

Indonesia:

Upah dan produktivitas untuk pembangunan berkelanjutan



International
Labour
Organization

Satu dasawarsa pertumbuhan yang berkesinambungan... ¹

Selama lebih dari satu dasawarsa, Indonesia telah bertahan dengan pertumbuhan ekonomi yang baik, dan ini menciptakan lingkungan yang memungkinkan pertumbuhan upah dan upah kerja tetap yang melampaui banyak negara lain di dunia. Tabel 1 menunjukkan indikator ekonomi utama untuk tahun 2011-2014. Tren menegaskan bahwa pertumbuhan ekonomi tetap terjaga, produktivitas kerja meningkat dan inflasi cenderung lebih rendah. Kinerja perekonomian pada kuartal pertama 2015 mengalami perlambatan sebesar 4,71 persen (tahun ke tahun), yang disebabkan oleh melemahnya penyerapan pemerintah, melambannya investasi pada sektor konstruksi dan buruknya kinerja ekspor. Pada tahun 2015 diharapkan pertumbuhan PDB tetap mendekati 5,0 persen.

Tabel 1: Indikator ekonomi utama 2011-14

Variabel	2011	2012	2013	2014
PDB (harga 2010 konstan dalam triliun Rupiah) ¹	7,142.6	7,560.3	7,954.5	8,354.0
Tingkat pertumbuhan PDB (harga 2010 konstan)	6.2	6.0	5.6	5.0
PDB per orang yang dipekerjakan (harga 2010 konstan dalam juta Rupiah) ²	66.0	66.9	70.5	72.9
Indeks Harga Konsumen (rata-rata tahunan, 2007 = 100) ³	127.4	132.9	142.2	151.4

Sumber: BPS (2015), data PDB: Tahun Dasar 2010, Badan Pusat Statistik, Jakarta. 1 Dari Januari 2014, CPI dihitung dari 82 kota berdasarkan angka 2012 = 100. Faktor tautan resmi diaplikasikan sehingga bisa berhubungan dengan seri data

... meluasnya upah kerja...

Tren pertumbuhan ekonomi yang positif memungkinkan terciptanya sebuah iklim yang memperlihatkan pertumbuhan upah kerja dan memberi ruang pada peningkatan upah rata-rata dan minimum untuk mengalami peningkatan secara nominal. Sebagai ilustrasi, pada Februari 2015, hanya sebanyak 46,6 juta atau 38,6 persen dari pekerja dipekerjakan sebagai pekerja tetap² (lihat Tabel 2).

- 1 Makalah singkat ini menyimpulkan diskusi yang berlangsung pada Konsultasi nasional Indonesia dalam UN ECOSOC 2015 segmen Intergasi dengan tema "Mind the gap: Economic and social limits to income inequality", Jakarta 24-25 Februari 2015. ILO sangat berterimakasih pada panelis sesi ini termasuk Malte Luebker, Chris Manning, Zulfan Tadjoeeddin dan Ninasapti Triaswati.
- 2 Menurut BPS, "pegawai adalah seseorang yang bekerja secara tetap untuk orang lain atau lembaga/kantor/perusahaan dan mendapatkan upah/gaji berupa uang/tunai atau barang. Pekerja yang tidak memiliki pemberi kerja tetap tidak dikelompokkan sebagai pegawai namun sebagai pekerja lepas. Pekerja lepas dapat dianggap memiliki pemberi kerja yang tetap bila dia bekerja di bawah pemberi kerja yang sama selama satu atau tiga bulan untuk sektor konstruksi."

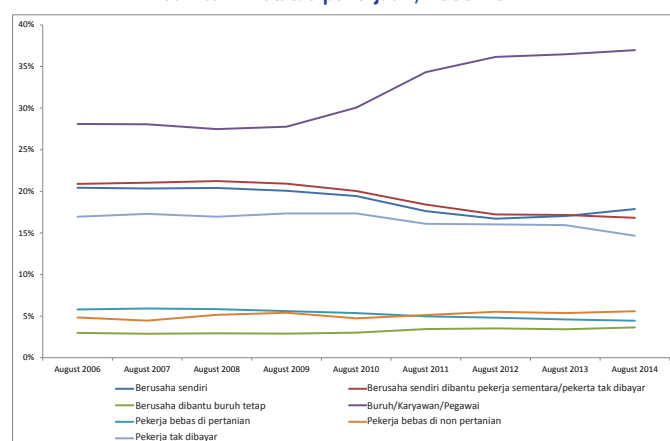
Tabel 2: Indikator pasar kerja utama 2011-15

Variabel	2011	2012	2013	2014	2015
Pekerjaan (juta) ¹	108.2	113.0	112.8	114.6	120.8
Pekerja tetap (juta)	37.8	40.9	41.1	42.4	46.6
Pekerja lepas	11.1	11.7	11.3	11.5	11.9
Upah minimum rata-rata (nominal, dalam ribu Rupiah) ²	988.8	1,088.9	1,288.4	1,494.1	NA
Upah bulanan rata-rata untuk pekerja tetap (nominal, dalam ribu Rupiah)	1,552.5	1,636.0	1,917.2	1,925.6	1,981.7

