



LAPORAN UPAH GLOBAL 2016/17

KETIMPANGAN UPAH DI TEMPAT KERJA



Daniel Kostzer

Spesialis Regional Senior Pengupahan, ILO

kostzer@ilo.org



Garis Besar

Bagian I: Tren Utama Upah

- Tren global
- Upah, produktivitas dan pangsa untuk tenaga kerja

Bagian II: Ketimpangan upah di Tempat Kerja

- Tingkat ketimpangan upah
- Di dalam & antar perusahaan
- Kesenjangan upah gender

Bagian III: Rangkuman & Kesimpulan



Semakin diakui bahwa tren upah bermasalah di banyak negara ...



Di banyak negara, tren upah menjadi isu sosial dan politik, mengubah **“sifat diskusi politik”**.

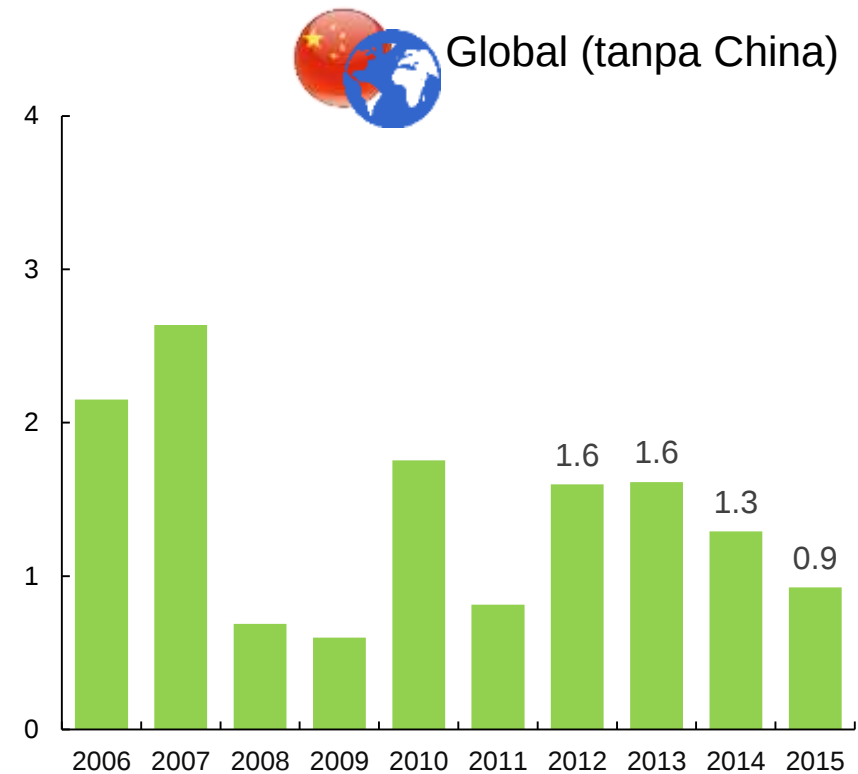
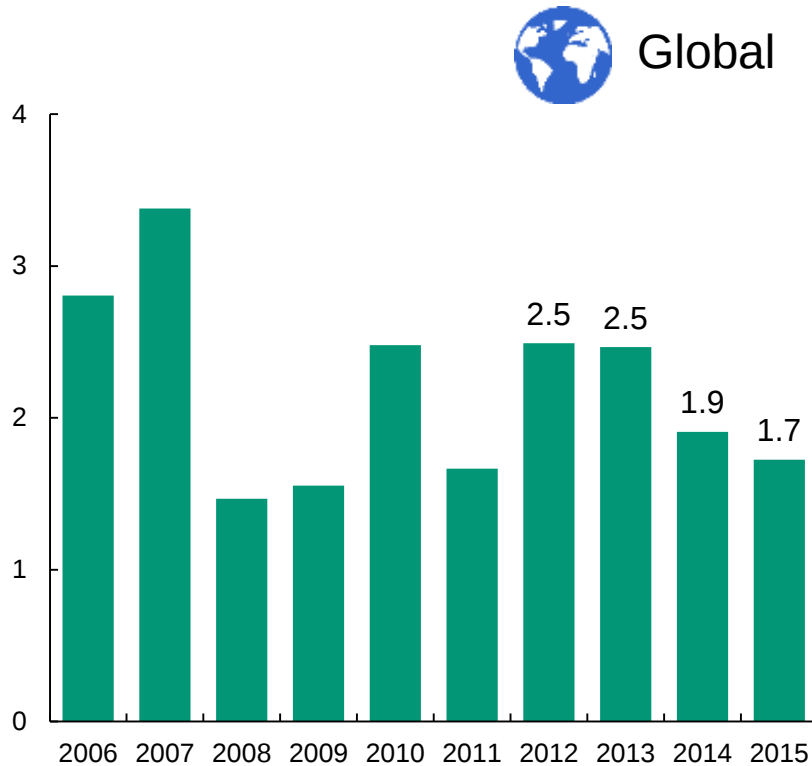
Ada beberapa perdebatan yang tak terpecahkan mengenai dimensi ekonomi upah, terutama dampaknya pada **daya saing dan agregat permintaan**.

Pertumbuhan upah global menurun sejak 2012



Pertumbuhan upah riil global rata-rata tahunan (2006-15)

Rata-rata tertimbang; data dari pangkalan data upah global ILO,
%

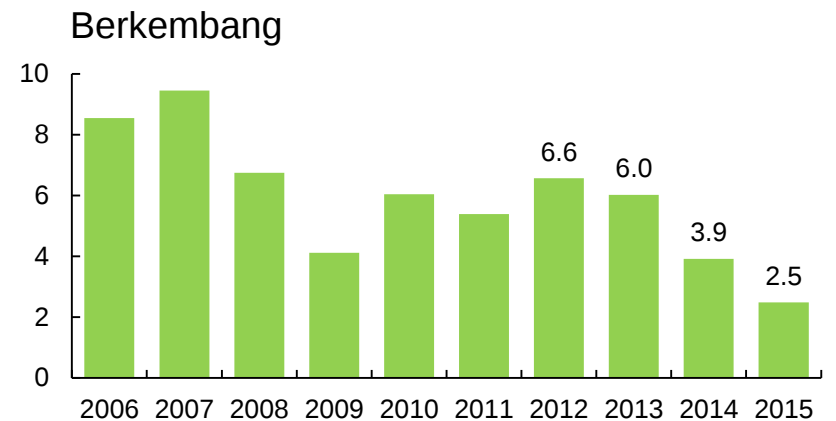
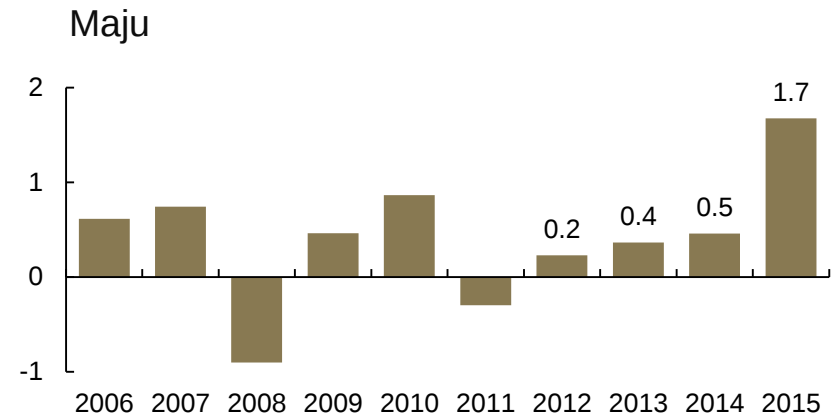
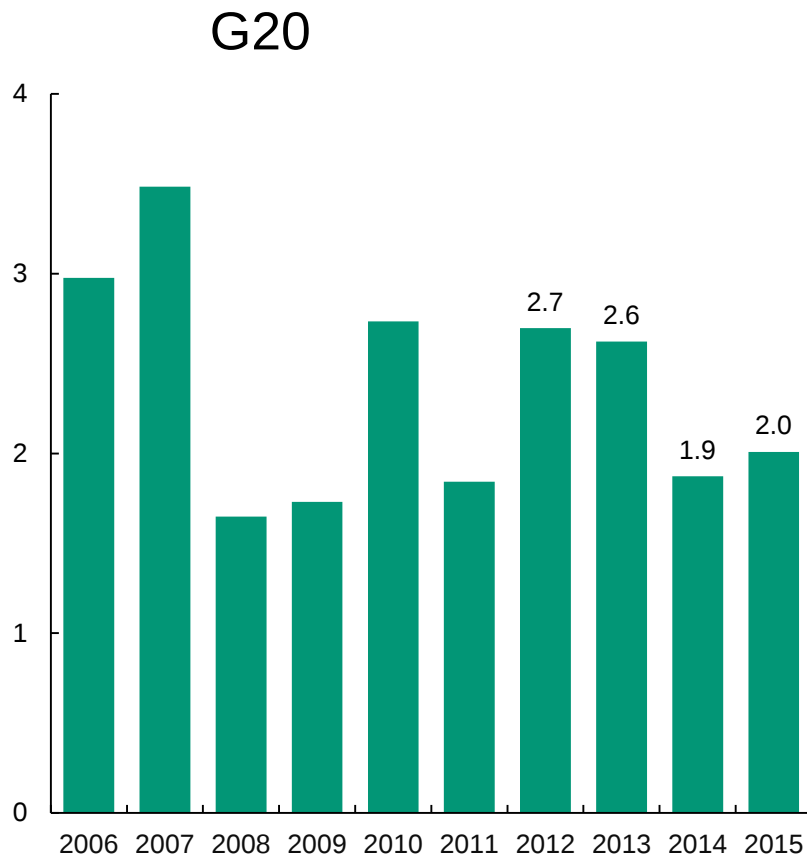


Pertumbuhan upah meningkat di negara maju; tetapi turun di negara berkembang

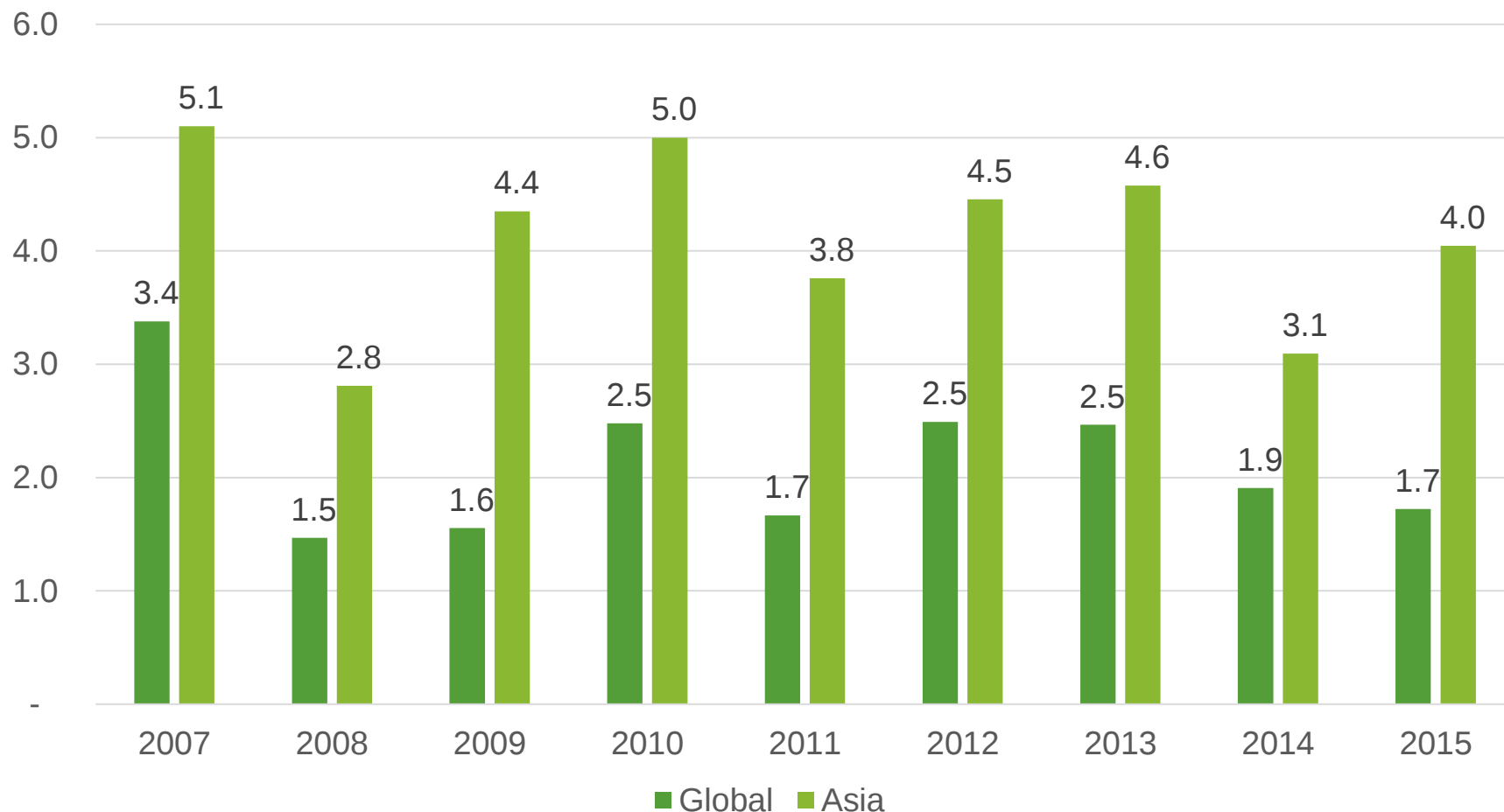


Pertumbuhan upah riil rata-rata tahunan di G20 (2006-15)

Rata-rata tertimbang; data dari pangkalan data upah global ILO,
%

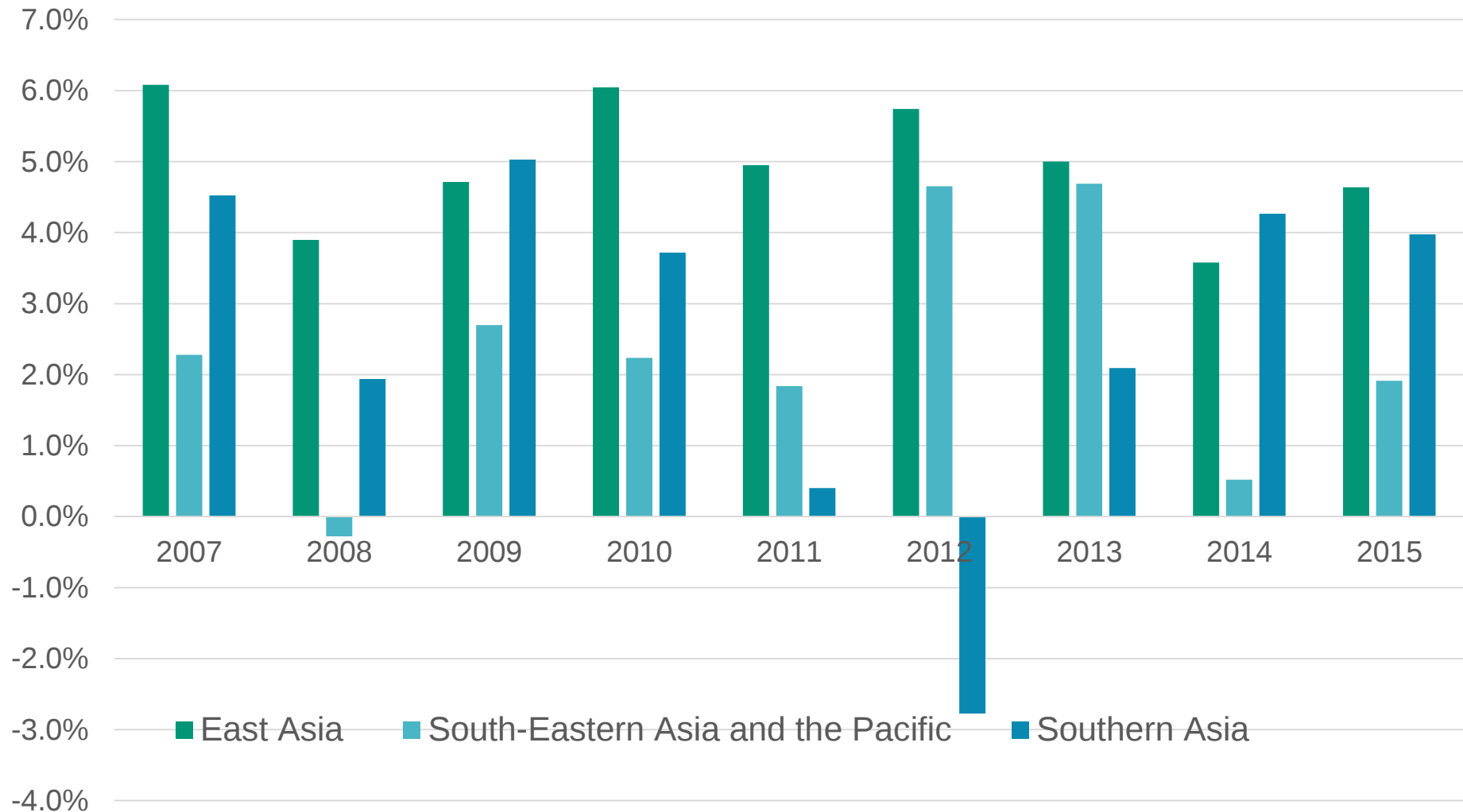


Membandingkan Asia dan Pasifik dengan seluruh dunia, perbedaannya penting

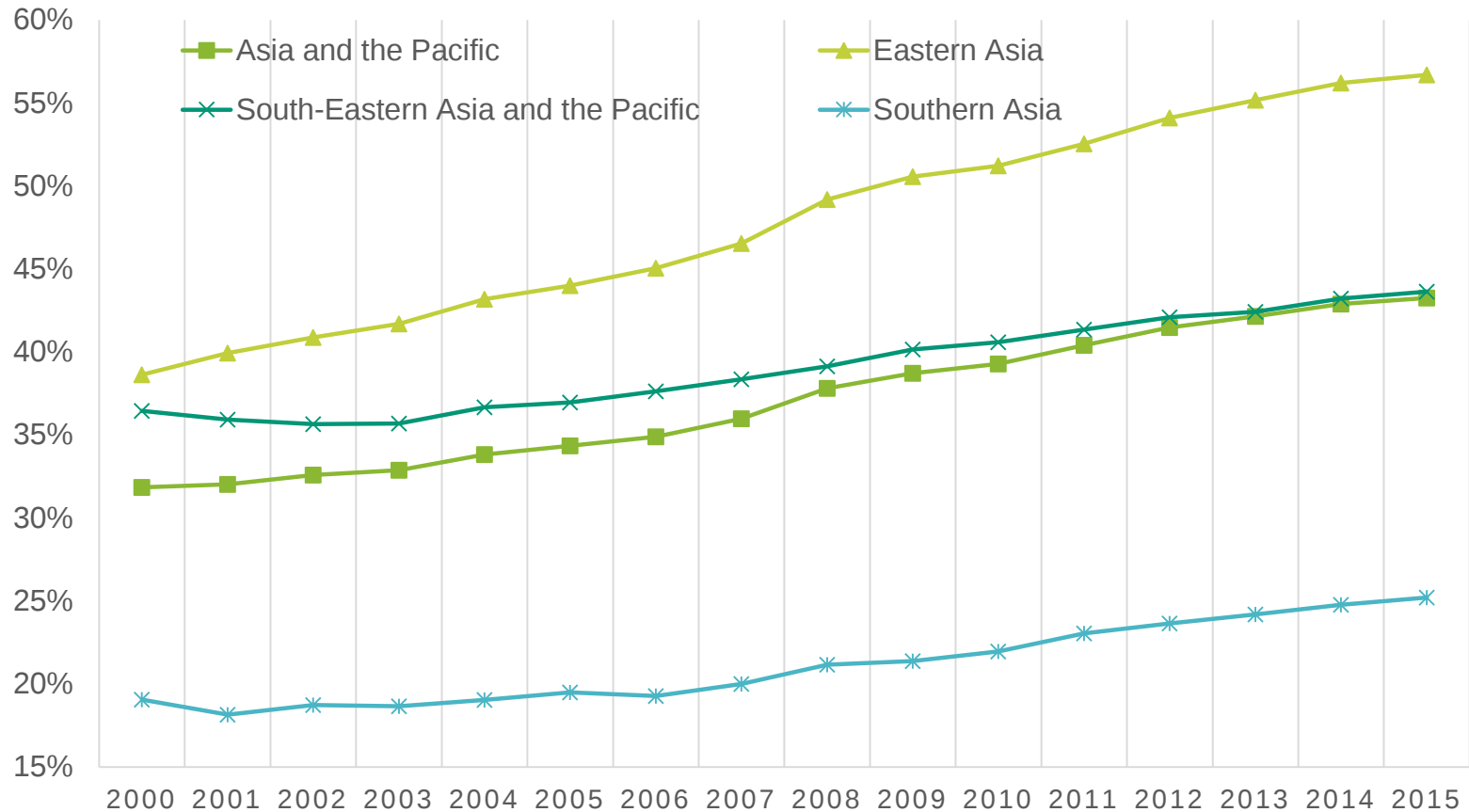




Namun, kinerja kawasan-kawasan di Asia tidak merata



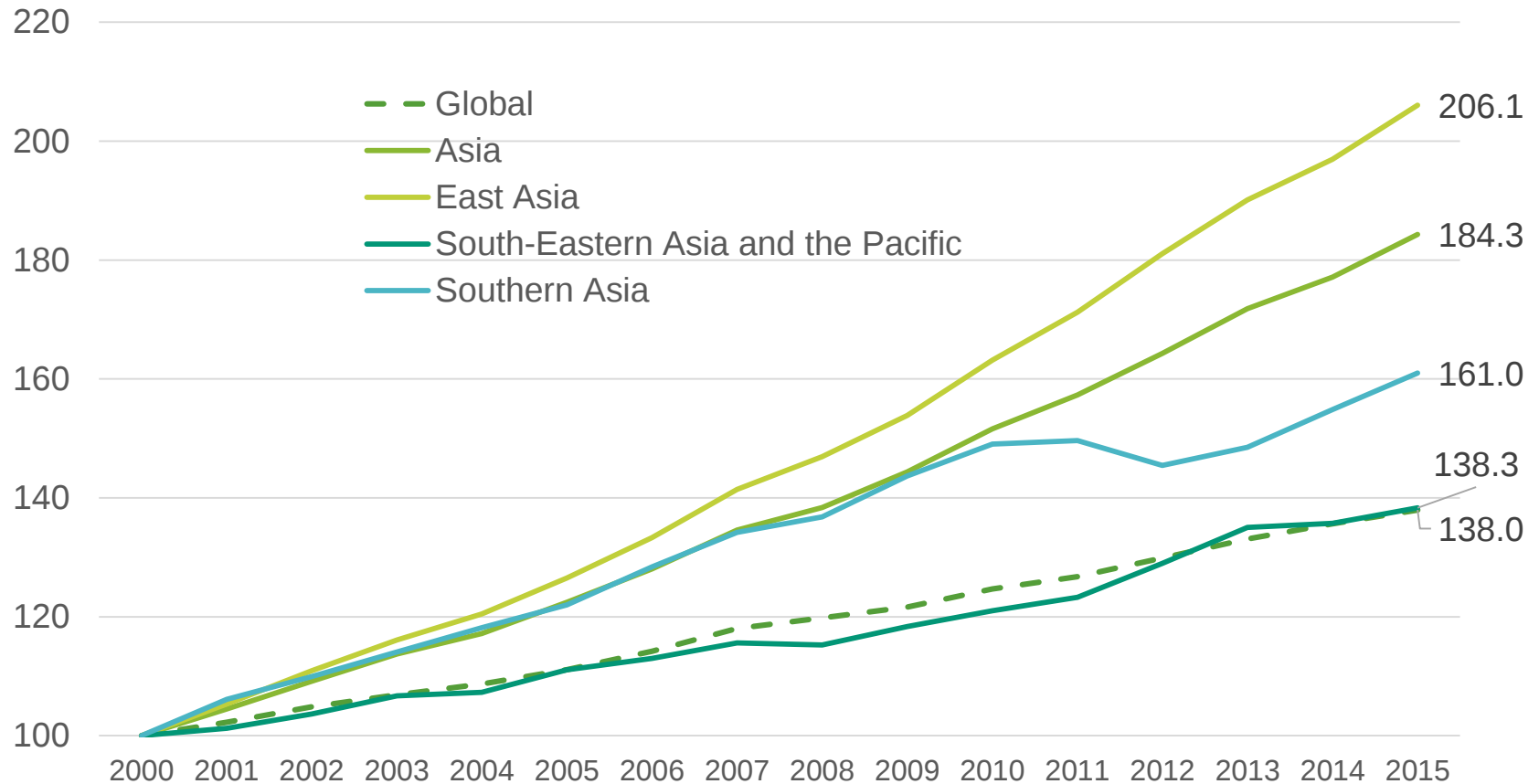
Pekerjaan berupah melanjutkan tren berkembang. Tren dalam pekerjaan berupah sebagai pangsa dari total



Perbedaan dalam pertumbuhan upah menjadi dramatis dalam jangka panjang...



Wage growth base year 2000=100

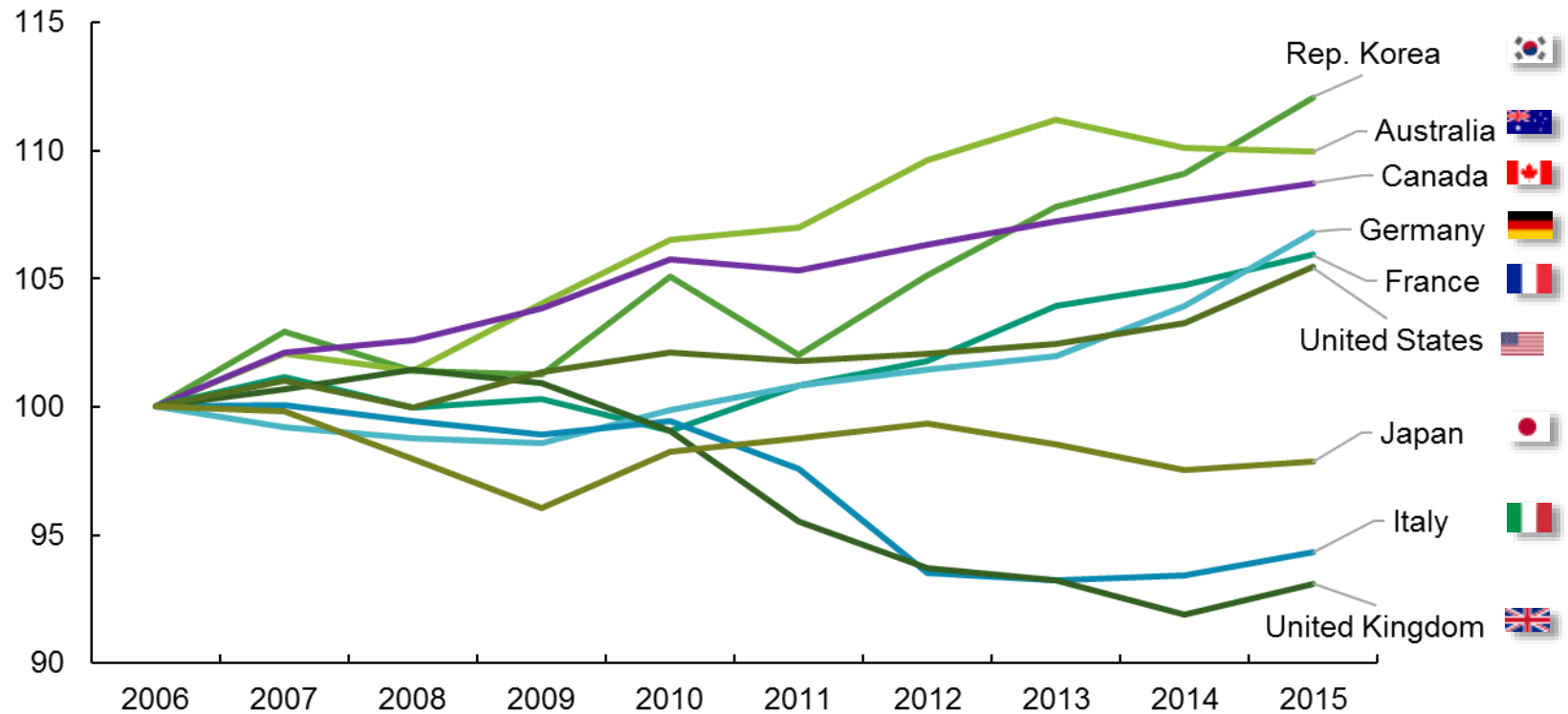


Dalam 10 tahun terakhir, kesenjangan upah riil telah terbuka antar negara maju



Average real wage index (2006-15)

base year=2006; developed G20 countries

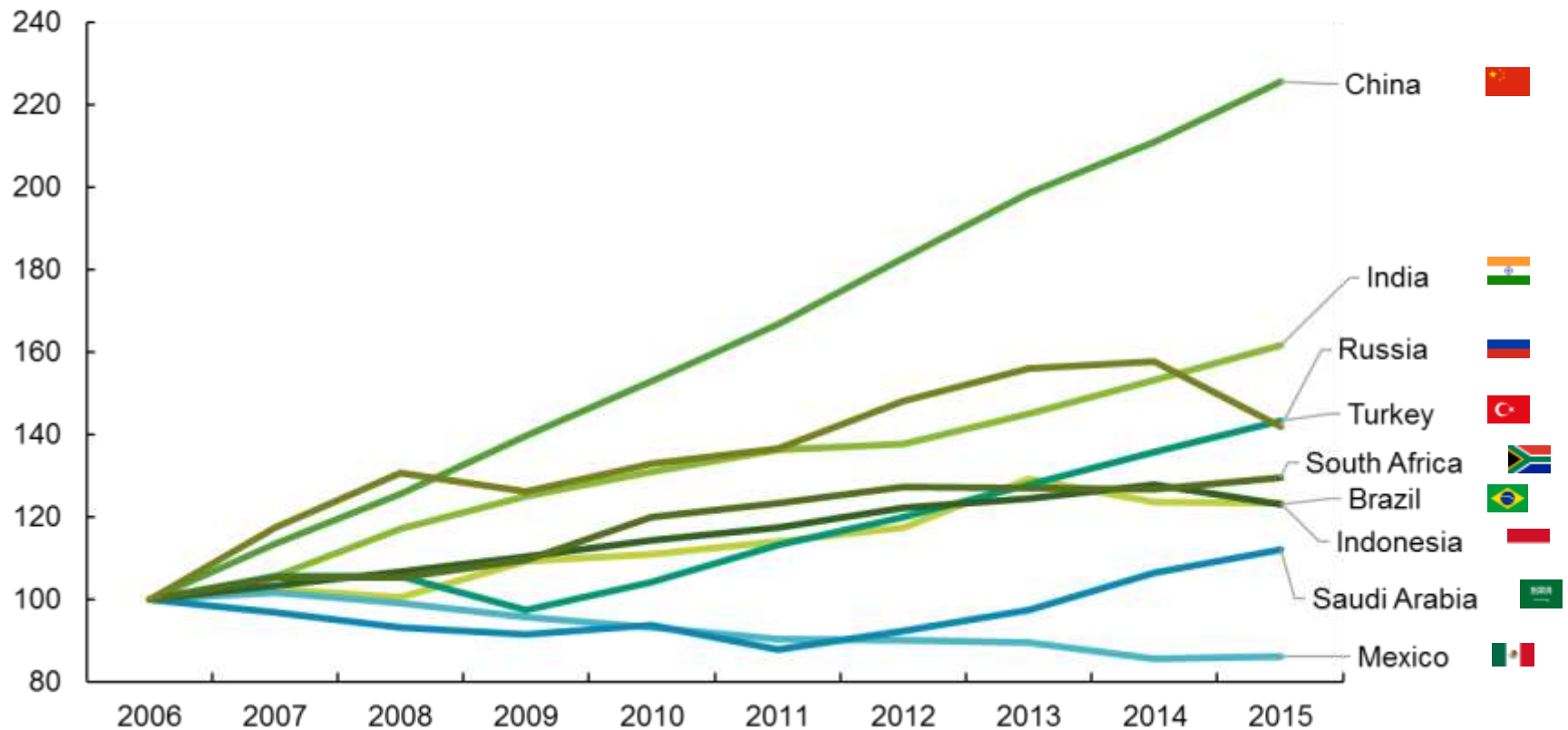


... dan juga antar negara berkembang

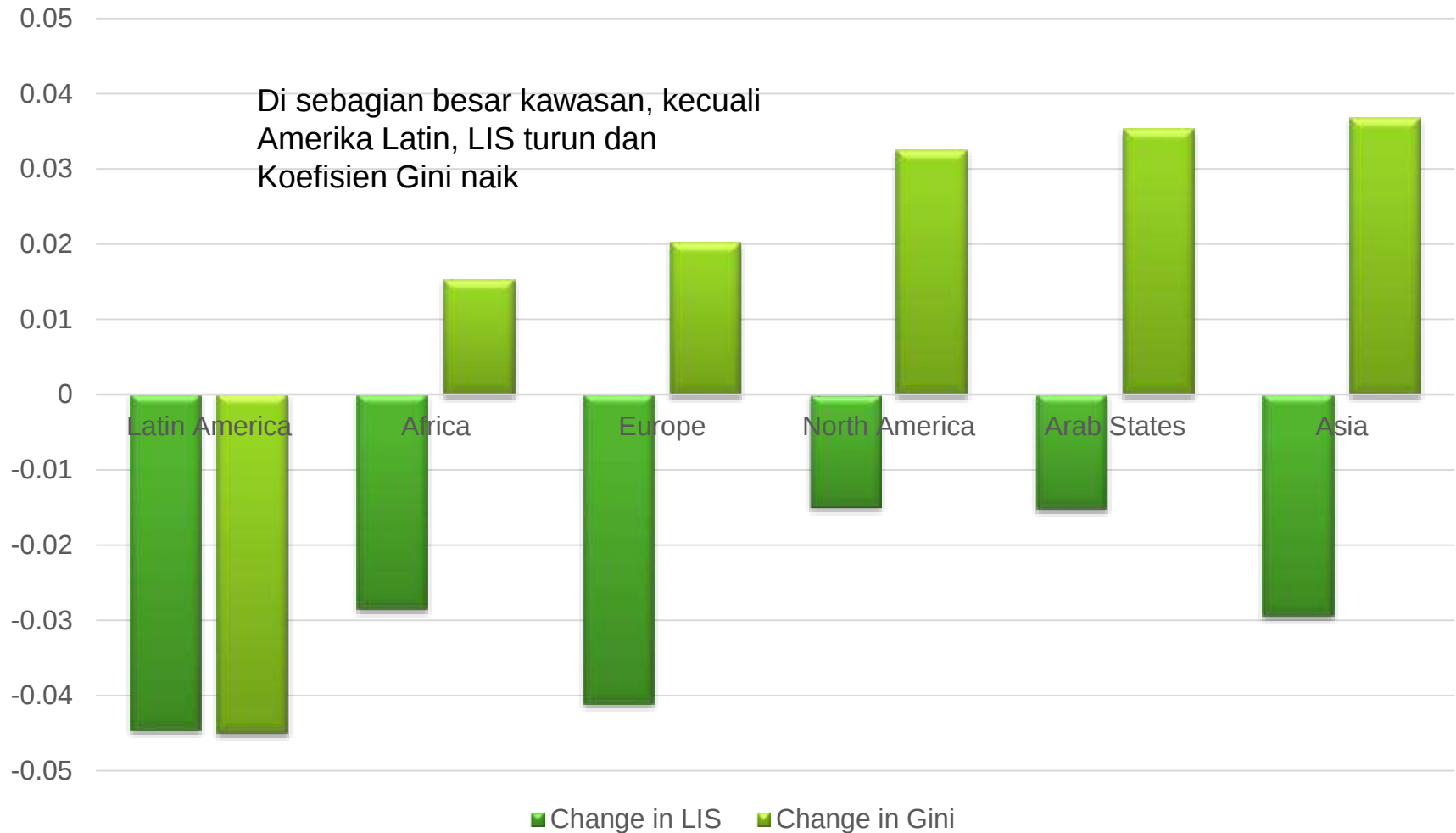


Average real wage index (2006-15)

base year=2006; developing G20 countries



Ada hubungan terbalik yang kuat antara pangsa pendapatan tenaga kerja (LIS) dan distribusi pendapatan

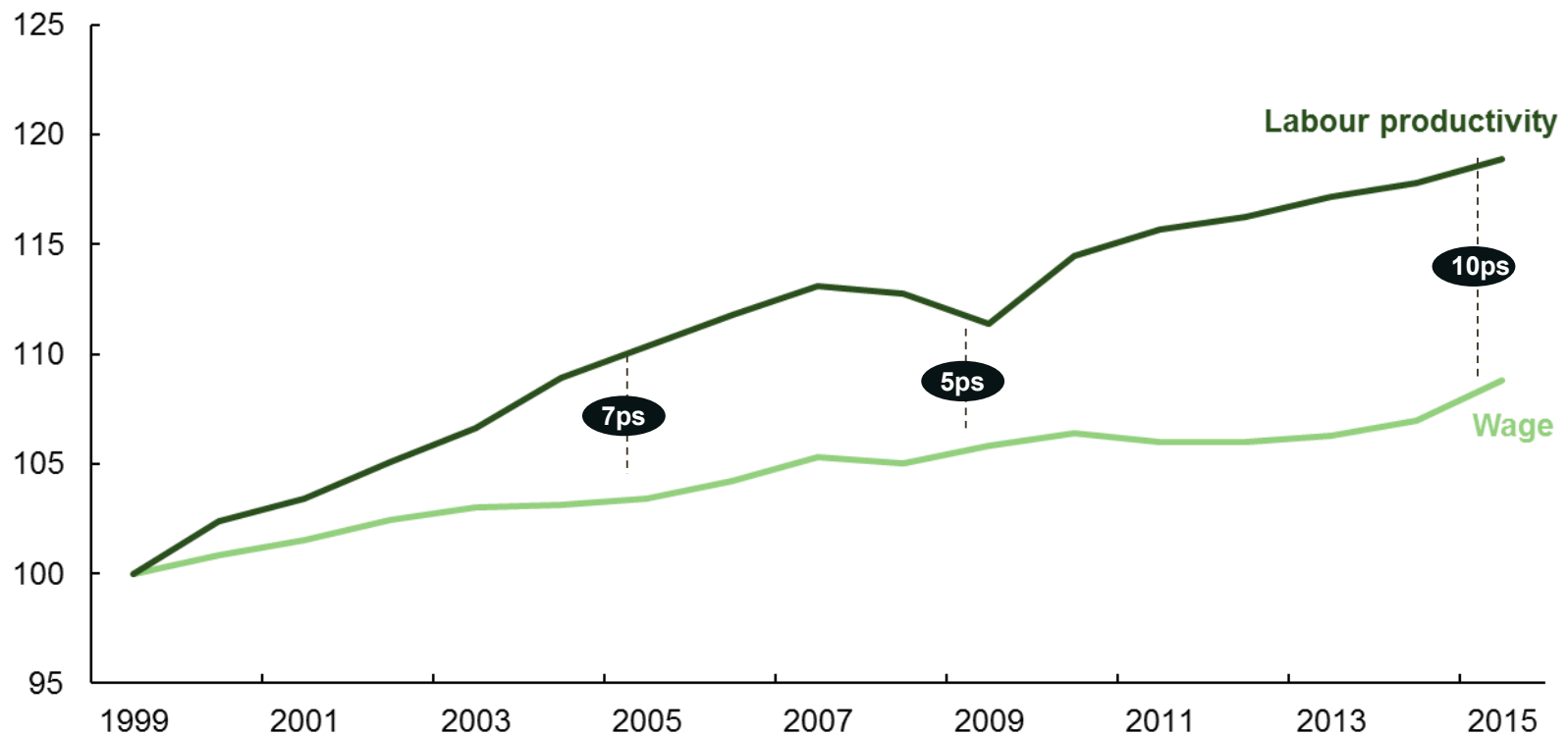


Di negara maju, pertumbuhan upah riil tertinggal dari pertumbuhan produktivitas tenaga kerja



Growth in average real wages and labour productivity (1999-2015)

base year=1999; weighted average of 36 developed economies



Kelompok upah di kawasan



Upah tinggi dalam dolar US\$ (Di atas US\$ 2000)

- Australia Korea, Republik
- Jepang Selandia Baru
- Singapura

Upah menengah atas dalam US\$ (Antara US\$ 1000 dan US\$ 2000)

- Hongkong (China) Makau (China)
- Taiwan (China)

Upah menengah dalam US\$ (Antara US\$ 500 dan US\$ 1000)

- China (unit perkotaan) China (perusahaan swasta)
- Malaysia

Upah menengah bawah dalam US\$ (Antara US\$ 200 dan US\$ 500)

- Mongolia Filipina
- Thailand Vietnam

Upah rendah dalam US\$ (Di bawah US\$ 200)

- Kamboja Indonesia
- Myanmar Pakistan

Kesimpulannya ...



Negara berkembang

Sebagian negara berkembang berkinerja baik dalam hal pertumbuhan upah rata-rata, tetapi laju konvergensi melambat

Negara maju

Pertumbuhan upah lambat di banyak negara maju, secara keseluruhan tertinggal dari pertumbuhan produktivitas

Koordinasi

Koordinasi kebijakan upah harus mempertimbangkan hubungan antara upah & produktivitas, dan pangsa pendapatan tenaga kerja.



Garis Besar

Bagian I: Tren Utama Upah

- Tren global
- Upah, produktivitas dan pangsa untuk tenaga kerja

Bagian II: Ketimpangan upah di Tempat Kerja

- Tingkat ketimpangan upah
- Di dalam & antar perusahaan
- Kesenjangan upah gender

Bagian III: Rangkuman & Kesimpulan

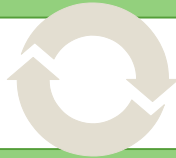




Motivasi untuk Bagian II



Ketimpangan yang terlalu besar itu buruk untuk pertumbuhan ekonomi; menurunkan mobilitas sosial dan menciptakan keterbelahan di masyarakat.



Sebagian besar perdebatan fokus pada karakteristik pekerja, dan dampak teknologi dan globalisasi. Sebuah literatur baru melihat ke tempat kerja.

Sumber Data untuk Bagian II

➤ Untuk Eropa, kita menggunakan data tersanding (*matched*) PENGUSAHA-PEKERJA (Survei Struktur Penghasilan, Eurostat).

➤ 22 Negara, 2002 hingga 2010, 22 juta pekerja upahan dari sekitar 1,1 juta perusahaan

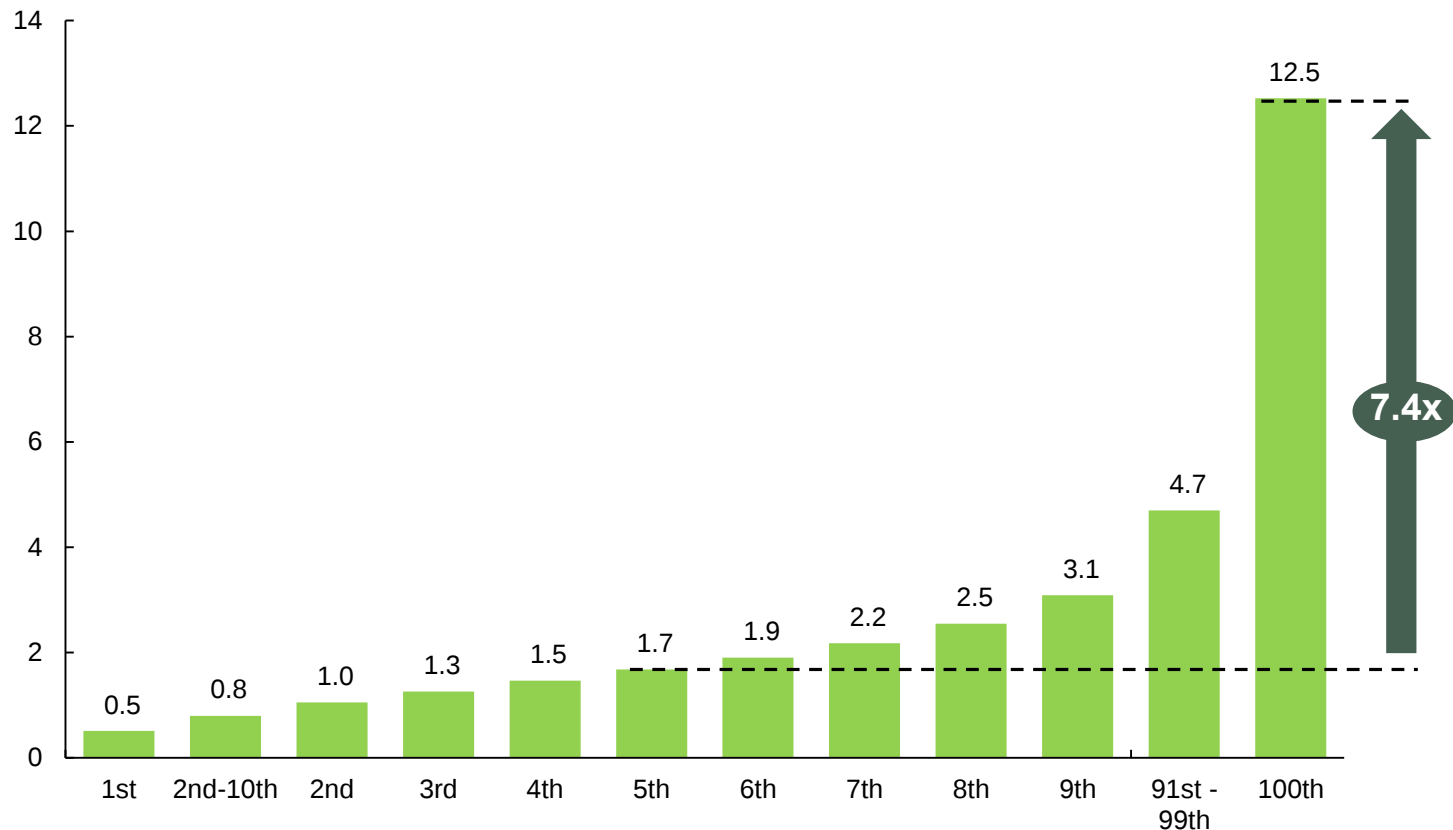
➤ Untuk negara berkembang & negara berpendapatan rendah, data semacam itu tidak tersedia. Justru, kami menggunakan survei ketenagakerjaan & rumah tangga & survei tingkat perusahaan

Ketimpangan upah meningkat tajam di puncak



Upah kotor bulanan pekerja (2010)

Rata-rata tertimbang persentil; data dari 22 negara Eropa,
Euro (ribu)

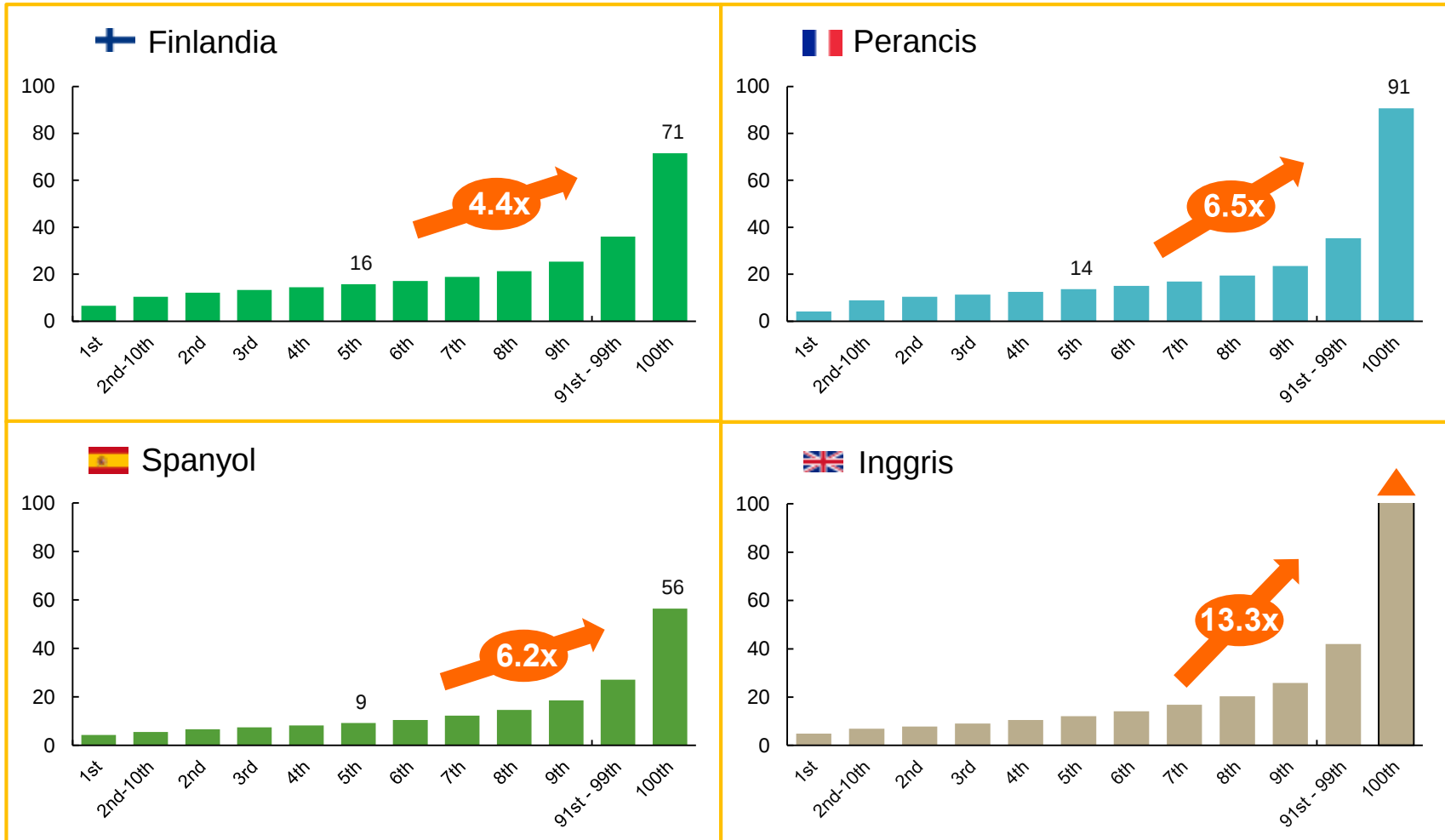


Ada perbedaan antar negara; sebagian memiliki ketimpangan upah lebih rendah



Upah kotor pekerja per jam (2010)

Rata-rata tertimbang persentil; data dari 22 negara Eropa, Euro

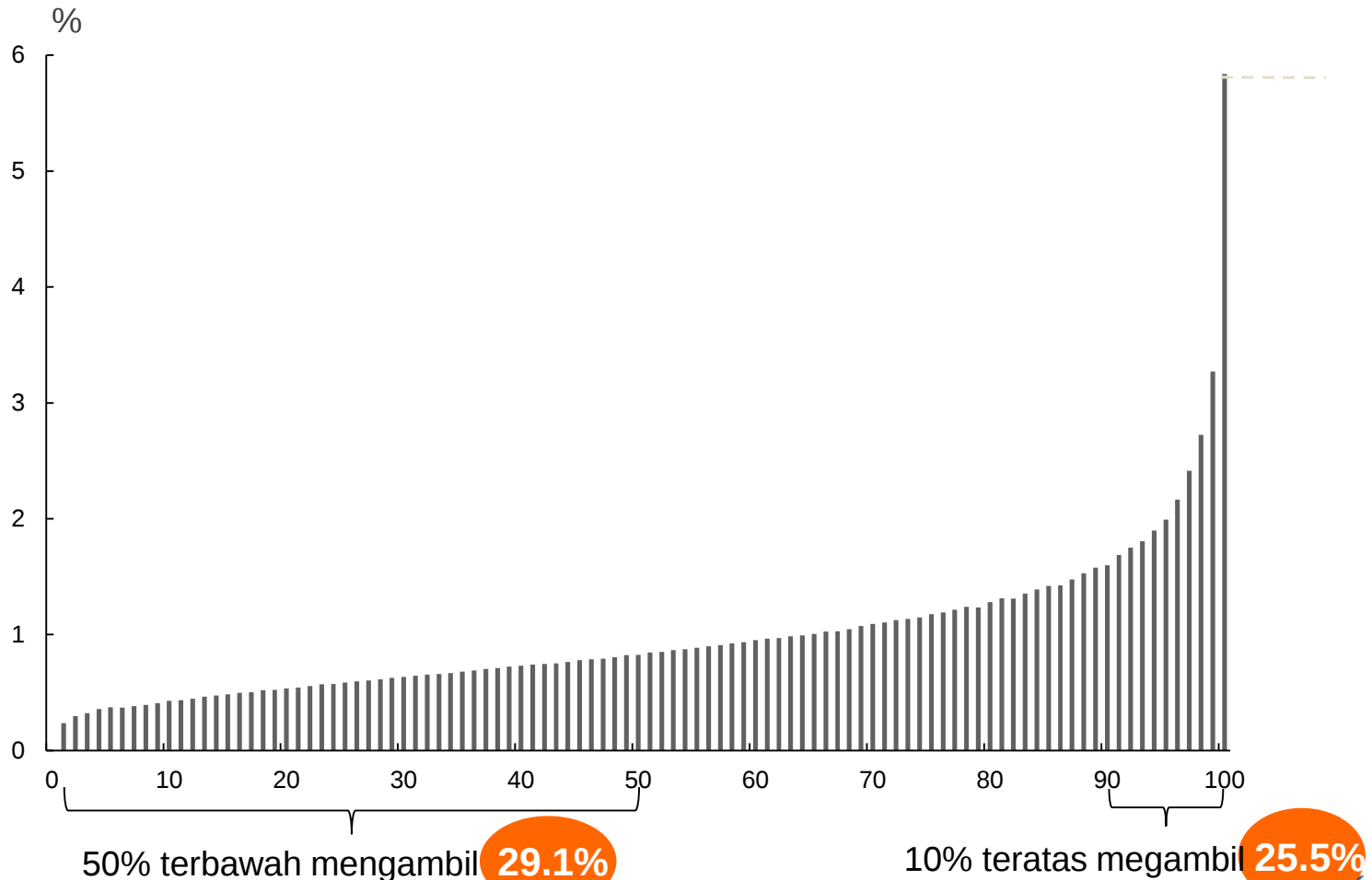


Sepuluh persen teratas pekerja berupah tertinggi
berpenghasilan sama dengan 50% terbawah dari
populasi



Pangsa upah kotor riil pekerja per bulan (2010)

Rata-rata tertimbang; data dari 22 negara Eropa,

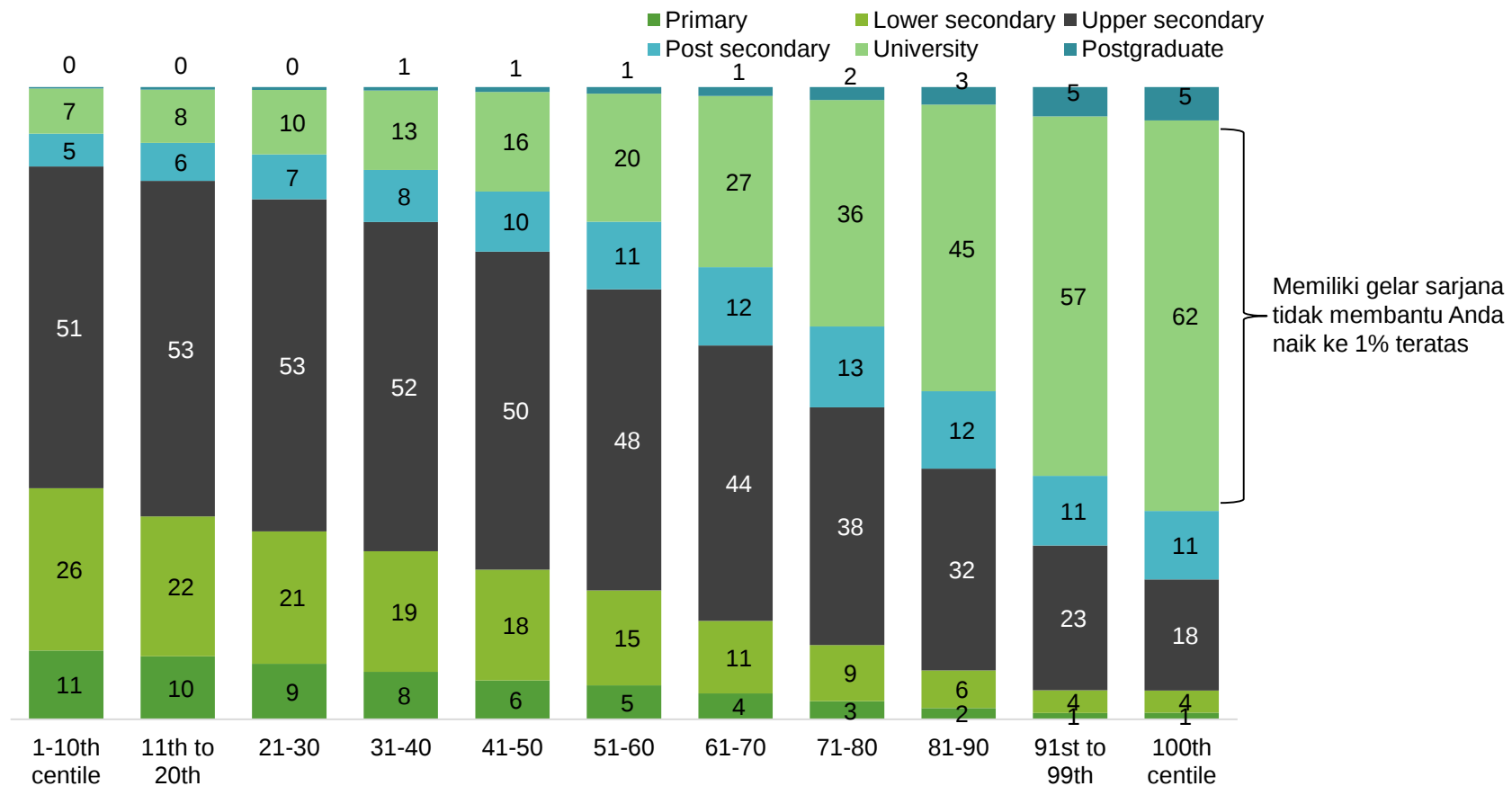


Pendidikan berkorelasi dengan tingkat upah



Pendidikan pekerja berupah (2010)

Rata-rata tertimbang persentil ; data dari 22 negara Eropa,
%

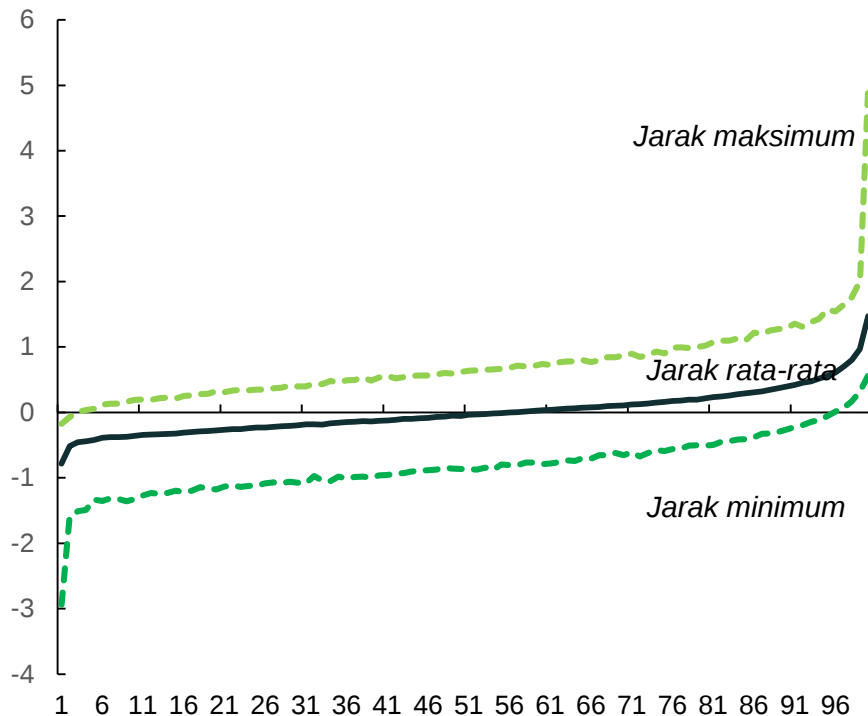


Bisakah distribusi upah semacam itu dijustifikasi oleh perbedaan karakteristik pekerja?



Upah prediksi & aktual dengan menggunakan model modal manusia klasik (usia, pendidikan, masa kerja) (2010)

Perorangan diperingkat menurut upah rata-rata per jam; data 22 negara UE, Euro (ln)



Metodologi & Temuan

- 1 Kami menjalankan sebuah model yang mencoba menjelaskan upah perorangan terhadap karakteristik pekerja terkait keterampilan yang teramati, termasuk usia, pendidikan dan masa kerja.
- 2 Hasilnya menunjukkan bahwa faktor-faktor ini penting, namun ada perbedaan besar antara upah aktual perorangan dan upah yang diprediksi oleh model.
- 3 Ini sangat mencolok di puncak (di mana upah aktual melebihi prediksi) dan di bagian terbawah (di mana upah di bawah prediksi).

Selanjutnya, oleh karena itu, kita lakukan analisis terhadap perusahaan



Antar perusahaan



Menurut penelitian baru-baru ini, peningkatan ketimpangan di AS terutama disebabkan oleh perbedaan produktivitas dan upah rata-rata antar perusahaan

Di dalam perusahaan



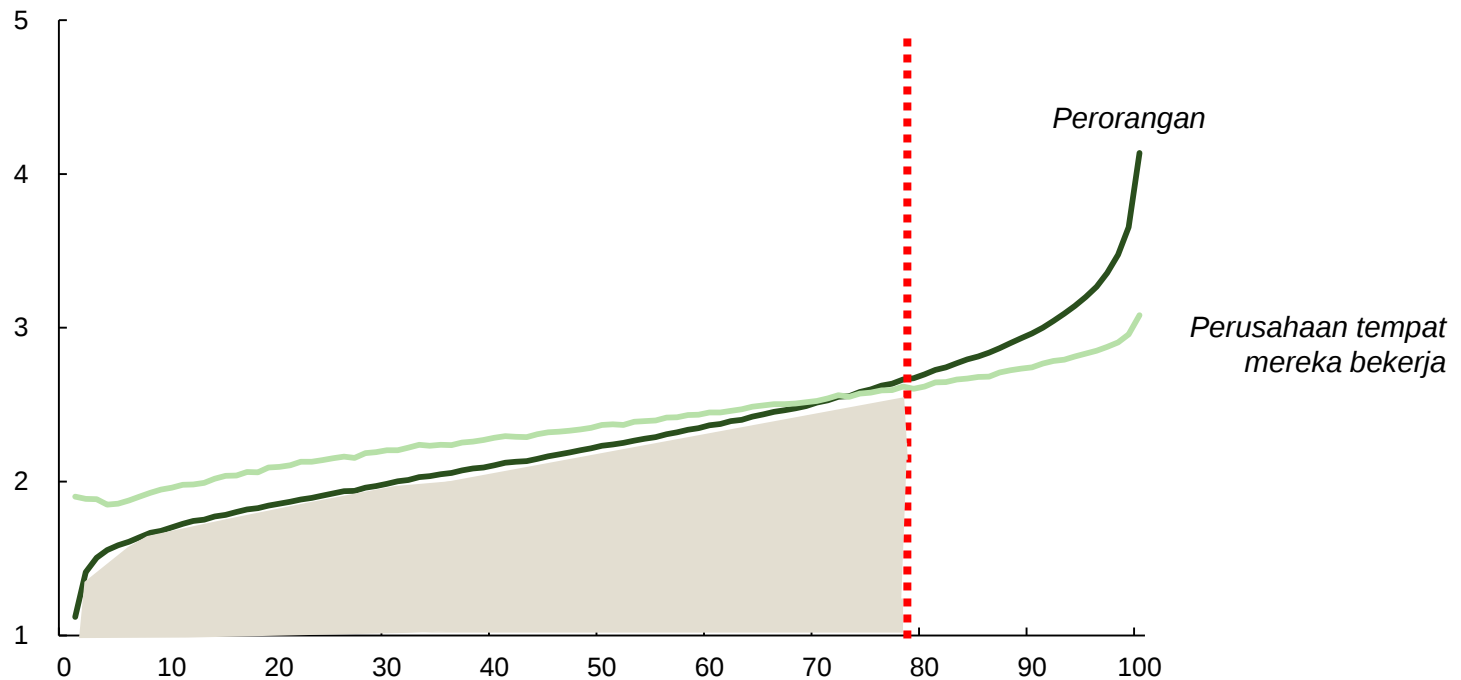
Tetapi bagaimana dengan ketimpangan di dalam perusahaan? Mari kita juga membedakan perubahan dari waktu ke waktu, dan bagian dari ketimpangan total karena ketimpangan *antar* dan *di dalam* pada satu titik waktu

Sekitar 80% pekerja mendapatkan di bawah upah rata-rata di perusahaan mereka



Upah rata-rata per jam perorangan & perusahaan (2010)

Persentil peringkat upah perorangan; data dari 22 negara Eropa, Euro (ln)

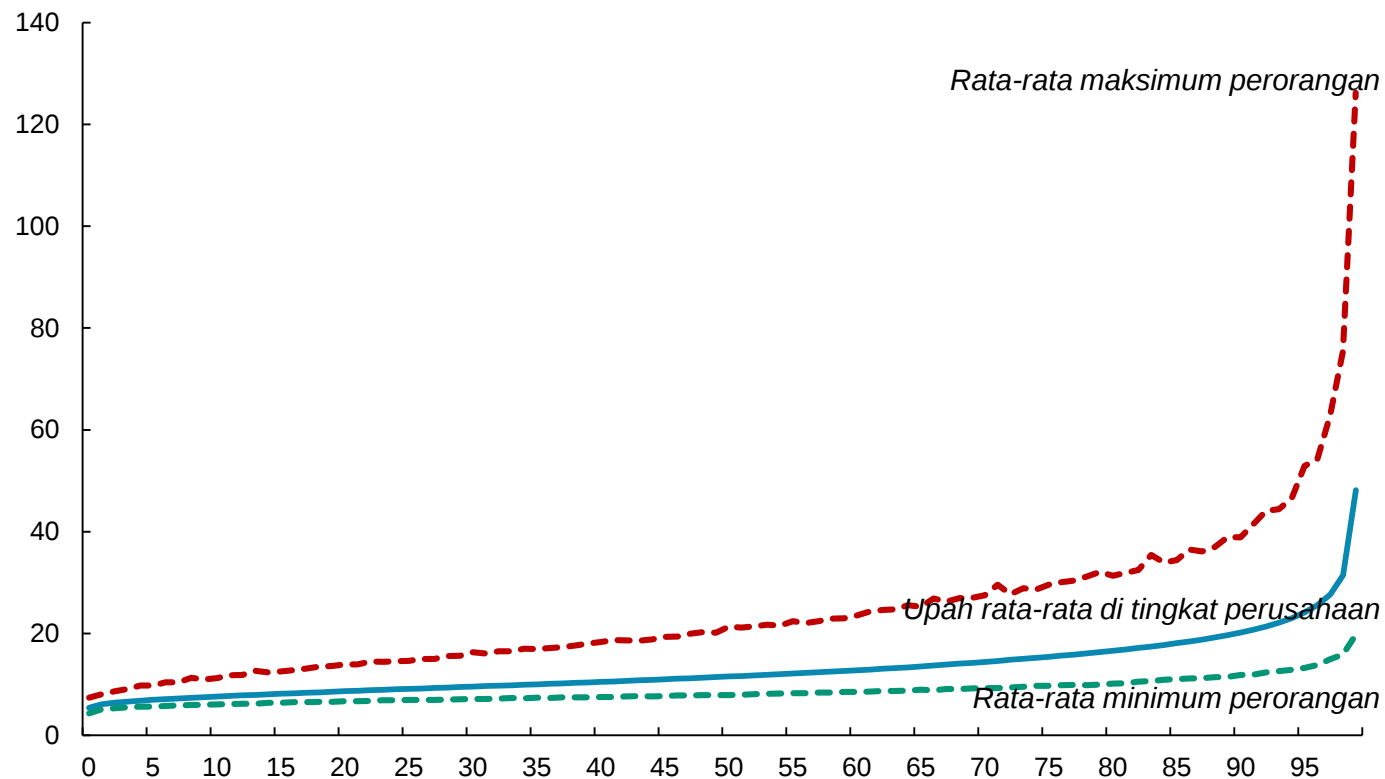


Ketimpangan upah jauh lebih tinggi di perusahaan yang membayar upah rata-rata tinggi



Upah rata-rata minimum & maksimum perorangan (2010)

Persentil perusahaan di peringkat menurut upah rata-rata per jam; data dari 22 negara Eropa, Euro

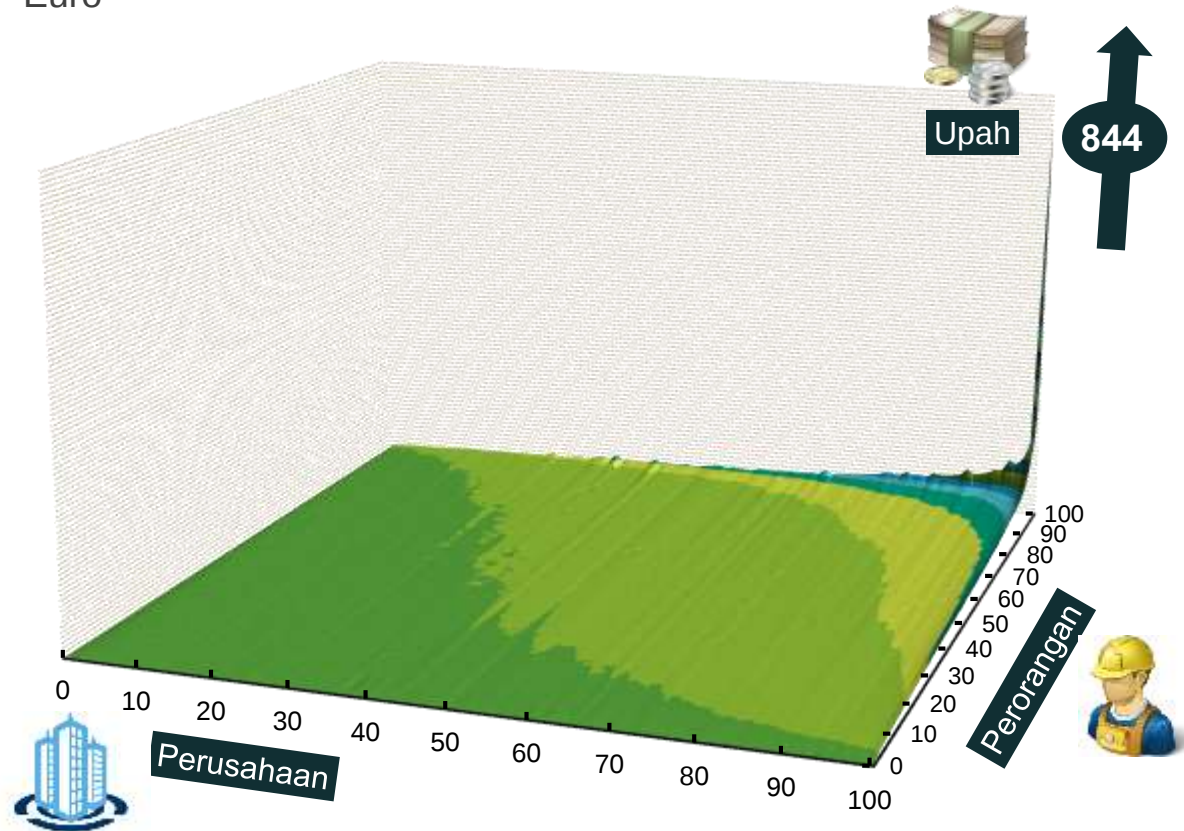


Sedikit pekerja di sedikit perusahaan mendapatkan upah sangat tinggi



Gunung ketimpangan upah di Eropa (2010)

Upah per jam; perusahaan dan perorangan diperingkat menurut upah rata-ratanya dalam persentil; data dari 22 negara Eropa, Euro

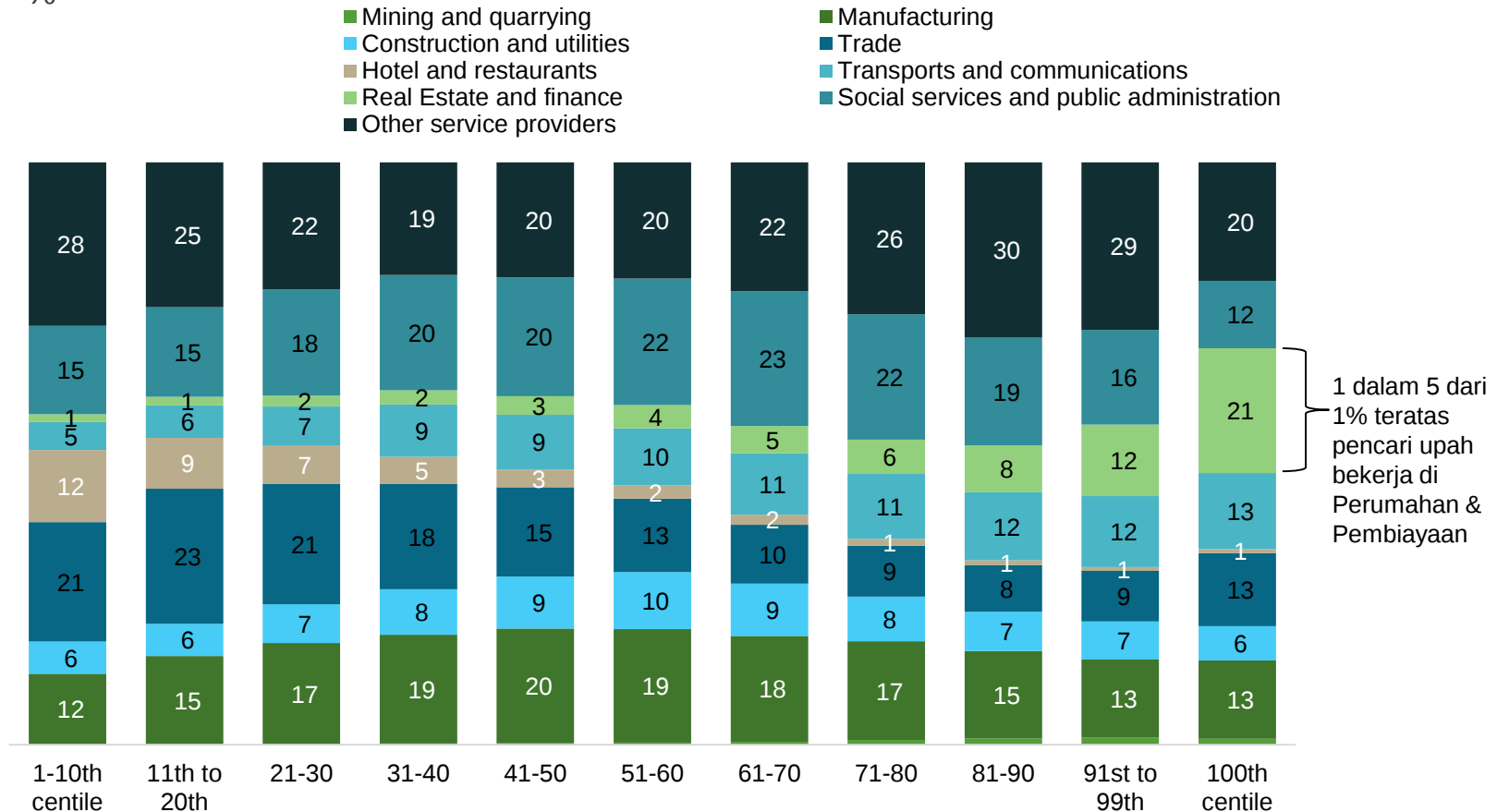


Sektor perumahan & pembiayaan dan transportasi & komunikasi menyediakan pekerjaan berupah tinggi



Sektor ekonomi pekerja upahan (2010)

Rata-rata tertimbang persentil ; data dari 22 negara Eropa,
%

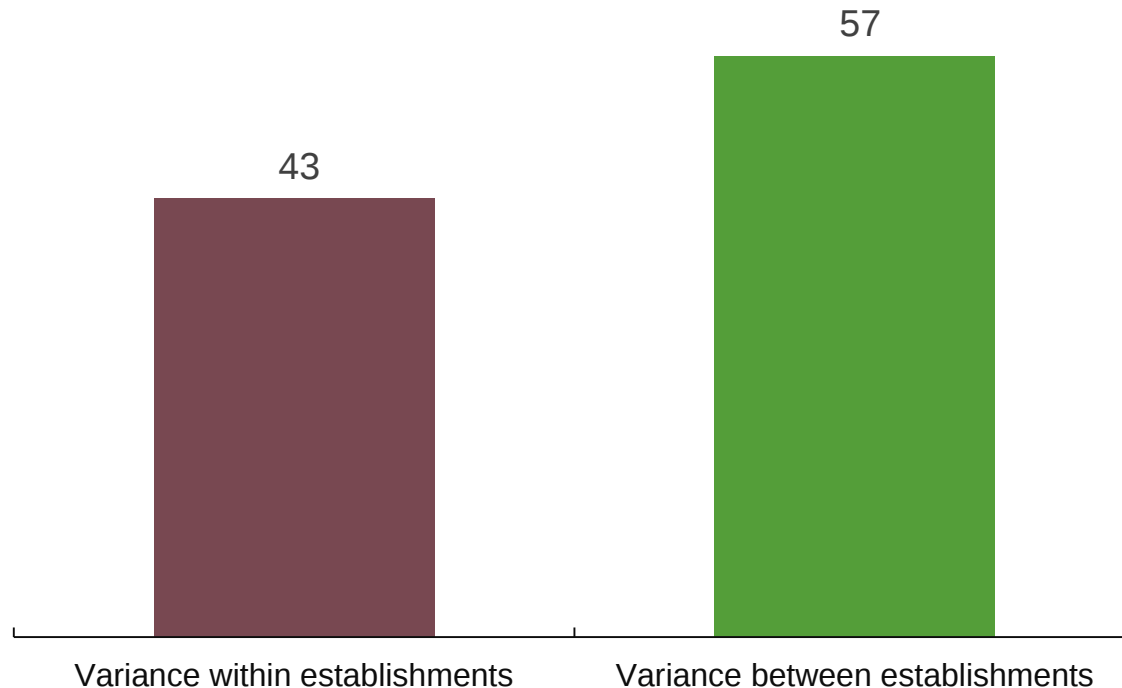


Mengurai variasi upah total sebagai jumlah antara “di dalam” dan “antar”



