



KESEJAHTERAAN DAN PERLINDUNGAN SOSIAL TENAGA KERJA

Menuju Kualitas Hidup yang Lebih Baik bagi Pekerja

Peningkatan kualitas hidup bagi tenaga kerja merupakan isu yang berkembang pesat saat ini dalam pasar kerja global. Para pekerja bukan hanya bagian input produksi yang secara teori produksi harus dioptimalisasikan dalam meningkatkan nilai tambah produksi. Dimana optimalisasi dalam model ekonomi konvensional menimbulkan kecenderungan terjadinya eksploitasi terhadap tenaga kerja. Perusahaan cenderung menekan tenaga kerja agar lebih produktif sedangkan hak-hak tenaga kerja selalu diabaikan sehingga menimbulkan ketidakseimbangan dalam tata kelola perusahaan terhadap tenaga kerja. Tapi hal ini mendapatkan perlawanan secara global, para pekerja saat ini memiliki penawaran yang cukup kuat dan munculnya serikat-serikat pekerja juga menjadi basis gerakan dalam menuntut keseimbangan tata kelola tenaga kerja dalam perusahaan.

Tekanan dari gerakan buruh secara global dan perubahan pemahaman perusahaan terhadap kualitas tenaga kerja telah memberikan angin segar dalam kerangka penataan tenaga kerja oleh perusahaan. Perusahaan telah menganggap bahwa tenaga kerja merupakan bagian dari asset yang berharga bagi perusahaan. Maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh tenaga kerja. Sehingga perbaikan terhadap kualitas kehidupan bagi tenaga kerja merupakan bagian dari investasi perusahaan dalam mendapatkan optimalisasi keuntungan.



Peningkatan kapasitas dan kualitas tenaga kerja dilakukan dengan memperbaiki tingkat kesejahteraan tenaga kerja (*labor welfare*), adanya jaminan sosial bagi tenaga kerja (*workers social security*), peningkatan skill tenaga kerja (*increasing workforce skill*), perbaikan system pengupahan (*wage system*) dan hubungan industrial (*industrial relationships*). Bagi Negara industry maju, system kesejahteraan dan perlindungan bagi tenaga kerja sudah sangat berkembang dan terkelola dengan baik. Tapi di beberapa Negara berkembang seperti Indonesia, persoalan kesejahteraan dan perlindungan sosial bagi tenaga kerja merupakan sesuatu hal yang sulit untuk diwujudkan oleh para pekerja.

Perjuangan para pekerja terhadap kesejahteraan dan jaminan sosial (*social protection*) selalu kandas oleh dominasi pengusaha. Gesekan antara kelompok buruh dengan pengusaha sering mewarnai kondisi pasar kerja di Indonesia saat ini. Peranan pemerintah dalam melindungi para tenaga kerja juga mendapatkan intervensi dari pengusaha sehingga pemerintah pun sedikit berpihak pada pengusaha. Lambatnya pemerintah dalam merealisasikan Undang-undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) merupakan sebuah implikasi begitu beratnya menciptakan tatanan kesejahteraan dan perlindungan sosial bagi pekerja.

System pengupahan juga cenderung menjadi domain bagi pengusaha dan pemerintah. Hubungan tripartite yang diamanatkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan justru menempatkan tenaga kerja pada kondisi pasif dalam menentukan tingkat upah minimum. Peranan pengusaha dan pemerintah begitu dominan dalam menetapkan system pengupahan. Sehingga kesejahteraan yang diinginkan oleh pekerja menjadi suatu mimpi yang sulit diwujudkan. Inilah yang selalu menjadi kisruh dalam soal perburuhan di Indonesia. Eskalasinya akan semakin membesar ketika tekanan kehidupan para buruh semakin besar. Tuntutan kenaikan upah semakin bergema dan perlindungan sosial menjadi misi dalam perjuangan para buruh saat ini.

Pada sisi lain, pasar kerja di Indonesia juga dihadapi oleh masalah kualitas tenaga kerja. Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia hanya tamatan Sekolah Dasar (SD) atau tidak tamat SD. Ini menyebabkan produktifitas tenaga kerja di Indonesia jauh disbanding Negara lain di ASEAN. Dan ini menjadi alasan bagi pengusaha untuk menekan upah buruh karena secara produktifitas sangat rendah. Karena pengusaha dihadapi oleh *comperative advantages* dalam produksi dan persaingan dalam industry maka penekanan terhadap upah merupakan hal yang sangat rasional dilakukan agar bisa bersaing.

