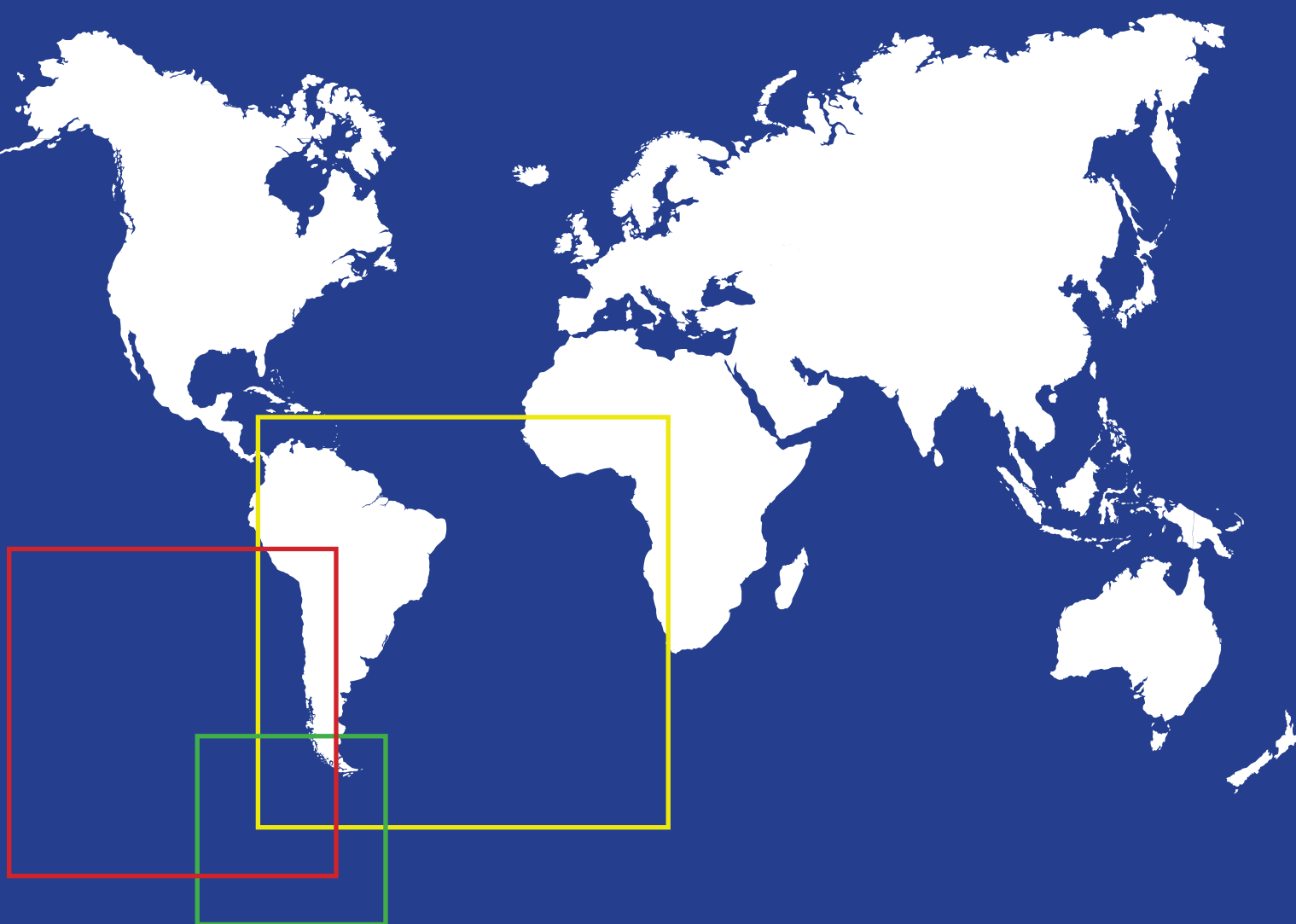




International
Labour
Office

Profil Pekerjaan yang Layak INDONESIA



Ringkasan

Selama 15 tahun terakhir, Indonesia mengalami perubahan sosial dan politik luar biasa yang telah membentuk latar belakang bagi pekerjaan layak di negeri ini. Setelah krisis ekonomi yang parah pada tahun 1997-1998, negara ini mengalami transisi politik menuju sistem yang lebih demokratis yang juga diikuti oleh reformasi di bidang pasar tenaga kerja termasuk disahkannya UU No. 13 / 2003 mengenai Ketenagakerjaan, UU No. 21 / 2000 mengenai Serikat Buruh (SB) dan UU No. 2 / 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Kondisi pasar kerja di Indonesia sangat bergantung pada konteks dinamika sosial dan ekonomi, terutama pada masa krisis tahun 1997-1998 yang sangat menghambat perekonomian serta krisis keuangan global tahun 2008 yang juga mempengaruhi pertumbuhan ekonomi. Selama sepuluh tahun terakhir telah terjadi kemajuan yang cukup baik dalam meningkatkan pendapatan per kapita dan pencapaian dalam pengentasan kemiskinan. Namun angka kemiskinan masih tetap tinggi di berbagai daerah di Indonesia serta ketidaksetaraan masih tetap menjadi isu penting. Pekerjaan tersebar terutama di sektor pertanian dan sektor pelayanan sementara jumlahnya di sektor manufaktur telah menurun. Produktifitas tenaga kerja meningkat per tahunnya dengan angka 3.3 persen selama sepuluh tahun terakhir namun masih tertinggal cukup jauh dari Negara-negara Asia Tenggara lainnya. Karena pendidikan, kemajuan yang sangat signifikan telah dicapai dalam mengurangi jumlah anak yang tidak bersekolah dan beberapa peningkatan dalam keaksaraan orang dewasa juga terlihat. Indonesia juga menghadapi fakta bahwa tingkat prevalensi HIV/AIDS di negara ini merupakan yang paling cepat tumbuhnya di Asia.

