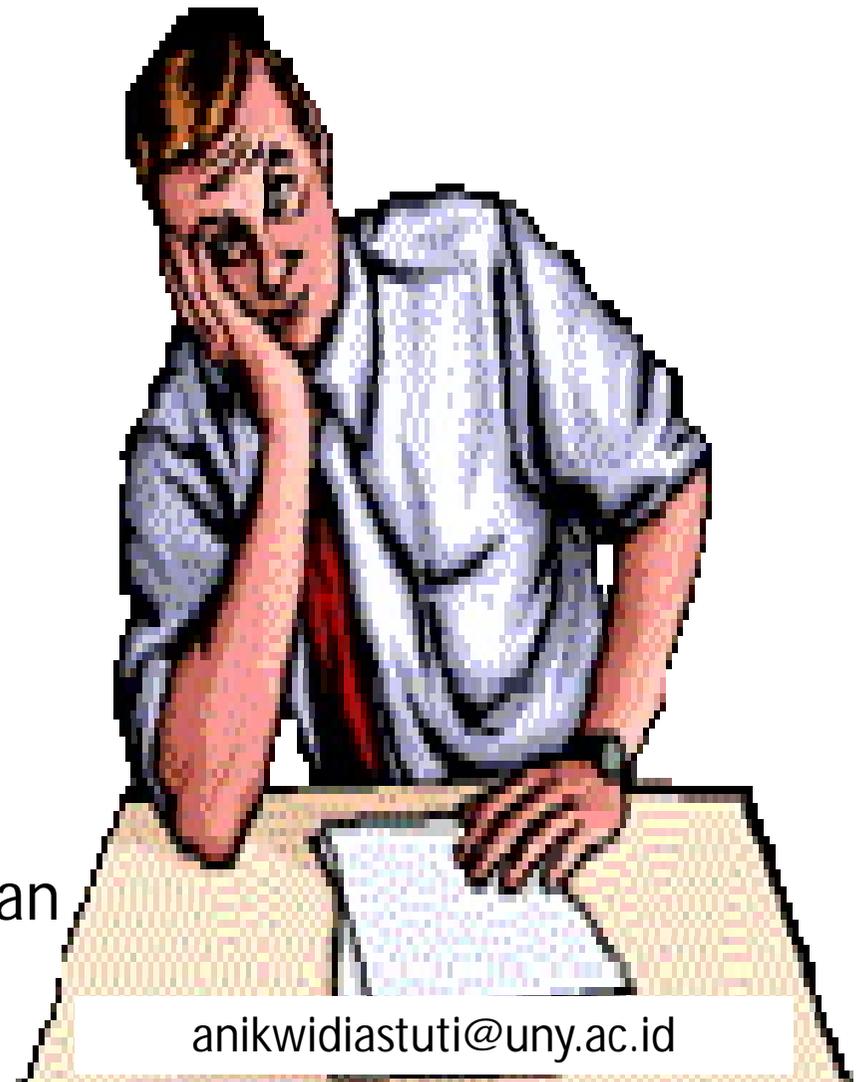




KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN
anikwidiastuti@uny.ac.id

KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

- Pembukaan lapangan kerja
- Perluasan kesempatan kerja
- Kebijakan dalam PHK
- Kebijakan pengupahan
- Perlindungan tenaga kerja:
 1. Waktu kerja
 2. Jamsostek
 3. Askes
 4. K3
 5. Cuti
 6. Perlindungan pekerja anak
 7. Perlindungan pekerja perempuan