Perlindungan bagi dunia usaha dan peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja merupakan dua aspek yang harus diperjuangkan dalam kerangka hubungan industrial yang lebih baik. Para pelaku usaha berharap usahanya dapat eksis dan meningkat. Sedangkan para pekerja mengharapkan kesejahteraan dan perlindungan sosial. Tidak ada benturan kepentingan bila pemerintah melakukan tata kelola yang baik bagi dunia usaha dan tenaga kerja. Daya saing dunia usaha harus segera diperbaiki agar inefisiensi yang terjadi semakin rendah sehingga pelaku usaha dapat meningkatkan keuntungan. Reformasi ketenagakerjaan melalui perbaikan system pengupahan, peningkatan kualitas dan pendidikan tenaga kerja serta program jaminan sosial bagi tenaga kerja harus segera di dorong agar kehidupan tenaga kerja bisa lebih baik dan mampu mendorong perbaikan kualitas perekonomian nasional.

KUALITAS TENAGA KERJA YANG RENDAH

Pasar kerja di Indonesia saat ini didominasi oleh tenaga kerja dengan pendidikan rendah. Sekitar 54,63 juta dari 114.02 juta tenaga kerja di Indonesia hanya memiliki ijazah SD dan tidak tamat SD. Distribusinya sangat besar yaitu mencapai 47,9% dari total tenaga kerja di Indonesia¹. Ini menjadi problema utama dalam perekonomian di Indonesia. Bila kita lebih detail lagi melihat data ketenagakerjaan maka sekitar 92,68 juta tenaga kerja merupakan tenaga kerja *unskill*. Artinya sekitar 81,2 % tenaga kerja di Indonesia tidak memiliki skill.

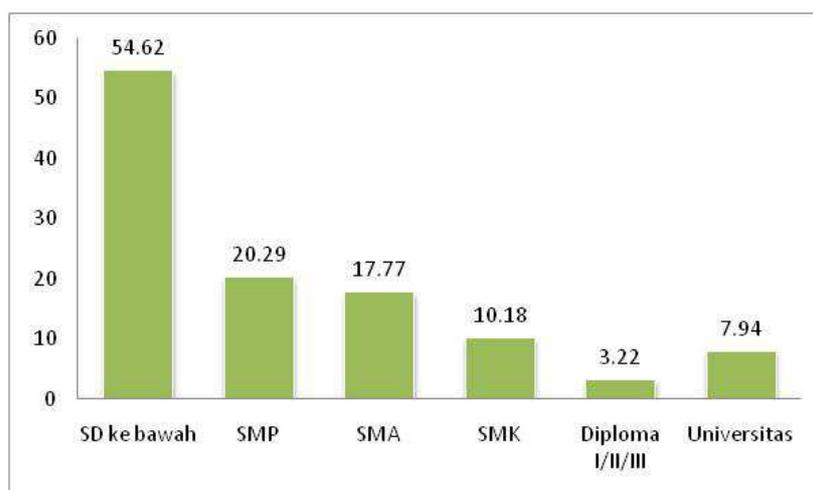
Rendahnya pendidikan pekerja di Indonesia akan menimbulkan implikasi terhadap rendahnya kualitas tenaga kerja. Pendidikan yang dimiliki oleh tenaga kerja akan mendorong kemampuan pekerja terhadap penguasaan aspek pekerjaan dilapangan. Pekerja yang terdidik dan memiliki skill akan cenderung memiliki produktifitas yang lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja tidak berpendidikan dan *unskill*.

Ketika pasar kerja dibanjiri oleh tenaga kerja yang tidak berpendidikan dan unskill maka dunia usaha akan sulit memberikan nilai kompensasi yang lebih tinggi karena harus ada keseimbangan antara kualitas, produktifitas dan kompensasi.

