 2014*, Badan Pusat Statistik, Jakarta.