

Revitalisasi Ketenagakerjaan Indonesia

Oleh : Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak

I. PENDAHULUAN

Revitalisasi ketenagakerjaan di Indonesia membutuhkan pemahaman yang benar mengenai masalah ketenagakerjaan itu sendiri. Selama ini para pengambil kebijakan kurang memahami permasalahan, maka kebijakan yang dilakukan tidak tepat sasaran, dan masalah yang dihadapi menjadi tambah kompleks. Tenagakerja atau sumberdaya manusia yang seyogianya menjadi aset pembangunan, justru dirasakan sebagai beban. Laju pembangunan tesendat. Pengangguran dan kemiskinan terus meningkat. Tingkat pengangguran terus meningkat dari 6% tahun 2000 menjadi 10,25% tahun 2005, dan 10,45% tahun 2007. Tingkat kemiskinan tidak berubah dari 17,6% tahun 1997 menjadi 17,8% tahun 2006.

Oleh sebab itu, dalam rangka revitalisasi ketenagakerjaan di Indonesia, ada tiga hal yang harus dipahami dengan jelas yaitu :

- a. Struktur perekonomian Indonesia;
- b. Kondisi ketenagakerjaan dan SDM di Indonesia; dan
- c. Kinerja aparatur.

1. Struktur Perekonomian Indonesia

Pertama-tama harus dipahami bahwa sebagian besar penduduk dan tenagakerja Indonesia masih bekerja dan hidup dari sektor informal, termasuk sektor pertanian. Dalam 10 tahun terakhir ini peranan sektor modern dalam penyerapan tenagakerja terus merosot bukan hanya secara proporsional, akan tetapi justru secara absolut pun berkurang. Jumlah pekerja di sektor formal berkurang dari 35,9 juta orang atau 40% tahun 1996 sebelum krisis, menjadi 31,7 juta orang (35,3%) tahun 2000, dan turun lagi menjadi hanya 28,8 juta orang (30%) tahun 2006. (Lihat Tabel 1).

Data ini memperlihatkan bahwa kebijakan makro Pemerintah selama ini yang difokuskan untuk mobilisasi investasi mendorong sektor modern dan usaha-usaha besar ternyata tidak mampu menolong penciptaan kesempatan kerja. Selanjutnya pengurangan tenaga di sektor modern tersebut dengan tambahan angkatan kerja baru sekitar 2 juta setiap tahun, terpaksa menambah barisan penganggur, dan mereka yang tak mampu bertahan menganggur terpaksa mengambil pekerjaan apa saja yang dapat dimasuki di sektor informal.

Masalah kedua berkaitan dengan struktur ekonomi Indonesia adalah bahwa sekitar 42,6 juta orang atau 43,67% angkatan kerja bekerja dan hidup dari sektor pertanian dengan pemilikan lahan olahan yang relatif sempit. Sekitar 13,7 juta keluarga (53,9%) dari 25,4 juta keluarga petani dalam tahun 2003 tergolong petani "gurem" yang memiliki kurang dari 0,5 Ha per keluarga. Dengan mengolah lahan sempit seperti itu, mereka mempunyai banyak waktu luang. Mereka tergolong setengah penganggur. Dengan kata lain bahwa sebagian besar petani Indonesia sulit untuk hidup layak bila hanya mengandalkan penghasilan dari lahan terbatas yang mereka miliki.

Tabel 1
PEKERJA MENURUT SEKTOR

Tahun	Formal	Informal	%
1996	35.888,5	54.011,6	60,08
1997	31.744,2	53.661,3	62,83
2000	31.713,5	58.110,5	64,69
2001	29.367,9	61.439,5	67,66
2002	27.836,1	63.811,1	69,40
2003	26.536,6	64.248,3	70,77
2004	28.375,5	65.346,5	69,72
2005	28.649,8	66.298,3	69,83
2006	28.786,7	66.390,4	69,75

Tabel 2
DISTRIBUSI PEKERJA MENURUT SEKTOR, 2007
(X 1.000)

Sektor	Laki	Perempuan	LK + Prip	
			Jumlah	%
Pertanian	26.790,7	15.818,0	42.608,7	43,67
Pertambangan	886,8	134,0	1.020,8	1,05
Manufaktur	7.212,4	4.881,7	12.094,1	12,39
Listrik, Gas, Air	230,1	17,0	247,1	0,25
Bangunan	4.268,1	129,0	4.397,1	4,51
Perdagangan	10.388,9	9.036,3	19.425,2	19,91
Angkutan	5.311,9	263,6	5.575,5	5,71
Keuangan	850,7	401,5	1.252,2	1,28
Jasa-jasa	6.211,7	4.750,7	10.962,4	11,23
Jumlah	62.151,3	35.431,8	97.583,1	100,0