Problema inilah yang selalu menimbulkan masalah dalam system pengupahan yang terjadi di lapangan. Pelaku usaha mengkonversi antara pendidikan, kualitas dengan produktifitas tenaga kerja. Akan sangat mustahil pelaku usaha memberikan kompensasi yang besar sedangkan kualitas dan produktifitas tenaga kerja sangat rendah. Sedangkan di sisi lain, para pekerja dihadapkan dengan kondisi ekonomi yang semakin berat. Benturan inilah yang selalu menimbulkan konflik antara tenaga kerja dengan pengusaha.

Perbaikan kulaitas tenaga kerja harus menjadi persoalan baik oleh pemerintah, pelaku usaha maupun tenaga kerja sendiri. Pada sisi pemerintah, perbaikan system pendidikan harus menjadi landasan utama dalam mendorong peningkatan kualitas tenaga kerja. Program pendidikan harus sesuai (*link and match*) dengan pasar kerja. Output pendidikan harus dipersiapkan untuk merspon kebutuhan pasar kerja. Sehingga ada keseimbangan antara permintaan dan penawaran dalam pasar kerja. Disisi pelaku usaha, perbaikan kualitas tenaga kerja perlu dilakukan melalui pelatihan, workshop dan sertifikasi. Ini menjadi penting dalam kerangka investasi tenaga kerja. Perusahaan sebenarnya tidak dirugikan dalam program ini karena implikasi terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan, workshop dan sertifikasi akan mendorong peningkatan produktifitas. Disisi tenaga kerja sendiri, investasi terhadap skill perlu menjadi prioritas dalam rangka peningkatan kualitas pribadi. Ini merupakan bagian untuk mendorong perbaikan produktifitas yang pada akhirnya akan berdampak langsung terhadap kesejahteraan.

Gambar 1
Jumlah Tenaga Kerja menurut Pendidikan di Indonesia,
Maret 2013 (Juta)



Sumber: Badan Pusat Statistik (2013)

KESEJAHTERAAN DAN DAYA SAING TENAGA KERJA KAWASAN ASEAN

Dalam konteks ekonomi industry dan globalisasi, penentuan upah dan daya saing tenaga kerja merupakan indikator utama dalam penentuan pilihan daerah untuk investasi. Para pelaku usaha akan cenderung melihat system dan besaran upah buruh serta daya saing tenaga kerja untuk menentukan lokasi investasi selain factor lain seperti infrastruktur, logistic, perizinan, pajak dan lainnya. Kasus perpindahan pabrik dan masuknya investasi yang besar-besaran di China, India dan Vietnam merupakan implikasi dari kebijakan upah murah dan daya saing tenaga kerja. Ini kita bahas agar kita bisa memahami bahwa eskalasi tuntutan kenaikan upah minimum yang besar tanpa ada peningkatan daya saing tenaga kerja akan cenderung mendorong pindahnya investasi ke negara lain.

Bila dilihat kondisi saat ini, rata-rata besaran upah tenaga kerja di Indonesia disbanding dengan beberapa Negara lain di kawasan ASEAN, upah di Indonesia masih relative baik bila disbandingkan dengan Vietnam, Kamboja dan Myanmar. Tapi jauh lebih rendah dibandingkan upah tenaga kerja di Thailand, Malaysia dan Philipina. Bagi pelaku usaha, tingkat upah yang relative lebih rendah ini sebenarnya menjadi daya tarik bagi investasi. Dengan pangsa pasar yang besar dan permintaan produk/jasa yang tinggi (emerging market), besaran upah ini memberikan daya tarik bagi investasi di Indonesia. Tapi akan menjadi masalah ketika inefisiensi dalam sector lain seperti infrastruktur, system logisyc, system perizinan dan pajak yang cenderung menekan biaya produksi.

Tingginya biaya produksi akibat tekanan inefisiensi (*high cost economy*) menimbulkan kecenderungan bagi pelaku usaha untuk menekan upah tenaga kerja karena factor inilah yang lebih fleksibel bagi mereka untuk menurunkan biaya produksi. Inilah yang sebenarnya menjadi penyebab utama munculnya gesekan antara pelaku usaha dengan tenaga kerja di Indonesia.

Sebenarnya pemerintah harus juga mendorong perbaikan terhadap infrastruktur, logistic, perizinan dan pajak agar member ruang bagi pelaku usaha untuk meningkatkan kesejahteraan pekerjanya.

