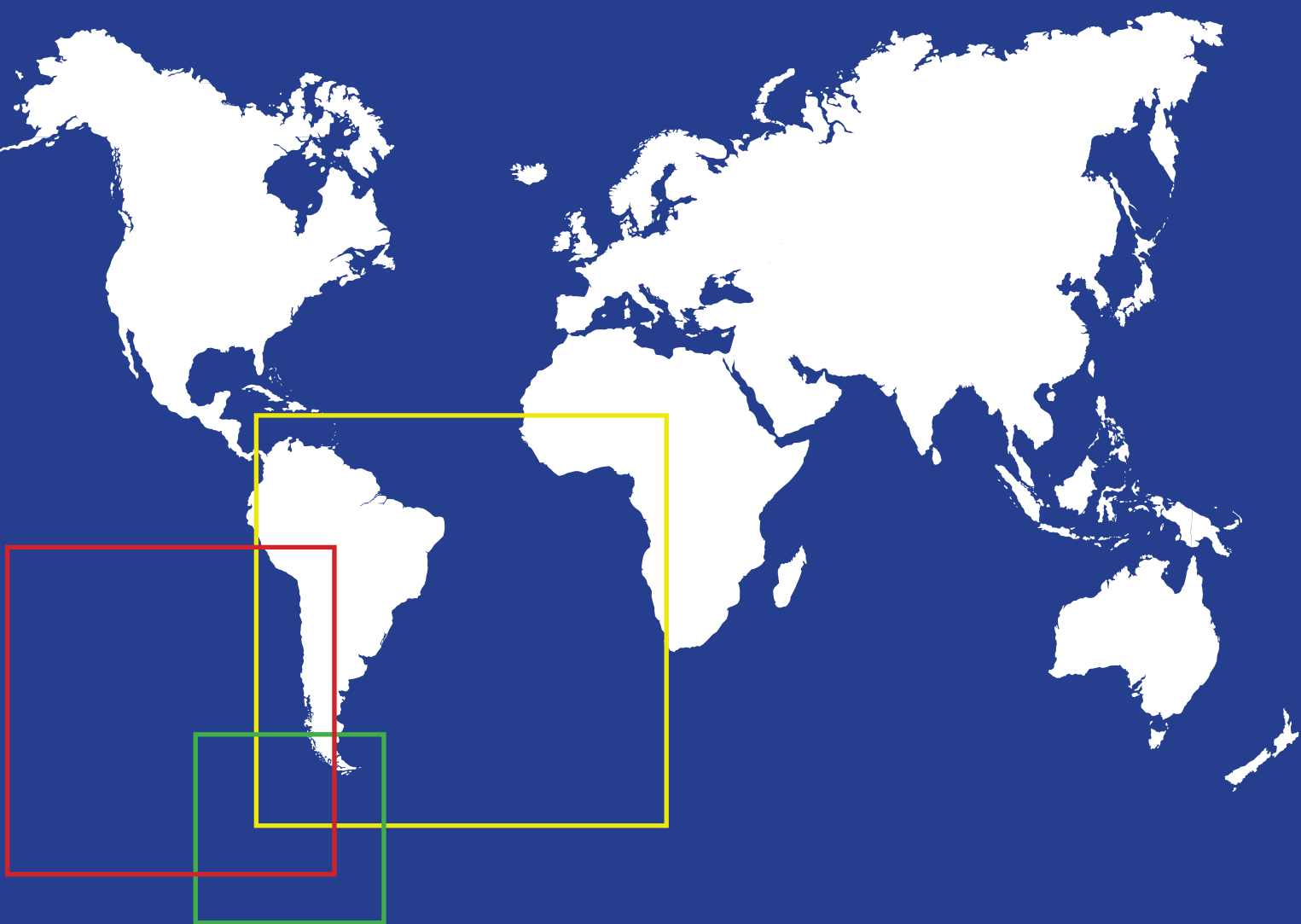




International
Labour
Office

Profil Pekerjaan yang Layak INDONESIA



Profil Pekerjaan yang Layak INDONESIA

Hak Cipta© Organisasi Perburuhan Internasional 2012

Publikasi-publikasi International Labour Office 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 Publications Bureau (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. International Labour Office menyambut baik permohonan-permohonan seperti itu.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lain yang terdaftar di Inggris Raya dengan Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk], di Amerika Serikat dengan Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com] atau di Negara-negara lain dengan Reproduction Rights Organizations terkait, dapat membuat fotokopi sejalan dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini.

Katalog Data Publikasi ILO

Decent work country profile : Indonesia/ International Labour Office. - Geneva: ILO, 2011

1 v.

ISBN: 978-92-2-825583-6; 978-92-2-825584-3

International Labour Office

decent work / workers rights / equal employment opportunity / working conditions / family responsibilities / employment security / social security / social dialogue / Ukraine

13.01.1

General editing and revision of the document: CO Jakarta, RO Bangkok, MAP/INTEGRATION ILO Geneva.

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 International Labour Office mengenai status hukum Negara, wilayah atau teritori maupun otoritasnya, atau mengenai batas-batas negara tersebut.

Tanggungjawab atas opini-opini yang diekspresikan dalam artikel, studi, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggungjawab penulis, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari International Labour Office atas opini-opini yang terdapat di dalamnya.

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

Publikasi ILO dapat diperoleh melalui penjual buku besar atau kantor lokal ILO di berbagai Negara, atau secara langsung dari ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. katalog atau daftar publikasi tersedia secara cuma-cuma dari alamat diatas, atau melalui email: pubvente@ilo.org.

Kunjungi halaman web kami: www.ilo.org/publns

Dicetak oleh International Labour Office, Geneva, Switzerland

Prakata

Pekerjaan Layak merupakan hal utama dalam upaya-upaya pengentasan kemiskinan dan merupakan cara untuk mencapai pembangunan yang setara, inklusif dan berkelanjutan. Pekerjaan layak juga melibatkan kesempatan atas kerja yang produktif dan memberikan pendapatan yang adil, memberikan keamanan di tempat kerja dan perlindungan sosial bagi pekerja dan keluarganya serta memberikan masyarakat kebebasan dalam menyatakan kekhawatiran mereka, berorganisasi dan terlibat dalam keputusan-keputusan yang mempengaruhi kehidupan mereka.

Dalam hal ini, pemantauan dan mengkaji kemajuan terhadap pekerjaan layak di tingkatan Negara merupakan satu hal yang menjadi perhatian sejak lama bagi ILO dan konstituennya. Deklarasi Keadilan Sosial untuk Globalisasi yang Adil 2008 dengan rinci menyatakan bahwa Negara-negara anggota dapat mempertimbangkan “dibentuknya indicator atau statistik yang tepat jika diperlukan dibantu oleh ILO, dalam memantau dan mengevaluasi kemajuan yang dibuat (Paragraf II.B.ii).

Pada bulan September 2008, ILO melakukan Pertemuan Tripartit Para Ahli (TME) tentang Pengukuran Pekerjaan Layak dan sebagai konsekuensinya mengadopsi kerangka Indikator Pekerjaan Layak yang dipaparkan dalam Konferensi Internasional ke 18 Ahli Statistik Perburuhan pada bulan Desember 2008. Dewan Pengatur mendorong proposal untuk menguji kerangka kerja ini di beberapa Negara perintis dengan mengembangkan Profil Pekerjaan Layak dalam suatu Negara.


Proyek Pemantauan dan Pengkajian Kemajuan dalam Pekerjaan Layak (MAP) (2009-2013) dengan dana dari Uni Eropa, bekerja dengan lembaga-lembaga pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja serta lembaga penelitian untuk memperkuat kapasitas dalam melakukan pemantauan mandiri dan pengkajian sendiri terhadap kemajuan mencapai pekerjaan layak. Proyek MAP ini mencakup sepuluh Negara di dunia termasuk Indonesia dan memfasilitasi identifikasi indicator pekerjaan layak yang sesuai pada tingkatan nasional, mendukung pengumpulan data dan menggunakan data terkumpul dalam melakukan analisis kebijakan yang terintegrasi terhadap pekerjaan layak (Profil) agar dapat menjadikannya relevan bagi program Negara pekerjaan layak dan kebijakan nasional. Proyek ini juga memberikan panduan serta manual dalam mengukur dan mengkaji kemajuan terhadap pekerjaan layak yang dialami oleh Negara-negara perintis.

Profil Pekerjaan Layak Negara ini mencakup sepuluh unsur utama yang bersinggungan dengan empat pilar strategis dari Agenda Pekerjaan Layak (pekerjaan penuh dan produktif, hak di tempat kerja, perlindungan sosial dan promosi dialog sosial): kesempatan kerja, pendapatan setara dan kerja produktif; jam kerja yang layak; menggabungkan kerja, keluarga dan kehidupan pribadi; kerja yang harus dihapuskan; stabilitas dan keamanan kerja; kesempatan setara dan perlakuan dalam pekerjaan; lingkungan kerja yang aman; keamanan sosial, dan dialog sosial, perwakilan pekerja dan pengusaha.

Profil Pekerjaan Layak Negara ini menyatukan dalam satu dokumen semua data yang tersedia akan pekerjaan layak, indicator statistik dan hukum serta analisis mengenai kesenjangan dan tren dalam pekerjaan layak. Profil ini juga memfasilitasi evaluasi kemajuan yang dicapai terhadap pekerjaan layak dan memberikan informasi terhadap perencanaan nasional dan pembuatan kebijakan.

Profil ini memberikan informasi utama dalam merancang dan memantau Program Pekerjaan Layak Negara (DWCP) dan merupakan sebuah perangkat advokasi dalam mengarusutamakan pekerjaan layak ke dalam kebijakan Pembangunan Nasional. Indikator pekerjaan layak yang dikumpulkan ini dapat digunakan sebagai baseline yang dapat diandalkan dalam menentukan sasaran pekerjaan layak dan sebagai alat yang kuat dalam memantau dan mengevaluasi DWCP dan kebijakan nasional.

Profil Pekerjaan yang Layak Indonesia bertujuan untuk menilai secara kritis kemajuan dalam pencapaian pekerjaan layak di Indonesia dan memberikan informasi terhadap dialog sosial di tingkat nasional.



Peter van Rooij
Direktur
ILO Country Office for Indonesia



Drs. H. A. Muhaimin Iskandar, M.Si
Menteri
Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Ucapan Terimakasih

Profil Pekerjaan yang Layak Indonesia disiapkan oleh konsultan nasional bekerjasama dengan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans), Badan Pusat Statistik, dan Universitas Indonesia serta bantuan teknis dari para ahli ILO.

Para mitra nasional mengidentifikasi daftar indikator pekerjaan layak bagi Indonesia ketika melakukan *Lokakarya Konsultasi Tripartit dalam Mengukur Pekerjaan Layak* (Jakarta, Maret 2010). Indikator hukum dan statistik dikompilasi menurut daftar indikator pekerjaan layak dan dikaji menjadi konteks sosial dan ekonomi Indonesia selama satu dekade terakhir. Draf Profil ini kemudian dibahas oleh para konstituen pada *Lokakarya Validasi Tripartit mengenai Profil Pekerjaan Layak Indonesia* yang diselenggarakan di Jakarta pada bulan Juni 2011 dengan partisipasi dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans), Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Bappenas), Kementerian Keuangan, Kementerian Industri dan Perdagangan, BPS, perwakilan dari asosiasi pengusaha (APINDO dan ABADI) serta konfederasi serikat pekerja (KSBSI, KSPI dan KSPSI).

Hasil utama dari Profil ini merupakan masukan penting dalam merancang dan melaksanakan Program Pekerjaan Layak dan Pakta Pekerjaan Indonesia. Juga, profil ini memaparkan perangkat advokasi yang penting dalam mengarusutamakan pekerjaan layak ke dalam Rencana Pembangunan Nasional.

Kantor ILO ingin mengucapkan terimakasih terutama pada perwakilan dari organisasi Pekerja dan Pengusaha, Kemenakertrans, Kementrian Keuangan, BAPPENAS, BPS dan lembaga lain serta para akademisi dari Universitas Indonesia (khususnya Sri Moertiningsih Adioetomo, Padang Wicaksono, Beta Yulianita Gitaharie serta Diah Widarti), atas kontribusi mereka terhadap Profil Pekerjaan Layak Indonesia.

ILO juga ingin menghaturkan terimakasih kepada Uni Eropa dalam mendanai studi ini serta mendukung proses persiapan hingga validasi Profil ini dalam Proyek ILO/EC *Memantau dan Menilai Kemajuan dari Pekerjaan yang Layak* (MAP).

ILO juga ingin berterimakasih kepada semua pegawai ILO dari Team Pekerjaan yang Layak ILO/ Bangkok, ILO Kantor Regional Asia Pasifik dan Kantor Pusat ILO Jenewa yang berkontribusi kepada perkembangan Profil.

Beberapa pernyataan dalam Profil Pekerjaan Layak Indonesia ini tidak menggambarkan posisi lembaga dan individual yang disebutkan di atas. Kesalahan dan kegagalan mengkaji tanggungjawab dari Kantor Perburuhan Internasional.

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 mengapuskan 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 pemekerjaan 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,

Daftar Singkatan

ADB	Asian Development Bank
APINDO	<i>Asosiasi Pengusaha Indonesia</i> – The Employers’ Association of Indonesia
ASABRI	<i>Asuransi untuk ABRI</i> – Insurance for the military
ASKES	<i>Asuransi Kesehatan</i> – Health Insurance
ASKESKIN	<i>Asuransi Kesehatan untuk orang Miskin</i> – Health Insurance for the poor
BBM	<i>Bahan Bakar Minyak</i> – Energy oil
BPG	
BPJS	<i>Badan Penyelenggara Jaminan Sosial</i> – Administering Body to Implement Social Insurance
BPS	Badan Pusat Statistics – Then Central Bureau of Statistics
CEACR	Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations
CLA	Collective Labour Agreements
CPI	Consumers Price Index
DG	Director General
DW	Decent Work
EPR	Employment to Population Ratio
PDB	Produk Domestik Bruto – Gross Domestic Product
APK	Angka Partisipasi Kasar – Gross Enrolment Ratio
GRDP	Gross Regional Domestic Product
ICT	Information and Communication Technology
ILO	International Labour Organization
IMF	International Monetary Fund
IOM	International Organization for Migration
ISCO	International Standard Classification of Occupations
IUCTR	Center for Trade Union Rights
JAMKESMAS	<i>Jaminan Kesehatan Masyarakat</i> – Social Health Insurance for the Poor
JAMPERSAL	<i>Jaminan Persalinan Masal</i> (Free Birth Delivery Services for the People)
JAMSOSTEK	<i>Jaminan Sosial Tenaga Kerja</i> – Social Insurance for Workers
LFI	Legal Framework Indicator
LHK	Luar Hubungan Kerja – Workers outside industrial relation
MA	Manpower Act
MAP	ILO/EC Project “Monitoring and Assessing Progress on Decent Work”
MDG	Millennium Development Goal
MOMT	Ministry of Manpower and Transmigration
MOSA	Ministry of Social Welfare
APM	Angka Partisipasi Murni – Net Enrolment Ratio
NGO	Non-Government Organization
NOSHC	National Occupational Safety and Health Council
NPA	National Plan of Action
NSSS	National Social Security System
PPP	Purchasing Power Parity
PPCI	<i>Persatuan Penyandang Cacat Indonesia</i> – Indonesian Disabled People Association
Rp	Rupiah – IDR

RPJMN	Rencana Pembangunan Jangka Menengah (Medium Term Development plan)
SAKERNAS	National Labour Force Survey
SD INPRES	<i>Sekolah Dasar Instruksi Presiden</i> – Presidential Instruction to Build Primary Education
SUSENAS	National Social and Economic Survey
TASPEN	<i>Tabungan Pensiun</i> – Pension Funds
USAID	United States Agency for International Development
USD	United State Dollar
WFCL	Worst Forms of Child Labour

Daftar Isi

Prakata	iii
Ucapan Terimakasih	v
Ringkasan	vii
Daftar Singkatan	xi
Daftar Tabel (Indikator Statistik)	xiv
Daftar Indikator Kerangka Hukum	xv
1 Konteks Ekonomi dan Sosial untuk Pekerjaan Layak	1
2 Kesempatan Kerja	11
3 Pendapatan yang Mencukupi dan Pekerjaan yang Produktif	19
4 Jam Kerja Layak	25
5 Menggabungkan Pekerjaan, Keluarga dan Kehidupan Pribadi	33
6 Pekerjaan yang Harus Dihapuskan	37
7 Stabilitas dan Jaminan Pekerjaan	43
8 Kesempatan dan Perlakuan yang Setara dalam Pekerjaan	49
9 Lingkungan Kerja yang Aman	55
10 Jaminan Sosial	59
11 Dialog Sosial, Representasi Pekerja dan Pengusaha	67
Lampiran	75
Daftar Lampiran Tabel (Indikator Statistik)	75
Lampiran Tabel 1 Pendapatan yang Setara dan Pekerjaan Produktif berdasarkan Wilayah	75
Lampiran Tabel 2 Jam Kerja Yang Layak berdasarkan Wilayah	77

Daftar Tabel (Indikator Statistik)

Tabel 1	Konteks Sosial dan Ekonomi bagi Pekerjaan Layak	4
Tabel 2	Kesempatan Kerja	12
Tabel 3	Pendapatan yang Mencukupi dan Pekerjaan yang Produktif	20
Tabel 4	Jam Kerja Layak	28
Tabel 5	Waktu Komuting ke dan dari Jabodetabek dan Seluruh Kota Metropolitan di Indonesia	35
Tabel 6	Pekerjaan yang Harus Dihapuskan	40
Tabel 7	Stabilitas dan Jaminan Pekerjaan	44
Tabel 8	Kesempatan dan Perlakuan Setara dalam Pekerjaan	50
Tabel 9	Lingkungan Kerja yang Aman	56
Tabel 10	Jaminan Sosial	60
Tabel 10.1	Presentase Pekerja berdasarkan Cakupan Jaminan Perawatan Kesehatan, Jenis Asuransi/Bantuan Kesehatan, Usia dan Sektor Kerja, 2009	62
Tabel 11	Dialog Sosial, Representasi Pekerja dan Pengusaha	69

Daftar Indikator Kerangka Hukum

Indikator Kerangka Hukum 1.	Administrasi Tenaga Kerja	2
Indikator Kerangka Hukum 2.	Komitmen Pemerintah pada Lapangan Kerja	15
Indikator Kerangka Hukum 3.	Asuransi Pengangguran	17
Indikator Kerangka Hukum 4.	Hukum Upah Minimum	22
Indikator Kerangka Hukum 5.	Jam Kerja Maksimum	26
Indikator Kerangka Hukum 6.	Tunjangan Cuti Tahunan	27
Indikator Kerangka Hukum 7.	Cuti Kehamilan Ibu	35
Indikator Kerangka Hukum 8.	Cuti Orang tua	36
Indikator Kerangka Hukum 9.	Pekerja Anak	38
Indikator Kerangka Hukum 10.	Pekerja Paksa	39
Indikator Kerangka Hukum 11.	Pemutusan Hubungan Kerja	47
Indikator Kerangka Hukum 12.	Kesempatan dan Perlakuan yang Setara	51
Indikator Kerangka Hukum 13.	Remunerasi yang Setara antara Pria dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Bernilai Sama	52
Indikator Kerangka Hukum 14.	Manfaat bagi Pekerja Celaka	57
Indikator Kerangka Hukum 15.	Inspeksi Pekerja (Keselamatan dan Kesehatan Pekerja)	58
Indikator Kerangka Hukum 16.	Pensiun	61
Indikator Kerangka Hukum 17.	Ketidakmampuan Bekerja Dikarenakan Sakit/Cuti Sakit	63
Indikator Kerangka Hukum 18.	Ketidakmampuan Bekerja Disebabkan Cacat	64
Indikator Kerangka Hukum 19.	Kebebasan Berserikat dan Hak Berorganisasi	70
Indikator Kerangka Hukum 20.	Perundingan Kolektif	71
Indikator Kerangka Hukum 21.	Konsultasi Tripartite	72

1 Konteks Ekonomi dan Sosial untuk Pekerjaan Layak

Republik Indonesia adalah salah satu Negara dengan penduduk terbanyak di dunia dengan populasi 237,6 juta jiwa.¹ Terletak di wilayah Asia Tenggara, Indonesia merupakan Negara kepulauan terbesar dengan 17,000 pulau yang tersebar sepanjang 5,120 km dari Timur ke Barat. Negara ini terdiri dari 300 suku—mayoritas adalah penduduk asli, dan kelompok minoritas keturunan Cina, India dan Arab—dengan keanekaragaman budaya dan agama. Sebagian besar penduduk Indonesia beragama Islam (hampir 90 persen) dan sisanya beragama Kristen, Katolik, Hindu, Budha, dan lainnya.

Sebagai negara dengan jumlah penduduk yang besar, Indonesia selalu berupaya untuk menurunkan angka pertumbuhan penduduknya. Hasilnya adalah menunjukkan penurunan tingkat pertumbuhan populasi dari 2.34 persen per tahun selama tahun 1971-1981 menjadi hanya 1.45 persen untuk periode 1990 – 2000. Meskipun demikian pertumbuhan populasi masih terus meningkat dan Sensus 2010 mencatat 237.6 juta jiwa dengan angka pertumbuhan tahunan 1.49 persen untuk periode 2000 hingga 2010 (BPS-Statistik Indonesia, 2010).²

Selama lima belas 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. Terkait dengan pasar tenaga kerja, perubahan yang mendasar terjadi termasuk program perbaikan undang-undang ketenagakerjaan. Reformasi ini yang dimulai sejak

tahun 1998 telah melatarbelakangi pembuatan undang-undang berikut ini: UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja, UU No.2/2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Internasional.

Selain itu, Indonesia juga telah melakukan berbagai upaya positif dalam memperkuat sistem administrasi tenaga kerja mereka melalui UU No. 2. Sebuah sistem administrasi tenaga kerja yang terkoordinasi dan terdandai dengan baik merupakan hal penting dalam mendukung keharmonisan hubungan industrial dan iklim bisnis yang kondusif terhadap pertumbuhan ekonomi dan pencapaian pekerjaan layak (lihat Indikator Kerangka Hukum 1 “Administrasi Tenaga Kerja”).

Pertumbuhan ekonomi selama dan setelah krisis ekonomi yang menghantam pada tahun 1997-1998 juga sangat signifikan. PDB per kapita meningkat sebesar 14.3 persen dan 0.6 persen pada tahun 1998 dan 1999, jika dibandingkan dengan pertumbuhan sebesar 6.1 persen pada tahun 1996, tahun sebelum krisis (lihat Tabel 1). Meskipun demikian, perekonomian mengalami pemulihan tak lama setelah itu, dan pendapatan per kapita perlahan mulai tumbuh antara 3.1 persen dan 5.1 persen dari tahun 2002 hingga 2007. Krisis keuangan global pada tahun 2008 membuat pertumbuhan perekonomian Indonesia secara rata-rata mengalami penurunan karena adanya penurunan dalam permintaan global akan ekspor Indonesia³. Meskipun PDB per kapita masih meningkat sebesar 4.8 persen pada tahun 2008 dan 3.4 persen pada 2009 penurunan yang

¹ Hasil Sensus Penduduk 2010.

² Temuan awal.

³ Ekspor menunjukkan pertumbuhan yang negatif pada tahun 2008 sebesar 11.6 persen dengan nilai ekspor migas yang menurun menjadi 55.4 persen dan ekspor sektor manufaktur mengalami penurunan menjadi 26.9 persen (ILO, 2010a).

Indikator Kerangka Hukum 1. Administrasi Tenaga Kerja

UU, Kebijakan dan lembaga: Sejalan dengan Peraturan Menteri No. 14/MEN/VII/2005, Kemenakertrans mendorong peningkatan dan penguatan administrasi tenaga kerja agar pelaksanaan kebijakan dibidang tenaga kerja berhasil sebagai bagian dari pembangunan nasional. Kemenakertrans memiliki seorang Sekertaris Jenderal, Inspektur Jenderal, Dewan Penelitian, Pengembangan dan Informasi, serta enam Direktorat Jenderal (Dirjen) (yang bertanggungjawab dalam bidang Pelatihan dan Produktifitas; Penempatan Tenaga Kerja; Hubungan industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja; Inspeksi Ketenagakerjaan; Area Transmigrasi; Pengembangan Masyarakat). Masing-masing Dirjen memiliki system pelaporan dalam pelaksanaan kegiatan mereka dan data dari tingkat daerah ke tingkat pusat (pelaporan ini dikatakan tidak berjalan dengan baik menurut sumber dari pemerintah). Masing-masing Dirjen terdiri dari berbagai Direktorat dan dibantu oleh Sekretariat. Masing-masing Sekretariat Dirjen mencakup divisi evaluasi dan laporan program, divisi keuangan, divisi hukum dan kerjasama luar negeri, serta divisi personil dan umum. Tidak ada pekerja yang tidak masuk ke dalam area cakupan Kemenakertrans.

Dewan Penelitian, Pengembangan dan Informasi memiliki database ketenagakerjaan yang terbangun baik (Kepmen Kemenakertrans No. 250 of 2008 mengenai Klasifikasi dan jenis karakteristik data dan informasi ketenagakerjaan) namun masih diperbaiki. Database ini akan dikaitkan dengan lembaga yang melakukan fungsi ketenagakerjaan di provinsi dan kabupaten/kota. Sistem online dengan masing-masing Dirjen dan pemerintah daerah mengembangkan fungsi-fungsi administrasi tenaga kerja (bursa kerja, system komunikasi Tenaga Kerja LN (Sisko TKLN), system pelaporan kegiatan inspeksi tenaga kerja, system pelaporan hubungan industrial dan system pelaporan pelatihan).

Untuk mendukung keberhasilan dari fungsi administrative/tata kelola tenaga kerja di tingkat provinsi dan kabupaten kota, Kemenakertrans harus mengalokasikan dana ke masing-masing provinsi yang kemudian didistribusikan kepada kota/daerah tertentu yang secara langsung akan melaporkan data ketenagakerjaan dan hasil kegiatan pelaksanaan. Namun alokasi penganggaran ini masih secara parsial. Satu Dirjen yang telah mendapatkan alokasi penganggaran adalah Dirjen Hubungan industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Bukti keberhasilan pelaksanaan: Menurut komunikasi yang dilakukann dengan pemerintah pendanaan administrasi/ tata kelola tenaga kerja masih menjadi ranah yang harus diperbaiki.

Ratifikasi Konvensi ILO: Konvensi Administrasi Tenaga Kerja 1978 (No. 150) belum diratifikasi oleh Indonesia; Konvensi Inspeksi Tenaga Kerja, 1947 (No. 81) telah diratifikasi pada 29 Januari 2004.

Sumber:

1. CEACR Direct request on Convention No. 81: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0740&year=2008&type=R&conv=C081&lang=EN>.
2. MOMT website: <http://www.nakertrans.go.id>.
3. ILO, Labour Administration in Indonesia, ILO Office in Indonesia, 2006: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_120305.pdf.

tajam dalam tingkat pertumbuhan upah pekerja terlihat (menurun dari 6.1 persen sebelum 2008 hingga hanya 1.4 persen selama tahun 2008-2009) menunjukkan penurunan dalam nilai ekspor⁴. Di sisi lain, pekerjaan di sektor non-perdagangan meningkat sebesar 4.0 persen (ILO, 2010a).

Dalam hal manajemen makroekonomi, pemerintah Indonesia dan Bank Indonesia telah menargetkan untuk mempertahankan tingkat inflasi pada tingkatan rendah dengan keberhasilan yang beragam. Pada krisis ekonomi tahun 1997/1998

tingkat inflasi meningkat menjadi 58 persen pada tahun 1998 dan berhasil diturunkan hingga 20.8 persen satu tahun berikutnya. Inflasi yang tinggi diperparah oleh dihilangkannya subsidi pemerintah untuk beberapa komoditas terutama beras, minyak dan bahan bakar. Meskipun demikian pada tahun 2000 Pemerintah Indonesia berhasil mengurangi kembali tingkat inflasi menjadi sebesar 3.8 persen.

Meskipun demikian, karena beberapa masalah struktural di dalam negeri dan lambannya pergerakan perekonomian global, tingkat inflasi meningkat kembali menjadi 11.5 persen dan 11.8 persen pada tahun 2001 dan 2002. Pemerintah berupaya mempertahankan tingkat inflasi terutama

⁴ Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) mencatat 237,000 pekerja kehilangan pekerjaan dan sebagian besar dari sektor garmen dan tekstil, perkebunan kelapa sawit, onderdil otomotif dan industri sepatu (GJPScan, ILO, 2010a).

melalui pelaksanaan beberapa sasaran inflasi oleh Bank Indonesia pada tahun 2005. Meskipun demikian, tingkat inflasi pada tahun 2005 (10.5 persen) lebih tinggi dari inflasi pada tahun 2004 (6.1 persen) karena meningkatnya harga bahan bakar minyak (BBM) yang diakibatkan oleh menurunnya subsidi BBM dari pemerintah. Dari tahun 2007 hingga 2010 inflasi masih di bawah tingkatan dua digit (4.8 persen pada tahun 2009 dibandingkan dengan tingkat inflasi pada tahun 2008 sebesar 9.8 persen) namun faktor eksternal—semakin tingginya ketidakpastian dari pasar finansial global, melambannya perekonomian global secara signifikan dan fluktuasi harga komoditas—telah mengakibatkan inflasi menjadi salah satu perhatian bagi para pembuat kebijakan.

Kinerja inflasi telah mempengaruhi upah dalam hal nominal dan nilai riil. Misalnya, upah nominal seorang pekerja produksi di sektor manufaktur dengan tingkatan di bawah penyelia pada tahun 2001 adalah Rp. 535,000,- dan pada tahun 2009 menjadi Rp. 1,116,000,-. Dengan harga yang tetap pada tahun 2001, Indeks Infansi (CPI) untuk tahun 2001 adalah 100, dan meningkat menjadi 196 pada tahun 2009 (ILO, 2011b). Dengan angka CPI yang meningkat hingga dua kali lebih besar, maka upah riil bagi pekerja produksi di sektor manufaktur dengan tingkatan di bawah penyelia pada tahun 2009 hanya sebesar Rp. 569,388,-.

Pertumbuhan makroekonomi dan stabilitas telah mempengaruhi upaya Indonesia dalam mengatasi kemiskinan. Setelah krisis ekonomi pada tahun 1997/1998 upaya pengurangan kemiskinan telah menjadi salah satu strategi sosial utama dari pemerintah. Tingkat kemiskinan—dilihat dari persentase jumlah masyarakat yang tinggal di bawah garis kemiskinan—telah menurun namun sangat lambat. Tingkat kemiskinan sebesar 24.2 persen pada tahun 1998, dan terus menurun sampai pada level 13.3 persen pada tahun 2010, dengan pengecualian di tahun 2006 (Tabel 1). Meningkatnya tingkat kemiskinan pada tahun 2006, di luar kenyataan bahwa ekonomi Indonesia mengalami peningkatan yang sehat, diakibatkan oleh pelarangan impor beras dan harga beras meningkat menjadi 33 persen (World Bank, 2006). Dalam mengatasi kemiskinan pemerintah telah merancang program misalnya dengan mempertahankan lingkungan

makroekonomi yang stabil dan berinvestasi pada kaum miskin. Investasi-investasi ini termasuk di dalamnya meningkatkan kemampuan mereka dalam bertani dan meningkatkan akses mereka pada pendidikan dan pelatihan, pasar perkotaan, pekerjaan, pasar keuangan dan perlindungan sosial (World Bank, 2006).

Di luar dari kemajuan yang dicapai Indonesia dalam mengurangi kemiskinan, ada beberapa indikasi yang menunjukkan ketidaksetaraan antara rumah tangga miskin dan kaya. Ketidaksetaraan berbasis-pengeluaran (P90/P10 rasio) yang mewakili rasio persentil pada persentil ke 90 dari mereka yang berada di persentil ke 10 dari distribusi pengeluaran telah meningkat dari 6.2 pada tahun 1998 menjadi 7.0 pada tahun 2010. Analisis mengenai kecenderungan ketidaksetaraan dalam hal upah menunjukkan juga pola yang serupa. Terlebih lagi, ketidaksetaraan upah antara laki-laki dan perempuan karena adanya hambatan budaya dan stereotipe sosial, pencapaian pendidikan, pengalaman pekerjaan dan faktor lain telah menurun namun tetap signifikan (lihat Bab 3 dan 8, terutama mengenai Indikator Kerangka Hukum 12 mengenai Remunerasi yang Setara antara Pria dan Perempuan untuk Pekerjaan yang bernilai sama). Perkembangan ini mengkhawatirkan karena ketidaksetaraan dalam hal upah yang besar dapat menurunkan produktifitas (Chun dan Khor, 2010). Terlebih lagi, ketidaksetaraan pendapatan memiliki dampak yang sangat kuat dalam upaya menurunkan kemiskinan (van Leuween dan Foldvari, 2009; ILO, 2011).

Sejalan dengan perkembangan perekonomian terkini, Indonesia melakukan transformasi struktural dari pertanian ke jasa (ILO, 2008). Pekerjaan di sektor pertanian turun dari 43.4 persen pada tahun 1996 menjadi 38.3 persen pada tahun 2010, sementara pekerjaan di sektor jasa meningkat dari 38.4 persen menjadi 42.3 persen pada periode yang sama. Sebagian besar pekerja di sektor jasa bekerja pada bidang perdagangan, restoran dan hotel dimana merupakan sub-sektor yang menyerap jumlah pekerja perempuan yang sangat tinggi. Pada periode krisis ekonomi terjadi pengurangan besar-besaran terutama di sektor formal dan peningkatan jumlah pekerjaan yang sifatnya informal. Jumlah PDB dalam hal upah adalah sebesar 30 persen menurut data yang ada, menunjukkan lemahnya pekerjaan

Tabel 1. Konteks Sosial Ekonomi bagi Pekerjaan Layak

Indikator Pekerjaan Layak	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Anak-anak yang tidak bersekolah, usia 5-17 tahun, %¹	27.2	26.0	25.6	25.3	25.1	26.0	24.9	23.5	22.3	22.8	20.1	19.7	19.0	18.0	...
Laki-laki	27.0	25.9	25.6	25.5	25.6	26.4	25.1	24.0	22.6	23.3	20.5	20.1	19.4	18.4	...
Perempuan	27.4	26.1	25.6	25.0	24.6	25.6	24.6	23.0	22.0	22.3	19.7	19.3	18.6	17.5	...
Perkiraan % dari populasi usia produktif yang HIV Positif²	0.008	0.107	0.177	...
Laki-laki	0.011	0.177	0.252	...
Perempuan	0.004	0.037	0.103	...
Produktifitas tenaga kerja³															
PDB per orang yang bekerja (ribuan IDR)	17,222	17,715	14,994	14,853	15,470	15,862	16,424	16,993	17,675	18,634	19,350	19,657	20,306	20,766	21,534
Tingkat pertumbuhan, %	...	2.9	(15.4)	(0.9)	4.2	2.5	3.5	3.5	4.0	5.4	3.8	1.6	3.3	2.3	2.8
Ketidaksetaraan berbasis pendapatan (rasio persentil P90/P10)⁴	7.4	6.4	6.2	6.5	5.7	11.0	7.3	6.0	6.4	...	6.9	6.0	8.6	7.0	...
Laki-laki	7.4	6.4	6.2	6.3	5.7	10.1	7.6	6.0	6.4	...	6.8	5.9	8.4	7.0	...
Perempuan	7.5	6.4	6.2	6.7	5.7	11.9	6.9	6.0	6.4	...	7.1	6.1	8.8	7.2	...
Tingkat inflasi, %⁵	7.0	6.2	58.0	20.8	3.8	11.5	11.8	6.8	6.1	10.5	13.1	6.0	9.8	4.8	5.1
Pekerjaan sesuai kegiatan ekonomi, usia +15 tahun, %⁶															
Pertanian	43.4	40.6	44.8	43.2	45.3	43.8	44.3	46.4	43.3	44.0	42.0	41.2	40.3	39.7	38.3
Perindustrian	18.2	19.1	16.3	17.8	17.4	18.7	18.8	17.7	18.0	18.8	18.6	18.8	18.8	18.8	19.3
Jasa	38.4	40.3	38.8	38.9	37.3	37.5	36.9	35.9	38.7	37.3	39.4	40.0	40.9	41.5	42.3
Tingkat keaksaraan orang dewasa⁷	85.3	87.4	87.9	88.4	88.6	87.9	89.5	89.8	90.4	90.9	91.5	91.9	92.2	92.6	...
Laki-laki	90.8	92.2	92.5	92.9	93.0	92.3	93.5	93.5	94.0	94.3	94.6	95.2	95.4	95.6	...
Perempuan	80.2	82.8	83.4	84.0	84.3	83.5	85.7	86.2	86.8	87.5	88.4	88.6	89.1	89.7	...
Upah (% of PDB)⁸	29.9	30.7
PDB Nyata per Kapita, PPP⁹															
Konstan 2005 international \$	2,996	3,093	2,650	2,634	2,727	2,788	2,875	2,973	3,082	3,217	3,352	3,521	3,689	3,813	...
Tingkat pertumbuhan, %	6.1	3.2	(14.3)	(0.6)	3.5	2.3	3.1	3.4	3.7	4.4	4.2	5.1	4.8	3.4	...
Jumlah pekerja perempuan sesuai industri, usia +15 tahun, %¹⁰	38.1	37.9	38.5	38.2	38.3	37.1	36.1	35.9	35.4	34.6	35.1	36.8	37.7	37.9	37.7
Pertanian, Kehutanan, Perburuan dan Perikanan	39.3	38.9	39.4	38.1	39.5	37.7	36.9	36.8	36.4	34.9	34.3	36.9	37.3	37.0	36.9
Pertambangan dan Penggalian	20.3	20.5	14.9	14.4	18.1	17.5	13.3	12.8	16.0	15.4	11.5	12.1	12.3	11.9	11.9
Industri Pengolahan	45.1	44.5	44.7	43.7	42.3	42.5	41.2	41.8	39.8	41.2	41.1	42.4	43.2	43.8	43.4
Listrik, Gas dan Air	10.1	8.2	11.3	5.4	7.9	10.7	10.1	7.8	8.8	7.9	11.1	12.1	8.6	9.4	9.5
Bangunan	3.1	3.5	3.9	3.5	4.0	2.9	2.8	3.4	2.5	2.2	2.6	2.5	2.3	2.4	2.5
Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan dan Hotel	51.0	51.1	51.0	51.8	47.6	48.5	47.0	47.0	46.5	45.8	46.2	49.5	50.5	51.0	49.3

Indikator Pekerjaan Layak	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi	2.3	2.7	3.1	2.9	4.2	3.8	3.5	3.5	3.6	3.1	5.1	6.2	11.6	9.6	8.6
Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan Bangunan Tanah, dan Jasa Perusahaan	27.3	31.9	33.3	29.8	28.9	24.5	26.4	27.7	25.0	26.8	29.2	28.9	29.6	29.4	29.4
Jasa Kemasyarakatan, Sosial dan Perorangan	36.4	36.8	37.3	38.0	41.0	39.4	39.1	38.4	40.7	41.2	44.1	42.2	43.4	44.2	44.1
Ketidaksetaraan upah/pendapatan (persentil rasio P90/P10)¹¹	6.3	6.8	6.9	6.7	6.7	6.4	6.0	5.8	5.6	5.5	6.0	7.2	7.9	9.0	7.3
Laki-laki	5.3	5.0	5.5	5.4	5.2	5.5	4.8	5.0	4.8	4.7	5.1	6.1	7.1	7.4	6.0
Perempuan	8.1	8.4	8.9	8.9	9.0	8.3	7.5	6.3	6.8	6.8	7.3	9.5	8.4	10.6	8.3
Tingkat Kemiskinan, %¹²	17.5	...	24.2	23.4	19.1	18.4	18.2	17.4	16.7	16.0	17.8	16.6	15.4	14.2	13.3

Catatan:

- ¹ Mewakili persentase anak-anak usia 5-17 tahun yang tidak bersekolah.
- ² Mewakili perkiraan jumlah orang hidup dengan HIV (usia +15) sebagai persentase dari jumlah seluruh populasi usia kerja (usia 15+).
- ³ Produktifitas tenaga kerja ditunjukkan dalam PDB per orang yang dipekerjakan dalam ribuan Rupiah (konstan harga 2000).
- ⁴ Mewakili rasio persentil dari persentil ke 90 pada persentil ke 10 distribusi pengeluaran konsumsi.
- ⁵ Harga rata-rata konsumen; berdasarkan harga yang diharmonisasikan tahun 2009 dari survey 46 kota; sumber data didapat secara bulanan dan tahun yang digunakan adalah 2007.
- ⁶ Pertanian termasuk: pertanian, kehutanan, peternakan dan perikanan. Industri termasuk (a) Pertambangan dan penggalian; (b) industri manufaktur, (c) listrik, gas dan air; dan (d) konstruksi. Jasa termasuk: (a) perdagangan partai grosir, retail, restoran dan hotel; (b) transportasi, pergudangan dan komunikasi; (c) keuangan, asuransi, real estat, dan bisnis jasa; dan (d) jasa pelayanan komunitas, sosial dan personal.
- ⁷ Termasuk dewasa usia 15+.
- ⁸ Mewakili jumlah upah total dalam total PDB.
- ⁹ PPP PDB merupakan produk domestik bruto yang diubah menjadi bentuk dolar internasional dengan menggunakan angka paritas pembelian atau *purchasing power parity rates*. Dolar internasional memiliki daya beli yang sama di dalam PDB dengan US Dollar di Amerika Serikat.
- ¹⁰ mewakili jumlah pekerja perempuan sebagai bagian dari prosentase semua pekerjaan di masing-masing industri.
- ¹¹ mewakili rasio persentil dari persentil ke 90 dari yang ada di persentil ke 10 dari total distribusi upah bagi pegawai biasa.
- ¹² periode referensi adalah Februari untuk semua tahun kecuali 1998 (Desember) dan 2006-2010 (Maret). Dimulai pada tahun 1999, Timor Leste tidak diikutsertakan. Garis kemiskinan adalah nilai dari pembelanjaan per kapita per bulan dalam menyediakan kebutuhan dasar pangan dan non pangan yang diperlukan oleh seseorang sehingga bisa hidup dengan layak. Angka kemiskinan merupakan prosentase dari populasi yang hidup di bawah garis kemiskinan.