Sumber: SAKERNAS, Februari 2007

Demikian juga banyak petani Indonesia terutama petani buah-buahan dan sayur-sayuran yang sangat tergantung pada musim. Pada musim buah misalnya, tidak dapat disimpan lama sehingga harganya merosot. Di luar musim, mereka hampir tidak mempunyai sumber penghasilan.

Oleh sebab itu, bagi sebagian besar petani perlu dikembangkan industri kecil atau industri rumah tangga, yang dapat dikelola warga petani sendiri baik secara *full-time* atau pada saat waktu luang. Kebijakan nasional selama ini belum menjamah kelompok petani "gurem" tersebut. Walaupun program pengembangan UMKM sudah dikumandangkan, petani "gurem" belum merasakan dampaknya.

2. Kondisi Ketenagakerjaan

Pendidikan dan kualitas tenaga kerja Indonesia pada umumnya masih rendah. Dari sekitar 159,3 juta orang penduduk berusia 15 tahun atau lebih dalam tahun 2006, terdapat 84,5 juta orang atau 53% yang berpendidikan maksimum Sekolah Dasar. Terdapat 67,8 juta orang lulusan SLTP dan SLTA yang pada umumnya belum mempunyai keahlian atau profesionalisme kerja. Terdapat sekitar 6,9 juta orang diploma dan sarjana, tetapi sekitar satu juta orang masih menganggur.

Tingkat pengangguran sangat tinggi, terutama di kalangan penduduk kota dan angkatan kerja usia muda. (Lihat Tabel 3 dan Tabel 4). Biasanya tingkat pengangguran yang tinggi terdapat di negara-negara maju. Di negara-negara berkembang biasanya tingkat pengangguran rendah dan tingkat setengah pengangguran yang relatif tinggi. Di Indonesia kedua-duanya tinggi. Dalam tahun 2006 tingkat setengah pengangguran mencapai 28,16%. Hal ini menggambarkan bahwa kondisi ketenagakerjaan di Indonesia sudah sangat kritis, karena untuk masuk ke sektor informal saja sudah cukup sulit.

Tabel 3

PENDUDUK USIA 15 TAHUN ATAU LEBIH
MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN, 2006

TINGKAT PENDIDIKAN	Laki-Laki		Perempuan		L & P	
	x 1.000	%	x 1.000	%	x 1.000	%
Tdk Tamat SD	11.229,0	14,06	16.467,0	20,74	27.696,0	17,39
Tamat SD	27.589,2	34,55	29.261,7	36,85	56.850,9	35,70
Tamat SMTP	19.969,0	25,01	17.613,2	22,18	37.582,2	23,60
Tamat SMFA	17.306,7	21,67	12.955,7	16,32	30.262,4	19,00
Diploma	1.392,8	1,74	1.539,1	1,94	2.931,9	1,84
Sarjana	2.373,1	2,97	1.561,2	1,97	3.934,3	2,47
Jumlah	79.839,0	100,00	79.397,9	100,00	159.237,7	100,00

Sumber: SAKERNAS, Februari 2006

Tabel 4

TINGKAT PENGANGGURAN 2006
(Persen)

Kelompok Umur	Kota	Desa	K & D
15 - 19	44,31	33,61	37,09
20 - 24	33,42	21,99	27,20
25 - 29	15,93	8,52	11,90
30 - 34	7,83	4,45	5,92
60 +	8,39	3,70	5,17
Semua	13,32	8,44	10,45

Sumber: SAKERNAS, Februari 2006

3. Kinerja Aparatur

Daya saing dan produktivitas Indonesia secara keseluruhan sangat rendah, pada tahun 2005 berada pada peringkat ke-59 dari 60 negara di Asia. (Lihat Tabel 5). Ini menunjukkan bahwa kualitas manajemen di seluruh lapisan dan semua sektor sangat rendah, di bidang pemerintahan dan dunia usaha, di level pimpinan atas, menengah dan level bawah.