Dengan rata-rata upah tenaga kerja di Indonesia sebesar USD. 153,8/bulan ada ruang untuk peningkatan upah bagi pekerja ketika adanya perbaikan kualitas tenaga kerja. Logikanya sangat bisa diterima ketika, para pekerja berusaha memperbaiki kualitas dan seiring dengan tuntutan terhadap perbaikan kesejahteraan.

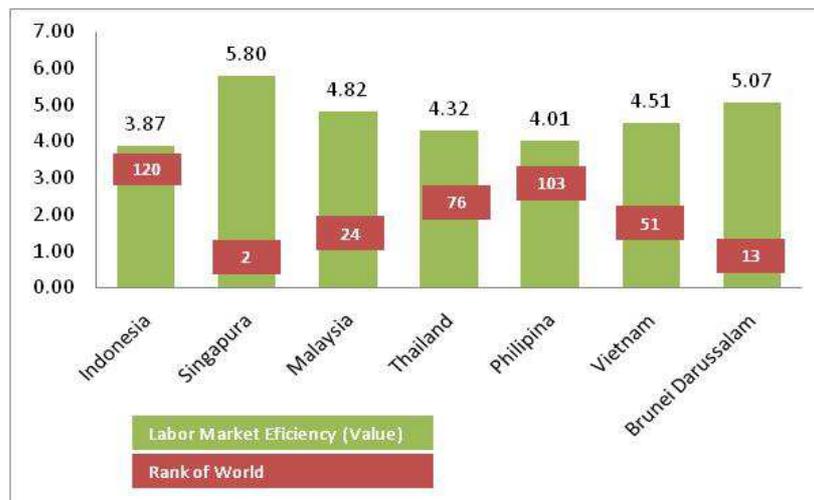
Persoalannya adalah ketika kita melihat data daya saing tenaga kerja di beberapa Negara di kawasan ASEAN yang dipublikasikan oleh *World Economic Forum* dalam *The Global Competitiveness Report 2012-2013*². Daya saing tenaga kerja Indonesia sangat rendah. Indonesia berada pada posisi 120 dari 144 negara yang dianalisis oleh WEF. Bila kita bandingkan dengan kawasan ASEAN, indeks daya saing tenaga kerja Indonesia jauh dibawah Singapura (2), Brunai Darussalam (13), Malaysia (23), Vietnam (51) dan Philipina (103). Ini menunjukkan ada permasalahan dalam sector tenaga kerja di Indonesia. Indeks daya saing ini merupakan komponen dari beberapa indikator seperti hubungan antara tenaga kerja dengan perusahaan (*cooperation in labor-employer relations*), fleksibilitas dalam system pengupahan (*flexibility of wage determination*), praktek rekrutment dan pemecatan tenaga kerja (*hiring and firing practices*), biaya redundancy (*redundancy cost*), pembayaran kompensasi dan productifitas (*pay and productivity*), ketergantungan terhadap manajemen professional (*reliance of professional management*), kecerdasan (*brain drain*), dan partisipasi wanita dalam pekerjaan (*female participation of labor force*).

Gambar 2
Rata-rata Upah di Kawasan ASEAN



Sumber : Badan Pusat Statistik (2013), Malaysian Employers Federation (2012)³, Thailand's Central Wage Committee (2012)⁴, National Wages and Productivity Commission, Department of Labor and Employment of Philippine (2013)⁵, and wageindicator.org (2012)⁶

Gambar 3
Daya Saing Tenaga Kerja di Kawasan ASEAN, 2012-2013



Sumber: WEF Global Competitiveness Report 2012-2013

Dalam konteks globalisasi ekonomi seperti adanya *ASEAN Free Trade* atau *ASEAN Economic Community* dimana ekonomi ASEAN akan terintegrasi, maka persoalan rendahnya daya saing tenaga kerja di Indonesia akan menjadi tekanan yang berat bagi para pekerja domestic. Para pekerja Indonesia akan bersaing dengan pekerja di kawasan ASEAN yang memiliki daya saing yang lebih baik. Maka solusi dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja perlu menjadi agenda utama bagi pemerintah dalam menghadapi *ASEAN Economic Community*.