Sumber:

- ¹ BPS, Susenas.
- ² Estimasi jumlah orang yang hidup dengan HIV: UNAIDS dan WHO. populasi usia kerja total: BPS, Sakernas.
- ³ PDB: IMF, World Economic Outlook Database (April 2011); Employment: BPS, Sakernas.
- ⁴ BPS, Susenas.
- ⁵ IMF, World Economic Outlook Database (April 2011).
- ⁶ BPS, Sakernas.
- ⁷ BPS, Susenas.
- ⁸ BPS, Input-Output Economic Tables.
- ⁹ World Bank, World Development Indicators (2011).
- ¹⁰ BPS, Sakernas.
- ¹¹ BPS, Sakernas.
- ¹² BPS, Susenas.

yang berupah (pegawai tetap dan pegawai lepasan jumlahnya berturut-turut adalah 30 persen dan 10 persen). Meskipun demikian, dari tahun 2000 hingga tahun 2005 jumlah upah meningkat sedikit dari 29.9 persen menjadi 30.7 persen sementara PDB meningkat dari 4.2 persen menjadi 5.4 persen (Tabel 1).

Produktifitas kerja—ditunjukkan sebagai PDB riil per orang yang dipekerjakan—mengalami fluktuasi yang signifikan sejak tahun 1996. Pada saat krisis ekonomi tahun 1997/1998 produktifitas tenaga kerja mengalami penurunan sebesar 15.4 persen pada tahun 1998 saat perekonomian juga menurun secara signifikan namun jumlah pekerja

terus meningkat. Meskipun demikian dari tahun 2000 hingga 2010 produktifitas kerja meningkat setiap tahunnya sebesar 3.3 persen di luar dari dampak krisis keuangan global. Kecenderungan ini menunjukkan pertumbuhan PDB rata-rata sebesar 5.2 persen dan pertumbuhan tenaga kerja sebesar 1.9 persen pada periode itu. Meskipun demikian, tingkat produktifitas kerja di Indonesia masih rendah jika dibandingkan dengan negara-negara lain di wilayah Asia Tenggara misalnya Singapura (4.1 persen), Cina, (11.1 persen), India (5.4 persen) dan hanya melampaui Thailand sedikit yakni sebesar 3.5 persen (ILO, 2010b).

Dalam hal kebijakan mengenai pendidikan, setiap warga negara Indonesia mempunyai hak untuk mendapatkan pendidikan seperti yang diatur dalam UUD 1945. Sistem pendidikan formal di Indonesia terdiri dari pendidikan dasar (enam tahun), pendidikan dasar menengah (tiga tahun) dan pendidikan lanjutan (tiga tahun). Pada tahun 1989, pemerintah memperbesar persyaratan pendidikan dasar dari enam tahun menjadi sembilan tahun dan pendidikan dasar sembilan tahun gratis dan wajib pada tahun 1994. UU No.2/1989 mengenai Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa setiap warga negara memiliki hak yang sama dalam mendapatkan pendidikan. UU ini kemudian diperbaiki, dilengkapi dan digantikan oleh UU No.20/2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional. Instruksi Presiden No.5/2006 mengenai Pelaksanaan Pendidikan Dasar dan Wajib dibuat untuk menghapuskan buta aksara dan memenuhi pendidikan wajib sembilan tahun. Instruksi ini termasuk peraturan mengenai beberapa hal berikut ini: (i) angka partisipasi murni (APM) pendidikan dasar sebesar 95 persen pada tahun 2008; (ii) angka partisipasi kasar (APK) pendidikan menengah sebesar 95 persen pada akhir tahun 2008; dan (iii) mengurangi tingkat buta aksara pada populasi berusia 15 tahun dan di atasnya setidaknya 5 persen pada akhir tahun 2009 (UNESCO, 2010).

Selain dari kerangka kebijakan pendidikan, target APM sebesar 95 persen untuk sekolah dasar belum tercapai meskipun meningkat dari 92.6 persen pada tahun 2003 menjadi 94.4 persen pada tahun 2009.⁵ Target APK sebesar 95 persen juga belum tercapai meskipun ada kecenderungan angka itu

meningkat setiap tahunnya. Meskipun demikian, rasio pendaftaran sekolah yang meningkat dari tahun 2005 hingga 2007 tidak serta merta berhubungan dengan menurunnya jumlah pekerja anak (lihat Bab 6), yang menunjukkan tingginya jumlah anak-anak yang aktif secara ekonomi dan menggabungkan kegiatan kerja dan pendidikan.

Terlebih lagi pada tahun 2009, 18.0 persen dari anak-anak berusia 5-17 tahun tidak bersekolah, menunjukkan penurunan dari 27.2 persen pada tahun 1996 dengan lebih tingginya angka ini pada anak perempuan (9.9 poin persentase) daripada anak laki-laki (8.6 poin persentase). Sebagai tambahan kesenjangan dalam hal geografis menjadi hal yang paling menentukan tingkat ketidakhadiran anak-anak di sekolah seperti yang terlihat di Papua pada tahun 2009 adalah sebesar 32.2 persen sementara di Yogyakarta hanya 12.3 persen.

Dalam hal melek huruf di kalangan orang dewasa, ada kemajuan yang dicapai karena tingkat melek huruf meningkat dari 85.3 persen pada tahun 1996 menjadi 92.6 persen pada tahun 2009. Meskipun demikian laki-laki lebih banyak yang melek huruf (95.6 persen) ketimbang perempuan (89.7 persen). Di tingkat provinsi, tingkat keaksaraan orang dewasa melampaui 96 persen di DKI Jakarta, Jawa Barat dan Jawa Tengah. Di sisi lain, tingkat keaksaraan orang dewasa di Papua adalah yang terendah sebesar 76.3 persen pada tahun 2009.

Anak-anak usia di bawah 5 tahun (balita) yang mengalami gizi buruk, orang yang mengidap tuberkulosis dan orang hidup dengan HIV dan AIDS merupakan masalah-masalah kesehatan yang perlu ditindaklanjuti dengan serius. Gizi buruk (malnutrisi) merupakan kondisi yang sangat terkait dengan kondisi perekonomian yang rendah dimana makanan sehat sangat sulit didapat. Secara umum, prevalensi gizi buruk dan kurang gizi di Indonesia adalah 18.4 persen yang melampaui target 20 persen dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah dan juga target MDG yang sebesar 18.5 persen. Diantara 18 negara ASEAN dan SEARO (Wilayah Asia Tenggara), prevalensi tuberkulosis Indonesia pada tahun 2007 adalah sebesar 326 per 100,000 penduduk dan berada di peringkat enam terbesar (Departemen Kesehatan, 2009). Terkait dengan HIV dan AIDS, Kementerian Kesehatan

⁵ Sumber: BPS (www.bps.go.id).

melaporkan bahwa dari tanggal 1 Januari 1987 hingga 31 Maret 2010 telah ada 20,564 orang yang hidup dengan HIV dan AIDS (ODHA) dan 3,936 orang meninggal dunia (Kementerian Kesehatan, 2010). Angka prevelansi di kalangan orang dewasa meningkat sejak tahun 2001 namun masih tetap kecil pada kisaran 0.2 persen di tahun 2009 dimana prevelansi di kalangan laki-laki lebih besar dari perempuan. Meskipun persentase perempuan yang hidup dengan HIV/AIDS lebih rendah dari laki-laki, isu ini tetaplah perlu untuk dipertimbangkan karena penularan dari ibu ke anak. Karenanya perlu adanya pendidikan, pelatihan, advokasi dan penjangkauan ke masyarakat untuk menyebarkan informasi mengenai HIV/AIDS. Pemerintah juga sudah membentuk Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) melalui Keppres No.75/2006. Pembentukan komisi ini adalah untuk mencegah AIDS dengan lebih intensif serta terkoordinasi dengan baik, dan komisi ini bertanggungjawab langsung pada Presiden.

Analisis mengenai Ringkasan

Selain dari kemajuan yang baik dalam meningkatkan pendapatan per kapita dan pencapaian yang signifikan dalam pengurangan kemiskinan, kemiskinan masih tetap tinggi di berbagai tempat di negara ini dan Indonesia telah mengalami penurunan dalam hal ketidaksetaraan. Pekerjaan masih tersebar di sektor pertanian dan jasa dan meningkat di sektor jasa sementara ada penambahan pekerja yang sangat besar dari sektor manufaktur ke sektor pertanian dan peningkatan dalam pekerjaan informal. Setelah krisis ekonomi tahun 1997-1998 tingkat produktifitas tenaga kerja meningkat secara perlahan dengan rata-

rata peningkatan sebesar 3.3 persen menunjukkan pertumbuhan PDB sebesar 5.2 persen dan pertumbuhan pekerjaan sebesar 1.9 persen pada sepuluh tahun terakhir. Namun pertumbuhan produktifitas tenaga kerja tahunan rata-rata di Indonesia (4.0 persen) tetap rendah dibandingkan negara-negara lain : Singapura (4.1 persen), Cina (11.1 persen) dan India (5.4 persen).

Dalam hal pendidikan, peningkatan yang signifikan terjadi dalam mengurangi persentase anak-anak yang tidak bersekolah—meskipun peningkatan jumlah anak laki-laki masih tertinggal dibandingkan dengan anak perempuan—dan peningkatan dalam hal keaksaraan orang dewasa terjadi baik pada laki-laki atau perempuan. Angka Partisipasi Murni (APM) dan Angka Partisipasi Kasar (APK) pada pendidikan menengah dan lanjutan juga mengalami peningkatan.

Di sektor kesehatan, prevelansi gizi buruk dan kurang gizi di Indonesia melampaui target RPJMN dan MDG. Prevelansi tuberkulosis sudah tidak setinggi dahulu namun tetap berada di peringkat nomor enam diantara negara-negara ASEAN dan SEARO. Angka prevelansi HIV dan AIDS di Indonesia masih merupakan angka yang paling tinggi di Asia, dan ini menjadi tantangan yang cukup besar bagi Indonesia.

Kebijakan-kebijakan telah dibuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Indonesia tahun 2010-2014⁶. Namun strategi kebijakan ini perlu juga diikuti oleh pelaksanaan yang efektif dan upaya yang keras agar dapat mencapai pekerjaan layak yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan warga.

⁶ Lihat Rencana Pembangunan Jangka Menengah 2010-2014, Bab III Buku II mengenai Pembangunan Ekonomi, bagian 3.3.9 mengenai strategi mencapai pekerjaan layak melalui peningkatan daya saing tenaga kerja.

Cakupan Undang-undang Ketenagakerjaan

UU Ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja sebagai seseorang yang bekerja dan menerima upah atau bentuk penggajian dalam bentuk apapun. Seorang pemberi kerja/majikan adalah seseorang, pengusaha, badan hukum atau lembaga lain yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayarkan gaji atau kompensasi dalam berbagai bentuk. Seorang wirausahawan/wati didefinisikan sebagai seseorang, kemitraan atau badan hukum yang menjalankan sebuah perusahaan atau perusahaan atau perwakilan yang tidak dimilikinya sendiri di Indonesia atau perusahaan yang berada di luar wilayah Indonesia. Hanya 'wirausahawan' yang diwajibkan memenuhi peraturan yang terkait dengan kesepakatan kerja, upah minimum, kerja lembur, jam, waktu istirahat, dan liburan, dsb. (UU Ketenagakerjaan, Pasal 77-79 dan 90). 'Pengusaha' (atau pemberi kerja) hanya diwajibkan untuk memberikan perlindungan dasar bagi mereka yang dipekerjakan (termasuk perlindungan terhadap kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik secara mental dan fisik dari mereka yang dipekerjakan – UU Ketenagakerjaan, pasal 35). Individu yang mempekerjakan pekerja rumah tangga dianggap juga sebagai pemberi kerja. Hubungan kerja diantara keduanya yang ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan adalah sebuah hubungan antara seorang wirausahawan dan pekerja berdasarkan satu kesepakatan kerja—sebuah kesepakatan yang merincikan persyaratan kerja, hak dan tanggungjawab dari kedua sisi (UU Ketenagakerjaan, pasal 1 dan 50). Pegawai negeri juga dilindungi oleh peraturan khusus.

Kontrak Kerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan

Kesepakatan Kerja tak terbatas: Dapat dilakukan secara tertulis ataupun lisan (UU Ketenagakerjaan, pasal 51 (1)). Masa percobaan maksimum adalah 3 bulan (UU Ketenagakerjaan, pasal 60). **Kesepakatan Kerja dengan waktu tetap:** Harus dibuat dalam bentuk tertulis dan dengan bahasa Indonesia; jika tidak akan dianggap sebagai pekerjaan yang dilakukan dalam periode waktu yang tidak tertentu (MA, Pasal 57). Tidak dapat diterapkan pada pekerjaan yang permanen ((hanya dapat diterapkan pada pekerjaan yang selesai pada periode waktu tertentu; secara jenis pekerjaan sementara, pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu kurang dari 3 tahun, pekerjaan musiman, pekerjaan terkait dengan produk atau kegiatan baru yang masih dalam fase eksperimental). Kontrak dengan waktu tetap bisa dibuat dengan periode tak lebih dari 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang maksimal 1 tahun (UU Ketenagakerjaan, Pasal. 59(4)). Tidak boleh ada masa percobaan (UU Ketenagakerjaan, Pasal. 58(1)). Pembaharuan dan perpanjangan dapat dilakukan dalam beberapa kondisi tertentu; jika ini tidak dilakukan maka kesepakatan kerja dianggap sebagai kesepakatan pekerjaan dengan batas waktu tak terbatas (UU Ketenagakerjaan, Pasal. 59). **Outsourcing:** Sebuah perusahaan dapat mengalihkan sebagian pekerjaan yang dilakukannya kepada perusahaan lain dengan beberapa persyaratan tertentu (UU Ketenagakerjaan, Pasal 65); jika persyaratan ini tidak dipenuhi, maka perusahaan yang memberikan kontrak kerja kepada perusahaan lain dianggap sebagai pemberi kerja. Para pekerja harus dapat menikmati perlindungan dan kondisi kerja yang sama di perusahaan yang memberikan kontrak kerja.

Pekerja paruh waktu juga dilindungi oleh UU Ketenagakerjaan.

Referensi

Bank Indonesia, *Laporan Tahunan Perekonomian Indonesia*, various editions.

Bird, Kelly, and Chris Manning, "Minimum Wage and Poverty in a Developing Country: Simulations from Indonesia's Household Survey," *World Development*, Vol. 36, No. 5, pp. 916-933, Great Britain: Elsevier Science, Ltd., 2008.

Chun, Natalie, and Niny Khor, "Minimum Wage and Changing Wage Inequality in Indonesia," *ADB Economic Working Paper Series*, No. 196, Asian Development Bank, March 2010.

Dhanani, Shafiq, and Iyanatul Islam, "Poverty, Vulnerability and Social Protection in A Period of Crisis: The Case of Indonesia," *World Development*, Vol. 30, No. 7, pp. 1211-1231, Great Britain: Elsevier Science, Ltd., 2002.

ILO, *Global Jobs Pact Country Scan: Indonesia*, 2010 (a).

_____, *Indonesia: Reinforcing Domestic Demand in Times of Crisis*, 2011.

_____, *Labour and Social Trends in ASEAN 2010: Sustaining Recovery and Development through Decent Work*, Bangkok, 2010 (b).

_____, *Labour and Social Trends in Indonesia 2008: Progress and Pathways to Job-rich Development*, Jakarta, 2008.

Ministry of Health Republic of Indonesia, *Statistics of HIV/AIDS Cases in Indonesia*, March 2010.

Ministry of National Development Planning, National Development Planning Agency 2010, *National Medium-Term Development Plan (RPJMN) 2010-2014*, Indonesia.

Pirmana, Viktor, "Earnings Differential during Male-Female in Indonesia: Evidence From Sakernas Data," *Working Paper in Economics and Development Studies*, No. 200608, Department of Economics, University of Padjadjaran, August 2006.

Sakellariou, Chris, "Changing Wage Distribution and the Evolution of Wage Inequality in Indonesia: 1994-2007," *Economic Growth Center Working Paper Series*, No. 06, Economic Growth Centre Division of Economics, School of Humanities and Social Sciences, Nanyang Technological University, Singapore, 2009.

Smith, James P., Duncan Thomas, Elizabeth Frankenberg, Kathleen Beegle, and Graciela Teruel, "Wages, Employment and Economic Shocks: Evidence from Indonesia," *Journal of Population Economics*, Vol. 15, No. 1, pages 161-193, January 2002.

UNESCO, *Secondary Education Regional Information Base: Country Profile-Indonesia*, Bangkok: 2010.

UNGASS, *Country Report on the Follow Up to the Declaration of Commitment on HIV/AIDS*, Reporting Period 2006-07.

USAID Indonesia, *HIV/AIDS Health Profile*, November 2010.

van Leeuwen, Bas, and Peter Foldvari, "Development of Inequality and Poverty in Indonesia, 1932-1999," Downloaded from www.basvanleeuwen.net/bestanden/expinequalityIndonesia1.pdf, 3rd revision, Dec. 10, 2009.

World Bank, *Making the New Indonesia Work for the Poor*, Jakarta: The World Bank Office Jakarta, November 2006.

World Bank, *Indonesia Jobs Report: Towards Better Jobs and Security for All*, Jakarta: The World Bank Office Jakarta, June 2010.

2 Kesempatan Kerja

Mempromosikan pekerjaan yang produktif merupakan salah satu upaya dalam mencapai pekerjaan layak. Meskipun demikian hal ini sangat terkait dengan dinamika kondisi sosioekonomi. Krisis ekonomi tahun 1997-1998 mempengaruhi perekonomian Indonesia seperti yang diangkat dalam Bab 1, dan juga menghalangi prospek pekerjaan. Ketika perekonomian mulai membaik dalam waktu beberapa tahun, pasar tenaga kerja membutuhkan waktu lebih lama karena beberapa indikator pekerjaan yang utama masih mengalami keterpurukan sampai tahun 2005, selain dari kemajuan yang luar biasa pada lima tahun terakhir.

Tingkat rasio pekerjaan-terhadap-populasi (*employment-to-population rate (EPR)*) menurun dari 63.6 persen pada tahun 1996 hingga ke titik terendah pada 59.3 persen di tahun 2005 (lihat Tabel 2). Penurunan RASIO KESEMPATAN KERJA TERHADAP POPULASI ini bersamaan dengan peningkatan angka pengangguran dari 4.9 persen pada tahun 1996 ke 6.1 persen pada tahun 2000, dan dari 8.1 persen pada tahun 2001 ke 11.2 persen pada tahun 2005.¹ Meskipun demikian sejak tahun 2006, RASIO KESEMPATAN KERJA TERHADAP POPULASI telah secara perlahan meningkat menjadi 62.9 persen pada tahun 2010 hampir menyamai persentasenya pada tahun 1996. Demikian pula dengan tingkat pengangguran menurun secara tajam dari 11.2 persen pada tahun 2005 menjadi 7.1 persen pada tahun 2010. Untuk menyamai target tersebut, Pemerintah Indonesia telah menjadikan

penciptaan lapangan kerja dan peningkatan kesempatan kerja menjadi salah satu tujuan perekonomiannya untuk Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2010-2014 (lihat juga Indikator Kerangka Hukum 2 “Komitmen Pemerintah pada Lapangan Kerja”).² Tiga jenis isu yang terkait dengan pekerjaan yang penting bagi Indonesia adalah: isu jender, pengangguran di angkatan muda, dan pekerjaan informal.

Pertama-tama, ketika menganalisis perbedaan RASIO KESEMPATAN KERJA TERHADAP POPULASI antara laki-laki dan perempuan makin terlihat bahwa perempuan menghadapi tantangan yang signifikan dalam mengakses kesempatan kerja. Kesenjangan antara laki-laki dan perempuan dalam RASIO KESEMPATAN KERJA TERHADAP POPULASI berada pada poin prosentase yang mencengangkan yakni sebesar 31.4 pada tahun 2010 dan hanya mengalami penurunan yang tidak terlalu besar dari 32.2 poin pada tahun 1996. Terlebih lagi, perempuan pencari kerja tidak memiliki keuntungan jika dibandingkan rekan mereka yang laki-laki. Angka pengangguran bagi perempuan 4.0 poin persentase lebih tinggi dibandingkan laki-laki pada tahun 2001. Kesenjangan ini terus meningkat hingga 5.4 poin persentase pada tahun 2005 sebelum pada akhirnya menurun ke 2.6 poin persentase pada tahun 2010. Menganalisis kesenjangan gender pada tingkat partisipasi tenaga kerja antara laki-laki dan perempuan mengungkapkan beberapa kecenderungan sama yang cukup mengkhawatirkan.

Terlebih lagi melihat kesempatan kerja bagi perempuan jika dibandingkan dengan laki-laki pada periode pasar kerja yang melemah dari tahun 2000 hingga 2005 yang diakibatkan oleh

¹ Definisi internasional mengenai pengangguran, termasuk di dalamnya mereka yang (1) tidak memiliki pekerjaan, (2) dapat dipekerjakan saat ini, (3) dan secara aktif mencari pekerjaan. Sebelum tahun 2001, BPS mengadopsi definisi internasional mengenai pengangguran. Karenanya angka pengangguran sebelum 2001 tidak dapat dibandingkan secara langsung dengan angka pengangguran setelah tahun 2001.

² Dalam RPJMN 2010-2014, komitmen pemerintah dinyatakan sebagai ‘pro growth, pro job, pro poor’.

Tabel 2. Kesempatan Kerja

Indikator Pekerjaan Layak	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Rasio Pekerjaan-terhadap-Populasi (RASIO KESEMPATAN KERJA TERHADAP POPULASI) usia 15+, %	63.6	63.2	63.3	62.9	63.6	63.0	61.6	61.3	60.9	59.3	59.4	60.9	61.5	61.9	62.9
Laki-laki	80.0	79.9	79.0	78.5	79.4	80.1	79.2	78.9	79.0	77.1	77.0	76.9	77.1	77.4	78.6
Perempuan	47.7	47.1	48.0	47.6	48.2	46.3	44.2	43.8	42.9	41.3	41.7	44.8	46.1	46.7	47.2
Tingkat pengangguran terbuka, usia 15+, %	4.9	4.7	5.5	6.4	6.1	8.1	9.1	9.7	9.9	11.2	10.3	9.1	8.4	7.9	7.1
Laki-laki	4.2	4.1	5.0	6.0	5.7	6.6	7.5	7.9	8.1	9.3	8.5	8.1	7.6	7.5	6.1
Perempuan	5.9	5.6	6.1	6.9	6.7	10.6	11.8	12.7	12.9	14.7	13.4	10.8	9.7	8.5	8.7
Jumlah anak muda tidak sekolah dan tidak bekerja, usia 15-24, %	...	28.8	29.5	30.5	30.0	30.5	31.8	32.5	32.4	32.5	31.1	30.8	29.6	28.6	...
Laki-laki	...	17.5	19.2	21.2	20.5	20.3	22.0	22.6	22.4	23.6	22.2	21.7	21.4	20.7	...
Perempuan	...	39.5	39.4	39.8	39.1	40.1	41.5	42.2	42.4	41.4	40.3	40.2	38.1	36.7	...
Pekerjaan informal, usia 15+, %¹	61.5	63.3	64.7	63.2	63.2	62.8	62.1	61.3	61.6	59.0
Laki-laki	57.9	60.4	61.9	60.5	61.4	61.4	59.9	59.3	60.1	57.2
Perempuan	67.5	68.3	69.5	68.2	66.6	65.4	65.9	64.5	64.0	61.8
Tingkat partisipasi angkatan kerja, usia 15+, %	66.9	66.3	66.9	67.2	67.8	68.6	67.8	67.9	67.5	66.8	66.2	67.0	67.2	67.2	67.7
Laki-laki	83.5	83.3	83.2	83.6	84.2	85.8	85.6	85.7	86.0	84.9	84.2	83.7	83.5	83.6	83.8
Perempuan	50.7	49.9	51.1	51.2	51.7	51.8	50.1	50.2	49.2	48.4	48.1	50.2	51.1	51.0	51.8
Tingkat pengangguran muda, usia 15-24, %	15.5	15.5	17.1	19.8	19.9	24.1	27.9	28.1	29.6	33.4	30.6	25.1	23.3	22.2	21.4
Laki-laki	14.3	14.3	15.7	19.0	19.7	22.3	25.8	26.2	26.9	30.1	27.8	23.8	21.8	21.6	21.1
Perempuan	17.0	17.3	19.2	21.1	20.1	26.5	31.0	30.7	33.5	38.2	34.7	27.3	25.5	23.0	22.0
Penyebaran angka pengangguran berdasarkan tingkat pendidikan, usia 15+, %															
Total															
Tidak/Belum pernah sekolah, tidak tamat	1.0	0.7	0.6	0.5	0.5	3.5	2.4	3.5	3.3	2.2	1.6	0.9	1.1	1.0	1.9
Belum tamat SD	4.0	4.5	4.4	4.1	3.3	7.2	7.2	7.1	6.5	5.7	5.6	4.4	4.7	6.1	7.2
SD-SMP (umum dan kejuruan)	37.6	35.7	37.5	38.3	44.5	46.0	49.3	49.9	48.4	49.4	48.7	44.4	43.5	37.0	36.8
SMA (umum dan kejuruan)	48.1	50.1	48.9	47.9	43.8	36.6	35.5	34.9	36.0	36.8	38.0	40.7	40.7	43.4	40.2
Diploma I/II/III/Akademi, Universitas	9.3	9.0	8.5	9.2	7.9	6.7	5.7	4.5	5.7	5.9	6.2	9.6	10.0	12.5	13.9
Laki-laki															
Tidak/Belum pernah sekolah, tidak tamat	0.7	0.6	0.5	0.4	0.3	2.0	1.2	2.2	2.4	1.6	0.7	0.8	0.7	0.8	1.0
Belum tamat SD	4.0	5.0	4.6	4.3	3.3	5.8	5.7	5.1	5.7	5.0	4.7	4.4	4.7	6.6	6.3
SD-SMP (umum dan kejuruan)	38.9	36.7	38.4	39.0	46.0	46.0	49.1	49.8	48.7	50.2	49.3	45.3	43.1	39.7	37.6

Indikator Pekerjaan Layak	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
SMA (umum dan kejuruan)	48.8	50.2	49.1	48.6	43.8	40.0	38.9	38.6	38.4	38.2	40.3	42.3	43.2	44.2	42.6
Diploma I/II/III/Akademi, Universitas	7.6	7.5	7.4	7.7	6.6	6.2	5.1	4.2	4.8	5.0	5.0	7.3	8.3	8.7	12.5
Perempuan															
Tidak/Belum pernah sekolah, tidak tamat	1.3	0.8	0.8	0.6	0.7	5.0	3.6	4.9	4.3	2.9	2.6	1.2	1.6	1.4	2.9
Belum tamat SD	4.0	3.9	4.2	3.8	3.4	8.6	8.7	9.3	7.4	6.4	6.6	4.4	4.8	5.4	8.3
SD-SMP (umum dan kejuruan)	36.2	34.5	36.3	37.4	42.4	45.9	49.4	49.9	48.2	48.5	47.9	43.3	43.9	33.0	36.0
SMA (umum dan kejuruan)	47.3	50.0	48.7	46.9	43.8	33.3	31.9	31.1	33.4	35.2	35.4	38.6	37.5	42.3	37.4
Diploma I/II/III/Akademi, Universitas	11.2	10.8	10.0	11.3	9.7	7.3	6.4	4.8	6.7	7.0	7.5	12.6	12.2	17.9	15.4
Pekerjaan berdasarkan status pekerjaan, usia 15+, %															
Total															
Berusaha Sendiri	21.8	23.3	23.4	24.4	21.7	19.2	19.2	18.2	19.5	18.4	20.4	20.3	20.4	20.1	19.4
Berusaha dibantu buruh tidak tetap dan buruh tidak dibayar	25.1	21.0	22.4	21.3	23.1	22.4	24.0	24.1	23.0	22.3	20.9	21.0	21.2	20.9	20.0
Berusaha dibantu buruh tetap	1.4	1.7	1.7	2.9	2.3	3.1	3.0	2.9	3.2	3.0	3.0	2.9	2.9	2.9	3.0
Buruh/Karyawan/Pegawai	34.3	35.5	32.9	33.1	32.8	29.3	27.3	26.0	27.2	27.7	28.1	28.1	27.5	27.8	30.1
Pekerja bebas di pertanian	4.0	4.9	5.0	4.7	5.9	5.8	5.9	5.8	5.6	5.4
Pekerja bebas di non-pertanian	2.7	3.9	3.5	4.0	4.6	4.8	4.5	5.2	5.4	4.7
Pekerja keluarga/tak dibayar	17.4	18.5	19.5	18.3	20.1	19.4	17.6	20.3	18.5	18.0	16.9	17.3	16.9	17.3	17.3
Laki-laki															
Berusaha Sendiri	23.0	24.8	25.7	26.6	23.9	20.5	20.8	20.0	21.2	20.1	21.9	21.5	21.2	21.1	20.5
Berusaha dibantu buruh tidak tetap dan buruh tidak dibayar	29.0	25.5	27.0	25.3	29.1	28.0	28.7	30.1	27.9	27.5	25.3	25.2	25.4	25.2	24.5
Berusaha dibantu buruh tetap	1.8	2.3	2.3	3.4	2.9	4.2	4.1	3.9	4.3	4.0	4.0	3.8	3.9	3.9	4.0
Buruh/Karyawan/Pegawai	38.5	39.5	36.2	36.2	35.7	31.9	29.4	28.0	29.1	28.8	28.9	29.9	28.9	28.6	31.2
Pegawai lepas di pertanian	3.7	4.8	4.9	4.7	5.9	6.0	6.0	6.0	5.7	5.6
Pegawai lepas di non-pertanian	3.6	5.1	4.7	5.3	5.9	6.2	5.9	6.8	7.3	6.4
Pekerja keluarga/tak dibayar	7.7	8.0	8.8	8.5	8.5	8.1	7.0	8.5	7.5	7.7	7.7	7.8	7.8	8.1	7.7
Perempuan															
Berusaha Sendiri	19.8	20.9	19.8	21.0	18.3	17.0	16.5	15.0	16.5	15.2	17.8	18.4	19.1	18.3	17.6

Indikator Pekerjaan Layak	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Berusaha dibantu buruh tidak tetap dan buruh tidak dibayar	18.7	13.6	15.0	14.8	13.4	12.9	15.7	13.3	13.9	12.6	12.8	14.0	14.3	13.8	12.6
Berusaha dibantu buruh tetap	0.8	0.8	0.8	2.0	1.2	1.1	1.1	1.0	1.1	1.2	1.1	1.4	1.4	1.3	1.4
Buruh/Karyawan/Pegawai	27.5	29.0	27.8	28.1	28.2	24.8	23.7	22.5	23.6	25.6	26.5	24.8	25.1	26.4	28.2
Pegawai lepas di pertanian	4.5	5.1	5.1	4.9	5.8	5.4	5.8	5.6	5.4	5.0
Pegawai lepas di non-pertanian	1.1	1.7	1.5	1.5	2.1	2.2	2.0	2.4	2.4	1.9
Pekerja keluarga/tak dibayar	33.2	35.6	36.6	34.2	38.9	38.6	36.2	41.5	38.5	37.5	34.1	33.6	32.1	32.4	33.3
Proporsi pekerja berusaha sendiri dan pekerja keluarga yang berkontribusi pada pekerjaan usia 15+, %	39.2	41.8	43.0	42.7	41.8	38.6	36.8	38.5	38.0	36.4	37.4	37.6	37.3	37.4	36.8
Laki-laki	30.7	32.7	34.5	35.0	32.3	28.6	27.8	28.5	28.7	27.8	29.5	29.3	29.0	29.3	28.2
Perempuan	53.0	56.5	56.5	55.2	57.2	55.6	52.7	56.5	55.0	52.7	51.9	52.0	51.2	50.8	51.0

Catatan

¹ perkiraan pekerjaan informal dibuat berdasarkan status pekerjaan lintas tabulasi dari status pekerjaan dan pekerjaan utama sejak tahun 2001 seperti yang diuraikan dalam laporan Sakernas (i) pemberi kerja dengan buruh tetap bersifat formal di seluruh jenis pekerjaan, (ii) pemberi kerja yang dibantu oleh buruh tidak tetap dan tidak dibayar adalah pekerjaan formal di berbagai pekerjaan utama namun informal pada sektor pertanian, (iii) pekerja berusaha sendiri adalah pekerja formal apabila mereka adalah profesional dan pekerja teknis, administratif dan manajerial serta pekerja klerikal dan merupakan pekerjaan informal untuk pekerjaan lain (iv) pekerja tetap dianggap sebagai sektor formal (v) pekerja bebas berada pada sektor informal, tapi akan menjadi formal apabila mereka adalah profesional dan pekerja teknis, administratif dan manajerial serta pekerja klerikal (vi) Pekerja keluarga/tak dibayar berada pada sektor informal. Data sebelum tahun 2001 tidak dapat dibandingkan karenanya tidak dimasukkan.

Sumber: BPS, Sakernas.

krisis ekonomi pada tahun 1997-1998 dan ketika masa pemulihan pasar tenaga kerja dari tahun 2006 hingga tahun 2010 menunjukkan perbedaan yang menarik. Para pekerja perempuan lebih rentan pada masa-masa sulit ini jika dibandingkan dengan rekan laki-laki mereka. Rasio Kesempatan Kerja Terhadap Populasi perempuan menurun secara tajam sebesar 6.9 poin persentase dari 48.2 persen pada tahun 2000 menjadi 41.3 persen pada tahun 2005, pada saat bersamaan Rasio Kesempatan Kerja Terhadap Populasi laki-laki hanya menurun sebesar 2.3 poin persentase. Yang menarik, angka pengangguran perempuan meningkat sebesar 4.1 poin persentase dari 10.6 persen pada tahun 2001 menjadi 14.7 persen pada tahun 2005; sementara angka pengangguran laki-laki meningkat pada poin prosentase yang lebih rendah yakni 2.7 poin pada periode yang sama. Terlebih lagi, pola pengangguran pada perempuan tidak menunjukkan penurunan dalam angka partisipasi mereka pada angkatan kerja (3.4 poin persentase) pada periode 2001 hingga 2005

yang mungkin menunjukkan peningkatan dari jumlah perempuan pencari kerja yang keluar dari angkatan kerja.

Meskipun demikian, ketika periode pasar kerja setelahnya, kesempatan kerja bagi perempuan meningkat dengan pesat. Dari tahun 2005 hingga 2010, Rasio Kesempatan Kerja Terhadap Populasi perempuan meningkat secara pesat dari 41.3 persen menjadi 47.2 persen (5.9 poin persentase), sementara Rasio Kesempatan Kerja Terhadap Populasi laki-laki hanya meningkat dari 77.1 persen menjadi 78.6 persen (1.6 poin persentase). Juga, angka pengangguran perempuan turun secara drastis dari 14.7 persen menjadi 8.7 persen (6.0 poin persentase). Secara berlawanan angka pengangguran laki-laki menurun dari 9.3 persen menjadi 6.1 persen (3.2 poin persentase). Meskipun pekerja perempuan lebih rentan pada masa sulit angkatan kerja setelah krisis ekonomi 1997/1998, kesempatan kerja mereka meningkat pada masa pemulihan pasar tenaga kerja. Hal ini

Indikator Kerangka Hukum 2. Komitmen Pemerintah pada Lapangan Kerja

Undang-undang, kebijakan atau institusi: UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pemerintah perlu mengembangkan kebijakan dan perencanaan di bidang ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan Pasal 7). Indonesia telah mengesahkan rencana strategis untuk tahun 2010-2014 dengan tujuan meningkatkan kesempatan kerja (Peraturan PER No. 03/MEN/I/2010 mengenai Rencana Strategis 2010-2014). Prioritas untuk lima tahun ke depan adalah kesejahteraan, penguatan demokrasi dan penegakan hukum.

Bukti Pelaksanaan yang Efektif: Tidak ada informasi yang dapat ditemukan oleh lembaga pengawasan ILO

Ratifikasi Konvensi ILO: Konvensi Kebijakan Pekerjaan, 1964 (No. 122) belum diratifikasi oleh Indonesia

Sumber:

1. *General survey 2010*: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_123390.pdf
2. MOMT website: <http://www.nakertrans.go.id/>.

semakin meyakinkan data yang menunjukkan bahwa angka partisipasi pekerja perempuan meningkat dari 48.1 persen pada 2006 menjadi 51.8 persen pada tahun 2010 yang lebih tinggi dibandingkan dengan angka pada akhir tahun 1990an. Di sisi lain, angka partisipasi tenaga kerja laki-laki menurun sedikit dari 84.2 persen menjadi 83.8 persen pada periode yang sama.

Dalam hal anak muda berusia 15-24 tahun sebagian dari mereka tetap bersekolah hingga lulus dari perguruan tinggi. Namun Pemerintah menyadari bahwa banyak pemuda/pemudi yang tidak bisa melanjutkan sekolah mereka ke jenjang lebih tinggi dan cenderung masuk ke pasar kerja. Pemerintah kemudian menetapkan usia 15 tahun sebagai batas usia minimum untuk masuk ke pasar kerja (lihat Indikator Kerangka Hukum 9 “Pekerja anak”). Kesempatan kerja bagi para pekerja muda adalah hal yang penting karena jumlah mereka sebesar 20 persen dari seluruh penduduk Indonesia, namun ada kecenderungan meningkatnya pekerja yang belum dimanfaatkan ini adalah anak muda berusia 15-24 tahun yang tidak bekerja ataupun bersekolah (*NEET-Neither in employment nor in education*- Tidak Aktif). Sejak tahun 1997 angka anak muda yang Tidak Aktif ini meningkat dari 7.6 persen menjadi 17.3 persen pada tahun 2005 sebelum akhirnya menurun menjadi 10.2 persen pada tahun 2010.

Sejak tahun 2003 angka anak muda yang Tidak Aktif (15-24) cenderung menurun, dari 32.5 persen pada tahun tersebut menjadi 28.6 persen di tahun 2009. Meskipun demikian, angka tersebut masih tetap tinggi, yang mungkin sebagian

mencerminkan pertumbuhan dari jumlah anak muda, yang dengan latar belakang kekayaan dan pendidikan tinggi yang dimiliki mampu tetap menganggur sementara mencari pekerjaan yang sesuai. // Satu faktor utama yang menjelaskan kecenderungan ini adalah adanya peningkatan jumlah pemuda yang menyelesaikan pendidikan tinggi mereka dan dapat bertahan dalam kondisi menganggur sambil menunggu pekerjaan dengan bayaran yang tinggi (ILO, 2008).