Upah rata-rata per jam perorangan & perusahaan (2010)

Variasi upah; data dari 22 negara Eropa,
% dari total



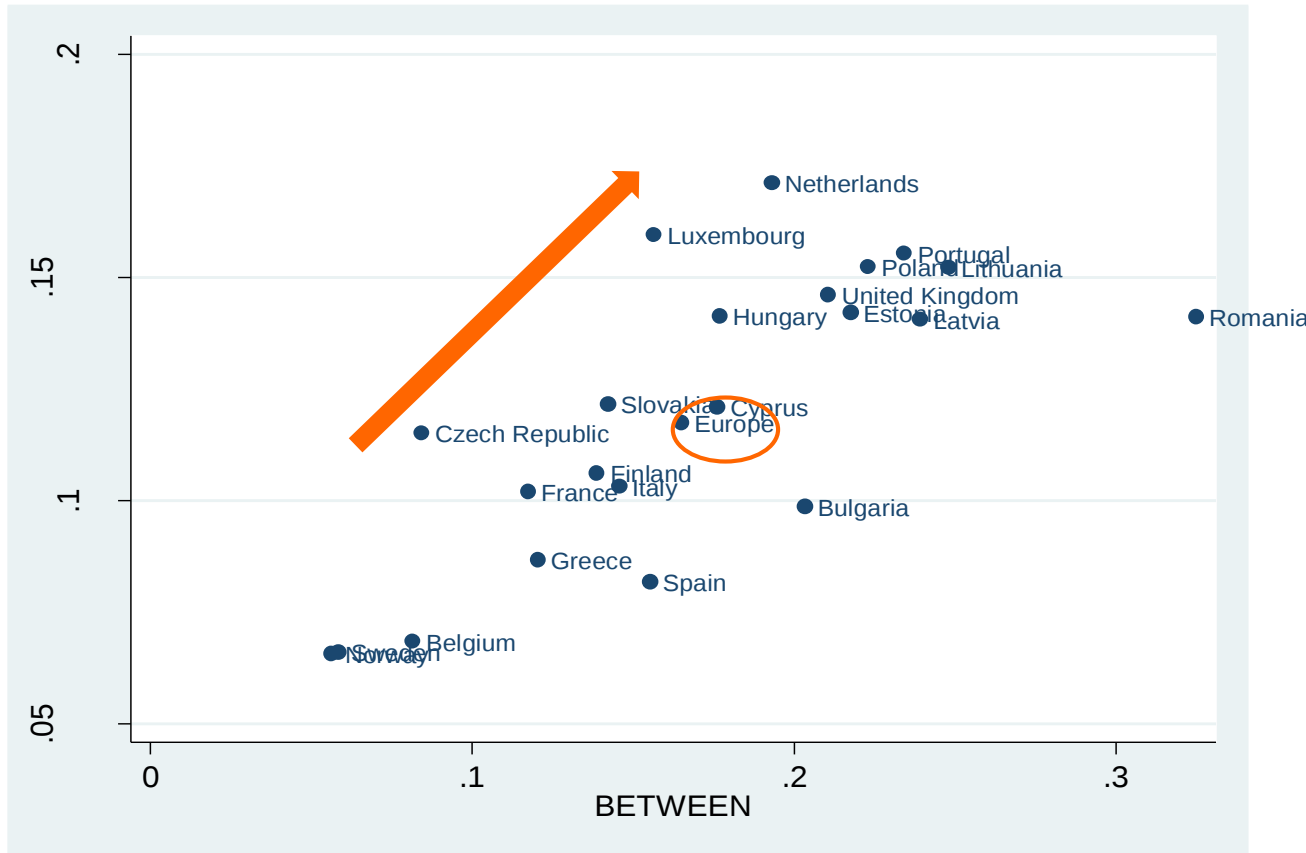
Ketimpangan di dalam perusahaan hampir sama pentingnya dengan ketimpangan antar perusahaan

Negara yang memiliki ketimpangan “antar” juga memiliki lebih banyak ketimpangan “di dalam”



Penguraian variasi (2010)

Upah rata-rata per jam; data dari 22 negara Eropa
 $s^2(\ln)$

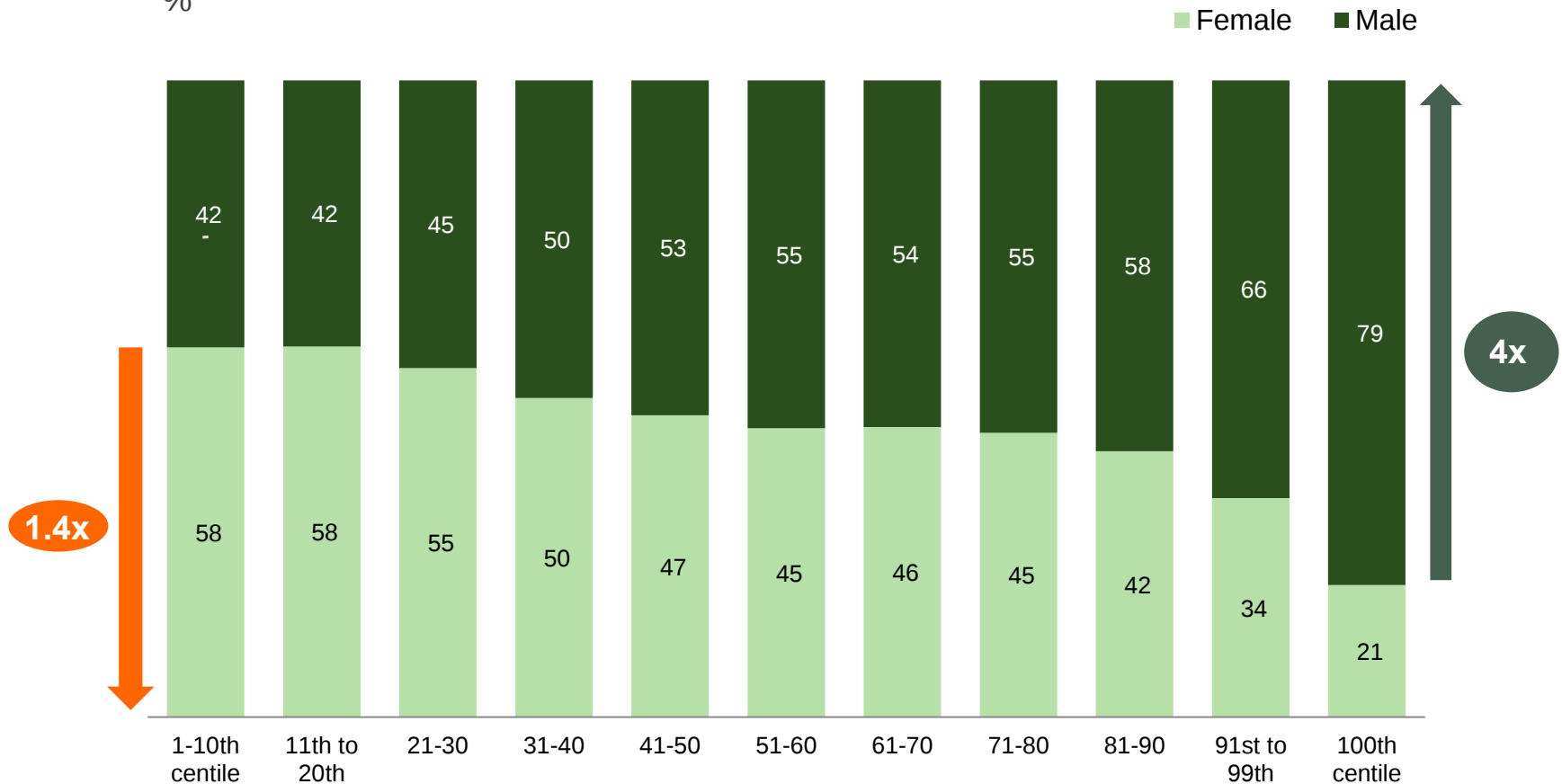


Lebih sedikit perempuan di sepuluh persen teratas;
lebih banyak perempuan di upah rendah



Jenis kelamin pekerja upahan (2010)

Rata-rata tertimbang persentil ; data dari 22 negara Eropa,
%



Kesenjangan upah gender bahkan lebih lebar lagi di kalangan 1% teratas pekerja upahan



Jenis kelamin pekerja upahan (2010)

Rasio pendapatan per jam perempuan terhadap laki-laki dalam total populasi; data dari 22 negara Eropa, %



Kesenjangan upah gender pada kategori pekerjaan berupah tertinggi

Menurut kategori pekerjaan & di dalam 1 persen teratas

Kesenjangan upah gender tidak hanya lebih besar di antara kategori pekerjaan berupah tertinggi namun sebenarnya meningkat di puncak distribusi upah.

- Kesenjangan gender antar CEO di populasi sekitar 40 persen – dua kali lebih tinggi dari kesenjangan upah gender secara keseluruhan.

Di dalam 1 persen teratas, laki-laki mendapatkan hampir dua kali lipat rekan perempuan mereka

- Kesenjangan upah gender mencapai sekitar 45 persen secara keseluruhan, dan di kalangan CEO, 1 persen teratas sebanyak lebih dari 50 persen.





Garis Besar

Bagian I: Tren Utama Upah

- Tren global
- Upah, produktivitas dan pangsa untuk tenaga kerja

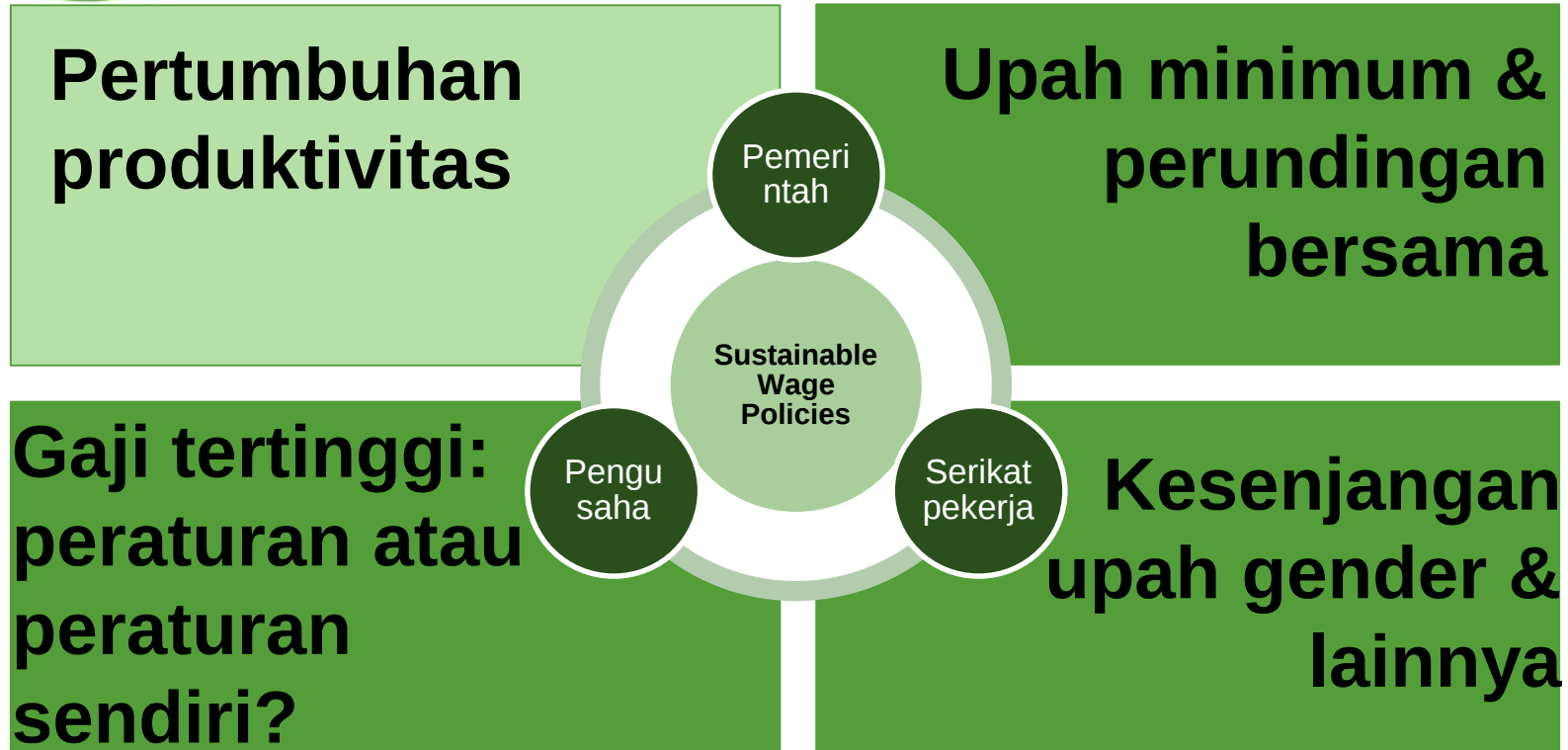
Bagian II: Ketimpangan upah di Tempat Kerja