Selama dekade terakhir, kemajuan dalam hal **kesempatan kerja** bervariasi, terutama di tiga bidang: isu gender, pekerja muda dan pekerjaan informal (lihat Bab 2). Rasio pekerjaan terhadap populasi masih tetap dan secara signifikan lebih

rendah bagi perempuan dibandingkan laki-laki. Sejak puncak sepuluh tahunannya pada tahun 2005 (9 persen untuk laki-laki dan hampir 15 persen untuk perempuan), angka pengangguran turun pada 2010 (6 persen untuk laki-laki dan 9 persen untuk perempuan) namun tetap lebih tinggi jika dibandingkan dengan tahun 1996. Akhirnya, hanya beberapa pencapaian kecil dalam mengurangi jumlah pekerja yang terlibat dalam pekerjaan informal yang berhasil dipantau dimana perbaikan lebih banyak untuk perempuan pekerja informal. Sejak tahun 2005, rasio pekerjaan terhadap populasi dan partisipasi tenaga kerja meningkat karena angka pengangguran perempuan dan pekerja informal perempuan menurun. Pemerintah Indonesia telah memposisikan penciptaan lapangan kerja dan meningkatnya kesempatan kerja sebagai tujuan dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2010-2014.

Kemajuan dalam hal **pendapatan yang setara dan pekerjaan yang produktif** cukup baik (lihat Bab 3). Selain dari peningkatan positif di tataran global dalam hal upah riil bagi perempuan dan laki-laki, kecenderungan yang meningkat dalam hal upah minimum sebagai prosentase dari upah median menunjukkan bahwa peningkatan upah riil rata-rata sangatlah kecil jika dibandingkan dengan upah minimum. Juga perlu dicatat jumlah pegawai lepas yang pendapatannya kurang dari 2/3 dari pendapatan median meningkat selama 15 tahun terakhir bagi perempuan dan laki-laki. Secara umum, pegawai lepas dan pegawai perempuan kurang mendapatkan manfaatnya jika dibandingkan dengan pegawai tetap dan pegawai laki-laki, dan perbedaan di tingkat regional juga terlihat. Akhirnya, kebijakan mengenai upah minimum tidaklah memadai dalam melindungi pegawai, disebabkan oleh masalah ketidakpatuhan dan penegakan hukum.

