



# **PASAR TENAGA KERJA DAN UPAH MINIMUM**

## **DALAM KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN**

Oleh : Rini Saputri

### 1. Pendahuluan

Pada tahun 1970, Indonesia berada di antara negara-negara termiskin di dunia, dengan sekitar 60 persen dari penduduk miskin absolut (Bank Dunia, 1994). Sejak itu, bagaimanapun, Indonesia telah mencapai catatan mengesankan pertumbuhan yang konsisten di kursi yang luas dan pengurangan kemiskinan berkelanjutan. Antara 1970 dan 1993, misalnya, GDP riil tumbuh rata-rata lebih dari 6 persen per tahun. Antara tahun 1976 dan 1990 proporsi penduduk yang hidup di bawah garis kemiskinan resmi menurun 40,1-15,1 persen; dan jumlah penduduk miskin setengah dasarnya 54,2 27,2 juta orang (Biro Pusat Statistik, 1992). Meskipun angka-angka ini mencerminkan perkiraan kemiskinan resmi Pemerintah Indonesia, beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa penurunan baru-baru kemiskinan global cukup kuat untuk ukuran yang berbeda dari kemiskinan (lihat World Bank, 1993; Wiebe, 1994). Sebagai perekonomian Indonesia telah tumbuh, strukturnya telah berubah, serta struktur angkatan kerja. Pangsa pertanian dan pertambangan dalam PDB telah menurun sedangkan pangsa manufaktur telah meningkat. Sejak pertengahan 1980-an, kebijakan deregulasi pemerintah telah memberikan tambahan dorongan untuk manufaktur, yang mengarah ke pertumbuhan yang cepat dalam non-minyak sering tenaga kerja, bisnis. Perubahan di pasar tenaga kerja sebagian besar mencerminkan struktur perubahan ekonomi. Bagian dari tenaga kerja di bidang pertanian telah menurun secara signifikan dari waktu ke waktu; sementara sekitar dua pertiga dari angkatan kerja bekerja di bidang pertanian pada tahun 1971, hanya sekitar setengah dari angkatan kerja bekerja di sektor ini pada tahun 1990, pada saat yang sama, saham industri dan jasa meningkat; antara tahun 1971 dan 1990, pangsa

tenaga kerja di industri meningkat 10,0-16,8 persen, "sedangkan pangsa jasa meningkat 24,0-32,7 persen (Manning, 1994) pertumbuhan lapangan kerja di bidang manufaktur dan jasa dan ekspor industri sejak akhir 1980-an telah menyuarakan keprihatinan-. baik di dalam Indonesia dan mitra dagangnya -. sesuai dengan standar perburuhan dan kesejahteraan pekerja karena itu, Pemerintah Indonesia telah berusaha semakin menggunakan strategi seperti upah minimum, serikat pekerja dan pensiun, pengaruh kinerja pasar tenaga kerja.

Sejak pertengahan 1980-an, perekonomian Indonesia telah memulai proses deregulasi besar, dan tumbuh pada kecepatan yang sangat cepat. Kesempatan kerja, kemampuan untuk menghasilkan pendapatan, dan kemampuan untuk bernegosiasi kondisi kerja yang lebih baik semua meningkat. Meskipun kemajuan, pengamat dan pembuat kebijakan Indonesia telah menyatakan keprihatinan kondisi kerja dan kebijakan ketenagakerjaan untuk sejumlah alasan. Banyak orang Indonesia, termasuk pejabat pemerintah, telah menyatakan keprihatinan bahwa pekerja tidak cukup berbagi dalam manfaat dari pertumbuhan. Di sisi lain, meningkatnya upah dan kerusuhan buruh terlihat, tugas menyeimbangkan tujuan ekuitas dan mempertahankan pertumbuhan lapangan kerja tampaknya jauh dari jangkauan pembuat kebijakan. Untuk lebih rumit, lembaga internasional seperti ILO dan pejabat pemerintah dari Amerika Serikat telah mengkritik Indonesia atas pelanggaran standar perburuhan.

Dan pada tahun 90-an, sebelum krisis keuangan, telah ditandai dengan pertumbuhan yang cepat, masuknya lebih baik pekerja berpendidikan formal dalam pekerjaan, dan gerakan dari tenaga kerja tidak terampil. Selama krisis keuangan 97-99, inflasi telah menyebabkan penurunan yang signifikan dalam upah riil di daerah perkotaan, mendorong banyak pekerja ke dalam kemiskinan dan memaksa perempuan untuk memasuki pasar tenaga kerja dalam file angka. Penurunan upah riil mungkin mengurangi dampak krisis terhadap perkotaan pekerjaan formal, yang hanya turun sedikit. Upah dan produktif turun antara pertanian pekerja sebagian diimbangi oleh kenaikan harga beras. Penurunan upah riil resmi ditambah dengan peningkatan pendapatan petani dan meningkatkan partisipasi angkatan kerja perempuan menjelaskan pergerakan tenaga kerja di kegiatan informal dan pertanian. Sejak tahun 1994, menyusul perubahan dalam undang-undang, organisasi wiraswasta dikembangkan.