Data ketidakaktifan menunjukkan tingkat lebih rendah untuk laki-laki (15-24) dari pada perempuan, kesenjangan tetap stabil di sekitar 20 persen akhir tahun 1990-an dan awal 2000-an sebelum akhirnya menurun sedikit sebesar 16 persen poin di tahun 2009 (20.7 persen untuk laki-laki, 36.7 persen untuk perempuan). Angka perempuan yang Tidak Aktif tetap konsisten di sekitar 40 persen selama dekade terakhir, sementara angka untuk laki-laki umumnya sekitar 20 persen. Data ini menunjukkan bahwa laki-laki muda lebih memiliki kesempatan sekolah maupun pekerjaan yang lebih tinggi dari perempuan muda tanpa mempertimbangkan kualitas dari posisi mereka di pekerjaan maupun pendidikan. Indonesia mengalami berbagai kesulitan dalam memberikan kesempatan kerja formal menurut definisi dari pekerjaan informal yang digunakan dalam survei Sakernas (lihat catatan dalam Tabel 1). Persentase pekerja pada pekerjaan informal sangatlah tinggi dan meningkat dari 61.5 persen pada tahun 2001 menjadi 64.7 persen pada tahun 2003 sebelum pada akhirnya menurun menjadi 59 persen pada tahun 2010. Yang patut dicatat adalah angka pekerjaan informal sedikit meningkat dari 61.3 persen pada tahun

2008 menjadi 61.6 persen pada tahun 2009 yang merupakan sebuah dampak dari krisis keuangan global pada tahun 1998.

Sebagai tambahan porsi pekerja perempuan yang cukup besar melakukan pekerjaan dengan sifat informal dibandingkan dengan pekerja laki-laki meskipun perbedaan dari angka pekerjaan informal perempuan jika dibandingkan dengan pekerjaan informal laki-laki turun dari 9.6 poin persentase pada tahun 2001 menjadi 4.6 poin persentase pada tahun 2010. Jumlah pekerja perempuan pada pekerjaan informal menurun dari 67.5 persen pada tahun 2001 menjadi 61.8 persen pada tahun 2010 (5.7 poin persentase), berlawanan dengan angka laki-laki yang tetap selama periode itu (menurun sebesar 0.6 poin persentase). Pekerja laki-laki menghadapi masalah dalam meninggalkan pekerjaan informal mereka dan berpindah mencari kesempatan kerja formal.

Dinamika pekerjaan formal dan informal dianalisis oleh BPS berdasarkan status pekerjaan mereka.³ Sebagian besar pekerja yang melakukan pekerjaan informal adalah pekerja keluarga atau bekerja sendiri. Jumlah pekerja yang dimasukkan dalam kategori pekerja berusaha sendiri meningkat dari 21.8 persen pada tahun 1996 menjadi 24.4 persen pada tahun 1999 sebagai hasil dari krisis ekonomi 1997/1998, namun angka ini menurun menjadi 19.4 persen pada tahun 2010. Di sisi lain, terjadi peningkatan pada pekerjaan biasa (yang dijabarkan oleh BPS sebagai orang yang bekerja sendiri tanpa bantuan dari anggota keluarga ataupun pegawainya), terutama pada kegiatan nonpertanian. Jumlah pekerja yang dikategorikan ke dalam pegawai lepas di sektor pertanian meningkat dari 4 persen pada tahun 2001 menjadi 5.4 persen pada tahun 2010, dan jumlah pegawai lepas di nonpertanian meningkat dari 2.7 persen pada tahun 2001 menjadi 4.7 persen pada tahun 2010. Terkait dengan pekerja keluarga/tak dibayar, yang jumlahnya jauh lebih besar pada pekerja perempuan angka ini meningkat dari 17.4 persen pada tahun 1996 menjadi 20.1 persen pada tahun 2000 sebelum akhirnya menurun menjadi

17.3 persen pada tahun 2010, yang dikelompokkan menjadi pegawai yang bekerja dengan pengaturan formal, jumlahnya secara perlahan menurun dari 34.3 persen pada tahun 1996 menjadi 30.1 persen pada tahun 2010. Terutama jumlah pekerja laki-laki yang dikelompokkan sebagai pegawai biasa (31.2 persen) tetap lebih tinggi dari jumlah pekerja perempuan (28.2 persen) pada tahun 2010.⁴

Kesempatan kerja di sektor non-pertanian juga dapat diukur dengan melihat rasio upah-pekerjaan dalam sektor non-pertanian yang menurun dengan tetap sejak tahun 2002. Angka ini turun dari 51.5 persen pada tahun 2001 ke 49.6 persen pada tahun 2006, mencapai 50.4 persen di tahun 2008. Jumlah upah-pekerjaan di sektor ini lebih tinggi pada pekerja laki-laki dibandingkan pekerja perempuan dan menurun perlahan sebesar 1.1 poin persentase dari tahun 2001 ke 2008 sementara jumlah pekerja perempuan tetap tidak berubah.

Melihat sedikitnya kesempatan kerja banyak pekerja, terutama perempuan bekerja sebagai pekerja migran (TKW) di luar negeri.⁵ Mereka bekerja bertahun-tahun di luar negeri – terutama di negara-negara Asia Tenggara misalnya Malaysia, Hong Kong dan Taiwan; serta negara-negara Timur Tengah seperti Uni Emirat Arab, Saudi Arabia, dan Kuwait. Sebagian besar dari mereka, sekitar 85 persen bekerja di Malaysia dan Arab Saudi. Hampir 80 persen dari semua TKW yang pergi keluar negeri adalah perempuan (Bank Dunia, 2009).

Tunjangan pengangguran merupakan hal yang penting dalam melindungi pekerja dari fluktuasi perekonomian yang parah namun jenis asuransi/tunjangan semacam ini belum ada di Indonesia. Terlebih lagi Indonesia belum meratifikasi Konvensi Jaminan Sosial (Standard Minimum), 1952 (No.102) dan Konvensi Promosi dan Perlindungan Pekerjaan dari Ancaman Pemutusan Kerja, 1988 (No.168) (lihat Indikator Kerangka Hukum 3 “Asuransi

³ BPS mengelompokkan status pekerjaan (i) berusaha sendiri, (ii) berusaha dibantu buruh tidak tetap dan buruh tidak dibayar, (iii) berusaha dibantu oleh buruh tetap, (iv) pekerja biasa, (v) pekerja lepas di pertanian, (vi) pekerja lepas di non-pertanian, dan (vii) pekerja keluarga/tak dibayar.

⁴ Menurut BPS, pegawai biasa didefinisikan sebagai seseorang yang bekerja untuk orang lain atau institusi secara tetap dan di bayar secara tunai ataupun dalam bentuk barang. Pegawai biasa diklasifikasikan bekerja didalam pengaturan pekerjaan formal. Berdasarkan definisi BPS, yang termasuk pegawai biasa hanya pegawai tetap dan bukan pekerja musiman, pekerja sementara, dan pekerja dalam masa percobaan.

⁵ Indonesia adalah terbesar kedua di dunia setelah Filipina sebagai pengirim tenaga kerja (ILO, Juni 2007).

Pengangguran”). Karena asuransi semacam ini belum ada di Indonesia, banyak pekerja yang tidak bisa bertahan dalam kondisi menganggur. Mereka melakukan pekerjaan pada sektor informal dan sangat mungkin mengalami pengurangan yang lumayan besar dalam hal pendapatan mereka (World Bank, 2010). Dengan demikian, Pemerintah Indonesia harus mempertimbangkan tindakan-tindakan untuk memperluas kesempatan kerja formal dan memberikan tunjangan pengangguran agar dapat melindungi kesejahteraan pekerja dari kondisi ekonomi yang memburuk.

Ringkasan Analisis

Pada periode dari 1996 hingga 2010, kemajuan dalam hal kesempatan kerja beragam. Rasio Kesempatan Kerja Terhadap Populasi secara umum tetap namun angkanya lebih rendah pada perempuan jika dibandingkan dengan laki-laki. Sejak puncaknya pada tahun 2005 sebesar 11.2 persen, angka pengangguran sudah turun cukup drastis namun masih tetap tinggi sebesar 7.1 persen. Kesempatan kerja bagi para perempuan pencari kerja sudah meningkat terutama secara tahun 2005 namun angka pengangguran perempuan masih 2.6 poin persentase lebih tinggi dari laki-laki pada tahun 2010. Kemajuan dalam pekerjaan muda seperti yang diukur oleh Angka

Tidak Aktif sudah membaik sejak tahun 2005 namun tetap tinggi jika dibandingkan dengan angka pada tahun 1997. Kemajuan ini cukup berarti bagi para perempuan muda yang memiliki kesempatan kerja dan pendidikan yang lebih baik dibandingkan dengan laki-laki muda. Akhirnya, hanya sedikit kemajuan yang dicapai dalam mengurangi angka pekerja yang melakukan pekerjaan informal dimana penurunannya masih lebih baik pada perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Yang menarik penurunan ini bersamaan dengan meningkatnya rasio kesempatan kerja-terhadap-populasi (EPR) dan menurunnya angka pengangguran pada perempuan.

Saat ini, Indonesia memiliki momentum yang tepat dalam memberikan kesempatan kerja yang lebih besar namun kesempatan ini tidak bisa dimaksimalkan kecuali pemerintah menjadikan penciptaan lapangan kerja sebagai salah satu kerangka makro ekonomi dan kebijakan sektoralnya serta memperbaiki pengaturan tenaga kerjanya (lihat Indikator Kerangka Hukum 1 “Administrasi Tenaga Kerja” dan 2 “Komitmen Pemerintah pada Lapangan Kerja”). Juga pemerintah harus mengembangkan kebijakan asuransi tenaga kerja untuk melindungi pekerja dari penurunan ekonomi yang parah.

Indikator Kerangka Hukum 3. Asuransi Pengangguran

Undang-undang, kebijakan atau lembaga: Indonesia belum memiliki sistem tunjangan bagi pengangguran.

Manfaat/tunjangan (tingkatan dan durasi): Tidak tersedia.

Cakupan/perlindungan pekerja dalam undang-undang: Tidak tersedia.

Cakupan/perlindungan pekerja dalam praktiknya: Tidak tersedia.

Ratifikasi Konvensi ILO: Konvensi Jaminan Sosial (Standard Minimum), 1952 (No.102), Promosi dan Perlindungan Pekerjaan dan pemenuhannya terhadap Konvensi mengenai Pengangguran 1988 (No. 168) belum diratifikasi oleh Indonesia.

Sumber:

1. National legislation; NATLEX database: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=IDN.
2. ISSA database: <http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles>.

Referensi

Bappenas, 2010, *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional*, (BAPPENAS, Jakarta).

ILO, *Labour and Social Trends in Indonesia 2008: Progress and Pathways to Job-rich Development*, Jakarta, 2008.

World Bank, 2010, *Indonesia Jobs Report*, (World Bank, Jakarta).

3 Pendapatan yang Mencukupi dan Pekerjaan Yang Produktif

Pendapatan yang mencukupi adalah hal yang penting dalam memastikan kesejahteraan para pekerja dan merupakan komponen penting dalam pekerjaan layak. Kedua hal ini diukur dalam hal jumlah dan pendapatan sesungguhnya, agar dapat memastikan bahwa pekerja menerima pendapatan yang memadai dalam memenuhi kebutuhan dasar mereka. Distribusi pendapatan dan kemiskinan diukur dengan dua indikator: angka upah rendah dan angka pekerja yang miskin.

Angka pekerja miskin juga meningkat pada tahun 1996 hingga 1998 namun kemudian secara signifikan menurun dari 25 persen pada tahun 1999 menjadi 14.4 persen pada tahun 2010 atau di bawah angka 1996. Meskipun demikian jumlah absolut dari pekerja miskin pada tahun 2010 adalah sebesar 16 juta orang, tidak jauh berbeda dengan angka di tahun 1996. Angka pekerja miskin laki-laki maupun perempuan tidak terlalu banyak berbeda juga (Lihat Tabel 3).

Upah rendah (yang ditentukan sebagai angka pegawai yang memiliki pendapatan bulanan kurang dari 2/3 dari median) juga meningkat selama 15 tahun terakhir. Angka upah rendah bagi semua pekerja meningkat dari 29.7 persen pada tahun 1996 menjadi 34.5 persen pada tahun 2010. Tren peningkatan juga terlihat bagi pekerja laki-laki (25.5 persen menjadi 29.3 persen) dan pekerja perempuan (30.2 persen menjadi 35.2 persen) pada periode yang sama.

Selama satu dekade terakhir, upah rendah bagi pegawai tetap mengalami fluktuasi sekitar 30 persen dari tahun 1996 hingga 2009 sebelum akhirnya mengalami penurunan menjadi 26.4 persen pada tahun 2010. Yang perlu dicatat adalah puncak persentase satu-tahun yang terjadi pada tahun 2008 hingga tahun 2009 dimana ada peningkatan dari 28.5 persen menjadi 30.0 persen yang menunjukkan

dampak dari krisis keuangan global. Angka bagi pegawai tetap laki-laki dan perempuan beragam pada periode ini namun tetap di angka 23.9 persen dan 31.0 persen pada tahun 2010.

Kesejahteraan pekerja dapat dikaji melalui perbedaan antara pendapatan bulanan mereka berdasarkan jenis pekerjaan dan rata-rata garis kemiskinan nasional. Pendapatan bulanan seorang pekerja di sektor pertanian merupakan upah terendah dari semua jenis pekerjaan dan ada kesenjangan yang sangat besar antara pekerja laki-laki dan perempuan, terutama diantara pekerja di sektor jasa dan pertanian (lihat Tabel 3). Pada tahun 2010 upah pendapatan bulanan pekerja sektor pertanian adalah Rp. 557,000,-, sementara upah rata-rata di garis kemiskinan nasional adalah Rp. 212,000,- dan garis kemiskinan di pedesaan rata-rata adalah Rp. 192,000,-. Pendapatan bulanan bagi pekerja pertanian perempuan adalah sebesar Rp. 373,000,- (kurang dari dua kali garis kemiskinan nasional), dan pendapatan bulanan bagi pekerja laki-laki di sektor pertanian adalah Rp. 640,000,- (tiga kali lebih besar dari garis kemiskinan nasional).

Upah rata-rata bagi semua pegawai termasuk pegawai biasa dan lepas meningkat sejak tahun 2000 meskipun ada penurunan pada tahun 2005 dan 2008 sebagai hasil dari inflasi harga bahan bakar yang cepat (Lihat Bab 1)¹. Dari tahun 2000 hingga 2010, upah rata-rata meningkat dari Rp. 430,000,- menjadi Rp. 535,000,- atau mengalami pertumbuhan per tahun sebesar 2.2 persen (lihat Tabel 3). Pertumbuhan upah riil rata-rata tahunan (2.2 persen) lebih rendah bagi pegawai lepas (1.1 persen) daripada pegawai biasa (3.8 persen).

¹ Menurut BPS, Sakernas, pegawai biasa dijabarkan sebagai “orang yang bekerja untuk orang lain atau lembaga lain dengan kontrak yang stabil untuk dibayar secara tunai atau dalam bentuk barang”. Pegawai biasa dijabarkan sebagai “orang yang bekerja dan menanggung risikonya sendiri tanpa bantuan anggota keluarga atau pegawai”.

Tabel 3. Pendapatan yang Mencukupi dan Pekerjaan yang Produktif

Indikator Pekerjaan Layak	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Angka kemiskinan bekerja, %¹	18.4	...	25.6	25.0	20.4	20.0	20.0	19.3	18.5	17.8	19.8	18.4	16.8	15.4	14.4
Laki-laki	18.2	...	25.3	24.7	20.4	19.5	19.5	18.8	18.1	17.4	19.6	18.1	16.8	15.3	14.4
Perempuan	18.6	...	25.7	25.0	20.6	19.7	20.3	19.7	19.1	18.3	20.8	19.1	17.3	15.7	14.6
Angka gaji rendah, %²															
Pegawai biasa	29.7	30.7	31.9	30.4	29.7	29.4	28.4	26.2	28.9	28.0	29.1	29.3	28.5	30.0	26.4
Laki-laki	25.5	24.6	26.0	27.3	26.9	24.3	25.9	24.2	27.5	27.1	23.7	25.5	27.0	28.0	23.9
Perempuan	30.2	34.2	32.1	32.1	32.0	29.5	34.0	29.0	30.7	30.1	31.7	32.2	31.5	33.6	31.0
Semua pegawai	29.7	30.7	31.9	30.4	29.7	29.0	31.5	30.5	33.1	34.0	30.7	31.5	31.4	32.1	34.5
Laki-laki	25.5	24.6	26.0	27.3	26.9	28.8	25.7	29.0	26.6	27.5	29.4	29.4	28.8	29.7	29.3
Perempuan	30.2	34.2	32.1	32.1	32.0	46.7	47.8	45.9	49.5	49.3	44.7	45.3	44.2	44.9	35.2
Rata-rata pendapatan berdasarkan pekerjaan³															
Total															
1. Pekerja profesional, teknik dan terkait lainnya	901	991	1,097	1,130	1,181	1,376	1,612	1,787	1,945	2,002
2. Pekerja administratif dan manajerial lainnya	2,133	2,193	2,972	3,220	2,349	3,040	2,788	3,017	3,266	3,283
3. pekerja klerikal dan terkait lainnya	853	945	1,082	1,183	1,175	1,344	1,375	1,538	1,733	1,795
4. pekerja penjualan	463	549	634	639	663	767	854	912	1,071	1,069
5. pekerja di bidang jasa	388	460	531	559	602	629	841	824	945	986
6. pekerja di sektor pertanian, peternakan, pekerja kehutanan, nelayan dan pemburu	262	281	323	344	353	398	422	523	541	557
7/8/9. Pekerjaan produksi dan terkait, operator transportasi dan tenaga kerja	481	567	641	696	699	770	779	818	918	1,014
10. Lainnya	1,048	1,184	1,366	1,473	1,505	1,775	2,101	2,300	2,674	2,809
Laki-laki															
1. Pekerja profesional, teknik dan terkait lainnya	990	1,100	1,209	1,257	1,343	1,606	1,878	2,086	2,317	2,423
2. Pekerja administratif dan manajerial lainnya	2,319	2,267	3,109	3,290	2,443	3,289	2,794	2,958	3,239	3,262
3. pekerja klerikal dan terkait lainnya	911	1,019	1,149	1,256	1,240	1,402	1,441	1,618	1,857	1,886
4. pekerja penjualan	513	620	707	729	744	852	988	1,032	1,223	1,182
5. pekerja di bidang jasa	492	579	664	706	775	816	1,098	1,111	1,347	1,324
6. pekerja di sektor pertanian, peternakan, pekerja kehutanan, nelayan dan pemburu	315	334	383	405	416	458	484	597	615	640
7/8/9. Pekerjaan produksi dan terkait, operator transportasi dan tenaga kerja	518	604	680	737	749	817	830	874	974	1,071
10. Lainnya	1,055	1,185	1,364	1,479	1,515	1,792	2,110	2,316	2,688	2,792

Indikator Pekerjaan Layak	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Perempuan															
1. Pekerja profesional, teknik dan terkait lainnya	806	884	986	1,003	1,020	1,166	1,333	1,476	1,595	1,616
2. Pekerja administratif dan manajerial lainnya	1,321	1,866	2,156	2,740	1,731	2,229	2,742	3,297	3,397	3,381
3. pekerja klerikal dan terkait lainnya	729	785	932	1,020	1,039	1,237	1,266	1,413	1,566	1,657
4. pekerja penjualan	388	434	526	511	553	646	649	736	855	908
5. pekerja di bidang jasa	263	303	346	369	377	424	525	574	585	642
6. pekerja di sektor pertanian, peternakan, pekerja kehutanan, nelayan dan pemburu	161	177	203	216	215	260	298	374	397	373
7/8/9. Pekerjaan produksi dan terkait, operator transportasi dan tenaga kerja	350	428	495	514	505	574	583	608	711	794
10. Lainnya	827	1,147	1,391	1,318	1,198	1,320	1,917	1,903	2,407	3,175
Rata-rata upah⁴															
pegawai biasa	430	530	556	592	596	547	565	576	564	615	626
Laki-laki	481	576	604	641	648	597	614	624	611	673	679
Perempuan	326	430	451	483	479	442	467	478	474	510	529
Semua pekerja	430	476	481	510	517	469	476	486	476	513	535
Laki-laki	481	522	525	554	562	512	513	525	514	554	575
Perempuan	326	376	381	408	408	369	393	400	397	431	455
Upah minimum sebagai prosentase dari upah median %⁵															
Laki-laki	67.2	73.2	76.5	83.7	80.3	81.8
Perempuan	62.7	68.7	72.9	77.0	72.6	74.3
Indeks Upah Manufaktur⁶	100.0	110.4	78.9	83.7	99.4	120.5	134.4	139.2	152.7	150.1	141.0	138.9	134.1	135.0	...

Catatan:

¹ Berdasarkan garis kemiskinan nasional. Angka pekerja miskin yang diperkirakan sebagai angka kemiskinan nasional dikali dengan jumlah angkatan kerja. Angka kemiskinan berdasarkan Susenas: periode referensi adalah Februari untuk semua tahun kecuali 1998 (Desember) dan 2006-2010 (Maret). Angkatan kerja dan pekerjaan berdasarkan Sakernas: periode referensi adalah Agustus (1996-2004) dan Februari (2005-2010).

² Pegawai dengan pendapatan per bulan kurang dari 2/3 median. Semua pegawai termasuk pegawai tetap dan pegawai lepas.

³ Angka upah bulanan rata-rata dalam ribuan Rupiah termasuk pegawai tetap dan pegawai lepas.

⁴ Upah riil bulanan rata-rata dalam ribuan Rupiah, konstan harga tahun 2000. Semua pegawai termasuk pegawai tetap dan lepas. 2005-2010 berdasarkan periode Agustus di Sakernas, deflator CPI berdasarkan harga konsumen rata-rata IMF.

⁵ Berdasarkan rata-rata upah minimum wajib provinsi. Hanya termasuk pegawai tetap.

⁶ Indeks tahunan terkompulasi berdasarkan indeks kuartal rata-rata, 1996-100.

Sumber BPS, Susenas; BPS, Sakernas.

Perbedaan upah riil rata-rata diantara para pegawai dan hanya pegawai biasa cukup signifikan pada tahun 2010 adalah sebesar 14.5 persen bertambah dari dari Rp. 54,000,- pada tahun 2001 menjadi Rp. 91,000,- pada tahun 2010. Pada tahun 2010 pegawai lepasan mendapatkan upah sekitar dua perlima dari upah riil rata-rata yang didapatkan oleh pegawai biasa.

Pertumbuhan upah riil rata-rata lebih tinggi bagi perempuan (3.4 persen) daripada laki-laki (1.8 persen) yang membantu mengurangi kesenjangan upah berdasarkan jender (juga lihat Bab 8). Meskipun demikian pada tahun 2010 rata-rata upah adalah sebesar Rp. 575,000,- untuk laki-laki dan hanya Rp. 455,000,- bagi perempuan.

Indikator Kerangka Hukum 4. Hukum Upah Minimum

Undang-undang, kebijakan, atau lembaga: Peraturan terkait termasuk UU Tenaga kerja, Kepres No 107 / 2004 mengenai Dewan Pengupahan, Peraturan No. Per-01/MEN/99 seperti yang diubah oleh Keputusan No. Kep. 226/Men/2000; Peraturan Daerah; Kesepakatan bersama. Hak untuk mendapatkan penghidupan/pendapatan yang layak seperti yang disebutkan oleh Pasal 88(1) oleh UU Ketenagakerjaan. Pemerintah harus membuat kebijakan mengenai upah (UU Ketenagakerjaan Pasal 88 (2)). Secara umum, semua pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dilindungi oleh peraturan upah minimum termasuk pekerja dalam masa percobaan dan pekerja harian yang bekerja selama satu bulan atau lebih. Angka upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang bekerja di tahun pertama pekerjaan mereka; setelah ini harus dilakukan peninjauan atas angka upahnya yang dilakukan antara asosiasi pekerja/pekerja dan perusahaan (Permen No. Per-01/MEN/99 – namun tidak boleh lebih rendah dari upah minimum – UU Ketenagakerjaan, Pasal. 91). Pengusaha yang tidak bisa membayar upah minimum dapat melakukan penundaan seperti yang diatur dalam Kepmen (UU Ketenagakerjaan Pasal 90). [*Lihat cakupan peraturan perundangan Bab 1*].

Tingkatan Upah Minimum: Upah minimum diatur oleh peraturan pemerintah (Pasal 97 UU Ketenagakerjaan). Diatur oleh masing-masing Gubernur di tingkat Provinsi atau kabupaten/kota. (Pasal 89) oleh Dewan Pengupahan Nasional, Dewan Pengupahan Daerah dan Dewan Pengupahan Kota/Kabupaten (Pasal 98); ada beberapa variasi upah minimum bahkan di dalam satu provinsi. Di Tahun 2010, upah minimum bervariasi dari Rp.630,000,-/bulan di provinsi Jawa Timur hingga Rp. 1,316,500,- per bulan di Papua. Ini karena ada perbedaan dari kebutuhan hidup layak di masing-masing provinsi.

Bukti keberhasilan pelaksanaan: Tidak ada informasi yang diberikan oleh badan pengawas ILO.

Perlindungan/cakupan pekerja dalam UU: UU ini melindungi semua pegawai, tetap maupun lepas yang jumlahnya 40.2 persen dari semua pekerja pada tahun 2010. Pekerja domestik tidak dilindungi oleh UU ini.

Cakupan/perlindungan pekerja pada praktiknya: Jumlah pegawai tetap yang cukup besar tidak dilindungi secara praktis termasuk di Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara dan Nusa Tenggara Timur, dimana lebih dari 40 persen pegawai tetap mendapatkan penghasilan di bawah upah minimum provinsi pada tahun 2010 (lihat Lampiran 1).

Ratifikasi Konvensi ILO: Konvensi Upah Minimum, 1970 (No.131) belum diratifikasi oleh Indonesia.

Sumber:

1. National legislation; NATLEX Database: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=IDN.
2. TRAVAIL legal databases – Minimum Wages: http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=ID&p_sc_id=1&p_year=2009&p_structure=1.

Bagi pegawai tetap, pertumbuhan upah riil bagi perempuan (5 persen) telah melampaui angka pertumbuhan bagi laki-laki (3.5 persen). Hal yang menarik, kesenjangan upah bagi laki-laki dan perempuan pada pekerja biasa (Rp. 150,000,- atau 22.1 persen) lebih besar dari kesenjangan gender bagi semua pekerja (Rp. 120,000,- atau 20.8 persen) pada tahun 2010. Perbedaan upah berbasis jenis kelamin antara pegawai lepas juga hanya meningkat sedikit: upah riil perempuan pegawai lepas 49.4 persen dari rekan laki-laki mereka Pada tahun 2010, dan 47.9 persen pada tahun 2001 (lihat Tabel 3).

Berlawanan dengan tujuan kebijakan upah minimum, upah minimum sendiri yang telah lama dilaksanakan sejak awal tahun 1990an belum cukup efektif dalam melindungi semua pekerja karena masalah dalam pengaturan dan menegakkan kebijakan upah minimum.

Upah minimum sebagai persentase dari upah median dari semua pekerja telah mengalami kenaikan dari 67.2 persen pada tahun 2005 menjadi 83.7 persen pada tahun 2009 dan penurunan pada tahun 2010 menjadi 81.8 persen. Pada periode yang sama, upah rata-rata juga meningkat kecuali untuk tahun 2008 (lihat Tabel 1). Upah minimum sebagai persentase dari upah median bagi semua pegawai laki-laki meningkat dari 62.7 persen menjadi 74.3 persen, sementara angkanya bagi semua pegawai perempuan meningkat dari 83.9 persen pada tahun 2005 menjadi 94.5 persen pada tahun 2010. Perbedaan antara laki-laki dan perempuan juga terlihat pada upah rata-rata yang jauh lebih rendah bagi pegawai perempuan.

Ringkasan Analisis

Kemajuan dalam mencapai pendapatan yang mencukupi dan pekerjaan yang produktif di

Indonesia cukup selama sepuluh tahun terakhir meskipun telah terjadi peningkatan yang positif dalam hal upah rata-rata baik perempuan dan laki-laki, terutama pegawai tetap kecuali tahun 2008. Peningkatan upah minimum sebagai persentase dari upah median menunjukkan bahwa peningkatan upah riil minimum sangatlah sedikit jika dibandingkan dengan upah minimum. Angka upah rendah untuk semua pegawai terutama pekerja bebas meningkat selama 15 tahun terakhir baik bagi laki-laki maupun perempuan.

Secara umum, pegawai lepas dan pegawai perempuan memiliki keuntungan yang tidak terlalu besar

berdasarkan kesenjangan antar jenis kelamin dan jenis kontrak kerja. Upah riil rata-rata lebih rendah bagi pegawai perempuan dan pegawai biasa. Upah minimum sebagai persentase dari upah median lebih tinggi bagi pekerja perempuan dan pekerja biasa dan angka upah rendah.

Akhirnya, kebijakan upah minimum tidaklah cukup untuk melindungi pegawai terutama pegawai lepas dan pegawai perempuan serta kesenjangan regional juga teramati. Pemerintah juga menghadapi masalah kepatuhan dalam menegakkan kebijakan mengenai upah.

Referensi

Bird, Kelly, and Chris Manning, 2008, Minimum Wages and Poverty in a Developing Countries: Simulations from Indonesia's Household Survey, *World Development*, 36, 5, pp. 916-933.

Chun, Natalie, and Niny Khor, 2010, Minimum Wages and Changing Wages Inequality in Indonesia, ADB Economics Working Paper Series No. 196, (ADB, Manila).

World Bank, 2010, Indonesia Jobs Report, (World Bank, Jakarta).

4 Jam Kerja Layak

Jam kerja menjadi bagian penting dari pekerjaan yang layak. Indikator jam kerja yang layak terkait dengan jam kerja yang berlebihan, jam kerja yang kurang dan under-employment terkait waktu agar dapat mengkaji apakah jam kerja para pekerja tetap sama dalam hal memberikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional dan juga apakah periode istirahat harian, mingguan dan tahunan yang diterimanya memadai.

Jam kerja yang berlebihan seringkali menjadi tanda adanya upah per jam yang tidak memadai dan merupakan ancaman terhadap kemampuan fisik dan mental pada jangka panjang. Karenanya bekerja dengan waktu yang berlebihan akan mengurangi produktifitas. Melihat semua ini sejak dibentuknya, ILO telah mengadopsi beberapa instrumen internasional mengenai jam kerja. Tujuan utama yang terdapat pada instrumen ini adalah mengurangi jumlah pekerja yang bekerja dengan jam kerja yang berlebihan.

Indonesia belum meratifikasi konvensi ILO mengenai jam kerja, terutama, Konvensi Jam Kerja Industri, Perdagangan dan Perkantoran serta Konvensi yang terkait dengan Tunjangan Hari Libur (lihat Indikator Kerangka Hukum 5 dan 6). Meskipun demikian, negara ini memberikan dua peraturan terkait dengan jam kerja yang layak terutama jumlah jam kerja maksimal dan cuti tahunan yang dibayar.

Sebagian besar undang-undang tenaga kerja menentukan batas jam kerja yang diperbolehkan, begitu juga halnya di Indonesia. Standar awal jam bekerja yang disahkan oleh ILO menentukan jam kerja normal maksimum 48 jam per minggu. Pendekatan terkini di tingkat internasional mempromosikan 40 jam per minggu sebagai standar yang harus dipenuhi, secara progresif jika diperlukan, oleh negara-negara anggota ILO

(McCann, 2005).¹ Karena standar sudah cukup jelas, setiap negara akan mampu menyesuaikan dengan mudah dengan indikator ini. Norma legislative di banyak negara terkait dengan jam kerja pada umumnya 40 jam atau kurang (Lee, McCann dan Messenger, 2007:12). Dengan demikian definisi dari jam “berlebih” akan bervariasi dari satu negara dengan negara lainnya.

Jam kerja berlebih dalam konteks Indonesia, didefinisikan berdasarkan ambang batas 48 jam per minggu seperti dinyatakan pada Konvensi ILO No. 1 dan No.30. Kenyataan bahwa Undang-undang Ketenagakerjaan di Indonesia No. 13/2003 menyatakan 40 jam sebagai jam kerja maksimum per minggu (meskipun beberapa pengecualian diperbolehkan – lihat Indikator Kerangka Hukum 5)², berarti kita akan menggunakan baik 48 dan 40 jam kerja sebagai kriteria untuk jam kerja mingguan berlebih pada analisa ini.³

Di Indonesia, hampir sepertiga dari orang yang bekerja lebih dari 48 jam per minggu pada tahun 2010. Selama periode 1996 hingga 2006, persentase mereka yang bekerja dengan jam berlebihan per minggu berada di kisaran 25 persen, dan meningkat menjadi 29.3 persen pada tahun 2007 dan 32.4 persen pada tahun 2010 dengan sedikit penurunan pada tahun 2009 disebabkan oleh krisis (lihat Tabel 4).

¹ Penelitian ILO menyatakan bahwa 40 jam per minggu sekarang merupakan standar jam kerja mingguan yang paling umum. Hampir setengah dari 103 negara yang ditinjau dalam laporan ILO telah mengadopsi 40 jam per minggu atau kurang (Lee et al, 2007).

² Waktu lembur yang dihabiskan untuk bekerja melebihi tujuh jam per hari dan 40 jam per minggu untuk enam hari kerja atau delapan jam per hari dan 40 jam untuk lima hari kerja.

³ Direkomendasikan bahwa definisi jam kerja yang berlebihan ini hanya terbatas pada “jam kerja yang panjang untuk alasan ekonomi” dan perlu diingat bahwa ini dilakukan karena pekerja ingin bekerja lebih sedikit jamnya penerimaan pengurangan pendapatan (ILO). Dalam prakteknya, kriteria ini akan membutuhkan upaya pengumpulan data tambahan untuk implementasi mereka.

Indikator Kerangka Hukum 5. Jam Kerja Maksimum

Hukum, kebijakan atau lembaga: Peraturan relevan meliputi UU Ketenagakerjaan No.13/2003; Keputusan Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No. 102/MEN/IV/2004 menyangkut jam lembur dan upah lembur; Keputusan No. 233/MEN/2003 dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi berkaitan dengan tipe dan ciri pekerjaan yang dilakukan secara berkelanjutan; Keputusan No. 234/MEN/2003 berkaitan dengan jam kerja dan jam istirahat dan sektor bisnis energi dan pertambangan di area spesifik. Jam kerja di sektor bisnis tertentu dari tipe pekerjaan tertentu dapat diregulasi oleh Keputusan Kementerian (UU Ketenagakerjaan, Pasal 77(3) dan (4)).

Jumlah Jam yang Diizinkan: UU Ketenagakerjaan, Pasal 77(2): 40 jam per minggu (7 jam sehari /6 hari seminggu atau 8 jam sehari/5 hari seminggu). Seorang pengusaha yang membutuhkan seorang pekerja untuk bekerja dengan jam yang lebih panjang membutuhkan persetujuan dari pekerja tersebut; jam kerja lembur maksimum adalah 3 jam dalam sehari dan 14 jam dalam seminggu (UU Ketenagakerjaan, Pasal 78), asalkan dibayar dan diberikan kesempatan beristirahat serta disediakan makanan dan minuman (Pasal 7, Keputusan No. 102/MEN/VI/2004). Jam kerja dan lembur untuk "sektor bisnis tertentu atau jenis pekerjaan tertentu dapat diatur oleh Keputusan Kementerian. Pekerja tertentu yang melibatkan tanggung jawab tingkat tinggi, contohnya, tanggung jawab perencanaan, tidak berhak atas upah lembur, karena mereka mendapat gaji yang lebih tinggi (Pasal 4, Keputusan No. 102/MEN/VI/2004). Sektor pertambangan, penggalian, listrik, air dan gas di area lepas pantai atau terpencil dikecualikan dari penerapan jam kerja standar, (tapi tingkat upah lembur tetap berlaku bagi periode kerja lebih panjang dari jam kerja standar, Pasal 2, Keputusan No. 234/MEN/2003)). Tidak ada hal dari ketentuan di luar pernyataan ini yang dimungkinkan.

Bukti dari efektivitas penerapan: Tidak ada informasi disediakan oleh lembaga pengawasan ILO.

Cakupan pekerja dalam hukum: Tidak tersedia..

Cakupan pekerja dalam praktek: Pada 2010, 73.8 persen dari pekerja regular bekerja lebih dari 40 jam per minggu di pekerjaan utama mereka, dengan proporsi lebih tinggi untuk laki-laki (77.6 persen) dari perempuan (66.8 persen). Untuk pekerja bebas, tingkatnya adalah 50.8 persen dari keseluruhan, dan 59.1 persen dari seluruh pekerja bebas laki-laki dan 26.8 persen dari pekerja bebas perempuan.

Ratifikasi dari Konvensi ILO: Konvensi Jam Kerja (Industri), 1919 (No. 1) dan Konvensi Jam Kerja (Bisnis dan Perkantoran), 1930 (No. 30) belum diratifikasi oleh Indonesia.

Sumber:

1. Database hukum TRAVAIL – Jam kerja: http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=ID&p_sc_id=1001&p_year=2009&p_structure=2.
2. Undang-Undang Nasional; database NATLEX: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=IDN.
3. *Survei Umum – Jam*: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-iii-1b.pdf>.

Hampir sepertiga dari pegawai tetap bekerja lebih dari 48 jam per minggu di tahun 2010, walaupun proporsi mereka berkurang selama dekade terakhir (dari 40.9 persen di 1996 hingga 30.6 persen di 2010). Secara berlawanan, proporsi jumlah pekerja yang memiliki pekerjaan tidak aman meningkat, karena kemungkinannya diberhentikan cukup besar (*precarious work*) atau pekerja yang terlibat dalam pengaturan kerja informal, terutama pekerja yang berusaha sendiri, pekerja keluarga/tak dibayar dan pegawai lepas, mewakili sejumlah dan bagian yang meningkat dari pekerja yang bekerja lebih dari 48 jam per minggu. Hal ini mungkin mencerminkan kebutuhan yang lebih tinggi untuk meningkatkan pendapatan pada aktivitas yang memiliki produktivitas rendah. Pada periode yang sama proporsi pengusaha yang memiliki pekerja tetap yang bekerja lebih

dari 48 jam per minggu berlipat ganda dari 2.3 persen menjadi 4.1 persen sementara prosentase pengusaha dengan pekerja tidak tetap menurun. Pekerja yang memiliki pekerjaan yang tidak aman dan pengusaha lebih memikirkan mengenai waktu lembur jika dibandingkan dengan pegawai tetap pada decade terakhir yang dapat dijelaskan dengan konteks ekonomi Indonesia dan dampak krisis (lihat Bab 1)

Sehubungan dengan kriteria yang ditetapkan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan (40 jam), kemungkinan pegawai yang bekerja lebih dari 40 jam per minggu tampaknya sangat umum di Indonesia dan jumlahnya cenderung meningkat seiring dengan waktu walaupun telah diatur dalam peraturan nasional. Pada tahun 1996, 68.1 persen pegawai tetap bekerja lebih dari 40 jam

Indikator Kerangka Hukum 6. Tunjangan cuti tahunan

Hukum, kebijakan, dan lembaga: UU Ketenagakerjaan; Keputusan dari Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No. 51/MEN/IV/2004 terkait dengan Waktu Beristirahat Panjang pada Perusahaan Tertentu.

Kondisi kualifikasi: 12 bulan pelayanan berkelanjutan.

Tingkat cuti: UU Ketenagakerjaan, Pasal 79: 12 hari kerja. Setelah 6 tahun bekerja terus menerus, seorang pekerja berhak atas sebuah periode panjang istirahat untuk diambil dalam tahun ketujuh dan kedelapan tahun bekerja (1 bulan setiap tahun); pekerja tidak berhak atas periode tahunan istirahat selama kedua tahun tersebut. Ketentuan ini berlaku setiap 6 tahun kerja. Pekerja dari perusahaan tertentu hanya berhak atas periode istirahat panjang (untuk ditentukan oleh Keputusan Kementerian).

Bukti Efektivitas Penerapan: Tidak ada informasi yang disediakan oleh badan pengawasan ILO.

Cakupan pekerja dalam hukum: Tidak tersedia..

Cakupan pekerja dalam praktik: Tidak tersedia..

Ratifikasi Konvensi ILO: Konvensi Hari Libur yang Dibayar, 1936 (No. 52), Konvensi Hari Libur yang Dibayar (Pertanian), 1952 (No. 101) dan Konvensi Hari Libur yang Dibayar (Revisi), 1970 (No. 132) belum diratifikasi oleh Indonesia.

Sumber:

1. Database hukum TRAVAIL – Jam Kerja: http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=ID&p_sc_id=1001&p_year=2009&p_structure=2.
2. Undang-Undang Nasional; database NATLEX: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=IDN.

per minggu (72.3 persen laki-laki dan 58.6 persen perempuan), dan kecenderungan ini meningkat menjadi 76.6 persen di 2004, kemudian menurun menjadi 73.8 persen di 2010 (77.6 persen dan 66.8 persen masing-masing untuk laki-laki dan perempuan). Karena sebagian besar pegawai tetap bekerja lembur, lebih dari setengah pegawai lepas bekerja lebih dari 40 jam per minggu pada tahun 2010. Juga prosentasi orang yang bekerja lebih dari 48 jam per minggu serta 40 jam per minggu lebih tinggi pada pekerja laki-laki daripada perempuan selama tahun 1996 hingga 2010.

Ketika dilakukan pengamatan di tingkat daerah, kemungkinan jam kerja yang panjang (lebih dari 48 jam per minggu) terlihat di hampir seluruh provinsi di Indonesia (lihat Lampiran 2). Kecuali di Papua, persentase orang yang bekerja di seluruh provinsi di Indonesia yang bekerja lebih dari 48 jam per minggu melebihi 25 persen dan bahkan setinggi 37.2 persen di Jawa Barat dan 48.4 persen di Jakarta. Persentase yang lebih rendah dari kasus bekerja lebih dari 48 jam per minggu di Papua (15.3 persen) mungkin mencerminkan baik sebagian besar orang dipekerjakan di sektor pertanian atau dicirikan oleh durasi kerja yang lebih singkat, atau tidak

adanya terlalu banyak pekerjaan di luar sektor pertanian di area tersebut.

Rata-rata jam kerja mingguan orang yang dipekerjakan di Indonesia cenderung meningkat selama tahun 1996 hingga 2010, melampaui batasan jam kerja yang ditentukan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13/2003. Orang yang dipekerjakan dengan rata-rata jam kerja 38.2 jam per minggu pada 1996 (41.3 jam dan 33.2 jam masing-masing untuk laki-laki dan perempuan) tetapi 41.2 jam per minggu di 2010 (43.2 jam dan 37.9 jam masing-masing untuk laki-laki dan perempuan).

Melihat distribusi orang yang dipekerjakan berdasarkan jumlah jam kerja mingguan memberikan kemungkinan dilakukannya analisis penting terkait dengan jam kerja yang kurang. Adanya jam kerja yang lebih pendek di Indonesia cenderung menurun (jam kerja pendek didefinisikan dengan bekerja kurang dari 25 jam per minggu). Persentase orang yang dipekerjakan dengan jam kerja yang pendek menunjukkan penurunan dari 19.8 persen di 1996 hingga 16.9 persen di 2010. Berdasarkan data Sakernas pada tahun 1976-2000, Dhanani (2004) telah terlebih dahulu mencatat pola penurunan

Tabel 4. Jam Kerja Layak

Indikator Pekerjaan Layak	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Jam berlebih (lebih dari 48 jam per minggu), %¹	24.9	26.4	24.2	24.5	24.6	26.5	24.2	23.9	26.5	24.8	26.2	29.3	29.1	28.6	32.4
Laki-laki	29.4	31.0	28.4	28.4	28.8	30.4	27.7	27.2	30.0	28.0	29.2	32.4	31.8	31.7	36.4
Perempuan	17.5	18.9	17.6	18.2	17.9	20	18.1	18.2	20.1	18.7	20.6	23.8	24.5	23.6	25.9
Jam berlebih (lebih dari 48 jam per minggu) berdasar status ketenagakerjaan, %²															
Berusaha Sendiri	25.9	27.3	29.1	29.3	29.6	27.0	28.1	28.1	29.2	28.8	30.1	27.0	26.0	26.4	24.5
Berusaha dibantu buruh tidak tetap/Buruh tidak dibayar	25.1	23.0	22.9	22.7	23.8	22.2	23.1	23.4	21.0	21.7	19.8	21.2	21.2	22.2	21.7
Berusaha dibantu buruh tetap/Buruh dibayar	2.3	2.9	2.8	4.1	3.9	4.8	4.8	4.9	5.2	4.4	4.9	4.3	4.5	4.5	4.1
Buruh/Karyawan/Pegawai	40.9	40.2	38.3	37.4	35.1	31.3	28.1	27.1	28.4	27.8	28.9	29.3	29.7	28.1	30.6
Pegawai lepas di pertanian	2.9	3.2	3.3	3.5	4.0	3.8	4.2	4.0	3.9	3.7
Pegawai lepas di non-pertanian	3.7	5.3	5.2	5.5	6.0	5.9	5.5	6.4	6.9	5.9
Pekerja keluarga/tak dibayar	5.7	6.7	6.9	6.6	7.6	8.1	7.3	7.9	7.3	7.4	6.6	8.4	8.1	8.0	9.5
Jam berlebih (lebih dari 40 jam per minggu), %³															
Pegawai tetap	68.1	68.0	64.3	65.8	70.2	74.0	74.5	75.8	76.6	76.0	74.7	73.0	73.1	72.4	73.8
Laki-laki	72.3	72.1	68.6	69.8	74.6	76.9	77.2	78.9	79.5	79.3	77.9	76.4	76.0	75.8	77.6
Perempuan	58.6	58.8	55.5	57.2	61.4	67.6	68.8	69.1	69.8	68.9	68.1	66.0	67.6	66.3	66.8
Pegawai lepas	48.4	50.0	51.6	54.8	51.5	50.2	50.9	51.3	52.8	50.8
Laki-laki	58.9	59.1	60.8	64.2	60.4	57.8	58.8	59.8	60.6	59.1
Perempuan	25.3	26.6	27.7	27.5	26.6	27.7	30.3	28.8	31.4	26.8
Rata-rata jam kerja mingguan⁴	38.2	39.2	38	38.5	39.1	39.9	39.3	39.1	40.4	39.9	40.3	41.0	41.0	40.8	41.2
Laki-laki	41.3	42.3	41.1	41.3	42.0	42.5	41.8	41.5	42.7	42.1	42.3	43.0	42.8	42.7	43.2
Perempuan	33.2	34	33	33.8	34.4	35.5	35.1	34.9	36.1	35.8	36.6	37.6	38.2	37.7	37.9
Setengah pengangguran berdasarkan waktu, %⁵	12.2	12.7	9.9	15.2	13.5	12.6	13.3	14.3	14.3	14.8	14.4	14.9	14.5	14.7	14.1
Laki-laki	11.3	11.2	7.9	13.6	12.1	11.4	12.4	12.9	12.8	13.5	13.4	13.4	13.4	13.4	12.8
Perempuan	13.6	15.1	13.1	17.7	15.7	14.7	14.8	16.7	17.1	17.2	16.4	17.5	16.4	16.8	16.2
Jam kerja (standar waktu), %⁶															
Total															
0	2.7	2.7	2.5	2.4	1.9	2.7	2.8	2.7	2.4	2.2	2.6	2.4	2.2	2.3	2.3
1-24	19.8	18.2	20.6	19.4	18.1	15.8	15.6	16.1	15.0	15.4	15.5	16.2	16.5	16.7	16.9
25-39	26.8	26.0	27.1	27.6	26.9	26.2	27.8	27.6	26.6	27.2	26.6	24.7	24.6	23.5	23.4
40-48	25.9	26.6	25.5	26.0	28.5	28.7	29.6	29.7	29.6	30.4	29.2	27.4	27.6	28.9	25.0
49+	24.9	26.4	24.2	24.5	24.6	26.5	24.2	23.9	26.5	24.8	26.2	29.3	29.1	28.6	32.4

Indikator Pekerjaan Layak	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Laki-laki															
0	2.3	2.1	2.1	2.1	1.4	2.1	2.3	2.1	2.0	1.9	2.1	2.3	2.2	2.3	2.3
1-24	12.3	11.1	12.9	12.4	11.3	10.3	10.3	10.8	10.0	10.3	11.0	11.4	11.9	12.0	12.0
25-39	25.5	24.7	26.3	26.6	25.5	24.1	26.1	25.9	24.4	25.4	24.9	23.0	22.9	21.8	21.6
40-48	30.5	31.1	30.3	30.4	33.0	33.2	33.6	34.1	33.7	34.3	32.8	30.9	31.1	32.2	27.7
49+	29.4	31.0	28.4	28.4	28.8	30.4	27.7	27.2	30.0	28.0	29.2	32.4	31.8	31.7	36.4
Perempuan															
0	3.3	3.7	3.1	2.9	2.6	3.9	3.7	3.8	3.2	2.8	3.4	2.5	2.1	2.2	2.3
1-24	31.9	29.9	32.9	30.9	29.0	25.1	25.0	25.7	24.2	24.9	23.7	24.5	23.9	24.4	24.9
25-39	28.9	28.3	28.5	29.1	29.3	29.8	30.8	30.6	30.6	30.7	29.7	27.8	27.6	26.3	26.4
40-48	18.4	19.3	17.9	18.9	21.3	21.2	22.4	21.8	22.0	22.9	22.6	21.4	21.9	23.5	20.5
49+	17.5	18.9	17.6	18.2	17.9	20.0	18.1	18.2	20.1	18.7	20.6	23.8	24.5	23.6	25.9

Catatan:

- ¹ Persentase orang yang dipekerjakan lebih dari 48 jam per minggu dalam seluruh pekerjaan sebagai bagian persentase dari total orang yang dipekerjakan, berdasarkan jam kerja aktual.
- ² Distribusi dari seluruh orang yang bekerja lebih dari 48 jam per minggu dalam seluruh pekerjaan berdasarkan status ketenagakerjaan, berdasarkan jam kerja aktual.
- ³ Persentase tenaga kerja reguler (dan bebas) bekerja lebih dari 40 jam per minggu di pekerjaan utama mereka sebagai bagian persentase dari total tenaga kerja reguler (dan bebas), berdasarkan jam kerja actual. Indikatornya adalah penilaian untuk menghitung cakupan pekerja untuk Indikator Kerangka Hukum 4 Jam Kerja Maksimum.
- ⁴ Rata-rata jam kerja per minggu dari seluruh orang yang bekerja di seluruh pekerja, berdasarkan jam kerja aktual.
- ⁵ Tenaga kerja bekerja kurang dari 35 jam per minggu dan sedang mencari pekerjaan atau tersedia untuk bekerja lebih sebagai bagian persentase dari total orang yang dipekerjakan, berdasarkan jam kerja aktual.
- ⁶ Distribusi seluruh orang yang bekerja berdasarkan jumlah jam kerja per minggu dalam semua pekerjaan, berdasarkan jumlah jam kerja aktual. '0' melambangkan mereka yang dipekerjakan tetapi untuk sementara absen dari pekerjaan.

Sumber: BPS, Sakernas.

serupa, yang kemungkinan besar disebabkan terutama oleh terjadinya urbanisasi yang pesat dan pergeseran serupa dari pertanian, di mana jam kerja yang lebih singkat lebih umum.⁴ Seperti yang telah dicatat sebelumnya (lihat Bab 1), pada 1996 ada 43.4 persen (42.6 persen dan 44.7 persen masing-masing untuk laki-laki dan perempuan) orang yang dipekerjakan di pertanian. Angka ini menurun menjadi 38.3 persen pada 2010 (38.8 persen untuk laki-laki dan 37.6 persen untuk perempuan).

Jumlah perempuan yang bekerja dengan jam kerja yang lebih singkat jauh lebih tinggi dari pada laki-laki walaupun kecenderungan ini terlihat menurun. Pada 1996, hanya 12.3 persen dari laki-laki yang dipekerjakan bekerja dengan jam yang lebih pendek sementara 31.9 persen perempuan yang dipekerjakan bekerja dengan jam kerja yang

lebih pendek. Angka ini menurun hingga 24.9 persen bagi perempuan di 2010. Tren yang terbaru menunjukkan lebih banyak perempuan bekerja lebih lama untuk meningkatkan pendapatan mereka (lihat Bab 2).⁵

Populasi orang yang bekerja dengan waktu yang kurang (*underemployed*) berdasarkan waktu meliputi seluruh orang yang dipekerjakan yang jam kerjanya “tidak mencukupi dalam hal sebuah situasi ketenagakerjaan alternatif di mana orang tersebut bersedia dan tersedia untuk terlibat” (ILO, 2003). Menurut definisi BPS, orang yang bekerja dengan waktu yang kurang berkaitan dengan orang yang dipekerjakan dengan jam kerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam per minggu), dan masih

⁴ Populasi penduduk perkotaan di Indonesia diperkirakan 22.3 persen dari total populasi di 1980, meningkat hingga 30.9 persen di 1990 dan hingga 44 persen di 2010 (BPS, 1980, 1990 dan 2010 Sensus Penduduk).

⁵ Pola peningkatan kecenderungan jam kerja yang semakin panjang dan penurunan kecenderungan jam kerja yang lebih pendek sebaiknya dipelajari dengan lebih rinci sesuai dengan variable demografi contohnya berdasarkan kelompok umur atau status pernikahan untuk mencari beberapa penjelasan yang mungkin.

mencari pekerjaan atau tersedia untuk bekerja.⁶ Pekerja yang bekerja dalam waktu yang kurang berdasarkan waktu dianggap sebagai indikator terbaik untuk jenis pekerjaan ini di Indonesia dan karenanya digunakan sebagai indikator proksi bagi rendahnya penggunaan tenaga kerja (Irawan et al, 2000).

Angka pekerja yang bekerja dengan waktu yg lebih rendah (*setengah pengangguran*) berdasarkan waktu meningkat dari 12.2 persen di 1996 hingga 14.1 persen di 2010, dengan puncaknya di tahun 2007 (14.9 persen). Kaena proporsi yang cukup besar dari tenaga kerja yang bekerja lebih dari jam kerja yang ditentukan, maka orang yang dipekerjakan yang butuh untuk bekerja lebih banyak pun meningkat, kemungkinan karena bayarannya pada umumnya rendah (lihat juga Bab 3).

Kemungkinan terjadinya kondisi ini berdasarkan waktu untuk kedua jenis kelamin nampak secara bertahap meningkat walaupun lebih tinggi perempuan daripada laki-laki. Pada 1996, 11.3 persen dan 13.6 persen populasi laki-laki dan perempuan yang dipekerjakan masing-masing menderita pengangguran, dan pada 2010 angka ini meningkat masing-masing dari 12.8 persen dan 16.2 persen. Peningkatan angka *setengah pengangguran berdasar waktu* seperti ini pada periode yang sama disertai dengan penurunan jumlah dari pengangguran terbuka (lihat Bab 2) dan meningkatnya jumlah pekerja lepas baik di sektor pertanian dan non-pertanian (lihat Bab 7), yang mana sesuai dengan penemuan dari laporan ILO terdahulu.⁷

Tingkatan jumlah pekerja yang bekerja dengan waktu yang rendah berdasarkan waktu di Indonesia berbeda di setiap provinsi (lihat Lampiran 2). Yang menarik, orang yang dipekerjakan di Jakarta menunjukkan tingkat *setengah pengangguran* berdasarkan waktu paling rendah, yang mana hanya sekitar 3.2 persen di 1996, meningkat hingga 5.1 persen pada 1998, kemungkinan besar disebabkan oleh akibat dari krisis keuangan di tahun 1997/1998, kemudian mengalami penurunan

yang fluktuatif hingga 3.8 persen pada 2010. Di sisi lain, kemungkinan terjadinya pekerja yang bekerja dengan waktu yang rendah berdasarkan waktu di provinsi-provinsi lain di atas 10 persen pada 2010. Rendahnya tingkat *setengah pengangguran* berdasarkan waktu di Jakarta kemungkinan disebabkan oleh fakta bahwa provinsi perkotaan, pasar buruh di Jakarta menyediakan lebih beragam tenaga kerja dibandingkan provinsi dengan situasi pedesaan, yang terutama bergantung pada pertanian.

Pengukuran *setengah pengangguran* berdasarkan waktu dapat diperkenalkan untuk mengatasi permasalahan pengangguran terbuka yang kurang diperhatikan, yang sangat relevan untuk sebuah negara seperti Indonesia, di mana tunjangan pengangguran tidak tersedia. Menggabungkan indikator untuk pengangguran terbuka dan setengah pengangguran nampak menjadi ukuran yang lebih baik atas kurangnya pemanfaatan tenaga kerja (Sugiyarto, 2007).

Sayangnya, karena mayoritas orang yang dipekerjakan di Indonesia terlibat dalam ketenagakerjaan informal sebagai pekerja keluarga atau wiraswasta (lihat Bab 2 dan Bab 7), hal ini berarti bahwa sebagian besar orang yang dipekerjakan di Indonesia tidak akan menerima manfaat dari penerapan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13/2003 dan juga peraturan Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No. 51/MEN/IV/2004. (Lihat Indikator Kerangka Hukum 5).

Ringkasan penilaian

Kesimpulannya, kemajuan pada jam kerja yang layak di Indonesia belum dicapai selama periode dari 1996 hingga 2010. Telah ada peningkatan jumlah orang yang bekerja dengan jam kerja yang berlebih, sementara di sisi kemajuan yang kecil pada pendapatan yang memadai terlihat terutama karena upah per jam tetap (Lihat Bab 3).

Persentase yang relatif tinggi atas orang yang dipekerjakan dengan jam kerja berlebih di Indonesia (lebih dari 48 jam per minggu) telah meningkat sejak 2007. Rata-rata jam kerja mingguan telah melampaui rentang batas yang

⁶ Catatan penjelasan di "Situasi Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2010". BPS Jakarta.

⁷ ILO Jakarta. 2010. Labour and Social Trends in Indonesia 2009.

diperbolehkan oleh undang-undang, dan distribusi jam kerja menunjukkan bahwa semakin banyak orang yang dipekerjakan lebih banyak bekerja pada jam kerja yang panjang. Pada saat yang sama, persentase dari pekerja setengah pengangguran berdasarkan waktu secara perlahan meningkat.

Selain dari panduan internasional dan UU No.13/2003 lebih dari seperempat orang yang dipekerjakan yang berusia 15 tahun ke atas di Indonesia melakukan pekerjaan dengan jam kerja yang berlebih. Persentase orang yang dipekerjakan dengan jam kerja berlebih per

minggunya lebih tinggi pada laki-laki daripada perempuan selama beberapa dekade terakhir dan ditemukan di seluruh provinsi di Indonesia.

Agar dapat mencapai jam kerja yang layak dengan cara yang adil, komitmen yang kuat dari pengawas ketenagakerjaan sangatlah penting, tidak hanya memantau tapi juga menegakan pelaksanaan UU Ketenagakerjaan No.13/2003 dan UU No.7/1981.⁸ Pengawasan ketenagakerjaan harus diperkuat karena dapat memainkan peran penting dalam memastikan pelaksanaan agenda pekerjaan yang layak.

Referensi

Dhanani, Shafiq. 2004. "Pengangguran dan Setengah Pengangguran di Indonesia" ["Unemployment and Underemployment in Indonesia], 1976-2000: Paradoxes and Issues". International Labour Office Jenewa. Januari 2004

Survei Umum – Jam: [General Survey – Hours]: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-iii-1b.pdf>.

International Labour Organization. 2003. Modul 1 Statistik dari ketenagakerjaan, pengangguran, setengah pengangguran dan populasi dengan ekonomi aktif [*Module 1, Statistics of employment, unemployment, underemployment, and economically active population.*] International Compendium on Labour Statistics, Jenewa.

International Labour Organization. 2007. Manual mengenai Indikator Kunci atas Pasar Buruh [*Manual on Key Indicators of the Labour Market*. International Labour Organisation], Jenewa. Terdapat: <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/indicators.htm#kilm5>

ILO. 2005. Buruh dan Kecenderungan Sosial di Asia dan Pasifik [*Labour and Social Trends in Asia and the Pacific*]. Kantor Regional ILO untuk Asia dan Pasifik, Bangkok.

ILO Jakarta. 2010. Buruh dan Kecenderungan Sosial di Indonesia 2009 [*Labour and Social Trends in Indonesia 2009*].

Irawan, Puguh B; Iftikhar Ahmed Iyanatul Islam. 2000. Dinamika Pasar Tenaga Kerja di Indonesia: Analisa atas 198 Indikator Kunci dari Pasar Tenaga Kerja (KILM) ["Labour Market Dynamics in Indonesia: Analysis of 18 Key Indicators of the Labour Market (KILM)], 1986 – 1999. International Labour Office–Jakarta. Indonesia.

Lee, Sangheon; Deidre McCann dan Jon C. Messenger, 2007. Jam Kerja di Seluruh Dunia: Kecenderungan jam kerja, hukum, dan kebijakan dalam sebuah sudut pandang komparatif global. ["Working time around the world": Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective]. RoutledgeStudies in the Modern World Economy. London dan New York.http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_104895.pdf

McCann, D. 2005. Hukum Jam Kerja: Sebuah Sudut Pandang Global [*Working Time Laws: A Global Perspective*]. International Labour Organisation, Geneva.

Undang-undang Nasional; database NATLEX: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=IDN.

⁸ UU No.7/1981 mengatur bahwa perusahaan berkewajiban melaporkan mengenai kondisi tenaga kerja yang bekerja di perusahaan mereka.

Sugiyarto, Guntur. 2007. Mengukur Setengah Pengangguran: Menyusun Ambang Batas [“Measuring Underemployment: Establishing the Cut-off Point”], ERD Working Paper Series No.92. Bank Pembangunan Asia. Manila.

Database hokum TRAVAIL – Jam kerja: http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=ID&p_sc_id=1001&p_year=2009&p_structure=2

5 Menggabungkan pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi

Pekerjaan adalah pusat dari kesejahteraan orang-orang dalam hal integrasi sosial, harga diri individu, dan alokasi waktu. Selain memberikan pendapatan, pekerjaan dapat menjadi pijakan menuju kemajuan sosial dan ekonomi yang lebih luas, memperkuat individu-individu, keluarga mereka dan komunitas.¹ Berkaitan dengan hal ini, Indonesia telah mengesahkan ketentuan hukum mengenai cuti dan jam kerja. Jam kerja ditetapkan 40 jam per minggu; dan untuk lebih dari 40 jam per minggu maka pekerja berhak atas uang lembur (lihat Bab 4, Indikator Kerangka Hukum 5 untuk lebih banyak rincian dan pengecualian)². Pekerja juga berhak atas 12 hari cuti per tahun, dan hari istirahat mingguan umumnya pada akhir pekan (lihat idem). Untuk memastikan bahwa peran reproduksi perempuan tidak mempengaruhi keamanan atas ekonomi dan pekerjaan, dan untuk memastikan kesehatan mereka beserta kesehatan anak mereka, tiga bulan cuti kehamilan yang dibayar disediakan oleh UU Ketenagakerjaan (lihat Indikator Kerangka Hukum 6). Peraturan terbaru yang dikeluarkan adalah Program *JAMPERSAL* dengan Petunjuk Teknis Jaminan Persalinan oleh Kementerian Kesehatan Nomor 631 Tahun 2011 yang tujuannya untuk menyediakan akses lebih besar bagi perempuan hamil terkait dengan fasilitas pendanaan dan proses persalinan yang lebih sehat. Namun, banyak harus dilakukan untuk memastikan semua pekerja memperoleh keuntungan dari ketentuan-ketentuan ini.

Data yang membahas cuti kehamilan pekerja sangat kurang. Namun, belum lama ini BPS dan Asian Development Bank (ADB) melakukan uji coba di dua provinsi yaitu Banten dan Yogyakarta,

keduanya di Jawa (BPS dan ADB, 2010). Survei tersebut menunjukkan bahwa di Yogyakarta 148.317³ laki-laki dan 109.960⁴ perempuan mendapat tunjangan dari cuti kehamilan ibu/ayah, atau 15.1 persen dari pekerja informal dan 63.3 persen untuk pekerja formal. Sementara di Banten, sebanyak 438.107 laki-laki dan 299.495 perempuan menerima kompensasi cuti kehamilan ibu/ayah, atau 21 persen pada pekerja informal dan 49.0 persen pada pekerja formal. Hal ini cukup menggembirakan, walaupun data ini tidak mewakili keseluruhan populasi (seluruh provinsi) dan tidak mengindikasikan sumber pendanaan dari tunjangan tersebut.

Dalam kasus Indonesia, bekerja tidak lagi merupakan sebuah pilihan namun lebih sebagai sebuah keharusan baik dengan tujuan ekonomi maupun aktualisasi diri. Memenuhi kebutuhan keluarga menjadi tanggung jawab bersama bagi suami dan istri. Hal ini yang mendorong laju partisipasi tenaga kerja di Indonesia telah meningkat selama dekade terakhir. Angka partisipasi pekerja laki-laki tetap stabil di sekitar 85 persen sejak 1996 hingga 2010 sementara angka partisipasi pekerja perempuan meningkat sedikit dari 52.3 persen hingga 53.7 persen pada periode tersebut (lihat Bab 2).

Terdapat sebuah peningkatan pada partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja dan ini dapat dijelaskan oleh tren demografi. Tingkat kesuburan di Indonesia telah menurun dari waktu ke waktu—pada tahun 1970an, jumlah rata-rata anak-anak dalam satu keluarga adalah antara 5-6 anak-anak,

¹ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm>

² UU Ketenagakerjaan No. 13/2003

³ Kerangka Hukum 8: tidak ada tunjangan cuti melahirkan namun pegawai laki-laki berhak mengambil cuti dua hari saat anaknya lahir.

⁴ Lihat Kerangka Hukum 7: Tunjangan cuti melahirkan: UU Ketenagakerjaan Pasal 82 (1): 3 bulan (1.5 bulan sebelum melahirkan dan 1.5 bulan sesudahnya); 100 persen pendapatannya.

dan menurun hingga hanya 2-3 anak-anak pada tahun 2000an.⁵ Penurunan angka laju kesuburan, berkurangnya jumlah anak, berkontribusi pada peningkatan jumlah perempuan di pasar buruh dan sebaliknya. Meskipun begitu, angka partisipasi pekerja perempuan masih lebih rendah dari buruh laki-laki yang kemungkinan berhubungan dengan pola patriarki yang masih umum melekat pada budaya Indonesia—laki-laki bekerja di luar rumah dan perempuan di dalam rumah, mengurus keluarga.

Permasalahan lainnya terkait dengan waktu keluarga adalah pekerja-pekerja di sektor informal. Sekitar tiga dari lima pekerja di Indonesia terlibat dalam lapangan kerja informal (lihat Bab 2). Selanjutnya, pekerja berusaha sendiri, pekerja keluarga/tak dibayar dan pekerja bebas, banyak di antaranya yang terlibat dalam pengaturan kerja informal mewakili sejumlah besar dan porsi yang meningkat dari orang yang dipekerjakan untuk bekerja dengan jam kerja yang berlebihan (lihat Bab 4) dan biasanya terlibat dalam pekerjaan dengan upah yang buruk. Tingginya laju pekerjaan informal dikombinasikan dengan waktu kerja yang berlebihan pada pekerja informal berpengaruh pada alokasi waktu keluarga dan kehidupan pribadi.

Waktu perjalanan yang lebih panjang diantara rumah dan tempat kerja mengurangi alokasi waktu untuk keluarga dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, pertumbuhan ekonomi telah membawa peningkatan pada aktivitas ekonomi dan perkembangan kota. Beberapa daerah di Indonesia telah bertumbuh menjadi kota metropolitan. Ada tujuh kota metropolitan di Indonesia. Di antara kota-kota metropolitan ini, Jabodetabek (sebuah singkatan untuk Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi) merupakan yang terbesar, tersibuk, dan yang paling menarik, di mana di tempat tersebut terletak ibukota negara dan pusat pemerintahan serta pusat bisnis. Dikarenakan beban aktivitasnya, perpindahan populasi dan munculnya gelandangan dan pengemis tidak dapat dihindari.

Kondisi ini mendorong orang untuk berpindah dari rumah ke tempat kerja secara teratur. Penelitian oleh Sahara (2010) menemukan bahwa komuter yang melakukan perjalanan antara 31-60 menit kebanyakan

dari Bekasi (53.5 persen) dan diikuti oleh komuter dari Tangerang (47.5 persen); sementara untuk komuter dengan waktu bepergian lebih dari 60 menit kebanyakan berasal dari Bogor (67.1 persen) dan Depok (62.7 persen). Komuter di kota metropolitan Indonesia kebanyakan adalah laki-laki (71.3 persen) dan 66 persen dari komuter tersebut telah menikah (lihat Tabel). Selain itu, lebih dari 38 persen komuter di Jabodetabek menghabiskan lebih dari 60 menit untuk bepergian dari rumah menuju tempat kerja, dikarenakan kemacetan lalu lintas yang parah. Perjalanan yang panjang dari rumah dan tempat kerja memiliki pengaruh terhadap lebih sedikitnya waktu pribadi dan waktu keluarga.

Pola bekerja yang berubah melalui pengembangan Teknologi informasi komunikasi (Information Communication Technologies – ICT) telah mempengaruhi waktu untuk keluarga dan pribadi. Dunia kerja sekarang terpengaruh oleh perkembangan di bidang informasi dan teknologi, dan mempersempit kesenjangan digital. Kemajuan teknologi memang mendukung kegiatan kerja, namun juga menyebabkan orang-orang bekerja tanpa batasan waktu dan ruang. Sebuah penelitian atas (teknologi informasi komunikasi) diselenggarakan di daerah perkotaan Yogyakarta oleh Rachmawati, et. al, (2010) menyimpulkan bahwa peralatan ICT mampu membuat pekerjaan diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien; dan menjangkau daerah kerja yang lebih luas secara nasional dan internasional. Hal ini juga menurunkan tingkat mobilitas orang-orang ke tempat kerja mereka. Namun, informasi tidak tersedia untuk meninjau sejumlah pekerja Indonesia yang menikmati pengaturan kerja yang fleksibel yang menggunakan ICT.

Rangkuman

Dalam menggabungkan pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi, Indonesia telah mengadopsi ketentuan hukum terkait dengan cuti dan jam kerja. Pekerja perempuan berhak atas tunjangan cuti hamil tiga bulan dan perempuan hamil didukung dengan fasilitas pendanaan persalinan oleh pemerintah, guma menyediakan proses persalinan yang lebih aman dan sehat.

Jam kerja telah diatur untuk memberikan pekerja sebuah waktu kerja yang layak, pada gilirannya,

⁵ Survei Demografis dan Kesehatan Indonesia –IDHS, 2007.

Tabel 5. Waktu Perjalanan ke dan dari Jabodetabek dan Seluruh Kota Metropolitan di Indonesia

	Waktu Perjalanan ke dan dari Jabodetabek Metropolitan (%)				Waktu Perjalanan ke dan dari Seluruh Metropolitan			
	≤ 30 menit	Antara 31-60 menit	> 60 menit	Total	≤ 30 menit	Antara 31-60 menit	> 60 menit	Total
Jenis Kelamin								
– Laki-laki	13.7	47.8	38.4	71.3	16.7	50.2	33.1	71.0
– Perempuan	15.5	46.2	38.3	38.7	20.4	47.9	31.7	29.0
Status Pernikahan								
– Menikah	13.4	45.7	41.0	66.0	16.4	48.9	34.7	66.2
– Tidak Menikah	16.0	50.6	33.5	34.0	20.4	51.0	28.7	33.8

Catatan: Jabodetabek adalah singkatan untuk Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi.

Sumber: Sahara, 2010.

Indikator Kerangka Hukum 7. Cuti Kehamilan Ibu

Hukum, kebijakan atau lembaga: UU Ketenagakerjaan. Pekerja/buruh perempuan tercakup di dalam hukum (seorang pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dan menerima gaji atau bentuk-bentuk lain dari remunerasi). Pekerja rumah tangga, dan pekerja bebas tidak tercakup.

Kualifikasi kondisi: Tidak dinyatakan dalam UU Ketenagakerjaan.

Tunjangan (tingkat dan durasi): UU Ketenagakerjaan, Pasal 82(1): 3 bulan (1.5 bulan sebelum persalinan dan 1.5 bulan sesudahnya); 100 persen dari pendapatan.

Pendanaan: Dibayar oleh pengusaha.

Bukti efektivitas pelaksanaan: Tidak ada informasi yang disediakan oleh badan pengawas ILO.

Cakupan pekerja dalam hukum: Tidak tersedia..

Cakupan pekerja dalam praktek: Tidak tersedia..

Ratifikasi Konvensi ILO: Perlindungan Kehamilan Ibu (revisi), 1952 (No. 103) Konvensi Perlindungan Kehamilan Ibu, 2000 (No. 183) dan Konvensi Jaminan Sosial (Standar Minimum), 1952 (No. 102) belum diratifikasi oleh Indonesia.

Sumber:

1. Database hukum TRAVAIL – Perlindungan kehamilan ibu: http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=ID&p_sc_id=2000&p_year=2009&p_structure=3.
2. Perundang-undangan nasional; database NATLEX: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=IDN.

menghasilkan sebuah keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi. Namun, pekerja Indonesia, termasuk yang berada di sektor informal, bekerja dengan jam kerja yang terus bertambah. Perempuan juga berpartisipasi di pasar buruh dalam jumlah yang terus meningkat, meskipun demikian partisipasi mereka masih lebih rendah dari pada laki-laki. Permasalahan lain yang juga mempengaruhi alokasi waktu rumah tangga antara pekerjaan dan waktu pribadi/keluarga adalah waktu perjalanan dan kemajuan dan perkembangan ICT. Kecenderungan terkini menunjukkan bahwa

pekerja membutuhkan waktu yang lebih banyak untuk menglaju tapi perkembangan ICT dapat meningkatkan pengaturan kerja. Memiliki waktu bekerja dan bepergian yang lebih panjang dan lebih sedikit untuk waktu pribadi/keluarga akan menjadi sebuah tantangan yang harus diatasi di masa depan. Mengkompensasi alokasi waktu yang hilang untuk keluarga harus dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kualitas waktu untuk keluarga. Hal ini penting karena akan berpengaruh atas kualitas anak-anak sebagai modal sumber daya manusia di masa depan.

Indikator Kerangka Hukum 8. Cuti Orang-tua

Hukum, kebijakan atau lembaga: MA.

Kondisi kualifikasi: Tidak tersedia..

Tunjangan (Tingkat dan durasi): Tidak ada cuti orang tua. Seorang pekerja laki-laki berhak atas dua hari cuti pada saat kelahiran anaknya.

Bukti efektivitas pelaksanaan: Tidak tersedia..

Cakupan pekerja dalam hukum: Tidak tersedia..

Cakupan pekerja dalam praktik: Tidak tersedia..

Ratifikasi konvensi ILO: Konvensi Para Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 (No. 156) belum diratifikasi oleh Indonesia.

Sumber:

1. Perundang-undangan nasional; Database NATLEX: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=IDN.

Referensi

Alexander, Bayarma, Martin Dijst, dan Dick Ettema, “Bekerja dari 9 hingga 6? Sebuah Analisa dari Jadwal Bekerja di dalam dan di luar rumah” [“Working from 9 to 6? An Analysis of In-home and Out-of-home Working Schedules,”] *Transportation*, 37: 505-523, 2010.

Anker, Richard, *et. al*, “Mengukur Kelayakkan Kerja dengan Indikator Statistik” [“Measuring Decent Work with Statistical Indicators,”] *Working Paper*, No. 2, ILO Geneva, Oktober, 2002. (Diunduh dari http://www.ilo.org/integration/resources/papers/lang--en/docName--WCMS_079089/index.htm)

BPS dan ADB, Sektor Informal Ketenagakerjaan Informal di Indonesia [*The Informal Sector and Informal Employment in Indonesia*], Laporan Negara 2010.

Graaff, Thomas, dan PietRietveld, “ICT dan Substitusi antara Bekerja di luar Rumah dan di dalam Rumah: Pentingnya Waktu” [“ICT and Substitution between Out-of-home and At-home Work: The Importance of Timing,”] *Environment and Planning A*, Vol. 35(5) halaman 879-896, 2004.

ILO, Program Pekerjaan Layak Indonesia [*Decent Work Country Program Indonesia*], International Labour Office, Juni 2007, (Diunduh dari <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/indonesia.pdf>)

Magnani, E., and A. Rammohan. “Penuaan Dan Keluarga Di Indonesia: Sebuah Eksplorasi dari Pengaruh Perawatan Lansia terhadap Suplai Buruh Perempuan” [“Ageing And The Family In Indonesia: An Exploration of The Effect of Elderly Care-Giving on Female Labour Supply”], *Journal of Income Distribution*, 18, 3-4, hal. 110-130, 2009.

Pierbe, Jan, “Biaya Membesarkan Anak dan Dampak Kausal terhadap Kesuburan atas Suplai Buruh Perempuan: Sebuah Penelitian untuk Indonesia 1993-2008” [“Child Costs and the Causal Effect of Fertility on Female Labour Supply: An Investigation for Indonesia 1993-2008,”] *Discussion Papers*, No. 45, Pusat Penelitian Courant, Georg-August-Universität Göttingen, Jerman, Oktober 2010.

Rachmawati, Rini, Dick Ettema, Rijanta, Achmad Djunaedi, “Dampak Penggunaan ICT terhadap Perubahan Pola Kerja dan Hubungannya dengan Perjalanan Kerja” [“The Impact of ICT Use to the Change of Work Pattern and Its Relationship With Work Travel,”] makalah disajikan pada Seminar Internasional mengenai Perencanaan Regional dan Transportasi Perkotaan, Paris, Juni 28-30, 2010.

Sahara, Idha, Waktu Menglaju di Kota-Kota Metropolitan di Indonesia 2008 [*Commuting Time in Metropolitan Cities in Indonesia 2008*], Universitas Indonesia, Program Pasca Sarjana mengenai Penelitian Populasi dan Perburuhan, Master Thesis, Tidak dipublikasikan, 2010.

vanKlaveren, Maarten, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams, Nuria Ramos Martin, Sebuah Tinjauan Kerja Perempuan dan Ketenagakerjaan di Indonesia [“An Overview of Women’s Work and Employment in Indonesia,”] *Working Paper* No. 10-91, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, Universitas Amsterdam, Mei 2010.

6 Pekerjaan yang harus dihapuskan

Berbagai panduan internasional menyediakan dasar untuk mendefinisikan pekerjaan yang harus dihapuskan. Bentuk-bentuk pekerjaan ini termasuk pekerja paksa dan pekerja anak, seperti yang ditetapkan dalam Konvensi Pekerja Paksa, 1930 (No. 29), Konvensi Penghapusan Pekerja Paksa, 1957 (No. 105), Konvensi Usia Minimal, 1973 (No. 138) dan Konvensi Bentuk-Bentuk Terburuk dari Pekerja Anak, 1999 (No. 182). Keempat konvensi ini telah diratifikasi oleh Indonesia (lihat Indikator Kerangka Hukum 9, 'Pekerja Anak' dan 10 'Kerja Paksa').

Dalam hal pekerja anak, komitmen pemerintah untuk menghapuskan pekerja anak sampai tahun 2016 ditunjukkan melalui pengembangan berbagai hukum dan peraturan, serta Rencana Tindakan Nasional (lihat Indikator Kerangka Hukum 9, 'Pekerja Anak'). Menurut undang-undang nasional, pekerja anak didefinisikan sebagai (1) semua anak yang bekerja berusia 5-12 tahun, dengan mengesampingkan jam kerja, berat ringannya pekerjaan atau jenis pekerjaan yang tidak berbahaya; (2) anak-anak usia 13-15 tahun yang bekerja ringan dalam kondisi tertentu (lihat Indikator Kerangka Hukum 8); (3) usia penerimaan kerja secara umum adalah 15 tahun sehingga anak-anak yang bekerja berusia 15-18 tahun dianggap legal selama pekerjaannya tidak berbahaya.¹

Untuk mendukung penghapusan pekerja anak, penting untuk memastikan bahwa anak-anak memiliki akses terhadap pendidikan dan mereka bersekolah. Undang-Undang Dasar 1945 memberikan mandat pelayanan pendidikan yang universal, tetapi sampai saat ini masih banyak anak dibawah 18 tahun yang tidak bersekolah. Berbagai upaya keras untuk memperluas cakupan pendidikan yang universal terlihat dalam berlakunya Instruksi Presiden (SD Inpres) 1973 yaitu semua penduduk Indonesia harus

setidaknya melewati pendidikan dasar, sebagai tambahan kebijakan pendidikan nasional lainnya mengenai kewajiban dan pendidikan dasar, serta keaksaraan (lihat Bab 1). Dalam hal ini, Indonesia telah melihat kecenderungan yang positif pada angka partisipasi murni (APM) pada tingkat SD dan SMP dalam 1 dekade terakhir, dan penurunan persentasi anak usia 5-17 tahun yang tidak bersekolah. Walaupun demikian, sekitar 18 persen anak-anak tidak bersekolah pada tahun 2009 (lihat Bab 1).

Sesuai dengan kecenderungan positif dalam pendidikan ini, bukti statistik mengenai pekerja anak menunjukkan pola yang menurun di Indonesia (lihat Tabel 6). Berdasarkan populasi usia 10-17 tahun, angka mutlak dari anak-anak yang menjadi pekerja anak turun dari 2,5 juta di tahun 1996 menjadi 1,6 juta di tahun 2010, penurunan rata-rata per tahun 3,4 persen. Jumlah pekerja anak laki-laki (857 ribu) melebihi jumlah dari pekerja anak perempuan (696 ribu), tetapi dalam konteks di Indonesia, anak perempuan biasanya harus mengerjakan pekerjaan rumah tangga yang secara statistik tidak termasuk dalam pekerja anak. Dalam hal persentasi dari populasi anak usia 10-17 tahun, jumlah pekerja anak menurun dari 7.1 persen di tahun 1996 menjadi 4.3 persen di tahun 2010, dengan penurunan dari 8.1 persen menjadi 4.6 persen pada pekerja anak laki-laki dan 6.1 persen menjadi 3.9 persen pada pekerja anak perempuan. Walaupun demikian, CEACR tetap menunjukkan kekhawatirannya mengenai tingginya jumlah anak yang bekerja di bawah usia minimal di Indonesia.²

Hal yang menarik, tidak ada indikasi peningkatan anak-anak yang bekerja dalam masa krisis ekonomi 1997/1998. Ini mungkin merupakan cerminan upaya

¹ Lihat catatan teknis di Tabel 6 untuk informasi lebih lanjut mengenai definisi operasional dari pekerja anak dan pekerja anak berbahaya.

² Lihat komentar CEACR tentang permintaan Konvensi No. 138: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0740&year=2008&type=O&conv=C138&lang=EN>.

Indikator Kerangka Hukum 9. Pekerja Anak

Hukum, kebijakan, atau institusi: Hukum dan peraturan yang dapat dijalankan termasuk UU Ketenagakerjaan, Dekrit Menteri No. 115/MEN/VII/2004 tentang perlindungan anak yang bekerja untuk pengembangan bakat dan minat, Dekrit Menteri No. 235/MEN/2003 mengenai pekerjaan yang merusak kesehatan, keamanan, dan moral anak-anak, Undang-undang No 39/004 tentang penempatan dan perlindungan pekerja Indonesia di negara asing dan Dekrit Presiden No. 59 tahun 2002 tentang bentuk-bentuk terburuk pekerja anak. Undang-undang anti perdagangan manusia diadopsi pada tahun 2007 (No.21). Beberapa NPA diperkenalkan oleh Dekrit Presiden: NPA untuk melawan Bentuk-bentuk Terburuk Pekerja Anak, 25 Juli 2007 (program tiga fase lebih dari 20 tahun, diluncurkan di tahun 2002), NPA untuk Melawan Eksploitasi Seksual Komersil dari Anak-anak, NPA untuk Melawan Perdagangan Wanita dan Anak-anak. Hak terhadap pendidikan disediakan oleh Undang-Undang 1945. *Usia umum untuk bekerja:* 15 tahun (Art. 3 Dekrit Menteri No. 235/MEN/2003). UU Ketenagakerjaan, Art. 68: pelarangan bagi pengusaha untuk mempekerjakan anak-anak. Anak di bawah 15 tahun boleh melakukan kegiatan untuk mengembangkan minat dan bakat (Art. 5 Dekrit Menteri No. 235/MEN/2003); CEACR telah meminta pemerintah mendefinisikan usia minimal bagi kegiatan semacam itu. Penerimaan pada pekerjaan yang berbahaya: larangan umum (UU Ketenagakerjaan, Art. 74). Dekrit Presiden No. 59 tahun 2002 membuat daftar 13 bentuk pekerjaan terburuk dari pekerja anak. Pemerintah telah membuat komitmen yang kuat untuk menghapus bentuk-bentuk pekerjaan terburuk bagi pekerja anak sampai tahun 2016. *Pengecualian untuk pekerjaan ringan:* UU Ketenagakerjaan, Art. 69: diperbolehkan bagi anak 13-15 tahun (dengan, *inter alia*, izin tertulis dari orangtua/wali; tidak lebih dari 3 jam sehari; tidak mengganggu sekolah; dilakukan di siang hari; mendapat upah yang sesuai hukum; dan tidak menghambat atau merusak mental dan perkembangan sosial anak. Jika anak bekerja untuk bisnis keluarga, beberapa ketentuan tidak berlaku (jam kerja maksimal, upah). Pemerintah berkewajiban untuk berupaya mengatasi masalah mengenai anak-anak yang bekerja di luar hubungan ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan, Art. 75).

Bukti Efektivitas Pelaksanaan: CEACR mencatat bahwa menurut proposal teknis untuk fase kedua dari NPA, 25 Juli 2007, penegakan hukum melawan pelaku perdagangan manusia meningkat pada tahun 2006, dengan penahanan yang meningkat dari tahun sebelumnya sebesar 29 persen, penuntutan naik 87 persen, dan penghukuman naik 112 persen. CEACR mencatat informasi pemerintah bahwa dalam tahun 2007, 123 kasus perdagangan manusia dibawa ke pengadilan, melibatkan 71 anak, 49 anak dibawa ke pengadilan, 70 anak sedang dalam penyelidikan, dan tiga anak dalam pengawasan. Pemerintah juga menunjukkan tindakan untuk meningkatkan kapasitas polisi, petugas imigrasi, dan pengawas pekerja. Dalam hal ini, pemerintah telah mengadakan pelatihan mengenai perdagangan manusia bagi 38 polisi dan 20 petugas imigrasi; mengenai pencegahan perdagangan manusia kepada 19 petugas kepolisian dan lima petugas imigrasi; mengenai penyelidikan perdagangan manusia kepada 25 petugas kepolisian, dan mengenai kejahatan yang melibatkan perbatasan negara kepada penuntut umum, hakim, dan polisi. Pada Observasi 2010, CEACR menunjukkan kekhawatiran pada tingginya angka anak-anak di bawah umur yang bekerja; juga terhadap angka yang hanya 4,8 persen dari anak-anak usia 5-12 tahun dan 12,1 persen anak-anak usia 13-14 tahun yang dianggap sebagai "pegawai" dan berada di bawah UU Ketenagakerjaan. CEACR mencatat bahwa 321.200 anak-anak dari usia pekerjaan ringan, melakukan kegiatan kerja yang tidak ringan. CEACR juga mencatat bahwa upaya pemerintah untuk mencegah pekerja domestik anak, termasuk penyebaran panduan bagi berbagai pemberi kerja, organisasi dari lokakarya mengenai penarikan pekerja domestik anak bagi pengawas pekerja di beberapa daerah dan diskusi yang akan datang di DPR tentang draft undang-undang bagi Perlindungan Pekerja Domestik; meskipun demikian CEACR menunjukkan kekhawatiran yang serius terhadap eksploitasi pekerja domestik anak. CEACR juga menunjukkan kekhawatiran serius terhadap jumlah signifikan dari anak-anak korban eksploitasi seksual. Kemudian, CEACR mendesak pemerintah untuk mengambil tindakan yang diperlukan dalam memastikan bahwa setiap pemberi kerja, tidak peduli jenis pekerjaannya, menyimpan daftar nama dan usia dari pekerja di bawah 18 tahun.

Ratifikasi Konvensi ILO: Konvensi Usia Minimal, 1973 (No. 138) diratifikasi oleh Indonesia pada 7 Juni 1999 dan Konvensi Bentuk-Bentuk Terburuk Pekerja Anak, 1999 (No. 182) diratifikasi oleh Indonesia pada 28 Maret 2000.

Sumber:

1. National legislation; NATLEX database: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=IDN.
2. CEACR comments on the application of Convention No. 138: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0740&year=2008&type=0&conv=C138&lang=EN> and on the application of Convention No. 182: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0740&year=2010&type=0&conv=C182&lang=EN>.
3. Human Rights Council: *National Report Submitted in Accordance with Paragraph 15(1) of the Annex to Human Rights Council Resolution 5/1: Indonesia*. 11 March 2008, UN Doc. A/HRC/WG.6/1/IDN/1.

pemerintah dalam menjaga anak tetap bersekolah, disamping upaya lainnya yaitu menyediakan beasiswa dan hibah agar sekolah tetap berjalan selama penghujung masa krisis (Adioetomo, 2002). Dari tahun 1996 sampai 2010, tingkat dan persentase mutlak dari

pekerja anak usia 10 sampai 17 tahun telah menurun, dengan peningkatan di tahun 2007. Faktor-faktor utama dari pola ini berhubungan dengan indikator lain, termasuk kehadiran sekolah dan pendaftaran, serta pendapatan per kapita dan inflasi harga (lihat Bab 1).

Indikator Kerangka Hukum 10. Pekerja Paksa

Hukum, kebijakan, atau institusi: UU Ketenagakerjaan, Undang-undang No. 21 tahun 2007 tentang Penghapusan kejahatan perdagangan manusia; Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan pekerja Indonesia di luar negeri, semua menyediakan sanksi. Dekrit No. 10, Juli 2007 dari Kepala Polisi Nasional Indonesia, yang dikeluarkan di bawah Undang-Undang No. 21 tahun 2007, berkenaan dengan pendirian “ruangan layanan khusus” di kantor polisi lokal di setiap propinsi dan kota untuk melindungi korban perdagangan manusia dan untuk memeriksa saksi dalam penyelidikan; Peraturan No. 9 tahun 2008, disebarluaskan di bawah Undang-undang No. 21 tahun 2007, berkenaan dengan pendirian “pusat layanan terintegrasi” di setiap kota dan daerah untuk melindungi korban dan saksi dalam kasus perdagangan manusia; prakarsa dari berbagai pemegang kepentingan, bertujuan menyebarkan informasi dan membuat penuntut lebih peka terhadap Undang-undang No. 21 tahun 2007.

Beberapa NPA telah diperkenalkan oleh Dekrit Presiden: NAP tahun 2002 untuk Melawan Bentuk-bentuk Terburuk dari Pekerja Anak (tiga fase program lebih dari 20 tahun diluncurkan di tahun 2002); NAP tahun 2002 untuk Melawan Eksploitasi Seksual Komersil dari Anak-anak; NAP tahun 2002 untuk Melawan Perdagangan Wanita dan Anak-anak.

CEACR telah mencatat bahwa Undang-Undang No. 39 tahun 2004 mengandung ketentuan yang tidak jelas dan banyak kekurangan, walaupun tindakan-tindakan telah diambil pemerintah, banyak pekerja Indonesia terus mencari jaringan ilegal, sehingga meningkatkan resiko eksploitasi. CEACR juga telah mencatat bahwa *Memorandum of Understanding* (MoU) yang dibuat oleh Pemerintah Malaysia pada Mei 2006 tidak menjamin standar perlindungan pekerja, tidak menyertakan tindakan-tindakan untuk mencegah dan meresponi kasus penganiayaan; dan mengandung ketentuan yang berkontribusi dalam menempatkan pekerja migran Indonesia pada situasi yang sangat rentan. CEACR telah menyampaikan harapannya bahwa pemerintah akan mengamandemen MoU ini.

Bukti efektivitas pelaksanaan: Untuk mengatasi perdagangan manusia, pemerintah telah melaksanakan tindakan pencegahan dan perlindungan, penegakan hukum, begitu juga koordinasi dan kerja sama antar sektor dan antar pemerintah. Beberapa kasus penahanan, penuntutan dan penghukuman pelaku kejahatan telah dilaporkan. CEACR telah mencatat bahwa walaupun banyak tindakan untuk melaksanakan Undang-undang No. 39 tahun 2004 telah dilakukan untuk menunjukkan kekurangan dari penempatan kerja dan penempatan yang berhubungan dengan prosedur, daripada perlindungan terhadap pekerja. CEACR mencatat kekhawatirannya mengenai dugaan keterlibatan dan kerjasama antara penegak hukum dan aparat pemerintah lainnya dengan pelaku perdagangan manusia.

CEACR menunjukkan beberapa bagian dari Undang-undang Kriminal dan Undang-undang No. 21 tahun 2007 tidak sesuai dengan Konvensi No. 105, di mana mereka mengizinkan penggunaan pekerja paksa sebagai hukuman untuk menunjukkan pandangan yang berlawanan dengan sistem politik, sosial, dan ekonomi yang telah berdiri. CEACR mencatat beberapa orang yang dihukum berat dalam penjara, yang melibatkan kerja wajib, sebagai ekspresi dari pendapat politik mereka, dukungan damai mereka kepada gerakan kebebasan, atau untuk fakta sederhana bahwa mereka telah mengibarkan bendera gerakan separatis. CEACR, sebagai Komite Konferensi, menyampaikan kekhawatiran dan harapan agar bagian tersebut diamandemen. Komite Konferensi dan CEACR telah meminta pemerintah untuk mengamandemen bagian 139 dan 185 dari MA untuk membatasi cakupan mereka menjadi layanan yang penting dan memastikan tidak ada hukuman yang melibatkan kerja wajib yang dapat diberikan kepada orang-orang yang terlibat dalam aksi mogok, seperti diharuskan oleh Konvensi No. 105.

Ratifikasi Konvensi ILO: Konvensi Pekerja Paksa, 1930 (No. 29), diratifikasi Indonesia pada 12 Juni 1950 dan Penghapusan Konvensi Pekerja Paksa, 1957 (No. 105) pada 7 Juni 1999.

Sumber:

1. National legislation; NATLEX Database: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=IDN.
2. CEACR 2008 Observations on the application of Convention No. 29: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0740&year=2008&type=O&conv=C029&lang=EN>.
3. CEACR 2008 Observations on the application of Convention No. 105: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0740&year=2008&type=O&conv=C105&lang=EN>.
4. Conference Committee 2008 Comments: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=818&chapter=13&query=Indonesia%40ref&highlight=&querytype=bool>.
5. Human Rights Council: *National Report Submitted in Accordance with Paragraph 15(1) of the Annex to Human Rights Council Resolution 5/1: Indonesia*. 11 March 2008, UN Doc. A/HRC/WG.6/1/IDN/1.

Pada tahun 2009, BPS, dengan dukungan dari ILO, melakukan survei nasional pekerja anak sebagai modul tambahan bagi survei Sakernas. Survei pekerja anak menyediakan pandangan lebih jauh tentang karakteristik anak-anak yang bekerja dan pekerja anak di Indonesia, berdasarkan populasi anak usia 5-17. Menurut survei, 1,8 juta anak menjadi pekerja

anak di tahun 2009, atau 3 persen dari populasi anak usia 5-17 tahun. Angka ini termasuk 977 ribu laki-laki (3.2 persen) dan 778 ribu perempuan (2.7 persen).

Lebih dari setengah anak-anak yang bekerja usia 5-17 tahun (57.2 persen) bekerja di bidang pertanian, kehutanan, perburuan dan perikanan.

Tabel 6. Pekerjaan yang harus dihapuskan

Indikator Pekerjaan Layak	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Pekerja Anak (usia 10-17)¹															
Total (ribuan)	2,527	2,504	2,399	2,151	1,801	1,769	1,629	1,172	1,390	1,148	1,284	1,808	1,713	1,679	1,553
Laki-laki	1,485	1,505	1,434	1,256	1,000	1,037	982	683	813	716	726	1,078	984	950	857
Perempuan	1,042	1,000	964	895	801	731	647	489	577	432	558	730	729	730	696
Kontribusi terhadap populasi (usia 10-17), %	7.1	7.0	6.8	6.3	5.5	5.3	4.9	3.8	4.2	3.3	3.7	5.3	4.9	4.7	4.3
Laki-laki	8.1	8.2	7.8	7.1	5.9	6.0	5.6	4.6	4.8	3.9	4.0	6.0	5.4	5.2	4.6
Perempuan	6.1	5.8	5.7	5.4	5.1	4.6	4.0	3.1	3.6	2.5	3.3	4.4	4.2	4.2	3.9
Pekerja Anak (usia 5-17)²															
Total (ribuan)	1,755	...
Laki-laki	977	...
Perempuan	778	...
Kontribusi terhadap populasi (usia 5-17), %	3.0	...
Laki-laki	3.2	...
Perempuan	2.7	...
Pekerja Anak Berbahaya (usia 5-17)³															
Total (ribuan)	839	...
Laki-laki	497	...
Perempuan	343	...
Kontribusi terhadap populasi (usia 5-17), %	1.4	...
Laki-laki	1.6	...
Perempuan	1.2	...
Kontribusi terhadap populasi pekerja anak (usia 5-17), %	47.8	...
Laki-laki	50.8	...
Perempuan	44.0	...

Catatan:

¹ Pekerja anak, seperti yang diadaptasi dari resolusi ICLS, didefinisikan sebagai (1) semua anak yang bekerja usia 5-12 tahun, tidak mempertimbangkan jam kerja; (2) anak-anak yang bekerja usia 13-14 tahun, yang bekerja lebih dari 15 jam per minggu; dan (3) anak-anak yang bekerja usia 15-17 tahun, yang bekerja lebih dari 40 jam per minggu. Karena ada batasan cakupan usia dari Sakernas (usia 10 tahun keatas), untuk semua tahun kecuali 2009, hanya termasuk anak-anak usia 10-17 tahun.

² Survei Sakernas 2009 menyertakan modul pekerja anak dan mencakup populasi usia 5 tahun keatas.

³ Pekerja anak berbahaya diperkirakan berdasarkan jam kerja anak yang melebihi 40 jam per minggu, sesuai dengan perundang-undangan nasional mengenai jam kerja maksimal (lihat Bab 4). Tidak ada definisi nasional dari pekerja anak berbahaya berdasarkan pekerjaan atau kegiatan ekonomi.

Sumber: BPS, Sakernas; BPS dan ILO: *Working Children in Indonesia 2009* (Jakarta, Februari 2010).

Hal ini seharusnya menimbulkan kekhawatiran karena menurut ILO (2009a) pertanian adalah sektor kerja yang paling berbahaya, terutama bagi anak-anak, dan sektor ini secara luas tidak teratur. Jam kerja cenderung sangat panjang selama masa tanam dan panen, menuntut kekuatan fisik dan berat, bekerja di cuaca ekstrim, dsb. 10.4 persen lainnya bekerja di industri manufaktur dan 19 persen di perdagangan besar dan retail, rumah

makan, serta hotel (BPS dan ILO; 2009, tabel 5.1). Survei yang sama mengindikasikan bahwa walaupun kebanyakan anak yang bekerja masih tetap bersekolah, 20.7 persen anak-anak yang bekerja di bawah usia 18 tahun bekerja lebih dari 40 jam per minggu sebagian besar bekerja lembur wajib. Ini berlawanan dengan peraturan yang ada karena lembur yang wajib merupakan bentuk lain dari kerja paksa (BPS dan ILO, 2009).

Mayoritas anak bekerja yang berusia antara 5-17 bekerja dalam keluarga (65.5 persen merupakan pekerja dalam keluarga yang tidak dibayar), 24.2 persen sebagai pegawai dan 10.3 persen bekerja sendiri (BPS dan ILO; 2009, tabel 5.2). Sekitar setengah dari jumlah anak-anak yang bekerja usia 5-17 tahun pada tahun 2009, bekerja di pertanian, ladang atau kebun, di mana terdapat resiko yang tinggi. Perlu untuk dicatat bahwa 8.2 persen bekerja di tempat yang berpindah-pindah, jalanan tetap, kios di pasar, dan lampu merah (BPS dan ILO, 2009, Tabel 5.4). Dalam hal ini, bahaya bagi anak jalanan bermacam-macam dari penganiayaan, eksploitasi, tertabrak kendaraan, terkena polusi, dll. (ILO 2009a, p.13).

Menurut laporan ILO mengenai pekerja domestik, hampir 35 persen pekerja domestik di bawah usia 18 tahun dan setidaknya 25 persen pekerja domestik di Indonesia di bawah usia 15 tahun, tetapi anak-anak ini diharapkan untuk bekerja sejumlah yang dikerjakan pekerja domestik dewasa.³

Berdasarkan definisi dari pekerja anak berbahaya yang mencakup semua anak-anak yang bekerja lebih dari 40 jam per minggu, survei pekerja anak 2009 memperkirakan 839 ribu anak-anak usia 5-17 tahun terlibat dalam pekerjaan berbahaya, atau 1.4 persen dari populasi anak yang berhubungan dan 47.8 persen dari populasi pekerja anak. Lebih banyak anak laki-laki (497 ribu) yang terlibat dalam pekerjaan berbahaya dibanding anak perempuan (343 ribu), dan tingkat bahaya pekerja anak bagi laki-laki juga melebihi tingkat bagi perempuan. Survei pekerja anak 2009 juga mengindikasikan bahwa sekitar 52 persen dari anak-anak yang bekerja usia 13-14 tahun terlibat dalam pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaan ringan. Sekitar 321.200 anak-anak usia pekerjaan ringan melakukan kegiatan pekerjaan yang tidak ringan (BPS dan ILO, 2009).

Dalam hal kerja paksa, perdagangan manusia merupakan tindakan kriminal di Indonesia. Walaupun demikian, karena meningkatnya angka perdagangan wanita dan anak-anak, yang terorganisir secara internasional, Rencana Tindakan Nasional mengenai Penghapusan Perdagangan Wanita dan Anak-Anak dibentuk pada tahun 2002. Kemudian diikuti dengan

membentuk Satuan Tugas yang melibatkan banyak menteri yang berhubungan, Departemen Kepolisian, serta LSM. Kegiatan-kegiatannya kemudian diikuti oleh program-program untuk menyediakan jasa dan konseling bagi korban melalui ruangan khusus di kantor polisi daerah dan rumah sakit. Penegak hukum telah membawa pelaku perdagangan manusia ke jalur pidana kriminal dan membawanya ke pengadilan, yang didukung oleh pembuatan Undang-undang No. 21 tahun 2007 mengenai Penghapusan Kejahatan Perdagangan Manusia (lihat Indikator Kerangka Hukum 10) (Pemerintah Indonesia, Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat, 2005).

Upaya untuk menghapuskan perdagangan perempuan dan anak-anak diakui oleh Departemen Luar Negeri AS bagian Pengawasan dan Perlawanan Perdagangan Manusia, dengan cara mengangkat Indonesia dari tingkat 3 menjadi tingkat 2 pada tahun 2002, yang berarti standar minimal dari upaya untuk menghapuskan perdagangan manusia telah tercapai. Walaupun demikian, upaya-upaya ini terhambat oleh situasi seperti kemiskinan, pendidikan yang rendah dan meningkatnya aspirasi wanita dan anak-anak untuk kehidupan yang lebih baik meskipun kurangnya kesempatan kerja (Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat). Terlebih lagi, data yang disusun oleh LSM Indonesia, Migrant Care memperkirakan bahwa 43 persen atau sekitar 3 juta tenaga kerja Indonesia di luar negeri adalah korban perdagangan manusia (Departemen Luar Negeri AS, 2010). Sebagian besar korban dibawa ke luar Indonesia dan dieksploitasi sebagai pekerja paksa serta prostitusi di tempat tujuan. Untuk tujuan ini, pada tahun 2009, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak membuat rencana tindakan nasional 2009-2014 untuk mengembangkan panduan dan koordinasi dalam menghapus perdagangan dan eksploitasi anak-anak secara seksual.

Organisasi Internasional untuk Migrasi (IOM) telah berkolaborasi dengan pemerintah untuk membangun kapasitas badan penegak hukum, termasuk melalui lokakarya, pengembangan kurikulum bagi polisi sekolah dan revisi Panduan Penegakan Hukum dan Perlindungan Korban 2009 (Panduan). Prakarsa peningkatan kesadaran telah mencapai 5.000 petugas penegak hukum dan 10.000 salinan dari Panduan telah dibagikan. Walaupun demikian, laporan Departemen Luar Negeri AS bagian Perdagangan manusia menyatakan bahwa

³ Lihat ILO 2010, "Recognizing domestic work as work". Laporan ini mengindikasikan juga bahwa 81 persen pekerja domestik bekerja 11 jam atau lebih dalam sehari, dan mengutip sebuah penelitian di mana 93 persen responden dari pekerja domestik mengalami kekerasan fisik dalam pekerjaan.

lembaga peradilan kriminal di Indonesia perlu dibuat lebih peka mengenai isi Undang-undang 2007, dan lebih memahami peraturan perundangan mengenai anti-perdagangan manusia. Terlebih lagi, tindakan perlawanan terhadap korupsi dan tata kelola pemerintah yang baik diperlukan untuk mendukung upaya anti-perdagangan manusia terutama terkait dengan dikeluarkannya ijin resmi bagi lembaga perekrutan tenaga kerja internasional.⁴

Ringkasan

Dalam bidang pekerjaan yang harus dihapuskan, kemajuan yang penting telah tercapai di Indonesia pada periode tahun 1996 sampai 2010, seperti yang terlihat pada meningkatnya pendaftaran sekolah dan tingkat kehadiran di sekolah serta menurunnya jumlah pekerja anak. Walaupun

demikian, data yang komprehensif atau reliabel untuk menilai situasi pekerja anak berbahaya, bentuk-bentuk terburuk dari pekerja anak dan pekerja paksa tidak tersedia. Bagaimanapun juga, upaya lebih lanjut tetap diperlukan untuk menghapuskan pekerjaan yang mengerikan itu.

Komitmen Indonesia untuk menghapuskan pekerja anak dan melawan perdagangan manusia terutama wanita dan anak-anak terlihat dalam kerangka hukum serta peraturan pemerintah, juga rencana tindakan (lihat Indikator Kerangka Hukum 9 'Pekerja Anak' dan 10 'Pekerja Paksa'). Walaupun demikian, upaya ini mengalami banyak hambatan akibat kemiskinan, akses pendidikan bagi anak-anak yang rendah, persepsi orangtua mengenai pentingnya pendidikan bagi anak mereka, dan dinamika permintaan akan pekerja. Hukum perlu dengan kuat ditegakan.

Referensi

- Adioetomo, Sri Moertiningsih 2002. 'Krisis Bertingkat dan Dampaknya terhadap Kesejahteraan' dalam Krisis dan Konflik di Asia, Lokal, Daerah, dan Respon Internasional. Purnendra Jain, Greg O'Leary and Felix Patrikeeff. New York: Nova Publishers, Inc.
- BPS –ILO. 2009. Anak-anak yang Bekerja di Indonesia 2009. Jakarta: BPS Publication.
- BPS. Susenas 2009. Jakarta: BPS Publication
- Coomaraswamy, Radhika and Ambika Satkunanathan, Undang-undang Anti Perdagangan Manusia di Asia: Kajian dari Enam Negara (Bangladesh, Nepal, Pakistan, Sri Lanka, Thailand dan Indonesia). Bangkok: ILO.
- Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat, 2002. Penghapusan Perdagangan Manusia di Indonesia 2002. Jakarta
- Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat, 2004. Penghapusan Perdagangan Manusia di Indonesia 2003-2004. Jakarta
- Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat, 2005. Penghapusan Perdagangan Manusia di Indonesia 2004-2005. Jakarta
- Dasgupta, Abhijit et al, 2006. Ketika Mereka Dijual: Perdagangan Wanita dan Anak-anak Perempuan di 15 propinsi di Indonesia. Jakarta: Komisi Migrasi Katolik Internasional dan Pusat Amerika bagi Solidaritas Pekerja Internasional.
- ILO, Jakarta, 2009a. *Guidance and Implementation of Direct Beneficiary Monitoring and Reporting (DBMR). Project Support to the Indonesian Time-bound Program on the Elimination of the Worst Forms of Child Labor – Phase II*. ILO-USDOL. Panduan dan Pelaksanaan Pengawasan dan Pelaporan Penerima Langsung. Dukungan Proyek kepada Program Indonesia yang Terikat Waktu mengenai Penghapusan Bentuk-Bentuk Terburuk Pekerja Anak – Fase II.
- ILO. 2009b. Penghapusan Bentuk-Bentuk Terburuk Pekerja Anak (Eliminating the Worst Forms of Child Labour). Jakarta: ILO
- ILO. 2010, Mengenali pekerjaan domestik sebagai pekerjaan (Recognizing domestic work as work), Jakarta: ILO.
- Departemen Luar Negeri AS, 2010. Laporan Perdagangan Manusia 2010 (Trafficking in Persons Report 2010), <http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2010/index.htm>.

⁴ Lihat laporan perdagangan manusia 2010 dari Departemen Negara AS – Indonesia, (<http://www.unhcr.org/refworld/country,,USDOS,IDN,,4c1883ecc,0.html>) dan CEACR 2010 Observation on the application of Convention No. 182 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0740&year=2010&type=O&conv=C182&lang=EN>).

7 Stabilitas dan Jaminan Pekerjaan

Pekerjaan beresiko mengacu kepada pekerjaan tanpa stabilitas. Di Indonesia, kerja lepas mewakili pekerjaan beresiko. Pekerja yang bekerja baik sebagai pekerja bebas di pertanian atau pekerja bebas di non-pertanian,¹ tidak memiliki hubungan kerja permanen, namun dipekerjakan bila diperlukan, yang biasanya secara jangka pendek. Selain itu, karena mereka direkrut begitu saja, mereka jarang dilindungi oleh jaminan sosial. Statistik resmi Indonesia tidak memberikan data tentang pekerja kontrak, karena itu pekerjaan bebas digunakan untuk mewakili kontrak pekerjaan beresiko atau jangka pendek.

Jumlah pekerja lepas di Indonesia terus meningkat relatif cepat yakni rata-rata 6.8 persen; dari 6 juta pekerja lepas pada tahun 2001 di Indonesia dan angka itu meningkat menjadi 11 juta pada 2010, peningkatan tahunan yang (lihat Tabel 7). Namun, yang patut dicatat adalah penurunan satu tahun dari 2009 hingga 2010 dari 600 ribu pekerja bebas, yang dapat dijelaskan akibat dampak dari krisis terakhir. Mayoritas pekerja bebas di Indonesia adalah laki-laki dan proporsi mereka meningkat selama dekade terakhir: 68.8 persen pekerja bebas adalah laki-laki pada tahun 2001 dibandingkan 74.4 persen pada tahun 2010.

Semakin banyak orang yang dipekerjakan telah terlibat di dalam pekerjaan (lepas) beresiko, selama dekade terakhir terutama bagi pekerja laki-laki: 6.7 persen dari pekerja Indonesia pada tahun 2001 bekerja dalam pekerjaan yang beresiko dibandingkan 10.1 persen pada tahun 2010. Pekerja laki-laki lebih mungkin dipekerjakan dengan cara seperti ini dimana prosentase dari pekerja laki-laki dan perempuan adalah sebesar 7.3 persen dan 5.6 persen pada tahun 2001 sambil meningkat

menjadi 12.1 persen dan 6.9 persen untuk laki-laki dan perempuan masing-masing pada tahun 2010 (lihat Tabel 7).

Jumlah pekerja yang bekerja dalam pekerjaan beresiko lebih tinggi untuk laki-laki dibandingkan perempuan, meskipun bervariasi dari perspektif sektoral. Secara keseluruhan, mayoritas pekerjaan yang beresiko berbasis di sektor pertanian (53.1 persen) dibandingkan dengan sektor non-pertanian (46.9 persen) pada tahun 2010, meskipun hal ini bervariasi dengan gender². Misalnya, di antara pekerja lepas perempuan, 72.1 persen berbasis pada pertanian, sebaliknya, hanya 46.6 persen pekerja bebas laki-laki dipekerjakan di sektor pertanian. Data lebih lanjut menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2001-2010, para pekerja bebas laki-laki di sektor non-pertanian, lebih banyak berbasis di bidang konstruksi. Sementara itu pekerja bebas perempuan di sektor non-pertanian terkonsentrasi di bidang manufaktur dan di sektor sub-komunitas, rumah tangga dan jasa pribadi³

Pekerjaan lepas dapat dianggap mewakili fleksibilitas kerja, dan dapat mengakibatkan sebagian dampak terhadap proses berkelanjutan dari globalisasi dan liberalisasi perdagangan, tetapi juga terhadap respon perusahaan dalam konteks krisis,⁴ seperti halnya struktur ekonomi Indonesia.⁵ Meningkatnya penggunaan pekerja bebas akan berdampak negatif pada keuntungan produktivitas dalam jangka panjang.

¹ Statistik resmi tentang pekerja lepas di sektor pertanian dan non-pertanian di Indonesia pertama kali diperkenalkan pada Survei Nasional Tenaga Kerja Buruh 2001 atau Sakernas.

² Tabulasi BPS dari pekerja lepas dan upah berdasarkan gender/jender dan sektor ekonomi dari Sakernas (2001-2010).

³ Tabulasi silang khusus yang dibuat berdasarkan data kasar Sakernas 2001 hingga 2010.

⁴ ILO Jakarta. 2010. Buruh dan tren sosial Indonesia 2009.

⁵ Masyarakat Indonesia mengandalkan mata pencaharian utama pada pertanian, UKM dan industri rumah tangga; perdagangan ritel dan jasa umum/perorangan yang menjadikan bagian substansial dari pengangguran informal.

Tabel 7. Stabilitas dan Jaminan Pekerjaan

Indikator Pekerjaan Layak	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Precarious (casual) work, usia 15+, %¹	6.7	8.8	8.5	8.7	10.5	10.6	10.4	11.0	11.0	10.1
Laki-laki	7.3	9.9	9.6	10.0	11.8	12.3	11.8	12.8	13.0	12.1
Perempuan	5.6	6.9	6.6	6.4	7.9	7.7	7.9	8.0	7.8	6.9
Number of casual workers, usia 15+ (ribu)	6,072	8,074	7,893	8,183	9,860	10,159	10,376	11,284	11,550	10,947
Laki-laki	4,180	5,806	5,708	6,071	7,278	7,593	7,481	8,175	8,463	8,140
Perempuan	1,893	2,268	2,185	2,112	2,582	2,566	2,895	3,108	3,087	2,807
Informal employment, usia 15+, %²	61.5	63.3	64.7	63.2	63.2	62.8	62.1	61.3	61.6	59.0
Laki-laki	57.9	60.4	61.9	60.5	61.4	61.4	59.9	59.3	60.1	57.2
Perempuan	67.5	68.3	69.5	68.2	66.6	65.4	65.9	64.5	64.0	61.8
Distribution of informal employment by status in employment, %										
Total										
Berusaha Sendiri	31.0	30.2	27.9	30.7	28.9	32.1	32.2	31.8	32.6	31.8
Berusaha dibantu buruh tidak tetap/Buruh tidak dibayar	26.7	28.2	27.6	26.4	26.1	24.1	23.3	22.6	21.4	21.7
Berusaha dibantu buruh tetap/Buruh dibayar	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Buruh/Karyawan/Pegawai	6.5	7.8	7.7	7.5	9.3	9.2	9.5	9.5	9.1	9.1
Pekerja lepas di pertanian	4.3	6.1	5.4	6.2	7.2	7.6	7.1	8.4	8.8	8.0
Pekerja lepas di non-pertanian	31.5	27.7	31.4	29.2	28.5	27.0	27.8	27.7	28.2	29.4
Laki-laki										
Berusaha Sendiri	35.1	34.1	32.0	34.8	32.5	35.2	35.3	34.2	35.1	34.7
Berusaha dibantu buruh tidak tetap/Buruh tidak dibayar	38.5	37.9	38.9	36.3	35.8	32.5	32.0	31.1	29.7	30.9
Berusaha dibantu buruh tetap/Buruh dibayar	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Buruh/Karyawan/Pegawai	6.4	7.9	7.9	7.8	9.7	9.8	10.0	10.1	9.6	9.8
Pekerja lepas di pertanian	6.1	8.4	7.5	8.7	9.5	10.0	9.7	11.5	12.1	11.2
Pekerja lepas di non-pertanian	13.9	11.6	13.7	12.4	12.6	12.5	13.0	13.1	13.6	13.4
Perempuan										
Berusaha Sendiri	25.1	23.9	21.4	24.0	22.6	26.8	27.4	28.1	28.6	27.3
Berusaha dibantu buruh tidak tetap/Buruh tidak dibayar	9.5	13.1	9.5	10.3	9.2	9.4	9.8	9.6	8.6	7.7
Berusaha dibantu buruh tetap/Buruh dibayar	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Buruh/Karyawan/Pegawai	6.6	7.5	7.3	7.1	8.7	8.3	8.9	8.7	8.4	8.0
Pekerja lepas di pertanian	1.6	2.4	2.1	2.2	3.2	3.3	3.0	3.8	3.7	3.1
Pekerja lepas di non-pertanian	57.1	53.0	59.7	56.5	56.3	52.1	50.9	49.8	50.7	53.9
Upah Riil bagi Pekerja Lepas (ribu Rupiah)³	241	249	260	269	261	241	243	255	256	265
Laki-laki	287	292	301	312	307	276	277	294	290	305
Perempuan	138	141	151	144	132	138	153	154	162	151

¹ Pekerjaan beresiko mewakili semua pekerja lepas di pertanian dan non-pertanian sebagai bagian persentase dari total pengangguran.

² Perkiraan pengangguran informal berdasarkan tabulasi silang dari status dan jabatan pekerjaan, seperti didefinisikan dalam laporan Sakernas (lihat Bab 2 untuk rincian).

³ Rata-rata upah bulanan dalam ribuan rupiah, harga-harga kontan 2000.

Sumber: BPS, Sakernas.

Kemungkinan peningkatan jumlah pekerja yang bekerja dalam jenis pekerjaan berisiko juga dikonfirmasi oleh Laporan Wereldsolidariteit Solidarité Mondiale (2009)⁶. Di sektor garmen, di BPG,⁷ diperkirakan bahwa 40 persen pekerja saat ini memiliki kontrak jangka pendek.⁸ Laporan itu lebih jauh menyatakan bahwa tiga per empat dari para pekerja hanya memiliki kontrak jangka pendek. Sementara itu, di Zona Perdagangan Bebas seperti Batam, tingkat kontrak jangka pendek mencapai 80 persen dan beberapa perusahaan lain bahkan hingga 90 persen.⁹

Dalam hal pendapatan, telah terjadi tren peningkatan marjinal rata-rata upah riil bulanan kalangan pekerja bebas. Rata-rata upah riil bulanan untuk pekerja bebas tumbuh dari 241.000 Rupiah pada 2001 hingga 265.000 rupiah, rata-rata tahunan hanya 1.1 persen (lihat Tabel 7). Dibandingkan dengan upah riil rata-rata pekerja biasa pada tahun 2010, pekerja bebas mendapatkan hanya sekitar dua-perlima dari jumlah itu. Juga, pekerja bebas perempuan memperoleh secara rata-rata kurang dari setengah dari rata-rata upah pekerja bebas laki-laki (lihat Bab 3).

Di Indonesia, sektor informal dianggap memberikan kontribusi yang signifikan bagi perekonomian khususnya dalam hal pekerjaan, tetapi sistem statistik Indonesia tidak memiliki rangkaian data pada sektor informal dan sektor formal. Meski demikian, dalam rangka untuk mempromosikan pekerjaan yang layak bagi semua, perlu bagi Pemerintah dan pembuat kebijakan untuk mengukur sektor ini dan memasukkan dalam rangkaian data statistik resmi. UU Ketenagakerjaan No 13/2003 tidak secara eksplisit mengecualikan pekerja dalam perekonomian informal (khususnya menyangkut

dengan definisi yang luas dari BPS), tetapi tampaknya tidak memiliki peraturan khusus yang membahas kondisi kerja para pekerja ini. Jika memang iya, kemungkinan besar regulasi tersebut sering tidak diimplementasikan.¹⁰

Dengan tidak adanya pengukuran langsung pada lapangan kerja informal, BPS telah menerbitkan perkiraan statistik yang mewakili melalui tabulasi silang dari dua variabel, yaitu status pekerjaan dan jabatan (lihat Bab 2 untuk rincian teknis lebih lanjut). Pada tahun 2001, 61.5 persen orang yang dipekerjakan di Indonesia bekerja di lapangan kerja informal; angka tersebut menurun menjadi 59 persen pada 2010, penurunan sebesar 2.5 poin persentase (lihat Tabel 7).

Bertentangan dengan pola penyebaran jender dari pekerjaan lepas, persentase perempuan di lapangan kerja informal (61.8 persen) lebih tinggi daripada laki-laki (57.2 persen) pada tahun 2010. Namun, pangsa pekerja perempuan dalam lapangan kerja informal telah menurun lebih cepat dibanding laki-laki sejak tahun 2001. Pekerja informal perempuan adalah sebagian besar pekerja keluarga/tak dibayar (53.9 persen) sedangkan mayoritas pekerjaan informal pria diklasifikasikan sebagai pekerja berusaha sendiri (34.7 persen) atau berusaha dibantu buruh tidak tetap / buruh tidak dibayar (30.9 persen) pada tahun 2010.

