

Pakta Lapangan Kerja Indonesia 2011-2014



“ Pakta Lapangan Kerja Indonesia merupakan penerapan dari Pakta Lapangan Kerja Global ILO di tingkat negara....Pemerintah, termasuk saya sendiri, para gubernur, bupati dan walikota, harus memainkan peran aktif dalam memastikan keefektifan LKS-Tripartit Nasional dalam menyikapi dan mengatasi masalah terkait ketenagakerjaan ”

Susilo B. Yudhoyono
Presiden Republik Indonesia

“ Melalui PLKI, semua pihak yang terkait dengan permasalahan ketenagakerjaan akan memiliki visi dan misi yang sama, terfokus pada keempat prioritas Pakta: penciptaan lapangan kerja, memperkuat hubungan industrial, meningkatkan kualitas dan cakupan perlindungan sosial, dan meningkatkan produktivitas kerja ”

Muhaimin Iskandar

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

“ ILO memberikan selamat kepada para konstituen tripartit Indonesia atas komitmen kuat yang diperlihatkan melalui penyusunan Pakta Lapangan Kerja Indonesia. Hal ini merupakan sebuah contoh keberhasilan dari dialog sosial berdasarkan kepercayaan dan komitmen bersama. Hal ini pun merupakan langkah solid dalam menciptakan masa depan yang lebih baik bagi masyarakat Indonesia ”

Sachiko Yamamoto

Direktur Regional ILO untuk Asia dan Pasifik

“*Pemerintah Indonesia sepenuhnya mendukung PLKI sehingga kita dapat memanfaatkan berbagai pengalaman dari negara-negara lain dalam menanggulangi berbagai tantangan di pasar kerja kita. Diharapkan pertumbuhan ekonomi akan memberikan manfaat bagi masyarakat Indonesia melalui penciptaan pekerjaan yang layak dan produktif*”

Dr. Bambang Widiyanto

Deputi Sekretaris Wakil Presiden Bidang Kesejahteraan Rakyat dan Penanggulangan Kemiskinan

“*PLKI menegaskan pentingnya dialog sosial guna memastikan pertumbuhan ekonomi. Kita menghadapi masalah sosial dan publik yang sama, karenanya mari berdialog demi kepentingan bersama*”

Djimanto

Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo)

“*Kami sepenuhnya mendukung PLKI sebagai sarana meningkatkan kondisi kerja. Kami, berharap para pengusaha akan selalu melibatkan serikat pekerja dan mendiskusikan apa yang perlu dilakukan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan ini bersama-sama*”

Rekson Silaban

Ketua Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia

DEKLARASI

LEMBAGA KERJA SAMA (LKS) TRIPARTIT NASIONAL

Pakta Lapangan Kerja Indonesia 2011 -2014

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia,
selaku Ketua LKS Tripartit Nasional



Drs. H.A. Muhaimin Iskandar M.Si

Wakil Ketua
Unsur Pemerintah



Myra M. Hanartani SH.MA

Wakil Ketua
Unsur Organisasi Pengusaha



Sofjan Wanandi

Wakil Ketua
Unsur SP/SB



Drs. Thamrin Mosii

Kata Pengantar

Tujuan pembangunan nasional sesuai dengan penjelasan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Tahun 2005 - 2025, adalah untuk: (a) mendukung koordinasi antar pelaku pembangunan dalam pencapaian tujuan nasional, (b) menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi dan sinergi baik antar daerah, antar ruang, antar waktu, antar fungsi pemerintah baik tingkat Pusat maupun Daerah, (c) menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan, (d) menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan dan berkelanjutan, dan (e) mengoptimalkan partisipasi masyarakat. Untuk mendukung kebijakan nasional tersebut, pemerintah meluncurkan kebijakan pembangunan ekonomi dengan konsep *triple track strategy*. *Track* pertama adalah *pro growth* (pertumbuhan ekonomi), *track* kedua *pro job* dengan menggerakkan sektor riil, industri, jasa, termasuk sektor usaha kecil dan menengah dan koperasi, agar lapangan kerja makin tercipta dan pengangguran berkurang. Kemudian *track* ketiga adalah *pro poor* untuk mengurangi kemiskinan di pedesaan dan di daerah pertanian perlu dilakukan revitalisasi pertanian dan ekonomi pedesaan.

Dalam rangka pelaksanaan pembangunan ekonomi dimaksud, maka perlu adanya keterpaduan dan keserasian antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, dan dunia usaha. Hal ini dimaksudkan guna pencapaian pembangunan ekonomi yang komprehensif dan dapat dirasakan oleh seluruh masyarakat Indonesia.

Dalam kaitan tentang penciptaan kesempatan kerja layak (*decent work*) dan produktif tersebut, perlu adanya langkah nyata (*affirmative action*) oleh seluruh pemangku kepentingan. Indonesia, melalui unsur tripartit telah menindaklanjuti salah satu komitmen internasional yang disahkan melalui Konferensi Perburuhan Internasional pada bulan Juni 2009 yaitu Pakta Lapangan Kerja Global (*Global Jobs Pact - GJP*) yang menyediakan kerangka kerja untuk menanggapi krisis yang dirancang untuk memandu kebijakan nasional dan internasional serta mendorong pemulihan ekonomi.

Sebagai tindak lanjut dari pertemuan dimaksud, diselenggarakan pertemuan tripartit pada tanggal 18 Februari 2010 di Jakarta, yang menyepakati untuk mengadopsi Pakta Lapangan Kerja Global tersebut ke dalam konteks nasional guna menempatkan penciptaan Pekerjaan yang Layak di tengah-tengah upaya pemulihan dari krisis keuangan global. Pakta Lapangan Kerja Global relevan bagi Indonesia karena bersifat tripartit, merupakan kerangka kerja kebijakan terpadu untuk melindungi masyarakat serta mendukung pemulihan lapangan kerja. Selain itu, bahwa pengembangan Pakta Lapangan Kerja Indonesia didasarkan pada komitmen dan keterlibatan para pengusaha dan pekerja/buruh untuk aksi bersama dengan Pemerintah. Pakta Lapangan Kerja Indonesia dikembangkan sesuai dengan, dan untuk mendukung Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2010-2014 dari Pemerintah.