anikwidiastuti@uny.ac.id



- PENCIPTAAN LAPANGAN KERJA
- PERLUASAN LAPANGAN KERJA

- PEMBUKAAN LAPANGAN KERJA
- PENCIPTAAN KESEMPATAN KERJA

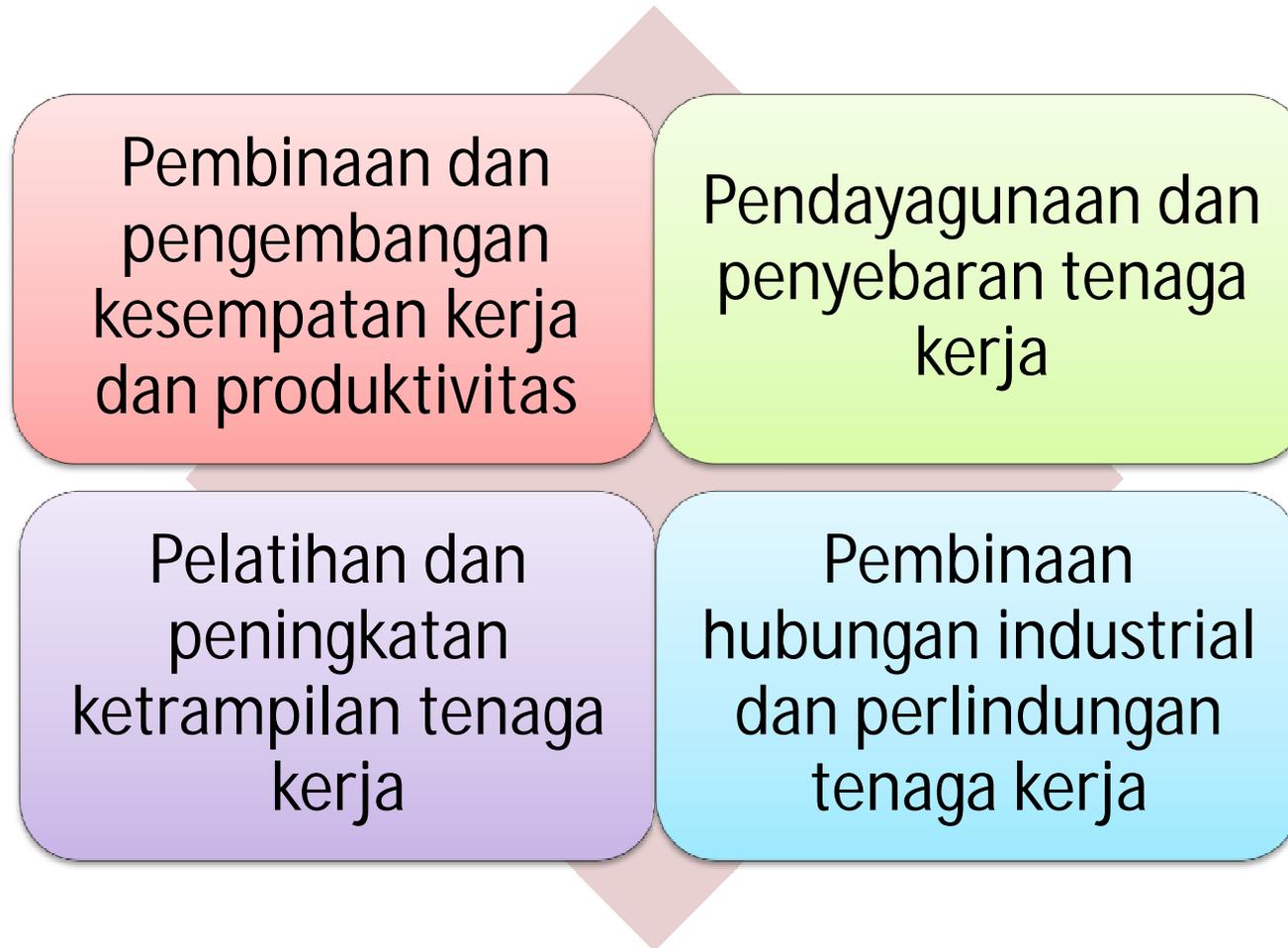
memfasilitasi perpindahan 'surplus tenaga kerja' keluar dari sektor informal ke sektor modern yang lebih produktif dan memberikan upah yang lebih tinggi. Perpindahan surplus tenaga kerja dari sektor informal ini selain bertujuan meningkatkan hak-hak tenaga kerja juga menjadi tujuan utama dari siklus pembangunan, pertumbuhan ekonomi dan pengurangan kemiskinan.



Penggolongan lapangan kerja

- Lapangan usaha/pekerjaan ini dibagi dalam beberapa golongan, terdiri dari:
- Pertanian
- industri pengolahan
- Perdagangan
- Jasa
- pengangkutan & transportasi

LANGKAH-LANGKAH YANG DITEMPUH DALAM KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN

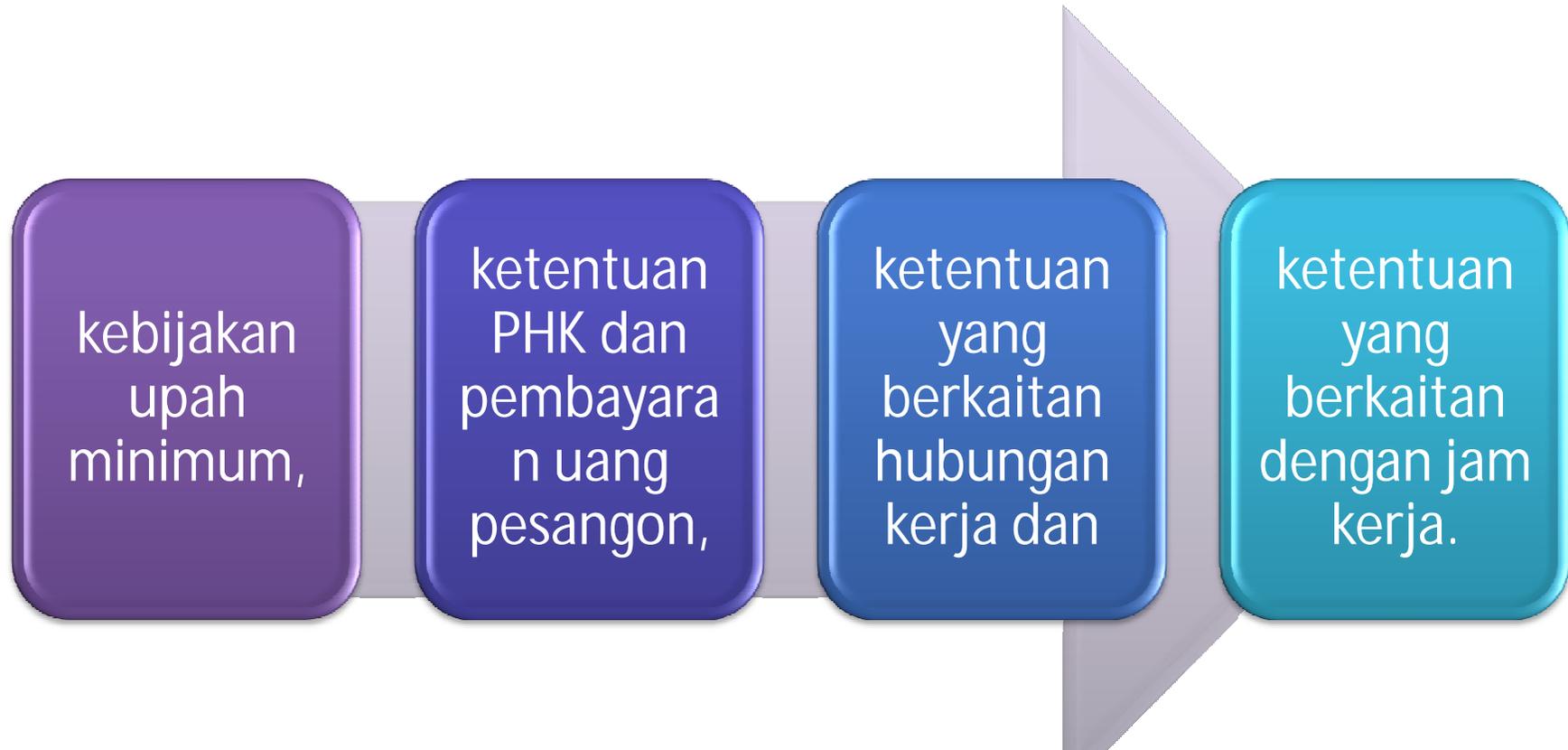


PENCIPTAAN LAPANGAN KERJA

Tersedianya lapangan/kesempatan kerja baru untuk mengatasi peningkatan penawaran tenaga kerja merupakan salah satu target yang harus dicapai dalam pembangunan ekonomi daerah.

Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi khususnya investasi langsung (direct investment) pada sektor-sektor yang bersifat **padat karya**, seperti konstruksi, infrastruktur maupun industri pengolahan. Sementara pada sektor jasa, misalnya melalui perdagangan maupun pariwisata.

Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat empat kebijakan pokok yang terkait dengan perlindungan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja yaitu:



Perlindungan Upah

Pasal 88 (1) dan penjelasannya UU 13/2003 : setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yg memenuhi penghidupan yg layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar yg meliputi :

1. Makanan dan minuman
2. Sandang
3. Perumahan
4. Pendidikan
5. Kesehatan
6. Rekreasi dan
7. Jaminan hari tua

kebijakan upah minimum merupakan salah satu upaya untuk memperbaiki nasib pekerja dengan status "4" (buruh/karyawan)

kebijakan upah minimum hanya relevan (dalam arti bisa meningkatkan kesejahteraan) bagi buruh. Jika dilihat lebih spesifik, dan dikaitkan dengan tujuan kebijakan upah minimum untuk "menolong" buruh berupah rendah, maka yang akan mendapat manfaat dari penetapan upah minimum adalah buruh yang upahnya lebih rendah dibandingkan dengan upah minimum.

Waktu Kerja (Ps 77 UU 13/2003)

- Pengusaha wajib melaksanakan waktu kerja, yg meliputi :
 1. Utk 6 hari kerja/minggu : 7 jam satu hari dan 40 jam satu minggu
 2. Utk 5 hari kerja/minggu : 8 jam satu hari dan 40 jam satu minggu
- Ketentuan waktu kerja tdk berlaku bagi sektor usaha/pekerjaan tertentu (diatur dgn Kepmen)

Kebijakan hubungan pekerjaan atau hubungan industrial umumnya mencakup pengaturan dan syarat- syarat hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja, mulai dari rekrutmen, interaksi selama masa kerja, sampai dengan (PHK).

Bentuk-bentuk jaminan sosial umumnya terdiri dari:

1. tabungan wajib hari tua (provident fund),
2. asuransi kesehatan (health insurance),
3. asuransi kematian (life insurance),
4. kompensasi atau asuransi kecelakaan kerja (work accident insurance),

pesangon untuk pemutusan hubungan kerja atau asuransi pengangguran (unemployment insurance).