Namun demikian, skala intervensi kebijakan pemerintah mengenai remunerasi saat ini penting. Peraturan ketenagakerjaan idealnya harus ada untuk memfasilitasi kesepakatan sukarela antara pengusaha dan pekerja, membantu mengurangi biaya transaksi. Tapi lebih sering, peraturan ketenagakerjaan melakukan hal yang sebaliknya, penciptaan lapangan kerja

dan mengecilkan, yang lebih penting, mendistorsi komunikasi langsung antara pekerja dan pengusaha. Melestarikan daya saing perekonomian Indonesia, sedangkan upah meningkat dan pekerja berbagi manfaat pertumbuhan memerlukan hubungan industrial berfungsi yang bergantung pada negosiasi sukarela untuk upah dan kondisi kerja. Untuk menggabungkan lingkungan ekonomi yang dinamis dengan tujuan kerja penuh, para pekerja melakukan tugas-tugas dan pengusaha untuk mengeksekusi mereka akan berubah. Terima proses ini sebagai bagian normal dari pasar tenaga kerja membutuhkan penilaian terhadap dinamika internal pasar tenaga kerja.

## 2. Pasar Tenaga Kerja

Indonesia adalah sebuah negara di tengah-tengah transformasi yang cepat. Bentuk-bentuk tradisional hidup berdampingan dengan produksi modern dalam ekonomi yang heterogen dengan signifikan perbedaan regional, tetapi dengan pasar tenaga kerja yang terintegrasi (Manning, 1994). upah di sektor-sektor tertentu mengalami devaluasi nyata yang terkait dengan siklus pertengahan 1980, tetapi tidak menunjukkan trend. Namun, upah rata-rata telah meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa upah (atau pendapatan) wakil dari pekerja meningkat, pekerja dari menurunkan dibayarkan kepada pekerjaan yang dibayar lebih tinggi dalam sektor-sektor. Berbagai daerah di negara tersebut ditandai dengan kantong tenaga kerja pasar yang ketat, tetapi dikelilingi oleh daerah di mana pasar tenaga kerja tertekan. Misalnya, dekat Medan, yang didominasi oleh pertanian perkebunan, itu ada laki-laki muda dan perempuan lebih sedikit yang tersedia untuk bekerja di perkebunan. Meskipun pekerjaan Bantuan dapat ditarik untuk beberapa daerah menawarkan kemungkinan kekurangan tenaga kerja lokal didukung oleh bukti meningkat pesat upah (di atas upah minimum) di beberapa daerah dan perbaikan kondisi kerja di daerah lain. Di Medan, peningkatan proporsi konstruksi pekerja kontrak mingguan (implisit) dalam seperti 1995 pola yang diamati di Jawa. Godfrey (1993) melaporkan upah meningkat pesat di Bandung, dan Jakarta, upah di sektor konstruksi telah meningkat sejak 1987 (Manning, 1994). Pengusaha biasanya menyiapkan sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan produktivitas. Mereka juga membuat ekstensif menggunakan manfaat untuk membuat pekerjaan menarik dan memastikan loyalitas pekerja. Manfaat-manfaat ini termasuk makanan, transportasi dan sering beberapa bentuk cakupan medis. Upaya untuk mengubah organisasi produksi biaya tenaga kerja meningkat diamati pada produsen rokok di Surabaya. Dihadapkan dengan cepat pertumbuhan penjualan rokok, dan mengingat bahwa tingkat intensitas tenaga kerja dalam rokok bergulir sulit untuk mengubah, banyak penambahan direncanakan tenaga kerja untuk

produksi rokok akan berada di jangka waktu tertentu-di desa-desa. Hal ini menunjukkan upaya untuk bergerak lokasi produksi di padat karya, tetapi mungkin juga mencerminkan langkah untuk meningkatkan risk sharing atau mengurangi pemantauan biaya yang terkait dengan kontrak.

Pekerja bergerak dengan mudah antara pekerjaan untuk mencari kondisi kerja yang lebih baik. Di pakaian, misalnya, mobilitas tenaga kerja sangat tinggi, yang mencerminkan ketidakstabilan di penempatan order penjualan dan masuknya terus dan keluar dari pekerja ke dan dari pasar. Mobilitas ini dapat diartikan sebagai bentuk negosiasi di mana pekerja menemukan kondisi yang merugikan hanya meninggalkan pekerjaan daripada mengekspresikan keluhan (lihat Indraswari (1995) untuk account mobilitas di sektor manufaktur). Ada juga banyak bukti pada mobilitas pekerja sementara dan permanen di semua wilayah kerja dengan migrasi internal yang menjadi saluran yang kuat untuk penyebaran pasar tenaga kerja informasi. Kebanyakan pekerja kembali ke desa mereka setidaknya sekali setahun untuk merayakan Ramadhan.

Di sisi lain, omset tenaga kerja sangat rendah di perusahaan publik. Didalamnya bisnis, kondisi kerja yang ditandai dengan skala gaji pokok relatif datar profil usia laba curam dan tidak ada omset. Kondisi ini diberlakukan oleh kesepakatan bersama perjanjian di mana produk yang sesuai (atau jasa) yang dimonopoli pasar dan dipertahankan meskipun perkembangan pesat yang telah meresap sisa ekonomi. Namun, sejauh mana hal ini dapat dipertahankan adalah attenuates karena deregulasi. Bahkan perusahaan publik sudah menggunakan subkontraktor untuk mengurangi biaya, dan diharapkan bahwa tekanan yang paling kompetitif di sisi produk, mereka akan meningkatkan sejauh mana mereka outsourcing dalam upaya untuk mengurangi tingkat ketetapan biaya produksi mereka. Dengan hampir tidak ada pergantian staf di sektor publik di luar sukarela output, hukum keamanan kerja telah menjadi masalah untuk modernisasi pelayanan publik perusahaan. Kemampuan perusahaan-perusahaan untuk beradaptasi dengan kondisi persaingan disebabkan oleh deregulasi terhambat. Meskipun perubahan dalam manajemen kerja praktek di perusahaan publik menimbulkan kekhawatiran di kalangan pekerja yang berada di bisnis selama bertahun-tahun, dengan tidak adanya manajemen reformasi tenaga kerja untuk meniru praktek antara pesaing sektor swasta mereka, kelangsungan hidup perusahaan sendiri adalah masalah. Sangat menarik untuk disebutkan di sini bahwa pengalaman negara lain menunjukkan bahwa perubahan dalam aturan bisnis dapat cukup untuk mengubah perilaku pekerja dan mengubah posisi kompetitif bisnis, dengan minor namun penting perubahan personil.

Dari perspektif pasar tenaga kerja, hampir 35 persen dari keuntungan intrasectoral berasal dari rumah tangga produktif terutama dalam upah (sebagai lawan sektor independen). Ini mewakili sekitar 31 persen dari penurunan kemiskinan global antara tahun 1990 dan 1993 pada saat yang sama, sekitar 7,5 persen dari pengurangan kemiskinan nasional telah dikaitkan dengan perpindahan penduduk di bidang gaji. Dengan demikian, secara total, sekitar 38,5 persen dari pengurangan di tingkat kemiskinan antara 1990 dan 1993 mungkin terkait dengan kegiatan pasar tenaga kerja dalam satu bentuk atau lain. Perlu dicatat, bagaimanapun, bahwa lebih dari 20 persen dari dampak ini telah menyebabkan kenaikan dalam rumah tangga pertanian intrasectoral karyawan. Dari perspektif kebijakan, tidak jelas bahwa kesejahteraan rumah tangga ini pekerja pertanian akan sensitif terhadap kebijakan pasar tenaga kerja, karena kebijakan ini jarang diberlakukan di bidang pertanian atau bisnis sektor informal. Untuk memfasilitasi perbandingan langsung dengan Huppi dan Ravallion (1991) temuan untuk periode 1984-1987, analisis dekomposisi juga dilakukan pada data Susenas 1990 dan 1993 dengan menggunakan garis kemiskinan riil yang sama diterapkan dalam artikel mereka.

Analisis ini menunjukkan bahwa pentingnya pasar tenaga kerja upah dalam mengurangi kemiskinan telah meningkat selama dekade terakhir. Misalnya, penerapan kemiskinan Huppi dan Ravallion, penurunan lebih dari 28 persen dalam indeks kemiskinan nasional antara tahun 1990 dan 1993 adalah karena keuntungan intrasectoral antara rumah tangga karyawan. Ini merupakan peningkatan dari 21 persen antara tahun 1984 dan 1987, lebih banyak di bidang perbaikan di pasar untuk pekerjaan non-pertanian dalam peran yang dimainkan semakin penting. Sementara lebih dari setengah dari keuntungan intrasectoral antara rumah tangga karyawan berasal dari sektor pertanian antara 1984 dan 1987, hanya sepertiga dari mereka keuntungan berasal dari rumah tangga buruh tani selama periode 1990-1993. Jadi, sementara meningkatkan standar hidup di sektor independen terus membuat dampak terbesar pada mengurangi kemiskinan secara keseluruhan di Indonesia, pasar tenaga kerja memainkan peran yang semakin penting. Antara tahun 1990 dan 1993, data menunjukkan bahwa antara 35 dan 40 Susenas empat puluh persen dari penurunan keseluruhan dalam kemiskinan disebabkan baik keuntungan atau pergeseran penduduk di sektor di bidang gaji. Sementara beberapa daerah upah, seperti pertanian, tidak mudah meminjamkan diri untuk politik, mungkin sebanyak sepertiga dari total penurunan kemiskinan antara tahun 1990 dan 1993 mungkin terkait dengan bidang upah yang berpotensi sensitif terhadap kebijakan pasar tenaga kerja.

### 3. Upah Minimum

Indonesia adalah yang keempat terpadat dengan jumlah penduduk 238 juta. Hal ini juga yang terbesar di Asia Tenggara, nomor 18 pada nominal produk domestik bruto (PDB) di dunia, dan anggota G-20 ekonomi utama ekonomi. Meskipun pertumbuhan ekonomi melanjutkan, Indonesia masih dianggap sebagai negara dengan pendapatan rata-rata yang rendah, menurut klasifikasi Bank Dunia, dan memiliki PDB nominal kapita US \$ 2,945 per tahun 2010.

Pria lebih terwakili dalam banyak tenaga kerja di Indonesia. Partisipasi tenaga kerja perempuan pada tahun 2009 adalah 52%, dan perempuan secara tidak proporsional diwakili salah satu yang terendah dibayar di Indonesia (Cuevas et al 2009). Tenaga kerja di Indonesia semakin terdidik, namun masih relatif kurang dibandingkan dengan negara-negara tetangga (Bank Dunia, 2010). Misalnya, angka partisipasi murni untuk keseluruhan Indonesia sekunder adalah 59 persen pada tahun 2006, dibandingkan dengan 61 persen di Vietnam pada tahun 2000, 69 persen di Malaysia pada tahun 2005 dan 71 persen di Thailand pada tahun 2006. Demikian pula, tingkat partisipasi dalam pendidikan tinggi juga rendah menurut standar regional. Di sektor manufaktur, fokus penelitian ini, sebagian besar angkatan kerja hanya setinggi pendidikan menengah (Survey Industri Indonesia).

Undang-undang tentang upah minimum di Indonesia pertama kali diperkenalkan pada 1970-an bagi mereka yang bekerja terutama di daerah perkotaan. Menurut 2003 UU peraturan Ketenagakerjaan, upah minimum didirikan semata-mata untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup seorang pekerja tunggal, dan standar hidup harus berasal dari survei tahunan yang dilakukan di level provinsi. Undang-undang juga menyediakan, secara umum, mendefinisikan upah minimum harus dipertimbangkan untuk produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, serta kondisi pasar tenaga kerja, tingkat perkembangan ekonomi, pendapatan per kapita, dan keterjangkauan dan keberlanjutan pengusaha.

Upah minimum yang berbeda tetap untuk provinsi yang berbeda untuk memperhitungkan perbedaan dalam biaya hidup. Sebagian besar provinsi hanya memiliki satu tingkat upah minimum, dengan beberapa pengecualian. Beberapa provinsi telah menetapkan upah minimum yang berbeda untuk daerah yang berbeda atau berbagai sektor ekonomi. Sampai akhir tahun 2000, upah minimum provinsi ditetapkan secara terpusat oleh surat keputusan yang dikeluarkan oleh Menteri Sumber Daya Manusia. Untuk menentukan tingkat upah minimum, Menteri menerima rekomendasi dari gubernur provinsi, yang pada gilirannya mengambil nasihat dari dewan provinsi, yang terdiri dari perwakilan pekerja,

pengusaha dan pemerintah. Dalam prakteknya, perwakilan pekerja dan pengusaha umumnya ditunjuk oleh pemerintah (Suryahadi, 2003). Sejak tahun 2001, penetapan upah minimum kepada gubernur dan walikota ditransfer beberapa kasus, mereka juga menerima rekomendasi dari dewan di daerah masing-masing.

Ada variasi substansial dalam tingkat upah minimum di seluruh provinsi dan dari waktu ke waktu. Sebagai contoh, standar upah minimum riil di 33 provinsi di Indonesia pada tahun 2006 Perhatikan bahwa upah minimum riil dihitung sebagai upah nominal dibagi dengan CPI provinsi, dan karenanya mencerminkan biaya yang berbeda dari provinsi yang hidup. Namun, perbedaan antara upah minimum riil antar provinsi masih tinggi; misalnya, tingkat di Jakarta, ibukota dan pusat ekonomi utama, adalah dua kali tingkat di Jawa Timur.

Upah minimum di Indonesia juga bervariasi secara signifikan dari waktu ke waktu. evolusi nominal dan riil upah minimum di Jakarta 1993-2006 Bunga dalam penggunaan upah minimum sebagai alat untuk mempengaruhi para pekerja kesejahteraan tumbuh dari waktu ke waktu, dan pada akhir tahun 1980, setelah tekanan kelompok internasional tentang upah rendah, buruh tani dan standar perburuhan di Indonesia, tingkat upah minimum mulai meningkat. Seperti dilaporkan Suryahadi et al. (2001) pada semester pertama tahun 1990-an upah minimum tiga kali lipat secara nominal dan dua kali lipat secara riil selama periode lima tahun. Selama paruh kedua tahun 1990-an, upah minimum nominal terus meningkat, tapi tidak secara riil akibat inflasi yang tinggi. Pada tahun 1998, upah minimum riil berkurang menjadi 30% akibat krisis keuangan, meskipun upah nominal naik terus. Setelah krisis, upah minimum kembali muncul sebagai elemen kunci dari kebijakan ekonomi dan sosial, dengan peningkatan yang kuat dalam upah minimum nominal. Untuk tahun 2001, upah riil telah kembali ke tingkat sebelum krisis, tetapi sejak itu tetap datar.

Dibandingkan dengan pertumbuhan ekonomi lain di Asia Timur, upah minimum bulanan dalam kaitannya dengan PDB per kapita negara-negara yang lebih tinggi di Indonesia dibandingkan Thailand atau China<sup>7</sup> dua ekonomi bersaing. Baik Vietnam dan Filipina memiliki tingkat yang lebih tinggi, sedangkan Malaysia tidak memiliki upah minimum hukum.

#### 4. Kebijakan Ketenagakerjaan

Sebuah sistem perlindungan adalah bagian dari pekerjaan yang luas dari hukum Indonesia. perlindungan ini mencakup upah minimum dan hak untuk membentuk serikat

pekerja. Selain itu, hukum juga menetapkan lembur untuk bekerja lebih dari 40 jam per minggu, hak untuk bersalin meninggalkan dan daun periodik, 13 bulan gaji, dan perlindungan keamanan kerja.

Keamanan, Undang-Undang Nomor 1/1970 (PER04 MEN / 1987) memberikan Departemen Tenaga Kerja wewenang untuk menetapkan keselamatan dan kesehatan dalam praktek berkembang terkait dengan keselamatan tingkat perusahaan. Peraturan ketenagakerjaan menyediakan kerangka kerja untuk perundingan individual dan kolektif dan menetapkan hak-hak pekerja oleh hukum. Ini adalah persyaratan hukum mengenai karakteristik kontrak individual kerja yang tidak dapat dimodifikasi oleh kesepakatan sukarela antara pekerja dan pengusaha. Contoh persyaratan tersebut termasuk upah minimum, larangan pekerja anak, wajib sehubungan jaminan sosial dan perlindungan iuran jaminan pekerjaan. Jika tugas yang ditentukan oleh hukum didefinisikan tanaman tanpa partisipasi yang memadai dari mereka yang terkena dampak oleh mereka, akan ada konflik antara sistem hak-hak hukum dan hasil negosiasi sukarela.

#### 4.1 Peran Hak Hukum

Pemerintah menanggapi dengan meningkatkan hak-hak hukum dari pekerja dan menghilangkan hambatan untuk pembentukan SP-TP, yang meningkatkan kekuatan Faktor "suara dan representasi." Upah minimum telah dua kali lipat secara riil antara 1988 dan 1995 Pada Januari 1994 Menteri Tenaga Kerja Latief dicabut Keputusan Menteri tahun 1986 yang memungkinkan perusahaan swasta untuk menelepon langsung ke unit Tentara campur tangan dalam hal aksi mogok. Pada tahun yang sama, Keputusan No 1 dari Departemen Tenaga Kerja disahkan bentuk baru perwakilan di perusahaan. Sementara itu, sama Departemen mulai lebih ketat dalam menegakkan peraturan ketenagakerjaan (yaitu upah minimum) yang mana Departemen Tenaga Kerja tidak memiliki kapasitas untuk melaksanakan peran barunya, karena secara tradisional telah memainkan peran penengah. Tidak seperti periode sebelumnya ketika hak hukum yang berlaku minoritas pekerja perusahaan di sektor publik modern, perluasan lapangan kerja manufaktur berarti proporsi yang lebih besar dari pekerja dilindungi, memperluas kerja Departemen Tenaga Kerja.

Undang-undang ketenagakerjaan menetapkan hak-hak dasar pekerja dan penegakan hukum memiliki pengaruh yang signifikan terhadap daya tawar pekerja. Upah minimum pekerja memberikan hak untuk meminta tingkat upah minimal. Namun,



para pekerja tidak memiliki kontrol atas ketersediaan kerja. Kebijakan upah minimum menggabungkan tingkat variasi daerah dengan tingkat kekakuan, tingkat upah minimum, de facto, yang diatur untuk menutup upah rata-rata di sebagian besar provinsi dan kabupaten. Hal ini membuat penyesuaian gaji masalah guncangan (Suryahadi et al., 2003). Upah di kedua provinsi dan kabupaten ditetapkan setiap tahunnya. Mereka didasarkan pada tripartit negosiasi taking rekening biaya "layak" standar hidup, sebagaimana ditentukan oleh harga barang paket termasuk dalam konsumsi keseluruhan barang.

Undang-undang saat melindungi lapangan kerja, UU Ketenagakerjaan (No. 13/2003) mengatur tingkat pesangon di Indonesia. Dalam hal keberangkatan regulasi, Indonesia berada di kelompok negara di Asia Timur dan Selatan, yang hukumnya lebih murah hati, dalam kisaran yang sama dengan Bangladesh, Korea, Nepal, Filipina dan Republik Rakyat Cina. Seperti disebutkan di atas, perwakilan bisnis di klaim Indonesia bahwa biaya pesangon yang tinggi dan keputusan memaksa tenaga kerja yang perusahaan lakukan.

Hal ini diterima secara luas bahwa standar ketenagakerjaan harus disesuaikan dengan tingkat perkembangan masing-masing negara. Apa belum cukup mengeksplorasi mekanisme dan kriteria untuk standar tersebut. Pada kedua saluran langsung dari pengaruh pemerintah pada pekerjaan, organisasi pekerja dan mandat hukum, mayoritas negara-negara berkembang, memilih campuran hak hukum murah hati dan kontrol atas sistem perwakilan pekerja. Kemajuan menuju sistem modern dan efektif hubungan industrial, memerlukan menjembatani kesenjangan antara hak-hak hukum dan kondisi minimum yang akan dihasilkan dari negosiasi sukarela antara pejabat yang dipilih secara bebas dan pengusaha untuk bekerja.

#### 4.2 Peraturan tentang Organisasi Kolektif dan Kontrak Kerja

Hak pekerja Indonesia untuk mengatur dan terlibat dalam perundingan bersama didirikan pada UUD 1945 (Pasal 28). Namun, undang-undang tentang pengakuan serikat buruh sangat ketat. Untuk sebuah organisasi pekerja untuk mendapatkan pengakuan sebagai serikat buruh, harus terlebih dahulu mendaftar dengan Departemen Dalam Negeri sebagai organisasi sosial yang menerima dan mendukung prinsip-prinsip "Panca sila" - satu set lima prinsip untuk memandu hubungan ketenagakerjaan. "Panca Sila ide dasarnya adalah penolakan konflik kepentingan pekerja dan manajemen, dan

fokus pada tujuan bersama, kerjasama dan mendamaikan berprinsip "keluarga." (Manning, 1993). Untuk pengakuan serikat buruh, organisasi buruh juga harus mampu menunjukkan bahwa diselenggarakan oleh dan untuk pekerja dan:

- 1) kantor uni setidaknya lima dari 27 provinsi negara.
- 2) cabang di 25 kabupaten
- 3) seratus unit tingkat pabrik
- 4) jika 10 000 anggota, karena sifat dari industri, oleh karena itu geografis terbatas bahwa akan mampu memenuhi standar 1-3 (untuk Misalnya, di sektor pertambangan) (PER03 / MEN / 1993).

SPI, Salah satu organisasi buruh telah mampu memenuhi persyaratan untuk pengakuan dua organisasi buruh besar lainnya memiliki membuat usaha yang gagal untuk mendapatkan pengakuan. Organisasi solidaritas tenaga kerja akan mampu memenuhi standar numerik. Hal ini diberikan oleh keanggotaan 30 000 pada April 1993, tapi ditolak pengakuan alasan lain. dengan kecuali guru, PNS tidak memiliki hak untuk bergabung dengan serikat atau terlibat dalam perundingan bersama. Asosiasi Guru (PGRI) mendapat status serikat 1990, namun tidak terlibat dalam perundingan bersama (Gallagher, 1995). Perkembangan terakhir. Pada tahun 1994, pemerintah memperkenalkan bentuk baru representasi di perusahaan. Pero 1 / MEN / 1994 Serikat Perusahaan menetapkan (PBS). Ini dapat dibentuk di perusahaan-perusahaan yang tidak memiliki perwakilan serikat pekerja dan memiliki minimal 25 karyawan. Ini tidak bisa menjadi bisnis dengan PBS. anggota PBS harus memiliki kewarganegaraan Indonesia, dan harus karyawan perusahaan tapi tidak dalam posisi manajemen. Sebuah representasi dari mayoritas (50 persen atau lebih dari pekerja yang memenuhi syarat) diperlukan untuk pengakuan dari PBS. Pengusaha harus informasi, dan organisasi harus mendaftar dengan Dinas Tenaga Kerja. PKB harus dicatat di kantor tenaga kerja lokal dan mengikat kedua belah pihak menandatangani. Peraturan baru ini memberikan cara untuk meresmikan organisasi yang sudah dikembangkan dalam perusahaan, dan memungkinkan organisasi untuk pekerja baru bentuk. Fakta bahwa organisasi-organisasi ini harus dibatasi pada representasi pekerja untuk berunding bersama dan pemimpin potensial harus mendapatkan kepercayaan dari pengusaha karena mereka tidak memiliki perlindungan hukum yang perwakilan serikat adalah sangat jelas mencoba untuk membatasi hak-hak organisasi-organisasi baru dan untuk mencegah mereka dari mendapatkan representasi politik. Sejumlah perusahaan (publik dan mereka mapan) dilaporkan baik dengan perwakilan pekerja yang terkait dengan serikat

resmi (SPSI). perusahaan lain (milik pribadi) bekerja dengan SPTPs (gerakan serikat buruh independen). Saat ini diperkirakan bahwa hampir 1.000 perusahaan dan bekerja dengan SPTPs 1000 serikat telah didirikan berafiliasi dengan SPSI. Tidak jelas sampai sejauh mana ini baru organisasi dapat tetap independen dalam jangka panjang. Bagian 12 dari Undang-Undang menyatakan bahwa "Setelah 12 bulan didirikan, disarankan bahwa PBS bersatu untuk bekerja Sektor Union aktivitas yang sesuai. "

Meskipun jalan ini baru untuk perwakilan di perusahaan dengan tingkat tinggi rotasi pekerjaan, kemampuan pekerja untuk berorganisasi dalam karya dewan atau serikat secara alami terbatas, dan sering ketidakmampuan ini memicu protes publik oleh minoritas kelompok. Dari 47,000 usaha yang mempekerjakan 25 atau lebih pekerja, hanya 40 persen dari menandatangani perjanjian kerja bersama dengan karyawan mereka (lihat Jakarta Post pada hari Jumat November 24, 1995). Para pekerja yang tersisa telah secara implisit setuju untuk menerima kebijakan perusahaan dalam hal kondisi kerja, meskipun dalam kebanyakan kasus, tidak ada cahaya di politik itu.

Perselisihan Dispute dan sistem penyelesaian konflik dari PHK atau pelanggaran lain dari kontrak yang harus diselesaikan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 22 (1957) dan Nomor 12 (1964). Dalam kasus perselisihan perburuhan, jika salah satu pihak (pekerja atau Majikan) bermaksud untuk mengambil tindakan terhadap yang lain (lockout atau mogok) mereka dimaksudkan diberitahukan secara tertulis kepada Pihak lainnya dan ketua komite regional. (Art. 6 Undang-undang Nomor 22, 1957). Ini memulai proses rekonsiliasi di mana kedua belah pihak masih terikat oleh komitmen mereka terus-menerus. Seperti dalam sengketa C-tse terkait PHK, keputusan di tingkat daerah dapat mengajukan banding ke tingkat yang lebih tinggi. Sementara itu, jika majikan adalah untuk menghentikan operasi, mereka mungkin akan bertanggung jawab atas upah yang belum dibayar dan jika pekerja mogok, mereka bisa diberhentikan. Undang-undang menyatakan bahwa tidak ada dibenarkan lebih dari enam hari adalah "hanya menyebabkan" untuk pemecatan.

## 5. Simulasi Kebijakan

Pada bagian ini, kami ingin mensimulasikan efek dari kebijakan yang berbeda pada hasil pasar tenaga kerja. Kami mensimulasikan apa yang akan terjadi jika selama krisis politik beberapa diadopsi. Kami mensimulasikan empat jenis kebijakan:

- i) ditargetkan kebijakan terhadap pendapatan semakin tidak resmi (atau rendah) dari penciptaan lapangan kerja, seperti kredit mikro, pekerjaan umum dibayar rata-rata sebuah upah informal
- ii) subsidi bagi pekerja di sektor informal, iii)
- iii) tunjangan pengangguran, dan iv)
- iv) peningkatan TFP di sektor formal, seperti investasi stimulus ekonomi global atau kredit.

Untuk model peningkatan penciptaan lapangan kerja, kita asumsikan bahwa kebijakan tersebut mampu meningkatkan kemungkinan menemukan peluang untuk keuntungan formal atau rendah, dan kami mensimulasikan kenaikan 5% pada tingkat kedatangan pekerjaan informal. Kredit usaha informal atau program pekerjaan umum kurang dari yang berlaku di sektor formal, yang bisa dua kebijakan tersebut membayar. Hibah untuk pekerja informal hanya dimodelkan sebagai komponen tambahan pendapatan informal. Dengan hibah, pekerja informal mendapatkan  $y_0 + s$ , di mana kita asumsikan  $s$  adalah 1% sebelum krisis dari PDB dibagi dengan jumlah pekerja di sektor informal. Dengan kata lain, pemerintah menghabiskan jumlah yang sama dengan 1% dari PDB pada tahun sebelum krisis, memberikan hibah untuk pekerja informal, dengan setiap pekerja menerima sejumlah uang yang tetap. Untuk mempermudah perhitungan, kita asumsikan bahwa subsidi dalam bentuk bantuan luar negeri. Dengan kata lain tidak perlu untuk mendanai subsidi pada sumber daya domestik. Tunjangan pengangguran dimodelkan dengan cara yang sama: kita mengasumsikan bahwa pemerintah menghabiskan 1% dari PDB tingkat sebelum krisis dana transfer ke pengangguran, dan setiap orang menerima jumlah yang tetap manfaat. Akhirnya, kita asumsikan bahwa kebijakan untuk merangsang ekonomi global ditangkap terutama oleh peningkatan TFP resmi. Kami mensimulasikan peningkatan TFP resmi, setara dengan 5% dari pra-krisis PTF formal.

Semua kebijakan yang dibuat *ceteris paribus*, yang berarti bahwa variabel eksogen lainnya akan seperti yang diamati selama krisis. Jika Indonesia memiliki kebijakan dapat meningkatkan tingkat kesempatan pencarian kerja sektor informal sebesar 5% , pertanian akan menyerap hampir setengah dari pekerja pengaturan pengungsi dan lapangan kerja formal akan turun sebesar 2 poin persentase lebih. sektor informal telah meningkat sebesar 4 poin persentase lebih dari tidak adanya kebijakan. Meskipun terjadi kenaikan di sektor informal, pendapatan rata-rata dalam perekonomian akan menjadi sedikit lebih tinggi (0,5 poin persentase lebih tinggi). Ada tiga alasan utama untuk perilaku ini: pendapatan pertanian didorong oleh masuknya lebih rendah dari pekerja, upah akan menjadi 1% lebih tinggi, karena kemacetan kurang dalam mencari pekerjaan formal, dan akhirnya menilai

pengangguran dan durasi pengangguran lebih kecil. Subsidi untuk pekerja informal malah akan memiliki hasil paradoks: penurunan upah rata-rata dalam perekonomian. Terlepas dari kenyataan bahwa subsidi berarti lebih tinggi untuk semua pendapatan digunakan itu menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam pengangguran (37% dibandingkan dengan tingkat sebelum krisis) dan penurunan lapangan kerja formal sebesar 13% terhadap 10% di tidak adanya kebijakan, sehingga lebih banyak pekerja tidak memiliki penghasilan atau pendapatan rendah di sektor informal. intuisi adalah ini: karena sekarang bekerja di sektor informal premium, lebih banyak pekerja bermigrasi ke kutipan untuk mencari pekerjaan informal meningkat pengangguran; lebih sedikit pekerja sekarang siap untuk menemukan pekerja hanya formal dan lebih banyak pekerjaan dan sekarang siap untuk mencari hanya untuk pekerjaan informal. Hal ini membuat pasar formal kurang ramai, upah yang lebih tinggi dan mengurangi porsi lapangan kerja formal. Tingkat kekosongan, yang mengukur jumlah lowongan persen dari total lapangan kerja akan sedikit menurun kurang dari tidak adanya kebijakan, tetapi terutama karena pangsa yang lebih rendah dari pekerja. Bagian terbesar dari pekerja informal dan pengangguran menyiratkan pendapatan rata-rata. subsidi lapangan kerja informal bertindak seperti tunjangan pengangguran: mempromosikan migrasi ke kota-kota, decongest pasar tenaga kerja perkotaan dan menimbulkan pengangguran. Hasil menunjukkan bahwa pengangguran akan menghasilkan hasil yang sama.

Namun, redistribusi pekerjaan akan terjadi oleh gerakan pengangguran daripada informal. Karena shock TFP Indonesia mempengaruhi sektor terutama formal, tampaknya wajar bahwa kebijakan akan ditargetkan untuk merangsang semua TFP, dengan kebijakan seperti investasi kebijakan stimulus ekonomi atau kredit. Terlepas dari kenyataan bahwa kebijakan ini akan meningkatkan hilangnya pekerjaan di sektor formal, upah rata-rata di aur ekonomi sehingga lebih banyak orang akan bersedia untuk menunggu pekerjaan di sektor formal, yang akan menjadi lebih stabil dan lebih baik dibayar dalam pemulihan ekonomi. Kami juga melakukan simulasi dengan peningkatan 10% dalam PTF formal. Dalam hal ini, pendapatan rata-rata dalam perekonomian meningkat, karena upah yang lebih tinggi di sektor formal lebih dari mengimbangi kenaikan jumlah pengangguran.

## 6. Kesimpulan

Tantangan utama bagi Indonesia adalah hubungan industrial dan representatif efektif dengan persyaratan stabilitas ekonomi dan pertumbuhan. Tekanan dari luar internasional untuk meningkatkan standar kerja pemasangan, dua faktor lain telah menambahkan rasa

urgensi untuk tantangan ini. Pertama, gerakan hak-hak sipil melihat hak-hak pekerja sebagai sarana mempromosikan hak asasi manusia. Kedua, ada tersebar luas di Indonesia bahwa pekerja belum berbagi cukup dalam manfaat persepsi pembangunan ekonomi., Dan banyak yang percaya bahwa peningkatan upah minimum akan meningkatkan upah di bawah perbedaan gaji dan upah yang lebih rendah.

Menanggapi masalah ini, pemerintah meningkatkan hak hukum pekerja dan dihapus hambatan suara dan representasi. Upah minimum telah dua kali lipat secara riil antara tahun 1988 dan 1995 Pada tahun 1994, pemerintah mencabut keputusan kontroversial yang memungkinkan pengusaha untuk meminta tentara untuk campur tangan dalam perselisihan perburuhan, dan Surat Keputusan Nomor 1 Tahun 1994 dari Kementerian Buruh disahkan bentuk baru perwakilan di tingkat perusahaan. Sementara itu, Kementerian Tenaga Kerja mulai menegakkan peraturan pemerintah yang lebih ketat seperti upah minimum.

Tidak seperti periode sebelumnya, ketika hak hukum berlaku untuk sebagian kecil pekerja yang berada di bisnis sektor publik modern, perluasan lapangan kerja manufaktur berarti bahwa proporsi yang lebih besar dari pekerja yang dilindungi oleh ini undang-undang, memperluas kerja kementerian tenaga kerja. Departemen Tenaga Kerja belum memiliki kapasitas untuk memenuhi peran barunya efektif, namun, karena secara tradisional, telah memainkan peran penengah.

Disini kami berpendapat bahwa suara dan representasi telah meningkat secara dramatis sejak awal 1990-an juga telah terjadi peningkatan dalam hak-hak hukum pekerja dan upah minimum. Pemerintah sekarang harus berusaha untuk menjembatani kesenjangan antara hak dan kondisi hukum yang disepakati secara sukarela. Hal ini memerlukan beberapa koreksi standar hukum, mengurangi intervensi pemerintah dalam perselisihan perburuhan.

Sistem regulasi idealnya harus ada untuk memfasilitasi kesepakatan sukarela antara pengusaha dan pekerja, dan kita harus mengakui bahwa setiap upaya untuk memaksa hasil lainnya akan memiliki biaya implementasi dan membutuhkan usaha untuk mengembangkan kerja non-sepele . Ada tiga bidang di mana peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia menghambat wacana konstruktif antara pengusaha dan pekerja: PHK, mekanisme penyelesaian perselisihan, dan iuran jaminan sosial. Selain itu, ada dua daerah penting dari kepedulian sosial di mana undang-undang tidak cukup dan bahwa tindakan tambahan harus diperhitungkan: keamanan dan pekerja anak.

Undang-undang tentang keamanan kerja Indonesia dapat ditingkatkan dengan memungkinkan pemutusan kontrak oleh keputusan sepihak dari pekerja atau pengusaha, dan mungkin dengan membentuk kompensasi minimum untuk pemecatan. Masalah perwakilan karyawan ditujukan dengan berlalunya Keputusan No 1 Tahun 1994 dari Departemen Tenaga Kerja. Tantangannya sekarang adalah untuk menerapkan undang-undang baru ini.

Jika Indonesia ingin melanjutkan transformasi ekonomi, ia harus siap untuk ekspansi baru kerja di perusahaan-perusahaan modern, di mana staf manajemen dan struktur insentif dalam perusahaan adalah penting dalam membangun keunggulan komparatif. Skala gaji, perekrutan, promosi, dan keputusan penembakan berada di jantung dari evaluasi kinerja dan strategi bersaing. Individu dan kolektif tawar berada di jantung dari hubungan pekerja-manajemen dalam setiap bisnis modern dan aksi industri (atau ancaman nyatanya) biasanya bagian dari strategi trading. Mengundang intervensi publik daripada membiarkan mekanisme ini bekerja, negosiasi menjadi kondisi pasar terisolasi.

## 7. Referensi

Aswicahyono, H.H. Brooks, Douglas. Manning, Chris. 2011. *Asian Exports and Employment in Indonesia: The Decline in Labor-Intensive Manufacturing and the Rise of Services*. Development Bank Economics Working Paper Series No. 279

Brusentsev, Vera. Newhouse, David Locke. Vroman, Wayne G. 2012. *Severance Pay Compliance in Indonesia*. World Bank Policy Research Working Paper No. 5933

Edwards, Alejandra Cox. 1996. *Labor Regulations and Industrial Relations in Indonesia*. World Bank Policy Research Working Paper No. 1640

Gutierrez, Catalina. Paci, Pierella. Park, Beom S. 2010. *Understanding the Impact of Economic Shocks on Labor Market Outcomes in Developing Countries: An Application to Indonesia and Mexico*. World Bank Policy Research Working Paper No. 5283

Mason, Andrew W; Baptist, Jacqueline. 1996. *How Important Are Labor Markets to the Welfare of Indonesia's Poor?* World Bank Policy Research Working Paper No. 1665

Priyono, Edy. 2011. *Situasi Ketenagakerjaan Indonesia dan Tinjauan Kritis terhadap Kebijakan Upah Minimum*.