Dalam rangka untuk mengukur pekerjaan informal secara langsung, BPS dan ADB baru-baru ini mengadakan survei uji coba pada sektor informal dan pekerjaan, yang difokuskan pada dua propinsi Yogyakarta dan Banten (lihat ADB-BPS, 2011). Penelitian ini telah memberikan bukti yang lebih konkret bahwa pekerjaan informal merupakan bagian penting dari pasar kerja Indonesia tercermin dari temuan bahwa 81.9 dan 75.9 persen lapangan kerja di Yogyakarta dan Banten masing-masing disumbangkan oleh sektor informal. Sementara itu, dalam hal produk domestik regional bruto (PDRB), meskipun pangsa sektor informal jauh lebih sedikit dibandingkan dengan sektor formal, pangsa yang diperkirakan dari output ekonomi Yogyakarta adalah 34.1 persen, sedangkan di

⁶ Laporan WSM adalah lembar kebijakan yang ditulis untuk mendukung kampanye kebutuhan akan perlakuan yang adil bagi pekerja kontrak jangka pendek di Asia dan pekerja tetap, disponsori oleh WSM.
Lihat <http://www.socialalert.org/k/images/STC/policy%20document%20on%20stc%20.pdf>

⁷ BPG singkatan dari *Busana Prima Global*, pabrik garmen di Indonesia, memproduksi brand pakaian olahraga yang terkenal seperti: Fila, Converse, dll

⁸ BPG (*Busana Prima Global*), pabrik garmen di Indonesia, memproduksi brand pakaian olahraga yang terkenal seperti: Fila, Converse, dll.

⁹ Seperti dinyatakan wapres ITUC, yang juga presiden dari K-SBSI, Bpk. Rekson Silaban. KSBSI adalah konfederasi serikat dagang independent terbesar di Indonesia dan memiliki singkatan Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia, <http://www.ksbsi.or.id>. ITUC adalah International Trade Union Confederation.

¹⁰ Kementerian NakerTrans mengakui eksistensi “pekerja di luar status karyawan” seperti tercermin dalam portfolio Kementerian.

Banten lebih kecil yakni 20.2 persen.¹¹ Perlu dicatat bahwa hasil juga menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan formal, dan tidak hanya usaha informal, sampai batas tertentu telah menciptakan pekerjaan informal.¹²

Meskipun statistik Indonesia tidak memberikan data pada kontrak jangka pendek, bagian dari angkatan kerja di Indonesia yang bekerja dengan kontrak jangka pendek tampaknya penting, terutama dalam industri garmen. UU Ketenagakerjaan Indonesia No 13/2003 memiliki beberapa ketentuan tentang kontrak jangka pendek, meskipun pekerja merasa bahwa hak-hak dan perlindungan mereka terancam.¹³ Dari sudut pandang serikat buruh, pemerintah condong untuk memperkenalkan bentuk-bentuk kerja lebih fleksibel, dengan mengendurkan ketentuan yang dibuat untuk kontrak jangka pendek berdasarkan alasan mempromosikan pertumbuhan ekonomi dan investasi asing langsung (WSM, 2009).

Rangkuman penilaian

Analisis indikator pada stabilitas dan jaminan kerja di Indonesia menunjukkan kurangnya kemajuan dalam dimensi pekerjaan yang layak. Pasar tenaga kerja Indonesia sebagian besar masih tersegmentasi, dan sebagian besar dari

angkatan kerja masih terlibat dalam pekerjaan yang beresiko dan pekerjaan informal. Selain itu, telah ada peningkatan dari bagian mereka yang bekerja dalam pekerjaan beresiko atau bebas. Kecenderungan meningkatnya kerja beresiko sejalan dengan tingkat penurunan pengangguran selama dekade terakhir, dan menunjukkan bahwa banyak kesempatan kerja telah diciptakan tapi kadang-kadang dalam kondisi beresiko. Upah riil pekerja bebas telah meningkat tetapi pada tingkat yang secara signifikan lebih rendah daripada pekerja biasa, dan adanya kesenjangan upah berbasis gender antara pekerja bebas laki-laki dan perempuan.

Pekerja di pekerjaan informal sangat mengkhawatirkan kondisi kerja beresiko. Karena kerentanan tersebut yang dihadapi oleh pekerja informal, pemerintah meluncurkan skema untuk menyediakan asuransi pekerja bagi pekerja di sektor informal. Skema ini telah diujicobakan untuk beberapa tahun terakhir.¹⁴ Meskipun Indonesia belum meratifikasi Konvensi ILO, 1982 (No 158) tentang Pemutusan Hubungan Kerja, undang-undang nasional yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dinyatakan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No 13/2003 (lihat Indikator Kerangka Hukum 11).

¹¹ Banten, yang lebih terindustrialisasi dari kedua provinsi, adalah pusat bisnis skala besar, baik dalam negeri dan asing. Karenanya, jumlah lebih besar dari produksi manufaktur dan penyediaan jasa berasal dari sektor usaha formal.

¹² Di Yogyakarta, misalnya, 103,642 dari 337,196 pekerjaan di sektor usaha formal (30.7 persen) adalah informal. Kemiripan juga diamati di Banten dimana 32.7 persen dari pekerjaan di sektor formal adalah informal.

¹³ Informasi lebih rinci tentang implementasi kontrak berjangka waktu tetap dapat ditemukan dalam Keputusan Menteri Nakertrans No. Kep.100/MEN/VI/2004.

¹⁴ Surat Edaran Menakertrans No.: Per-24/MEN/VI/2006 pertama kali diperkenalkan tahun 2006 melalui Keputusan Menakertrans. Partisipasi bersifat sukarela dan melalui skema yang sedang diujicoba di beberapa provinsi di Indonesia, pemerintah mensubsidi jumlah tertentu dari BBM Premium. Pihak berwenang mengklaim bahwa partisipasi cenderung bertumbuh seiring waktu.

Indikator Kerangka Hukum 11. Pemutusan Hubungan Kerja

Hukum, kebijakan atau lembaga: UU Ketenagakerjaan, ILRDS, perjanjian kolektif.

Persyaratan substantif untuk pemecatan: *Alasan valid:* UU Ketenagakerjaan, Pasal. 163: perubahan status dari perusahaan, merger, peleburan, atau perubahan kepemilikan; UU Ketenagakerjaan, Pasal. 164-165: penutupan perusahaan karena kerugian terus-menerus selama dua tahun, *force majeure* atau kepailitan; UU Ketenagakerjaan, Pasal 158: kesalahan serius (dicabut oleh Putusan Mahkamah Konstitusi pada tahun 2003, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja 2005 menyatakan bahwa penghentian adalah mungkin untuk “alasan darurat” dengan persetujuan dari Pengadilan Industrial). UU Ketenagakerjaan, Pasal. 160 (3): ketidakmampuan untuk melakukan pekerjaan karena penahanan (pemecatan mungkin setelah 6 bulan). UU Ketenagakerjaan, Pasal 161: pelanggaran perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kolektif (pemecatan mungkin setelah penerbitan 3 surat peringatan dengan interval 6 bulan). UU Ketenagakerjaan, Pasal 167: pekerja mencapai usia pensiun. Pasal 168: Absen tanpa penjelasan selama 5 hari. *Alasan dilarang:* agama, etnis, ras, warna kulit, jenis kelamin, pendapat politik, status perkawinan atau kondisi fisik, penyakit kerja atau cacat, keanggotaan serikat buruh dan kegiatan, meniup peluit, anggota keluarga di tempat kerja yang sama, ketidakhadiran kerja karena kehamilan, melahirkan, menyusui, keguguran, menikah, menjalankan kewajiban agama / tugas kenegaraan, atau penyakit kurang dari 1 tahun (UU Ketenagakerjaan, Pasal 153;.. TU UU, Pasal 28).

Prosedur untuk pemecatan individu: Penghentian tidak didasarkan pada pemberitahuan (UU Ketenagakerjaan, Pasal 150.). Semua upaya (termasuk alternatif untuk pemberhentian) harus dilakukan untuk mencegah pemutusan (UU Ketenagakerjaan, Pasal 151 (1).); Negosiasi sebelumnya dengan serikat / pekerja diperlukan, dan jika mereka gagal, mediasi, konsiliasi dan / atau arbitrase dan akhirnya peradilan penyelesaian diperlukan untuk mengakhiri pekerjaan.

Pemecatan kolektif karena alasan ekonomi: Tidak ada definisi dari pemecatan kolektif atau persyaratan khusus untuk pemecatan kolektif.

Pesangon: Pemutusan dapat menimbulkan, tergantung pada penyebabnya, untuk membayar pesangon, pembayaran jasa/imbalan, kompensasi lain dan / atau pesangon. *Pesangon* – UU Ketenagakerjaan, Pasal 156 (2): 1 bulan upah untuk setiap tahun pelayanan hingga maksimum upah sembilan bulan'. *Pembayaran Kompensasi* – UU Ketenagakerjaan, Pasal 156 (4): hak-hak atau hak jabatan yang tidak terpakai oleh pekerja, seperti cuti tahunan, tunjangan perumahan, dll (kecuali terminasi disebabkan kesalahan berat atau absen lebih dari 5 hari tanpa penjelasan – UU Ketenagakerjaan, Seni 160.). *Pembayaran Jasa / Imbalan* – Pasal 156 (3): 2 bulan pembayaran untuk 3-6 tahun kerja; 3 bulan pembayaran untuk 6-9 tahun kerja, dll, hingga 10 bulan pembayaran kerja 24 tahun atau lebih. *Pembayaran pemisahan:* Dalam beberapa keadaan (UU Ketenagakerjaan, Pasal 168 – absen lebih dari 5 hari tanpa penjelasan, misalnya.) Pesangon sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kolektif harus dibayar. Dalam kasus penghentian karena status majikan berdasarkan keinginan majikan, pekerja berhak mendapat dua kali jumlah uang pesangon, setelah besarnya uang penghargaan dan uang penggantian hak yang tidak terpakai (UU Ketenagakerjaan, Pasal 163 (2)).

Bukti efektivitas pelaksanaan: Tidak ada informasi yang diberikan oleh badan pengawas ILO.

Cakupan pekerja dalam hukum: Semua pekerja. Pegawai negeri sipil (tercakup oleh undang-undang khusus) dikecualikan. Pekerja rumah tangga dikecualikan (UU Ketenagakerjaan, Pasal 150). Seorang pekerja dalam masa percobaan dapat di-PHK setelah negosiasi, tanpa perlu untuk memperoleh keputusan badan peradilan.

Cakupan pekerja dalam praktek: Tidak tersedia.

Ratifikasi Konvensi ILO: Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982 (No 158) belum diratifikasi oleh Indonesia.

Sumber:

1. DIALOGUE EPLEX: http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=53.
2. Legislasi Nasional; NATLEX Database: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=IDN.

Referensi

Bacchetta, Marc; Ekkehard Ernst and Juana P. Bustamante. 2009. "Globalization and Informal Jobs in Developing Countries". A joint study of the International Labour Office and the Secretariat of the World Trade Organization. Geneva.

Central Board of Statistics Indonesia and Asian Development Bank. 2011. "Country Report 2010 on the Informal Sector and Informal Employment in Indonesia". Asian Development Bank, BPS-Statistics Indonesia. Jakarta.

Central Board of Statistics Indonesia. Various years. "Labour Force Situation in Indonesia" 1996 to 2010. Jakarta.

Chirumbolo, Antonio and Johnny Hellgren. 2003. "Individual and organizational consequences of job insecurity: A European study", in *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 24, No. 2, pp. 217-240.

Greenhalgh, Leonard and Zehava Rosenblatt. 1984. "Job insecurity: Toward conceptual clarity", in *Academy of Management Review*, Vol. 9, No. 3, pp 438-448.

International Labour Organization. 1972. "Employment, Incomes and Equality: A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya". ILO Geneva.

International Labour Organization. 2010. "Labour and Social Trends in Indonesia 2009". ILO Jakarta.

Jansen, Marion and Eddy Lee (2007). *Trade and Employment: Challenges for Policy Research*. A joint study of the International Labour Office and the Secretariat of the World Trade Organization.

Raihan, S. (2008). Trade liberalization and poverty in Bangladesh. In UNESCAP (Ed.) *Emerging trade issues for policy makers in developing countries in Asia and the Pacific*. Bangkok: UNESCAP.

Siggel, Eckhard. 2010. "the Indian informal sector: The impact of globalization and reform", in *International Labour Review* No. 1, Vol. 149, pp. 93-105.

Sora, Beatriz; Amparo Caballer and Jose Maria Peiro. 2010. "The consequences of job insecurity for employees: the moderator role of job dependence" in *International Labour Review*, Vol 149 (2010) No.1 page 57-72.

Wereldsolidariteit Solidarite Mondiale (WSM). 2009. "Policy Paper on Short Contract in Garment Industry in Asia". Thematic Report from Asia No. 1. December 2009. Available at <http://www.socialalert.org/k/images/STC/policy%20document%20on%20stc%20.pdf>

8 Kesempatan dan perlakuan yang setara dalam pekerjaan

Program-program pembangunan harus mencakup pengembangan pro-rakyat, keadilan bagi semua, dan pencapaian MDGs (Tujuan Pembangunan Milenium). Presiden Indonesia mengeluarkan instruksi dalam Program Pembangunan Yang Berkeadilan pada April 2010.¹ Program keadilan untuk fokus pada keadilan untuk perempuan dan anak, di bidang tenaga manusia dan tenaga kerja, hukum dan aspek hukum, dan orang-orang miskin serta terpinggirkan.

Diskriminasi, menimbulkan antara lain dalam penyimpangan upah dan alokasi pekerjaan, masih bisa ditemukan di bursa kerja Indonesia. Sebagai contoh, tingkat pengangguran perempuan lebih tinggi dari laki-laki (lihat Bab 2).²

Meskipun UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja berhak untuk menerima perlakuan yang sama, tidak seperti Konvensi Remunerasi yang Setara, 1951 (No 100), UU Ketenagakerjaan tidak menyediakan secara eksplisit prinsip upah setara untuk pekerjaan yang sama nilainya (lihat Indikator Kerangka Hukum 13).

Kesenjangan jender dalam pendidikan antara laki-laki dan perempuan juga ada. Kesenjangan pendidikan antara laki-laki dan perempuan cukup signifikan pada tingkat menengah dan atas, tetapi menghilang di tingkat SD (lihat Bab 1). Ini menyiratkan bahwa laki-laki mencapai pendidikan yang lebih tinggi daripada perempuan.

Data statistik juga menunjukkan bahwa pencari kerja perempuan berpendidikan tinggi mungkin akan menghadapi kesulitan lagi dalam mendapatkan

pekerjaan dibandingkan dengan rekan laki-laki mereka (lihat Bab 2). Jumlah perempuan menganggur dengan pendidikan tinggi-termasuk lulusan diploma/akademi/ universitas – lebih tinggi dari laki-laki. Pada 1996, 11.2 persen pengangguran perempuan telah menyelesaikan pendidikan yang lebih tinggi, dan angka tersebut meningkat menjadi 15.4 persen pada 2010. Angka-angka yang sebanding untuk laki-laki penganggur 7.6 persen pada tahun 1996 dan 12.5 persen pada tahun 2010. Hal yang menarik, jumlah perempuan menganggur dengan pendidikan tinggi meningkat dengan 5.7 poin persentase antara 2008 dan 2009, tren satu tahun mungkin dibentuk oleh krisis keuangan global pada tahun 2008.

Dalam hal perbedaan pendapatan, ada kesenjangan yang signifikan antara upah riil rata-rata laki-laki dan perempuan, meskipun kesenjangan yang menyempit (lihat Tabel 8). Diantara pekerja biasa, upah riil rata-rata untuk laki-laki 33.3 persen lebih tinggi dibandingkan perempuan pada tahun 1996. Pada tahun 2010, kesenjangan menurun ke 22.1 persen. Dalam hal pekerja bebas, perbedaan upah bahkan lebih besar daripada pekerja biasa, tetapi telah mengalami perubahan yang cukup jauh: peningkatan dari 52/1 persen pada 2001-57/0 persen pada tahun 2005, maka penurunan ke 44/2 persen pada 2009, sebelum meningkat kembali menjadi 50/6 persen pada tahun 2010. Mengingat tren yang stabil dan tidak menentu ini, perbedaan upah berbasis jender pada pekerja bebas harus terus diperhatikan serius.

Pemisahan pekerjaan berdasarkan jenis kelamin terjadi dan ditentukan oleh preferensi dan stereotip dari sisi pengusaha maupun pekerja, kompetensi pekerja, dan persepsi masyarakat terhadap pekerja laki-laki dan perempuan. Sebanyak dua perlima dari jumlah penduduk yang bekerja adalah perempuan; namun mereka tidak terwakili secara

¹ Inpres No. 3 Tahun 2010.

² Tingkat partisipasi perempuan dalam tenaga kerja secara signifikan lebih rendah daripada laki-laki lebih dari 30 poin persentase.

Tabel 8. Kesempatan dan perlakuan setara dalam pekerjaan

Indikator Pekerjaan Layak	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Pemisahan pekerjaan bedarkan jenis kelamin, usia 15+, %¹	36.8	37.7	37.9	37.7
1. Legislator, pejabat senior dan manajer	19.7	22.1	19.4	21.2
2. Profesional	52.1	53.0	54.8	55.4
3. Teknisi and rekan profesional	30.6	28.7	30.5	32.7
4. Panitera	39.9	41.7	45.2	41.3
5. Pekerja jasa dan toko, sales	49.7	52.9	52.8	51.1
6. Pekerja pertanian dan perikanan yang memiliki keahlian	37.9	38.0	37.6	37.7
7. Pekerja kerajinan tangan dan perdagangan yang terkait	34.7	33.8	34.3	33.8
8. Pabrik dan operator mesin, serta perakit	10.8	12.4	12.5	14.5
9. Pekerjaan dasar	32.1	32.8	33.1	30.2
10. Angkatan Bersenjata	4.7	3.9	4.9	4.3
Pangsa lapangan kerja perempuan di ISCO-88 (kelompok 11 dan 12), usia 15+, %²	15.8	17.9	18.1	20.1
Kesenjangan upah berdasarkan jender³															
Pekerja biasa	33.3	31.2	30.8	29.5	32.3	25.4	25.3	24.6	26.1	25.9	23.9	23.4	22.4	24.2	22.1
Pekerja bebas	52.1	51.6	50.0	53.8	57.0	50.0	44.7	47.6	44.2	50.6

Keterangan:

¹ Berdasarkan ISCO-88, lapangan kerja perempuan merupakan persentase dari total lapangan kerja. Klasifikasi kerja oleh ISCO-88 diadopsi pada tahun 2007.

² ISCO-88 kelompok 11 termasuk legislator dan pejabat senior dan kelompok 12 termasuk manajer perusahaan.

³ Menunjukkan kesenjangan persentase antara laki-laki dan perempuan upah rata-rata riil bulanan.

Sumber: BPS, Sakernas.

profesional dalam berbagai pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak mencatat bahwa jumlah tenaga kerja wanita yang bertambah antara 2004 dan 2008 terserap dalam sektor yang secara tradisional mempekerjakan perempuan, seperti perdagangan, pertanian atau industri. Namun, perempuan tampaknya lebih aktif secara ekonomi dalam perekonomian informal, dan sebagai pekerja keluarga/tak dibayar. Dengan demikian, kenaikan tingkat partisipasi angkatan

kerja perempuan tidak selalu membawa perbaikan dalam status pekerjaan mereka (CEACR, 2010 Pengamatan penerapan Konvensi No 111).

Pada tahun 2010, perempuan Indonesia cukup besar jumlahnya pada bidang kerja yang profesional (55.4 persen) maupun pekerjaan di bidang pelayanan dan toko maupun tenaga penjualan (51.1 persen). Di sisi lain, perempuan masih belum cukup terwakili dalam kategori pekerjaan penting dari legislator, pejabat senior

Indikator Kerangka Hukum 12. Kesempatan dan Perlakuan yang Setara

Hukum, kebijakan atau institusi: perlakuan yang sama di depan hukum dijamin oleh Pasal 27 dan 28D UUD 1945, hak untuk bebas dari perlakuan diskriminatif berdasarkan alasan apapun dan hak atas perlindungan dari perlakuan diskriminatif tersebut dijamin oleh Pasal 28I Konstitusi. Menurut UU Ketenagakerjaan, setiap pekerja memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan, memilih pekerjaan atau pindah ke pekerjaan lain dan hak untuk menerima perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (berdasarkan: jenis kelamin, etnis, ras, agama, warna kulit, politik orientasi, menurut penjelasan). Pria dan wanita memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelatihan (Pasal 32). Perlakuan yang sama bagi penyandang disabilitas juga termasuk (Pasal 5, 6 dan 31). Pengusaha berkewajiban untuk menyediakan pekerja dengan kesempatan yang memadai untuk melakukan kewajiban agama mereka (Pasal 80). Pasal 28 UU Serikat Pekerja melarang diskriminasi atas dasar kegiatan-kegiatan serikat buruh. Menurut UU No 4 Tahun 1997 tentang penyandang disabilitas, majikan harus mempekerjakan satu orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan per setiap 100 karyawan. Penghapusan UU Diskriminasi Ras dan Etnis (No 40) diadopsi pada tahun 2008 dan Instruksi Presiden Nomor 9 tentang Penyerataan Jender diadopsi pada tahun 2000.

Bukti efektivitas pelaksanaan: Sebuah surat edaran telah dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (No SE/60/MEN/SJ-HK/2006), tanggal 10 Februari 2006, tentang Pedoman Kerja Sama Peluang dan Pengobatan Pekerjaan dan Pekerjaan di Indonesia mengandung definisi yang jelas tentang diskriminasi langsung dan tidak langsung. CEACR mencatat bahwa edaran ini sejauh ini telah dipromosikan dalam tiga propinsi di Indonesia, yaitu Kepulauan Riau, Jawa Barat, dan Jawa Timur. Selama tahun 2007, Pemerintah memperpanjang promosi ini ke propinsi lain dengan tujuan untuk mencakup semua wilayah Indonesia. CEACR telah mencatat bahwa UU Ketenagakerjaan tampaknya tidak memberikan perlindungan yang efektif terhadap diskriminasi langsung dan tidak langsung sesuai dengan Konvensi No 111.

CEACR mencatat ketentuan-ketentuan legislatif yang melarang pemberhentian yang berkaitan dengan kehamilan dan persalinan; Peraturan Menteri No PER/03/MEN/1989 tentang Pemutusan Hubungan Kerja melarang pemecatan "pasangan menikah" yang berhubungan dengan kehamilan atau melahirkan. CEACR tersebut menunjukkan bahwa perlindungan terhadap diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, termasuk kehamilan, berlaku untuk semua wanita terlepas dari apakah mereka menikah atau tidak. Serta mendesak Pemerintah untuk mengubah Regulasi.

CEACR telah mencatat beberapa kelemahan dalam undang-undang tentang diskriminasi atas dasar agama dan pelecehan seksual. Depnakertrans mengembangkan kode praktis tentang pelecehan seksual di tempat kerja dan pedoman pelaksanaan.

Cakupan pekerja dalam undang-undang: semua pekerja.

Ratifikasi Konvensi ILO: Konvensi Upah Setara, 1951 (No 100) telah diratifikasi pada tanggal 11 Agustus 1958 dan Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No 111) telah diratifikasi pada tanggal 7 Juni 1999.

Sumber:

1. Peraturan Nasional; Database NATLEX: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=IDN&p_classification=15&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY.
2. CEACR 2007 dan 2010 komentar tentang penerapan Konvensi No. 100: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?conv=C100&ctry=0740&hdroff=1&lang=EN>.
3. CEACR 2007 dan 2010 Pengamatan dan permintaan langsung pada penerapan Konvensi No.. 111:<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0740&year=2010&type=0&conv=C111&lang=EN>.

dan manajer (21.2 persen). Namun demikian, beberapa kemajuan baru-baru ini ditunjukkan oleh semakin besarnya partisipasi perempuan dalam politik dan manajemen. Porsi perempuan dalam ISCO-88 Kelompok 11 (legislator dan pejabat senior) dan Kelompok 12 (manajer perusahaan) telah diperluas dengan 4.3 poin persentase, dari 15.8 persen pada 2007 menjadi 20.1 persen pada tahun 2010. Ada peningkatan jumlah perempuan yang terlibat di Gedung Parlemen, sebagai legislator membawa aspirasi rakyat, dan keterlibatan mereka sebagai pejabat

tinggi pemerintah peringkat, misalnya sebagai menteri perempuan dan direktur jenderal.

Mengenai kesempatan dan perlakuan yang tidak setara berdasarkan etnis, undang-undang (UU No 40 tahun 2008) tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis diadopsi pada tahun 2008. Undang-undang ini membebaskan sejumlah kewajiban pada pemerintah nasional dan daerah mengenai perlindungan yang efektif dan penghapusan diskriminasi ras dan etnis. Berdasarkan Undang-undang, Komisi Nasional

Indikator Kerangka Hukum 13. Renumerasi yang setara antara pria dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai sama

Hukum, kebijakan atau institusi: Perlakuan yang setara di depan hukum dijamin oleh Pasal 27 dan 28D UUD 1945, hak untuk bebas dari perlakuan diskriminatif berdasarkan alasan apapun dan hak atas perlindungan dari perlakuan diskriminatif tersebut dijamin oleh Pasal 28I Konstitusi. Menurut UU Ketenagakerjaan, setiap pekerja memiliki hak untuk menerima perlakuan yang sama (Pasal 6). CEACR telah mendesak pemerintah untuk menyediakan secara eksplisit untuk prinsip upah yang setara untuk pekerjaan yang sama nilainya. Ini telah dicatat bahwa Peraturan Menteri Nomor 48/MEN/2004 tentang peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, menyediakan mekanisme bagi pemerintah untuk memeriksa sesuai dengan prinsip-prinsip non-diskriminasi. Selain itu, sejumlah upaya telah dilakukan untuk menerapkan prinsip upah yang setara, mulai dari program pelatihan bagi pengusaha, pekerja, dan pejabat pemerintah, untuk melakukan inspeksi. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah mengeluarkan surat edaran (SE/60/MEN/SJ-HK/2006) meminta Gubernur dari propinsi dan kepala distrik di seluruh negeri untuk melaksanakan Pedoman Peluang Kerja Setara (*Equal Employment Opportunity (EEO)*)

Bukti efektivitas pelaksanaan: CEACR telah meminta informasi mengenai beberapa hal kepada Pemerintah. Ini menyatakan bahwa belum disediakan dengan rincian baik tentang implementasi konkret dari Pedoman EEO dan dampaknya pada pengurangan kesenjangan upah antara laki-laki dan pekerja perempuan, atau hasil dari inspeksi yang dilakukan.

Cakupan pekerja dalam hukum: Semua pekerja.

Ratifikasi Konvensi ILO: Konvensi remunerasi Setara, 1951 (No 100) telah diratifikasi pada tanggal 11 Agustus 1958 dan Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No

Sumber:

1. Peraturan Nasional; Database NATLEX: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=IDN&p_classification=15&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY.
2. CEACR 2007 dan 2010 komentar tentang penerapan Konvensi No. 100: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?conv=C100&ctry=0740&hdoff=1&lang=EN>.
3. CEACR 2007 dan 2010 komentar tentang penerapan Konvensi No. 111: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?conv=C111&ctry=0740&hdoff=1&lang=EN>.

Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) bertanggung jawab untuk mengawasi upaya-upaya yang bertujuan untuk menghilangkan semua bentuk diskriminasi ras dan etnis. Pengawasan tersebut dapat mencakup, antara lain, pemantauan dan penilaian kebijakan pemerintah yang dianggap sebagai penyebab potensial diskriminasi ras dan etnis, pencarian fakta dan evaluasi dugaan tindakan diskriminasi ras atau etnis oleh individu, masyarakat atau pemerintah, dan pemantauan dan penilaian tindakan pemerintah dan masyarakat dalam menghilangkan diskriminasi tersebut.

Mereka yang memiliki keterbatasan fisik merupakan bagian penting dari diskusi pada kesempatan yang sama dan perlakuan dalam lapangan kerja. “*Diffable*” adalah istilah yang umum digunakan yang berarti “mampu berbeda” dan menjelaskan bahwa orang dapat melakukan hal-hal yang orang tanpa keterbatasan fisik dapat lakukan tetapi hanya dalam cara yang berbeda. Data statistik menunjukkan bahwa sekitar 1 persen dari penduduk Indonesia adalah penyandang

disabilitas (pendis) (ESCAP, 2010). Pemerintah telah menempatkan *pendis* dalam produk hukum seperti UU No 4 Tahun 1997 tentang *pendis*, diikuti oleh UU No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, UU 28 Tahun 2002 tentang Pendirian Bangunan dan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam undang-undang ini, *pendis* adalah untuk memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama di semua bidang-pendidikan, pekerjaan, dan kehidupan yang layak, serta juga dalam memanfaatkan fasilitas umum. Bahkan terlebih lagi, Undang-undang No 4 Tahun 1997 Pasal 14 menyebutkan bahwa perusahaan-perusahaan baik yang dimiliki negara dan swasta yang mempekerjakan *pendis* pada jumlah minimal 1 persen pekerja mereka (lihat lebih umum, Indikator Kerangka Hukum 12). Pengaturan upah dan prestasi profesional untuk *pendis* harus cukup dan sama kepada orang lain. Dalam hal ini, data yang komprehensif tidak tersedia untuk menilai apakah perusahaan sepenuhnya sesuai dengan langkah-langkah hukum untuk mendukung orang-orang *penyandang disabilitas* di tempat kerja.

Hal lain yang juga penting yang berkaitan dengan pekerjaan yang layak adalah pekerja migran. Menurut data yang resmi, sekitar 4.3 juta orang Indonesia dipekerjakan di luar negeri, namun jumlah ini mungkin masih lebih kecil dari angka sesungguhnya karena sejumlah besar pekerja migran yang tidak memiliki dokumen lengkap di luar negeri sangatlah besar (ILO, 2011). Malaysia dan Arab Saudi merupakan negara tujuan utama. Sebagian besar pekerja migran ini adalah perempuan dan sebagian besar dari mereka bekerja sebagai pekerja rumah tangga, rentan terhadap eksploitasi dan kekerasan serta jam kerja yang berlebihan (ILO, 2007). Masalah-masalah lain yang juga muncul adalah di tahapan pra-keberangkatan, dalam perekrutan pekerja migran serta dalam pelatihan mereka di negara tujuan. Agar dapat menghentikan eksploitasi di tempat kerja, prioritas harus ditempatkan dalam meningkatkan manajemen migrasi tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan perlindungan pekerja migran Indonesia terutama pekerja rumah tangga (ILO, 2007).

Alasan mengapa banyak pekerja migran bekerja di luar negeri karena mereka mencari pendapatan yang lebih baik serta kesempatan yang lebih menjanjikan dan beragam. Banyak dari pekerja ini berhasil seperti yang terlihat dari remitansi yang diperkirakan sebesar US\$ 7.1 Miliar pada tahun 2010 (Bank Dunia, 2010).

Ironisnya, meskipun pekerja migran ini disebut-sebut sebagai pahlawan devisa, perlindungan terhadap mereka masih sangat terbatas. Agar dapat membantu pekerja migran di luar negeri, Pemerintah telah mengeluarkan sebuah undang-undang mengenai penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri (UU No.39/2004). Undang-undang ini juga didukung

oleh peraturan di tataran teknis—Inpres No.6/2006 mengenai kebijakan reformasi mengenai sistem penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri dan Perpres No.81/2006 mengenai Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Sebagai tambahan, harus ada kesepakatan dalam memasukkan perlindungan-perlindungan yang lebih baik bagi tenaga kerja Indonesia melalui nota kesepahaman sehingga dapat memperbaiki kondisi pekerjaan mereka.

Di Indonesia terdapat pula sejumlah besar pekerja rumah tangga. Sebagian besar dari mereka bekerja melebihi jam yang seharusnya, dibayar tidak cukup, dan tidak terlindungi dan seringkali dianggap sebagai pekerja rendahan dibandingkan pekerja lain dari sudut pandang sosial maupun kekuasaan (ILO, 2010)

Ringkasan

Dalam kaitan dengan bidang kesempatan yang sama dan perlakuan di lapangan kerja, beberapa kemajuan telah dicapai selama periode 1996-2010, seperti yang terlihat dalam meningkatnya porsi perempuan dalam pekerjaan seperti legislator, pejabat senior dan manajer perusahaan dan kesenjangan upah jender menurun antara pekerja biasa. Namun, tantangan yang signifikan tetap ada, termasuk memperluas kesempatan pendidikan dan lapangan kerja bagi perempuan dan orang difable, memastikan pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama dan meningkatkan perlindungan bagi pekerja migran luar negeri, khususnya perempuan yang terlibat dalam pekerjaan rumah tangga. Untuk tujuan ini, peraturan telah dikeluarkan, namun pelaksanaan dan penegakannya masih memerlukan banyak perhatian.

Referensi

Adioetomo, Sri Moertiningsih, “Kebijakan Perlindungan Bagi Perempuan Terhadap Berbagai Tindak Kekerasan, Diskriminasi dan Eksploitasi di Indonesia”, (*Policy for Women’s Protection Against Violence, Criminals and Exploitation in Indonesia*), Latar belakang Studi, makalah yang tidak diterbitkan untuk Kementerian Pemberdayaan dan Anak, 2008.

Anker, Richard, *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*, (Gender dan Pekerjaan: Pemisahan Jabatan berdasarkan Jenis Kelamin di Dunia) Geneva: ILO, 1998.

Bank Dunia, “*Fact Sheet: Migration, Remittance and Female Migrant Workers*”, (Lembar Fakta: Migrasi, Remitansi dan Pekerja Migran Perempuan) January 2006, http://siteresources.worldbank.org/INTINDONESIA/Resources/fact_sheet-migrant_workers_en_jan06.pdf.

Bank Dunia, *Migration and Remittances Factbook 2011* (Buku Fakta Migrasi dan Remitansi 2011) (Washington, DC, November 2010), <http://go.worldbank.org/QGUCPJTOR0>.

Flabbi, Luca, “*Discrimination, Segmentation and Vulnerability in the Labour Market*,” (Diskriminasi, Segmentasi dan Kerentanan dalam Bursa Kerja) (www.info.worldbank.org/etools/docs/library/.../FlabbiMorning%20I.pdf)

ILO, *Memerangi Kerja Paksa dan Perdagangan Pekerja Migran Indonesia* (www.ilo.org)

Tjiptoherijanto, Prijono, and Sonny Harry Harmadi, “*Indonesian Migrant Workers: Analysis of Trends, Issues, Policies, and Proposed Solutions*,” (Pekerja Migran Indonesia: Analisis Tren, Isu, Kebijakan, dan Usulan Solusi) Makalah dipresentasikan di *Eropa Seminar 2008 on Governance in a Triptych: Environment, Migration, Peace and Order*, Manila, the Philippines, 23-25 Oktober 2008.

UNESCAP, *Disability at a Glance 2010: a Profile of 36 Countries and Areas in Asia and the Pacific* (Sekilas Penyandang Cacat 2010: Profil dari 36 Negara dan Daerah di Asia dan Pasifik) (Bangkok, 2010)

U.S. *Department of State, 2010 Country Reports on Human Rights Practices* (Departemen Luar Negeri, Laporan Negara 2010 pada Praktek Hak Asasi Manusia) (<http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2010/eap/154385.htm>).

van Klaveren, Maarten, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams, Nuria Ramos Martin, “*An Overview of Women’s Work and Employment in Indonesia*,” (Gambaran Umum Pekerjaan Wanita dan Ketenagakerjaan di Indonesia) *Makalah Kerja* No. 10-91, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam, May 2010.

9 Lingkungan Kerja yang Aman

Peraturan keselamatan kerja telah ada di Indonesia sejak 1970. Setelah krisis ekonomi 1998-1999 dan dilanjutkan dengan reformasi politik, Pemerintah Indonesia mendelegasikan tanggung jawab untuk menegakkan peraturan keselamatan kerja pada pemerintah daerah. Pada tahun 2007, pemerintah Indonesia mengatur kembali visi dan misinya tentang keselamatan kerja untuk memfasilitasi audit keselamatan dan untuk melakukan kampanye keselamatan melalui kompetisi nol kecelakaan. Selanjutnya, pemerintah membentuk Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional (DKKKN), yang merupakan badan tripartit yang terdiri dari wakil-wakil pemerintah setempat, pengusaha dan serikat buruh. DKKKN memiliki tanggung jawab untuk merumuskan kebijakan keamaan kerja nasional. Untuk meningkatkan efektifitas dari kampanye ini, pemerintah mewajibkan semua perusahaan untuk melaporkan setiap kecelakaan kerja dan penyakit dalam waktu 48 jam.

Tren statistik dalam kecelakaan kerja sulit untuk dipastikan karena kekurangan dalam pengumpulan data ditingkat lokal dan pelaporan kepada otoritas pusat. Namun, data yang tersedia menunjukkan penurunan kecelakaan kerja dalam lima tahun terakhir (lihat Tabel 7). Jumlah total kasus kecelakaan kerja yang dilaporkan turun dari 99.023 di tahun 2005 menjadi 10.034 pada tahun 2009. Juga, jumlah kecelakaan fatal kerja telah menurun dari 2.045 pada tahun 2005 menjadi 66 pada tahun 2009. Per 10 ribu pekerja terdaftar, ini menunjukkan penurunan dari 1.6 persen menjadi 0.05 persen. Demikian pula, menurut data tersedia, Indonesia telah melakukan upaya yang sukses untuk mengurangi kecelakaan fatal kerja. Jumlah kecelakaan non-fatal kerja menurun dari 96.978 pada tahun 2005 menjadi 9.968 pada tahun

2009, atau turun 6.4 persen menjadi 1.0 persen berdasarkan kecelakaan non-fatal kerja per 10 ribu pekerja.

Informasi statistik yang tersedia untuk informasi kecelakaan non-fatal kerja, menunjukkan pengurangan jumlah kecelakaan untuk setiap bentuk kecelakaan: (i) untuk kategori kecelakaan paling memprihatinkan yang menyebabkan kecacatan permanen dan kerugian waktu kerja yang signifikan memberikan dampak abadi, jumlah kecelakaan menurun dari 5,471 pada tahun 2005 menjadi 138 pada tahun 2009; (ii) untuk kecelakaan yang menyebabkan ketidakmampuan untuk bekerja sementara, jumlah kecelakaan menurun dari 3,032 pada tahun 2005 menjadi 1.145 pada tahun 2009; (iii) untuk kecelakaan ringan yang sering terjadi ditempat kerja dengan efek yang dapat diabaikan pada waktu bekerja sebagai kecelakaan ringan dan tidak mempengaruhi kemampuan pekerja untuk bekerja (sehingga pekerja bisa kembali bekerja segera setelah perawatan kecil), jumlah menurun secara signifikan dari 88,475 pada tahun 2005 menjadi 8,685 pada tahun 2009. Namun, penting untuk menekankan lagi bahwa pemantauan kemanjuran dalam kecelakaan kerja, terutama non-fatal, yang dapat menjadi masalah karena kesenjangan pada sistem pelaporan data.

Dalam hal sistem pengawasan ketenagakerjaan, Indonesiamasihkurangkapasitaskelembagaannya. Jumlah pengawas pekerja sedikit mengurang dalam tiga tahun terakhir dari 1,691 pada tahun 2007 menjadi 1,542 pada tahun 2009. Oleh karena itu, untuk setiap 10 ribu pekerja yang terdaftar, hanya ada 1.7 pengawas ketenagakerjaan pada tahun 2007 dan 1.1 inspektur pada tahun 2009, karena jumlah tenaga kerja yang terdaftar telah meningkat dari 9,4 juta menjadi 14 juta selama periode itu. Perlu dicatat bahwa jumlah pengawas

Tabel 9. Lingkungan Kerja yang Aman

Indikator Pekerjaan Layak	2005	2006	2007	2008	2009
Total kasus kecelakaan kerja yang dilaporkan¹	99,023	95,624	65,474	11,727	10,034
Total Kecelakaan kerja, fatal, total dilaporkan					
Total kecelakaan, fatal	2,045	1,784	1,451	114	66
Kecelakaan fatal per 10 ribu pekerja yang terdaftar, %	1.55	0.09	0.05
Kecelakaan kerja, non-fatal, total dilaporkan					
Total Kecelakaan, non-fatal	96,978	93,840	64,023	11,163	9,968
Total kecelakaan yang menyebabkan kelumpuhan permanen	5,471	5,095	5,326	293	138
Total kecelakaan yang menyebabkan ketidakmampuan bekerja sementara	3,032	2,918	631	2,123	1,145
Total kecelakaan yang tidak mempengaruhi waktu kerja	88,475	85,827	58,066	8,747	8,685
Kecelakaan non-fatal per 10ribu pekerja terdaftar, %	6.4	7.6	1.0
Kerugian waktu akibat kecelakaan kerja, waktu kerja²	8,723
Inspeksi Pekerja					
Inspektor pekerja, total	1,619	1,514	1,542
Inspektor pekerja per 10 ribu pekerja terdaftar	1.7	1.1	1.1

Keterangan:

¹ Termasuk semua kecelakaan yang dilaporkan, termasuk kejadian fatal dan yang mengakibatkan kelumpuhan permanen dan absensi dari kerja sementara.

² Termasuk hanya data yang dilaporkan dari Nanggroe Aceh Darussalam, Lampung, Jawa Tengah, Banten, Kalimantan Timur, Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Maluku.

Sumber: catatan administrasi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, mengacu pada Ditjen PPK, Diolah Pusdatinaker.

tenaga kerja sebagai indikator lingkungan kerja yang aman, tidak memberikan informasi mengenai kualitas inspeksi atau wilayah inspeksi, karena inspektor kerja tidak bekerja hanya diisi lingkungan kerja yang aman.

Sistem pelaporan mengenai kecelakaan kerja dapat dipengaruhi dengan kemampuan sistem inspeksi pekerja yang lemah. Sangat penting bagi Pemerintah Indonesia untuk merekrut lebih banyak inspektur untuk menjamin komitmen mereka dalam menyediakan lingkungan kerja yang aman (lihat Indikator Kerangka Hukum 15).

Pada tahun 1992, Indonesia memberikan manfaat kecelakaan kerja melalui PT. JAMSOSTEK untuk mengkompensasi pekerja dalam kasus kecelakaan. Pada periode awal implementasinya, Jamsostek hanya mencakup pekerja yang terdaftar majikannya (lihat Indikator Kerangka Hukum 14, juga lihat Bab 10). Setelah UU Sistem Jaminan Sosial Nasional disahkan, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi meluncurkan peraturan menteri tahun 2006, untuk memperluas cakupan Jamsostek untuk para wiraswasta (lihat Bab 2

dan Bab 7). Ini adalah upaya awal Pemerintah Indonesia untuk menyediakan program jaminan sosial bagi pekerja di pekerjaan informal.

Ringkasan penilaian

Setelah Undang-undang mengenai Pemerintah Daerah pada tahun 2009, Pemerintah Indonesia mendelegasikan tanggung jawab untuk menegakkan peraturan keselamatan kerja kepada pemerintah daerah. Pada tahun 2007, pemerintah menegakkan nol kecelakaan dan membentuk Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional (DKKKN) yang merupakan badan tripartit yang terdiri dari wakil-wakil pemerintah daerah, bisnis dan serikat buruh. Sementara kesenjangan dalam sistem pelaporan dari tingkat lokal ke tingkat pusat membuatnya sulit untuk mengkaji secara penuh tren pada keselamatan kerja, data yang tersedia menunjukkan bahwa dalam 5 tahun terakhir, Indonesia telah menunjukkan kemajuan untuk mengurangi kecelakaan kerja seperti yang ditunjukkan dalam tiga tahun terakhir, sementara jumlah pekerja yang terdaftar telah meningkat. Indonesia telah menyediakan manfaat kecelakaan kerja (Jamsostek) melalui UU

Indikator Kerangka Hukum 14. Manfaat bagi Pekerja Celaka

Hukum, kebijakan atau institusi: UUD 1945 menyatakan bahwa setiap warga Negara berhak atas jaminan sosial (Pasal 28H(3)) dan menekankan peran Negara dalam menyediakan cakupan jaminan sosial universal (Pasal.34 (2)). Dibawah UU No.3 tahun 1992 mengenai Jaminan Sosial Pekerja, majikan dengan lebih dari 10 pekerja atau gaji bulanan lebih dari 1 juta harus menjamin pekerjaanya dengan program jaminan sosial (Jaminan Sosial Tenaga Kerja, “Jamsostek”). Kebanyakan perusahaan yang saat ini sesuai dengan UU adalah perusahaan sektor formal. Pada tahun 2006, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Peraturan Menteri (Pedoman pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja, program untuk tenaga kerja untuk pekerjaan diluar urusan industri, No No. PER-24/MEN/VI/2006) yang bertujuan untuk memperpanjang jaminan sosial untuk pekerja wiraswasta (proyek uji coba telah dilaksanakan). Keamanan Hukum Sistem Jaminan Sosial (UU No.40 tahun 2004) menyediakan kerangka kerja untuk sistem jaminan sosial, tetapi membutuhkan tindak lanjut dilaksanakan.

Kondisi Kualifikasi: Kecelakaan kerja harus ditangani oleh Jamsostek, berdasarkan pemeriksaan kesehatan oleh dokter medis. Tidak ada periode kualifikasi minimum.

Manfaat (tingkat dan durasi): *Kecacatan sementara:* manfaat bulanan sama dengan 100 persen dari upah bertanggung di bulan sebelum kecacatan terjadi dan dibayar untuk 4 bulan pertama; 75 persen untuk 4 bulan berikutnya; 50 persen selanjutnya sampai rehabilitasi atau ditentukannya cacat permanen. *Kecacatan permanen:* sejumlah santunan dibayar sama dengan 70 persen dari 80 bulan dari upah bertanggung di bulan sebelum kecacatan terjadi, ditambah tunjangan bulanan sebesar Rp. 200.000 untuk 24 bulan. *Cacat sebagian:* santunan dibayar sama dengan 80 bulan dari upah bertanggung di bulan sebelum kecelakaan terjadi dikalikan dengan tingkat kecelakaan terkaji menurut jadwal hukum.

Pembiayaan: Majikan hanya (antara 0.24 dan 1.74 persen dari upah kotor tergantung pada sektor ekonomi).

Bukti efektifitas implementasi: Tidak ada informasi yang diberikan oleh badan pengawas ILO.

Cakupan pekerja dalam hukum: Tidak tersedia.

Cakupan pekerja dalam pelaksanaan: Tidak tersedia.

Ratifikasi Konvensi ILO: Konvensi (Standar Minimum) Jaminan sosial, 1952 (No. 102) dan Konvensi Manfaat Kecelakaan Kerja, 1964 (No. 121) belum diratifikasi oleh Indonesia.

Sumber:

1. Peraturan Nasional; NATLEX Database: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=IDN.
2. ISSA Database: <http://www.issa.int/Observatory/Country-Profiles/Regions/Asia-and-the-Pacific/Indonesia>.
3. Jaminan Sosial Tenaga kerja (Jamsostek): <http://www.jamsostek.co.id>.

tahun 1992 sebagai skema jaminan sosial untuk mengkompensasi pekerja celaka. Pada tahun 2006, pemerintah mencoba untuk memperluas cakupan Jamsostek untuk para wiraswasta dan untuk memberikan manfaat cedera khususnya untuk pekerja informal.

Kesimpulannya, pekerja di Indonesia telah mengalami perbaikan pada keselamatan kerja

dalam 5 tahu terakhir, dan pemerintah telah melakukan upaya untuk menyediakan cakupan yang lebih besar bagi pekerja. Namun, sistem inspektur tenaga kerja harus juga ditingkatkan begitu juga dengan kemampuan pengawasan Pemerintah.

Indikator Kerangka Hukum 15. Inspeksi pekerja (Keselamatan dan Kesehatan Pekerjaan)

Hukum, Kebijakan atau Institusi: UU Ketengakerjaan dan UU Pekerjaan dan Keselamatan No.1 tahun 1970: UU No. 3 tahun 1951 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Desentralisasi, melalui enactment UU No.22 tahun 1999, diubah dengan UU No.43 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Inspeksi Pekerja. Dengan keputusan Presiden No. 21 tahun 2010, implemetasi inspeksi pekerja dibawah satu sistem terintegrasi dan terkoordinasi (NB inspeksi kerja *tidak terbatas* untuk OSH). Inspektorat tenaga kerja mempertahankan pendataan tempat kerja dan para inspektur menggunakan daftar standar dan formulir pelaporan. Perekrutan pengawas dilakukan melalui kompetisi; pelatihan selama 4 bulan. Inspektor pekerja adalah PNS dan dapat melaksanakan tugasnya secara independen yang didefinisikan oleh UU Ketengakerjaan. Mereka memiliki wewenang untuk masuk tempat kerja manapun tanpa pemberitahuan terlebih dahulu; mereka dapat melakukan pemeriksaan, pengujian, penyelidikan, mereka dapat memberikan pendidikan tentang OHS, mengeluarkan peringatan dan menerapkan sanksi apabila diperlukan. UU Ketengakerjaan menyediakan hak untuk semua pekerja OSH (Pasal 86). Undang-undang No.1 tahun 1970 berlaku untuk semua tempat kerja dalam yurisdiksi Indonesia.

Rencana kedepan untuk inspeksi pekerja termasuk meningkatkan jumlah dan kualitas dari inspector pekerja, meningkatkan perlindungan dan pengembangan kelembagaan, memperbaiki fungsi koordinasi, pengembangan jaringan di dalam dan dari luar negeri, dan memperbaiki manajemen komunikasi (Komunikasi dari Kemenakertrans)

Setiap kecelakaan kerja atau penyakit harus dilaporkan dalam waktu 48 jam (setelah kecelakaan atau diagnostik).

Bukti efektifitas implementasi: CEACR telah mencatat kurangnya sumber daya yang dihadapi unit inspeksi tenaga kerja dan telah mengingatkan pentingnya bahwa inspeksi pekerja beroperasi dibawah otoritas terpusat. Keputusan Presiden No.21 tahun 2010 sejak diadopsi. Menurut informasi yang diterima oleh ILO (LAB/ADMIN), ada 9.444.799 pekerja di perusahaan yang dikunjungi pada tahun 2007 dan 14.047.272 pada tahun 2009, dengan 2970 kunjungan pada tahun 2009. Dalam prakteknya, pengawas tenaga kerja cenderung mengintervensi hanya pada perusahaan yang diatur.

Cakupan pekerja dalam hukum: Tidak tersedia.

Cakupan pekerja dalam pelaksanaan: Tidak tersedia.

Ratifikasi Konvensi ILO: Konvensi Inspektur Pekerja, 1947 (No. 81), diratifikasi pada 29 January 2004” 1995 Protokol dan Inspeksi Pekerja (Pertanian) Konvensi, 1969 (No. 129) belum diratifikasi oleh Indonesia.

Sumber:

1. Peraturan Nasional; NATLEX Database: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=IDN&p_classification=15&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY.
2. Lab/Admin: Inspeksi tenaga kerja Profil Negara: Indonesia (http://www.ilo.org/labadmin/info/lang--en/WCMS_153136/index.htm) dan komunikasi antara ILO INTEGRASI dan Lab / admin dengan Depnakertrans.
3. Laporan disampaikan kepada CEACR di bawah Pasal 19.
4. Dewan Keselamatan dan Kesehatan Nasional: *Vision, Mission, Policy, Strategy and Program of National Occupational Safety and Health, 2007-2010* (Visi, Misi, Kebijakan, Strategi dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional, 2007-2010): http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2007/107B09_66_engl.pdf.
5. ILO, Administrasi Tenaga Kerja di Indonesia, Kantor ILO di Indonesia, ILO Office in Indonesia, 2006: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_120305.pdf.

10 Jaminan Sosial

Akses terhadap jaminan sosial adalah salah satu hak asasi manusia. Pada tahun 1952, ILO telah menetapkan standar perlindungan sosial minimum (Konvensi ILO No.102/1952) yang mencakup sembilan cabang jaminan sosial.¹ Indonesia sendiri, disebabkan sejumlah hal, termasuk jumlah penduduk yang besar, hingga kini masih belum meratifikasi Konvensi No.102 tersebut. Namun demikian, setelah melalui proses diskusi panjang antara pemerintah dengan DPR, Indonesia akhirnya mengesahkan Undang-undang Sistem Jaminan Sosial Nasional No.40/2004. Undang-undang ini mengakomodasi Deklarasi Hak-hak Asasi Manusia PBB 1948 serta Konvensi ILO No.102/1952, dan juga sejalan dengan UUD '45 dan amandemen tahun 2002. Hal ini menunjukkan pemerintah Indonesia memiliki komitmen politik yang tinggi untuk memperbaiki kesejahteraan rakyatnya melalui suatu kerangka sistem jaminan sosial nasional.

UU Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) No.40/2004 mengamanatkan suatu pemberian jaminan sosial universal dengan suatu iuran wajib. Undang-undang yang masih belum diimplementasikan ini menetapkan bahwa masyarakat yang tidak mampu membayar premi harus dibantu dengan subsidi. Secara umum, undang-undang ini mengikuti prinsip-prinsip dasar jaminan sosial dengan menganggap bahwa para peserta program ini adalah seluruh WNI dan WNA yang telah bekerja sekurangnya selama 6 bulan di Indonesia dan telah membayarkan sejumlah uang secara rutin, baik dilakukan oleh pemberi kerja dan karyawan maupun oleh pemerintah. Pasal 4 dalam UU ini menetapkan bahwa SJSN harus dijalankan dengan didasarkan pada sembilan prinsip asuransi sosial, yaitu gotong royong, nirlaba, keterbukaan,

kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, kepesertaan bersifat wajib, amanat, dan hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program serta sebesar-besarnya kepentingan peserta.

Para pekerja informal tidak diikutsertakan dalam sistem jaminan sosial yang ada saat ini. Jaminan sosial saat ini diselenggarakan oleh empat badan penyelenggara, yakni PT JAMSOSTEK, yang sebagian besar pesertanya adalah pekerja formal, PT ASKES yang memberikan jaminan asuransi kesehatan untuk pegawai negeri dan anggota TNI, PT ASABRI yang memberikan pensiun bagi pensiunan TNI, dan PT TASPEN yang menjalankan sistem pensiun bagi pegawai negeri. Keempat badan ini beroperasi di bawah BUMN. Selain itu, bantuan sosial yang dibiayai oleh pajak juga tersedia dalam bentuk layanan kesehatan gratis bagi masyarakat miskin dan telah dikembangkan sejak 2005 (ASKESKIN) dan telah mengalami perbaikan pada 2008 dan diubah namanya menjadi JAMKESMAS (Jaminan Kesehatan Masyarakat), yang menargetkan masyarakat miskin termasuk para pekerja miskin di sektor informal.

Diharapkan bahwa melalui UU No.40/2004 berbagai sistem jaminan sosial akan dapat disinkronisasikan ke dalam sebuah sistem jaminan sosial nasional. Undang-undang ini mengamanatkan lima (5) program jaminan sosial: asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, jaminan hari tua, asuransi pensiun (*provident*), dan asuransi jiwa². Penerapan undang-undang ini mengharuskan dibentuknya suatu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) melalui suatu undang-undang. Akan tetapi pendirian badan ini terhambat dikarenakan adanya perbedaan

¹ Komponen-komponen ini mencakup perawatan kesehatan, penyakit, jaminan pengangguran, jaminan usia lanjut, cedera pekerjaan, jaminan keluarga, jaminan melahirkan, jaminan kecacatan (invalidity) dan santunan ahli waris (survivor benefit).

² Karena sejumlah faktor termasuk besarnya populasi, Pemerintah masih belum mampu menanggung jaminan pengangguran.

Tabel 10. Jaminan Sosial

Indikator Pekerjaan Layak	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Jumlah populasi berusia 65 tahun ke atas yang mendapat manfaat dari pensiun usia lanjut¹	22.9
Dana jaminan sosial masyarakat²														
% dari PDB	0.06	0.07	0.05	0.05	0.04	0.08	0.06	0.08	0.08	0.13	0.19	0.19	0.15	0.17
% dari pengeluaran umum pemerintah	0.40	0.39	0.28	0.25	0.28	0.38	0.35	0.39	0.42	0.70	0.96	1.01	0.76	0.94
Pengeluaran perawatan kesehatan yang tidak dibiayai oleh masyarakat³														
% dari total pengeluaran kesehatan	53.6	52.7	52.0	51.4	53.8	58.5	55.3	55.6	55.3	66.3	65.3	68.3	67.9	64.8
Pekerja dan pemberi kerja yang terdaftar di Jamsostek⁴														
Total														
Pemberi kerja	...	73,277	79,581	80,802	84,439	93,329	100,929	109,807	118,666	130,960	143,224	159,213
Pekerja (ribu orang)	...	9,573	10,197	11,095	13,552	16,472	17,577	18,595	19,633	20,944	23,081	23,730
Aktif												
Pemberi kerja	...	57,439	59,848	57,634	58,105	63,776	66,227	67,093	70,378	75,616	82,352	90,697
Pekerja (ribu orang)	...	7,287	7,499	8,140	8,181	9,264	8,391	8,380	7,812	7,844	7,720	7,941
Non-aktif												
Pemberi kerja	...	15,838	19,733	23,168	26,334	29,553	34,702	42,714	48,288	55,344	60,872	68,516
Pekerja (ribu orang)	...	2,286	2,698	2,955	5,371	7,208	9,185	10,215	11,820	13,100	15,362	15,789
Jumlah pekerja dan pemberi kerja yang dijamin oleh manfaat perawatan kesehatan Jamsostek⁵														
Pemberi kerja	9,452	10,892	14,225	15,628	16,707	17,847	18,305	20,676	21,259	22,473	25,583	28,932
Pekerja	961,594	989,094	1,110,478	1,235,818	1,321,844	1,298,533	1,219,881	1,230,044	1,226,450	1,267,600	1,412,352	1,621,175

Indikator Pekerjaan Layak	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Lajang	539,642	66,341	612,673	644,461	684,096	647,434	577,387	573,911	537,296	525,672	603,589	669,648
Menikah	421,952	422,753	497,805	591,357	637,748	651,099	642,494	656,133	689,154	741,928	808,763	951,527
Keluarga	764,024	959,917	1,227,597	1,331,758	1,378,133	1,553,775	1,460,797	1,450,477	1,435,986	1,592,412	1,715,668	3,600,469

Sumber:

- ¹ ILO Social Security Inquiry Database.
- ² World Health Organization National Health Accounts database, merujuk pada Askes, Jamsostek, Jamkesmas, Bank Indonesia and IMF.
- ³ World Health Organization National Health Accounts database, merujuk pada Askes, Jamsostek, Jamkesmas, Bank Indonesia and IMF.
- ⁴ ILO and Jamsostek: Social Security in Indonesia: Advancing the Development Agenda (Jakarta, 2008), merujuk pada Jamsostek, Descriptive Statistics, 2007.
- ⁵ ILO and Jamsostek: Social Security in Indonesia: Advancing the Development Agenda (Jakarta, 2008), merujuk pada Jamsostek, Descriptive Statistics, 2007.

Indikator Kerangka Hukum 16. Pensiun

Hukum, kebijakan atau institusi: UUD'45 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas jaminan sosial (Pasal 28H (3)) dan menekankan peran negara dalam menyediakan jaminan sosial universal (Pasal 34(2)). Di bawah UU No.3/1992 tentang Jaminan Sosial Pekerja, pemberi kerja dengan 10 karyawan atau lebih atau dengan pembayaran gaji bulanan lebih dari Rp.1 juta diwajibkan untuk mengikutsertakan karyawannya dalam program jaminan sosial (Jaminan Sosial Tenaga Kerja/Jamsostek). Pada 2007, Kemenakertrans mengeluarkan Peraturan Menteri (Panduan Implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuk Tenaga Kerja yang Bekerja di Luar Hubungan Industri, No. PER-24/MEN/VI/2006) yang bertujuan untuk memperluas cakupan jaminan sosial bagi para pekerja mandiri (dengan pilot project yang sedang dijalankan). Taspen adalah dana bagi PNS (yang menyediakan pesangon pensiun dan program pensiun); Asabri adalah dana serupa yang diperuntukkan bagi TNI dan polisi. UU Jaminan Sosial Nasional (UU No.40/2004) memberikan suatu kerangka sistem jaminan sosial, namun masih memerlukan tindak lanjut untuk diterapkan.

Prasyarat: Berusia 55 tahun.

Iuran wajib: Karyawan (2 persen dari pendapatan bulanan); Pemberi kerja (3.7 persen dari pembayaran gaji bulanan)

Bentuk jaminan (tingkat dan durasi): Pada usia 55, sejumlah uang pesangon dibayarkan sesuai dengan iuran wajib total yang telah dibayarkan karyawan dan pemberi kerja ditambah bunga; atau, dapat pula suatu dana pensiun berkala kepada para anggota yang jumlah dalam tabungannya telah mencapai lebih dari 50 juta rupiah. Uang pesangon ini dapat diklaim setelah karyawan berhenti bekerja di perusahaan, jika karyawan yang bersangkutan telah membayar iuran selama paling kurang 5 tahun.

Bukti efektivitas implementasi: Tidak tersedia informasi dari badan pengawas ILO.

Cakupan pekerja dalam hukum: Tidak tersedia.

Cakupan pekerja dalam praktik: Tidak tersedia.

Ratifikasi Konvensi ILO: Konvensi Jaminan Sosial (Standar Minimum), 1952 (No.102) belum diratifikasi oleh Indonesia.

Sumber:

1. Legislasi nasional; database NATLEX: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=IDN&p_classification=15&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY.
2. Database ISSA: <http://www.issa.int/Observatory/Country-Profiles/Regions/Asia-and-the-Pacific/Indonesia>.
Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek): <http://www.jamsostek.co.id>.

pemahaman antara pihak Pemerintah dengan DPR mengenai prinsip-prinsip dasar jaminan sosial. Akibatnya, keempat badan penyelenggara di atas tetap beroperasi hingga saat ini.

Mengingat bahwa tiga dari lima pekerja adalah pekerja sektor informal (lihat Bab 2 dan Bab 7), Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Peraturan Menteri No. PER_24/MEN/VI/2006,

Tabel 10.1 Persentase Pekerja berdasarkan Cakupan Jaminan Perawatan Kesehatan, Jenis Asuransi/Bantuan Kesehatan, Usia dan Sektor Kerja, 2009

	Asuransi Kesehatan PNS/TNI/Pensiunan (1)	Asuransi Kesehatan Jamsostek (2)	Asuransi Kesehatan Swasta (3)	Kompensasi Perusahaan (4)	JPK MM/kartu sehat/JPK Gakin/kartu miskin/kartu jamkesmas (5)	Dana sehat (6)	JPKM/JPK lain (7)
15-59	8.6	7.0	2.1	2.6	25.5	0.4	1.9
Formal	17.5	14.9	4.4	5.7	17.7	0.5	1.8
Informal	3.0	2.0	0.7	0.7	30.6	0.4	1.9
60+	5.5	2.1	0.7	0.8	34.2	0.5	1.8
Formal	11.8	5.5	2.1	2.6	26.2	0.6	1.3
Informal	4.6	1.6	0.5	0.5	35.3	0.4	1.9

Sumber: Kalkulasi penulis berdasarkan data Susenas 2009

Catatan:

¹ Pewawancara menanyakan apakah layanan kesehatan tersedia melalui asuransi atau bantuan sosial.

² Kolom 5,6, dan 7 adalah layanan kesehatan yang bukan berasal dari dana pribadi (dibiayai pajak) dan ditargetkan untuk masyarakat miskin.

bermaksud memperluas cakupan perlindungan sosial bagi para pekerja di luar hubungan industri. Untuk melaksanakan peraturan ini, Kemenakertrans memberikan mandat kepada PT. JAMSOSTEK untuk memperluas cakupan perlindungan kepada para pekerja di sektor informal agar dapat memastikan lingkungan kerja yang lebih aman. PT JAMSOSTEK didukung oleh Kemenakertrans kini sedang menjalankan suatu pilot program perlindungan sosial bagi pekerja informal. Dalam Pilot Project ini, pekerja informal didefinisikan sebagai mereka yang bekerja di luar hubungan kerja (LHK-Luar Hubungan Kerja). Definisi pekerja LHK yang digunakan oleh Kemenakertrans adalah “pekerja yang bekerja di luar hubungan kerja, pekerja yang menjalankan kegiatan mereka sendiri tanpa bantuan orang lain (pekerja mandiri tanpa buruh/pekerja)”. Karakteristik pekerja LHK adalah: a) Usaha mikro bermodal kecil; b) Menggunakan teknologi sederhana/rendah; c) Menghasilkan barang dan/jasa dengan kualitas relatif rendah; d) Tempat usaha yang tidak permanen; e) Amat mudah berpindah-pindah; f) Tidak ada jaminan kesinambungan kerja; g) Jam kerja yang tidak teratur; h) Tingkat produktivitas dan pendapatan relatif rendah dan tidak pasti; i) Risiko kerja.³

Iuran dan manfaat yang terdapat dalam skema perintis ini serupa dengan yang diberikan pada

pekerja formal, yakni: (1) Jaminan kecelakaan kerja mewajibkan iuran 1 persen dari pendapatan bulanan;⁴ (2) Jaminan kematian mewajibkan iuran 2 persen dari pendapatan bulanan; (3) Jaminan pensiun dari 0.3 persen iuran wajib dari pendapatan bulanan; (4) Jaminan pelayanan kesehatan berasal dari iuran 3 persen untuk peserta lajang dan 6 persen dari peserta yang telah berkeluarga. Meskipun demikian, dalam penerapannya program ini menghadapi banyak masalah, yang mencerminkan kurangnya pemahaman mengenai perlindungan sosial dan rendahnya kemampuan untuk membayarkan iuran wajib/premi. Banyak yang masih menganggap perlindungan sosial belum perlu dianggap sebagai prioritas dan manfaatnya tidak terlihat dan tidak dapat segera dinikmati. Oleh karenanya, kesinambungan Pilot Project yang bertujuan untuk memperluas cakupan perlindungan sosial ini adalah masalah yang harus diperhatikan.

Proyek ini dijalankan di seluruh wilayah Indonesia yang mencakup 32 provinsi. Akan tetapi hasil yang ada menunjukkan tingkat keberhasilan yang bervariasi. Hingga Agustus 2010, total pekerja LHK yang telah berhasil dilindungi dalam program jaminan sosial hanya 505.000 orang. Angka ini masih terlalu kecil jika dibandingkan

³ Peraturan Menteri 2006.

⁴ Karena mayoritas pekerja LHK tidak memiliki pendapatan rutin, maka persentase iuran ditetapkan berdasarkan upah minimum provinsi (UMP).

Indikator Kerangka Hukum 17. Ketidakmampuan Bekerja Dikarenakan Sakit/Cuti Sakit

Hukum, kebijakan atau lembaga: UU Ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan, Pasal 93(2)a): Upah harus dibayarkan jika pekerja sakit. Semua pekerja yang berada dalam hubungan kerja dengan seorang pengusaha harus dijamin.

Prasyarat: Pekerja yang bersangkutan harus dinyatakan sakit oleh dokter.

Bentuk jaminan (tingkat dan durasi): UU Ketenagakerjaan, Pasal 93(3): Empat bulan pertama = 100 persen upah; 4 bulan kedua = 75 persen upah; 4 bulan ketiga = 50 persen upah; bulan-bulan berikutnya = 25 persen upah sebelum penghentian hubungan kerja oleh pihak pemberi kerja. Pekerja/buruh wanita yang mengalami keguguran berhak mendapatkan cuti selama satu setengah bulan, atau selama yang ditetapkan di surat pernyataan medis yang dikeluarkan oleh dokter kandungan atau bidan (UU Ketenagakerjaan, Pasal 82(2)).

Pembiayaan: Tidak tersedia.

Bukti Efektivitas Implementasi: Tidak tersedia informasi dari badan pengawas ILO.

Cakupan pekerja dalam hukum: Tidak tersedia.

Cakupan pekerja dalam praktik: Tidak tersedia.

Ratifikasi Konvensi ILO: Konvensi Jaminan Sosial (Standar Minimum), 1952 (No.102) dan Konvensi Manfaat Perawatan Kesehatan dan Sakit, 1969 (No.130) belum diratifikasi oleh Indonesia.

Sumber:

1. Legislasi nasional, Database NATLEX:
2. National legislation; NATLEX Database: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=IDN&p_classification=15&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY.

dengan perkiraan jumlah total pekerja LHK di Indonesia yang mencapai sekitar 31.7 juta orang.⁵

Data mengenai perlindungan jaminan sosial didasarkan pada berbagai sumber dan tidak selalu komprehensif. Akan tetapi diperkirakan bahwa 22.9 persen warga berusia lanjut, yakni yang berusia 65 tahun ke atas menerima pensiun hari tua pada 2003 (lihat Tabel 10). Informasi yang lebih mutakhir mengenai cakupan perlindungan bagi warga berusia lanjut diperlukan untuk dapat melihat situasi saat ini, termasuk mengenai warga berusia lanjut yang tidak mendapat pensiun.

Upaya pemerintah untuk meningkatkan bantuan sosial mulai meningkat sejak 1996. Meskipun hasilnya masih amat minimal, persentase pengeluaran umum pemerintah untuk mendanai jaminan sosial masyarakat menurun dari 0.4 persen pada 1996 hingga di bawah 0.3 persen selama periode 1998-2000, yang mencerminkan mengecilnya kapasitas fiskal semasa periode krisis 1997-1998. Akan tetapi persentase tersebut hampir berlipat ganda hingga

mencapai 0.7 persen pada tahun 2005, dan secara umum meningkat hingga 0.94 persen pada 2009.

Serupa dengan hal itu, indikator pengeluaran perawatan kesehatan yang tidak dibiayai oleh rumah tangga pribadi memperlihatkan tren positif yang serupa, yakni meningkatnya investasi publik di bidang kesehatan. Sebagai salah satu persentase dari pengeluaran kesehatan total, pengeluaran perawatan kesehatan yang tidak dibiayai oleh rumah tangga pribadi juga meningkat signifikan dari 53.6 persen pada 1996 menjadi 67.9 persen pada 2008. Akan tetapi perlu diperhatikan bahwa penurunan sebesar 64.8 persen pada 2009 dan pentingnya untuk memantau tren indikator ini pada beberapa tahun ke depan amat diperlukan untuk dapat menilai pola yang tengah berkembang. Secara keseluruhan, statistik tersebut mencerminkan komitmen pemerintah untuk memperbaiki akses perawatan kesehatan, termasuk bagi masyarakat miskin, dengan dibentuknya program kesehatan sosial bagi masyarakat miskin (ASKESKIN dan kemudian berganti nama menjadi JAMKESMAS).⁶

⁵ Presentasi PT Jamsostek, 2011: Pelajaran dari Skema Jamsostek untuk Pekerja Mandiri

⁶ Meskipun dinamakan asuransi sosial, iuran dibayarkan oleh pemerintah.

Indikator Kerangka Hukum 18. Ketidakmampuan Bekerja Disebabkan Cacat

Hukum, kebijakan atau institusi: UUD'45 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas jaminan sosial (Pasal 28H(3), lihat juga MA, Pasal 99) dan menekankan peran negara dalam menyediakan cakupan jaminan sosial universal (pasal 34(2)). Di bawah UU No.3/1992 tentang Jaminan Sosial Pekerja, seorang pemberi kerja dengan 10 karyawan atau lebih atau dengan pembayaran gaji bulanan lebih dari Rp. 1 juta harus mengikutsertakan karyawannya ke dalam program jaminan sosial (Jaminan Sosial Tenaga Kerja, "Jamsostek"). UU Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU No.40/2004) menyediakan suatu kerangka bagi sistem jaminan sosial, namun masih memerlukan tindak lanjut untuk diimplementasikan. Pada 2006, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Peraturan Menteri (Panduan Implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang Bekerja di Luar Hubungan Industri, No. PER-24/MEN/VI/2006) yang bertujuan untuk memperluas cakupan jaminan sosial kepada pekerja informal (Pilot Project telah dijalankan).

Prasyarat: Ketidakmampuan tersebut harus dinyatakan secara resmi oleh dokter.

Iuran wajib: Karyawan (2 persen dari pendapatan bulanan; Pemberi kerja (3.7 persen dari pemberian gaji bulanan).

Bentuk jaminan (tingkat dan durasi): Bagi pekerja berusia lebih muda dari 55 tahun dengan ketidakmampuan bekerja permanen yang diakibatkan cedera kerja. Pesangon dibayarkan sesuai dengan iuran wajib total yang telah dibayarkan karyawan dan pemberi kerja ditambah bunga; atau, pensiun berkala dibayarkan kepada anggota yang jumlah dana iurannya lebih dari 50 juta rupiah.

Bukti Efektivitas Implementasi: Tidak ada informasi tersedia dari badan pengawas ILO.

Cakupan pekerja dalam hukum: Tidak Tersedia.

Cakupan pekerja dalam praktik: Tidak Tersedia.

Ratifikasi Konvensi ILO: Konvensi Jaminan Sosial (Standar Minimum), 1952 (No.102) belum diratifikasi oleh Indonesia.

Sumber:

1. Legislasi nasional; database NATLEX: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=IDN&p_classification=15&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY.
2. Database ISSA: <http://www.issa.int/Observatory/Country-Profiles/Regions/Asia-and-the-Pacific/Indonesia>.
3. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek): <http://www.jamsostek.co.id>.

Akses kepada sistem jaminan sosial adalah salah satu kunci untuk mempromosikan pekerjaan layak. Idealnya, melalui sistem ini pendapatan dan layanan sosial bagi para pekerja dapat dijamin, yang akan berdampak positif bagi kesejahteraan keluarga mereka. Selain itu juga sudah diterima secara luas bahwa jaminan kesehatan pekerja yang berkualitas dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka.

Laporan tahunan PT Jamsostek memperlihatkan peningkatan jumlah peserta perusahaan dan karyawannya (pekerja formal). Semenjak 1997, jumlah perusahaan yang aktif, yakni perusahaan yang berkontribusi terhadap program ini, meningkat sebesar 57.9 persen, dari 57,439 ke 90,697 pada 2007 (lihat Tabel 10). Akan tetapi jumlah pekerja aktif yang dijamin berfluktuasi dan meningkat kurang dari 10 persen selama periode tersebut, mencapai 7.9 juta pekerja pada 2007. Ada sebuah tren yang menarik, yakni meningkatnya

jumlah pemberi kerja dan pekerja tidak aktif yang tidak membayar iuran wajib. Di antara peserta Jamsostek ini, pada 2007, jumlah perusahaan yang terdaftar pada jaminan perawatan kesehatan adalah 28,932, yang menjamin 669,648 pekerja lajang dan 951,527 pekerja yang telah menikah serta 3,6 juta keluarga. Sementara data statistik menunjukkan adanya peningkatan positif dan signifikan dalam hal cakupan jaminan perawatan kesehatan bagi pekerja dan keluarganya, sejumlah besar pekerja formal biasa masih belum tercakup.

Tabel 10.1 menunjukkan persentase pekerja yang dijamin oleh asuransi kesehatan dan bantuan kesehatan yang ada pada 2009. Secara keseluruhan, jaminan perawatan kesehatan di kalangan seluruh pekerja di Indonesia pada 2009 amat rendah. Bahkan di kalangan para pekerja formal, hal itu harus dijamin oleh PT Jamsostek. Tingkat cakupan jaminan hanya 14.9 persen untuk pekerja formal berusia 15-59 tahun dan 5.5 persen

untuk pekerja berusia 60 tahun ke atas. Kolom 1 sampai 4 mencakup bentuk-bentuk asuransi sosial yang dibayarkan oleh pekerja dan/atau dibantu oleh pemberi kerja. Kolom 5 memperlihatkan skema bantuan sosial terbaru untuk masyarakat miskin, yang dibiayai pajak, yakni JAMKESMAS (dan skema serupa lainnya). Skema-skema ini menjamin sekitar 25 hingga 35 persen dari seluruh pekerja Indonesia, yang tidak dijamin oleh skema lainnya.

Untuk pekerja berusia 60 tahun ke atas yang telah memiliki jaminan kesehatan melalui pensiun, hanya 11,8 persen berasal dari pekerja formal dan 4,6 persen dari pekerja informal (Kolom 1). Persentase ini lebih rendah untuk pekerja berusia lanjut yang dijamin program kesehatan Jamsostek, karena PT JAMSOSTEK hanya menjamin pekerja yang berusia hingga 55 tahun. Namun di sisi lain, sekitar 36,5 persen pekerja berusia 60 tahun ke atas dijamin oleh pelayanan kesehatan gratis yang dibiayai pajak (lihat Tabel 11, kolom 5, 6, 7, dan juga Indikator Kerangka Hukum 16).

Ringkasan Penilaian

Secara umum, banyak upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan cakupan perlindungan sosial bagi pekerja dan keluarga mereka, sebagaimana diperlihatkan dari peningkatan pengeluaran peme-

rintah untuk jaminan sosial dan peningkatan persentase pengeluaran perawatan kesehatan yang tidak dibiayai secara pribadi. Akan tetapi masih terdapat kelemahan, yakni meskipun jumlah peserta Jamsostek meningkat, sejumlah besar karyawan formal masih belum dicakup dalam asuransi ini, dan program-program untuk membantu pekerja informal masih berada pada tahap awal.

UU Tahun 1992 mewajibkan pemberi kerja dengan 10 karyawan atau lebih untuk mendaftarkan karyawan mereka ke Jamsostek. Pemerintah Indonesia amat berkomitmen untuk memperluas cakupan perlindungan sosial bagi masyarakat, khususnya kalangan pekerja. UU No.40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional telah ditetapkan, namun pelaksanaannya menghadapi berbagai hambatan, termasuk bagaimana mengembangkan suatu sistem jaminan sosial yang terintegrasi ketika keempat badan penyelenggara asuransi yang ada telah beroperasi jauh lebih lama sebelum UU tersebut ditetapkan. Keempat badan penyelenggara asuransi yang ada secara umum menarget pekerja formal, PNS dan TNI. Untuk memperbaiki ketimpangan ini, Pemerintah mengembangkan suatu bantuan sosial bagi masyarakat miskin, termasuk dengan Jamkesmas yang menjamin pelayanan kesehatan gratis bagi rakyat miskin. Para pekerja informal yang tidak termasuk kalangan miskin tidak dimasukkan dalam program ini.

Referensi

- Menteri Koordinasi Kesejahteraan Rakyat dan GTZ. 2006. *Reformasi Sistem Jaminan Sosial di Indonesia*. Jakarta: Humas & Informasi Menkokesra
- ILO, 1998. *Basic Principles of Social Security. Manual 1*.
- ILO dan Jamsostek (2008). *Social Security in Indonesia: Advancing the Development Agenda*
- Departemen Kesehatan. 2001. *Profil Kesehatan Indonesia 2001*. Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia
- _____. 2004. *Profil Kesehatan Indonesia 2004*. Jakarta: Departemen Kesehatan Republik
- _____. 2005. *Profil Kesehatan Indonesia 2005*. Jakarta: Departemen Kesehatan Republik
- _____. 2006. *Profil Kesehatan Indonesia 2006*. Jakarta: Departemen Kesehatan Republik
- _____. 2007. *Profil Kesehatan Indonesia 2007*. Jakarta: Departemen Kesehatan Republik
- Laporan Tahunan PT ASKES, 2009
- Laporan Tahunan PT JAMSOSTEK, 2009

11 Dialog sosial, representasi pekerja dan pengusaha

Dialog sosial adalah salah satu pilar Agenda Pekerjaan Layak. Tak dapat dipungkiri, dialog antara Pemerintah dengan dua mitra sosial dapat mendorong pembangunan konsensus dan pelibatan demokratis bagi para pihak yang amat berkepentingan dalam dunia kerja, serta dapat memperbaiki hubungan industri. Dialog sosial dapat mencakup segala bentuk negosiasi, konsultasi dan pertukaran informasi antara perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja pada isu-isu yang melibatkan kepentingan bersama (Hayter dan Stoevska, tidak tertanggal). Dialog yang efektif mengharuskan adanya kebebasan untuk membentuk dan bergabung dengan suatu kelompok untuk mempromosikan dan mempertahankan kepentingan pekerjaan.

Pemerintah Indonesia telah meratifikasi konvensi-konvensi utama ILO yang mengatur mengenai dialog sosial: Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Bergorganisasi, 1949 (No.87); Konvensi Hak Berorganisasi dan Perundingan Kolektif, 1949 (No.98); dan Konvensi Konsultasi Tripartit (Standar Perburuhan Internasional), 1976 (No.144). Seluruh konvensi ini telah diratifikasi oleh Indonesia. Dialog sosial dijalankan berdasarkan tiga undang-undang, yakni (1) UU mengenai Serikat Buruh (No.21/2000), (2) UU Ketenagakerjaan (No.13/2003) dan (3) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (No.2/2004).

Informasi mengenai keanggotaan serikat berfungsi sebagai latar belakang mendasar dalam memahami perkembangan hubungan pekerja dan manajemen dari waktu ke waktu. Di satu titik, BPS mengumpulkan

data mengenai keanggotaan serikat melalui survei buruh nasional. Sayangnya praktik ini kemudian dihentikan. Sebagai hasilnya, data mengenai keanggotaan serikat buruh Indonesia didasarkan pada catatan administratif yang disusun oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Meskipun demikian cakupan data dari catatan administrasi semacam ini belum konsisten terutama sejak pelaksanaan otonomi daerah dimana kita harus berhati-hati dalam menggunakan dan menganalisis data tersebut.¹

Setelah krisis finansial Asia pada tahun 1997, pergerakan politik menurunkan Pemerintah Orde Baru pimpinan rejim Soeharto pada tahun 1998. Indonesia telah meratifikasi Konvensi Hak Berserikat dan Melakukan Kesepakatan Bersama, 1949 (No.98) pada tahun 1957 dan dengan ratifikasi Konvensi Hak Berorganisasi dan kebebasan berserikat, 1948 (No.87) pada tahun 1998, Indonesia mulai proses reformasinya termasuk meningkatkan hubungan industrial dengan menjamurnya jumlah serikat pekerja.