MEWUJUDKAN KESEJAHTERAAN PEKERJA MELALUI SISTEM PENGUPAHAN YANG LEBIH FAIR

Polemik masalah system pengupahan begitu besar dan menjadi isu nasional hampir setiap tahun. Tuntutan terhadap kesejahteraan terus disuarakan oleh para pekerja. Tekanan pekerja begitu massif berdampak pada munculnya kekuatan nilai tawar pekerja dalam system pengupahan. Sistem pengupahan di Indonesia didasarkan pada system upah minimum (*minimum wage*) yang ditetapkan menurut kabupaten/kota dan propinsi. Sistem upah minimum dirembukan secara tripartite antara pemerintah, perusahaan dan pekerja.

Persoalannya muncul ketika ada perbedaan persepsi antara tiga komponen antara pemerintah, perusahaan dan pekerja. Pemerintah melihat system upah minimum ini sebagai instrument dalam daya saing investasi. Bagi perusahaan, upah minimum merupakan bagian dari biaya produksi yang sebisa mungkin dilakukan efisiensi. Sedangkan bagi pekerja, upah minimum merupakan bagian dari pemenuhan kebutuhan hidup layak. Persepsi yang berbeda inilah yang selalu menimbulkan permasalahan dalam penentuan upah minimum di setiap daerah. Selama ini, korban yang terbesar berada pada pihak pekerja. Pemerintah dan perusahaan berada pada posisi yang lebih kuat.

Ketika isu daya saing yang menjadi acuan bagi pemerintah dalam menekan upah maka persepsi ini salah diartikan oleh pemerintah. Bila daya saing tenaga kerja di Indonesia rendah maka ini tugas dan kewajiban pemerintah dalam memperbaiki kualitas tenaga kerja bukan melakukan control yang kuat terhadap upah. Jangan kelemahan dari system yang mengakibatkan daya saing investasi rendah, pemerintah mengorbankan kesejahteraan buruh dengan paradigm upah murah. Pemerintah seharusnya bagian netral yang berfungsi sebagai mediasi antara perbedaan perusahaan dengan pekerja. Dan kita semakin khawatir ketika isu kesejahteraan dan upah minimum ini dibawa ke ranah politik dalam pemilihan kepala daerah. Ini menambah carut marut persoalan pengupahan yang akhirnya justru yang muncul adalah gerakan massif yang dilakukan oleh buruh yang telah dipolitilisasi oleh kepentingan penguasa.

Mewujudkan kesejahteraan pekerja melalui system pengupahan yang fair bisa dilakukan melalui berbagai instrument penelitian dan kebijakan yang independent. Basisnya harus berada pada indicator Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Komponen KHL harus bagian yang holistic menggambarkan kebutuhan riil dari pekerja untuk mendapatkan hidup layak. Ini sangat adil karena secara internasional ILO telah menyampaikan hal tersebut begitu juga konstitusi Negara juga dengan tegas menjelaskannya. Komponen KHL ini harus fair berasal dari institusi independent yang ditetapkan oleh pemerintah, perusahaan dan pekerja. Hasil perhitungan dari komponen KHL inilah yang secara tegas ditetapkan oleh pemerintah melalui ketetapan upah minimum di setiap daerah. Walaupun ketetapan upah minimum akan menimbulkan gejolak diantara pemerintah, pengusaha dan pekerja tapi bila pemerintah tegas menjalankannya maka gejolak ini bisa diredam karena dalam prinsip ekonomi sesuatu perubahan akan menuju pada titik keseimbangan yang baru.

Kesejahteraan bagi pekerja sebenarnya akan berimplikasi pada perbaikan system ketenagakerjaan, daya saing, produktifitas dan perekonomian secara nasional. Ketika para pekerja sejahtera maka kualitas kerja akan meningkat sehingga produktifitas dan daya saing akan lebih baik. Dan pada akhirnya ekonomi akan bergerak lebih maju. Kualitas kerja inilah yang perlu didorong agar menciptakan perubahan terhadap produktifitas.

SISTEM PERLINDUNGAN SOSIAL BAGI TENAGA KERJA

Perlindungan sosial bagi tenaga kerja merupakan hak bagi setiap tenaga kerja. Dan ini telah diatur dalam konvensi ILO No. 152 mengenai (standard minimal) Jaminan Sosial. Secara nasional, dalam UU SJSN juga menjelaskan adanya system perlindungan sosial bagi tenaga kerja. Perlindungan sosial tenaga kerja merupakan bagian dari system perlindungan terhadap munculnya berbagai resiko dalam pasar kerja seperti resiko kehilangan pekerjaan, resiko kecelakaan kerja, resiko kehilangan upah dan resiko lain yang timbul saat mereka bekerja.

Di Indonesia system perlindungan sosial bagi tenaga kerja belum mampu memberikan perlindungan sosial bagi seluruh anggota keluarga. Walaupun secara filosofi system perlindungan sosial nasional sudah bersifat formal tapi dalam prakteknya masih banyak pekerja yang belum memiliki system perlindungan sosial yang mencakup perlindungan bagi seluruh anggota keluarga. Saat ini system jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia mencakup empat perangkat jaminan sosial yaitu Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

Dilihat dari cakupan peserta program jaminan sosial ketenagakerjaan, pada tahun 2012 jumlah tenaga kerja yang mendapatkan program jaminan sosial tenaga kerja baru mencapai 29,17 juta pekerja pada total pekerja di Indonesia saat ini telah mencapai 114,02 juta pekerja⁷. Berarti system perlindungan sosial bagi tenaga kerja baru mencapai 25,4% dan sekitar 74,6% tenaga kerja di Indonesia belum mendapatkan program perlindungan sosial. Masih banyak para pekerja yang belum mendapatkan hak-hak mereka terhadap perlindungan sosial. Terutama para pekerja sector informal yang jumlahnya cukup besar dan sulit mendapatkan jaminan sosial.

UU SJSN telah memberikan perubahan dan amanat yang besar bagi system perlindungan sosial di Indonesia. Walaupun undang-undang ini telah lama disahkan tapi efektifitas pelaksanaan baru akan dilakukan di tahun 2014. Filosofi dalam perlindungan sosial dalam UU SJSN adalah memberikan system perlindungan sosial yang inklusif bagi seluruh warga Negara termasuk disini para pekerja. Dengan telah disahkannya Undang-undang 24 Tahun 2011 mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang mengamanatkan bagi BPJS untuk pelaksanaan system jaminan sosial yang diawali system jaminan kesehatan yang akan diberlakukan tahun 2014 serta jaminan sosial ketenagakerjaan pada tahun 2015. Ini menjadi sebuah angin perubahan dalam masalah perlindungan sosial di Indonesia.

Tapi menjadi polemic ketika pemerintah belum siap secara infrastruktur pelaksana dari system perlindungan sosial. Walaupun kerangka hokum dan BPJS sudah disahkan tapi system operasional pelaksanaan dilapangan masih menimbulkan berbagai macam permasalahan. Mulai dari pembentukan BPJS, cakupan program yang masih tumpang tindih, besaran iuran sampai sosialisasi pada masyarakat yang sangat minim. Ini menjadi tugas berat bagi pemerintah dalam pelaksanaan yang tinggal kurang dari satu tahun lagi.

Bagi kelompok pekerja, system perlindungan sosial yang akan dilakukan kurang fair bagi mereka. Ada jumlah iuran yang menjadi tanggung jawab para pekerja. Dalam kondisi tekanan upah yang relative minim ditambah beban iuran jaminan sosial maka ini menyulitkan bagi pekerja. Ketetapan iuran dan bagaimana system kegotongroyongan yang menjadi filosofi system jaminan sosial nasional harus dirumuskan secara teknis oleh pemerintah. Pemerintah juga harus jelas apa saja cakupan dari Jaminan Kesehatan Masyarakat (JAMKESMAS) dan Jaminan Kesehatan Daerah (JAMKESDA). Ketika ada buruh pabrik dengan upah dibawah UMK yang selama ini mendapatkan jaminan kesehatan melalui program JAMKESMAS terus adanya perubahan dalam system jaminan sosial yang menarik buruh ini masuk ke dalam Jaminan Kesehatan melalui perusahaan dan buruh ini harus membayar iuran sesuai ketetapan UU SJSN dan UU BPJS, bagaimana penyelenggara BPJS menghadapi kondisi ini. Para buruh pasti akan menolak ketika mereka harus dikenakan iuran. Polemik ini akan muncul dalam pelaksanaan system jaminan kesehatan ke depan.