Draft Pakta Lapangan Kerja Indonesia telah melalui serangkaian pertemuan konsultasi dan kajian teknis sebelum dicapai kesepakatan antara Pemerintah, pekerja dan pengusaha. Melalui proses ini, isi draft dinegosiasikan dan direvisi. Draft akhir didiskusikan dalam sidang LKS Tripartit Nasional di bulan Februari 2011. Setelah serangkaian proses konsultasi, Pakta Lapangan Kerja Indonesia ditandatangani oleh perwakilan unsur tripartit dalam Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional dan disaksikan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 13 April 2011 di Istana Negara.

Kami berharap melalui Pakta Lapangan Kerja Indonesia ini, semua pihak yang terkait dengan ketenagakerjaan akan memiliki visi dan misi yang sama, berfokus pada prioritas yang disepakati dalam Pakta tersebut untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang akan memberikan manfaat bagi pekerja, pengusaha dan masyarakat Indonesia melalui penciptaan lapangan kerja yang layak dan produktif.

Semoga dokumen ini bermanfaat bagi upaya bersama membangun bidang ketenagakerjaan untuk mencapai tujuan pembangunan nasional.

Jakarta, 18 April 2011

**Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Republik Indonesia.**



Drs. H.A. Muhaimin Iskandar, M.Si

Pakta Lapangan Kerja Indonesia 2011 - 2014

Komitmen Tripartit

Pakta Lapangan Kerja Indonesia (PLKI) yang mengadopsi pendekatan Pakta Lapangan Kerja Global (*Global Jobs Pacts/GJP*) merupakan kesepakatan bersama antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh dengan menempatkan penciptaan lapangan kerja dan perlindungan sosial sebagai elemen utama kebijakan untuk menghadapi guncangan eksternal. PLKI juga ditujukan untuk memperkuat daya saing Indonesia di kawasan regional dan meningkatkan kesejahteraan rakyat dengan fokus pada penciptaan lapangan kerja, hubungan industrial, produktivitas kerja, dan perlindungan sosial. Kesepakatan bersama ini mendukung pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2010-2014 di bidang ketenagakerjaan.

PLKI ini disusun untuk dapat dilaksanakan oleh para pihak terkait selama kurun waktu 2010–2014 dan ditandatangani oleh ketiga unsur tripartit, yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh sebagai bukti komitmen ketiga unsur tripartit untuk melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab.

Disepakati di Jakarta, 13 April 2011

Daftar Isi

I.	Latar Belakang	11
II.	Sifat	15
III.	Tujuan	17
IV.	Prinsip-prinsip Dasar	19
V.	Rekomendasi Rencana Aksi	21
A	Penciptaan Lapangan Kerja	21
B.	Hubungan Industrial	25
C.	Produktivitas Tenaga Kerja	29
D.	Perlindungan Sosial	32
VI.	Implementasi, Monitoring dan Evaluasi	33

Konstitusi Negara (UUD 1945) memberikan mandat kepada penyelenggara negara baik unsur eksekutif, legislatif dan yudikatif untuk mewujudkan kesejahteraan dan keadilan bagi warganya sebagaimana cita-cita kemerdekaan.¹ Pencapaian tujuan pembangunan tersebut dilaksanakan secara bertahap dan berkelanjutan melalui Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005–2025 dan RPJMN 2010–2014 sebagai kelanjutan dari program pembangunan nasional. Untuk pencapaian kinerja pembangunan hingga lima tahun mendatang, RPJMN 2010–2014 menjadi acuan utama pembangunan dalam situasi yang masih dipengaruhi guncangan ekonomi akibat krisis keuangan global 2008. Tantangan pembangunan perekonomian Indonesia menjadi berat karena menghadapi kondisi pascakrisis tahun 1997 yang meski sudah jauh membaik namun belum pulih sepenuhnya.

Krisis keuangan global tersebut mengakibatkan menurunnya jumlah tenaga kerja Indonesia di sektor ekonomi formal,² dan meningkatnya pekerja/buruh sektor ekonomi informal hingga mencapai sekitar dua juta orang dalam kurun waktu antara Agustus 2008–Februari 2009. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), kualitas pekerjaan juga

1 Pasal 27 (2): “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pasal 28H Ayat (3): “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.” Pasal 34 Ayat (2): “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.” Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional: Konsideran huruf a menimbang: “Setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur”, sementara Pasal 1 Ayat (1): “Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.”

2 Laporan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyebutkan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap 51.000 pekerja/buruh akibat krisis finansial; sementara Apindo (Asosiasi Pengusaha Indonesia) menyebutkan terjadi PHK terhadap 237.000 pekerja/buruh dalam rentang waktu Maret – Oktober 2009.

menurun, di mana dalam rentang waktu Februari 2008 – Februari 2009 terjadi peningkatan beberapa jenis pekerjaan yang bersifat rentan, seperti pekerja/buruh tidak tetap, pekerja/buruh yang tidak dibayar, dan pekerja/buruh mandiri. Meningkatnya jumlah pekerja/buruh ekonomi informal cukup mengkhawatirkan mengingat sebagian besar tidak memiliki perlindungan sosial.³ Sebuah studi atas 2.000 perusahaan besar dan menengah industri pengolahan dan pertambangan di 33 provinsi di Indonesia menunjukkan adanya kecenderungan penurunan jam kerja perusahaan karena menurunnya aktivitas bisnis.⁴

Untuk mengatasi berbagai tantangan yang langsung berimplikasi pada bidang ketenagakerjaan tersebut, Pemerintah Indonesia telah mengambil kebijakan yang cukup responsif dengan hasil positif. Paket stimulus untuk menghadapi krisis senilai Rp. 73,3 triliun (sekitar 1,4 persen dari PDB) digelontorkan untuk meningkatkan aktivitas perekonomian melalui perbaikan infrastruktur dan insentif perpajakan bagi kegiatan usaha serta program subsidi dan pinjaman lunak bagi kegiatan perekonomian perdesaan, yang masih perlu dikembangkan lagi.

