

# Menuju Strategi Ketenagakerjaan untuk Indonesia

---

ILO - Dialog Tripartite tentang Ketenagakerjaan  
25 Agustus 2016

# PENGENTASAN KETIMPANGAN DAN PERCEPATAN PERTUMBUHAN EKONOMI MEMBUTUHKAN PENCIPTAAN LEBIH BANYAK PEKERJAAN LAYAK

20 juta pekerjaan diciptakan dalam 10 tahun terakhir, namun kebanyakan berkualitas rendah

22%

Pekerja dengan kontrak tertulis

Sumber: IFLS (2015)

15 juta

Pekerjaan baru di sektor berproduktivitas rendah

Sumber: Sakernas, BPS (2005-2015)

Melambatnya pertumbuhan menghambat penciptaan pekerjaan, terutama untuk wanita dan pemuda

2,1 juta

Pekerjaan baru per tahun 2005-2015

200 ribu

Pekerjaan baru Aug'14-Aug'15

Indonesia harus tumbuh 6,5% per tahun untuk menyerap seluruh tenaga kerja baru dalam 20 tahun ke depan

38 juta orang Indonesia usia kerja tidak aktif, 88% di antaranya adalah wanita

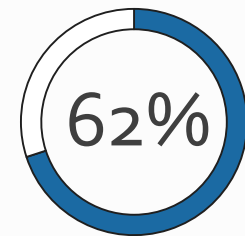
Sumber: Sakernas, BPS (2005-2015)

Ketimpangan di upah kerja adalah sumber utama ketimpangan di Indonesia

Upah pekerja formal

2X lebih besar

Upah pekerja informal



Pekerja dengan pendidikan di bawah SMA

Sumber: Sakernas, BPS (2015)

# STRATEGI KETENAGAKERJAAN DIBUTUHKAN UNTUK MEMBANTU PENCIPTAAN PEKERJAAN LAYAK

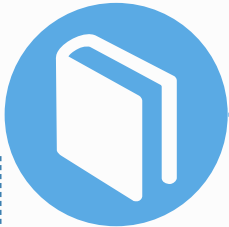
FUNDAMENTAL  
YANG TEPAT

Untuk mencapai  
stabilitas  
ekonomi



MENJEMBATANI  
KESENJANGAN  
KETERAMPILAN

Untuk meningkatkan  
produktivitas dan  
merespon  
permintaan pasar



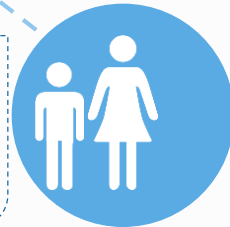
MEMAKSIMALKAN  
MIGRASI YANG  
AMAN

Untuk meminimalkan  
risiko &  
mengoptimalkan  
manfaat integrasi  
ekonomi



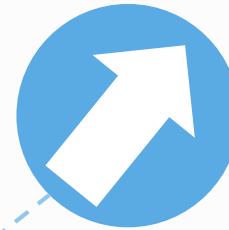
STRATEGI  
KETENAGA-  
KERJAAN  
INDONESIA

Untuk mencapai  
pertumbuhan  
inklusif &  
memanfaatkan  
bonus demografi



MENINGKATKAN  
PRODUKTIVITAS

Untuk mencapai  
pertumbuhan  
jangka panjang



MELINDUNGI  
PEKERJA

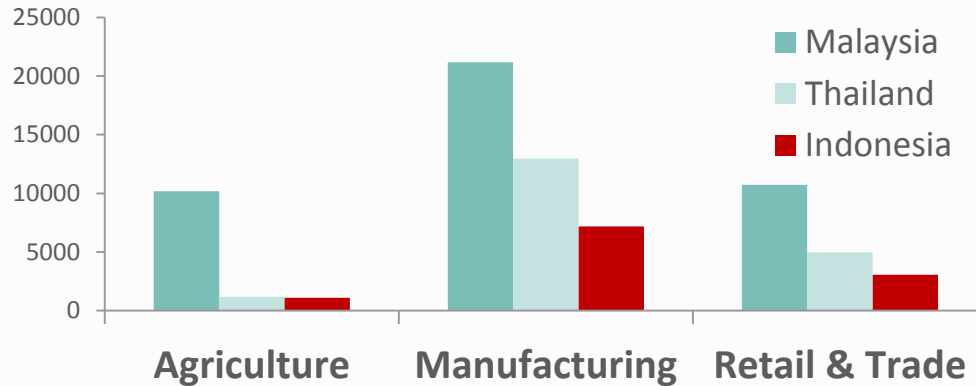
Untuk  
meningkatkan  
kesejahteraan  
bagi semua



MENANGANI  
PEKERJA YANG  
TERSAMPINGKAN

# TANTANGAN PERTAMA ADALAH MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS YANG MASIH RENDAH

Kesenjangan produktivitas yang tinggi dengan negara pesaing terjadi di sektor utama



Sebagian besar pekerjaan tidak transformasional, dan kecilnya *cap* perusahaan dapat menghalangi pertumbuhan produktivitas

**71%**

pekerja berada pada sektor dengan produktivitas rendah

Sumber: Sakernas, BPS (2015)

**74%**

pekerjaan baru di sektor dengan produktivitas rendah

Sumber: Sakernas, BPS (2015)

**93%**

perusahaan adalah perusahaan kecil dengan < 20 pegawai

# KENDALA UTAMA DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS ADALAH SULITNYA BERBISNIS DI INDONESIA

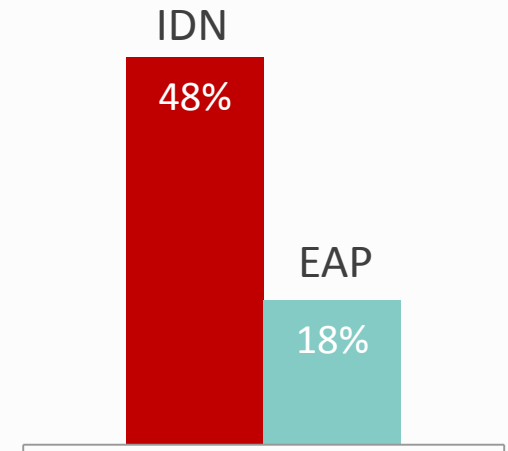
Peraturan yang kompleks mempersulit proses berbisnis

# 114

Peringkat Indonesia dalam Ease of Doing Business 2015 (dari 189 negara)

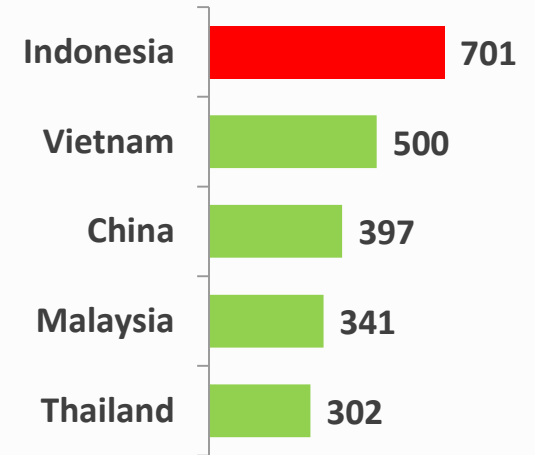
Negara	Peringkat
Malaysia	18
Thailand	26
Vietnam	78
China	90

Perusahaan sulit mendapatkan modal usaha



% perusahaan yang melaporkan akses finansial sebagai halangan terbesar dalam berbisnis

Biaya logistik dan transportasi yang tinggi menurunkan daya saing



Rata-rata biaya container (USD)

# UMKM ADALAH PELUANG EMAS YANG DAPAT MENGERAKKAN RODA PEREKONOMIAN INDONESIA

57 juta **UMKM** membentuk tulang punggung perekonomian Indonesia

Namun produktivitas UMKM jauh lebih rendah daripada produktivitas perusahaan besar

99%  
perusahaan

97%  
pekerja

58%  
PDB

-28%

Total Factor Productivity  
UMKM dibandingkan dengan  
perusahaan besar

# INDONESIA BISA BELAJAR DARI MALAYSIA DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS, TERUTAMA UNTUK UMKM

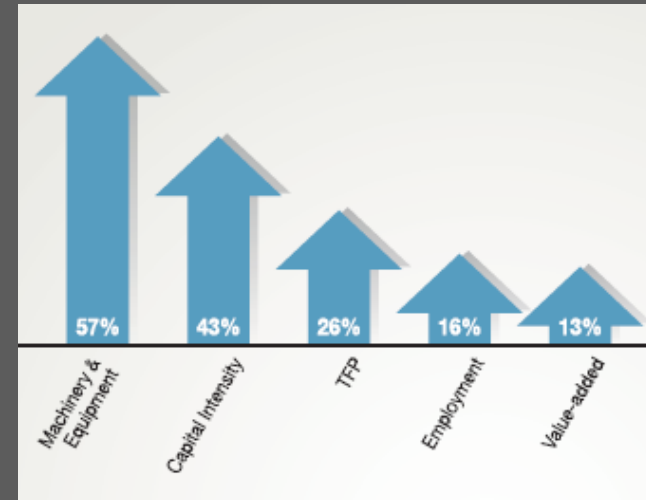
## BADAN PENGEMBANGAN UMKM NASIONAL

### KEBIJAKAN

Malaysia membentuk National SME Development Council pada tahun 2004. Programnya mengikuti tiga kategori strategis:

- Akses modal
- Pengembangan kapasitas
  - Pengembangan produk
  - Pengembangan kewirausahaan dan SDM
- Pengembangan infrastruktur penyokong
  - Peraturan dan perundang-undangan
  - Infrastruktur fisik dan informasi

### HASIL



Impact Evaluation tahun 2010

## ONE STOP SHOP

### MASALAH

Sampai tahun 2008, dibutuhkan 10 prosedur dan 37 hari untuk memulai sebuah bisnis di Malaysia (mirip dengan kondisi Indonesia saat ini)



### RESPON KEBIJAKAN

*One-stop shop* pendaftaran bisnis dibentuk tahun 2009 dan diperluas untuk pajak, jaminan sosial, dan dana lapangan kerja pada tahun 2012

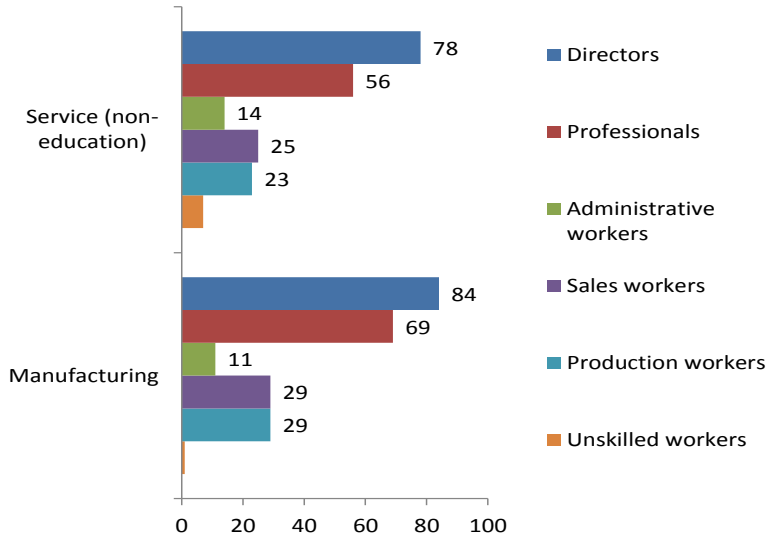


### HASIL

Sekarang hanya dibutuhkan 3 prosedur dan 5 hari untuk mendaftarkan bisnis di Kuala Lumpur (Laporan *Doing Business* 2015)

# INDONESIA HARUS MENINGKATKAN KETERAMPILAN UNTUK MENCAPAI PRODUKTIVITAS LEBIH TINGGI

## Pemberi kerja kesulitan mendapatkan pekerja terampil



Tingkat kesulitan mendapatkan pekerja terampil

Sumber: Indonesia Employer Skill Survey, World Bank (2008)

62%

Pekerja dengan pendidikan SMA ke bawah

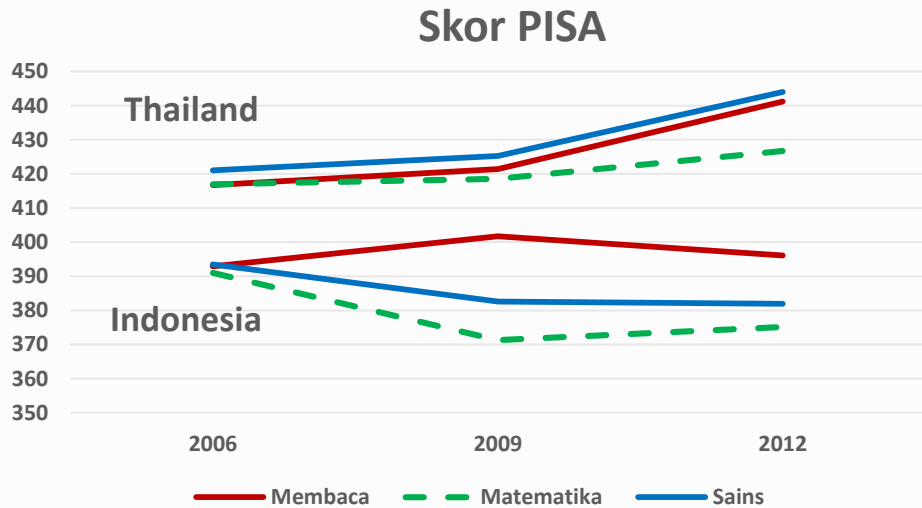
Sumber: Sakernas, BPS (2015)

25%

Lulusan sekolah tingkat menengah memiliki pekerjaan tidak terampil

Sumber: Indonesia Employer Skill Survey, World Bank (2008)

## Kualitas pendidikan di Indonesia rendah...



## ... namun reformasi pendidikan butuh waktu lama untuk berdampak pada keterampilan angkatan kerja

Apabila reformasi pendidikan dasar dan menengah dimulai sekarang, manfaatnya dapat dituai tahun...

2025



**Supply-side**

- Lembaga pelatihan keterampilan yang relevan masih rendah
- Kualitas lembaga yang ada masih rendah karena keterbatasan biaya
- Lembaga pelatihan tidak melatih keterampilan yang dibutuhkan oleh pemberi kerja

**Demand-side**

- Perusahaan di Indonesia kebanyakan berukuran kecil dan tidak memiliki dana untuk melatih pekerjanya
- Tidak ada insentif untuk pelatihan: pemberi kerja tidak merasa mendapat manfaat, pencari kerja tidak menganggap pelatihan mampu meningkatkan peluang mendapat pekerjaan

**Mekanisme pasar**

- “Asymmetric information” mengenai kualitas lembaga yang tersedia
- Tidak ada mekanisme signaling untuk mengidentifikasi kualitas lembaga

**Solusi:** Menciptakan sebuah badan dengan dana yang cukup untuk mendorong terjadinya reformasi sistem pelatihan keterampilan dan mendukung terciptanya sistem yang demand-driven

Empat elemen kunci dalam reformasi:

## Standar Kompetensi

- Dukungan langsung dalam pengembangan dan evaluasi standar
- Kepemimpinan dan partisipasi aktif dari asosiasi pengusaha di setiap sektor
- Pengembangan kapasitas dalam asosiasi setiap sektor

## Sertifikasi Profesional

- Subsidi untuk pembentukan LSP dalam sektor yang berpartisipasi
- Subsidi untuk sertifikasi di sektor yang berpartisipasi

## Akreditasi

- Unifikasi peraturan akreditasi
- Mendukung pengembangan kapasitas dalam melakukan akreditasi
- Mendukung dalam proses akreditasi institusi

## Pelatihan

- Mendukung terjadinya perbaikan supply hingga memenuhi syarat akreditasi dan CBT
- Mendukung CBT untuk institusi terakreditasi yang bermitra dengan pemberi kerja, dan memberikan subsidi untuk populasi miskin
- Mendukung terjadinya apprenticeship

**Kemungkinan sumber dana untuk pembiayaan reformasi sistem pelatihan:**

- LPDP pelatihan
- Konsolidasi dari semua sumber dana yang sudah ada untuk pelatihan
- Menggunakan return dari dana pendidikan untuk dukungan pembiayaan pelatihan

**PROGRAM PELATIHAN CHILE CALIFICA****MASALAH**

- Pada tahun 2002, lebih dari 4.4 juta penduduk Chile berpendidikan rendah
- Kualitas SDM rendah, dan sistem pendidikan dan pelatihan tidak memadai