Pemicu utamanya adalah kinerja aparatur pemerintahan yang sangat rendah, baik di bidang legislatif maupun aparatur pemerintah, demikian juga di bidang penegak hukum. Perilaku tidak produktif di lingkungan aparatur menular menjadi penyakit kronis di dunia usaha termasuk BUMN, BUMD dan perusahaan multinasional.

Komersialisasi dan pelayanan publik yang sangat lemah, mengakibatkan dunia usaha dan kegiatan sosial kemasyarakatan menghadapi kesulitan. Perilaku birokrasi yang korup mengakibatkan keengganan investasi baik dari luar negeri maupun dari domestik. Akibatnya penciptaan kesempatan kerja terhambat, pengangguran meningkat dan jumlah orang miskin bertambah.

II. POKOK BAHASAN

1. Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi

- a. Beberapa indikator makro memang sudah menunjukkan kestabilan, yaitu tingkat bunga dan tingkat inflasi yang relatif rendah, serta nilai tukar rupiah terhadap valuta asing yang relatif stabil. Masalah utama penghambat investasi menurut para investor adalah berturut-turut: korupsi (21%), kualitas infrastruktur (19%), birokrasi pemerintah (15%) dan pelaksanaan pemungutan pajak (11%). Dalam hubungan ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 5

PERINGKAT INDONESIA DARI 60 NEGARA :

Uraian	2001	2002	2003	2004	2005
Economic Performance	37	42	51	55	60
Business Efficiency	44	49	57	58	59
Government Efficiency	47	46	56	54	55
Overall Productivity	46	47	57	58	59

IDM Word Competitiveness Yearbook 2005

- (1) Walaupun beberapa kasus korupsi telah ditindak, namun dalam prakteknya korupsi justru semakin marak.
- (2) Kualitas infrastruktur sangat buruk, jalan-jalan cepat rusak.
- (3) Kinerja birokrasi pemerintah sangat rendah terutama dalam memberikan pelayanan publik. Pelayanan publik bukan hanya lambat, bahkan menjadi dikomersialkan atau sumber pungutan liar.
- (4) Praktek pembayaran pajak sering dirasakan menjengkelkan pengusaha.
- (5) Paket pemberdayaan UMKM juga belum berhasil terutama dalam menjangkau usaha mandiri dan usaha mikro, antara lain karena:
 - (a) Mereka tidak terjangkau aparaturnya dan pendampingan UMKM;
 - (b) Tingkat bunga melalui BPR dan lembaga keuangan lainnya pada umumnya masih di atas 20% per tahun;
 - (c) Masih terkendala memperoleh kredit karena persyaratan agunan dan atau keterbatasan pemahaman mengurus administrasi;
 - (d) Menghadapi kesulitan memperoleh sarana produksi dan memasarkan hasil produksi.

- (6) Tingkat bunga rendah dan kestabilan nilai tukar rupiah pada umumnya baru dinikmati pengusaha-pengusaha besar, namun masih lebih banyak dimanfaatkan untuk spekulasi daripada menggerakkan sektor riil.

Pemecahan Masalah

Bagaimana pemecahan masalahnya? Pemecahannya memang menjadi seperti retorika, bukan karena rekomendasi tidak relevan akan tetapi karena Pemerintah belum sungguh-sungguh melakukannya. Oleh sebab itu, yang lebih dituntut sekarang ini adalah kesungguhan dan komitmen Pemerintah untuk :

- (1) Memberantas korupsi dengan sangat tegas di semua bidang dan tingkatan. Dapat dimulai dengan pembuktian harta sendiri secara bertahap dan terbatas. Pada tahap pertama dalam tahun 2008/2009 ini pembuktian harta sendiri diberlakukan bagi :

- (a) Semua anggota DPR dan DPRD
- (b) Semua anggota pejabat politik: Presiden, Wakil Presiden, BPK, Kabinet, Gubernur/Wakil Gubernur, Bupati/Wakil Bupati;
- (c) Semua pejabat Pemerintah setara dengan Eselon I dan Eselon II;
- (d) Semua pejabat Departemen Keuangan;

- (e) Semua Hakim Agung, Hakim dan Jaksa;

- (f) Pejabat kepolisian secara selektif.

