

KEBIJAKAN UNTUK MEMPERLUAS KESEMPATAN KERJA

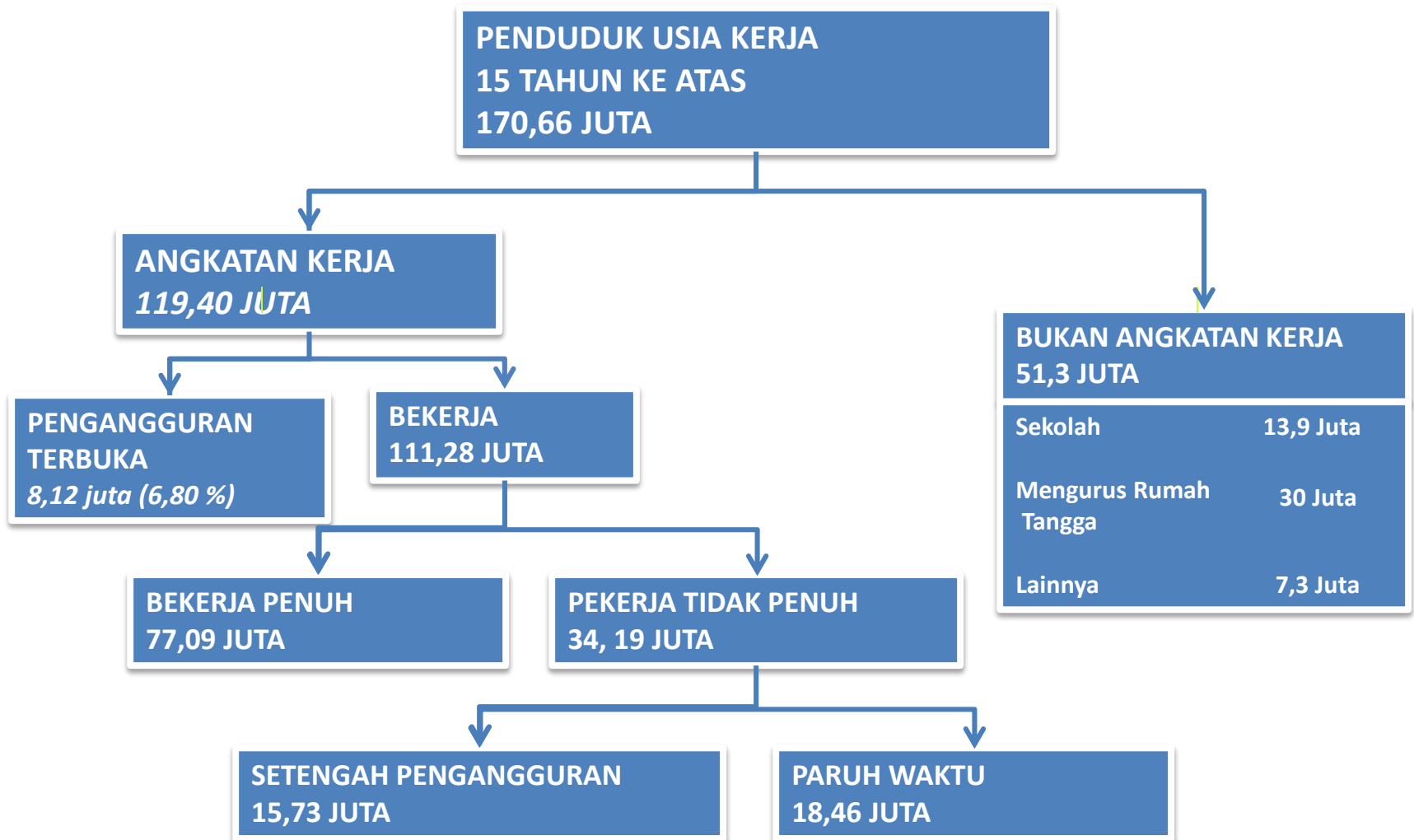
BAMBANG WIDIANTO

DEPUTI BIDANG KESEJAHTERAAN RAKYAT DAN PENANGGULANGAN KEMISKINAN/
SEKRETARIS EKSEKUTIF TNP2K

SETWAPRES

9 FEBRUARI, 2012

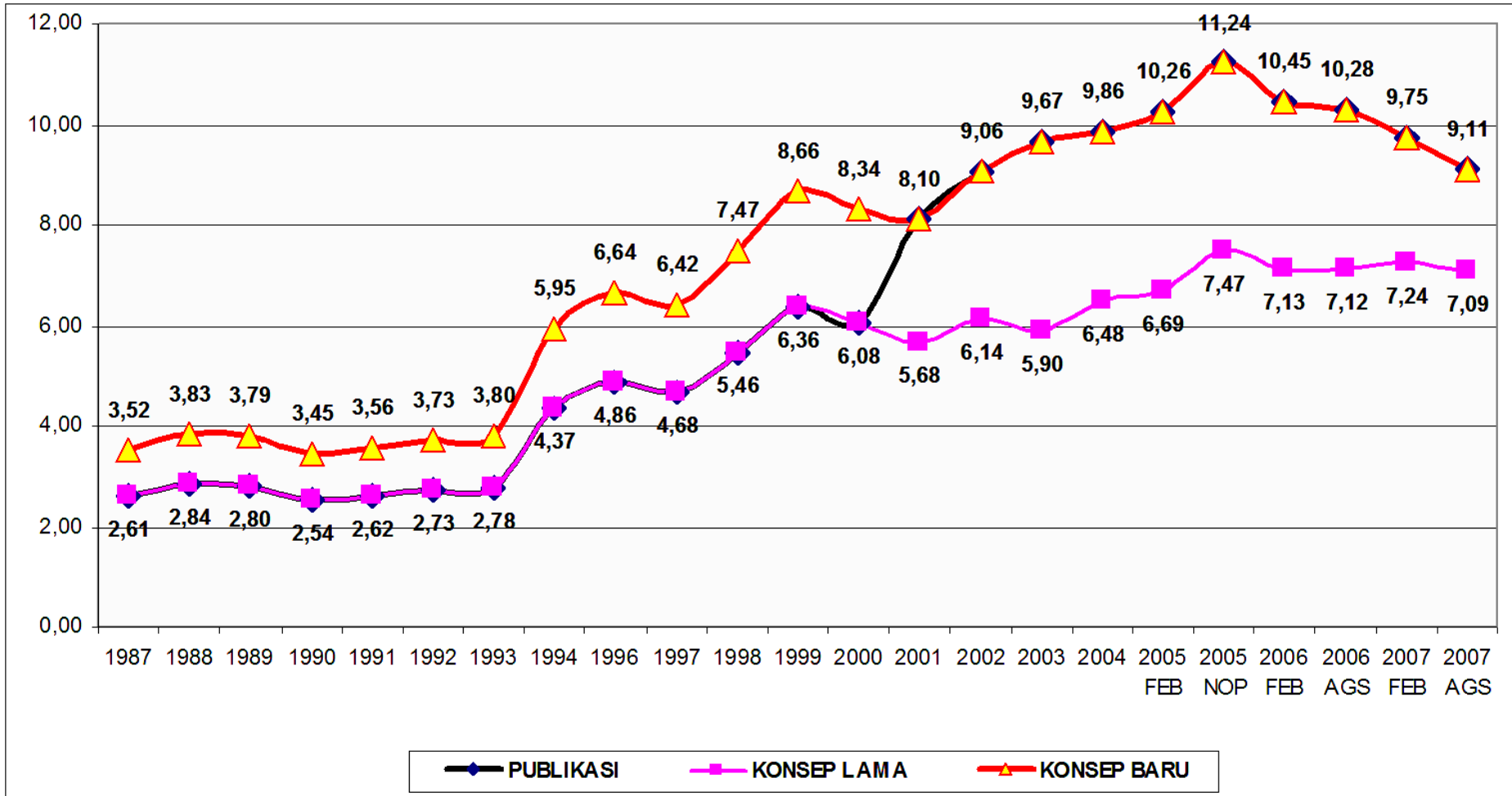
STRUKTUR PENDUDUK USIA KERJA TAHUN 2011



PERUBAHAN DEFINISI PENGANGGURAN TERBUKA

- Kategori 1 : Tidak Bekerja dan Mencari Pekerjaan.**
- Kategori 2 : Mempersiapkan Suatu Usaha.**
- Kategori 3 : Tidak Mencari Pekerjaan Karena Merasa Tidak Mungkin Mendapatkan Pekerjaan.
*(Sebelum tahun 2001 kategori 3 termasuk kategori Bukan Angkatan Kerja).***
- Kategori 4 : Sudah Punya Pekerjaan, Tetapi Belum Mulai Bekerja.
*(Sebelum tahun 2001 kategori 4 termasuk kategori Bekerja).***

TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA, 1987-2007



PENGANGGURAN TERBUKA DAN PENCIPTAAN KESEMPATAN KERJA

Tahun	PENGANGGURAN TERBUKA				DISCOURAGED WORKER (Juta)	PENCIPTAAN KESEMPATAN KERJA (Juta)
	KONSEP LAMA		KONSEP BARU			
	Jumlah (Juta)	(%)	Jumlah (Juta)	(%)		
1996	4,28	4,86	5,93	6,64	-	3,86
1997	4,19	4,68	5,82	6,42	-	1,51
1998	5,06	5,46	7,04	7,47	-	2,27
1999	6,06	6,36	8,38	8,66	-	1,14
2000	5,81	6,08	8,13	8,34	-	1,02
2001	5,48	5,68	8,00	8,10	2,12	0,97
2002	6,02	6,14	9,13	9,06	2,65	0,84
2003	5,87	5,90	9,93	9,67	3,31	1,16
2004	6,55	6,48	10,25	9,86	2,86	0,911
2005 (Feb)	6,83	6,69	10,85	10,26	3,60	-
2005 Nov)	7,62	7,47	11,89	11,24	3,79	0,24 ¹⁾
2006 (Feb)	7,33	7,13	11,10	10,45	3,44	-
2006 (Agt)	7,35	7,12	10,93	10,28	3,13	1,49 ²⁾
2007 (Feb)	7,64	7,24	10,54	9,5	2,45	2,41 ³⁾
2007 (Agt)	-	7,09	10,01	9,11	1,21	4,43 ⁴⁾
2008 (Feb)	-	-	9,43	8,46	0,81	4,46 ⁵⁾

Sumber: Sakernas-BPS

1) Kurun waktu Agustus 2004 – November 2005

2) Kurun waktu November 2005 – Agustus 2006

3) Kurun waktu Februari 2006 – Februari 2007

4) Kurun waktu Agustus 2006 – Agustus 2007

5) Kurun waktu Februari 2007- Februari 2008



KONDISI PASAR KERJA INDONESIA

- Ekonomi Dualistik.
 - ➔ Formal Vs Informal.
Formal 30 %, Informal 70 %
 - ➔ Produktivitas Tinggi Vs Rendah.
- Unskilled Labor.
 - ➔ 55% Angkatan kerja Lulusan SD ke bawah
- Labor Surplus Country.

DATA UTAMA BERKAITAN DENGAN TENAGA KERJA

SENSUS EKONOMI

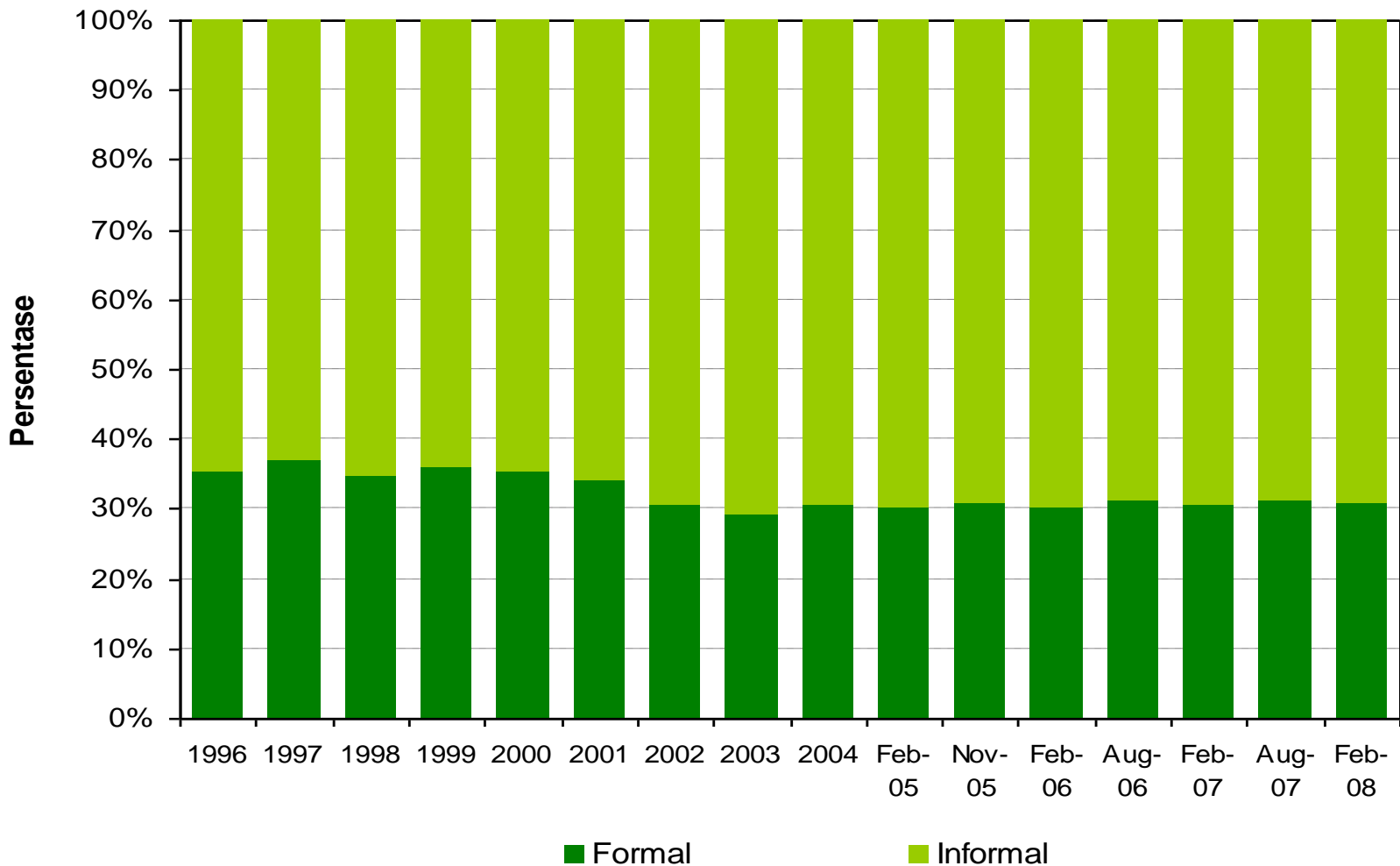
- Fokus pada Unit Usaha (Establishment)
- Di luar Sektor Pertanian
- Sensus seluruh Unit Usaha (tidak membedakan unit usaha formal-informal)
 - ➔ Usaha Mikro Kecil [UMK]
 - ➔ Usaha Menengah Besar [UMB]
- Menggambarkan usaha berbadan hukum dan tidak berbadan hukum
- Menggambarkan lokasi usahanya: permanen dan tidak permanen
- Jumlah usaha, jumlah tenaga kerja, termasuk balas jasa