Sejalan dengan paket stimulus ekonomi tersebut, sejumlah program nasional yang awalnya merupakan respons terhadap krisis multidimensional 1997, telah memberikan kontribusi yang berarti bagi perlindungan sosial masyarakat yang rentan secara ekonomi. Sebagai contoh, PNPM-Mandiri (Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri) diterapkan untuk meningkatkan kapasitas masyarakat agar siap menghadapi krisis yang sedang berlangsung dan kemungkinan krisis di masa mendatang. Program PNPM-Mandiri menghasilkan capaian positif di antaranya: peningkatan akses pendidikan dasar yang konsisten, peningkatan pemanfaatan pelayanan kesehatan dan peningkatan partisipasi dan kepercayaan masyarakat dalam kegiatan-kegiatan yang bermanfaat bagi masyarakat.⁵ Program lainnya adalah Program Keluarga Harapan (PKH) yang merupakan program bantuan bersyarat yang dimulai Januari 2009. Di samping kedua jenis program

3 Theo van de Loops, 2009

4 BPS. Secara umum dapat ditambahkan tentang tantangan perekonomian Indonesia sebagaimana tercermin dalam hasil Sensus Penduduk Nasional 2010 yang menunjukkan beberapa data penting berikut: total penduduk Indonesia pada Februari 2010 diperkirakan sebanyak 233,24 juta orang, dengan jumlah penduduk usia kerja sebesar 171,02 juta orang. Jumlah angkatan kerja mencapai 116 juta orang, sementara jumlah penduduk yang bekerja pada Februari 2010 sebesar 107,41 juta orang. Jumlah pengangguran terbuka mencapai 8,59 juta orang. Tingkat pengangguran terbuka (TPT) mencapai 7,41 persen. Sektor pertanian, kehutanan, perburuan dan perikanan merupakan sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja (42,8 juta orang), sedangkan sektor listrik, gas dan air minum paling sedikit menyerap tenaga kerja (208 ribu orang).

5 WB, John Voss, EASIS "PNPM – Rural Baseline Report" (June 2008).

tersebut, dikenal juga program pemberdayaan usaha mikro dan kecil untuk mengembangkan usaha melalui pemberian fasilitas pinjaman lunak.

Bersamaan dengan berbagai upaya nasional untuk mengatasi krisis yang telah menunjukkan hasil positif, perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh memandang perlu untuk mengadopsi kerangka kebijakan yang koheren guna mempercepat pemulihan penciptaan lapangan kerja pascakrisis. Dalam pertemuan lintas kementerian pada Desember 2009, Pemerintah Indonesia mempertimbangkan penerapan GJP untuk menghadapi krisis di Indonesia. Dalam sebuah lokakarya pada Februari 2010, tripartit secara resmi memutuskan untuk mengadaptasi GJP dalam konteks Indonesia.

GJP sebagai perangkat kebijakan untuk mengatasi krisis finansial 2008 di tingkat dunia diadopsi oleh para pimpinan dari ketiga konstituen utama ILO, yakni pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh dari berbagai negara pada Konferensi Perburuhan Internasional (*International Labour Conference/ILC*) pada 19 Juni 2009. GJP pada dasarnya merupakan komitmen pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh guna menciptakan pekerjaan dan perlindungan sosial sebagai elemen utama kebijakan ekonomi dan sosial dalam menghadapi krisis. Substansi GJP sejalan dengan Deklarasi ILO Tahun 2008 tentang Keadilan Sosial demi Terciptanya Globalisasi yang Adil (*Social Justice for a Fair Globalization*). GJP bukan merupakan kebijakan tunggal yang mampu menyelesaikan semua persoalan (*one-size-fit-all solutions*), namun harus terintegrasi dengan kebijakan masing-masing negara sesuai dengan kebutuhan spesifiknya.

Hal utama yang membuat GJP penting untuk diadopsi menjadi pakta lapangan kerja masing-masing negara adalah bahwa GJP merupakan komitmen bersama pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh, serta mendapatkan dukungan kuat dari Kesekretariatan Jenderal PBB, UNDP, pemimpin negara-negara G20 dan berbagai lembaga kerja sama bilateral/multilateral, seperti Bank Dunia dan sebagainya.

Sebagai tindak lanjut lokakarya bulan Februari 2010, sebuah *Steering Committee (SC)* dibentuk oleh ketiga unsur tripartit yang keanggotaannya terdiri dari dua perwakilan pemerintah (dari Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional dan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi), dan masing-masing satu perwakilan dari pengusaha dan pekerja/buruh.

Setelah melalui serangkaian pertemuan, SC menyepakati prioritas bidang PLKI berdasarkan prioritas mitra sosial serta mengacu pada RPJPN 2025 dan RPJMN 2010 –2014. Fokus PLKI adalah: (1) Penciptaan lapangan kerja, (2) Hubungan industrial, (3) Produktivitas kerja seiring dengan penguatan penghormatan terhadap standar perburuhan internasional, dan (4) Membangun sistem perlindungan sosial.

Berdasarkan kesepakatan SC, dokumen PLKI ini disusun dalam dua bagian, yakni: PLKI itu sendiri serta Dokumen Implementasi PLKI yang kendati disusun secara terpisah namun merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Dokumen pertama mencakup tujuan, prinsip-prinsip kesepakatan tripartit, pandangan umum dan kegiatan yang disarankan. Sedangkan dokumen kedua akan mendeskripsikan rencana detail kegiatan yang mencakup indikator kuantitatif, penanggungjawab, target waktu, serta monitoring dan evaluasinya

2

Sifat

PLKI merupakan konsensus dan kontribusi tripartit (Pemerintah Indonesia dengan pengusaha dan pekerja/buruh) untuk pencapaian tujuan-tujuan pembangunan millennium (*Millenium Development Goals/MDGs*) yang mencerminkan prinsip-prinsip dan tujuan-tujuan yang disepakati bersama dalam kerangka keadilan untuk semua melalui sistem hubungan industrial yang bermartabat tanpa diskriminasi. PLKI bukan sebuah dokumen baru perencanaan pembangunan, namun merupakan komitmen pemerintah, pelaku usaha dan pekerja/buruh untuk secara bersama menghadapi tantangan pembangunan ekonomi dan memanfaatkan peluang di masa datang dengan berpedoman pada RPJMN 2010–2014. Pendekatan kerja sama tripartit dalam menerjemahkan RPJMN untuk merespons persoalan-persoalan ketenagakerjaan, merupakan kekhususan karakter program PLKI.

3

Tujuan

Tujuan penyusunan PLKI oleh pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh adalah untuk:

1. Memberikan kontribusi pada pencapaian target-target spesifik tujuan pembangunan millenium (MDGs) khususnya target IA, IB, dan 3, dan RPJMN 2010 – 2014;
2. Mendorong terjadinya pertumbuhan ekonomi untuk memberikan kesejahteraan bagi semua negara melalui penciptaan pekerjaan yang layak dan produktif;
3. Mempersiapkan diri dalam menghadapi dampak guncangan-guncangan eksternal melalui perbaikan mekanisme perlindungan sosial dalam pengertian luas, yang tidak saja melibatkan sektor ketenagakerjaan namun juga sektor-sektor lainnya; dan
4. Mempercepat restrukturisasi kelembagaan, di mana dengannya kegiatan ekonomi Indonesia menjadi lebih kompetitif di kawasan regional, siap menghadapi tantangan di era global dan siap menghadapi ketidakpastian serta dampak yang mungkin ditimbulkannya.