- Tingkat ketimpangan upah
- Di dalam & antar perusahaan
- Kesenjangan upah gender

Bagian III: Rangkuman & Kesimpulan



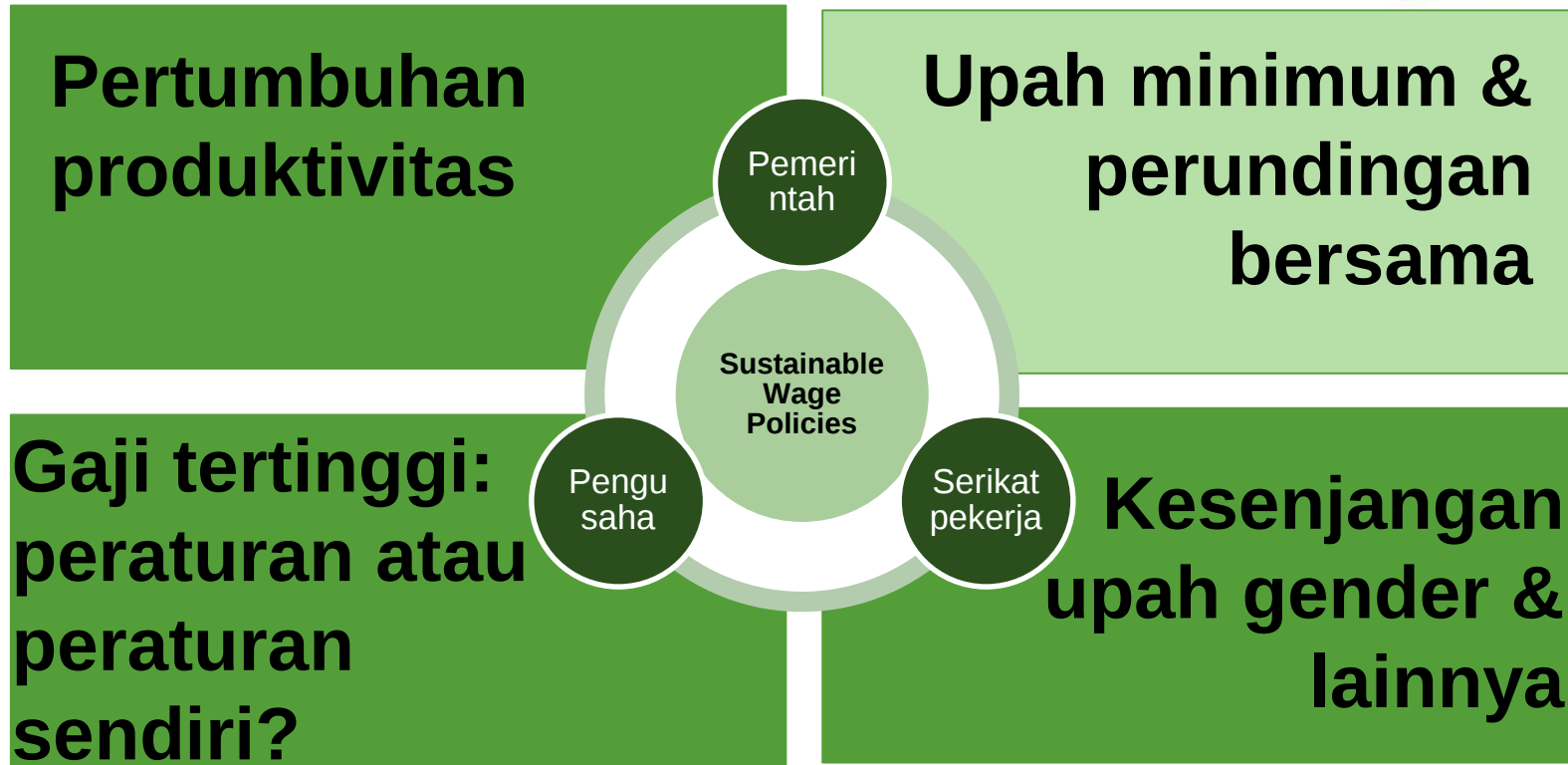
Mengusulkan langkah khusus tingkat negara untuk mengurangi ketimpangan upah yang terlalu lebar



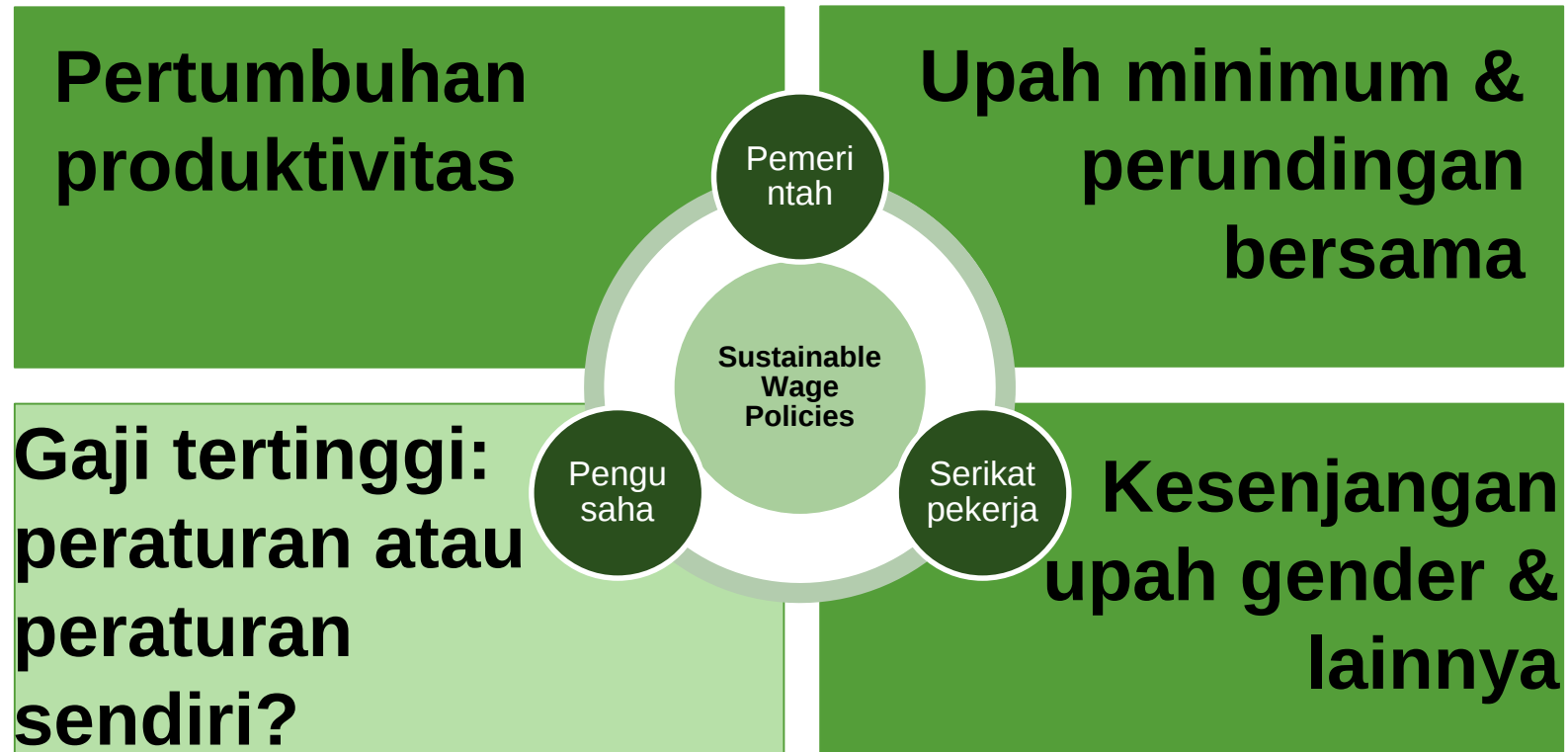
Mengusulkan langkah khusus tingkat negara untuk mengurangi ketimpangan upah yang terlalu lebar



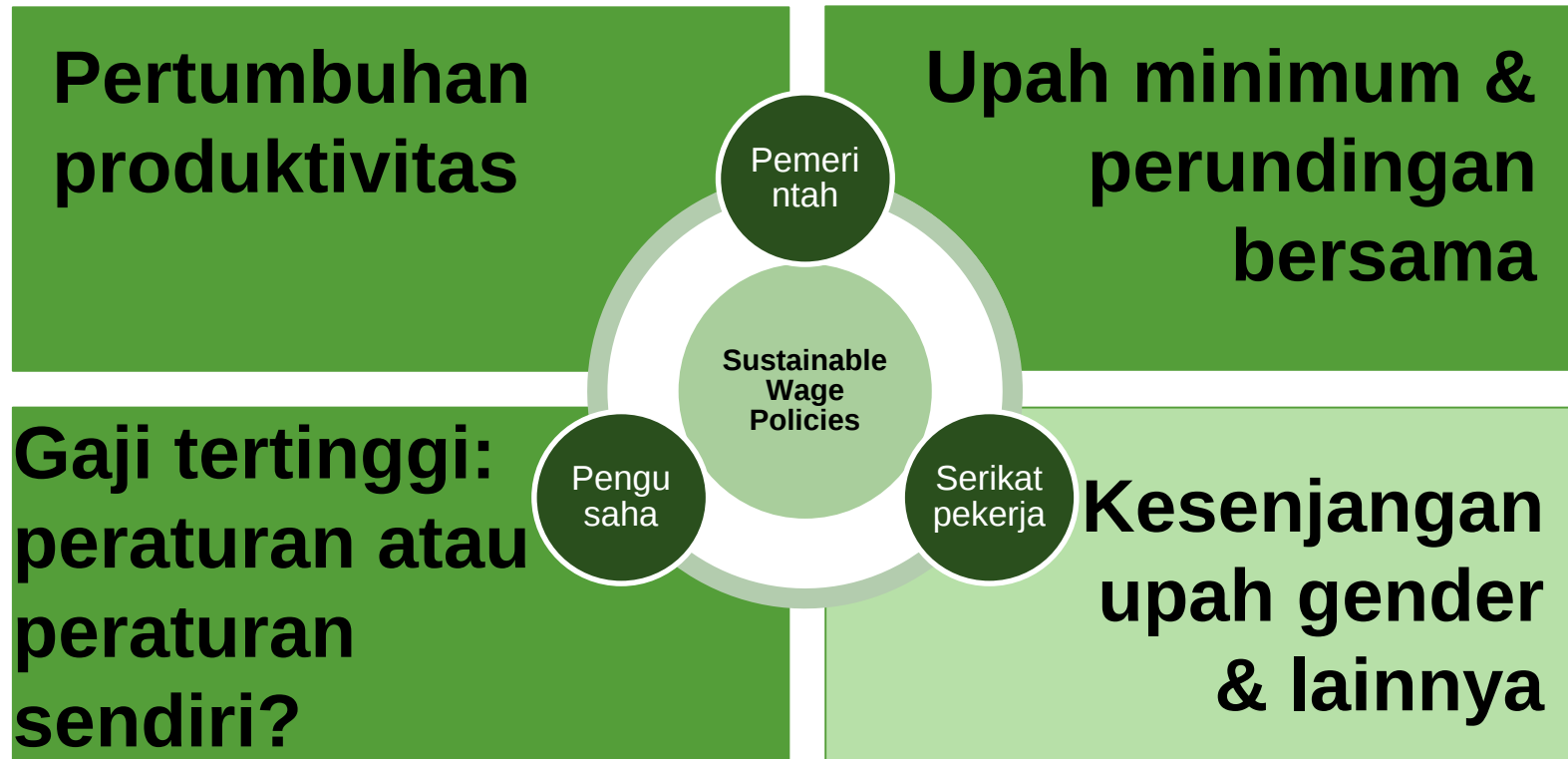
**MINIMUM
WAGE**



Mengusulkan langkah khusus tingkat negara untuk mengurangi ketimpangan upah yang terlalu lebar



Mengusulkan langkah khusus tingkat negara untuk mengurangi ketimpangan upah yang terlalu lebar





TERIMA KASIH ATAS PERHATIAN ANDA

Untuk informasi lebih lanjut tentang Laporan Upah Global atau penelitian yang dilakukan oleh kelompok upah ILO, lihat:

Laporan Upah Global 2016/17

http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2016/WCMS_537846/lang--en/index.htm

Panduan Upah Minimum & Publikasi lain

<http://www.ilo.org/global/topics/wages/publications/lang--en/index.htm>