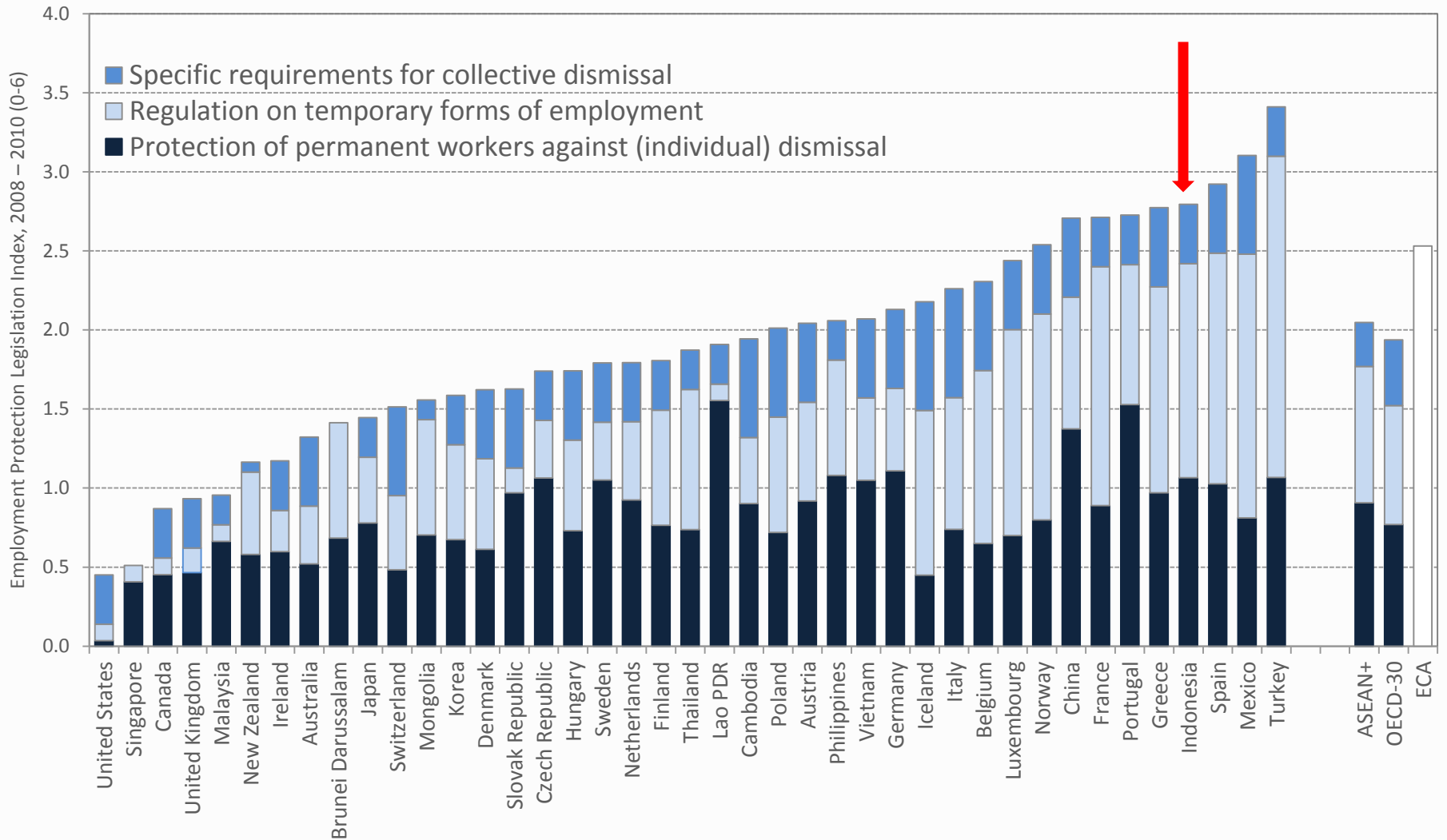
**KEBIJAKAN**

- Kemitraan antara lembaga pelatihan dan perusahaan dalam penyediaan pelatihan
- Sertifikasi kompetensi keterampilan
- Sistem informasi publik yang menyediakan informasi lowongan kerja dan pelatihan

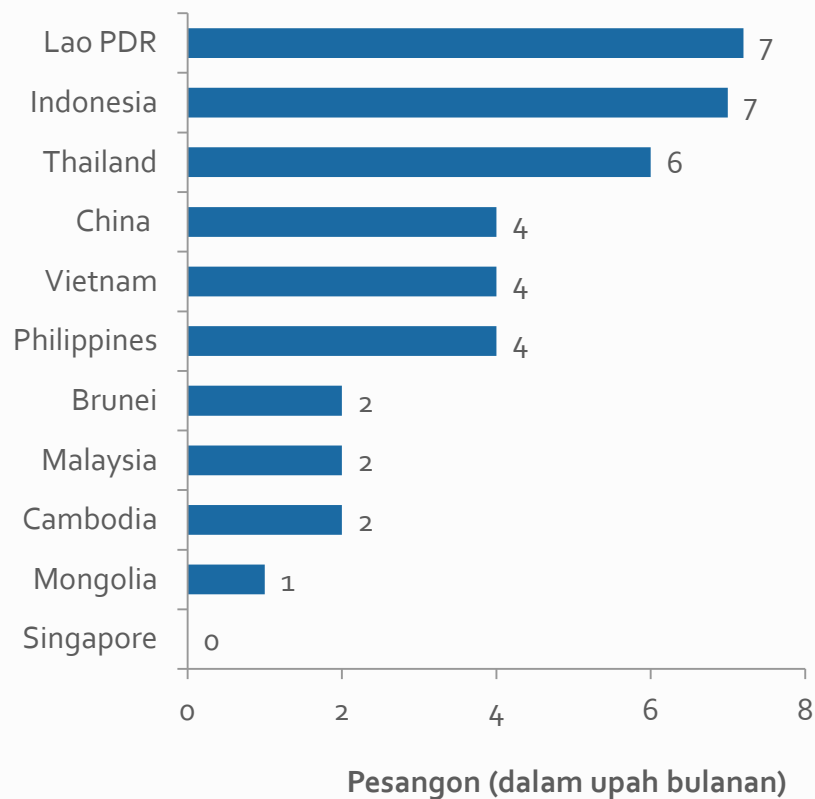
**HASIL**

- Meningkatnya partisipasi dalam program pelatihan, khususnya untuk wanita
- Penghasilan pekerja meningkat 10%

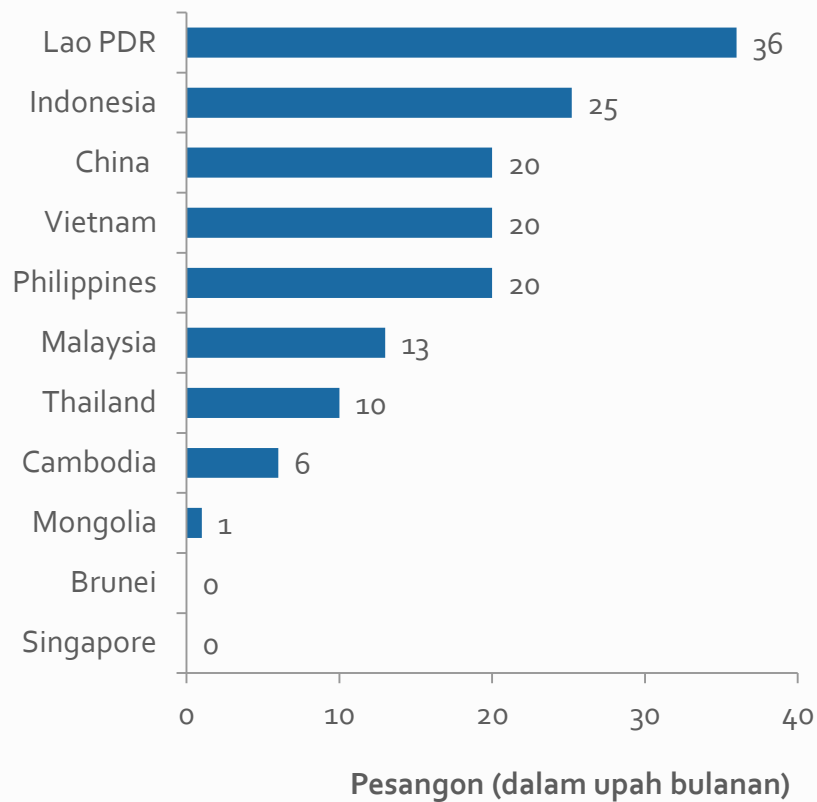
# PERATURAN PERLINDUNGAN PEKERJA DI INDONESIA PALING KETAT DAN RESTRIKTIF DI ASIA PASIFIK



Pesangon untuk pekerja di-PHK setelah  
4 tahun bekerja



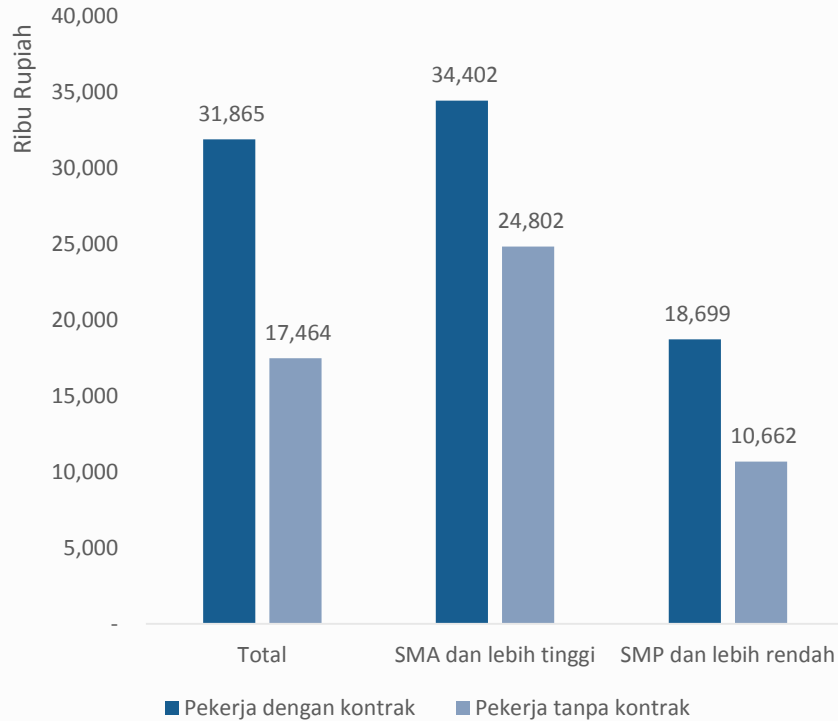
Pesangon untuk pekerja di-PHK setelah  
20 tahun bekerja