4

Prinsip-prinsip Dasar

Dalam mewujudkan tujuan tersebut, pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh menetapkan prinsip-prinsip dasar sebagai acuan rencana aksi pada setiap prioritas bidang cakupan PLKI yang diuraikan di bawah ini.

1. PLKI akan diadopsi sebagai kebijakan pemerintah dengan kerangka program yang bersifat nasional, yang dalam cakupan detail program maupun implementasinya di lingkup daerah harus memberikan proporsi yang memadai bagi akomodasi kebutuhan spesifik daerah masing-masing dengan mempertimbangkan potensi daerah beserta penyebaran wilayah pembangunan.
2. PLKI merupakan kesepakatan dan komitmen dari pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh yang didasarkan pada pekerjaan yang layak dan deklarasi keadilan sosial, dan oleh karenanya empat pilar pekerjaan yang layak menjadi dasar dalam pengimplementasiannya.
3. Menekankan pentingnya dialog kebijakan yang bersifat konstruktif berdasarkan bukti-bukti nyata yang dapat dipertanggungjawabkan. Dialog dan debat kebijakan akan dilaksanakan berdasarkan bukti-bukti nyata, data terbaru, serta dalam semangat saling mempercayai untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
4. Menekankan perlunya pertumbuhan ekonomi yang inklusif, di mana semua masyarakat mendapatkan manfaat dari pertumbuhan tersebut melalui pekerjaan yang layak dan produktif, serta menentang segala bentuk diskriminasi di pasar tenaga kerja.

5. Pendekatan program PLKI diarahkan untuk memberikan kontribusi dalam mengatasi persoalan perekonomian yang bersifat struktural agar dapat menjamin kesiapan Indonesia secara fundamental menghadapi krisis yang sedang berlangsung dan yang kemungkinan dapat terjadi di masa datang, serta dapat meningkatkan daya saing Indonesia di kawasan regional. Kegiatan dalam kerangka PLKI sedapat mungkin menghindari pendekatan proteksionis yang mengancam sistem perekonomian yang sehat, terkecuali demi kepentingan bangsa dan negara.
6. Program PLKI harus menjamin pembangunan yang berkelanjutan meliputi dimensi ekonomi, sosial dan lingkungan guna menjamin keseimbangan kehidupan manusia.
7. Sebagaimana spirit GJP, program PLKI harus mencerminkan empat pilar pekerjaan yang layak yakni: standar ketenagakerjaan, kesempatan kerja, perlindungan sosial, dan dialog sosial, sebagai bagian dari upaya pencapaian MDGs.
8. Pendekatan PLKI dalam pengembangan industrialisasi harus memberikan perhatian utama dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM), dan menghindari pengurusan sumber daya alam (SDA) tanpa batas.
9. PLKI menekankan implementasi kegiatan yang efektif dan efisien. Hal tersebut mensyaratkan koordinasi berbagai pihak di tingkat nasional maupun daerah untuk melakukan sinergi kebijakan dan implementasinya.

5

Rekomendasi Rencana Aksi

Penetapan rekomendasi rencana aksi atas empat fokus bidang PLKI harus diletakkan pada suatu konsepsi pendekatan program yang akan dapat ditemukan kontribusi dalam penciptaan lapangan kerja dan manfaat ekonomi yang dihasilkan. Sejak penyusunan program, harus sudah direncanakan gambaran mengenai *output* maupun *outcome* yang akan diukur sebagai hasil pelaksanaan rekomendasi PLKI, dan dengan memperhatikan potensi daerah, pemerataan pembangunan serta waktu pelaksanaan.

Dengan mengacu pada pedoman umum program, fokus prioritas PLKI, periode waktu program dan pembahasan yang dilakukan masing-masing unsur tripartit, serta mempertimbangkan kesepakatan awal yang sudah dicapai, berikut adalah rekomendasi program PLKI.

A. Penciptaan Lapangan Kerja

1. *Menciptakan kondisi sosial-ekonomi yang kondusif untuk penciptaan lapangan kerja*

Meyakini bahwa penciptaan lapangan kerja mensyaratkan adanya kondisi sosial-ekonomi yang kondusif, di antaranya mencakup kualitas pendidikan, koherensi sosial dan lingkungan usaha yang kondusif dan berkeadilan. Penciptaan lapangan kerja di Indonesia dipengaruhi oleh kondisi ekonomi seperti nilai tukar mata uang, suku bunga perbankan, posisi kebijakan fiskal, inflasi dan perdagangan. Kita harus memahami dengan tepat dampak kondisi sosial-ekonomi terhadap penciptaan lapangan kerja dan berupaya untuk meningkatkan kondisi tersebut seoptimal mungkin untuk penciptaan lapangan kerja.

- Melakukan penelitian tentang dampak kondisi sosial-ekonomi terhadap ketenagakerjaan dan menyelenggarakan dialog sosial dalam pencapaian target-target pembangunan serta kebijakan yang ingin ditetapkan.
- Melakukan sinkronisasi regulasi antarpemangku kepentingan yang terlibat, serta menyempurnakan regulasi yang kondusif untuk penciptaan lapangan kerja.
- Melakukan pembinaan penempatan tenaga kerja yang lebih efektif.

Indonesia memiliki berbagai anugerah berlimpah sebagai sumber potensial penyumbang pertumbuhan ekonomi, yakni: lahan yang sangat luas, sumber daya alam, meningkatnya masyarakat kelas menengah, konsumsi dalam negeri yang kuat, kedekatan geografis dengan tujuan-tujuan utama ekspor serta jumlah tenaga kerja yang besar, dan lain sebagainya.

- Setiap daerah otonomi kabupaten/kota/provinsi melakukan identifikasi potensi daerah, investasi yang potensial dan menyusun strategi untuk menggunakannya sebagai sumber-sumber penggerak pertumbuhan.
- Pemerintah daerah menjalin kerja sama dengan mitra sosial untuk menggunakan anggaran daerah secara efektif dan strategis dalam hal promosi investasi, pemasaran produk dan jasa daerah serta manajemen investasi.
- Melakukan sinkronisasi antarpemangku kepentingan yang terlibat dalam melakukan identifikasi potensi pertumbuhan ekonomi.