- (2) Meningkatkan kinerja aparatur Pemerintah secara menyeluruh di Pusat dan di Daerah setelah melakukan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja aparatur secara lebih intensif dapat diprioritaskan pada lembaga/instansi :

- (a) Yang berkaitan langsung dengan kehidupan masyarakat banyak yaitu Departemen Pertanian dan lembaga yang terkait;
- (b) Yang mengelola dana yang sangat besar seperti: Departemen Pendidikan dan Departemen PU;
- (c) Yang mempunyai dampak langsung kepada penciptaan kesempatan kerja dan usaha masyarakat banyak, yaitu Menneq Koperasi dan UKM;
- (d) Yang kepadanya instansi lain sangat tergantung, yaitu Departemen Keuangan;
- (e) Yang terkait dengan pelayanan publik seperti kota-kota besar yaitu Pemda: Jakarta, Medan, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Surabaya, Denpasar, Makasar.
- (f) Yang mengelola aset-aset besar negara, yaitu semua BUMN.

b. Peluang pasar buat Indonesia sangat besar. Indonesia dengan penduduk 220 juta orang sudah merupakan potensi pasar yang cukup besar. Namun dengan kemampuan kewirausahaan yang sangat rendah, kita tidak mampu mengolah sumberdaya yang relatif banyak menjadi kesejahteraan masyarakat. Potensi pasar global sangat menjanjikan, namun daya saing Indonesia sangat rendah sehingga kurang mendapat manfaat pasar global tersebut. Disamping itu dunia bisnis pada umumnya sulit berkembang karena kurang mendapat dukungan dari lembaga-lembaga terkait seperti pemasok sarana produksi, penyaluran kredit, bimbingan dan penyuluhan, industri pengolahan dan pemasaran. Dalam hubungan ini disarankan :

- (1) Sikap dan kemampuan kewirausahaan atau *entrepreneurship* sudah harus dikembangkan sejak di bangku Sekolah Dasar hingga perguruan tinggi.
- (2) Pemberdayaan lembaga-lembaga yang memberikan pelayanan publik kepada dunia usaha seperti : KUD, pendampingan UMKM, BPR dan lembaga keuangan terkait, sentra-sentra industri kecil, dan lain-lain.

2. Pemanfaatan Sumberdaya Alam

Indonesia memang masih memiliki potensi sumberdaya alam yang relatif besar. Namun harus dipahami bahwa potensi beberapa jenis sumberdaya alam sudah mulai menipis seperti BBM, hutan, timah, emas dan nikel. Karena keterbatasan modal, teknologi dan SDM di masa lampau, banyak usaha pengolahan sumberdaya alam tersebut terpaksa diserahkan kepada perusahaan asing. Untuk ke depan disarankan:

- a. Modal asing tetap masih dibutuhkan dengan pilihan bidang usaha secara selektif.
- b. Peran tenaga asing harus secara berangsur dikurangi dan memberi kesempatan yang lebih luas bagi tenaga-tenaga domestik, dengan memberikan imbalan atau penghargaan yang setimpal.

3. Menciptakan Iklim Investasi

Sebagaimana dikemukakan di atas, iklim investasi di Indonesia sangat rendah. Infrastruktur yang tidak memadai, korupsi, birokrasi dan pelaksanaan peraturan pajak menimbulkan biaya tinggi. Kualitas SDM secara umum memang rendah, dan kondisi ini diperburuk oleh sistem rekrutmen yang diskriminatif dan sangat mahal. Oleh sebab itu, sebagaimana dikemukakan di atas:

- a. Perlu komitmen politik dan kesungguhan memberantas korupsi;
- b. Perlu pemberdayaan semua lembaga yang berfungsi memberikan pelayanan publik.

4. Pendidikan Kejuruan dan Pelatihan Kerja

Pendidikan kejuruan menjadi kurang menarik bukan karena budaya "amtenaar", tetapi karena sistem dan isinya yang kurang memadai. Kenapa demikian? Harus diakui bahwa menyelenggarakan pendidikan kejuruan itu sangat mahal karena harus dilengkapi dengan peralatan bengkel kerja yang cukup mahal dan bahan-bahan praktek habis pakai yang cukup banyak. Alokasi biaya untuk bahan praktek tidak sampai 25% dari yang diperlukan. Yang nyata digunakan dalam praktek kurang dari 10%. Jadi walaupun mereka tamat pendidikan kejuruan, mereka tetap belum mahir kerja.

Memang para pejabat juga sering melontarkan persepsi yang keliru mengenai sekolah kejuruan yaitu sebagai pilihan bagi siswa yang kurang pintar atau kurang mampu. Disamping itu, bagi mereka yang memilih sekolah kejuruan seolah-olah tertutup pintu untuk melanjutkan kuliah menjadi sarjana.