Kemajuan dalam hal jam kerja yang layak belum tercapai dalam periode 1996 hingga 2010. Jumlah orang yang dipekerjakan di Indonesia bekerja

lebih dari 48 jam per minggu meningkat dengan sangat pesat terutama sejak tahun 2007. Hampir tiga dari empat pegawai tetap dan setengah dari jumlah pegawai lepas bekerja lebih dari 40 jam per minggu pada tahun 2010. Terlebih lagi, bagi pekerja laki-laki jumlah jam kerja rata-rata mingguan mereka telah melampaui batasan yang diperbolehkan. Jumlah orang yang dipekerjakan dengan jam kerja yang sedikit (*underemployment*) meningkat, terutama pekerja perempuan sementara angka pengangguran terbuka menurun dan jumlah pekerja lepasan pun meningkat.

Indonesia telah mensahkan beberapa peraturan hukum terkait dengan cuti dan jam kerja (lihat Bab 5). Pekerja yang bekerja lebih dari 40 jam per minggu berhak atas pembayaran upah lembur. Juga pekerja berhak mendapatkan 12 hari cuti tahunan, dan pekerja perempuan berhak mendapatkan cuti melahirkan yang dibayar. Jam kerja juga telah diatur untuk memberikan jam kerja yang layak bagi pekerja dan pada akhirnya akan memberikan keseimbangan antara kehidupan keluarga, kerja dan pribadi. Meskipun demikian para pekerja Indonesia termasuk mereka yang bekerja di sektor informal bekerja lebih lama, terutama pekerja di daerah perkotaan dengan dampak persebaran daerah perkotaan dan waktu melaju yang sangat tinggi.

Terkait dengan pekerja anak, Indonesia meratifikasi Konvensi PBB mengenai Hak Anak pada tahun 1999 dan mengesahkan UU No.23 mengenai perlindungan anak pada tahun 2002. Usia legal untuk dipekerjakan adalah 15 tahun dan pemerintah telah membuat peraturan mengenai masuknya mereka ke pasar kerja, pekerjaan ringan serta pekerjaan berbahaya. Sebuah kemajuan yang perlu dicatat telah dicapai Indonesia pada periode dari 1996 hingga 2010, terlihat dari meningkatnya jumlah siswa yang mendaftar ke sekolah dan angka kehadiran anak di sekolah serta menurunnya jumlah pekerja anak usia 10-17 tahun. Meskipun demikian, lebih dari 1,5 juta anak usia 10-17 tahun terlibat dalam pekerjaan anak pada tahun 2010, terutama di sektor pertanian. Hampir setengah dari populasi pekerja anak terlibat dalam bentuk pekerjaan yang berbahaya (usia 5-17 tahun) dan lebih dari setengah jumlah anak bekerja usia 13-14 tahun terlibat dalam pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaan ringan.

Terkait dengan **pekerjaan paksa**, upaya-upaya untuk menghilangkan perdagangan manusia terutama perempuan dan anak-anak terlihat dalam kerangka hukum dan banyak peraturan pemerintah serta rencana aksi. Berbagai upaya diperlukan agar dapat benar-benar menghapuskan bentuk terburuk dari pekerjaan ini namun seringkali terhambat oleh kemiskinan, akses terhadap pendidikan sekunder dan lanjutan, persepsi orangtua akan pentingnya pendidikan bagi anak, permintaan akan pekerja anak serta adanya kesenjangan dalam hal penegakan hukum.