Tapi yang perlu dijadikan perhatian adalah program jaminan sosial nasional harus mutlak dilakukan agar adanya jaminan sosial bagi seluruh warga Negara terutama terhadap tenaga kerja. Sistem jaminan sosial memberikan ruang bagi para pekerja untuk lebih meningkatkan produktifitas karena adanya rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dengan adanya program jaminan sosial. Dan perlindungan sosial merupakan barang public (public goods) yang bila dikelola dalam system kehidupan bernegara dengan baik akan menciptakan nilai eksternalitas positif yang akan mendorong perbaikan perekonomian dan pembangunan nasional.

PENINGKATAN KUALITAS KERJA

Kegagalan terbesar pemerintah dalam mengelola sector ketenagakerjaan adalah tidak terjadinya *link and match* antara pendidikan dengan pasar kerja. Pemerintah gagal menciptakan output pendidikan yang berorientasi pada pasar kerja dan sector industry. Besarnya komposisi tenaga kerja berpendidikan rendah dan unskill merupakan bukti gagalnya pengelolaan pendidikan dan ketenagakerjaan nasional.

System perbaikan harus dilakukan dari dua sisi. Pertama, perbaikan system pendidikan nasional. Perluasan terhadap akses pendidikan merupakan hal penting agar tingkat pendidikan masyarakat bisa lebih baik sehingga ketersediaan tenaga kerja terdidik menjadi lebih banyak. System pendidikan harus diarahkan sesuai dengan perkembangan industry dan pasar kerja. Sehingga kebutuhan pasar kerja akan direspon oleh ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan spesifikasi pendidikan dan keahlian.

Kedua, pembinaan terhadap tenaga kerja yang tidak terdidik dan unskill merupakan tugas bagi pemerintah, perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Program-program yang bersifat vocational, skill, dan lainnya yang sesuai dengan bidang pekerjaan harus dilakukan agar adanya perbaikan kualitas bagi tenaga kerja. Ini harus dimulai melalui kerjasama antara pemerintah dengan perusahaan. Universitas atau lembaga pelatihan bisa menjadi jembatan dalam peningkatan kapasitas tenaga kerja. Walaupun dibeberapa perusahaan sudah melakukan tapi ini harus ditingkatkan secara massif agar kualitas perbaikan juga bisa secara massif dilakukan bagi seluruh tenaga kerja di Indonesia.

Kualitas tenaga kerja menjadi penting untuk indicator perbaikan produktifitas yang nantinya akan berkaitan terhadap kesejahteraan pekerja. Ini juga akan menjadi sebuah modal besar ketika ASEAN Economic Community dilakukan dimana kualitas dan produktifitas merupakan indicator utama dalam persaingan di pasar kerja ASEAN nantinya.

REKOMENDASI

Dalam konteks meningkatkan kesejahteraan dan perbaikan system perlindungan sosial bagi tenaga kerja dalam menuju kualitas hidup yang lebih baik bagi pekerja diperlukan beberapa kebijakan

A. Perbaikan system pendidikan nasional dan link and match antara out pendidikan dengan pasar kerja.

Besarnya jumlah tenaga kerja berpendidikan rendah dan unskill merupakan masalah utama dalam sector ketenagakerjaan nasional. Selama ini pemerintah gagal dalam melakukan keterikatan antara pendidikan dengan pasar kerja serta industry. Ke depan, perbaikan system pendidikan nasional harus dilakukan agar output pendidikan bisa lebih diserap oleh pasar kerja. Memperbesar ketersediaan akses pendidikan kejuruan (vocational) merupakan basis dasar untuk menciptakan link and match antara pendidikan dengan pasar kerja. Pendidikan kejuruan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan pasar kerja di Indonesia.

B. Meningkatkan daya saing sector ketenagakerjaan dalam rangka ASEAN Economic Community.

Dua tahun lagi Indonesia akan menghadapi ASEAN Economic Community. Ini tantangan bagi sector ketenagakerjaan di Indonesia. Indeks daya saing tenaga kerja Indonesia masih jauh tertinggal dibandingkan Negara lain di kawasan ASEAN. Daya saing ini banyak berkaitan dengan regulasi-regulasi pemerintah mengenai ketenagakerjaan. Pemerintah perlu menata kembali berbagai regulasi yang justru melemahkan daya saing tenaga kerja. Harus ada blue print terhadap perbaikan daya saing tenaga kerja dalam rangka persiapan menuju ASEAN Economic Community.