Akhir-akhir ini muncul ambisi Diknas untuk membuka sekolah-sekolah kejuruan hingga mencapai 60%, dan pendidikan umum 40%. Hal ini betul-betul sangat ambisius, sangat mahal, dan terancam mubazir. Dana akan habis tersedot untuk pembelian peralatan praktek. Kemudian APBN dan APBD tidak akan pernah mampu mengalokasikan dana yang cukup untuk membiayai bahan praktek habis pakai. Amerika Serikat sebagai negara kaya tidak merasa mampu membangun sistem pendidikan seperti itu.

Bagi Indonesia sebagai negara miskin dengan penduduk yang besar, sudah sangat ideal menyelenggarakan pendidikan kejuruan sekitar 20% dengan peralatan dan bahan praktek yang betul-betul cukup.

Sebagian besar pendidikan umum dipersiapkan untuk melanjutkan ke perguruan tinggi atau untuk dilatih di BLK-BLK. Pelatihan kerja di BLK dapat dilakukan dalam waktu yang relatif singkat sekitar 1-6 bulan menurut jenisnya, dengan biaya yang jauh lebih murah dari pendidikan kejuruan.

Oleh sebab itu disarankan :

- a. Membangun pendidikan kejuruan cukup sekitar 20%;
- b. Peralatan dan bahan praktek habis pakai pendidikan kejuruan betul-betul disediakan mencukupi, supaya setelah lulus, mereka betul-betul profesional dan otomatis mudah memperoleh atau menciptakan pekerjaan.

- c. Pendidikan kejuruan harus merupakan pilihan karena keinginan dan bakat, bukan berdasarkan nilai prestasi kelas.
- d. Bagi siswa yang memilih pendidikan kejuruan harus tetap terbuka pintu untuk melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi.
- e. Lulusan pendidikan umum yang memilih memasuki pasar kerja, dipersiapkan dan dibekali melalui pelatihan singkat di BLK-BLK. Untuk itu, peralatan dan bahan praktek habis pakai di BLK perlu disediakan dengan memadai.

5. Kualitas SDM

Harus diakui bahwa kualitas SDM Indonesia secara umum masih rendah. Namun cukup banyak SDM Indonesia yang mempunyai keahlian, kemampuan, dan profesionalisme yang tinggi. Walaupun sebagian besar angkatan kerja berpendidikan rendah, namun tidak terlalu sulit untuk membangun etos kerja dan disiplin mereka. Yang paling efektif di Indonesia adalah metode keteladanan. Pemimpin mulai dari pemimpin puncak harus menunjukkan keteladanan: Tanggungjawab penuh, disiplin kerja tinggi, rasa pengabdian tinggi, tidak korup, dan kesesuaian kata dan perbuatan.

Pemimpin memberikan penugasan dan penghargaan berdasarkan profesionalisme dan kriteria obyektif. Maka semua bawahan dan pelaksana akan menuruti. Oleh sebab itu :

- a. Pemimpin di setiap lembaga dan unit, mulai dari kepemimpinan puncak harus menunjukkan keteladanan dalam tanggungjawab, etos kerja, disiplin kerja dan pelayanan publik.
- b. Sistem rekrutmen pejabat harus betul-betul didasarkan pada profesionalisme dan kriteria obyektif, tidak boleh ada diskriminasi berdasarkan suku, agama dan aliran politik.

6. Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan

Harus diakui bahwa Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan hasil maksimal dari kompromi mengakomodasikan kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja yang sama-sama tidak rasional. Pekerja berkeras memasukkan pembayaran pesangon yang sangat besar dalam pemutusan hubungan kerja (Pasal 150-172). Untuk memperkecil kemungkinan PHK dan tuntutan serikat pekerja, pengusaha mengintensifkan perjanjian kerja dalam waktu tertentu (PKWT) dan kontrak kerja (*outsourcing*).

PHK, PKWT dan outsourcing sebenarnya tidak perlu terjadi dan tidak perlu ditakutkan bila kedua belah pihak, serikat pekerja dan pengusaha, diberi pemahaman, pengertian dan komitmen. Serikat pekerja akan terus mendisiplinkan anggotanya sehingga hubungan kerjanya tidak perlu diputuskan. Sebaliknya pengusaha secara profesional menyusun perencanaan SDM, membina dan mendayagukannya dengan baik, sehingga tidak perlu sewaktu-waktu mem-PHK-kan karyawan.