Dalam hal **stabilitas dan keamanan kerja**, pasar kerja mengalami bentuk-bentuk pemekeraan yang lebih fleksibel dan ketidakamanan kerja yang semakin tinggi (lihat Bab 7). Meskipun Indonesia belum meratifikasi Konvensi ILO Tahun 1982 (No. 158) mengenai Pemberhentian Kerja, UU Ketenagakerjaan No 13/2003 telah mengatur alasan-alasan yang diperbolehkan untuk melakukan pemberhentian hubungan kerja dan juga mengenai pembayaran uang pesangon. Selama sepuluh tahun terakhir, selain dari kebijakan yang ada, jumlah orang yang bekerja dan terlibat dalam bentuk-bentuk pekerjaan yang tidak tetap atau *precarious* (dari 6 juta pada tahun 2001 hingga menjadi 11 juta pada 2010). Jumlah pekerja yang bekerja di sektor informal turun sedikit pada periode ini namun angkanya tetap tinggi, hampir tiga dari lima pekerja. Meningkatnya kecenderungan jenis pekerjaan seperti ini (yang tidak aman, mudah diberhentikan tanpa alasan yang jelas) sejalan dengan menurunnya tingkat pengangguran selama sepuluh tahun terakhir dan menunjukkan lapangan kerja semakin banyak tercipta namun dalam kondisi yang tidak aman. Terlebih lagi, upah riil pegawai biasa meningkat secara perlahan namun masih berada pada tingkatan dua perlima dari yang diterima oleh pegawai tetap. Kesenjangan upah berbasis jenis kelamin juga sangat kentara antara pekerja biasa laki-laki dan perempuan.

Dalam hal **kesempatan yang setara dan perlakuan dalam kesempatan kerja**, telah ada beberapa kemajuan dalam periode 1996 hingga 2010, seperti yang terlihat dalam meningkatnya jumlah partisipasi perempuan dalam politik dan manajemen serta berkurangnya perbedaan upah antar pegawai tetap (lihat Bab 8). Meskipun

demikian, tantangan-tangannya tetap ada termasuk di dalamnya memperluas pendidikan dan kesempatan kerja bagi perempuan dan mereka yang memiliki kemampuan secara berbeda (“*diffabel*”—penyandang disabilitas), memastikan upah yang setara untuk pekerjaan yang memiliki nilai sama dan meningkatkan perlindungan bagi pekerja migran di luar negeri terutama perempuan yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga. Hingga saat ini, Presiden RI telah mengeluarkan instruksi untuk Program Pembangunan Yang Berkeadilan pada bulan April 2010 dengan fokus terhadap perempuan dan anak-anak, para pekerja, dan kaum papa serta masyarakat yang terpinggirkan.

Terkait dengan **lingkungan kerja yang aman**, pemerintah Indonesia telah mendelegasikan tanggungjawab untuk menegakkan peraturan mengenai keselamatan kerja kepada pemerintah daerah setelah adanya UU Otonomi Daerah (desentralisasi) pada tahun 2000 (lihat Bab 9). Indonesia memberikan asuransi kecelakaan kerja (Jamsostek) melalui Undang-undang pada tahun 1992 mengenai keamanan sosial untuk memberikan kompensasi terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan. Pada tahun 2006 Pemerintah mencoba memperluas cakupan Jamsostek kepada pekerja yang bekerja swadaya dan memberikan asuransi kecelakaan kerja bagi para pekerja pada sector informal. Selain itu pada tahun 2007 Pemerintah membentuk Dewan Kecelakaan dan Keselamatan Kerja (DK3) yang merupakan lembaga tripartit yang terdiri dari perwakilan pemerintah daerah, dunia usaha dan serikat pekerja. Meskipun ada kesenjangan dalam hal sistem pelaporan dari tingkat daerah ke tingkat pusat telah membuat upaya menilai kecenderungan/tren pada pekerjaan yang aman tidaklah mudah, data yang tersedia menunjukkan bahwa dalam lima tahun terakhir, Indonesia telah menunjukkan kemajuan dalam mengurangi kecelakaan kerja seperti yang ditunjukkan dengan jumlah kecelakaan kerja fatal dan non-fatal yang menurun. Meskipun demikian pemerintah masih belum memiliki kemampuan untuk menegakkan peraturan mengenai keselamatan kerja. Dan juga, jumlah inspektur/pengawas ketenagakerjaan menurun selama tiga tahun terakhir meskipun jumlah pekerja yang terdaftar meningkat.