# TERJADI SEGMENTASI ANTARA PEKERJA FORMAL DAN NON-FORMAL YANG MENINGKATKAN KETIMPANGAN

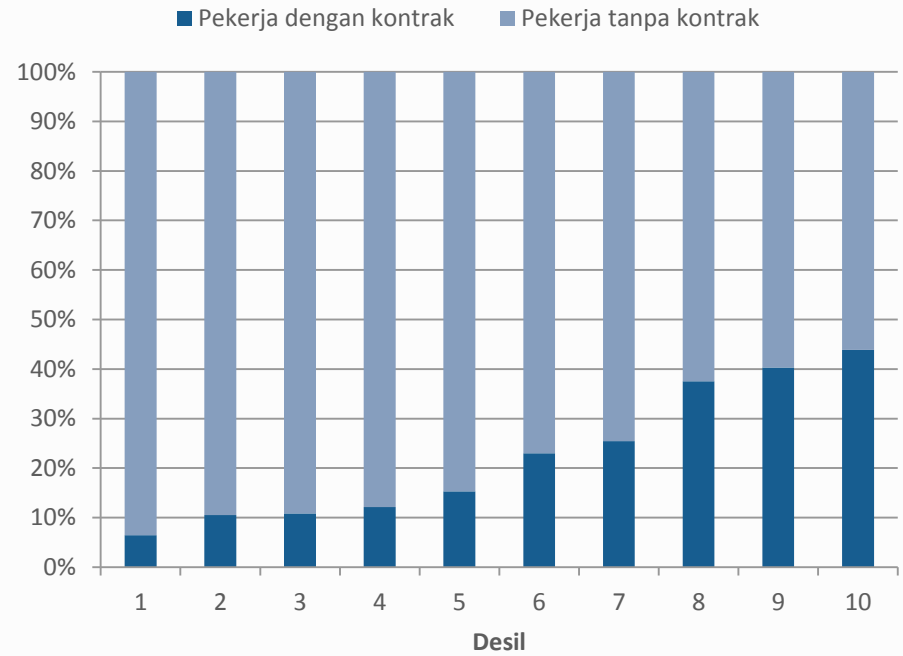
Pekerja tanpa kontrak mendapatkan upah hanya setengah dari pekerja berkontrak

### Upah berdasarkan kepemilikan kontrak

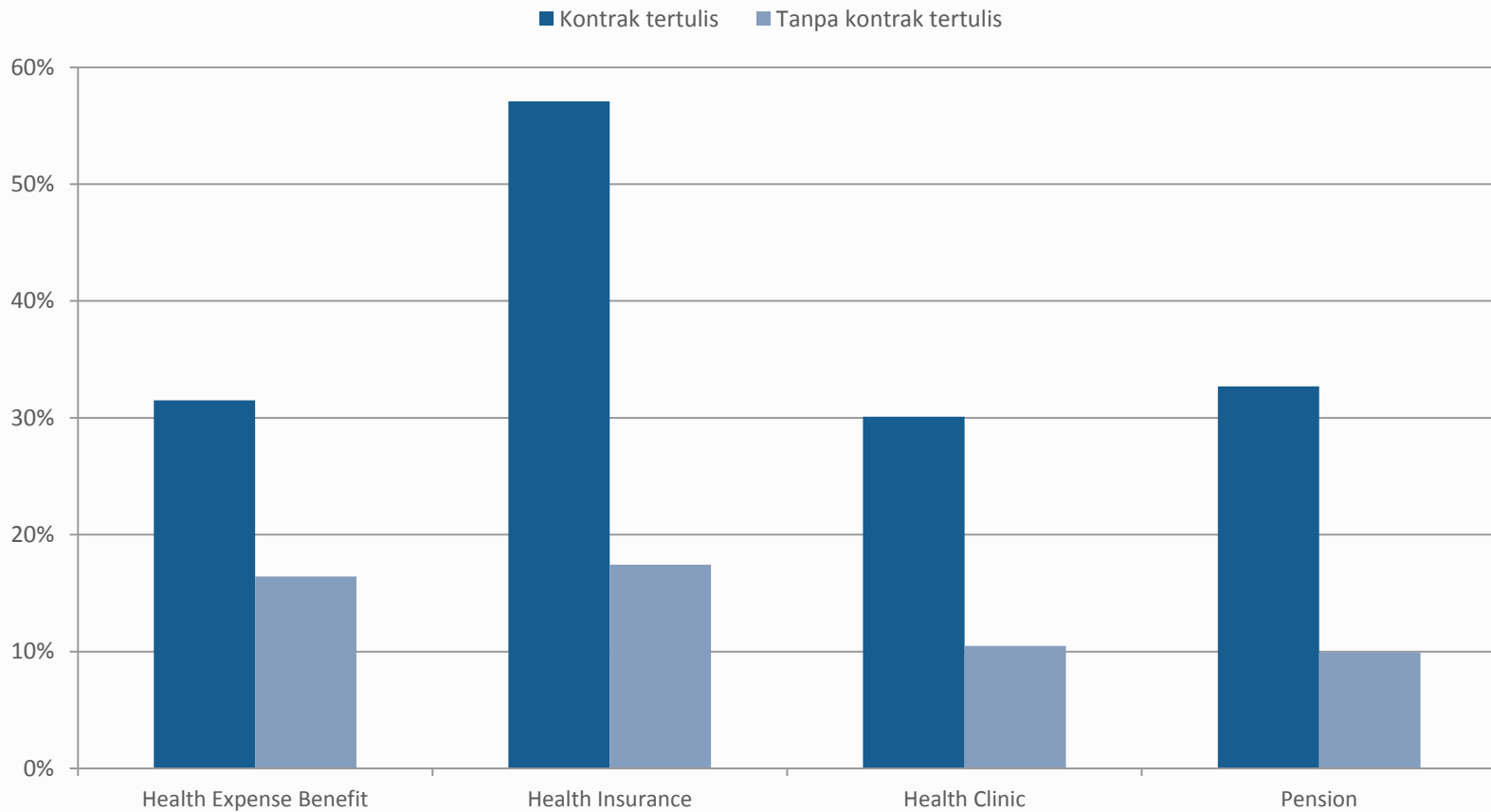


Peluang pekerja di 40% terbawah untuk memiliki kontrak jauh lebih rendah

### Dekomposisi status kontrak berdasarkan pendapatan

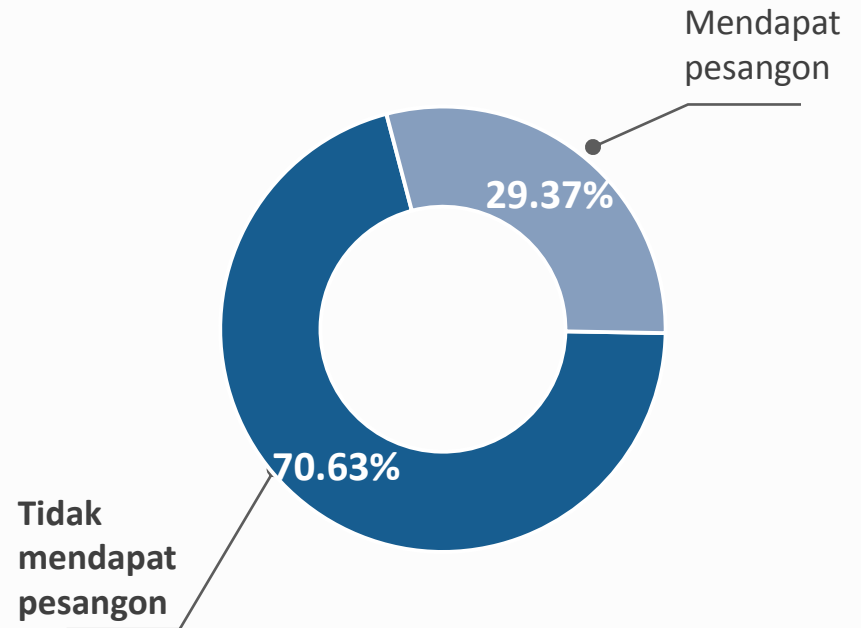
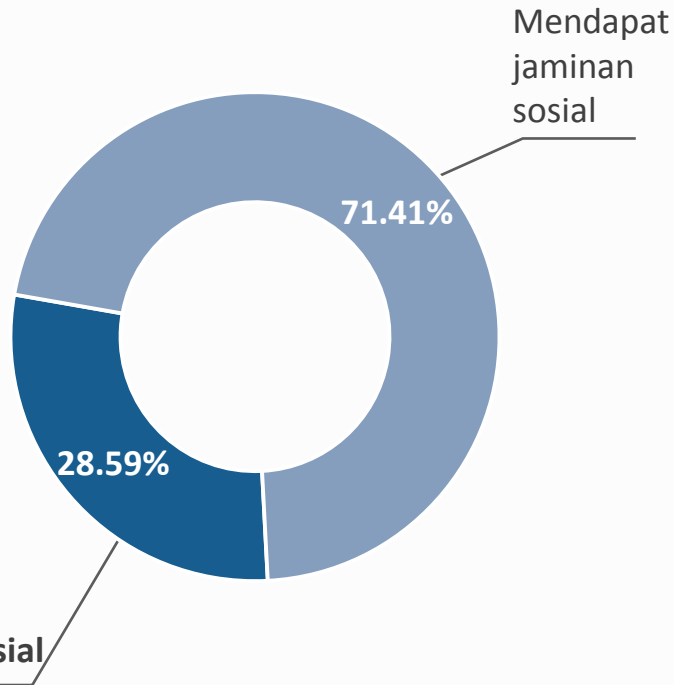