C. Perbaikan pada system pengupahan yang berorientasi pada perbaikan kesejahteraan tenaga kerja.

Carut marut system pengupahan di Indonesia saat ini merupakan kelemahan dan ketidaktegasan pemerintah dalam mengelola hubungan antara pengusaha dengan pekerja. Amanat undang-undang ketenagakerjaan sudah jelas bahwa penetapan upah minimum harus melalui system tripartet. Pemerintah memiliki peranan besar dalam mediasi penentuan criteria upah. Tapi ini tidak dilakukan sehingga menimbulkan polemic yang berkepanjangan antara pengusaha dengan pekerja. Selama ini, rezim upah murah menjadi bahan kampanye pemerintah untuk meningkatkan daya saing investasi. Dan para pekerja sudah berada pada kondisi tekanan ekonomi yang berat akibat inflasi yang terus naik sedangkan peningkatan upah tidak sesuai dengan peningkatan kebutuhan hidup mereka. Perlu tim independent yang tidak boleh di intervensi oleh siapa pun dalam menentukan indicator KHL. Berdasarkan masukan tim independent inilah dirumuskan kebijakan upah yang tetap berpegang pada perbaikan kesejahteraan tenaga kerja.

D. Penataan system jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat inklusif.

Jaminan sosial merupakan hak bagi para pekerja karena ini amanat dari Konvensi ILO dan Undang-undang Dasar. Diberlakukannya system jaminan sosial nasional secara formal dan inklusif merupakan sebuah terobosan besar dalam memperbaiki system jaminan sosial tenaga kerja. Tapi dalam pelaksanaan yang dimulai tahun 2014 untuk Jaminan Kesehatan dan tahun 2015 untuk Jaminan Ketenagakerjaan, infrastruktur dasar dalam penyelenggaraan system jaminan sosial nasional belum siap.

Masih banyak hal yang perlu ditata kembali mulai dari BPJS, cakupan dan target program, infrastruktur kelembagaan yang memberikan pelayanan, komposisi iuran, stabilitas dan keberlanjutan program serta sosialisasi yang sangat lemah. Ini harus segera diperbaiki karena tanpa itu semua akan menimbulkan masalah dalam pelaksanaannya nanti. Tapi pada prinsipnya adalah system jaminan sosial bagi tenaga kerja merupakan hak-hak dasar yang harus dimiliki oleh para pekerja, apa itu sector formal maupun sector informal.

E. Kerjasama antara pemerintah dan perusahaan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui program pembangunan kapasitas (capacity building) bagi tenaga kerja.

Perbaikan kualitas tenaga kerja yang bekerja saat ini perlu diperbaiki. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi harus membuat peta terhadap kualitas tenaga kerja. Melalui pemetaan inilah akan didapatkan gap antar kualitas tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja berdasarkan sector dan industry. Hasil pemetaan akan menjadi dasar dalam menyusun program peningkatan kapasitas tenaga kerja. Pemerintah dan perusahaan harus bekerjasama dalam memberikan training, workshop dan pendidikan bagi pekerja. Dan sebaiknya ini harus dituangkan dalam bentuk regulasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.

Policy brief ini ditulis oleh **Wiko Saputra, Economic Policy Officer Perkumpulan Prakarsa.**

Kantor Prakarsa: Jl. Rawa Bambu 1 Blok A No.8E
Pasar Minggu Jakarta Selatan 12520. Telpn
(021)7811798.

Endnotes

¹Badan Pusat Statistik (2013). Indikator Sosial Bulanan Indonesia 2013.

²World Economic Forum (2013). The Global Competitiveness Report 2012-2013.

³Malaysian Employers Federation (2012). [National Wages Consultative Council Act 2011 and Minimum Wages Order 2012.](#)

⁴Thailand's Central Wage Committee (2012). National Minimum Wage for Thailand.

⁵Department of Labor and Employment of Philippine (2013). Summary of Current Regional Daily Minimum Wage Rate in Philippine 2013.

⁶Minimum wage in countries (2012). <http://www.wageindicator.org>.

⁷Jumlah Kepesertaan Jamsostek, <http://www.jamsostek.co.id/content/i.php?mid=5&id=144>