Beragam studi menunjukkan berbagai hambatan yang dihadapi pelaku usaha untuk melakukan investasi dan mengembangkan usahanya di Indonesia. Hambatan tersebut di antaranya terkait ketidakpastian lahan dan tata ruang, minimnya ketersediaan infrastruktur, birokrasi perizinan usaha yang tidak menjamin kepastian, pajak dan retribusi daerah yang memberatkan, biaya-biaya ilegal dan lain sebagainya. Tentu hambatan-hambatan tersebut menyebabkan ekonomi biaya tinggi dan menurunkan daya saing Indonesia.

2. Melakukan identifikasi potensi pusat-pusat pertumbuhan ekonomi

3. Lingkungan usaha dan kebijakan

- Mengadakan studi untuk mengidentifikasi penyebab ekonomi biaya tinggi dan menginformasikannya kepada pemerintah, dunia usaha dan pekerja/buruh.
- Melakukan sinkronisasi regulasi antarpemangku kepentingan yang terlibat, serta menyempurnakan regulasi yang berkaitan dengan lingkungan usaha dan kebijakan yang kondusif. Para pemangku kepentingan tersebut meliputi pemerintah (baik pusat atau daerah), dunia usaha dan pekerja/buruh maupun unsur-unsur lain yang terkait.
- Sejauh mungkin melakukan harmonisasi dan sinkronisasi berbagai kebijakan dan peraturan pemerintah dan pemerintah daerah, yang berhubungan dengan aktivitas usaha.
- Melakukan reformasi birokrasi agar perizinan usaha menjadi cepat dan murah.

4. Kewirausahaan dan dukungan bagi usaha kecil dan menengah (UKM)

Indonesia telah dikategorikan sebagai negara dengan penghasilan menengah. Oleh karenanya perusahaan diharapkan mampu melakukan kapitalisasi dari tumbuhnya peluang usaha sebagai hasil peningkatan konsumsi. Negara dan mitra sosial dapat mengambil peran penting untuk mengembangkan program-program kewirausahaan dan memfasilitasi serta mendukung masyarakat untuk memulai dan mengembangkan usahanya.

- Melakukan integrasi pendidikan kewirausahaan dalam pendidikan kejuruan.
- Mendukung masyarakat yang memulai bisnis dan/atau koperasi.
- Pembentukan wirausaha baru dan pembinaan wirausaha yang sudah ada untuk dikembangkan agar lebih produktif.
- Meningkatkan keterampilan wirausaha melalui pengembangan manajemen, teknis dan kreativitas.
- Melakukan identifikasi dan memberikan solusi terhadap berbagai tantangan yang dihadapi UKM di daerah (sebagai contoh: akses permodalan, pemasaran, kebutuhan tenaga kerja terampil, peraturan daerah yang memberatkan dan lain-lain).

- Memberikan insentif fiskal bagi pelaku Usaha Kecil Menengah (UKM) menggunakan teknologi baru yang tepat guna.
- Melakukan penguatan kelembagaan masyarakat dalam rangka meningkatkan peran masyarakat melalui kewirausahaan.

Menghilangkan praktik-praktik diskriminasi di tempat kerja sangat penting demi terwujudnya kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan. Prinsip-prinsip kesetaraan kesempatan kerja bagi laki-laki dan perempuan ditandai dengan perlakuan non-diskriminatif, menghormati kebutuhan dasar setiap orang untuk memperbaiki diri masing-masing sejalan dengan talenta, harapan serta martabatnya. Oleh karena itu perilaku yang baik dan pantas dalam hubungan kerja harus dilaksanakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dinamis dan bermartabat. Menyikapi berbagai bentuk diskriminasi yang ada secara efektif, termasuk diskriminasi gender.

Guncangan eksternal akibat krisis finansial global yang menyebabkan menurunnya permintaan atas produk-produk barang dan jasa dari Indonesia, diperlukan penciptaan pekerjaan yang dapat menyerap banyak tenaga kerja (padat karya) di sektor publik yang dibiayai pemerintah dan berbagai program perlindungan sosial lainnya, yang diharapkan memberikan perlindungan bagi masyarakat yang rentan terhadap guncangan eksternal tersebut. Pekerjaan padat karya harus diarahkan agar bersifat produktif sehingga dapat menciptakan lapangan pekerjaan yang berkelanjutan.

5. Penghapusan diskriminasi di tempat kerja

6. Pekerjaan padat karya di sektor publik

B. Hubungan Industrial

7. Peningkatan kapasitas untuk menciptakan dialog sosial yang konstruktif

Perkembangan yang pesat di bidang sosial-ekonomi memerlukan penyesuaian yang cepat untuk mengurangi konflik yang ditimbulkannya. Kami berkomitmen untuk melakukan dialog sosial dengan dasar saling mempercayai dan menghargai hak satu dengan lainnya demi menciptakan kerja sama bipartit dan tripartit yang kuat, yang dilandasi kesetaraan, kepercayaan dan transparansi⁶. Kami meyakini bahwa peningkatan kapasitas para pihak terkait diperlukan untuk meningkatkan kualitas dialog sosial di tingkat nasional, daerah, sektor usaha dan di tingkat perusahaan.

- Meningkatkan kesadaran mengenai kebebasan berserikat.
- Mengumpulkan dan menyebarluaskan praktik-praktik terbaik/baik dalam hal hubungan industrial dan dialog sosial di daerah provinsi/kabupaten/kota.
- Mengembangkan materi pelatihan dan melaksanakan lokakarya untuk mempromosikan dialog sosial dan hubungan industrial yang konstruktif.
- Meningkatkan kualitas dan kuantitas perjanjian kerja bersama (PKB) di setiap perusahaan. Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan individu masing-masing unsur bipartit, baik di tingkat perusahaan, kabupaten/kota, provinsi dan nasional, yang selanjutnya diikuti dengan penguatan Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit di setiap tingkatan.
- Melanjutkan program konsolidasi LKS Tripartit Nasional dalam bentuk lokakarya/seminar konsolidasi LKS Tripartit Nasional dengan LKS Tripartit Daerah secara berkala baik diselenggarakan di tingkat nasional, provinsi, kabupaten/kota dengan menghadirkan narasumber dari tripartit plus pakar ketenagakerjaan yang kompeten.

⁶ Mengubah orientasi konflik dengan kerja sama yang bermartabat, produktif dan profesional dengan saling mengakomodasi kebutuhan dan menghormati serta menghargai kedudukan masing-masing pihak. Pergeseran sistem hubungan industrial dari *corporatist model* menjadi *contractualist model* merupakan pengingkaran terhadap perintah konstitusi negara (hukum dasar), utamanya, Pasal 27 Ayat (1) dan (2), Pasal 28H Ayat (3) serta Pasal 28I Ayat (4), dan Pasal 33 Ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, yang menempatkan posisi negara, dalam hal ini kepala negara dan DPR-RI yang reseprentatif sebagai pihak yang memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak-hak asasi pekerja/buruh sebagai manusia.

- Penguatan kapasitas kelembagaan hubungan industrial melalui dukungan personil konstituen hubungan industrial yang memadai.
- Program dukungan dialog sosial untuk mengembangkan suatu iklim ketenagakerjaan yang kondusif.
- Peraturan perundang-undangan dan berbagai kebijakan harus selalu disesuaikan dengan keadaan yang telah berubah. Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) perlu disesuaikan dengan Sistem Jaminan Sosial Nasional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), maupun Undang-Undang tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang sedang dalam pembahasan di Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Kebebasan Berserikat juga perlu ditinjau ulang untuk suatu pengaturan yang lebih baik.
- Demikian juga Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada waktunya harus disesuaikan. Undang-undang tersebut telah mengakibatkan munculnya persoalan terkait tenaga kerja kontrak dan *outsourcing*, yang telah lama belum terselesaikan.
- Pembahasan untuk menemukan keseimbangan yang optimal antara fleksibilitas bidang ketenagakerjaan yang diperlukan pengusaha dalam menyikapi fluktuasi situasi bisnis dan jaminan kepastian pekerjaan yang diperlukan pekerja/buruh.
- Mengupayakan solusi mengenai *outsourcing* dan pekerja/buruh kontrak dengan memperkuat sistem pengawasan dan penegakan hukum.
- Menyelenggarakan sistem asuransi pesangon untuk mendapatkan solusi yang tidak memberatkan perusahaan di satu sisi, dan menyediakan skema perlindungan terhadap pendapatan pekerja/buruh di sisi lainnya.
- Pembahasan untuk melakukan unifikasi hukum perburuhan yang secara komprehensif menyatukan peraturan perundang-undangan yang ada agar selaras dan tidak tumpang tindih.

8. Reformasi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan

- Terkait pelaksanaan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) perlu dilakukan rapat koordinasi terpadu antara Mahkamah Agung (MA) dengan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans), perwakilan serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) dan perwakilan organisasi pengusaha (Apindo) di segenap tingkat kepengurusan.
- Penyelarasan dan sinergitas peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan dan konsistensi dari peraturan pelaksanaan.

9. Pemberdayaan kelembagaan hubungan industrial

Untuk meningkatkan kualitas hubungan industrial diperlukan penguatan kelembagaan hubungan industrial yang dicapai melalui beberapa kegiatan.

- Pemberdayaan LKS Tripartit dengan mengutamakan penyediaan anggaran APBN dan APBD.
- Penyelenggaraan Bipartit Award di seluruh Indonesia.
- Penyuluhan pembentukan LKS Bipartit di provinsi maupun kabupaten/kota.
- Pemberdayaan organisasi SP/SB dengan mengutamakan penyediaan anggaran APBN dan APBD.
- Pemberdayaan anggota LKS Bipartit.
- Peningkatan kapasitas SDM kelembagaan hubungan industrial.

10. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Kami memiliki kesamaan pandangan bahwa jika terjadi persoalan industrial, harus diatasi secara cepat dan tepat dengan memprioritaskan penyelesaian konflik di luar mekanisme pengadilan untuk meminimalisasi beban, baik bagi pengusaha maupun pekerja/buruh. Mekanisme arbitrase yang adil dan dilaksanakan oleh institusi yang berkompeten dalam menangani konflik antara pengusaha dan pekerja/buruh diharapkan dapat mengurangi ketegangan para pihak yang berkonflik. Selanjutnya, apabila terjadi aksi-aksi terkait konflik industrial yang dilaksanakan secara sah harus ditangani sebagai persoalan perselisihan industrial, yang harus dibedakan secara proporsional dengan persoalan kriminal.

- Meningkatkan efektivitas mekanisme penyelesaian perselisihan industrial di luar mekanisme pengadilan melalui mekanisme bipartit, mediasi, arbitrase dan konsiliasi.
- Membangun kerja sama yang efektif antara pengusaha dan pekerja/buruh, dan memperkuat kemitraan bipartit.
- Membuat sistem penyelesaian konflik yang kompeten di tingkat kabupaten/kota.
- Mendorong penciptaan budaya perundingan bersama dalam penyelesaian konflik.
- Meningkatkan pembangunan kapasitas SDM dalam meningkatkan proses perundingan.
- Melakukan sosialisasi pembuatan peraturan perusahaan dan PKB di seluruh provinsi.
- Melakukan sosialisasi pembuatan PKB di kawasan ekonomi khusus.
- Melaksanakan lokakarya untuk membahas dan mengevaluasi mekanisme rekrutmen, pengangkatan, penempatan dan prosedur usulan perpanjangan masa jabatan hakim ad-hoc (Pengadilan Hubungan Industrial/Pengadilan Negeri dan Kasasi/MA) dengan menghadirkan para peserta dari pemangku kepentingan sebagaimana tersebut dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).
- Melakukan pelatihan untuk pelatih tentang hubungan industrial bagi pengurus SP/SB.
- Melakukan sosialisasi pembentukan SP/SB di seluruh provinsi.
- Melakukan kajian dan evaluasi terhadap sistem PPHI.
- Mengkaji dan menyusun praktik-praktik yang baik mengenai dinamika hubungan industrial sebagai bahan ajar sesuai Kesepakatan Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Menteri Pendidikan Nasional dan Ketua Umum Kamar Dagang dan Industri Indonesia tentang Keterpaduan Program Siap Kerja dan Pemahaman Hubungan Industrial bagi Pengajar SMK atau Sederajat, Mahasiswa dan Peserta Didik pada Satuan Pendidikan Non-formal yang ditetapkan pada 13 Februari 2007.

11. Pengawasan ketenagaker- jaan

Kami menyatakan bahwa seluruh pengusaha Indonesia memiliki itikad baik untuk dapat memenuhi hak-hak pekerja/buruh. Karenanya seluruh pengusaha Indonesia wajib mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam perspektif ini, kami sepakat diperlukannya peningkatan penegakkan hukum dan melakukan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan, dengan upaya-upaya berikut:

- Meningkatkan kuantitas dan kualitas para pegawai pengawas ketenagakerjaan melalui perencanaan kebutuhan pengawas, rekrutmen, dan pendidikan pelatihan yang sesuai kebutuhan.
- Peningkatan kepedulian pemerintah daerah akan pentingnya pengawasan ketenagakerjaan melalui perencanaan kebutuhan, pendidikan dan pelatihan, serta penempatan pegawai pengawas ketenagakerjaan secara tepat, dan menjalankan operasional pengawasan ketenagakerjaan melalui penganggaran APBD.
- Peningkatan peran serta masyarakat dalam mewujudkan terlaksananya ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang berlaku.

C. Produktivitas Tenaga Kerja

12. Pengemban- gan sumber daya manusia (SDM)

Kami memahami bahwa modal SDM merupakan sumber penggerak pertumbuhan dan daya saing yang sangat diperlukan dalam pasar global. Kita harus menjamin bahwa generasi penerus kita harus mendapatkan pendidikan dasar dan menengah agar mereka mendapatkan bekal pengetahuan dan keterampilan dasar yang memadai ketika memasuki pasar tenaga kerja.

- Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan.
- Menolak jenis-jenis pekerjaan terburuk untuk anak secara efektif.
- Meningkatkan kebijakan sosial dengan memberikan bantuan berupa beasiswa, subsidi sekolah, bantuan tunai bersyarat dan lain-lain untuk memutus mata rantai kemiskinan serta memastikan bahwa anak-anak usia sekolah tingkat SD dan SMP dapat menyelesaikan pendidikan

Sejalan dengan perkembangan ekonomi dan industri, kebutuhan terhadap jenis-jenis keterampilan baru semakin berkembang. Oleh karenanya penting untuk memastikan adanya pasokan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi kompetensi berdasarkan perkembangan tersebut. Sayangnya kami mencermati tidak atau belum sinkronnya keterampilan yang diperlukan dunia usaha dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh angkatan kerja. Mengingat pentingnya tenaga kerja yang memenuhi persyaratan dunia usaha untuk meningkatkan produktivitas, kami sepakat untuk meningkatkan intensitas dan kualitas pelatihan dan pendidikan kejuruan.

13. Pendidikan dan pelatihan kejuruan

- Menyelaraskan program pelatihan berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan prioritas pembangunan nasional serta daerah. Mendorong keterlibatan pelaku usaha dalam perencanaan dan pelaksanaan pelatihan.
- Melaksanakan pelatihan keterampilan berbasis kompetensi pada lembaga pelatihan, melakukan akreditasi terhadap lembaga pelatihan dan melakukan sertifikasi kompetensi secara nasional.
- Meningkatkan kualitas lembaga pelatihan keterampilan milik pemerintah seperti balai latihan kerja (BLK) yang meliputi aspek manajemen tata kelola, peralatan dan mesin, instruktur dan tenaga pelatihan, program dan modul pelatihan serta sistem teknologi informasi.
- Mendorong perusahaan dan lembaga pelatihan kerja untuk mengembangkan fasilitas dan peralatan pelatihan kerja, meningkatkan kualitas infrastruktur dan/atau mengembangkan dan menerapkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) serta program pelatihan berbasis kompetensi yang inovatif.
- Memberikan insentif fiskal untuk perusahaan dan lembaga pelatihan yang mengembangkan fasilitas dan peralatan pelatihan keterampilan, meningkatkan kuantitas dan kualitas instruktur dan tenaga pelatihan, dan/atau menerapkan program pelatihan yang inovatif.

14. Peningkatan produktivitas di lingkungan kerja

Pengalaman dari negara-negara industri mengajarkan bahwa pola hubungan yang baik antara pekerja/buruh dengan manajer memunculkan gagasan inovatif yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta keselamatan dan lingkungan kerja yang sehat. Oleh karenanya, perlu mendorong pengusaha dan pekerja/buruh melakukan interaksi yang baik demi menghasilkan pertukaran pendapat dan uji coba atas gagasan-gagasan baru guna meningkatkan produktivitas. Melalui peningkatan kualitas interaksi tersebut juga diharapkan tercapainya kesepakatan bahwa peningkatan produktivitas harus diikuti dengan peningkatan pendapatan/kesejahteraan pekerja/buruh, yang dapat mendorong semangat kerja setiap pekerja/ buruh.

- Meningkatkan kesadaran pengusaha dan pekerja/buruh tentang pentingnya penerapan budaya kerja produktif untuk peningkatan produktivitas.
- Mengumpulkan dan berbagi gagasan-gagasan dan praktik-praktik yang terbaik/baik.
- Penguatan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang akan meningkatkan produktivitas apabila persoalan K3 dikelola dengan lebih baik (di antaranya dengan menaikkan besaran tanggungan kecelakaan kerja agar tidak membebani pengusaha dan pekerja/ buruh).
- Melakukan pengukuran dan pengkajian produktivitas per sektor.
- Mendorong penerapan sertifikasi kompetensi kerja sebagai bukti kualitas tenaga kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas di lingkungan kerja.

15. Kompensasi dan insentif yang adil berdasarkan kinerja

Manajemen SDM dan penghargaan atas kinerja yang baik dapat memotivasi pekerja/buruh dan meningkatkan produktivitas. Maka penting untuk mengetahui pendekatan yang inovatif dan adil dalam manajemen SDM, termasuk di dalamnya perencanaan karir, pengembangan keterampilan, kompensasi dan promosi, serta pengakuan/penghargaan yang bersifat non-fiskal lainnya.

- Mempelajari praktik-praktik terbaik/baik mengenai manajemen SDM yang memotivasi pekerja/buruh dan meningkatkan produktivitas, serta penyebarluasan hasil studi.

- Mendorong pengusaha dan pekerja/buruh untuk melakukan suatu dialog yang konstruktif guna mengeksplorasi dan menerapkan sistem manajemen SDM yang lebih baik.
- Mendorong penerapan sistem pengupahan yang mengarah pada kehidupan yang layak untuk pekerja/buruh dan keluarganya melalui tercapainya peningkatan produktivitas.

Adaptasi pada teknologi dan inovasi terbaru merupakan kunci untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saing bagi industri dan jasa di Indonesia. Perlu kerja cerdas untuk melakukan inovasi tepat guna di industri strategis dengan investasi yang terfokus.

16. Investasi di bidang produktivitas dan inovasi

D. Perlindungan Sosial

Implementasi Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN menjadi prioritas utama untuk perlindungan sosial. Dalam jangka pendek, penguatan kelembagaan melalui pembentukan BPJS menjadi prioritas.

- Menyelenggarakan serangkaian dialog tentang SJSN antarseluruh unsur tripartit.
- Melaksanakan studi mendalam, khususnya mengenai skema, peraturan, target penerima manfaat dan pengaturan kelembagaan SJSN dengan melibatkan pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh, serta pakar independen. Mengomunikasikan hasil studi ke para pengambil kebijakan terkait untuk mendapatkan dukungan.

17. Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)

Untuk meningkatkan perlindungan sosial, Konvensi ILO No. 102 memberikan panduan standar minimum perlindungan sosial yang berlaku secara internasional, yang diharapkan memberikan arah dalam dialog tentang perlindungan sosial. Contoh-contoh baik yang bisa dipelajari dari negara-negara berpenghasilan menengah terkait perlindungan dan pembangunan sosial akan dikumpulkan dan dievaluasi.

18. Perlindungan sosial

- Memastikan bahwa program perlindungan sosial bagi masyarakat serta pekerja/buruh yang rentan memperoleh prioritas.
- Melaksanakan jaminan Kesehatan dasar untuk seluruh masyarakat serta pekerja/buruh seumur hidup.

19. Perlindungan tenaga kerja migran

Warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri mempunyai hak dan mendapatkan perlindungan sosial serta perlindungan hukum di negara tempatnya bekerja. Kami, melalui jejaring kerja (kedutaan, organisasi internasional dan regional, afiliasi pengusaha dan pekerja/buruh, organisasi nirlaba di bidang pekerja/buruh migran), akan menjamin penghargaan dan mendukung atas hak dan perlindungan sosial yang patut mereka terima.

- Meningkatkan pendidikan dan pelatihan pekerja/buruh migran, termasuk pendidikan mengenai hak asasi manusia.
- Memberikan informasi yang memadai bagi pekerja/buruh migran mengenai hak dan perlindungan pekerja/buruh migran, serta kontak organisasi-organisasi yang dapat memberi bantuan kepada mereka di negara tujuan, sebelum keberangkatan mereka.
- Mengorganisasikan organisasi-organisasi yang dapat membantu pekerja/buruh migran di luar negeri.
- Membuat kesepakatan kerja sama (*memorandum of understanding*) antara Pemerintah Indonesia dengan berbagai lembaga terkait untuk perlindungan pekerja/buruh migran, dengan memperhatikan aturan yang berlaku di negara setempat.
- Memberikan pelayanan kesehatan dan sistem rujukan bagi pekerja/buruh migran Indonesia di dalam dan di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

6

Implementasi, Monitoring dan Evaluasi

Agar program yang sejalan dengan upaya pencapaian target-target pembangunan dalam RPJMN (termasuk di dalamnya sinergi dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD) dapat berjalan dengan baik, diperlukan dukungan penuh kelembagaan dan pendanaan pemerintah, pemerintah daerah, dunia usaha dan lembaga donor dalam penerapannya. Hal tersebut mensyaratkan komitmen kuat dari pemerintah untuk menggerakkan kementerian dan lembaga terkait untuk menyinergikan rencana kerja kementerian dan lembaga tersebut untuk melaksanakan program PLKI. Demikian juga diperlukan upaya serius pemerintah untuk melibatkan daerah dalam implementasinya di setiap daerah otonom provinsi/kabupaten/kota.

Untuk dapat melaksanakannya diperlukan beberapa pedoman dalam implementasi, pengawasan dan evaluasi rencana tindak dari setiap rekomendasi tersebut di atas, yang akan diuraikan berikut.

- i. **Proyek Percontohan.** Diperlukan proyek percontohan untuk melaksanakan rekomendasi tersebut di beberapa daerah yang akan dijadikan sebagai model, yang dapat direplikasikan di daerah-daerah lainnya dengan penyesuaian berdasarkan kebutuhan spesifik daerah tersebut. Penentuan daerah proyek percontohan, setidaknya dengan mempertimbangkan beberapa kriteria berikut: daerah yang mengalami dampak signifikan akibat krisis ekonomi, adanya komitmen kuat kepala daerah, pimpinan pengusaha, dan serikat pekerja/buruh daerah yang bersangkutan dan keberadaan LKS Tripartit Daerah.

- ii. ***Rencana tindak dengan satuan-satuan kinerja terukur.*** Seluruh rekomendasi tersebut harus dijabarkan secara detail dengan menyertakan satuan ukuran kinerja berupa *output* maupun *outcome*, target waktu, dan penanggungjawab, serta tindak lanjut yang perlu dilakukan.
- iii. ***Keterlibatan pemerintah dan pemerintah daerah.*** PLKI harus mendeskripsikan dengan jelas mekanisme di tingkat pusat maupun daerah untuk menerapkan rekomendasi-rekomendasi tersebut. Untuk dapat melaksanakannya diperlukan *leading sector* pemerintah dan kemitraan dengan pemerintah daerah yang akan menentukan mekanisme sinergi program pusat – daerah.
- iv. ***Optimalisasi LKS Tripartit Nasional dan Daerah.*** Sebagai pendekatan program khas tripartit dan kekuatan utama PLKI, pengawasan pelaksanaan rekomendasi akan dilaksanakan oleh LKS Tripartit Nasional dan Daerah.
- v. ***Sinergi dengan program-program terkait yang dilakukan lembaga donor.*** Implementasi PLKI terbuka terhadap kerja sama baik dalam hal bantuan pendanaan dan keahlian lembaga-lembaga donor, lembaga kerja sama bilateral maupun multilateral, serta pendanaan untuk tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility/CSR*).
- vi. ***Evaluasi eksternal.*** Sistem monitoring dan evaluasi harus menjadi bagian dari strategi implementasi PLKI, yang dalam pelaksanaannya diperlukan evaluasi eksternal untuk memberikan masukan atas pelaksanaan program secara obyektif.
- vii. ***Pelaksanaan dan Pengelolaan Biaya Program PLKI.*** Dilaksanakan oleh Kementerian yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan bersama LKS Tripartit Nasional