Cakupan perlindungan pekerjaan yang didapatkan pekerja (%)



# SJSN MEMPERLUAS AKSES PEKERJA UNTUK JAMINAN SOSIAL, NAMUN AKSES KE PESANGON MASIH RENDAH

Dari kalangan pekerja yang memiliki kontrak:



Note: “mendapat jaminan sosial” berarti responden tercakup setidaknya satu bentuk perlindungan pekerja



## Merugikan pekerja

- Pekerjaan tidak memberikan peluang untuk berkembang
- Pekerjaan dengan perlindungan memadai jarang
- Perlindungan de jure belum tentu berarti perlindungan de facto
- Pengangguran meningkat, dan masa pencarian kerja semakin lama

## Merugikan pemberi kerja

- Sulit mencari pekerja dengan keterampilan yang tepat
- Tidak fleksibel dalam mengelola input tenaga kerja
- Biaya kepatuhan membuat usaha merugi
- Biaya tenaga kerja tidak pasti
- Investasi untuk pengembangan usaha terlalu berisiko

## Merugikan masyarakat

- Risiko terjebak “middle income trap”
- Investor cenderung menjauh
- Pekerjaan tidak memberi kemampuan untuk peningkatan status sosio-ekonomi
- Masyarakat menjadi kecewa dan apatis

Apa keinginan  
pekerja?

- Upah yang sesuai produktivitas dan melindungi dari inflasi
- Peluang untuk berkembang dan memajukan karir dan kemampuan
- Dukungan dalam menghadapi guncangan
- Mekanisme perlindungan dari risiko yang tidak ditawarkan oleh swasta (kesehatan, jaminan hari tua, kecelakaan kerja)

Apa keinginan  
pemberi kerja?

- Bisa mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan
- Biaya tenaga kerja yang terjangkau dan pasti
- Kompetisi yang adil
- Akses modal jangka pendek dan jangka panjang

Apa keinginan  
masyarakat?

- Keadilan sosial dan kemakmuran bersama
- Stabilitas sosial
- Pembangunan ekonomi
- Kepastian hukum
- Pendapatan pajak untuk membiayai belanja publik

### Dampak sistem pesangon saat ini

- Biaya tinggi dan tidak pasti untuk perusahaan, sehingga enggan untuk menambah pekerja dengan kontrak formal
- Perlindungan tidak pasti untuk pekerja karena kepatuhan rendah



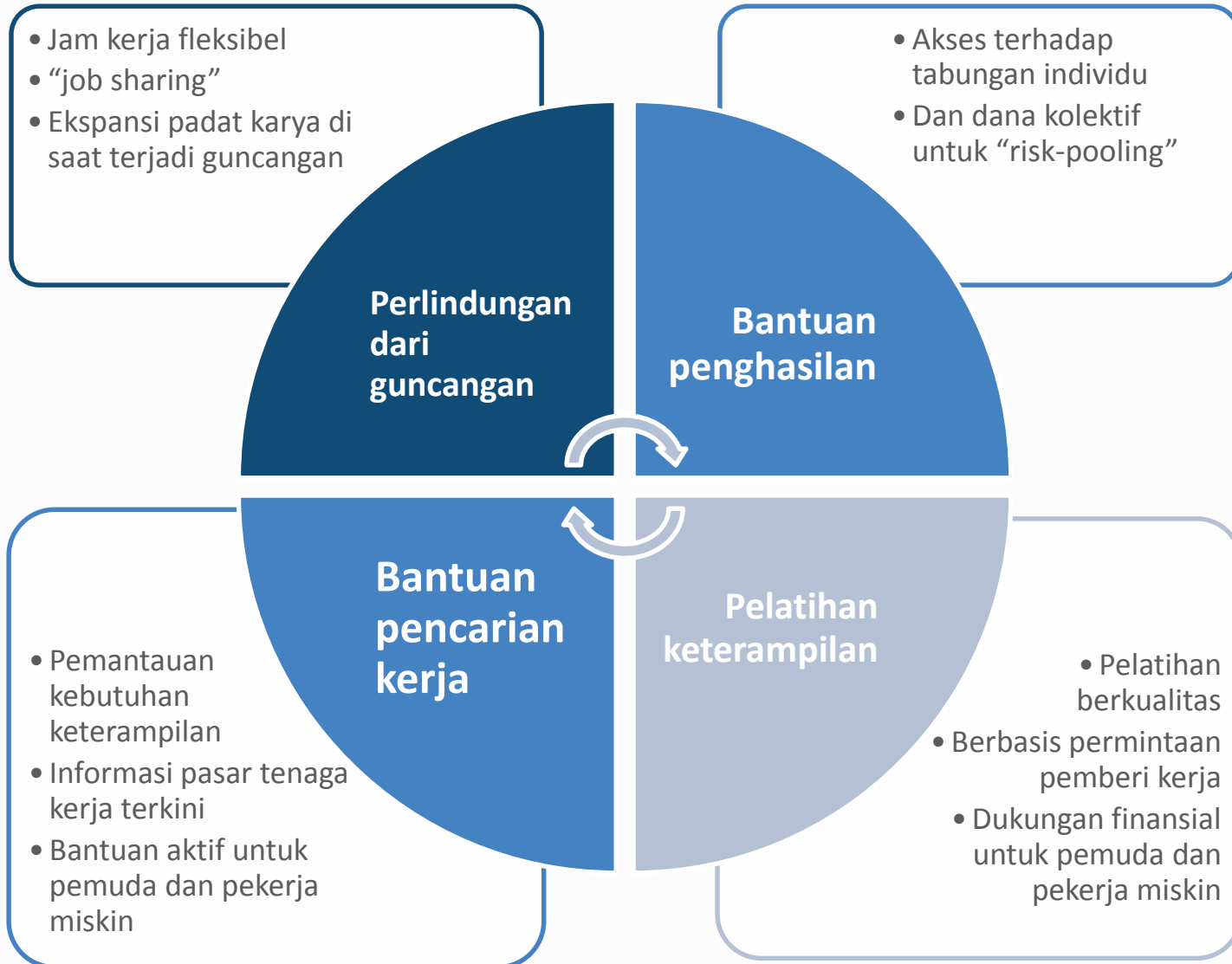
### Terapkan sistem perlindungan untuk pengangguran

- Distribusi risiko yang lebih baik
- Perlindungan lebih baik bagi semua pengangguran
- Dapat dibiayai dari kontribusi SJSN (dari pekerja dan perusahaan) dan tambahan dari negara

### Terapkan reformasi sistem pelatihan keterampilan

- Sistem baru harus berkualitas tinggi, sesuai permintaan pemberi kerja, dan didukung dengan sistem pencarian kerja

# REKOMENDASI TERSEBUT DIDASARI CONTOH SUKSES DI JEPANG, TAIWAN, DAN KOREA



## KAMPANYE COSTA RICA UNTUK MENINGKATKAN KEPATUHAN TERHADAP UPAH MINIMUM

### MASALAH

- Upah rendah
- Tingginya ketidakpatuhan



### RESPON KEBIJAKAN

- Kampanye presidensial yang masif untuk meningkatkan kesadaran
- Meningkatkan sumber daya untuk inspeksi



### HASIL

- Komplain pekerja meningkat
- Kepatuhan meningkat tanpa dampak negatif terhadap lapangan kerja

## SKEMA ASURANSI PENGANGGURAN CHILE BERBASIS AKUN INDIVIDU

### MASALAH

- Kurangnya jangkauan manfaat pengangguran: hanya mencapai 2% dari total pengangguran sebelum reformasi
- Hanya pegawai dengan kontrak permanen yang ditanggung, dan manfaatnya kecil
- Meningkatnya pengangguran setelah krisis Asia 1999



### RESPON KEBIJAKAN

- Memperkenalkan asuransi pengangguran berbasis akun individu
- Pekerja dan Pemberi Kerja berkontribusi pada Akun Individu
- Pemberi Kerja dan Negara berkontribusi pada Dana Solidaritas
- Dikelola swasta melalui manajemen Dana Pensiun



### HASIL

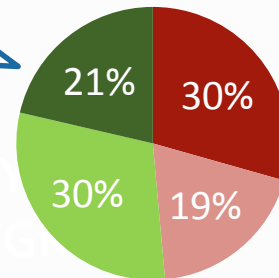
- Peningkatan cakupan secara dramatis
- Menghapus moral hazard
- Sistem berkelanjutan secara fiskal

## TANTANGAN

49% pekerja migran Indonesia non prosedural,  
74% diantaranya pergi ke Malaysia

Sumber: Survei Migrasi, World Bank (2014)

Laki-laki  
Prosedural

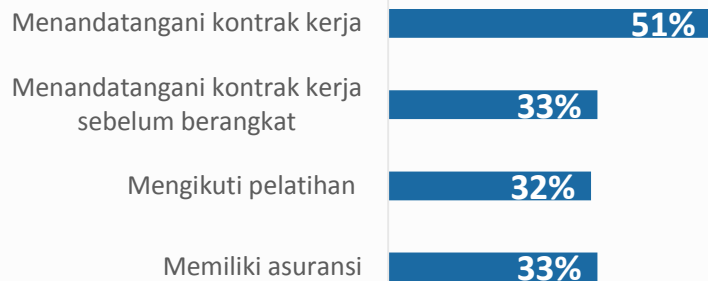


Laki-laki Non-prosedural

Wanita Prosedural

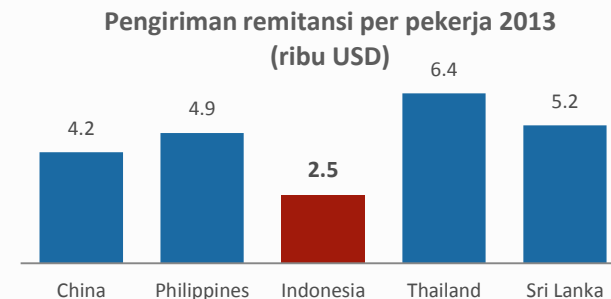
Wanita Non-prosedural

Pekerja migran Indonesia belum terlindungi dengan baik

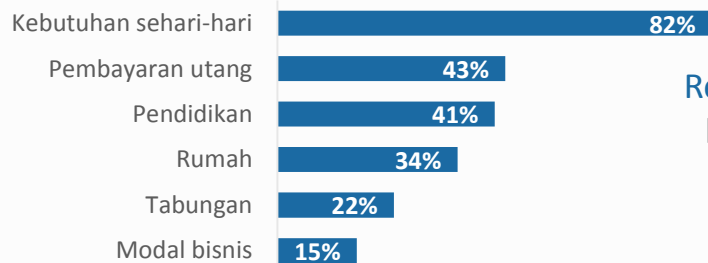


Sumber: Survei Migrasi, World Bank (2014)

Remitan per pekerja migran Indonesia masih rendah dibanding negara lain



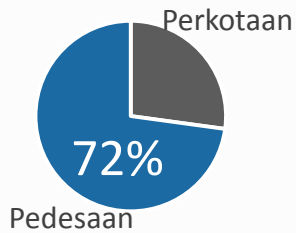
Sumber: UN DESA, 2013



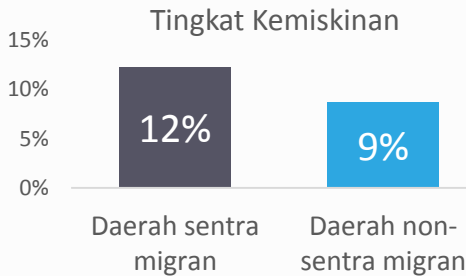
Remitansi terutama digunakan untuk **konsumsi**, sebagian kecil lainnya digunakan untuk investasi jangka panjang

Sumber: Survei Migrasi, World Bank (2014)

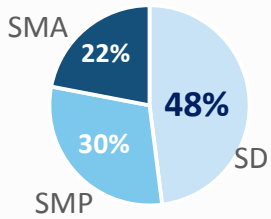
Mayoritas migran berasal dari pedesaan



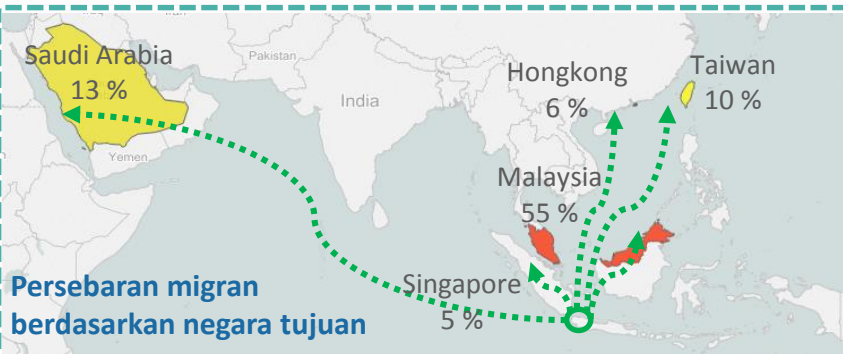
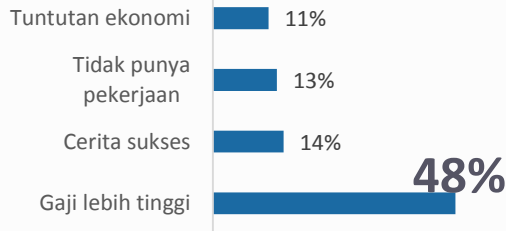
... dari daerah dengan tingkat kemiskinan relatif lebih tinggi



...berpendidikan SD ke bawah



...ingin mendapat gaji lebih tinggi



Persebaran migran berdasarkan negara tujuan

## 3 Profil Utama pekerja migran

1. Wanita, pekerja sektor domestik di Saudi Arabia

13%

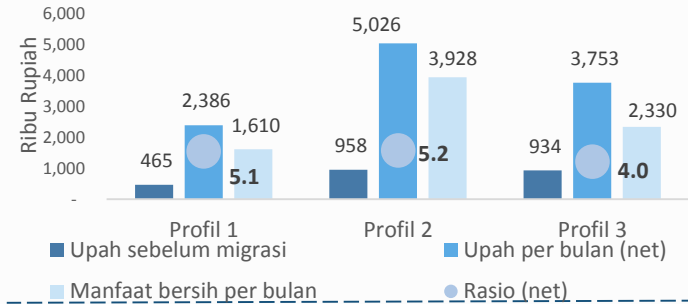
2. Pekerja migran di negara maju (Taiwan, Hong Kong, Singapura, lainnya)

27%

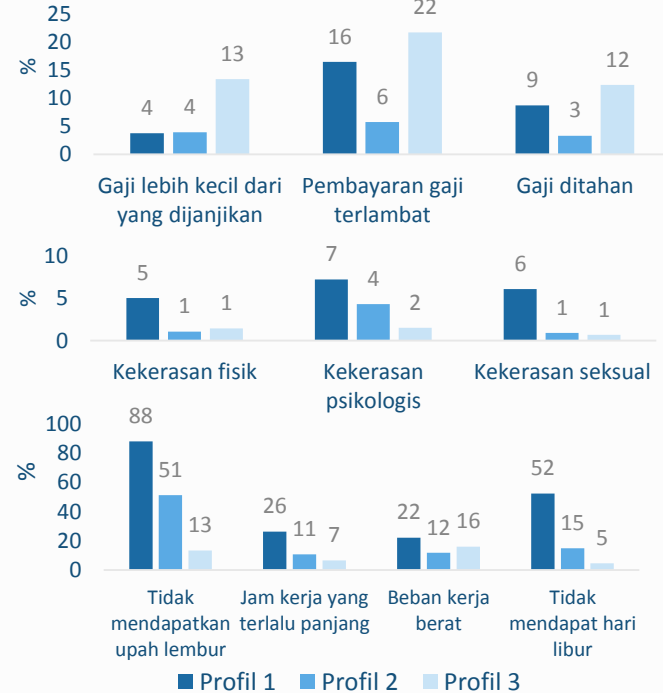
3. Laki-laki, non-prosedural, di Malaysia

26%

## MANFAAT EKONOMI



## RESIKO

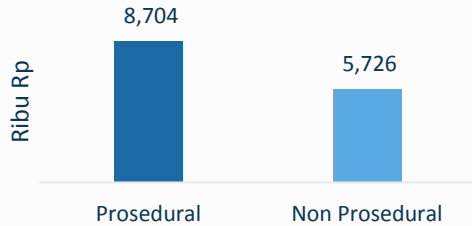


Migrasi prosedural terlalu mahal...

Ke Taiwan:  
Rp 15 jt

Ke HK:  
Rp 7 jt

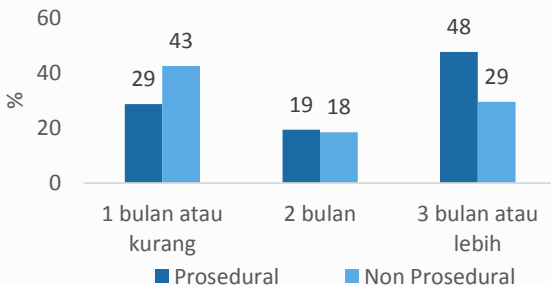
Rata-rata biaya migrasi



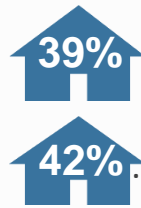
...kompleks dan memakan waktu

22 tahap, 5-6 bulan

Sumber: BNP2TKI



Banyak pekerja migran tidak terinformasi dengan baik...