Sebelum tahun 1998, hanya ada satu serikat buruh yang diakui Pemerintah. Pada akhir tahun 2005 dan menurut verifikasi keanggotaan serikat pekerja yang dilakukan oleh Kemenakertrans ada 32 federasi serikat pekerja dan 58 serikat pekerja yang non-federasi, mencakup 11,467 di tingkat perusahaan termasuk anggota APINDO (ILO,

¹ Hal ini dapat dilihat dari berbagai angka yang dilaporkan oleh berbagai pemilik data. Misalnya perbedaan terlihat dari angka dari serikat pekerja di tataran angka rumput yang dilaporkan oleh proyek ILO-Multilateral Jepang dalam "Kesepakatan bersama di Indonesia" (2006) dan oleh Youngmo Yoon (2009) "Studi komparatif mengenai hubungan industrial dan kesepakatan bersama di negara-negara Asia Timur", November 2009, ILO Jenewa.

2006)². Angka ini tetap berada pada kisaran 11,467 pada tahun 2007 (Lihat Tabel 11) dan kemudian mengalami peningkatan sedikit menjadi 11,786 pada tahun 2008 dan 11,852 pada tahun 2009.

Di tingkat Nasional, tiga konfederasi serikat pekerja diakui, yaitu KSBSI, KSPI dan KSPSI.³ Meskipun demikian, KSPSI pecah menjadi dua konfederasi yang berbeda meskipun masih bernama sama.

Pada tahun 2005, sebanyak 18,352 serikat pekerja tercatat meskipun angka ini turun menjadi 11,467 (lihat Tabel 11). Jumlah totalnya meningkat sedikit menjadi 11,852 serikat pada tahun 2009 meskipun tidak mencapai angka yang sama dengan tahun 2005. Hal ini menunjukkan kondisi terpecah-pecah dari serikat pekerja di Indonesia..

Dalam hal keanggotaan, serikat pekerja di Indonesia berhasil menarik lebih dari 3 juta anggota dengan peningkatan sedikit pada periode 2005 hingga 2009. Secara rata-rata, pada tahun 2005, setiap serikat pekerja memiliki sekitar 185 anggota, pada tahun 2007 rata-ratanya meningkat menjadi 296 namun menurun perlahan menjadi 288 orang anggota per serikat pada tahun 2008 dan 2009.

Tingkat kepadatan serikat menurun dan saat ini relatif rendah. Ketika kita melihat jumlah anggota serikat pekerja dibandingkan dengan jumlah pegawai seluruhnya sekitar 11.7 persen pada tahun 2009 dan mengalami penurunan dari tahun 2005 yang sebesar 13 persen. Sebagai prosentase dari jumlah pekerja angka itu menurun dari 3.6 persen menjadi 3.3 persen pada periode ini.

Menurunnya tingkat kepadatan serikat kemungkinan besar disebabkan adanya sistem perekrutan pekerja baru di Indonesia, yang dalam beberapa tahun terakhir cenderung berbentuk sistem kerja kontrak jangka pendek (lihat Bab

7 untuk pembahasan lebih lanjut).⁴ Hubungan kerja yang menciptakan suatu hubungan kerja non-permanen tersebut dapat menghalangi pekerja untuk bergabung dengan serikat buruh. Kemungkinan lainnya adalah kurangnya usaha serikat-serikat buruh untuk menarik anggota baru⁵, walaupun persyaratan dasar pendirian suatu serikat buruh relatif mudah.⁶ Selain itu, besarnya jumlah pekerja informal di Indonesia (lihat Bab 7), yang secara umum memiliki kesadaran yang rendah atas hak hukum mereka di dunia kerja, maupun tentang pentingnya berserikat, juga merupakan salah satu faktor.

Sejalan dengan UU Kebebasan Berserikat, pemberi kerja juga berhak untuk berorganisasi. Dalam beberapa tahun terakhir, meskipun jumlah perusahaan yang terdaftar di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menunjukkan adanya tren peningkatan, jumlah perusahaan anggota APINDO tidak menunjukkan peningkatan. Akibatnya pada 2007 hanya 5.1 persen dari perusahaan yang terdaftar merupakan anggota organisasi pengusaha, dan jumlah ini menurun menjadi 4.6 persen pada 2009. Diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui penyebab mendasar dari tingkat partisipasi perusahaan yang relatif rendah di dalam organisasi pemberi kerja.

Data mengenai Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) di Indonesia dikumpulkan dari catatan administratif yang dimiliki Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Akan tetapi interpretasi data tersebut harus dilakukan secara berhati-hati mengingat kehandalan statistik ini tidak hanya bergantung pada registrasi berbagai KKB yang

² Pemerintah tidak memiliki data yang membedakan jenis serikat pekerja atas dasar ukuran atau status perusahaan (publik/swasta/ milik asing atau negara) atau sektoral (Proyek ILO-Multilateral Jepang, 2006)

³ KSBSI: Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia; KSPI: Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia, dan KSPSI : Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia

⁴ Undang-undang Ketenagakerjaan No.13/2003 menyatakan bahwa perusahaan dapat meng-outsource pekerjaan selama pekerjaan yang di-outsource tersebut bukan pekerjaan utama.

⁵ Lihat Akatiga, FSPMI dan FES, 2010 "Praktik Pekerja Kontrak dan Outsourcing di industri Logam di Indonesia". Agustus 2010.

⁶ Serikat buruh dapat dibentuk setidaknya oleh 10 pekerja/buruh, dan federasi serikat buruh dapat dibentuk oleh setidaknya 5 serikat buruh. Sementara itu, konfederasi serikat buruh dapat didirikan oleh setidaknya 3 federasi serikat buruh (lihat Bab 3, Pasal 5,6, dan 7 UU No.21/2000 tentang Serikat Buruh. Undang-undang tersebut mendefinisikan pekerja/buruh sebagai siapapun yang bekerja untuk mendapatkan upah atau bentuk remunerasi lainnya. Maka berdasarkan definisi tersebut pekerja informal juga termasuk ke dalamnya. UU Ketenagakerjaan No.13/2003 dan UU Serikat Buruh No.21/2000 tidak mencakup PNS, polisi dan TNI, dan juga tenaga keamanan swasta yang dilatih oleh polisi atau TNI dari penerapannya (UU Ketenagakerjaan dan UU Serikat Buruh). Hak berorganisasi elah dijamin bagi PNS meskipun tidak diatur secara spesifik (lihat Indikator Kerangka Hukum 19).

Tabel 11. Dialog Sosial, Representasi Pekerja dan Pengusaha

Indikator Pekerjaan Layak	2005	2006	2007	2008	2009
Kepadatan serikat					
Tingkat kepadatan bersih belum disesuaikan, % dari pekerjaan total ¹	3.6	3.5	3.4	3.3	3.3
Tingkat kepadatan bersih belum disesuaikan, % dari total karyawan ²	13.0	12.6	12.1	12.1	11.7
Keanggotaan serikat buruh, total	3,388,587	3,388,587	3,388,587	3,405,615	3,414,455
Serikat buruh terdaftar, total	18,352	18,352	11,467	11,786	11,852
Keanggotaan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)	9,537	9,537	9,537	9,537	9,537
Jumlah perusahaan terdaftar di Kemenakertrans	186,910	207,518	208,737
Kecil (5-19 karyawan)	134,233	151,551	154,932
Menengah (20-99 karyawan)	36,744	40,214	39,301
Besar (100 ke atas)	15,933	15,753	14,504
Perundingan kolektif³					
Regulasi perusahaan, total	36,543	37,228	38,654	41,252	42,265
Kesepakatan buruh kolektif, total	9,168	9,291	9,756	10,501	10,683
Pemogokan dan larangan bekerja, insiden total	96	282	147	146	207
Jumlah pekerja yang terlibat	56,082	586,830	135,297	211,504	37,581
Jam kerja yang hilang	746,465	4,665,685	1,161,413	1,544,400	480,586
Hari kerja yang hilang	389	2,430	605	804	250
Jumlah dewan kerjasama bipartit	10,822	11,687	12,115

Catatan:

¹ Keanggotaan serikat buruh sebagai persentase dibandingkan jumlah pekerjaan total

² Keanggotaan serikat buruh sebagai persentase dibandingkan jumlah karyawan total

³ Peraturan perusahaan yang merefleksikan kesepakatan tingkat perusahaan; kesepakatan buruh kolektif merefleksikan kesepakatan di tingkat sektoral.

Sumber: Catatan administratif Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, merujuk pada Direktorat Jendral Hubungan Industri dan Asuransi Sosial berdasarkan Pusat Informasi Tenaga Kerja; data total pekerjaan dan pekerja dari BPS, Sakernas.

tidak wajib, namun juga karena sejak implementasi otonomi daerah di Indonesia, kantor-kantor pemerintah di tingkat pusat mengalami kesulitan dalam mengkonsolidasi dan menjaga catatan dari kantor pemerintah daerah. Selain itu, mengingat durasi KKB amat bervariasi, harus diperhatikan pula mengenai kesepakatan yang terdaftar pada tahun lalu, namun masih berlaku hingga saat ini.

Sementara itu, tercatat telah terjadi peningkatan jumlah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) di Indonesia. Pada 2005 hingga 2009 terdapat tren peningkatan jumlah KKB, dari 9.168 pada 2005 menjadi 10.683 pada 2009. Hal ini berarti selama empat tahun tersebut telah terjadi 16.5 persen peningkatan dalam jumlah KKB, atau pertumbuhan rata-rata tahunan sebesar 3.1 persen, dengan pertumbuhan tercepat terjadi pada 2008. Sayangnya, catatan administratif resmi tidak memasukkan jumlah pekerja yang dijamin dalam

setiap kesepakatan tersebut, dan karenanya tingkat cakupan KKB tidak dapat dinilai dengan pasti. Akan tetapi, dengan melihat rendahnya tingkat kepadatan serikat sebagaimana dijelaskan di atas dan juga tingginya jumlah pekerjaan informal di Indonesia, terdapat kemungkinan bahwa tingkat KKB juga rendah. Yoon (2009) mencatat bahwa cakupan kesepakatan kerja bersama lebih rendah dari kepadatan serikat pekerja di negara-negara seperti Indonesia, Filipina dan Thailand yang berlawanan dengan negara-negara Eropa. Penjelasan lain dari rendahnya tingkat kesepakatan kerja bersama adalah persyaratan yang terlihat dalam UU Ketenagakerjaan No.13/2003 Pasal 119 yang mungkin belum terpenuhi (lihat Indikator Kerangka Hukum 20). Pada kenyataannya sebagian besar KKB di Indonesia dijumpai di perusahaan dimana serikat pekerja yang lebih lama berdiri (yang berdiri sebelum reformasi UU ketenagakerjaan) beroperasi. Selain dari itu,

Indikator Kerangka Hukum 19. Kebebasan Berserikat dan Hak Berorganisasi

Hukum, kebijakan atau institusi: Menurut Pasal 28E(3) UUD'45, "Setiap orang bebas dan berhak untuk berserikat, berkumpul dan mengutarakan pendapat". Hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat buruh atau organisasi pemberi kerja/pengusaha dijamin oleh UU Ketenagakerjaan dan UU Serikat Buruh. Sebuah serikat buruh dibentuk setidaknya oleh 10 pekerja. Serikat buruh harus terdaftar (UU Serikat Buruh Pasal 20). Pembentukan federasi dan konfederasi dinyatakan oleh hukum (UU Serikat Buruh Pasal 6 dan 7). Aktivitas anti-serikat dilarang dalam Pasal 28 UU Serikat Buruh dan hukuman atasnya dinyatakan dalam Pasal 43; UU No. 21 menjatuhkan sanksi pidana kepada siapapun yang terlibat dalam aktivitas anti-serikat. Pemogokan adalah legal jika dilakukan setelah negosiasi gagal dan negosiasi telah dilaksanakan secara legal dan damai (UU Ketenagakerjaan Pasal 137). Pemberitahuan tertulis mengenai pemogokan harus diberikan kepada pihak pemberi kerja dan pemerintah setempat tujuh hari sebelum pelaksanaan. Pemberi kerja tidak dapat memberhentikan pekerja yang turut serta dalam pemogokan atau menjatuhkan sanksi kepada mereka (UU Ketenagakerjaan, Pasal 144).

Pekerja dijamin undang-undang: PNS, polisi dan TNI, dan juga tenaga keamanan swasta yang dilatih oleh kepolisian atau TNI, tidak termasuk dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Serikat Buruh. Hak untuk berorganisasi telah dijamin, namun bukan dibuat khusus untuk PNS.

Bukti efektivitas implementasi: Terdapat tiga kasus aktif yang telah dihadapkan kepada *Committee on Freedom of Association* (Komite Kebebasan Berserikat). Pada kasus No. 2585, Komite mengamanatkan kepada Pemerintah untuk: (i) mengeluarkan perintah yang diperlukan untuk mencegah anggota serikat buruh ditahan oleh polisi jika mengadakan kegiatan serikat yang normal; (ii) membatalkan atau mengamandemen pasal 160 dan 335 pada KUHP mengenai "tindakan menghasut" dan "perbuatan tidak menyenangkan" guna menjamin agar pasal-pasal ini tidak dapat digunakan secara sewenang-wenang sebagai alasan untuk penangkapan dan penahanan terhadap anggota serikat; dan (iii) terus-menerus mengambil tindakan yang diperlukan untuk mengedukasi kepolisian terkait dengan tindakannya dalam konteks hubungan industri. CEACR menemukan adanya "hal yang dianggap sebagai kegagalan (*suggested failure*) untuk memberikan perlindungan terhadap diskriminasi anti-serikat dan gangguan dalam praktiknya". Sejumlah aspek dari undang-undang tersebut tidak sejalan dengan Konvensi No.87 dan 98. CEACR telah meminta Pemerintah untuk menghapuskan pasal-pasal dalam KUHP yang melarang "perbuatan tidak menyenangkan" yang definisinya kabur dan tidak jelas terhadap pemberi kerja; untuk memastikan bahwa PNS berhak untuk membentuk dan bergabung dengan suatu organisasi; untuk mengamandemen undang-undang sehingga temuan yang memastikan apakah negosiasi telah gagal, yang merupakan prasyarat untuk dilakukannya pemogokan yang sah, dapat dilakukan oleh suatu badan independen atau diserahkan kepada keputusan unilateral pihak-pihak yang berselisih; untuk mengamandemen legislasi guna memastikan bahwa proses mediasi/konsiliasi, yang menghabiskan waktu lebih dari 60 hari, tidak beroperasi sebagai prakondisi bagi penggunaan hak untuk mengadakan pemogokan yang sah; untuk memastikan bahwa federasi dan konfederasi dapat bergabung dalam suatu aksi industri yang terkait dengan pertanyaan-pertanyaan seputar kebijakan sosial dan ekonomi umum; untuk memastikan bahwa para pekerja kereta api, dengan petugas penyebrangan rel kereta sebagai pengecualian, memiliki hak penuh untuk mengadakan pemogokan; untuk memastikan bahwa sanksi bagi tindakan pemogokan ilegal tidak berlebihan dan tidak setimpal dengan tindakan tersebut; untuk mengamandemen peraturan guna memastikan bahwa pemberi kerja hanya dapat memberikan perintah kembali bekerja kepada pekerja setelah suatu badan independen telah memutuskan bahwa pemogokan tersebut ilegal; untuk menghapus pasal dalam UU Serikat Buruh dan menyediakan cara lain selain kerugian atau penangguhan hak serikat buruh untuk menunda dalam pemberitahuan perubahan konstitusi serikat buruh atau berdasarkan hukum, atau kegagalan untuk melaporkan bantuan keuangan dari luar negeri; untuk memastikan bahwa organisasi-organisasi yang terkena dampak upaya pembubaran atau penangguhan yang dilakukan oleh otoritas administratif memiliki hak untuk mengajukan banding pada badan judisial yang imparial dan independen, dan bahwa keputusan-keputusan administratif tersebut tidak akan berlaku sebelum badan tersebut mengeluarkan keputusan final.

Cakupan pekerja dalam hukum: Tidak Tersedia.

Cakupan pekerja dalam praktik: Lihat DIAL-1.

Ratifikasi Konvensi ILO: Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, 1948 (No.87) telah diratifikasi oleh Indonesia pada 9 Juni 1998 dan Konvensi Hak untuk Berorganisasi dan Penawaran Kolektif, 1949 (No.98) telah diratifikasi oleh Indonesia pada 15 Juli 1957.

Sumber:

1. Legislasi nasional; Database NATLEX.
2. Komentar CEACR 2009 mengenai penerapan Konvensi No. 87: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0740&year=2009&type=0&conv=C087&lang=EN>.
3. Komentar CEACR 2009 mengenai penerapan Konvensi No. 98: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0740&year=2009&type=0&conv=C098&lang=EN>.

Indikator Kerangka Hukum 20. Perundingan Kolektif

Hukum, kebijakan atau institusi: UU Ketenagakerjaan dan UU Serikat Buruh mengatur perundingan kolektif. Serikat buruh yang telah terdaftar berhak untuk menegosiasikan suatu kesepakatan kolektif yang mengikat dengan pihak perusahaan jika lebih dari 50 persen pekerja perusahaan tersebut anggota dari serikat buruh tersebut atau jika lebih dari 50 persen dari pekerja mendukung serikat buruh dalam upayanya mencapai suatu kesepakatan (UU Ketenagakerjaan, Pasal 119). Jika serikat buruh tidak mendapatkan dukungan ini, maka serikat tersebut harus menunggu enam bulan sebelum bisa mengadakan voting kembali. Suatu kesepakatan kolektif harus dapat dicapai 30 hari sejak dimulainya negosiasi. Kesepakatan tersebut akan berlaku selama dua tahun dan dapat diperpanjang maksimal satu tahun.

Bukti efektivitas implementasi: CEACR telah menemukan sejumlah pasal dalam UU tersebut tidak sejalan dengan Konvensi 87 dan 98 (termasuk masa enam bulan menunggu, sejumlah prasyarat untuk melakukan pemogokan, dan kehadiran wajib pihak pemberi kerja pada saat dilaksanakannya pemungutan suara).

Lihat Indikator Kerangka Hukum 19. Kebebasan berserikat.

Cakupan pekerja dalam hukum: Tidak tersedia.

Cakupan pekerja dalam praktik: Lihat DIAL-3.

Ratifikasi Konvensi ILO: Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, 1948 (No.87) telah diratifikasi oleh Indonesia pada 9 Juni 1998 dan Konvensi mengenai Hak Berorganisasi dan Perundingan Kolektif, 1949 (No.98) telah diratifikasi oleh Indonesia pada 15 Juli 1957.

Sumber:

1. Legislasi nasional; Database NATLEX.
2. Komentar CEACR 2009 mengenai penerapan Konvensi No.87; <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0740&year=2009&type=0&conv=C087&lang=EN>.
3. Komentar CEACR 2009 mengenai penerapan Konvensi No. 98; <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0740&year=2009&type=0&conv=C098&lang=EN>.

pengaruh dari lembaga kesepakatan kerja bersama masih terbatas (Yoon, 2009).

Mekanisme konsultasi dialog sosial dapat dijalankan sebagai suatu proses tripartit, dengan Pemerintah sebagai pihak yang resmi dilibatkan di dalam dialog tersebut. Sejalan dengan jumlah provinsi di Indonesia, terdapat satu Badan Tripartit Nasional dan 31 badan tripartit pada tingkat provinsi, dan 200 pada tingkat kecamatan, berfungsi sebagai forum dialog antara pekerja dan pengusaha (Kemenakertrans). Momentum untuk menghidupkan kembali dialog sosial tripartit tidak dilakukan setelah dampak krisis keuangan tahun 1997 yang karena terpecahnya pergerakan serikat pekerja di Indonesia yang memiliki beban politis untuk mempertahankan keterlibatan yang berarti dengan pemerintah dan pengusaha pada hal-hal kebijakan yang penting (Yoon, 2009). Selain itu, dialog sosial juga dapat berupa hubungan bipartit antara pekerja dan manajemen, dengan atau tanpa keterlibatan tidak langsung pemerintah (Indikator Kerangka Hukum 21). Selain itu, Indonesia juga mengakui konsultasi bilateral sebagaimana telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan No.13/2003.

Kewajiban bagi perusahaan dengan sekurangnya 50 pekerja untuk mendirikan suatu Lembaga Kerjasama Bipartit (LKS-Bipartit) tampak telah berdampak positif mempengaruhi jumlah perusahaan yang memiliki LKS-Bipartit di Indonesia⁷. Pada 2007, terdapat 10.822 LKS-Bipartit, dan jumlah ini meningkat menjadi 12.115 pada 2009. Sebagai persentase dari perusahaan besar dengan karyawan lebih dari 100, hal ini menunjukkan suatu pola positif, yang meningkat dari 67.9 persen pada 2007 menjadi 83.5 persen pada 2009.⁸ Akan tetapi, bukti ini masih belum merepresentasikan sejumlah

⁷ UU Ketenagakerjaan No.13/2003 Pasal 106 menyatakan bahwa (1) setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (limapuluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit. (2) Lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan. (3) susunan keanggota lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

⁸ Karena data mengenai jumlah perusahaan terdaftar dengan karyawan 50 orang atau lebih tidak tersedia, jumlah perusahaan besar dengan 100 karyawan atau lebih digunakan di sini untuk menilai jumlah perusahaan yang telah memenuhi kewajiban hukumnya untuk mendirikan dewan kerjasama bipartit.

Indikator Kerangka Hukum 21. Konsultasi Tripartit

Hukum, kebijakan atau institusi: Lembaga Kerjasama Tripartit (LKS-Tripartit), yang terdiri dari anggota yang mewakili Pemerintah, pekerja dan pengusaha masing-masing dalam jumlah setara, memberikan opini dan rekomendasi pada Pemerintah dan pihak lain yang terlibat dalam pembuatan kebijakan dan pemecahan masalah terkait isu perburuhan (UU Ketenagakerjaan, Pasal 107; Peraturan pemerintah No. 46/2008), Keppres No.37/2009 tentang 'Perwakilan Lembaga Kerjasama Tripartit', forum tripartit terinstitusionalisasi pada tingkat nasional, provinsi dan kecamatan, dan mengharuskan penunjukan formal 15 perwakilan (masing-masing 5 dari pihak pekerja, pengusaha dan Pemerintah) sebagai anggota forum tersebut. Saat ini terdapat satu lembaga pada tingkat nasional, 31 pada tingkat provinsi, dan 200 pada tingkat kecamatan. Tidak semua lembaga ini berfungsi.

Bukti efektivitas implementasi: CEACR menemukan bahwa pada 2008 dan 2009 aktivitas LKS mencakup dialog sosial dan konsultasi pada tingkat provinsi, diskusi terkait krisis ekonomi global, dan audiensi dengan Presiden Republik Indonesia dan DPR. Tidak ada informasi yang diberikan kepada CEACR tentang konsultasi tripartit mengenai standar-standar perburuhan internasional; bantuan teknis telah ditawarkan.

Ratifikasi Konvensi ILO: Konvensi Konsultasi Tripartit (Standar-standar Perburuhan Internasional), 1976 (No. 144) telah diratifikasi oleh Indonesia pada 17 Oktober 1990.

Sumber:

1. Legislasi nasional; Database NATLEX.
2. Pengamatan CEACR 2009 terhadap penerapan Konvensi No. 144: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0740&year=2009&type=O&conv=C144&lang=EN>.

besar perusahaan yang belum memenuhi kewajiban hukum mereka untuk mendirikan suatu LKS-Bipartit.

Perselisihan buruh dapat diekspresikan dengan cara: pekerja menghentikan kerja mereka (pemogokan/*strike*), atau pengusaha melarang pekerja untuk bekerja (*lock out*). Pemogokan terkadang dilihat sebagai salah satu cara dalam dialog sosial yang gagal, walaupun Anker et al (2002: 57) memperingatkan bahwa dalam kondisi tertentu, ketiadaan pemogokan bisa saja mencerminkan tidak adanya hak untuk melakukan pemogokan dan lemahnya dialog sosial. Dengan kata lain, masih ada ketidakjelasan apakah tingkat pemogokan yang lebih tinggi mencerminkan hak tawar kolektif dan dialog sosial yang lebih kuat atau lemah. Hal terkait pengukuran harus dipertimbangkan secara amat berhati-hati jika kita bermaksud melihat tren yang terjadi, karena dalam sejumlah kasus, pemogokan terjadi tanpa melibatkan sektor atau pekerja tertentu.

Dengan memperhatikan peringatan terkait interpretasi data perselisihan buruh ini, kita dapat melihat bahwa catatan resmi menunjukkan bahwa pemogokan dan pelarangan bekerja (*lockout*) di Indonesia telah meningkat semenjak 2005 hingga 2009. Pada 2005, dilaporkan terjadi 96 pemogokan dan pelarangan bekerja. Pada 2006

jumlah ini meningkat mencapai 282, yang berarti hampir tiga kali lipat dalam satu tahun. Akibatnya, jumlah pekerja yang terlibat, jumlah jam kerja yang hilang, dan jumlah hari kerja yang hilang juga meningkat drastis. Penyebab mendasar dari tingginya tingkat pemogokan dan pelarangan kerja pada 2006 ini, menurut Kemenakertrans, adalah peningkatan jumlah komplain dari pekerja yang meminta pemberi kerja untuk menghargai hak-hak mereka. Kondisi tersebut dapat terkait dengan situasi ekonomi Indonesia pada masa itu, khususnya meningkatnya inflasi harga konsumen secara cepat (lihat Bab 1) dan dampaknya pada upah riil (lihat Bab 3). Namun demikian, sejak 2008 hingga 2009 terdapat penurunan jumlah pekerja yang terlibat (-82.2 persen), hilangnya jam kerja (-68.9 persen), dan hilangnya hari kerja (-68.9 persen), meskipun jumlah pemogokan dan pencegahan kerja meningkat dari 146 ke 207, atau 41.8 persen.

Ringkasan Penilaian

Dapat disimpulkan bahwa sepanjang periode 2005 hingga 2009, telah terjadi kemajuan yang beragam dalam ranah dialog sosial, representasi pekerja dan representasi pengusaha. Tidak saja terjadi tren penurunan dalam jumlah serikat di Indonesia, namun kepadatan serikat juga relatif rendah. Pada saat yang

bersamaan, jumlah perusahaan yang terdaftar di APINDO cenderung stagnan. Sebaliknya, jumlah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) cenderung meningkat. Kehadiran Lembaga Kerjasama-Bipartit (LKS-Bipartit) yang merupakan salah satu cara dialog sosial masih rendah, meskipun menunjukkan tren peningkatan, terlepas dari regulasi yang ada. Demikian pula pemogokan/pelarangan bekerja meningkat, namun jumlah pekerja yang terlibat justru menurun.

Berdasarkan unsur-unsur tersebut, upaya upaya untuk mendorong dialog sosial harus diperkuat. Kapasitas

untuk membangun konstituen tripartit tetaplah penting. Pada saat yang bersamaan, penghimpunan data perlu diperkuat terutama dalam meningkatkan alur data dari tingkat daerah ke tingkat pusat dan sebaliknya.

Singkatnya, upaya Indonesia dalam mempromosikan dialog sosial dan tripartisme telah berada di jalur yang benar dan sejalan dengan sejumlah rekomendasi dalam Pakta Lapangan Kerja Global,⁹ meskipun masih diperlukan perbaikan di sana-sini.

Referensi

- Anker, Richard et al. 2002. "Measuring Decent Work with Statistical Indicators" (Anker et al., 2002 Available at *Badan Pusat Statistik (BPS)* website. www.bps.go.id
- de Silva, S.R. 1997. "Employers' organizations in Asia in the twenty-first century". Paper presented at the ILO Workshop on Employers' Organizations in Asia-Pacific in the Twenty-First Century. Turin, Italy, 5-13 May 1997. Bureau for Employers' Activities International Labor Office. Geneva.
- Hayter, Susan and Valentina Stoevska. Undated. "Social Dialogue Indicators Trade union density and collective bargaining coverage: International Statistical Inquiry 2008-09". Technical Brief. Industrial and Employment Relations Department International Labor Office. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/papers/tbm-2010-dialogue.pdf>
- International Labour Organization, 2009. *Recovering from the Crisis: A Global Jobs Pact*, adopted by the International Labour Conference at its Ninety-eighth Session, Geneva, 19 June 2009.
- International Labour Organization (ILO) website. www.ilo.org
- Ishikawa, Junko and Sophia Lawrence. 2005. "Social Dialogue Indicators: Trade Unions membership and collective bargaining coverage: statistical concepts, methods and findings". Paper No. 10. International Labour Organization. Geneva.
- Website Kemenakertrans. www.depnakertrans.go.id
- Republik Indonesia. "UU No. 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industri". Jakarta.
- Republik Indonesia. "UU No. 21/2000 tentang Serikat Buruh". Jakarta.
- The International Centre for Trade Union Rights (ICTUR). Diakses di <http://www.ictur.org/TURCIndonesia.htm>

⁹ Rekomendasi dari Global Jobs Pact antara lain mencakup (1) memperkuat penghargaan terhadap, serta penggunaan mekanisme dialog sosial, termasuk perundingan kolektif; (2) membangun komitmen pemberi kerja dan pekerja untuk melakukan aksi bersama (joint action) bersama pemerintah (ILO, 2009).

Lampiran

Lampiran Tabel 1 Pendapatan yang Setara dan Pekerjaan Produktif berdasarkan Wilayah

Indikator Pekerjaan Layak	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Upah Minimum sebagai prosentase dari upah median,%¹						
Pegawai tetap						
Sumatera	72.3	83.0	88.2	88.8	86.6	96.2
DKI Jakarta	79.1	81.9	85.0	85.3	83.8	77.9
Jawa Barat	58.3	56.0	62.9	65.3	63.5	63.6
Jawa Tengah- Yogyakarta	76.0	76.5	90.9	92.0	91.2	86.1
Jawa Timur	56.7	55.7	64.1	71.4	75.5	74.1
Banten	71.7	73.5	82.9	104.6	72.6	79.6
Bali – Nusa Tenggara	75.8	76.1	79.4	78.9	79.5	83.8
Kalimantan	64.4	68.6	68.4	78.4	71.3	77.7
Sulawesi	4.5	82.0	92.8	95.7	103.0	93.0
Maluku	59.8	55.8	61.5	64.8	58.1	64.8
Papua	56.9	56.7	70.5	70.0	72.6	69.4
Semua pegawai						
Sumatera	83.4	92.2	97.9	99.5	101.6	96.2
DKI Jakarta	80.9	81.9	87.9	85.3	85.6	79.9
Jawa Barat	68.0	74.6	77.6	81.2	83.8	79.0
Jawa Tengah – Yogyakarta	86.9	90.3	100.0	104.2	107.8	97.9
Jawa Timur	75.6	78.0	89.7	90.9	95.0	91.3
Banten	74.1	82.7	87.8	113.1	80.8	83.1
Bali – Nusa Tenggara	91.0	96.8	102.2	99.5	102.8	104.8
Kalimantan	66.5	73.5	75.2	85.1	76.4	85.5
Sulawesi	86.9	87.8	102.7	109.9	118.7	103.4
Maluku	68.3	60.6	70.6	73.7	64.9	70.3
Papua	63.4	63.3	73.1	73.7	74.3	70.6
Jumlah pekerja yang tidak tercakup dalam praktiknya (upah minimum), %²						
Nanggroe Aceh Darussalam	32.2	36.9	32.6	42.8	49.7	45.6
Laki-laki	32.1	34.0	27.1	40.2	48.6	43.1
Perempuan	32.5	43.3	45.9	49.1	51.7	50.6
Sumatera Utara	35.2	43.7	45.1	47.0	37.6	42.6
Laki-laki	28.1	38.2	38.1	41.7	29.8	36.5
Perempuan	52.8	56.6	61.7	59.1	54.3	55.8
DKI Jakarta	28.4	34.5	37.2	41.7	36.7	33.6
Laki-laki	22.6	26.6	34.2	35.1	28.9	26.5
Perempuan	40.5	47.1	42.3	51.6	48.1	44.8
Jawa Barat	20.6	20.5	23.8	27.7	28.1	25.4
Laki-laki	16.4	17.4	20.6	24.1	23.3	20.5
Perempuan	31.5	27.7	31.8	35.3	37.2	35.2
Jawa Tengah	28.6	34.0	43.6	45.2	43.3	39.5

Indikator Pekerjaan Layak	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Laki-laki	19.8	22.0	34.1	37.1	32.9	31.2
Perempuan	42.9	54.4	59.5	56.7	57.4	51.7
Jawa Timur	20.4	19.2	27.1	31.8	35.2	34.3
Laki-laki	12.6	12.3	20.3	26.1	27.3	26.4
Perempuan	33.9	32.4	39.6	42.2	48.0	47.4
Banten	16.2	25.9	30.7	52.1	25.7	28.3
Laki-laki	11.6	19.8	26.8	44.0	22.2	24.9
Perempuan	26.3	39.2	38.6	68.2	32.4	35.0
Nusa Tenggara Timur	30.5	39.3	34.7	37.7	38.7	43.0
Laki-laki	30.6	40.4	38.5	39.7	40.3	41.2
Perempuan	30.3	37.2	26.4	33.4	35.1	46.2
Maluku	22.3	23.4	27.9	33.9	32.4	30.5
Laki-laki	20.0	20.6	24.5	31.8	29.2	27.5
Perempuan	26.9	29.5	35.6	39.0	39.1	35.4
Papua	13.8	25.4	30.2	30.9	34.4	32.2
Laki-laki	10.8	22.0	28.4	27.4	33.0	30.9
Perempuan	25.3	37.1	36.0	41.5	38.2	35.9

Catatan:

¹ Berdasarkan upah minimum rata-rata provinsi. Semua pegawai termasuk pegawai tetap dan lepas.

² Jumlah pegawai tetap yang mendapatkan penghasilan kurang dari upah minimum provinsi. Berdasarkan upah minimum rata-rata provinsi.

Sumber: BPS, Sakernas.

Lampiran Tabel 2 Jam Kerja Yang Layak berdasarkan Wilayah

Indikator Pekerjaan Layak	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Jam kerja berlebih (lebih dari 48jam per minggu), %¹															
Sumatra	22.0	22.7	21.3	20.9	21.4	22.9	19.3	19.7	22.6	22.4	23.2	26.8	26.5	25.7	29.1
DKI Jakarta	34.2	33.9	35.0	34.1	34.6	35.0	36.5	35.2	36.5	39.2	38.0	37.1	38.5	36.8	48.4
Jawa Barat	26.9	29.5	26.3	26.0	25.2	27.9	28.0	27.4	30.9	29.8	29.2	32.6	32.9	32.0	37.2
Jawa Tengah – Yogyakarta	26.7	27.8	25.6	26.0	27.0	28.7	27.7	25.7	28.7	24.8	27.0	28.9	29.7	29.6	33.1
Jawa Timur	28.2	28.0	26.3	26.2	26.3	28.4	23.9	25.4	27.4	24.2	26.8	30.0	29.8	29.7	32.7
Banten	26.9	20.5	25.4	25.0	25.2	28.6	31.9	31.2	30.9	35.8
Bali-Nusa Tenggara	18.6	23.2	20.4	22.5	20.6	24.3	21.8	20.9	20.2	20.8	21.0	26.2	24.2	24.9	28.2
Kalimantan	22.8	27.3	24.3	26.6	26.4	27.8	24.8	24.6	29.3	25.1	25.6	29.3	28.1	27.6	30.3
Sulawesi	18.0	22.8	18.4	19.2	18.7	21.4	21.4	18.1	20.6	20.7	24.4	27.1	26.3	25.9	27.4
Maluku	15.4	15.5	15.6	18.7	...	26.2	18.8	19.3	20.7	16.7	20.6	22.8	21.5	23.0	25.9
Papua	9.8	11.0	11.5	10.4	13.6	11.3	10.8	11.1	13.4	9.6	13.1	17.0	15.1	14.5	15.3
Rata-rata Jam Kerja per minggu²															
Sumatra	37.7	38.3	37.9	37.9	38.5	39.3	38.5	38.3	39.5	39.5	39.6	40.0	39.9	39.1	39.8
DKI Jakarta	48.2	47.9	47.5	47.4	47.8	48.5	49.5	48.6	49.2	49.1	49.0	49.1	49.3	48.9	50.6
Jawa Barat	40.0	41.5	39.5	39.7	40.2	41.1	41.3	41.2	43.1	43.0	42.4	43.2	43.5	43.6	43.9
Jawa Tengah – Yogyakarta	38.2	38.7	37.6	38.5	39.5	40.1	39.9	39.2	40.3	39.9	40.0	40.6	41.1	40.7	41.1
Jawa Timur	38.1	38.4	37.0	37.7	38.4	39.2	38.2	38.4	39.5	38.6	39.6	40.5	40.6	40.2	40.6
Banten	42.4	40.1	42.4	41.9	41.7	43.0	43.6	43.5	43.9	44.8
Bali-Nusa Tenggara	34.2	36.0	35.3	36.2	36.0	37.7	35.9	35.4	36.1	35.9	36.4	38.2	37.3	37.9	38.5
Kalimantan	37.9	39.5	38.5	39.6	40.4	40.4	40.2	39.8	41.8	39.9	40.6	40.9	40.5	40.9	39.9
Sulawesi	34.3	37.3	35.2	35.3	35.9	36.7	36.4	36.0	36.7	36.4	37.6	38.9	38.3	38.3	37.7
Maluku	34.2	36.4	35.5	36.0	...	38.3	38.4	37.7	40.3	38.1	37.8	38.9	37.6	38.7	38.6
Papua	32.6	33.6	34.4	33.5	35.2	35.1	35.1	35.6	36.5	36.8	35.5	38.9	38.7	37.7	37.6
Angka underemployment terkait waktu, %³															
Sumatra	11.5	13.3	8.7	14.8	13.6	13.0	14.3	14.1	14.2	15.1	14.6	15.3	15.0	16.4	14.9
DKI Jakarta	3.2	3.8	3.4	5.1	3.9	3.9	2.8	3.3	3.1	3.7	3.9	4.0	4.8	4.7	3.8
Jawa Barat	10.4	10.7	9.6	14.7	13.3	12.4	11.5	12.5	12.1	11.8	13.4	14.0	14.0	12.3	12.5
Jawa Tengah – Yogyakarta	12.1	12.4	10.4	14.0	12.4	11.2	11.7	12.3	12.7	13.9	12.8	15.4	14.0	14.3	13.1
Jawa Timur	13.7	14.6	11.5	16.5	14.9	13.8	14.7	16.8	17.4	15.8	16.6	16.5	16.0	16.7	15.6
Banten	9.2	10.0	8.7	12.4	13.5	10.1	12.5	12.3	10.2	11.0
Bali-Nusa Tenggara	15.4	14.9	13.6	20.2	16.6	14.4	16.1	19.4	21.2	20.5	18.1	16.9	18.3	18.5	18.3
Kalimantan	13.0	12.9	9.3	16.1	13.3	12.1	14.1	13.9	10.9	16.3	15.2	15.5	14.1	13.6	14.9
Sulawesi	16.5	14.8	9.8	17.8	15.1	16.5	18.5	19.7	19.5	20.8	18.4	16.5	17.2	16.5	17.5
Maluku	12.2	10.3	10.6	13.7	...	16.0	10.5	17.3	5.6	16.8	17.5	14.8	17.4	16.0	16.2
Papua	16.2	15.6	9.7	20.2	18.2	20.0	20.1	24.0	19.5	15.0	18.5	9.2	7.8	13.4	14.9

Catatan:

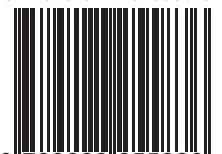
¹ Prosentase pekerja yang bekerja lebih dari 48 jam per minggu pada semua jenis pekerjaan sebagai prosentasi dari jumlah total pekerja berdasarkan jam kerja yang sesungguhnya.

² Rata-rata jam kerja mingguan dari semua pekerja pada semua jenis pekerjaan berdasarkan jam kerja sesungguhnya

³ Pekerja yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu dan mencari pekerjaan atau dapat dipekerjakan lebih banyak lagi sebagai prosentasi dari total seluruh jumlah pekerja berdasarkan jam kerja sesungguhnya.

Sumber: BPS, Sakernas.

ISBN 978-92-2-825583-6



9 789228 255836