Indonesia telah mengeluarkan UU mengenai Sistem **Jaminan Sosial** Nasional No. 40/2004, yang menunjukkan komitmen politis pemerintah yang kuat dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui sistem jaminan sosial nasional (lihat Bab 10). Undang-undang ini memandatkan cakupan universal jaminan sosial dengan kontribusi wajib dan termasuk lima program jaminan sosial: asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, pensiun hari tua, asuransi pensiun (*provident*) dan asuransi jiwa. Meskipun demikian karena besarnya populasi, Pemerintah menyatakan bahwa pemerintah tidak bisa memasukkan tunjangan bagi penganggur. Secara keseluruhan banyak upaya telah dicapai untuk meningkatkan cakupan jaminan sosial bagi para pekerja dan keluarganya selama 15 tahun terakhir, seperti yang terlibat pada peningkatan pengeluaran pemerintah untuk jaminan sosial dan meningkatnya persentase pembelanjaan pelayanan kesehatan yang tidak didanai oleh rumah tangga. Namun tetap terjadi kekurangan: jumlah pegawai formal yang belum berpartisipasi dalam skema Jamsostek masih cukup besar, dan program untuk membantu pekerja informal masih dalam tahap awal.

Akhirnya, terkait dengan **dialog sosial, perwakilan pekerja dan pengusaha**, Indonesia telah meratifikasi konvensi ILO utama dan relevan (lihat Bab 11). Meskipun demikian, sepanjang periode 2005 hingga 2009 telah ada kemajuan yang beragam dalam bidang pekerjaan layak. Tak hanya jumlah serikat pekerja yang menurun tapi juga kepadatan serikat pekerja rendah sebesar 12 persen untuk semua pegawai pada tahun 2009. Pada saat yang sama jumlah firma yang terdaftar menjadi anggota APINDO cenderung tetap jumlahnya. Di sisi lain, jumlah kesepakatan kerja bersama meningkat. Selain itu jumlah dewan kerjasama bipartit yang wajib bagi perusahaan yang memiliki pegawai 50 orang atau lebih, masih rendah jumlahnya namun menunjukkan tren peningkatan. Begitu pula, kemungkinan terjadinya pemogokan dan penghentian produksi meningkat namun jumlah pekerja yang terlibat di dalamnya cenderung menurun.

Selain dari pencapaian-pencapaian yang disebutkan di atas, Indonesia menghadapi berbagai masalah dalam mencapai pekerjaan layak, seperti yang telah dimandatkan oleh MDG Target 1B:

mencapai pekerjaan penuh dan produktif serta pekerjaan layak untuk semua orang termasuk perempuan dan anak muda (ILO, 2011). Indonesia menyadari masalah-masalah ini dan telah membuat strategi kebijakan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2010-2014, yang berfokus pada pencapaian pertumbuhan ekonomi serta investasi tenaga kerja yang intensif,

meningkatkan daya saing dari pekerja Indonesia serta tindakan-tindakan pengurangan kemiskinan (RPJMN 2010-2014)¹. Meskipun demikian upaya yang kuat harus juga mengikuti strategi kebijakan ini sehingga menjadikannya efektif, dan harus memasukkan strategi pemantauan dan evaluasi serta rencana aksi.

¹ RPJMN 2010-2014, Bab III, Buku 2,