Keluarga migran tidak tahu persyaratan...

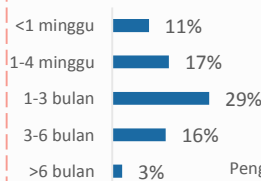
...dan risiko menjadi pekerja migran

Masih banyak yang tidak menerima pelatihan

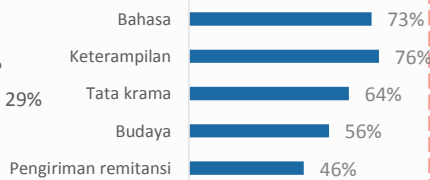
Hanya 32% pekerja migran, 63% dari prosedural menerima pelatihan

Bahkan dengan durasi dan materi pelatihan bervariasi

Lama Pelatihan



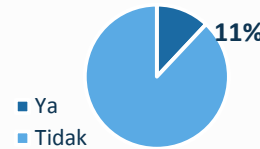
Materi pelatihan yang diterima



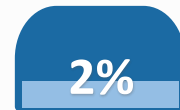
Sumber: Survei Migrasi, World Bank (2014)

Banyak mantan pekerja migran tidak menggunakan keterampilan baru yang diperolehnya...

Menggunakan Keterampilan Baru di Indonesia



Hanya



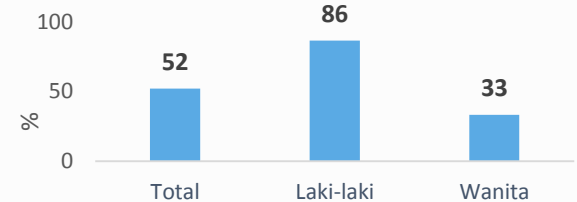
Migran mengikuti pelatihan ketrampilan/wirausaha setelah kembali

Walaupun hampir 1/3 mantan pekerja migran sudah menggunakan remitansi untuk membuka usaha

28% mantan pekerja migran menggunakan remitansi untuk membuka usaha

Hanya separuh mantan pekerja migran menjadi pekerja dibayar setelah kembali ke Indonesia

TKI Purna menjadi pekerja dibayar



Sumber: Survei Migrasi, World Bank (2014)

Sumber: Survei Migrasi, World Bank (2014)



Migrasi prosedural yang mudah, cepat dan murah

Migrasi yang terlindungi (terinformasi dan terlatih)

Manfaat migrasi berkelanjutan

### KEBIJAKAN PEMERINTAH INDONESIA

#### Penyederhanaan Prosedur:

- Layanan Terpadu Satu Pintu  
Baru ada di 4 kota

#### Pengurangan biaya migrasi:

- Kredit Usaha Rakyat  
Prosedur masih berbelit

#### Transparansi prosedur:

- Program G2G  
Hanya untuk pekerja terampil ke 3 negara

#### Sosialisasi prosedur migrasi:

- Sosialisasi berinovasi dan masif  
Masih terbatas

#### Penertiban PPTKIS:

- Rating PPTKIS  
Belum diikuti sanksi pada PPTKIS bermasalah

#### Pembekalan dan pelatihan TKI

- PAP  
Belum terstandardisasi, materi dan penyampaiannya

#### Perlindungan di negara tujuan

- Bilateral Agreement (MoA), service center, konsuler  
Belum ada MoA

#### Pemberdayaan TKI

##### Purna:

- Edukasi dan pelatihan  
Belum dalam skala nasional dan belum terstandardisasi
- Kredit Usaha Rakyat untuk TKI Purna  
Sosialisasi baru dilakukan di beberapa daerah

### PENGALAMAN INTERNASIONAL

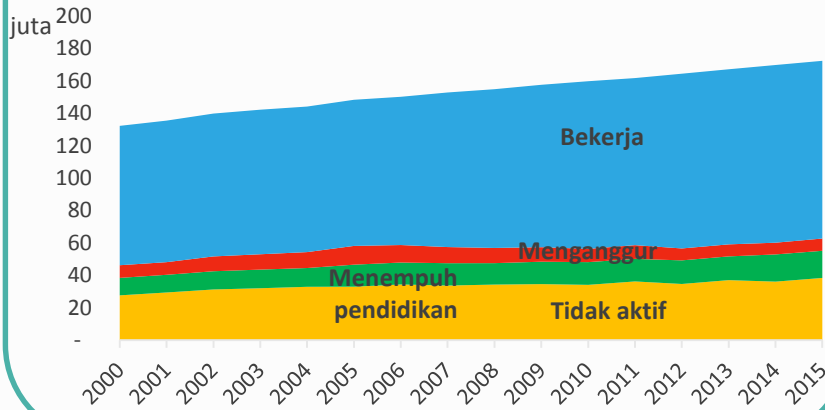
- **Filipina:** Hassle-Free Recruitment, Biaya Rekrutmen tanpa pajak untuk migran low-skilled, Database terintegrasi.
- **Vietnam:** Program 62 Distrik termiskin

- **Filipina:** Kerjasama pengadaan pelatihan dengan LSM, Penandatanganan MoA dengan Negara tujuan
- **Sri Lanka dan Moldova:** Kerjasama pembekalan pemberangkatan dengan Negara Tujuan
- **Meksiko dan Turki:** Pembentukan komunitas untuk membantu migran menyelesaikan masalah komunikasi

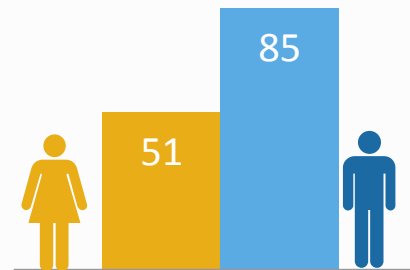
- **Filipina, Bangladesh dan Sri Lanka:** Pembentukan organisasi pemberdayaan migran purna
- **Filipina:** Program investasi SSS Flexi-Fund

# BANYAK ORANG INDONESIA DALAM USIA PRODUKTIF YANG TIDAK BEKERJA SECARA PRODUKTIF

**38 juta orang tidak aktif**  
**34 juta (88% dari total) adalah wanita**

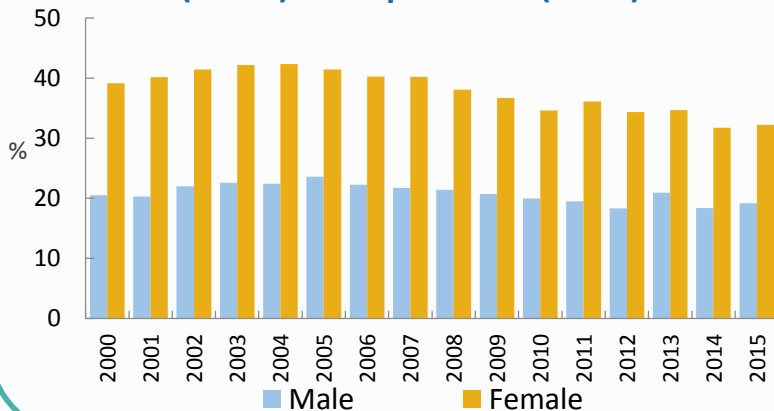


**Tahun 2015, partisipasi wanita dalam angkatan kerja hanya 51%**

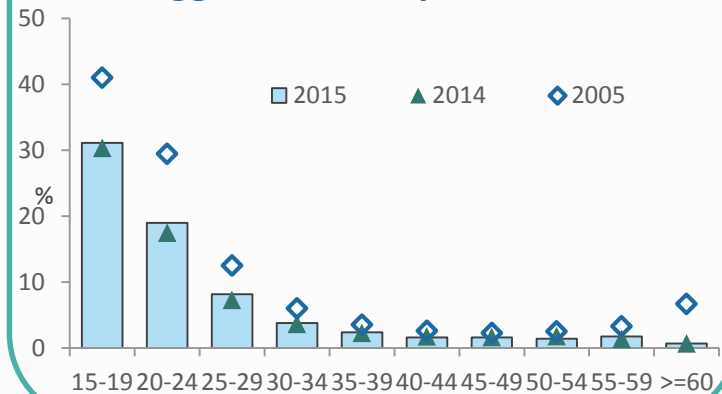


**Ditambah lagi 39% wanita dan 23% pria setengah menganggur**

**Hampir sepertiga wanita muda (15-24) tidak produktif (NEET)**

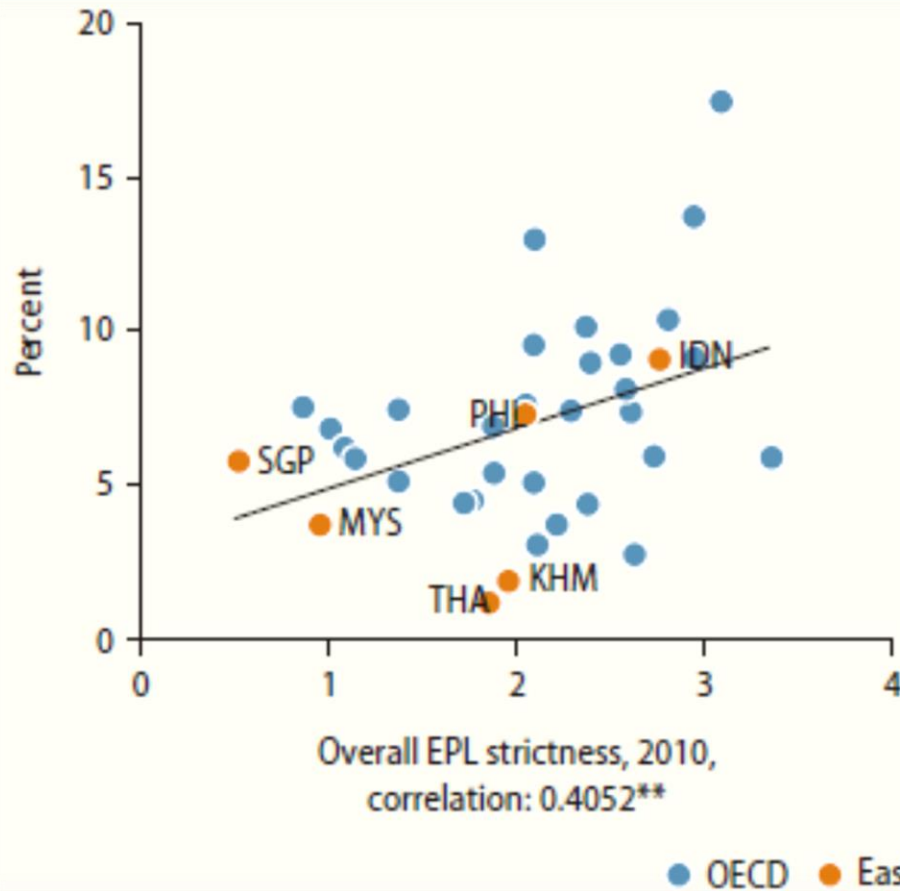


**22% pemuda menganggur, jauh lebih tinggi dari kelompok usia lain**

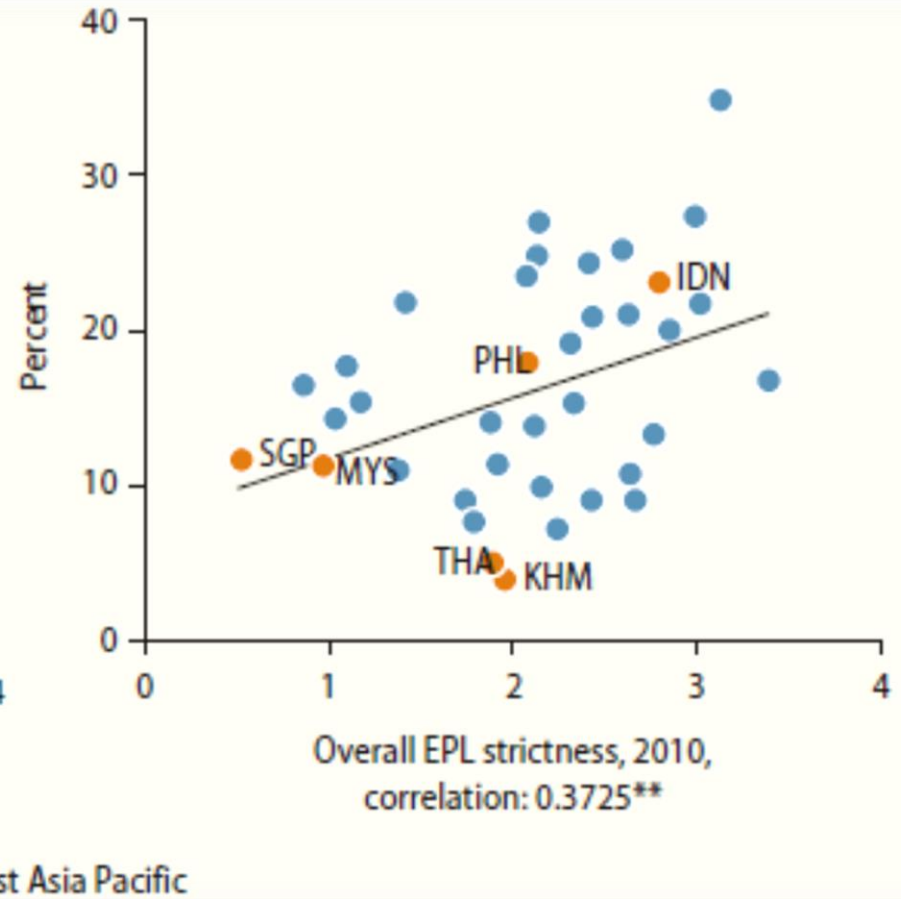


# WANITA DAN PEMUDA YANG PALING DIRUGIKAN DARI REGULASI KETENAGAKERJAANYANG KAKU

Pengangguran di kalangan wanita



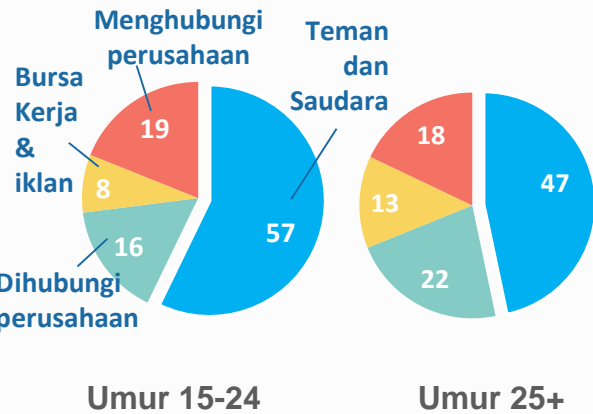
Pengangguran di kalangan usia muda



# KENDALA UTAMA ADALAH PERANTARA PASAR TENAGA KERJA, AKSES TERHADAP PELATIHAN, DAN AKSES MODAL

Sedikit perantara pasar tenaga kerja publik dan swasta, dan tidak berfungsi dengan baik

Cara mendapatkan pekerjaan



(Sumber: IFLS 2015)



Perkuat perantara pasar tenaga kerja publik dan swasta, pacu juga perangkat serta *database* pencarian pekerjaan daring

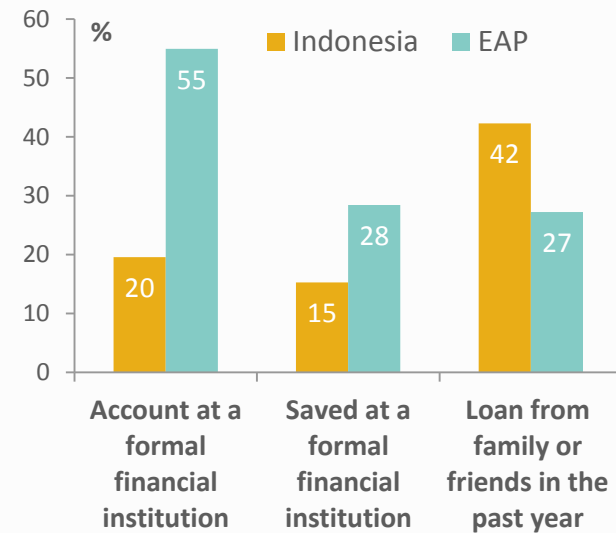
Terbatasnya cakupan dan rendahnya kualitas lembaga pelatihan keterampilan

Terbatasnya cakupan lembaga pelatihan keterampilan yang berkualitas: seluruhnya ada **273 pusat pelatihan vokasional (BLK)**: tetapi **62** di antaranya tidak memiliki spesialisasi.



Perluas dan tingkatkan pusat pelatihan melalui sertifikasi dan pengawasan publik; terapkan sistem voucher (*a la Jóvenes*) bagi pekerja miskin / muda

Inklusi finansial buruk menghambat kredit dan tabungan



Tingkatkan akses ke lahan di area pedesaan dan kredit pada umumnya, terutama untuk wanita

## KOLOMBIA: JÓVENES EN ACCIÓN

### KEBIJAKAN

- Voucher untuk pemuda miskin yang membiayai pelatihan, makan, dan transportasi
- Voucher dapat digunakan di tempat pelatihan swasta ataupun nirlaba yang dipilih pemerintah



### HASIL

- Persentase pemuda perempuan yang bekerja naik 6.1 persen
- Program sangat efektif biaya: biaya per penerima manfaat adalah USD750, manfaat total antara USD 666 dan 2990

## BRAZIL: KEBIJAKAN UNTUK PARTISIPASI TK WANITA

### KEBIJAKAN

Bantuan kepada pekerja wanita rural untuk mendapat akses terhadap tanah, modal, dan layanan pemerintah



### HASIL

- Partisipasi TK wanita naik dari 45% ke 60%
- Persentase wanita dengan akte tanah naik dari 13% menjadi 56% antara 2003 dan 2007
- Proporsi wanita dalam program keuangan rural naik menjadi hampir 26%

**Terima kasih**