SAKERNAS

- Fokus pada Pekerja
- Sampling Rumah Tangga
- Cakupan yang Penting terdiri dari:
 - ➔ Lapangan Pekerjaan Utama
 - ➔ Status Pekerjaan
 - ➔ Jenis Pekerjaan
 - ➔ Tingkat Pendidikan
 - ➔ Jam kerja, dan kelompok umurMasing-masing dapat dilihat menurut jenis kelamin, Laki dan Perempuan, Perdesaan dan Perkotaan, dan beberapa jenis untuk Propinsi/Kabupaten-Kota
- Definisi yang menggambarkan pekerja informal
 - ➔ Bisa Dilihat dari status pekerjaan
 - ➔ Bisa dilihat dari status pekerjaan dikaitkan dengan jenis pekerjaannya

FORMAL VS INFORMAL

PRESENTASE PEKERJA FORMAL DAN INFORMAL TERHADAP TOTAL PEKERJA



PEKERJA FORMAL-INFORMAL INDONESIA MENURUT STATUS PEKERJA UTAMA (RIBU ORANG)

Status Pekerja	1996	2002	2004	2008	Perubahan (96-2008)
Formal	30.149,9	27.835,9	28.425,3	31.494,7	1.344,8
1.Berusaha dengan Buruh Tetap	1.198,2	2.786,2	2.965,8	2.979,4	1.781,2
2.Buruh/Karyawan	28.951,7	25.049,7	25.459,5	28.515,3	-436,6
Non Formal					
1.Berusaha Sendiri Tanpa Dibantu Orang Lain	18.345,5	17.632,9	18.309,3	20.081,1	1.735,6
2.Berusaha Dengan Dibantu Art	21.295,0	22.019,4	21.512,4	21.600,0	305
3.Pekerja Bebas Pertanian					
4.Pekerja Bebas Non Pertanian		4.513,6	4.450,0	6.130,5	
5.Pekerja Keluarga Tanpa Upah		3.560,0	3.732,8	4.798,9	
	15.911,3	16.085,3	17.292,1	17.944,8	2.033,5

DEFINISI SKALA USAHA UNTUK SE 2006 BPS

Skala Usaha	Sektor Industri	Bukan Sektor Industri
Mikro	Jumlah Tenaga Kerja < 5 orang	Nilai Omset < Rp 50 juta
Kecil	Jumlah Tenaga Kerja 5-19 orang	Nilai Omset Rp 50Juta-1 Milyar
Menengah	Jumlah Tenaga Kerja 20-99 orang	Nilai Omset Rp 1 – 3 Milyar
Besar	Jumlah Tenaga Kerja > 100 orang	Nilai Omset Rp 3 Milyar keatas
		Kriteria Subject Matter berdasarkan: KBLI, Badan Usaha, Jaringan usaha, dan kriteria sektoral lainnya

JUMLAH USAHA DAN TENAGA KERJA MENURUT JENIS USAHA

Kategori	Jumlah Usaha	Persentase Usaha (%)	Jumlah Pekerja	Persentase Pekerja (%)
Usaha Mikro Kecil	22.515.794	99,03%	41.656.198	83,87%
Usaha Menengah Besar	208.887	0,92%	7.811.843	15,73%
Tidak Dapat Diklasifikasikan	12.107	0,05%	202.126	0,41%
Jumlah	22.736.788	100,00%	49.670.167	100,00%
Sumber: Sensus Ekonomi 2006 (BPS)				

JUMLAH USAHA DAN TENAGA KERJA MENURUT LOKASI KERJA DAN BADAN HUKUM

Kategori	Jumlah Usaha	Persentase Usaha (%)	Jumlah Pekerja	Persentase Pekerja (%)
Berlokasi Permanen	12.952.453	56,97%	38.390.866	77,29%
Berbadan Hukum	1.327.801	5,84%	14.069.780	28,33%
Tidak Berbadan Hukum	11.624.652	51,13%	24.321.086	48,97%
Berlokasi Tidak Permanen	9.784.335	43,03%	11.279.301	22,71%
Keliling	4.131.781	18,17%	4.535.498	9,13%
Usaha Kaki Lima	3.092.983	13,60%	3.883.097	7,82%
Pangkalan Ojeg Motor	1.263.511	5,56%	1.263.511	2,54%
Los / Koridor	1.296.060	5,70%	1.597.195	3,22%
Jumlah	22.736.788	100,00%	49.670.167	100,00%
Sumber: Sensus Ekonomi 2006 (BPS)				

JUMLAH USAHA DAN TENAGA KERJA NASIONAL

Kategori	Jumlah Usaha	Persentase Usaha (%)	Jumlah Pekerja	Persentase Pekerja (%)
Usaha Mikro	18.928.220	83,25%	31.047.663	62,51%
Permanen	10.336.514	45,46%	21.447.768	43,18%
Tidak Permanen	8.591.706	37,79%	9.599.895	19,33%
Usaha Kecil	3.587.574	15,78%	10.608.535	21,36%
Permanen	2.400.168	10,56%	8.942.571	18,00%
Tidak Permanen	1.187.406	5,22%	1.665.964	3,35%
Usaha Menengah	164.839	0,72%	3.050.067	6,14%
Permanen	160.205	0,70%	3.038.318	6,12%
Tidak Permanen	4.634	0,02%	11.749	0,02%
Usaha Besar	44.048	0,19%	4.761.776	9,59%
Permanen	43.459	0,19%	4.760.083	9,58%
Tidak Permanen	589	0,00%	1.693	0,00%
Tidak Dapat Diklasifikasikan	12.107	0,05%	202.126	0,41%
Permanen	12.107	0,05%	202.126	0,41%
Tidak Permanen	0	0,00%	0	0,00%
Jumlah	22.736.788	100,00%	49.670.167	100,00%

Sumber: Sensus Ekonomi 2006 (BPS)

Productivity Output/Worker

Year	Productivity (million Rp/labor)		
	SME	LSE	Average
2000	10,455	233,581	18,452
2001	12,083	251,066	21,202
2002	13,328	260,031	22,540
2003	13,961	276,468	23,666
2004	15,805	324,697	27,462
2005	17,914	402,828	32,216
2006 ¹	19,947	635,126	36,301
2007 ²	23,120	728,403	41,978

Notes:

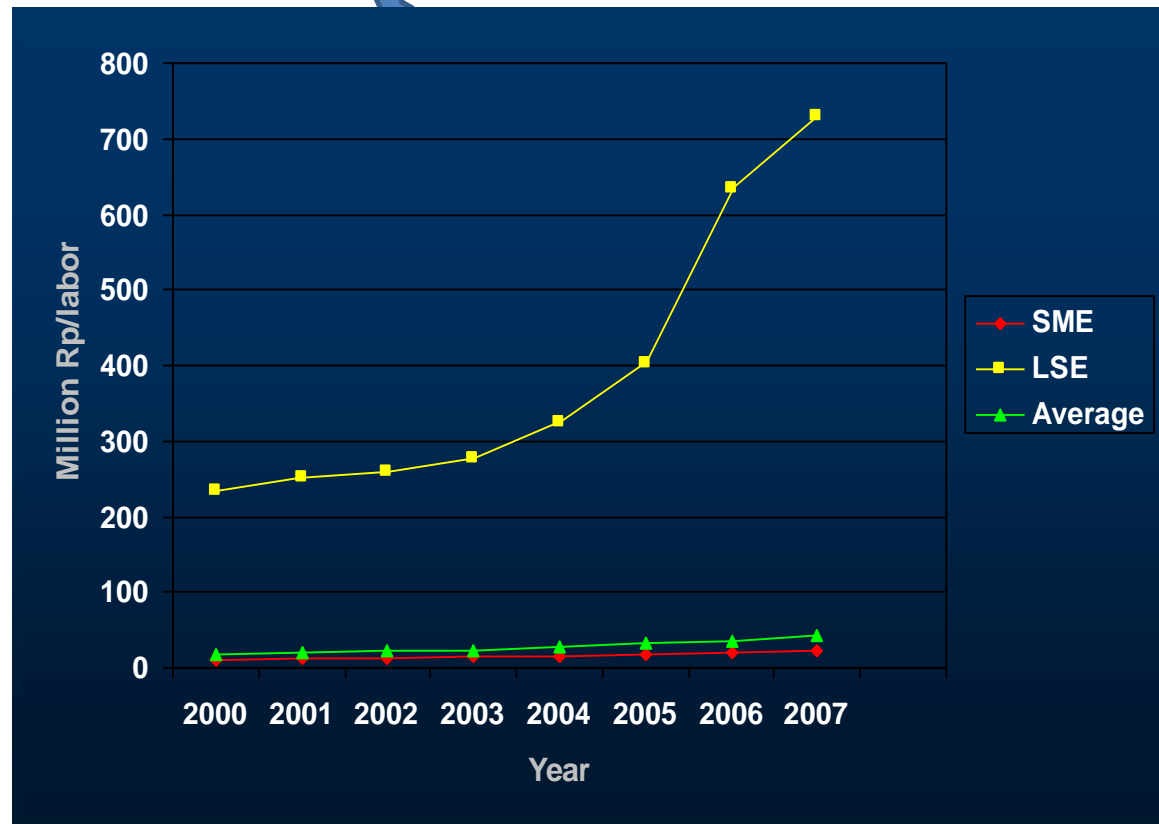
¹ Temporary Number

² Very temporary number

SME : Small & Medium Enterprise

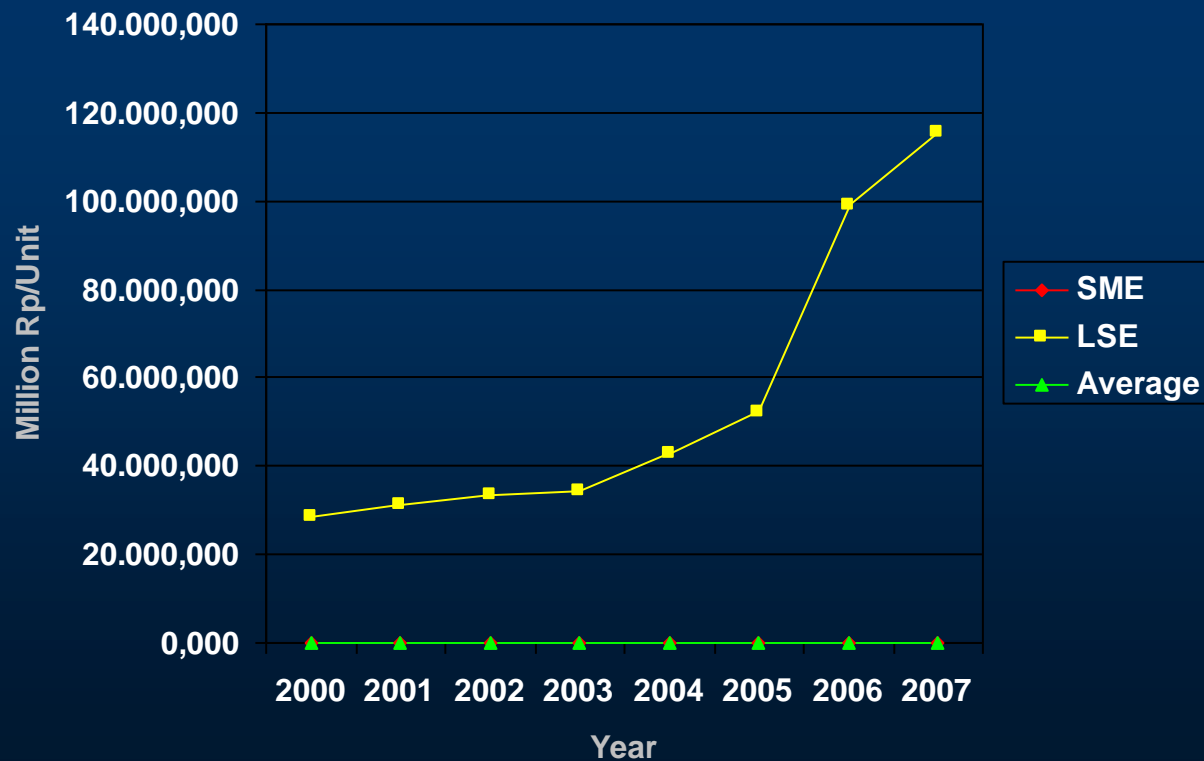
LSE : Large Scale Enterprise

Source: BPS dan
Kementerian Koperasi dan UKM
(2008)



Investment Per Establishment

Year	Investment at Current Price per establishment (Million Rp/unit)		
	SME	LSE	Average
2000	2,842	28.688,273	6,933
2001	3,475	31.275,304	8,103
2002	3,572	33.292,460	8,438
2003	3,873	34.458,251	9,037
2004	5,138	42.675,184	11,508
2005	6,399	52.040,963	13,922
2006 ¹	7,598	98.873,072	16,511
2007 ²	9,270	115.266,426	19,738



Notes:

¹ Temporary Number

² Very temporary number

SME : Small & Medium Enterprise

LSE : Large Scale Enterprise

Source: BPS dan
Kementerian Koperasi dan UKM
(2008)

Non Oil Export Per Establishment

Year	Non Petroleum Export Price per Establishment (US\$/unit)		
	SME	LSE	Average
2000	223,112	6.520.211,081	1.153,024
2001	197,264	5.675.547,305	1.037,137
2002	232,783	5.689.814,298	1.064,440
2003	212,960	5.628.977,351	1.056,496
2004	228,097	5.999.304,737	1.123,724
2005	238,301	6.480.207,515	1.175,161
2006 ¹	289,119	12.709.413,370	1.434,889
2007 ²	333,203	14.656.284,515	1.664,279

Notes:

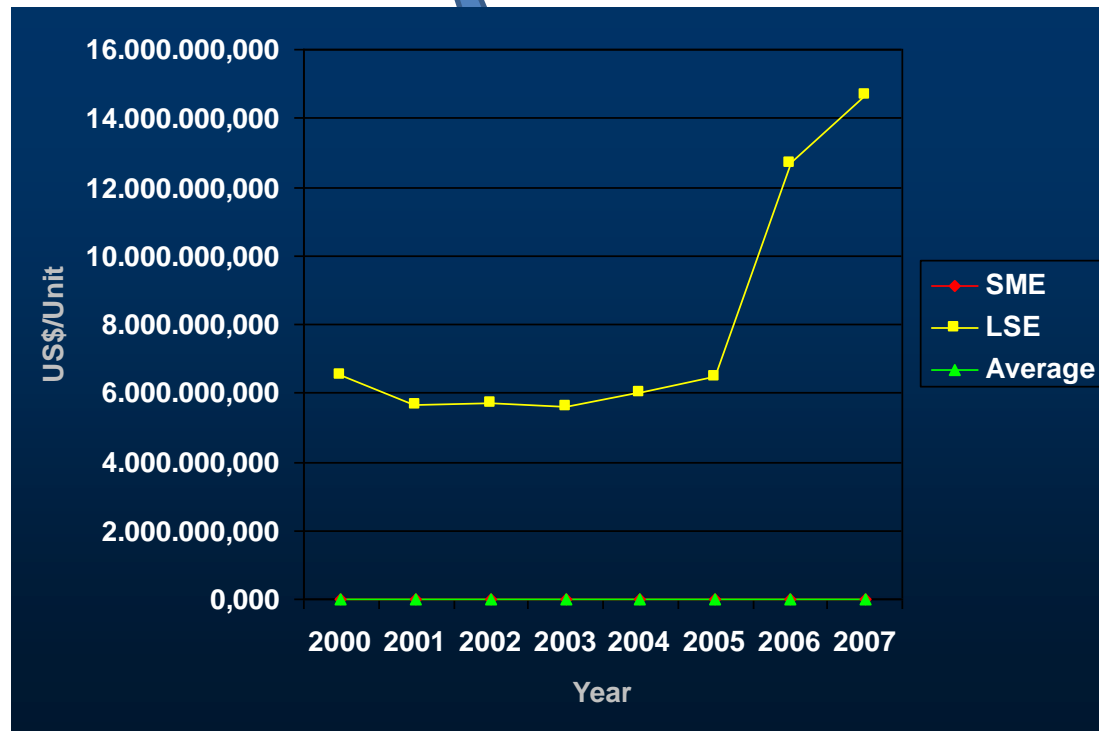
¹ Temporary Number

² Very temporary number

SME : Small & Medium Enterprise

LSE : Large Scale Enterprise

Source: BPS dan
Kementerian Koperasi dan UKM
(2008)



JUMLAH PEKERJA DI LUAR SEKTOR PERTANIAN (RIBU PEKERJA)

	Sensus Ekonomi 2006		Sakernas Agustus 2006	
	UMK	UMB	Formal	Infomal
Pertambangan/ Penggalian	528,3	78,1	415,8	507,8
Industri Pengolahan	7.817,1	4.755,7	7.333,6	4.556,6
Listrik	23,4	89,6	195,2	32,8
Konstruksi	819,3	68,4	1.894,3	2.803,0
Perdagangan*	22.679,8	891,2	4.830,9	14.384,7
Transportasi & Komunikasi	3.327,1	258,4	1.627,5	4.036,5
Jasa- Jasa	7.048,7	620,7	8.973,8	2.382,1
Keuangan	1.668,0	2.170,3	1.171,6	174,4
Total Pekerja	43.911,7	8.932,4	26.442,7	28.877,9

(Sumber : Rahma Iryanti, Direktorat Tenaga Kerja dan Pengembangan Kesempatan Kerja, BAPPENAS)

JUMLAH PEKERJA DI LUAR SEKTOR PERTANIAN (DALAM RIBU PEKERJA)

	Sensus Ekonomi 2006	Sakernas 2006	
		Februari	Agustus
Total Pekerja	52.844,2	52.853,9	55.320,7
▪ UMK	43.911,7		
- Dibayar	12.674,1		
- Tidak Dibayar	31.237,6	3.841,7	4.030,8
▪ UMB	8.932,4		
Pekerja Formal		25.703,4	26.442,9
Pekerja Informal (Pekerja Tidak Dibayar)		27.150,5 3.841,7	28.877,8 4.030,8

STUKTUR ANGKATAN KERJA, PEKERJA DAN PENGANGGURAN TERBUKA MENURUT PENDIDIKAN TERTINGGI YANG DITAMATKAN

No.	Tingkat Pendidikan	Struktur Angkatan Kerja		Struktur Pekerja		Struktur Pengangguran Terbuka	
		(juta)	(%)	(juta)	(%)	(juta)	(%)
1	SD dan SD ke bawah	54,82	54,65	51,48	56,71	3,34	35,05
2	SMTp	20,57	20,51	18,22	20,07	2,35	24,66
3	SMU	14,16	14,12	11,76	12,96	2,40	25,19
4	SMK	6,14	6,12	5,13	5,66	1,01	10,60
5	Diploma/Akademi	1,93	1,93	1,73	1,91	0,20	2,10
6	Universitas	2,70	2,70	2,45	2,70	0,25	2,63
Jumlah		100,32	100,0	90,78	100,0	9,53	100,0

Sumber: Sakernas-BPS

PENDUDUKAN YANG BEKERJA MENURUT STATUS PEKERJAAN UTAMA DAN PENDIDIKAN TERTINGGI YANG DITAMATKAN

No	Status Pekerjaan Utama	Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan													
		SD dan SD ke bawah		SMTP		SMU		SMK		Diploma/Akademi		Universitas		Jumlah	
		(juta)	(%)	(juta)	(%)	(juta)	(%)	(juta)	(%)	(juta)	(%)	(juta)	(%)	(juta)	(%)
1.	Berusaha sendiri tanpa dibantu orang lain	10.099.592	19,62	3.801.657	20,86	1.875.977	15,95	640.510	12,48	94.083	5,43	143.069	5,83	16.654.888	18,35
2.	Berusaha dengan dibantu ART/BRH tak tetap	16.121.406	31,32	3.766.840	20,67	1.558.944	13,25	445.199	8,67	57.483	3,32	83.686	3,41	22.033.558	24,27
3.	Berusaha dengan buruh tetap	1.211.795	2,35	634.692	3,48	494.505	4,20	188.979	3,68	44.182	2,55	133.680	5,45	2.707.833	2,98
4.	Pekerja/Buruh/Karyawan	6.015.606	11,69	4.756.516	26,10	6.197.598	52,69	3.340.164	65,08	1.485.226	85,72	2.034.002	82,94	23.829.112	26,25
5.	Pekerja bebas pertanian	3.868.648	7,51	558.593	3,07	95.009	0,81	30.735	0,60	1.136	0,07	1.127	0,05	4.555.248	5,02
6.	Pekerja bebas bukan pertanian	2.041.380	3,97	822.741	4,51	240.263	2,04	136.571	2,66	7.619	0,44	9.976	0,41	3.258.550	3,59
7.	Pekerja tak dibayar	12.121.543	23,55	3.883.329	21,31	1.300.863	11,04	350.394	6,83	42.846	2,47	46.753	1,91	17.745.728	19,55
	JUMLAH	51.479.970	100,0	18.224.368	100,0	11.763.159	100,0	5.132.552	100,0	1.732.575	100,0	2.452.293	100,0	90.784.917	100,0

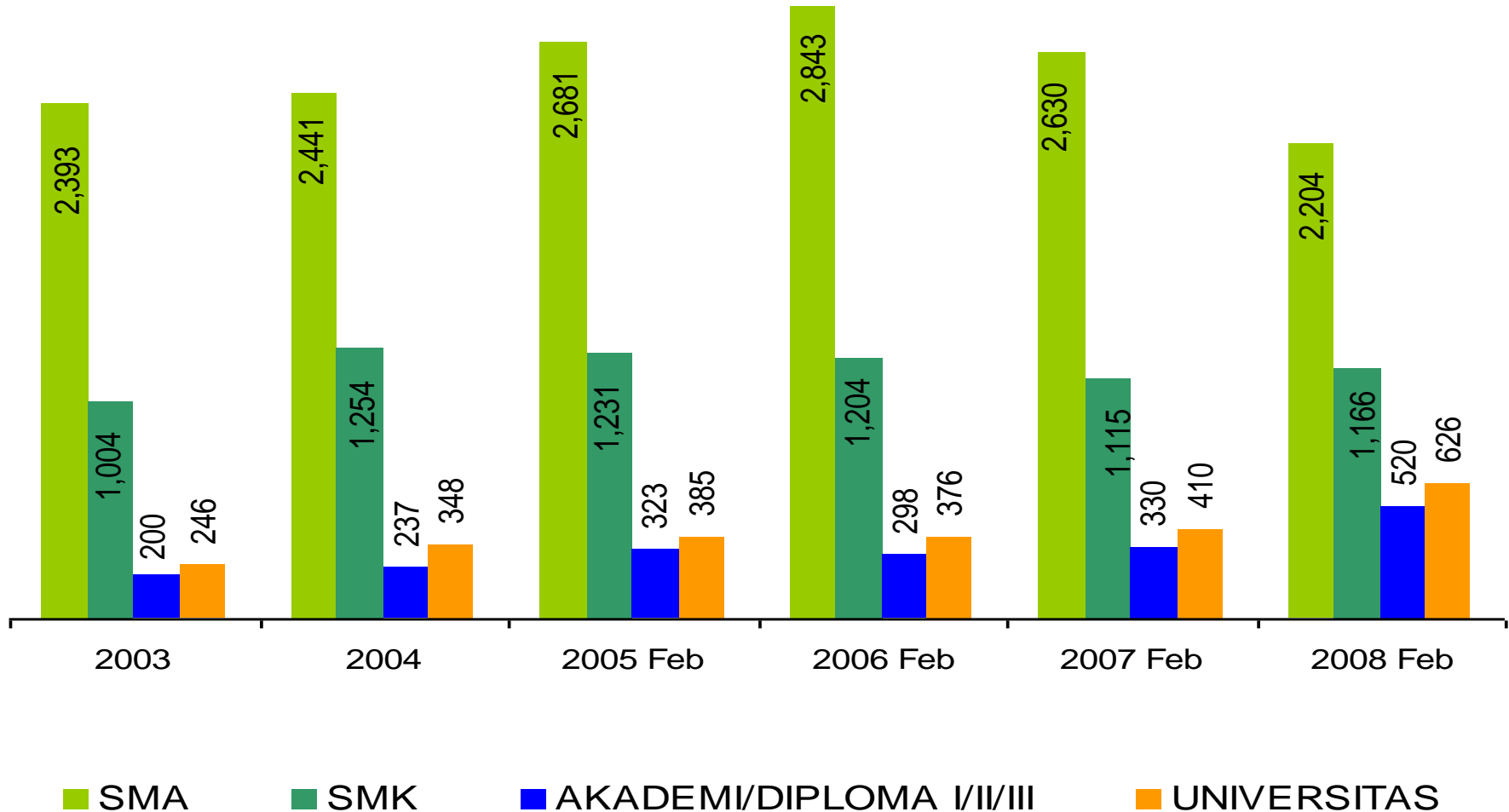
Sumber: Sakernas-BPS

MEMBACA DATA PENGANGGURAN DARI PERSPEKTIF LAIN

- Fenomena Perkotaan:
Perkotaan 12,39% (Tingkat Pengangguran), 5,6 juta (56%).
Perdesaan 6,80% (Tingkat Pengangguran), 4,4 juta (44%).

➔ Kebalikan dari Fenomena Kemiskinan
Perkotaan 13,56 juta (12,52%).
Perdesaan 23,61 juta (20,37%).
- Tingkat Pengangguran Usia Muda Lebih Tinggi:
15-19 36,7%
20-24 23,1%
➔ Pemecahannya tidak semata membuka kesempatan kerja tetapi juga akses pendidikan
- Masalah Pengangguran tidak selalu identik dengan Kemiskinan:
Lulusan SMA ke atas 55,55%
➔ Memilih pekerjaan/mampu menunggu pekerjaan yg baik
Lulusan SMP ke bawah 44,45%

PENGANGGUR TERDIDIK TAHUN 2003-2008

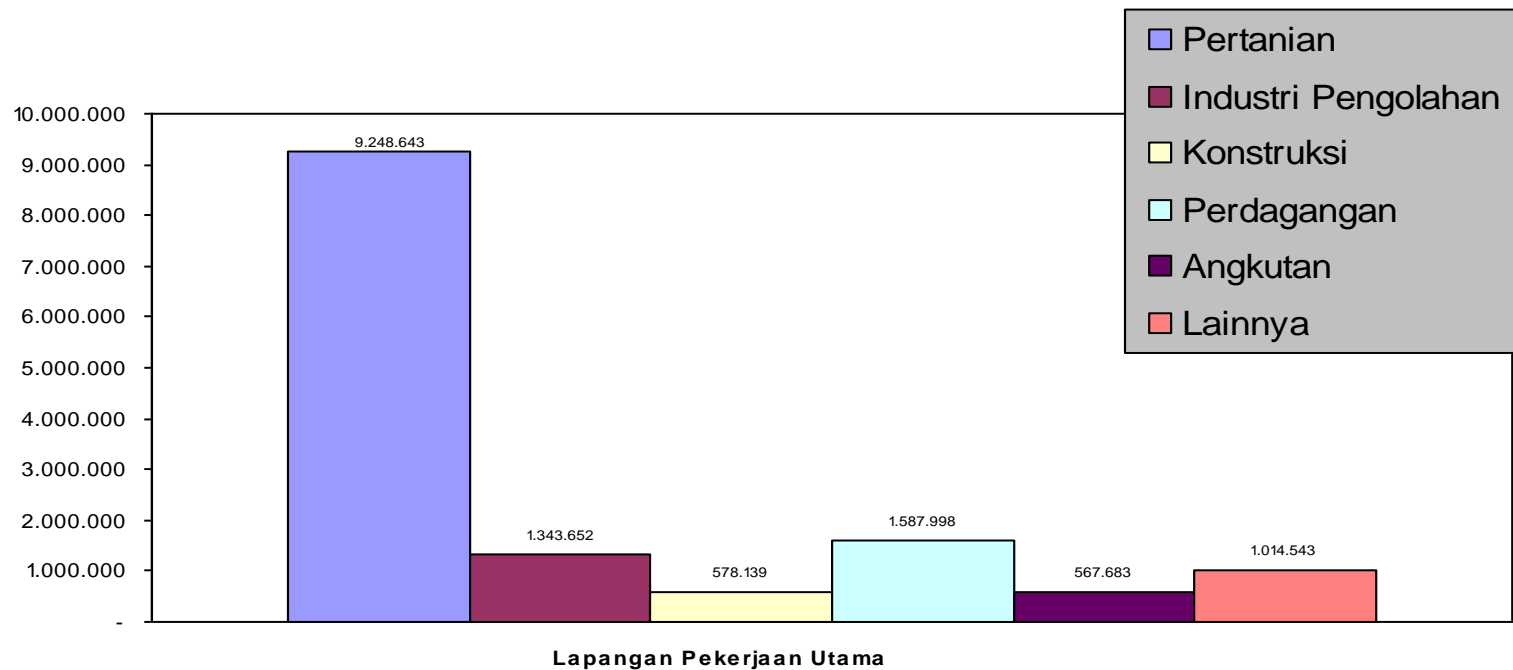


PROPORSI PEKERJA BERPENGALAMAN TERHADAP PENGANGGURAN TERBUKA, 1998-2008

	1998	2000	2002	2004	2005	2006	2007	2008
Nasional	38.7	28.9	37.2	34.3	34.0	33.0	48.0	45.0
Kota	39.5	32.9	39.8	38.5	40.0	35.0	50.0	48.0
Desa	37.4	23.0	32.9	28.0	26.0	25.0	41.0	39.0

➔ Mereka memilih untuk menganggur (karena lebih mampu) sampai memperoleh pekerjaan yang baik

Penduduk Berumur 15 Tahun dan Lebih yang Bekerja dan Berada di Bawah Garis Kemiskinan Menurut Lapangan Pekerjaan Utama



TUJUAN PERENCANAAN KETENAGAKERJAAN

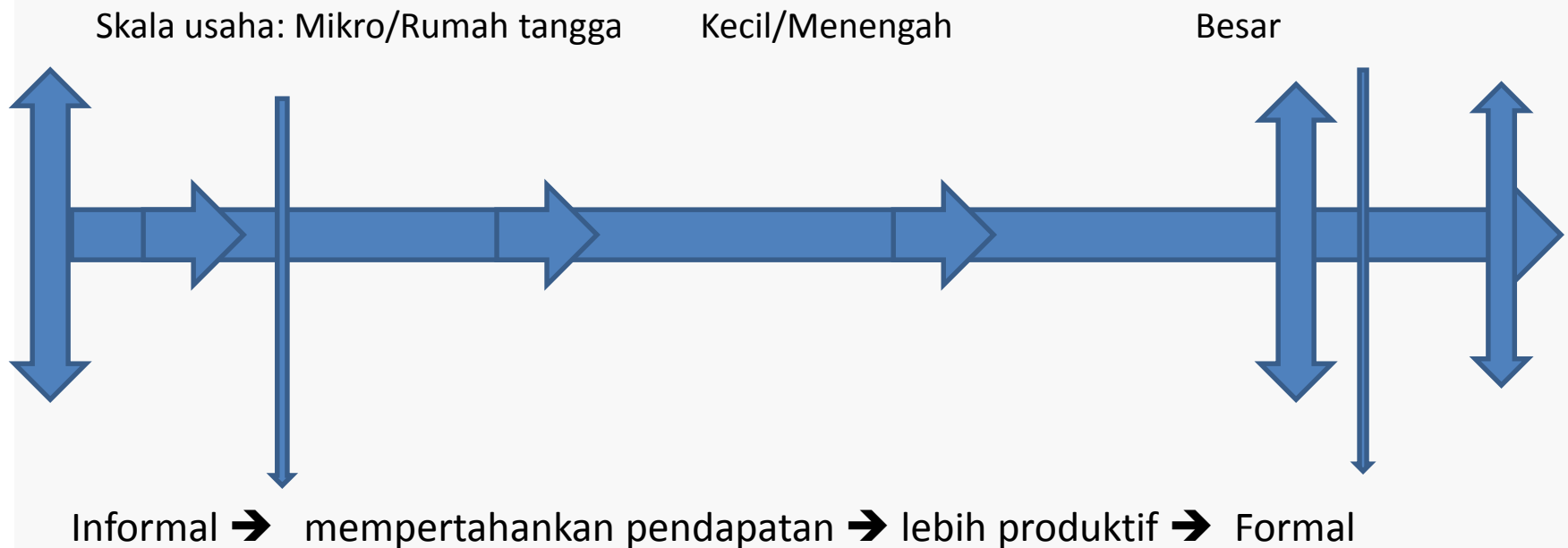
- ❑ Decent Work/Perkerjaan yg “baik”
 - ➔ Lapangan Kerja Produktif
 - ➔ Hak-hak Pekerja Terlindungi
 - ➔ Pendapatan yang cukup
 - ➔ Adanya perlindungan sosial

Mengingat kondisi pasar kerja Indonesia masih dualistik, maka tujuan di atas akan tercapai bila:

- ➔ Pertumbuhan Ekonomi yg menciptakan kesempatan kerja melalui investasi
- ➔ Industri Padat Pekerja
- ➔ Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah
- ➔ Flexible Labor Market

DINAMIKA PERUBAHAN PASAR KERJA

- ❑ Bagaimana Menciptakan Kesempatan Kerja Modern/ Formal seluas-luasnya;
- ❑ Bagaimana dapat Mendorong Pekerja Agar Dapat Berpindah Dari Pekerjaan Yang Memiliki Produktivitas Rendah ke Pekerjaan Yang Memiliki Produktivitas Lebih Tinggi; dan
- ❑ Mempertahankan Atau Meningkatkan Kesejahteraan Bagi Mereka Yang Masih Berada di lapangan pekerjaan informal.



Secara Umum:

Dalam konteks Indonesia, fleksibilitas yang diinginkan adalah bila terjadi guncangan (shock) terhadap ekonomi maka penyesuaian dilakukan melalui upah riil dan bukan melalui PHK. Hal ini mengingat tingkat pengangguran terbuka yang tinggi.

- Untuk memperoleh pekerjaan yang baik, seseorang harus dapat berpindah kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain, dari satu jenis pekerjaan ke pekerjaan lain dan dari satu daerah ke daerah yang lain.
- Biaya transaksi yang wajar untuk merekrut atau melakukan PHK.
- Perusahaan dan pekerjanya harus terus dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi produksi dan perubahan selera konsumen. Mencari kombinasi yang optimal antara pekerja tetap, kontrak dan out sourcing.
- Kebebasan kepada serikat pekerja dan pemilik perusahaan untuk menegosiasikan upah yang terkait dengan produktivitas.

PERKEMBANGAN YANG MEMBUTUHKAN PERHATIAN:

- **Kencenderungan Menciutnya Lapangan Kerja Formal Selama Tahun 2001 – 2003.**
- **Perbedaan Upah Yang Semakin Lebar Antara Lapangan Kerja Formal dan Non Formal.**
- **Menurunnya Produktivitas di Industri Pengolahan.**
- **Meningkatnya Pengangguran Usia Muda (15 – 19 Tahun).**

1968-1997

- Pertumbuhan Rata2 Ekonomi : 6,8 %
- Pertumbuhan Sektor Industri Manufaktur: 10,9 %

1999-2007

- Pertumbuhan Rata2 Ekonomi: 4,6 %
- Pertumbuhan Sektor Industri Manufaktur: 4,9 %

2005-2007

- Pertumbuhan Rata2 Ekonomi: 5,8 %
- Pertumbuhan Sektor Industri Manufaktur: 4,6 %
- Pelambatannya terjadi pada Industri makanan minuman, tekstil, barang kulit dan alas kaki.

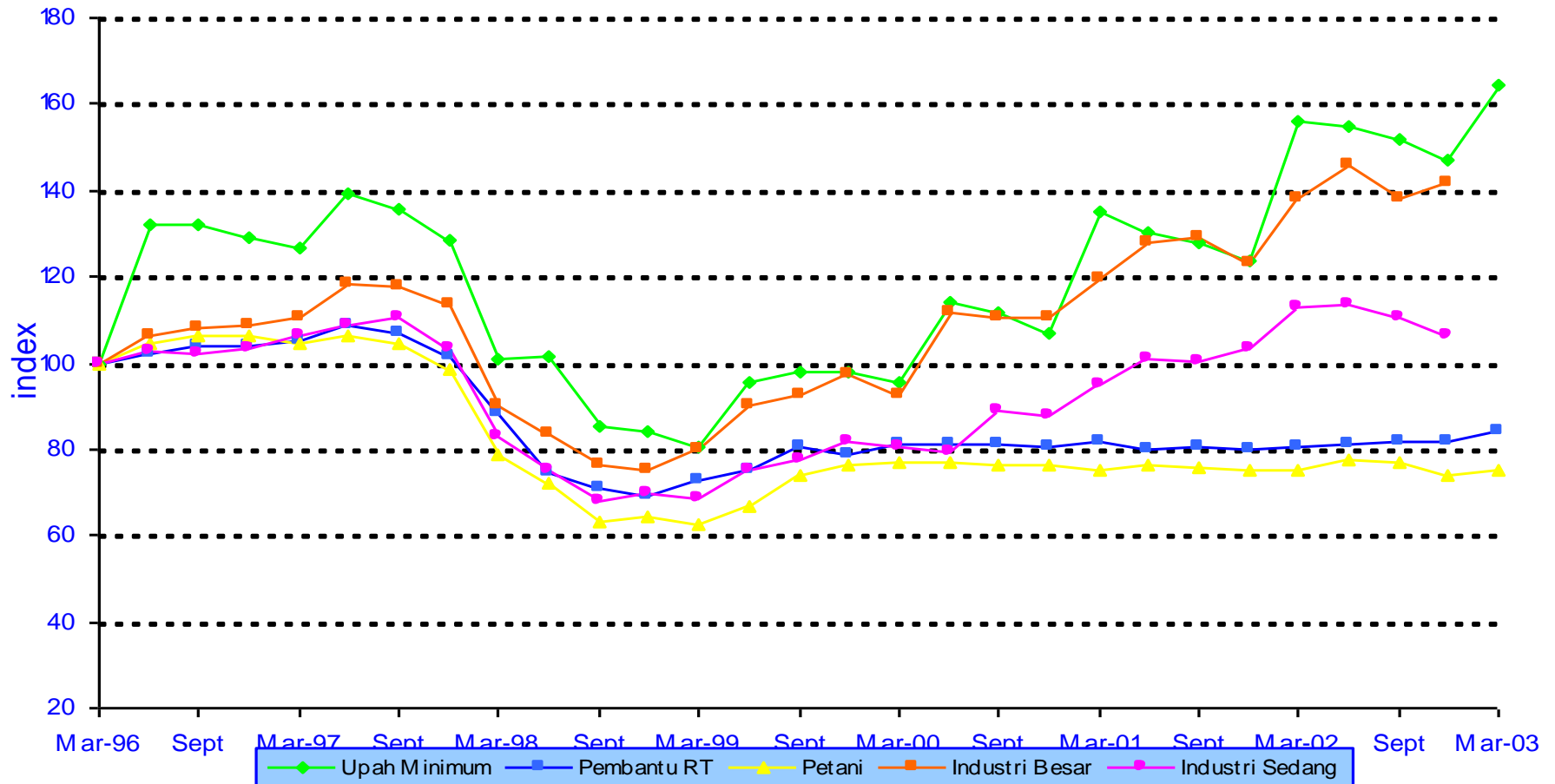
Penciptaan Kesempatan Kerja 1971-1994, satu persen pertumbuhan ekonomi menciptakan 296 ribu lapangan kerja baru.

(Sumber: Bambang Priyambodo, Direktorat Perencanaan Makro, BAPPENAS)

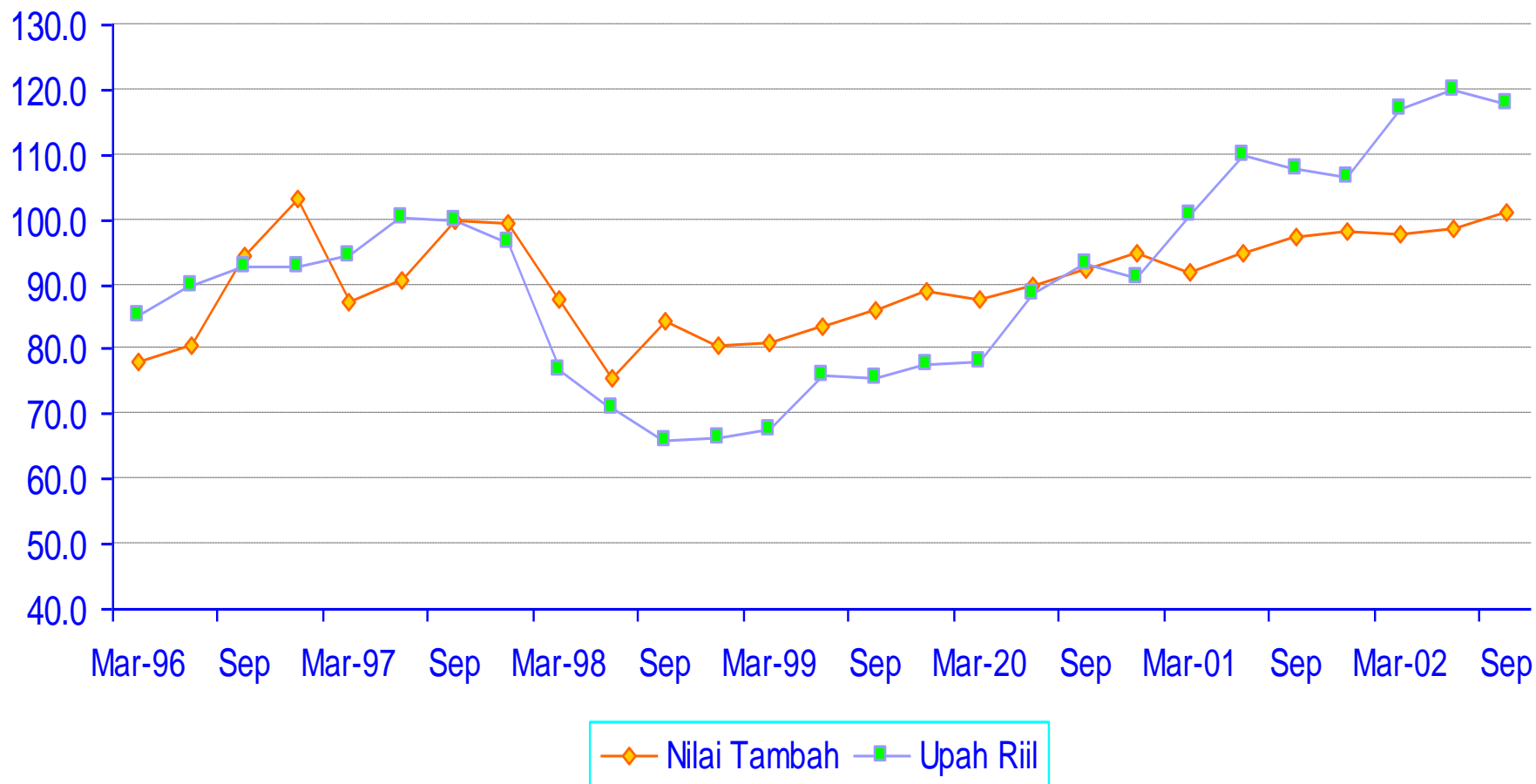
PERKEMBANGAN KESEMPATAN KERJA DI INDUSTRI BESAR DAN SEDANG, 2000 - 2001

No	Uraian	Skala	Tahun		Perubahan
			2000	2001	
1	Makanan dan Minuman	Besar	463.215	453.445	-9.770
		Sedang	134.158	128.275	-5.883
		Jumlah	597.373	581.720	-15.653
2	Tembakau	Besar	223.661	237.260	13.599
		Sedang	21.965	21.487	-478
		Jumlah	245.626	258.747	13.121
3	Tekstil	Besar	614.820	550.822	-63.998
		Sedang	46.699	44.260	-2.439
		Jumlah	661.519	595.082	-66.437
4	Pakaian Jadi	Besar	427.526	444.712	17.186
		Sedang	57.318	53.104	-4.214
		Jumlah	484.844	497.816	12.972
5	Kulit dan Barang dari Kulit	Besar	264.695	266.078	1.383
		Sedang	14.351	13.419	-932
		Jumlah	279.046	279.497	451
6	Kayu, Barang Dari Kayu, dan Anyaman	Besar	346.949	358.737	11.788
		Sedang	44.821	42.698	-2.123
		Jumlah	391.770	401.435	9.665
7	Radio, Televisi, dan Peralatan Komunikasi	Besar	151.790	74.082	-77.708
		Sedang	4.089	2.781	-1.308
		Jumlah	155.879	76.863	-79.016
8	Kendaraan Bermotor	Besar	43.708	44.465	757
		Sedang	6.083	5.018	-1.065
		Jumlah	49.791	49.483	-308
9	Furniture dan Industri Pengolahan Lainnya	Besar	229.229	230.128	899
		Sedang	53.273	50.784	-2.489
		Jumlah	282.502	280.912	-1.590
10	Keseluruhan	Besar	3.773.518	3.818.427	44.909
		Sedang	593.298	567.496	-25.802
		Jumlah	4.366.816	4.385.923	19.107

Upah Riil Pekerja Formal dan Informal Index Kuartal 1, 1996



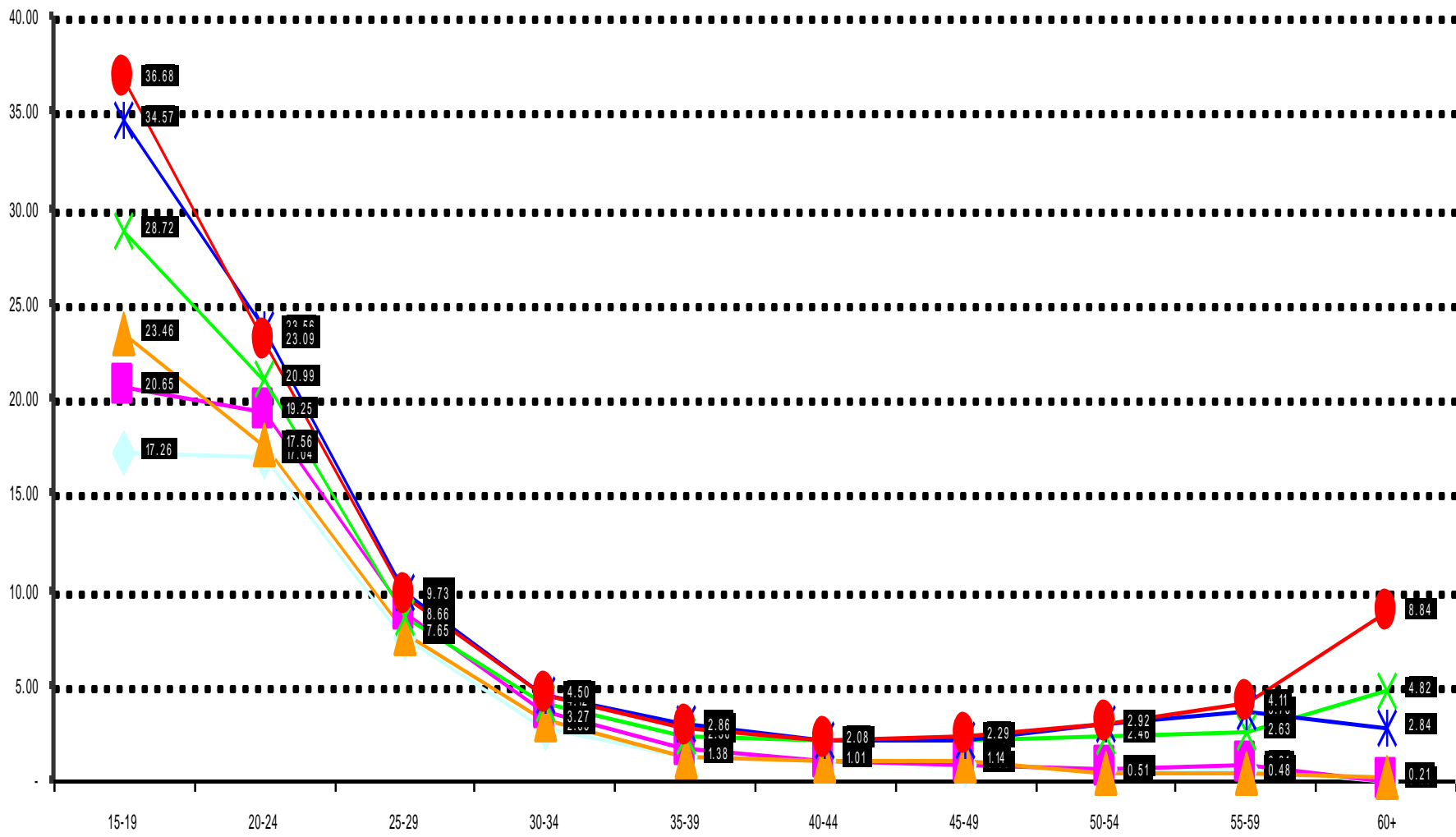
Perkembangan Upah Dan Nilai Tambah Industri Pengolahan



Sumber: BPS.

TINGKAT PENGANGGURAN MENURUT UMUR

Tahun 1998 - 2003



Sumber: Sakernas-BPS, 1998-2003.



- I. **Penciptaan Lapangan Kerja Melalui Investasi.**
 - mengurangi biaya ekonomi tinggi
- II. **Penyempurnaan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan.**
- III. **Peningkatan Kualitas SDM.**
 - memperbaiki pendidikan dan kesehatan.
- IV. **Program Perluasan Kesempatan Kerja yang dilakukan oleh berbagai instansi pemerintah.**
 - Public Works.
 - Micro Finance.
 - SMEs.
 - PNPM
- V. **Kebijakan Yang Berkaitan Dengan Migrasi Tenaga Kerja.**
 - Internal dan Eksternal.
- VI. **Program Pendukung Pasar Kerja.**
 - Mempermudah bertemunya kebutuhan dan supply.

Fenomena "Job-less Growth":

Pertumbuhan PDB dan Lapangan Kerja Tahun 2000-2005

	Pertumbuhan PDB Riil (%)	Tingkat Pertumbuhan Kesempatan Kerja (%)	Tingkat Pengangguran, 2000 (%)	Tingkat Pengangguran Terkini (%)
Kamboja	43,6	23,3	2,5	0,8
Indonesia	25,7	5,7	6,1	10,4
Malaysia	24,4	8,4	3	3,1
Philipina	23,8	18,4	10,1	7,3
Singapura	21	8,2	4,4	4,2
Thailand	27,7	10	2,4	1,7
Vietnam	43,6	13,6	2,3	2,1

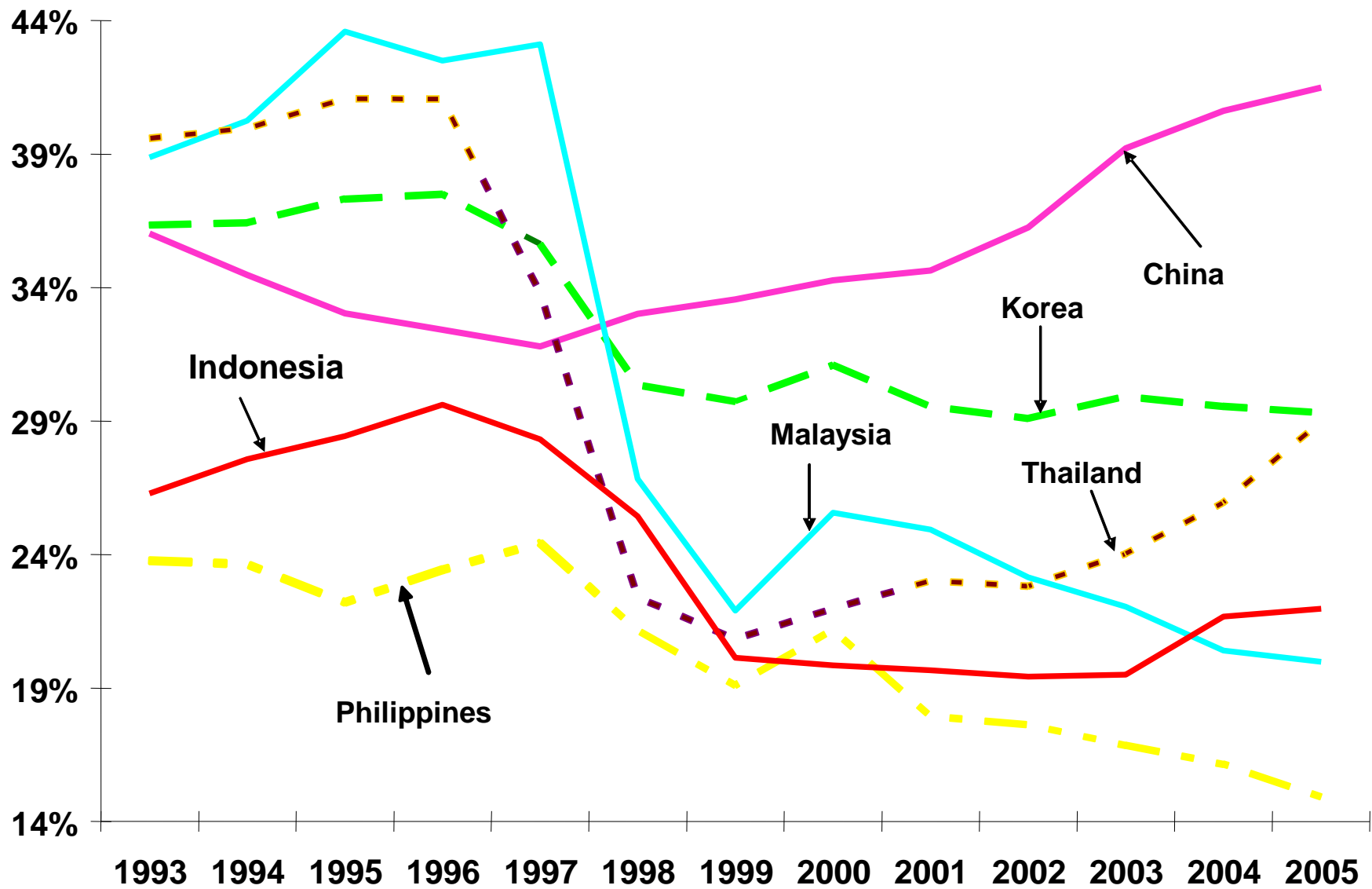
Sumber: ILO (2007)

KEMUNGKINAN PENYEBAB JOBLESS GROWTH

1. **Aturan Ketenagakerjaan yg Terlalu Kaku** → Mendorong Investasi padat modal dan tidak mendorong investasi padat pekerja.
2. **Meningkatnya Harga Komoditi** → Mendorong investasi di sektor pertambangan (padat modal) and pertanian (cenderung informal).
3. **Kebijakan yg cenderung mendorong sektor padat modal**, seperti industri kimia, baja, perkapalan, dan mobil (kebijakan dan kredit).
4. **Infrastruktur** → Memberikan dampak dan daya tarik yang berbeda bagi pertumbuhan industri padat modal dan padat pekerja.

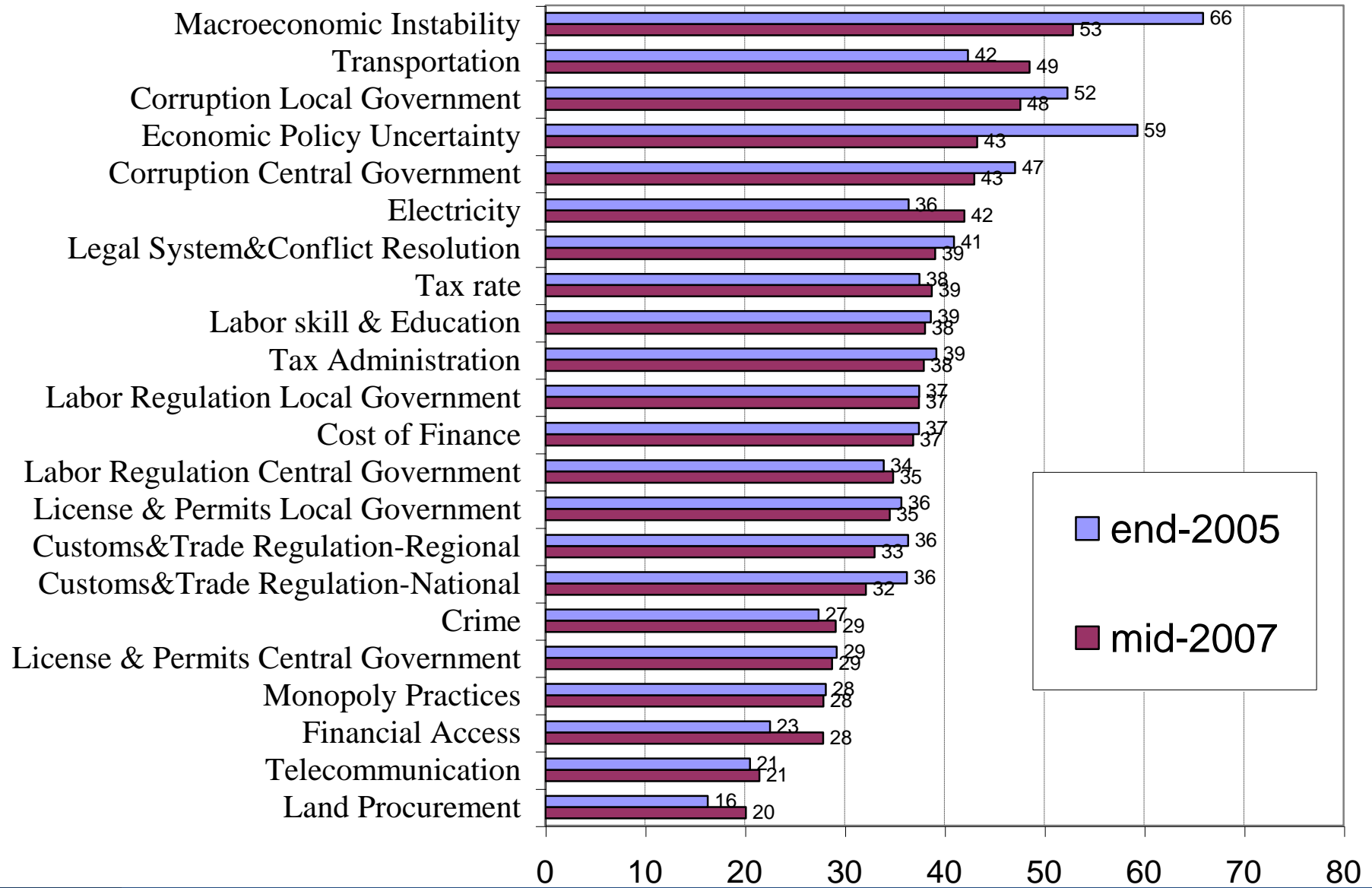
Sebagai contoh, barang-barang manufaktur berorientasi ekspor membutuhkan jalan dan pelabuhan untuk mengangkutnya. Sementara industri berat kurang sensitif terhadap adanya penundaan karena masalah pelabuhan dan jalan.

RASIO INVESTASI - PDB



RESPONDEN MENYATAKAN ADANYA HAMBATAN YG SIGNIFIKAN UNTUK INVESTASI

(SUMBER: BANK DUNIA-LPEM)



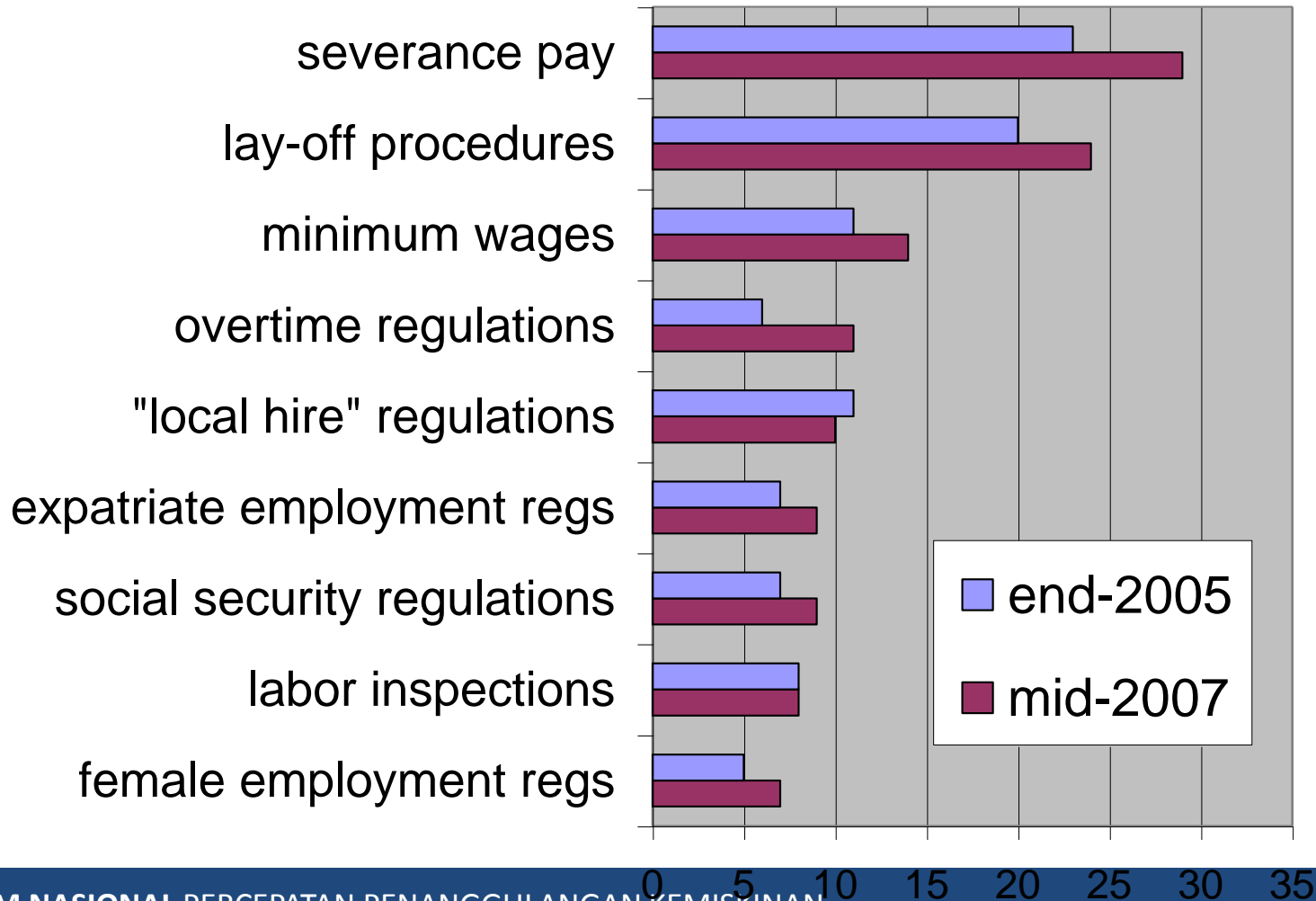
THE BIGGEST CONSTRAINTS PERCEIVED BY BUSINESSES ARE:

1. **Macroeconomic instability**
2. **Infrastructure** (roads, ports, electricity)
3. **Corruption**
4. **Economic policy uncertainty** (e.g., investment negative list)
 - Labor skills and labor regulations are the 6th and 7th biggest perceived obstacles.

Source: Survey of 587 manufacturing firms in 5 major metropolitan areas, mid-2007, University of Indonesia (LPEM-FEUI)

Kurang dari sepertiga yg menyatakan bahwa Ketenagakerjaan merupakan hambatan yang berat, tetapi untuk masalah ini Pesangon dan tata cara PHK menjadi hambatan utama

% of respondents reporting obstacle to be severe or very severe



II. PENYEMPURNAAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN

1. PENYEMPURNAAN ATURAN MAIN KETENAGAKERJAAN

PERATURAN/PERUNDANGAN KETENAGAKERJAAN

UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

A. Core Labor Standards.

- Kebebasan Berserikat.
- Penghapusan Kerja Paksa.
- Penghapusan Diskriminasi.
- Penghapusan Pekerja Anak.
- **Keselamatan, dan Kesehatan kerja (K3)**

B. Hubungan Industrial.

- Hubungan Antara Pemberi Kerja dan Pekerja.
 - Representations.
 - Collective Bargaining.
 - Code of Good Faith
 - Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - Kategori Perselisihan.
 - * Perselisihan Hak.
 - * Perselisihan Kepentingan.
 - * Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.
 - * Perselisihan Antar Serikat Pekerja.

MAJOR CAUSES OF LABOR MARKET INFLEXIBILITY

1. Minimum wage has become the main mechanism for setting wages.
→ create rigidity.
2. High cost of severance payment has deterred employer from hiring new workers on a permanent basis.
3. Increased restriction on recruitment.
4. Slow progress in promoting collective bargaining at the enterprise level
(no codes on acting in good faith).
5. Costly dispute resolution
(industrial courts).

DAMPAK DARI REGULASI YANG TERLALU KETAT

➔ SANGAT MELINDUNGI LAPANGAN KERJA FORMAL

- Regulasi berbiaya tinggi mendorong perusahaan untuk mempekerjakan pekerja kontrak. Sehingga tidak melakukan rekrutmen baru untuk pekerja tetap.
- Mendorong pengurangan pekerja tetap dan formal dalam lapangan kerja modern.
- Mendorong peningkatnya pengangguran usia muda, *unskilled*, dan wanita.
- Mendorong perubahan dari pekerja tetap menjadi pekerja *outsourcing*.
- Mendorong rasa tidak aman kepada jutaan angkatan kerja yang tidak mempunyai akses kepada lapangan kerja yang “dilindungi”.
- Menghambat perkembangan “kesejahteraan” dan mekanisme perjanjian kerja bersama. Apa lagi yang musti dirundingkan?

KECENDERUNGAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

- Melihat Hubungan Industrial di masa depan?
 - Orde Baru – Kontrol yg ketat.
 - Era Reformasi – Mengembalikan Hak Pekerja tetapi aturan main yg memberikan perlindungan yg berlebihan.
 - Best Practice – Sistem yg lebih Bipartit (terdesentralisasi) dengan serikat pekerja yang kuat dan sehat serta mendorong collective bargaining.

HUBUNGAN INDUSTRIAL BIPARTIT

1. Prinsip Dasar:

- Fungsi utama adanya serikat pekerja yg bebas adalah untuk mendorong collective bargaining tetapi dengan adanya aturan main perlindungan yg berkaitan dengan perlindungan pokok.
- Pengalaman internasional menunjukkan bahwa proses “keserikatan” dan collective bargaining antara pekerja dan pemberi kerja lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

2. Praktek Terbaik Secara Internasional:

- UU berisi aturan main untuk collective bargaining, hak untuk mogok, dispute resolution yg memberikan jaminan bahwa pemberi kerja dan pekerja dapat dukuk sejajar.
- Tapi “kondisi” kerja lebih banyak ditentukan oleh collective bargaining.
- Hak dasar dan standar seperti kesehatan dan keselamatan kerja ditentukan melalui UU.

C. Kebijakan Pengupahan

I. Upah Minimum.

- Sifatnya Melindungi Yang Terlemah.
- Upah Terendah di lapangan Formal.
- Dengan Keputusan Pemerintah.

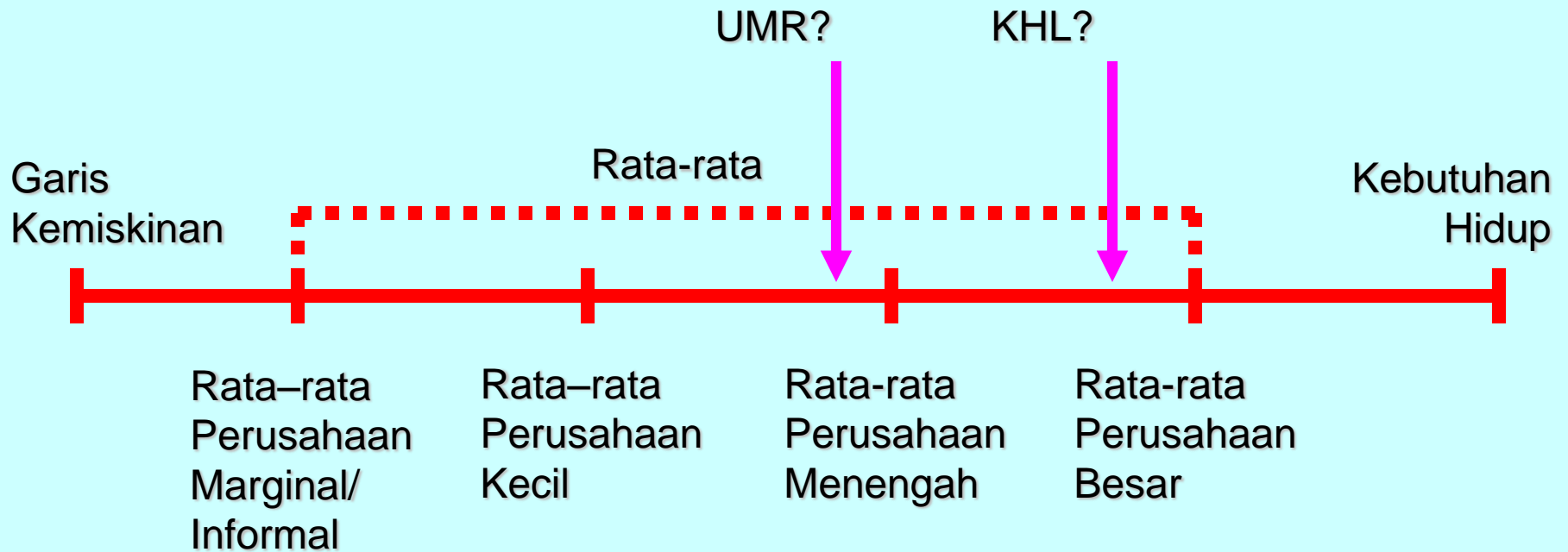
II. Upah Individual.

- Gaji.
- Hasil Negosiasi.

JUMLAH TENAGA KERJA, USAHA, DAN BALAS JASA

Kategori	Jumlah Usaha (juta)	Pekerja (juta)	Balas Jasa/Pekerja/Rp/Bulan
Usaha Mikro Kecil (UMK)	22.51 99,39%	43,91 83,10%	603
Usaha Menengah Besar (UMB)	0,14 0,63%	8,93 16,90%	2.403
UMR/UMP			675 [khusus upah]
Total	22,65	52,84	

UPAH, UMR, DAN KHL



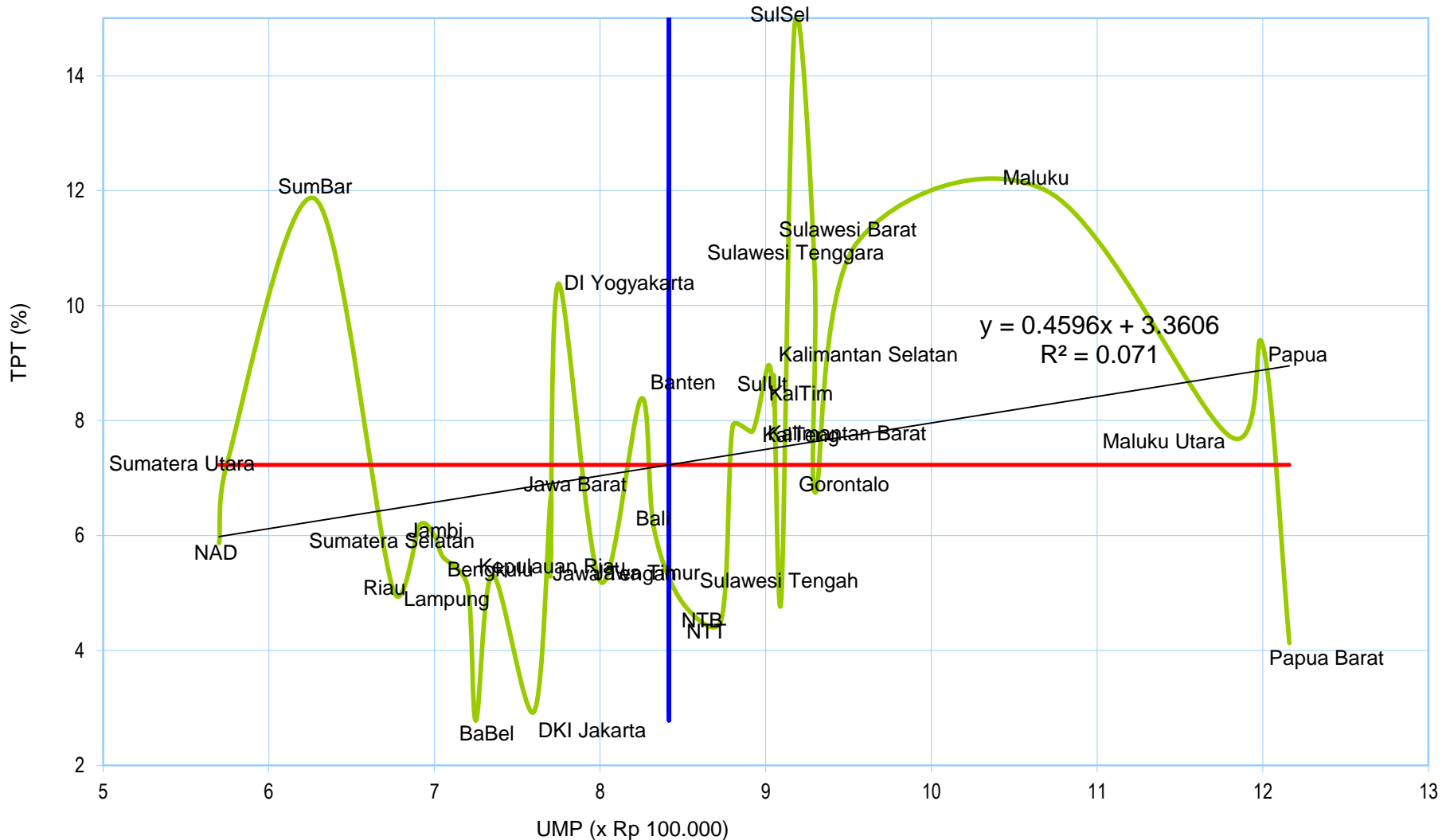
TRADE OFF ANTARA PERTUMBUHAN EKONOMI DAN PENINGKATAN UPAH MINIMUM

Pertumbuhan Ekonomi				
Kenaikan UMR Nominal	0%	2%	4%	6%
9%	0	214.000	428.000	643.000
10%	-35.000	179.000	393.000	607.000
20%	-381.000	-170.000	42.000	254.000
30%	-728.000	-518.000	-309.000	-99.000

Keterangan: Perhitungan di atas menggunakan asumsi inflasi 9%, Elastisitas Pekerja-GDP 0,34, dan Elastisitas Penciptaan Lapangan Kerja – UMR Riil 0,11.

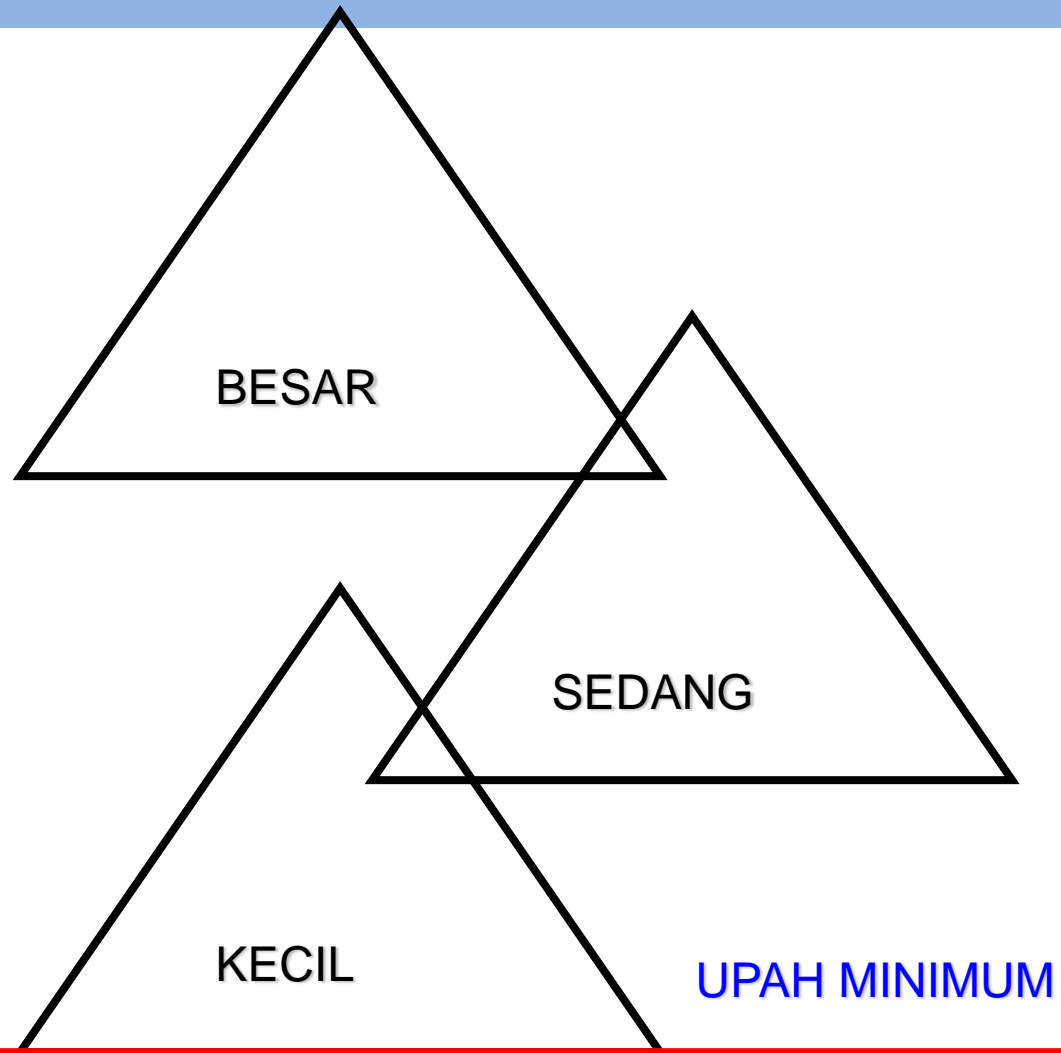
(Diolah oleh Direktorat Tenaga Kerja dan Pengembangan Kesempatan Kerja, Bappenas)

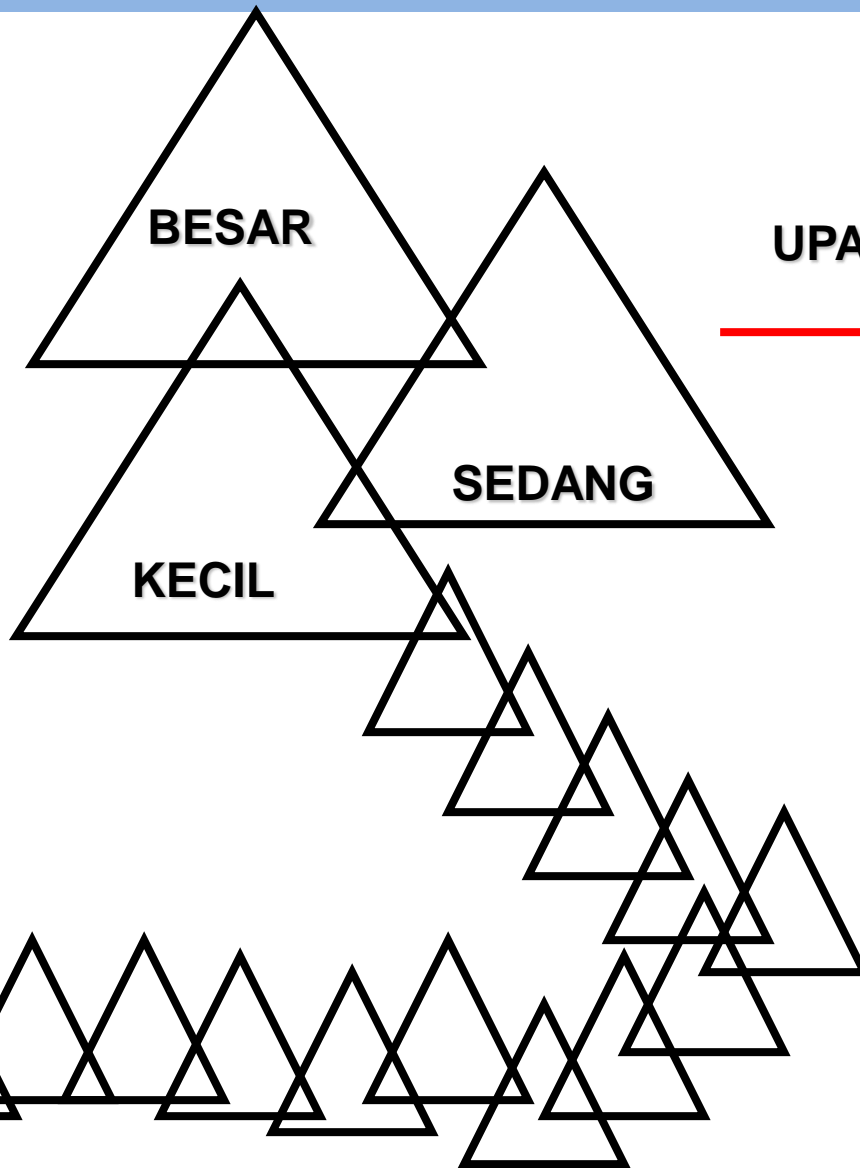
LINIER REGRESI TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA TERHADAP UPAH MINIMUM PROVINSI TAHUN 2009



- Posisi Provinsi Berdasarkan Tingkat Pengangguran terhadap Upah Minimum Provinsi Terbuka Tahun 2009
- Rata-rata TPT, 2009 (%)
- Rata-rata UMP, 2009 (Ratus Ribu Rupiah)

DI NEGARA MAJU





UPAH MINIMUM

Usaha Rumah Tangga dan Mikro

Upah Minimum Regional di JABOTABEK 1999 - 2002

	Upah Minimum (Rp./Bulan)				Perubahan (%)		
	1999	2000	2001	2002	1999-2000	2000-2001	2001-2002
NOMINAL							
Jakarta	231.000	286.000	426.250	591.266	23,8	49,0	38,7
Kab. Bogor	230.000	286.000	417.000	577.000	24,3	45,8	38,4
Kodya Bogor	230.000	286.000	417.000	577.000	24,3	45,8	38,4
Kab. Bekasi	230.000	286.000	426.250	575.500	24,3	49,0	35,0
Kodya Bekasi	230.000	286.000	417.000	575.500	24,3	45,8	38,0
Kab. Tangerang	230.000	286.000	426.250	590.000	24,3	49,0	38,4
Kodya Tangerang	230.000	286.000	426.250	590.000	24,3	49,0	38,4
Kodya Depok	230.000	286.000	417.000	n.a	24,3	45,8	n.a

Upah Minimum Regional di JABOTABEK 1999 - 2002

	Upah Minimum (Rp./Bulan)				Perubahan (%)		
	1999	2000	2001	2002	1999-2000	2000-2001	2001-2002
HARGA KONSTAN 1996							
Jakarta	115.288	142.594	188.739	238.006	23,7	32,4	26,1
Kab. Bogor	114.788	142.594	184.643	232.263	24,2	29,5	25,8
Kodya Bogor	114.788	142.594	184.643	232.263	24,2	29,5	25,8
Kab. Bekasi	114.788	142.594	188.739	231.659	24,2	32,4	22,7
Kodya Bekasi	114.788	142.594	184.643	231.659	24,2	29,5	25,5
Kab. Tangerang	114.788	142.594	188.739	237.496	24,2	32,4	25,8
Kodya Tangerang	114.788	142.594	188.739	237.496	24,2	32,4	25,8
Kodya Depok	114.788	142.594	184.643	n.a	24,2	29,5	n.a

Keterangan: Angka riil menggunakan asumsi inflasi 10% untuk tahun 2002.

Ratio Upah Minimum Terhadap Beberapa Golongan Upah (%)

Negara	Dasar	Termasuk Lembur dan Bonus				
	Semua	Semua	Laki-laki	Wanita	Pekerja Muda	Penghasilan 20% Terendah
Belgia	61,1	50,4	49,2	55,2	65,5	71,6
Kanada	0	39,6	35,1	46,8	0	90,1
Rep. Ceko	0	21,2	19,4	24,6	0	34,6
Perancis	68,5	57,4	55,2	63,3	0	86,2
Yunani	0	0	0	0	0	0
Hungaria	0	37,4	0	0	0	71,9
Jepang	39,7	30,8	26,5	42,1	44,9	64,7
Korea	30,6	24,4	21,2	36,0	35,0	47,4
Luxemburg	0	0	0	0	0	0
Meksiko	0	0	0	0	0	0
Belanda	55,9	49,4	47,2	61,0	0	77,6
New Zeland	47,4	45,6	41,9	51,4	59,2	81,4
Polandia	0	44,6	39,6	49,6	0	78,3
Portugal	0	0	0	0	0	0
Spanyol	36,4	32,4	30,1	42,3	0	66,6
Turki	0	0	0	0	0	0
Amerika Serikat	43,3	38,1	33,2	44,4	59,7	79,5
Indonesia (rasio terhadap rata-rata)				64,0	80,0	

Keterangan: Untuk Indonesia, rasio upah minimum terhadap rata-rata upah pekerja tidak terampil adalah 70%.

Sumber: Laporan OECD.

Gaji/Upah

Sebaiknya Melalui:

- 1. Perundingan Kolektif (Collective Bargaining).**
- 2. Kontrak Perorangan (Individual Contract).**

Mengaitkan Antara Peningkatan Upah Dengan Peningkatan Produktivitas.

Pekerja dan Pemberi Kerja Dapat Duduk Seajar.

Representasi Menjadi Kunci.

Code of Good Faith.

KHL → Sebagai Dasar Perundingan dan Merupakan Cita-cita bersama.

D. Job Security Provision.

Rekrutmen:

- 1. Pekerja Tetap.**
- 2. Pekerja Kontrak.**
- 3. Out Sourcing.**
 - Barang.**
 - Jasa.**
 - Tenaga Kerja Melalui Perusahaan Jasa Tenaga Kerja.**

Beberapa faktor yang mempengaruhi perusahaan untuk melakukan rekrutmen:

- Apakah produk yang dihasilkan merupakan barang musiman.**
- Apakah produk yang dihasilkan sering mengalami perubahan dan beragam jenisnya.**
- Apakah perusahaan melakukan kegiatan yang ‘specialized’.**
- Efisiensi internal perusahaan.**
- Merupakan masa percobaan.**
- Meningkatkan kemampuan SDM.**
- Biaya yang terlalu tinggi dalam merekrut pegawai tetap.**
- Pekerja juga kadang justru memilih menjadi pegawai kontrak untuk fleksibilitas.**

Pekerja Kontrak dan Penggunaan Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Perbandingan Dengan Negara Lain

Negara	Pekerja Kontrak	Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja
<u>ASIA</u>		
Jepang	Tidak Dibatasi	Diperbolehkan untuk 23 jenis pekerjaan
Korea	Tidak Dibatasi	Diperolehkan untuk 26 jenis pekerjaan
Malaysia	Tidak Dibatasi	
Thailand	Tidak Dibatasi	
Philipina	Sangat Dibatasi	Dibatasi/Dikaitkan dengan pekerja kontrak
Indonesia	Sangat Dibatasi	Sangat dibatasi

selanjutnya

Pekerja Kontrak dan Penggunaan Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Perbandingan Dengan Negara Lain

Negara	Pekerja Kontrak	Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja
<u>EROPA</u>		
Perancis	Sangat Dibatasi	Diperbolehkan
Spanyol	Sangat Dibatasi	Diperbolehkan
Italy	Sangat Dibatasi	Diperbolehkan
Yunani	Sangat Dibatasi	Dilarang
Turki	Sangat Dibatasi	Dilarang
Portugal	Dibatasi Sebagian	Diperbolehkan
Jerman	Tidak Dibatasi	Diperbolehkan
Inggris	Tidak Dibatasi	Diperbolehkan
Polandia	Tidak Dibatasi	Diperbolehkan
Irlandia Utara	Tidak Dibatasi	Diperbolehkan

selanjutnya

Pekerja Kontrak dan Penggunaan Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Perbandingan Dengan Negara Lain

Negara	Pekerja Kontrak	Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja
<u>AMERIKA UTARA</u>		
Amerika Utara	Tidak Dibatasi	Diperbolehkan
Kanada	Tidak Dibatasi	Diperbolehkan
AMERIKA LATIN		
Argentina	Sangat Dibatasi	
Chili	Tidak Dibatasi	
Mexico	Sangat Dibatasi	
LAIN-LAIN		
Australia	Tidak Dibatasi	Diperbolehkan
New Zaeland	Tidak Dibatasi	Diperbolehkan

Aturan Main Yang Berkaitan Dengan PHK:

- Proses PHK Harus Ditetapkan Oleh Pengadilan.
 - Pesangon.
 - Uang penggantian hak dan uang pisah untuk pengunduran diri dan pelanggaran berat.
 - Uang pesangon termasuk yang tertinggi di Asia.
 - Perusahaan tidak siap.
- Skema Pesangon Berdasarkan Kontribusi.

Uang Pesangon per Pekerja (untuk kasus pengurangan atau penutupan usaha) Perbandingan Dengan Negara Lain

Negara	Besarnya Uang Pesangon (dalam bulan gaji)		
	Masa Kerja		
	9 Bulan	4 Tahun	20 Tahun
<u>ASIA</u>			
Indonesia	2	10	18
		(12) *	(25) *
Bangladesh	1	3,4	12,4
China	1	3	12
India	0,5	2	10
Jepang	0	1,5	4
Korea	0	2	6
Malaysia	0	2,4	16
Philipina	1	4	20
Thailand	1	6	17

Keterangan: * UU No.13 Tahun 2002 Tentang Ketenagakerjaan menghasilkan pembayaran uang penghargaan masa kerja sebesar 2 bulan gaji untuk pekerja yang mempunyai masa kerja 4 tahun dan 7 bulan gaji untuk pekerja yang mempunyai masa kerja 20 tahun.

**Uang Pesangon per Pekerja
(untuk kasus penciutan atau penutupan usaha)
Perbandingan Dengan Negara Lain**

Negara	Besarnya Uang Pesangon (dalam bulan gaji)		
	Masa Kerja		
	9 Bulan	4 Tahun	20 Tahun
Indonesia	2	10	18
		(12) *	(25) *
<u>AMERIKA UTARA DAN LATIN</u>			
Amerika Serikat	0	0	0
Kanada	0	0,3	2
Chili	1	4	15
Mexico	3	3	3
<u>LAIN-LAIN</u>			
Australia	0	2	2
New Zealand	0	3	10

selanjutnya

lanjutan
Uang Pesangon per Pekerja
 (untuk kasus penciutan atau penutupan usaha)
Perbandingan Dengan Negara Lain

Negara		Besarnya Uang Pesangon (dalam bulan gaji)		
		Masa Kerja		
		9 Bulan	4 Tahun	20 Tahun
Indonesia		2	10	18
			(12) *	(25) *
<u>EROPA</u>				
Austria	Kerah Putih	0	2	9
	Kerah Biru	0	2	9
Belgium	Kerah Putih	0	0	0
	Kerah Biru	0	0	0
Chechnia		2	2	2
Denmark	Kerah Putih	0	0	0,3
	Kerah Biru	0	0	3
Finlandia		0	0	0
Perancis		0	0,4	2,7
Jerman		0	0	0

selanjutnya

lanjutan
Uang Pesangon per Pekerja
(untuk kasus penciutan atau penutupan usaha)
Perbandingan Dengan Negara Lain

Negara		Besarnya Uang Pesangon (dalam bulan gaji)		
		Masa Kerja		
		9 Bulan	4 Tahun	20 Tahun
Indonesia		2	10	18
			(12) *	(25) *
Yunani	Kerah Putih	0,5	0,75	3,5
	Kerah Biru	0,5	0,75	8
Hongaria		0	1	5
Irlandia Utara		0	0,5	4,5
Italia	Kerah Putih	0,7	3,5	18
	Kerah Biru	0,7	3,5	18
Benlanda		0	0	0
Norwegia		0	0	0
Polandia		0	0	0
Portugal		3	4	20
Spanyol		0,5	2,7	12

selanjutnya

lanjutan
Uang Pesangon per Pekerja
(untuk kasus penciutan atau penutupan usaha)
Perbandingan Dengan Negara Lain

Negara	Besarnya Uang Pesangon (dalam bulan gaji)		
	Masa Kerja		
	9 Bulan	4 Tahun	20 Tahun
Indonesia	2	10	18
		(12) *	(25) *
Swedia	0	0	0
Switzerland	0	0	2
Turki	0	4	20
Inggris	0	1	5

Distribusi Lapangan Kerja Menurut Masa Kerja Karyawan 1995 (Persentase dari keseluruhan lapangan kerja)

Negara *	Rekrutan Baru	1 s/d 2 Tahun	2 s/d 5 Tahun	5 s/d 10 Tahun	> 10 Tahun	Rata-rata masa kerja	Median masa kerja	Tk. Pengangguran 1995 - 2000	
France (21)	15,0	8,0	17,7	17,4	42,0	10,7	7,7	11,6	9,3
Germany (18)	16,1	9,4	22,0	17,2	35,4	9,7	10,7	--	7,8
Italy (23)	8,5	7,0	18,1	20,8	42,9	11,6	8,9	11,5	10,4
UK (2)	19,6	10,7	19,5	23,5	26,7	7,8	5,0	8,6	5,4
US (1)	26,0	8,5	20,0	19,8	25,8	7,4	4,2	5,6	4,0
Rata-rata OECD	17,5	10,2	17,9	19,1	36,8	9,8	6,7	--	6,3

Sumber : OECD Employment Outlook 1997. * Peringkat (dalam kurung) negara berdasarkan tingkat “pembatasan” dalam ketentuan perlindungan tenaga kerja. Amerika Serikat menduduki peringkat teratas sebagai negara yang ketentuan perundang-undangannya tidak membatasi di antara 25 negara-negara anggota OECD. Rekrutan baru adalah pekerja yang mulai menjalani pekerjaan pada tahun saat survei dilakukan.

III. PENINGKATAN KUALITAS SDM.

A. Memperbaiki Sistem Pendidikan

- **Kurikulum**
- **Delivery**
- **Kualitas Guru**

B. Memperbaiki Sistem Pelatihan

- **BNSP**

C. Employment Retraining And Skill Upgrading

D. Program Magang (Apprenticeship)

E. Alih Teknologi

- **Intelektual Property Rights**

F. Meningkatkan Kesehatan

- **Memperbaiki Pelayanan Dasar Kesehatan**

PENCARI KERJA DAN LOWONGAN YANG TERSEDIA MENURUT GOLONGAN POKOK JABATAN

Golongan Pokok Jabatan	Tahun 2001					
	Pencari Kerja			Lowongan Yang Tersedia		
	Terdaftar	Penempatan	%	Terdaftar	Penempatan	%
1. Tenaga Profesional dan Teknisi	313.767	1.166	0,4	3.006	1.166	38,8
2. Tenaga Kepemimpinan dan ketatalaksanaan	20.750	45	0,2	159	45	28,3
3. Tenaga Tata Usaha	396.207	1.853	0,5	2.814	1.853	65,8
4. Tenaga Usaha Penjualan	36.172	888	2,5	2.533	888	35,1
5. Tenaga Usaha Jasa	184.698	9.639	5,2	31.840	9.639	30,3
6. Tenaga Usaha Pertanian	28.283	2.980	10,5	17.446	2.980	17,1
7. Tenaga Usaha Produksi	201.639	4.036	2,0	18.203	4.036	22,2

Sumber: Informasi Pasar Kerja.

Lowongan Tersedia Sektor Industri Tahun 2000

No.	Sub Sektor	Lowongan Yang Dipenuhi		
		Terdaftar	Dipenuhi	%
1	Industri Makanan	2.347	1.047	44,61
2	Industri Minuman	720	382	53,06
3	Industri Tekstil	2.623	1.497	57,07
4	Industri pakaian jadi, kecuali untuk keperluan kaki	2.124	1.308	61,58
5	Industri kulit, barang dari kulit kecuali keperluan kaki	209	50	23,92
6	Industri barang keperluan kaki	2.992	2.169	72,49
7	Industri kayu, barang dari kayu, bamboo dan rotan	3.456	2.202	63,72
8	Industri perabot rumah tangga dari kayu, bamboo dan rotan	234	153	65,38
9	Industri kertas, barang dari kertas dan sejenis	125	75	60,00
10	Industri percetakan dan penerbitan	486	19	3,91
11	Industri bahan kimia	765	559	73,07
12	Industri kimia lain	96	77	80,21
13	Industri karet dan barang dari karet	9	1	11,11
14	Industri barang dari plastik	783	597	76,25
15	Industri gelas dan barang dari gelas	6	0	0,00
16	Industri semen, kapur dan barang dari semen dan kapur	1	1	100,0
17	Industri pengolahan tanah liat	28	0	0,00
18	Industri logam dasar besi dan baja	84	10	11,90
19	Industri logam dasar bukan besi	325	0	0,00
20	Industri barang dari logam, kecuali peralatannya	148	121	81,76
21	Industri mesin dan peralatannya kecuali listrik	1.225	427	34,86
22	Industri mesin, peralatan, perlengkapan listrik	2.321	1.649	71,05
23	Industri alat angkutan	966	574	59,42
24	Industri peralatan profesional, ilmu pengetahuan	780	582	74,62
25	Industri lainnya	12.651	9.236	64,04

ENHANCING EFFICIENCY AND TRANSPARENCY IN LABOUR MARKET

- Worker should be able to prove his/her competence
 - Employer can verify his/her competence
- ➔ Increase skills and competence through certification process

GOALS:

- ➔ All Workers Should Have Certification of Competence

WORKER CHARACTERISTICS REQUIRES BY BUSINESSES:

- Worker Should Be Able To Prove His/Her Competence
 - ➔ Knowledge, Skills, and Attitudes to perform a job task
- Competence Area:
Manufacture, Agriculture, Finance, Banking, Food and Beverages, Architecture, Information Technology, Engineering, Processing Technology, Trade Services, Capital Market, Tourism, Creative Industry, Management, Marketing, and many others.
 - ➔ Industry Competency Map

CRITICAL ELEMENTS FOR WORKER CERTIFICATION SYSTEM:

- Test Centers:
Examination/test materials, test facility with tools and machinery for testing, accreditation for test facility. All meet with industry standards.
 - Training Centers:
Curriculum, Tools, Machineries, materials meet with industry standards. Competence Based Training (CBT).
- ➔ Develop a mechanism involving Industry association in developing industry standards and curriculum
- ➔ Ensure worker can prove competence and employer can verify it

VOCATIONAL TRAINING

- Vocational Training Integrated in the Education System
→ Ministry of Education
- Vocational Training Integrated in the Labor Market
→ Ministry of Manpower

Initial Vocational Training

Continuing Vocational Training

IV. PROGRAM KHUSUS PERLUASAN KESEMPATAN KERJA (KEBIJAKAN SISI PENAWARAN)

- A. Public Works**
- B. Micro Credit**
- C. Pengembangan UKM**
- D. Program-program Pengentasan Kemiskinan**

V. KEBIJAKAN YANG BERKAITAN DENGAN MIGRASI TENAGA KERJA.

A. Migrasi Internal.

- Sistem Administrasi Kependudukan**
- Nomor Identifikasi Penduduk Tunggal**

B. Migrasi External.

- Memperbaiki Sistem Rekrutmen, Pelatihan, Penempatan, Perlindungan dan Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Luar Negeri**

VI. PROGRAM PENDUKUNG PASAR KERJA.

A. Bursa Kerja.

B. Pelatihan Untuk Pencari Kerja.

Membentuk Pusat Pelayanan Ketenagakerjaan di Daerah-daerah.

Melakukan Job Fair di berbagai daerah.

SOME MEASURES TO REDUCE CRISIS IMPACT ON MASS LAY OFF

At least there are three parties need to be assisted:

1. Businesses and labors
2. Workers who live under poverty line
 - ➔ Works in an unproductive jobs
3. Unemployed person (skilled or unskilled) who is now more difficult to find decent job

SOME MEASURES TO REDUCE CRISIS IMPACT MASS ON LAY OFF

Businesses and Labors:

- Government has been launched several incentive measures for businesses including accelerating the government expenditure
- Export incentive and controlling import
- Adjustment should be done not by laying off workers
 - ➔ Reducing working hours by optimizing shift scheduling (Defensive restructuring)
 - ➔ Reducing working hours for the whole firms
 - ➔ Labor related rules and regulation should be improved to avoid shifting in workers to machine
 - ➔ Retraining and/or on the job training for potential workers
 - ➔ Improving collective bargaining in all aspects including setting wages

SOME MEASURES TO REDUCE CRISIS IMPACT ON MASS LAY OFF

For Workers Who Lives Under Poverty Line:

- Increasing access for micro and small enterprises to resources like capital, market, and technology
- Maintain purchasing power through PNPM, cash transfer programs, and labor intensive infrastructure.
- Scholarship programs to avoid drops out
- Food in kind program like RASKIN and supplemental food for pupils
- Health and medical programs
- Training to prepare them if crisis is over
- Optimizing current poverty programs

SOME MEASURES TO REDUCE CRISIS IMPACT ON MASS LAY OFF

Unemployed Person Who is More Difficult to Find a Decent Job:

- Business Climate including industrial relation should be improved to attract investor and to keep the one who is already here
- Government already revised PP 1 tahun 2007 become PP 62 tahun 2008, related to investment incentive
- Avoid regulation that can hinder labor intensive industry
- Improve infrastructure for transportation and logistics
- Improve supply of electricity
- Tax related incentive and better service
- A good training and certification program should be in place
- Mobilizing domestic market
- And other measures to boost real sector



Terima Kasih