Sumber: BPS (2015) Keadaan Angkatan Kerja/Pekerja: Februari 2015, Badan Pusat Statistik, Jakarta. 1 Data dari Agustus 2011-2014 dan Februari untuk tahun 2015. 2 Upah minimum rata-rata provinsi dalam harga nominal

Dua tren penting untuk dicermati dalam upah kerja adalah jumlah absolut dan jumlah orang yang bekerja sebagai pekerja lepas mandiri (pekerjaan yang rentan)³ semakin menurun, karena upah tetap semakin meluas di seluruh lini perekonomian. Gambar 1 menunjukkan tren ini. Kedua, jumlah pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja tetap sebagai persentase dari jumlah orang yang bekerja juga mengalami peningkatan, dari 3,0 persen pada Agustus 2006 menjadi 3,6 persen pada Agustus 2014. Tren yang berkaitan dengan pemberi kerja formal dan pekerja tetap sepertinya memiliki hubungan yang positif.

Gambar 1: Status pekerjaan, 2006-2014



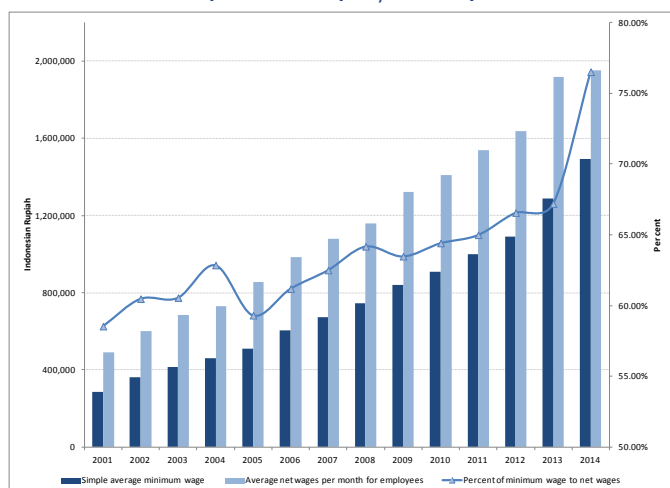
Sumber: BPS (2014) Keadaan Angkatan Kerja/Pekerja: Agustus 2014, Badan Pusat Statistik, Jakarta. Catatan: status pekerjaan menunjukkan Indonesia mengadopsi Klasifikasi Internasional menurut Status pada Pekerjaan (International Classification by Status in Employment (ICSE-93)).

- 3 Definisi pekerjaan rentan menurut Indonesia dan definisi pekerjaan rentan menurut ILO agak berbeda. ILO menjabarkan pekerjaan yang rentan sebagai jumlah dari pekerja mandiri dan pekerja keluarga, sementara Indonesia juga memasukkan pekerja lepas dan pemberi kerja yang dibantu oleh pekerja sementara/tak berbayar dalam definisi pekerjaan yang rentan.

... dan pertumbuhan pada upah minimum dan rata-rata

Analisis terhadap tren upah pada beberapa tahun terakhir mengungkapkan bahwa tingkat upah minimum (terkait dengan upah rata-rata) mengalami peningkatan secara teratur, yang menunjukkan semakin kecilnya kesenjangan antara upah minimum dan upah rata-rata (Gambar 2).⁴ Untuk lebih menegaskan lagi, pada tahun 2001, upah minimum rata-rata untuk Indonesia berkisar 58,5 persen dari upah rata-rata untuk pekerja tetap dan pada Agustus 2014 rasio ini mengalami peningkatan hingga 76,5 persen. Tren ini disebabkan sebagian oleh semakin menguatnya pertumbuhan upah minimum namun juga menegaskan perlunya memperkuat negosiasi upah menurut sektor dan struktur jabatan guna mendorong pertumbuhan upah rata-rata.

Gambar 2: Tren pada upah minimum dan rata-rata untuk Indonesia (2001-2014 (IDR, nominal))



Sumber: BPS (2014). *Keadaan Angkatan Kerja/Pekerja di Indonesia, Agustus 2014*, Badan Pusat Statistik, Jakarta. * Perhitungan staf ILO berdasarkan beban populasi yang telah direvisi dan prediksi ke belakang untuk 2011-2014.

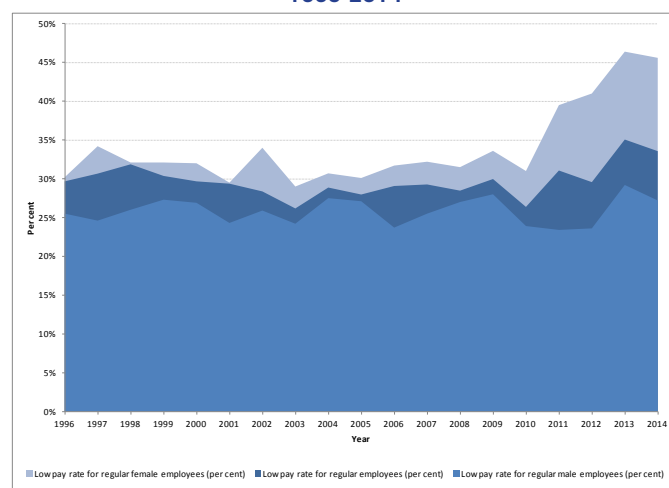
Analisis terhadap upah menunjukkan bahwa situasi mereka yang dipekerjakan pada bentuk pekerjaan yang lebih rentan termasuk pekerja lepas dan mandiri telah bercampur. Pada Agustus 2014 pendapatan rata-rata mereka yang bekerja sebagai pekerja lepas dan mandiri sebesar masing-masing 51 persen dan 68 persen dari upah pekerja tetap, sementara pada tahun 2001 persentasenya sebesar masing-masing 45 persen dan 75 persen.⁵ Tren ini menunjukkan bahwa pekerja lepas dapat meningkatkan hubungan positif mereka pada periode tersebut, yang disebabkan semakin meningkatnya jumlah pekerja lepas yang dipekerjakan selain dari sektor pertanian di mana upah pada sektor lain lebih tinggi. Namun situasi pekerja mandiri mengalami penurunan jika dibandingkan dengan periode sebelumnya.

Namun masih banyak pekerja yang menerima upah rendah...

Meskipun tren pertumbuhan upah dan upah kerja cenderung positif, penting bagi kita memahami karakteristik penyebaran tren upah ini. Misalnya pada Agustus 2014, rata-rata upah pekerja tetap berkisar Rp. 1,952,589 dan 66,4 persen dari pekerja tetap memiliki pendapatan lebih rendah dari upah ini. Upah median untuk pekerja tetap adalah Rp. 1,425,000 untuk periode yang sama⁶, yang sebetulnya lebih rendah dari upah rata-rata—namun mendekati upah minimum yang berlaku saat ini. Untuk lebih menegaskan lagi, rasio upah mean terhadap median untuk bulan Agustus 2014 adalah 1,37 yang lebih tinggi dibandingkan tren global dan menunjukkan penyebaran pekerja tetap menurut upah fluktuatif dengan kemungkinan besar pekerja tetap mendapatkan upah yang rendah.

Pada makalah singkat ini, upah rendah dijabarkan sebagai proporsi pekerja tetap yang upahnya sama atau kurang dari dua per tiga upah median pekerja tetap. Upah ini merupakan tindakan yang mampu mengukur pertumbuhan pada kesenjangan upah. Dua per tiga upah median, yang merupakan tonggak untuk menentukan upah rendah, adalah Rp. 950,000 pada Agustus 2014. Analisis menunjukkan bahwa satu dari tiga pekerja tetap (33,6 persen) di Indonesia menerima upah rendah (lihat Gambar 3). Pekerja dengan upah rendah cenderung merupakan kelompok pekerja perempuan dengan jumlah yang sangat tinggi, di mana tren ini sebetulnya menunjukkan semakin tingginya perempuan yang beralih dari pekerja keluarga yang tidak dibayar menjadi pekerja kontrak. Tren upah rendah menunjukkan upaya yang diperlukan dalam menjembatani kesenjangan upah gender dan menangani ketidaksetaraan pendapatan di Indonesia.

Gambar 3: Persentase pekerja tetap dengan upah rendah, 1996-2014



Sumber: Perhitungan staf ILO berdasarkan data dari survei angkatan kerja dari Badan Pusat Statistik untuk tahun-tahun terpilih.

Dalam sejumlah kondisi, upah kerja yang rendah dapat menjadi batu loncatan untuk beralih kepada pekerjaan dengan upah yang lebih tinggi, namun bagi banyak pekerja lainnya, bekerja dengan upah rendah merupakan sesuatu yang harus mereka lakukan dan bukan merupakan kegiatan sementara. Situasi di Indonesia menegaskan bahwa berbagai upaya kebijakan upah dan keterampilan diperlukan dalam mendukung pekerja beralih

⁴ Pada Agustus 2014 nominal upah minimum rata-rata sederhana diperkirakan sebesar Rp. 1,494,134, sementara upah rata-rata pekerja tetap diperkirakan sebesar Rp. 1,952,589. Pada Agustus 2014 nilai tukar mata uang di PBB adalah USD 1 = Rp. 11,578. Karenanya upah minimum nasional rata-rata adalah USD 129, dan upah rata-rata pekerja tetap sebesar USD 167. Inflasi yang tinggi sepanjang periode ini berarti dalam kenyataannya keuntungan dalam upah nominal seringkali tidak terwujud dengan baik.

⁵ Bank Dunia (2014) Laporan Ekonomi Caturwulan Indonesia, Maret 2014, Investasi dalam fluks, Kantor Bank Dunia untuk Indonesia, Jakarta.

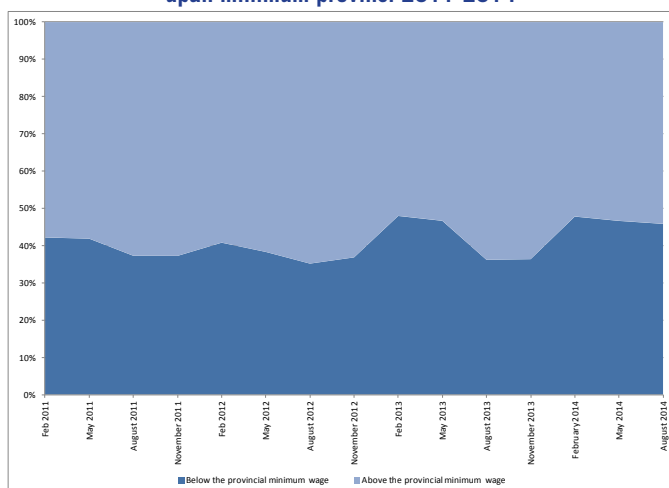
⁶ Setengah dari pekerja tetap memiliki pendapatan di bawah ini.

dari pekerjaan berupa rendah dan mengakses kesempatan yang lebih produktif serta menawarkan pengupahan yang lebih tinggi.

.... menegaskan perlunya upaya lebih lanjut dalam kebijakan upah dan keterampilan

Sebagian permasalahan yang timbul juga berkaitan dengan ketidakpatuhan terhadap aturan mengenai upah minimum. Namun dalam hal cakupan upah minimum masih ada beberapa hal yang perlu dikhawatirkan mengingat hingga Agustus 2014 sekitar 45,9 persen dari upah yang diterima pekerja tetap lebih kecil dari yang diperkenankan oleh undang-undang (Gambar 4).⁷ Terlebih lagi, cakupan yang ada biasanya lebih rendah pada bulan Februari yang menunjukkan keteringgalan dalam penerapan penyesuaian peningkatan upah minimum tahunan dalam perusahaan.⁸ Permasalahan dalam kepatuhan juga diperparah dengan fakta bahwa banyak pekerja yang terkonsentrasi pada perekonomian informal, seringkali berada di daerah pedesaan di mana sulit untuk menegakkan peraturan ketenagakerjaan (lihat Kotak1).

Gambar 4: Persentase pekerja dengan upah di bawah dan di atas upah minimum provinsi 2011-2014



Sumber: BPS (2014) Keadaan Angkatan Kerja/Pekerja di Indonesia: Agustus 2014, Badan Pusat Statistik, Jakarta. * Berdasarkan upah minimum rata-rata pekerja tetap dan provinsi, Kementerian Ketenagakerjaan

Kotak 1. Upah Minimum di Indonesia

Upah minimum di Indonesia ditentukan oleh sebuah proses tahunan yang dipimpin oleh dewan pengupahan di tingkat daerah yang terdiri dari perwakilan pekerja, pengusaha dan pemerintah, yang memperkirakan jumlah yang dibutuhkan oleh pekerja untuk mencapai “standar minimum hidup layak” atau dikenal sebagai “Kebutuhan Hidup Layak” (KHL) untuk provinsi atau kabupaten tertentu. Fokus dari KHL artinya peningkatan upah minimum dikaitkan dengan inflasi. Karenanya peningkatan upah secara nyata tidak

mungkin terjadi dalam waktu dekat kecuali bila jumlah komponen ditambah atau harga satuan ditinggikan. Untuk lebih menegaskan pekerja dan pengusaha seringkali memiliki pandangan yang berbeda mengenai jumlah komponen yang ada⁹ maupun harga satuan barang yang harus dimasukkan dalam penilaian standar minimum hidup layak. Namun keputusan akhir mengenai upah minimum tahunan untuk provinsi atau kabupaten tertentu sifatnya sangat politis dan merupakan tanggung jawab gubernur atau walikota.

Karena sifat pengaturan upah minimum di Indonesia sangat terdesentralisasi dan memberikan kemungkinan bagi pemerintah provinsi dan kabupaten menentukan upah minimum, maupun upah minimum berdasarkan sektor dan jabatan dalam kabupaten atau provinsi, terjadi perbedaan. Misalnya, ada perbedaan yang sangat besar dalam hal upah minimum di seluruh Indonesia: pada tahun 2014 upah minimum terendah terdapat di kabupaten di Jawa Tengah (Rp. 910,000) dan tertinggi di DKI Jakarta Rp. 2,441,301—terdapat perbedaan sebesar 2,7 kali kendati jarak antar dua provinsi ini hanya 300 km. Memperkuat mekanisme koordinasi akan sangat berguna dalam mendukung pertumbuhan yang lebih merata di seluruh provinsi di Indonesia.

Pengaturan upah minimum juga menimbulkan beberapa kasus yang luar biasa. Contohnya di kabupaten Bekasi di provinsi Jawa Barat, perusahaan tekstil yang membuat pita untuk digunakan pada resleting harus membayar upah minimum yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja lain dalam industri yang sama. Pada situasi ini mungkin akan lebih efisien bila pekerja dan pengusaha bernegosiasi secara langsung mengenai upah dan tidak menggunakan mekanisme penentuan upah minimum. Namun, karena kurangnya pengalaman dalam melakukan negosiasi upah, maka mereka lebih cenderung memilih alat pengaturan upah yang mengikat secara hukum. Dengan demikian penting untuk mendorong negosiasi upah antara pekerja dan pengusaha sehingga upah minimum dapat memenuhi fungsinya sebagai jaring pengaman.

Produktivitas kerja semakin meningkat...

Keuntungan dalam hal produktivitas kerja merupakan hal penting dalam perekonomian secara keseluruhan demi menjaga daya saing dan meningkatkan standar hidup. Dengan mayoritas pekerja di Indonesia bekerja dengan jam kerja yang panjang pada pekerjaan berupa rendah, meningkatkan produktivitas merupakan hal penting dalam memajukan perekonomian yang lebih memiliki daya saing dan sejahtera.

Produktivitas kerja yang dihitung sebagai PDB dari setiap orang yang dipekerjakan mengalami peningkatan secara tetap. Dari tahun 2005 hingga 2009, produktivitas meningkat secara rata-rata sebesar 5,1 persen.¹⁰ Kecenderungan ini didukung oleh investasi pada infrastruktur serta perubahan struktural yang terlihat pada perluasan tenaga kerja pada sektor industri dengan nilai tambah yang tinggi dan penurunan pekerjaan pada sektor pertanian dengan nilai tambah yang rendah.

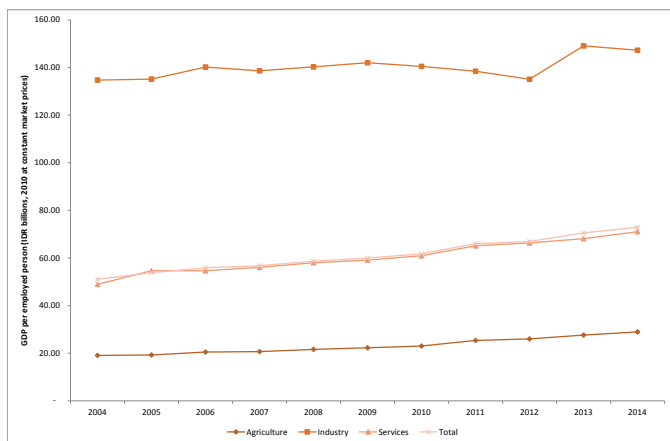
7 Penting untuk mencatat bahwa upah minimum merupakan angka upah untuk pekerja penuh waktu, sementara banyak pekerja yang bekerja lebih ataupun kurang dari penuh waktu. Karenanya indikator ini merupakan proksi untuk kepatuhan.

8 Pengusaha mungkin akan menerapkan pengecualian bila mereka dapat memperlihatkan bahwa mereka kurang mampu.

9 Jumlah komponen yang dimasukkan dalam analisis standar hidup layak meningkat dari 45 menjadi 60 komponen pada tahun 2012.

10 Berdasarkan angka pertumbuhan tahunan (CAGR).

Gambar 5: PDB per pekerja 2004-2014¹¹



Sumber: Perhitungan staf ILO berdasarkan data dari survei angkatan kerja dan akun nasional (revisi 2015) dari Badan Pusat Statistik untuk tahun-tahun terpilih.

Produktivitas pada sektor industrial bertambah hampir dua kali lipat dari sektor jasa dan empat kali lipat dari sektor pertanian. Mengingat sektor manufaktur merupakan mesin pendorong ekonomi dan pertumbuhan tenaga kerja yang kuat di Indonesia, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi tren tersebut dalam sektor. Kotak 2 membahas isu ini lebih jauh.

Kotak 2. Produktivitas kerja pada manufaktur

Sektor manufaktur merupakan sektor penting dalam perekonomian Indonesia. Sektor ini sangat beragam dengan perbedaan kinerja yang sangat signifikan antara perusahaan skala besar dan menengah dengan perusahaan skala kecil maupun mikro terutama dalam hal pertumbuhan ketenagakerjaan, kualitas pekerjaan dan produktivitas tenaga kerja.

Sektor manufaktur merupakan kontributor kedua terbesar setelah sektor jasa terhadap upah kerja tetap. Upah kerja tetap ini terkonsentrasi pada perusahaan menengah dan besar.¹¹ Pekerja dengan upah tetap pada perusahaan itu cenderung menerima upah yang lebih tinggi, memiliki kondisi kerja yang sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan, memiliki kesempatan yang lebih besar untuk terlibat dalam kegiatan serikat pekerja/buruh. Terlebih lagi perusahaan skala menengah dan besar memiliki kemungkinan untuk melakukan inovasi, menarik investasi asing langsung yang terlibat dalam alih teknologi. Karakteristik ini penting untuk menjaga dinamika ekonomi dan memberikan sumber pertumbuhan yang penting. Berlawanan dengan hal tersebut, perusahaan kecil dan mikro memiliki karakteristik yang sama sekali berbeda dengan produktivitas yang lebih rendah dan pekerja mereka menerima upah yang jauh lebih rendah.

Untuk menegaskan kembali, kendati pendapatan riil dari para pekerja sektor manufaktur hanya mengikuti pendapatan rata-rata pekerja pada seluruh sektor, upah rata-rata yang diterima

pekerja pada perusahaan menengah dan besar jauh lebih tinggi, maksimal dua kali lebih besar dari upah riil rata-rata. Selain itu meskipun pertumbuhan ekonomi meningkat pada sektor manufaktur baru-baru ini, perusahaan menengah dan besar memiliki angka pertumbuhan ketenagakerjaan yang lebih rendah.

Terkait dengan produktivitas kerja, meskipun tingkat upah di sektor manufaktur sama dengan yang ada di seluruh sektor ekonomi, produktivitas kerja dalam sektor manufaktur lebih dari dua kali produktivitas sektor lain (lihat Gambar 5). Dengan berpegang pada kondisi ini, produktivitas kerja pada perusahaan menengah dan besar dua kali lebih besar dibandingkan sektor manufaktur lain dan sekitar tiga kali lebih tinggi dari produktivitas kerja di keseluruhan perekonomian. Penting untuk dicatat bahwa pekerja pada perusahaan menengah dan besar menerima upah dua kali lebih besar dibandingkan pekerja lain pada sektor yang berbeda. Ini memperlihatkan bahwa produktivitas yang lebih tinggi dapat menghasilkan upah yang lebih tinggi pula.

Mengingat fakta bahwa perusahaan menengah dan besar memiliki angka pertumbuhan kerja yang rendah meskipun produktivitas dan upahnya lebih tinggi, kondisi yang berlawanan juga terlihat pada perusahaan kecil dan mikro. Situasi ini menegaskan banyaknya tantangan bagi para pembuat kebijakan. Pertama, bagaimana meningkatkan angka pertumbuhan kerja pada perusahaan menengah dan besar agar dapat membuka akses yang lebih besar terhadap pekerjaan yang berkualitas baik dan memberikan kesempatan bagi pekerja untuk beranjak dari sektor berupah dan produktivitas rendah. Untuk itu, perluasan perusahaan besar dan menengah menjadi hal penting. Kedua, bagaimana meningkatkan produktivitas perusahaan mikro dan kecil dengan harapan meningkatnya produktivitas akan memengaruhi tingkat upah. Misalnya, strategi untuk memperkuat perusahaan mikro dan kecil terutama industri rumahan akan sangat penting dalam memperkuat daya saing dan produktivitas pada sektor manufaktur di masa yang akan datang.

... dan semakin meningkatnya kaitan antara upah dan produktivitas...

Mengingat tren meningkatnya produktivitas kerja, penting untuk memahami bagaimana keuntungan ini dirasakan oleh seluruh sektor dalam perekonomian karena manfaat yang terdistribusi rata sangatlah penting untuk meningkatkan standar hidup dan mendorong pertumbuhan yang lebih merata. Sederhananya, produktivitas yang lebih tinggi harus dikaitkan dengan keuntungan proses produksi yang lebih tinggi di mana pekerja dan pengusaha sama-sama merasakan keuntungan tersebut. Salah satu cara menilai hal ini adalah melalui analisis ketenagakerjaan, dalam hal ini separuh dari pendapatan total pada ekonomi yang dialokasikan untuk pekerja (dan bukan untuk modal).

Namun statistik terkait hanya tersedia hingga tahun 2008. Meskipun demikian berdasarkan Tabel Input-Output Indonesia, alokasi untuk tenaga kerja tetap selama paruh kedua dekade 2000an (lihat Tabel 3)—sesuai dengan hasil temuan yang menyatakan bahwa upah mengalami pertumbuhan sejalan dengan produktivitas pada periode ini. Namun, perkembangan

11 Didefinisikan sebagai PDB (Harga-harga 2010 konstan) per pekerja. Pertanian termasuk sektor Pertanian, Kehutanan, Perburuan, dan Perikanan. Industri termasuk i) Pertambangan dan pengolahan, ii) Manufaktur, iii) Listrik, Gas dan Air, dan iv) Konstruksi. Jasa termasuk i) Perdagangan grosir, Eceran, Restoran dan Hotel, ii) Transportasi, Pergudangan dan Komunikasi, iii) Keuangan, Asuransi, Properti dan Layanan Usaha, dan iv) Komunitas, Sosial dan Jasa Perorangan.

12 Perusahaan skala besar dan menengah yang mempekerjakan lebih dari 20 pekerja.

pada upah dan produktivitas kerja pada tahun 2010—seperti yang diuraikan di atas—mungkin justru menekan alokasi untuk tenaga kerja. Ini merupakan isu yang penting yang perlu dianalisis lebih lanjut dan membutuhkan data terkini.

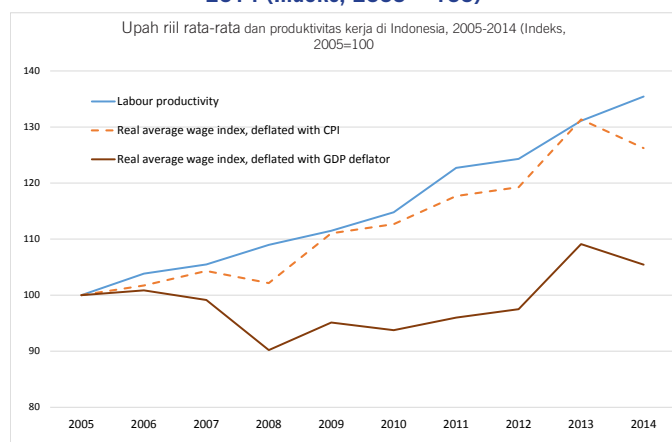
Table 3: Distribusi pendapatan, 1971-2008 (persen)¹³

Variabel	1975	1985	1995	2005	2008
Kompensasi pekerja	24.9	27.7	30.5	30.7	30.9
Surplus operasional kotor dan pendapatan gabungan kotor	73.1	70.2	64.9	67.7	69.1
Pajak bersih dan subsidi pada produksi	2.0	2.1	4.6	1.6	0.0
Nilai tambah kotor (dalam harga pasar)	100	100	100	100	100

Sumber: BPS, Tabel Input Output, berbagai tahun

Cara lain menilai pertumbuhan yang inklusif adalah melalui analisis tren pertumbuhan upah dan produktivitas. Seperti yang disebutkan di atas, produktivitas kerja yang lebih tinggi menghasilkan pendapatan yang lebih tinggi. Namun di banyak negara keterkaitannya tidak ada. Awalnya, keterkaitan itu terlihat di Indonesia. Namun bila deflator PDB digunakan untuk memperkirakan kondisi nyata, maka terlihat kesenjangan (lihat Gambar 6). Terlebih lagi rasio upah-produktivitas terhadap perekonomian keseluruhan mengalami penurunan, dari 34,8 persen pada 2004 menjadi 23,3 persen pada tahun 2013.

Gambar 6: Produktivitas kerja dan upah riil di Indonesia 2005-2014 (Indeks, 2005 = 100)



Sumber: BPS (2014) *Keadaan Angkatan Kerja/Pekerja di Indonesia: Agustus 2014*, Badan Pusat Statistik, Jakarta; Penghitungan staf ILO berdasarkan bobot dan backcast populasi yang sudah direvisi untuk tahun 2011-2014. Penghitungan staf ILO berdasarkan BPS, *Akun Nasional* (Februari 2015).

pertumbuhan yang lebih merata

Beberapa tahun terakhir, Indonesia mengalami pertumbuhan ekonomi yang lebih kuat, keuntungan pada upah kerja tetap dan pertumbuhan upah yang secara luas konsisten dengan pertumbuhan ekonomi. Keberhasilan itu disebabkan oleh peningkatan upah minimum yang terjadi pada periode ini.

Namun sejumlah pekerja masih tetap mendapatkan upah di bawah minimum dan banyak yang sulit mendapatkan pekerjaan tetap, terutama pekerjaan manufaktur yang diminati

banyak pihak. Penting untuk melanjutkan upaya memantau pengembangan ketenagakerjaan, upah dan produktivitas kerja agar dapat mengantisipasi konsekuensi yang disebabkan oleh tren ini terhadap pertumbuhan yang inklusif. Sejumlah implikasi mengemuka dari tinjauan mengenai upah dan produktivitas di Indonesia, termasuk:

- ♦ Tren dalam dampak upah yang terlihat pada ketergantungan yang sangat kuat pada penentuan upah dan upah rendah yang terus terjadi. Hal ini semakin menegaskan perlunya memperkuat negosiasi upah bersama agar bisa mendorong pertumbuhan upah rata-rata. Selain itu, penting untuk memperkuat lembaga pasar kerja agar bisa menangani isu upah rendah dan kepatuhan terhadap upah minimum terutama bagi pengawas ketenagakerjaan dan lembaga kerjasama bipartit.
- ♦ Dengan jumlah orang yang bekerja pada pekerjaan berupah rendah semakin besar tanpa pengaturan kerja yang standar, perlu memfokuskan upaya menangani tantangan kualitas pekerjaan karena kemajuan pada bidang ini akan menghasilkan keuntungan pembangunan yang lebih signifikan termasuk pada kesetaraan gender.
- ♦ Juga penting untuk mendorong koordinasi pada pengaturan upah, selain memperkuat pelaksanaan peraturan agar bisa meningkatkan kepatuhan dan mendorong pertumbuhan yang lebih merata di seluruh provinsi.
- ♦ Penting untuk lebih mengaitkan peningkatan upah dan produktivitas, sehingga manfaat dari produktivitas kerja dirasakan oleh pekerja dan pengusaha. Manfaat dari produktivitas kerja dan dialog yang konstruktif mengenai berbagi manfaat penting karena dialog semacam ini bisa menghasilkan pekerjaan berkualitas baik, termasuk upah yang lebih baik dan kondisi kerja yang penting untuk meningkatkan standar hidup. Bagi pengusaha, mengaitkan pertumbuhan upah riil dengan manfaat produktivitas menunjukkan biaya satuan tenaga kerja yang lebih stabil (dan pertumbuhan keuntungan yang sejalan dengan pertumbuhan produktivitas).
- ♦ Produktivitas kerja yang meningkat dapat dioptimalkan melalui pengembangan kapasitas konstituen tripartit dalam melibatkan lembaga-lembaga pengaturan upah. Pengembangan kapasitas bisa membantu memastikan manfaat yang dirasakan bersama dan menegaskan pertumbuhan yang merata juga membantu perusahaan dalam meningkatkan dan menambah produktivitas.

Singkatnya, dengan berfokus pada penciptaan lapangan kerja yang lebih berkualitas dan penekanan pada pertumbuhan yang merata—dengan memperkuat lembaga pasar kerja, dialog sosial, dan kebijakan makroekonomi yang akomodatif—akan dibutuhkan sehingga bisa melanjutkan momentum yang ada saat ini.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi:

Kantor ILO Jakarta

Menara Thamrin Lantai 22,

Jl. M.H. Thamrin Kav. 3 - Jakarta 10250

Telp. +62 21 391 3112 | Faks. +62 21 310 0766

Email: jakarta@ilo.org | Website: www.ilo.org/jakarta

¹³ Kompensasi pekerja merujuk pada upah dan gaji pekerja (termasuk bantuan bagi pekerja yang tidak dibayar dan pekerja mandiri).

Lampiran I: Lampiran statistik – Indikator upah 2006-2014

Variabel	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Upah minimum rata-rata nasional (nominal, Rp.)	602.700	673.300	743.200	841.529	908.800	988.829	1.088.903	1.288.424	1.494.134
Upah bersih rata-rata per bulan untuk karyawan tetap (nominal, Rp.)	985.028	1.077.312	1.158.085	1.319.930	1.410.982	1.536.960	1.635.965	1.917.152	1.952.589
Upah minimum rata-rata nasional (riil, Rp., harga konstan tahun 2007)	641.170	673.300	674.410	731.129	751.074	776.161	819.340	906.065	986.878
Upah bersih rata-rata per bulan untuk karyawan tetap (riil, Rp., harga konstan tahun 2007)	1.047.902	1.077.312	1.050.894	1.146.768	1.166.101	1.206.405	1.230.974	1.348.208	1.289.689
Pertumbuhan upah minimum rata-rata per tahun secara riil	NA	5,01%	0,16%	8,41%	2,73%	3,34%	5,56%	10,58%	8,92%
Pertumbuhan upah riil rata-rata per tahun untuk karyawan tetap	NA	2,81%	-2,45%	9,12%	1,69%	3,46%	2,04%	9,52%	-4,34%
Indeks harga konsumen (2007=100)	94	100	110,2	115,1	121	127,4	132,9	142,2	151,4

Sumber: BPS (2014) Keadan Angkatan Kerja/Pekerja di Indonesia: Agustus 2014, Badan Pusat Statistik, Jakarta.

Lampiran II: Tenaga kerja dan kontribusi tenaga kerja berdasarkan sektor ekonomi, 2005-2013

Sektor	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total	95.356.277	98.018.099	101.853.665	104.642.625	107.070.256	109.589.715	108.165.761	113.011.621	112.761.072
Industri Pengolahan	11.380.551	11.815.089	12.052.112	12.325.295	12.512.148	13.474.059	14.540.124	15.618.481	14.959.804
Industri Pengolahan Besar Menengah	4.226.572	4.755.703	4.624.937	4.457.932	4.345.174	4.501.145	4.629.369	4.928.839	4.382.908
Kontribusi tenaga kerja (%)									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Industri Pengolahan	11,9	12,1	11,8	11,8	11,7	12,3	13,4	13,8	13,3
Industri Pengolahan Besar Menengah	4,4	4,9	4,5	4,3	4,1	4,1	4,3	4,4	3,9

Sumber: BPS (2014) Keadan Angkatan Kerja/Pekerja di Indonesia: Agustus 2014, Badan Pusat Statistik, Jakarta.