Oleh sebab itu, yang perlu dilakukan dalam dua tahun pertama ini adalah :

- a. Pemerintah c.q. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberi pencerahan kepada pimpinan Serikat Pekerja dan Manajemen di masing-masing perusahaan untuk menerapkan UU No. 13 tahun 2003 tanpa PKWT, Outsourcing dan PHK.
- b. Mengevaluasi pelaksanaan UU No. 13 tahun 2003 dan No. 2 tahun 2004 untuk membuka kemungkinan perlu tidaknya membuat revisi Undang-undang, atau cukup menerbitkan penegasan dalam bentuk Peraturan Pemerintah atau menerbitkan pedoman pelaksanaan.

7. Pembangunan SDM dan Peluang Usaha

Pembangunan nasional berbasis pembangunan manusia Indonesia seutuhnya tidak bertentangan dengan pembangunan nasional berbasis sumberdaya alam yang dimiliki. Yang penting Pemerintah menetapkan strategi untuk memprioritaskan pembangunan sektor pertanian dan sektor kelautan. Langkah kedua adalah SDM Indonesia diarahkan dan dipersiapkan untuk mendukung pembangunan di kedua sektor tersebut.

8. Revitalisasi Ketenagakerjaan

- a. Revitalisasi ketenagakerjaan harus dimulai dari peningkatan mutu pendidikan mulai dari SD, SLTP, SLTA hingga perguruan tinggi.
- b. Khususnya kualitas SD, SLTP dan SLTA sangat tergantung pada mutu guru-guru pengajarnya. Oleh sebab itu rekrutmen mahasiswa untuk calon guru harus dipilih dari lulusan siswa terbaik, dengan memberikan beasiswa penuh serta perbaikan gaji dan kesejahteraan guru.
- c. Pendidikan kejuruan cukup 20% tetapi dengan jaminan lulusan berkualitas dan profesional, siap untuk bekerja atau menciptakan pekerjaan sendiri.

d. Lulusan pendidikan umum memenuhi standar kualitas untuk dapat melanjutkan ke perguruan tinggi atau untuk dilatih di BLK.

e. Standar kualitas lulusan pendidikan umum tidak diukur dengan sistem Ujian Nasional akan tetapi berdasarkan standar kurikulum, standar peralatan dan akreditasi lembaga pendidikan.

f. Kelengkapan BLK perlu terus ditingkatkan baik dalam hal peralatan dan instruktur maupun dengan kecukupan dana pelatihan.

g. Kebijakan nasional difokuskan pada perluasan kesempatan kerja. Tolak ukur kebijakan adalah dampaknya terhadap perluasan kesempatan kerja. Bantuan sosial seperti melalui penyediaan beras miskin dan asuransi kesehatan keluarga miskin secara bertahap dialihkan melalui penciptaan kesempatan kerja.

h. Faktor dominan dalam pembangunan nasional dan revitalisasi ketenagakerjaan adalah peningkatan kinerja aparatur Pemerintah yang selama ini dianggap lamban dan korup. Oleh sebab itu:

(1) Perlu komitmen politik Pemerintah untuk memberantas korupsi melalui pembuktian harta pribadi bagi para pejabat secara selektif dan bertahap;

(2) Menciptakan iklim investasi yang kondusif melalui pembangunan infrastruktur dan mengefektifkan birokrasi;

(3) Meningkatkan pelayanan publik;

(4) Melakukan evaluasi kinerja secara menyeluruh dari Pusat hingga ke Daerah supaya dapat menyadari rendahnya kinerja untuk kemudian berupaya memperbaikinya;

(5) Melakukan rekrutmen pejabat Pemerintah mulai dari tingkat Menteri hingga pimpinan terendah di Pusat dan Daerah, serta di lingkungan BUMN dan BUMD berdasarkan profesionalisme dan kriteria objektif.

(6) Menunjukkan keteladanan dalam hal tanggungjawab dan pelaksanaan tugas, sikap dan etos kerja mulai dari pimpinan puncak setiap organisasi hingga pimpinan terbawah.

i. Strategi pembangunan diarahkan pada sektor yang banyak menyerap tenaga kerja yaitu sektor pertanian serta usaha-usaha mikro dan usaha kecil*****

Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak,
Direktur Program Pascasarjana Universitas Pelita Harapan, mantan pejabat senior Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi..