

SITUASI KETENAGAKERJAAN INDONESIA DAN TINJAUAN KRITIS TERHADAP KEBIJAKAN UPAH MINIMUM¹

Edy Priyono

*Direktur Eksekutif AKADEMIKA, Bekasi
(akademika@dnet.net.id)*

1. Pendahuluan

Dapat dikatakan, bahwa hingga saat ini kebijakan upah minimum merupakan satu-satunya kebijakan pemerintah Indonesia yang secara langsung dan eksplisit dikaitkan dengan upah buruh. Tidak mengherankan, jika semua pihak (pemerintah, serikat buruh, LSM) menempatkannya sebagai isu sentral. Bahkan, tidak sedikit yang menganggap upah minimum merupakan obat mujarab (panacea) bagi persoalan kesejahteraan pekerja, dan pada gilirannya kesejahteraan rakyat.

Tujuan utama tulisan ini adalah memberikan tinjauan kritis terhadap kebijakan upah minimum di Indonesia. Hal itu dilatarbelakangi oleh pemahaman teoretis dan empiris sekaligus, yang menunjukkan bahwa upah minimum tidak selalu menjadi jawaban yang tepat bagi persoalan upah buruh. Situasi itulah yang menyebabkan kebijakan upah minimum masih terus menjadi kontroversi, bahkan di negara maju sekalipun².

Pembahasan dalam tulisan ini akan diawali dengan gambaran tentang situasi ketenagakerjaan di Indonesia, disusul dengan kajian teoretis tentang dampak kebijakan upah minimum pada berbagai struktur pasar. Bagian selanjutnya merupakan tinjauan kritis yang merupakan analisis terhadap kebijakan upah minimum dikaitkan dengan situasi ketenagakerjaan. Tulisan akan ditutup dengan kesimpulan dan usulan terkait tentang kebijakan pengupahan.

2. Situasi Ketenagakerjaan Indonesia

2.1. Statistik Ketenagakerjaan dan Masalah Pengangguran

Beberapa statistik ketenagakerjaan yang penting dapat dilihat pada Tabel-1. Tabel tersebut menunjukkan, bahwa tingkat partisipasi tenaga kerja (TPAK) Indonesia pada tahun 2000 adalah sekitar 68 persen. Hal ini menunjukkan, bahwa dari setiap 100 penduduk usia kerja (15 tahun atau lebih), 68 di antaranya aktif di pasar kerja. Yang dimaksud dengan aktif di pasar kerja adalah bekerja atau mencari pekerjaan alias menjadi penganggur.

Menarik untuk membandingkan TPAK tahun 2000 dengan TPAK tahun 1990, justru karena ada perbedaan definisi tenaga kerja pada kedua titik tersebut. Pada tahun 1990, tenaga kerja masih didefinisikan sebagai penduduk berusia 10 tahun atau lebih, sedangkan pada tahun 2000 didefinisikan sebagai penduduk 15 tahun atau lebih. Dengan perbedaan ini, TPAK Indonesia ternyata mengalami kenaikan yang sangat tajam selama 1990-2000, yakni dari 55 persen menjadi 68 persen. Selain disebabkan naiknya partisipasi tenaga kerja perempuan, kenaikan TPAK disebabkan oleh “hilang”-nya

¹ Tulisan ini dimuat dalam Jurnal Analisis Sosial Vol. 7, No. 1, Februari 2002.

² Antara lain, lihat Becker (1996) p: 37

penduduk 10-14 tahun (anak-anak) dari statistik ketenagakerjaan³. Perlu diketahui, bahwa partisipasi tenaga kerja kelompok umur 10-14 tahun lebih rendah dibandingkan kelompok umur lain, sehingga ketika dia dihilangkan dari perhitungan, angka partisipasi secara keseluruhan mendapat dorongan untuk bertambah.

Tabel yang sama juga menunjukkan, bahwa pada tahun 2000, *employment rate* adalah sebesar 94 persen. Angka ini menunjukkan bahwa dari setiap 100 orang yang aktif di pasar kerja, 94 di antaranya merupakan pekerja, sementara enam sisanya merupakan pencari kerja (penganggur). Jelas terlihat betapa “mudah”-nya orang untuk menjadi pekerja di Indonesia.

Hal itu tidak mengherankan. Secara statistik, persyaratan untuk menjadi pekerja sangat mudah dipenuhi⁴, yaitu:

- menyatakan bahwa kegiatan utamanya adalah bekerja, atau
- untuk sementara tidak bekerja, tetapi memiliki pekerjaan, atau
- melakukan kegiatan mencari uang atau membantu mencari uang minimal satu jam seminggu sebelum survai.

Dalam titik yang paling ekstrem, orang yang membantu mencari uang (meskipun dia sendiri tidak mencari uang) hanya selama satu jam seminggu sudah bisa disebut sebagai pekerja. Implikasinya, status sebagai pekerja tidak dengan mudah bisa diasosiasikan dengan tingkat kesejahteraan.

Angka pengangguran enam persen pada tahun 2000 memang lebih tinggi dibandingkan dengan angka tahun 1990 (3 %). Akan tetapi, kenaikan angka pengangguran ini tidak dengan serta-merta bisa diinterpretasikan sebagai memburuknya kondisi ketenagakerjaan, yang kemudian sering dikaitkan dengan krisis ekonomi yang melanda Indonesia sejak 1998. Tanpa adanya mekanisme jaminan hidup bagi penganggur (*unemployment benefit*), tidak ada insentif untuk menganggur. Menganggur hanya bisa dilakukan oleh orang yang punya tabungan atau transfer dari orang lain untuk mempertahankan hidupnya. Dengan kata lain, berlaku hipotesis *luxury unemployment* yang pertama kali diungkapkan oleh Myrdahl (Manning, 1998).

2.2. Distribusi Pekerja Menurut Lapangan dan Status Pekerjaan

Struktur perekonomian suatu negara antara lain tercermin dari struktur ketenagakerjaan. Tabel-2 menunjukkan, bahwa pada tahun 2000 sebagian besar pekerja Indonesia (45 %) masih bekerja di sektor pertanian. Meskipun terus turun (ada tahun 1990 adalah 50%), angka ini masih “terlalu besar”, relatif terhadap nilai tambah yang disumbangkan sektor pertanian terhadap produk domestik bruto (PDB). Pada tahun 1998, sektor pertanian menyumbang 17 persen dari PDB Indonesia. Ketidakseimbangan antara struktur PDB dengan struktur ketenagakerjaan ini mencerminkan rendahnya nilai tambah yang bisa dinikmati oleh setiap pekerja di sektor pertanian.

Dilihat dari status pekerjaan, Tabel-3 menunjukkan bahwa struktur ketenagakerjaan Indonesia masih didominasi oleh pekerja informal. Secara umum, ada tiga kelompok yang dikategorikan sebagai pekerja informal, yaitu: (a) pengusaha

³ Dengan perubahan definisi tenaga kerja menjadi 15 tahun ke atas, dinamika pekerja anak (*child labor*) tidak bisa terdeteksi dari statistik ketenagakerjaan resmi.

⁴ Hal seperti ini bisa di-cek dalam kuesioner yang digunakan BPS dalam Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas).

mandiri, (b) pengusaha dibantu buruh tidak tetap/keluarga, dan (c) pekerja tidak dibayar. Dengan pengkategorian seperti itu, sekitar 65 persen dari pekerja Indonesia pada tahun 2000 merupakan pekerja informal. Bahkan, jika dibandingkan dengan kondisi tahun 1990, proporsi pekerja informal ini mengalami sedikit peningkatan.

Menarik untuk melihat kecenderungan yang terjadi pada kelompok pekerja yang berstatus buruh/karyawan. Secara teoretis, proporsi buruh/karyawan dalam struktur akan semakin besar seiring dengan pertumbuhan ekonomi. Ternyata, dalam kurun waktu 1990, persentase buruh/karyawan justru turun dari 35 persen menjadi 33 persen, meskipun secara absolut jumlahnya naik dari 25 juta menjadi sekitar 29 juta.

Pemahaman tentang struktur pekerja menurut status pekerjaan ini penting untuk dikaitkan dengan kebijakan upah, khususnya upah minimum. Dalam teori maupun praktek, kebijakan upah minimum merupakan salah satu upaya untuk memperbaiki nasib pekerja dengan status “4” (buruh/karyawan). Akan tetapi di sisi lain, dengan asumsi bahwa kebijakan upah minimum ditegakkan secara baik, dia akan menjadi beban bagi kelompok pekerja status “2” dan “3” (pengusaha yang mempekerjakan buruh). Sementara itu, status “5” (pekerja tidak dibayar) praktis tidak terpengaruh sama sekali dengan kebijakan tersebut.

2.3. Upah dan Kebutuhan Hidup

Tabel-4 menunjukkan bahwa terdapat variasi upah yang cukup besar di kalangan pekerja, baik variasi antar lapangan pekerjaan, variasi antar pendidikan maupun antar daerah (perdesaan dan perkotaan). Angka-angka dalam Tabel-4 itu sendiri tidak akan banyak berarti jika tidak dibandingkan dengan suatu angka tertentu sebagai pembanding.

Tabel-5 menunjukkan perbandingan antara upah rata-rata sebulan dengan upah minimum regional (UMR) dan kebutuhan hidup minimum (KHM). Terlihat bahwa rata-rata upah selalu lebih tinggi dibandingkan dengan UMR maupun KHM. Akan tetapi, harus tetap diingat bahwa itu adalah angka rata-rata, sehingga tidak bisa diinterpretasikan bahwa semua buruh menerima upah di atas UMR dan KHM.

Sementara itu, jika dibandingkan antara UMR dengan KHM, terlihat bahwa UMR selalu lebih rendah dibandingkan KHM. Oleh karena itu, wacana tentang “kecukupan” upah sangat tergantung dari sisi mana melihatnya.

3. Kajian Teoretis Kebijakan Upah Minimum

3.1. Upah Minimum pada Pasar Kerja Kompetitif

Pasar kompetitif pada prinsipnya dicirikan oleh dua hal, yakni keseimbangan kekuatan antara sisi permintaan dengan sisi penawaran serta kesempurnaan informasi pasar. Sebagai ilustrasi, seringkali dinyatakan bahwa pasar kompetitif dicirikan oleh jumlah pembeli dan jumlah penjual yang sama-sama banyak.

Kondisi pasar tenaga kerja yang kompetitif digambarkan oleh Gambar-1, dimana ada kurva penawaran tenaga kerja (S) yang identik dengan biaya marginal (*marginal factor cost* atau MFC) dan ada kurva permintaan tenaga kerja (D) yang identik dengan kurva produktivitas marjinal (*marginal productivity of labor* atau MPL). Keseimbangan akan terjadi di titik E , yakni perpotongan antara kurva D dengan S . Di posisi keseimbangan, jumlah tenaga kerja yang direkrut adalah sebanyak L^* , sedangkan tingkat upah adalah W^* . Bisa dilihat, bahwa dalam pasar tenaga kerja yang kompetitif, buruh selalu dibayar dengan upah yang tepat sama dengan produktivitasnya (MPL^*).

Jika pemerintah menetapkan upah minimum sebesar W_m , dana agar efektif upah ini harus ditetapkan di atas upah keseimbangan (W^*) maka dampaknya akan terlihat dalam hal upah dan penyerapan tenaga kerja. Keseimbangan yang sebelumnya ada di titik E akan bergeser ke F, sehingga Upah akan naik dari W^* ke W_m , sedangkan penyerapan tenaga kerja akan turun dari L^* ke L_m . Jelas bahwa di pasar tenaga kerja yang kompetitif, penetapan upah minimum yang efektif harus “dibayar” dengan berkurangnya penyerapan tenaga kerja.

3.2. Upah Minimum pada Pasar Kerja Monopsonistik⁵

Dalam pasar yang monopsonistik, jumlah pembeli jauh lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah penjual. Akibatnya, kekuatan pembeli menjadi jauh lebih besar dibandingkan dengan kekuatan penjual.

Dalam pasar tenaga kerja yang monopsonistik, sebagaimana digambarkan oleh Gambar-2, kurva MFC tidak lagi identik dengan kurva S. Kurva MFC digambarkan sebagai sebuah kurva yang posisinya berada di bawah S. Sementara itu, kurva D tetap identik dengan MPL seperti halnya dalam pasar kompetitif.

Keseimbangan akan terjadi di titik E, yakni ketika $MFC=MPL$. Pada titik ini, upah buruh adalah sebesar W^* , sedangkan penyerapan tenaga kerja adalah sebanyak L^* . Terlihat di sini, bahwa pada kondisi L^* , tingkat produktivitas buruh adalah MPL^* yang lebih tinggi daripada W^* . Ini berarti, dalam keseimbangan pasar tenaga kerja yang monopsonistik, buruh dibayar lebih rendah dibandingkan produktivitasnya. Selisih antara produktivitas buruh dengan upah yang diterima ini sering disebut sebagai eksploitasi.

Dalam kondisi demikian, cukup alasan bagi pemerintah untuk menetapkan kebijakan upah minimum, misalnya sebesar W_m . Dengan kebijakan ini, keseimbangan akan bergeser dari E ke F. Dengan mudah bisa dilihat, bahwa upah akan naik dari W^* ke W_m , dan penyerapan tenaga kerja juga akan naik dari L^* ke L_m . Jelas bahwa, tidak seperti dalam kasus pasar kompetitif, penetapan upah minimum justru berdampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Itulah mengapa, pasar tenaga kerja yang monopsonistik dianggap sebagai justifikasi teoretis bagi pemberlakuan upah minimum.

4. Di Mana Kita Berada?

Ada tiga persoalan kunci yang hendak dijawab di bagian ini, yakni: (a) apakah kebijakan upah minimum dapat dijustifikasi secara teoretis, (b) dengan asumsi bahwa kebijakan upah minimum justified, apakah besaran upah minimum telah ditetapkan secara tepat, serta (c) jika besaran upah minimum telah ditetapkan tepat, bagaimana dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja di Indonesia.

Berdasarkan pembahasan di atas, jelas bahwa kondisi yang menjustifikasi kebijakan upah minimum adalah struktur pasar tenaga kerja yang monopsonistik. Pertanyaannya kemudian adalah: Bagaimana sebenarnya struktur pasar tenaga kerja di Indonesia? Sebenarnya diperlukan sebuah riset yang komprehensif untuk menarik kesimpulan tentang hal itu. Sayangnya, riset yang dimaksud kelihatannya belum pernah dilakukan, sehingga pemahaman tentang pasar tenaga kerja di Indonesia menjadi kurang lengkap.

⁵ Untuk lebih detail, lihat Pindyck dan Rubinfeld (1989) pp: 509-511

Akan tetapi, meskipun sebenarnya kurang ideal, identifikasi tentang struktur pasar tenaga kerja tetap bisa dilakukan. Secara empiris, hal itu bisa diamati melalui informasi tentang jumlah pencari kerja dan jumlah lowongan kerja yang tersedia. Tabel-6 menampilkan data yang dimaksud, meskipun dengan catatan bahwa data tersebut pasti sangat *underestimate* dibandingkan dengan keadaan sebenarnya.

Dengan asumsi bahwa *underestimate* terjadi secara proporsional antara sisi permintaan dengan sisi penawaran, maka tabel tersebut menunjukkan bahwa jumlah lapangan pekerjaan (formal) yang tersedia jauh lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah pencari kerja. Hal ini menunjukkan bahwa struktur pasar tenaga kerja Indonesia cenderung bersifat monopsonistik. Sinyalemen ini diperkuat dengan indikasi di lapangan yang memperlihatkan kekuatan rebut-tawar (*bargaining power*) pengusaha yang lebih besar dibandingkan dengan kekuatan buruh⁶. Dengan demikian, dari sisi struktur pasar, kebijakan upah minimum bisa disebut relevan.

Telah disinggung di bagian terdahulu, bahwa 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.

Islam dan Nazara (2000) mengestimasi persentase buruh yang mendapatkan upah di bawah upah minimum, dan menemukan angka sekitar 30 persen pada tahun 1998. Ini berarti, jika kebijakan upah minimum bisa di-enforce secara penuh, dia akan berdampak positif bagi 10 persen (30% x 33 %) dari total pekerja di Indonesia. Pertanyaannya kemudian adalah: Bagaimana dengan “nasib” 90 persen lainnya, atau khususnya 65 persen pekerja informal? Jelas bahwa kebijakan upah minimum dalam kondisi dimana proporsi buruh/karyawan terhadap total pekerja relatif kecil, tidak cukup untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja secara keseluruhan.

Bagaimana dengan fenomena “upah sundulan”⁷? Meskipun secara empiris indikasinya terlihat jelas, tetapi fenomena “upah sundulan” tidak dengan serta-merta bisa disimpulkan sebagai dampak pemberlakuan upah minimum. Jika diamati secara lebih teliti, fenomena ini lebih merupakan dampak kekuatan serikat pekerja, bukan dampak upah minimum. Sebagai ilustrasi, tanpa kekuatan serikat pekerja, tidak ada kekuatan yang memaksa perusahaan untuk menaikkan upah buruh yang upahnya sudah di atas upah minimum.

Tanpa kekuatan serikat pekerja, pengusaha juga bisa mengatur masa kenaikan upah, sedemikian rupa sehingga dalam kurun waktu tertentu, biaya tenaga kerja (*labor cost*) tidak mengalami kenaikan meskipun diberlakukan kebijakan upah minimum. Dengan kata lain, tanpa kekuatan serikat pekerja, “upah sundulan” merupakan fenomena jangka pendek yang akan hilang begitu perusahaan melakukan penyesuaian untuk mengendalikan biaya tenaga kerja.

5. Catatan Penutup

⁶ *Trend*-nya memang menunjukkan kekuatan buruh yang semakin besar yang ditandai oleh kekuatan serikat buruh, tetapi secara umum tetap lebih kecil dibandingkan dengan kekuatan pengusaha.

⁷ “Upah sundulan” mengacu pada fenomena terdorong naiknya upah seluruh buruh sebagai dampak naiknya upah buruh yang sebelumnya berada di bawah upah minimum akibat kebijakan upah minimum.

Wacana tentang kebijakan upah minimum sebaiknya diletakkan dalam konteks yang lebih luas. Jika yang menjadi masalah adalah bagaimana meningkatkan kesejahteraan pekerja secara keseluruhan (bukan hanya buruh/karyawan), maka fokus utamanya mestinya diarahkan kepada peningkatan kesejahteraan pekerja informal yang merupakan mayoritas dari pekerja di Indonesia.

Di samping itu, karena upah merupakan fenomena yang melibatkan buruh dan pengusaha, kebijakan upah (termasuk di dalamnya: kebijakan upah minimum), harus mempertimbangkan kepentingan buruh dan pengusaha secara bersama-sama. Dalam konteks ini, upah yang “adil” bukanlah upah yang menjamin buruh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, melainkan upah yang tepat sama dengan kontribusi buruh terhadap perusahaan atau produktivitasnya. Jika yang menjadi masalah adalah bagaimana melindungi buruh/karyawan, maka perlindungan dilakukan dalam konteks agar buruh mendapatkan upah sesuai dengan produktivitasnya.

Dari paparan di atas, terlihat bahwa kondisi “ideal”, dimana upah tepat sama dengan produktivitas, dicapai dalam struktur pasar tenaga kerja yang kompetitif. Oleh karena itu, yang lebih penting untuk dilakukan adalah melakukan restrukturisasi pasar tenaga kerja dari yang bersifat monopsonistik menuju pasar tenaga kerja yang lebih kompetitif. Kembali kepada ciri pasar yang kompetitif, yaitu keseimbangan kekuatan antara produsen dengan konsumen, maka restrukturisasi pasar tenaga kerja bisa dilakukan dengan cara mendorong kekuatan kolektif⁸ buruh agar seimbang dengan kekuatan pengusaha.

Salah satu aspek penting pasar kompetitif adalah informasi, sehingga perlu diciptakan mekanisme untuk membuka akses buruh terhadap informasi tentang perusahaan, khususnya informasi keuangan. Dengan demikian, seluruh karyawan dapat mengetahui tingkat profitabilitas perusahaan yang merupakan gambaran hasil kerja mereka. Mekanisme ini antara lain bisa diciptakan melalui hak kepemilikan saham oleh serikat pekerja di tingkat perusahaan. Dengan memiliki saham perusahaan, serikat buruh (dan pada gilirannya: seluruh buruh) berhak mengakses data apapun tentang perusahaan.

Akhir kata, yang harus dicari bukanlah upah yang menjamin buruh sejahtera, melainkan upah yang “adil” atau yang sesuai dengan kontribusi buruh terhadap perusahaan. Upah yang “adil” tak akan diketahui berapa besarnya, tetapi kita tahu bagaimana menuju ke sana.

DAFTAR PUSTAKA

Becker, Gary S., 1996. *The Economics of Life*. Mc Graw-Hill Book.

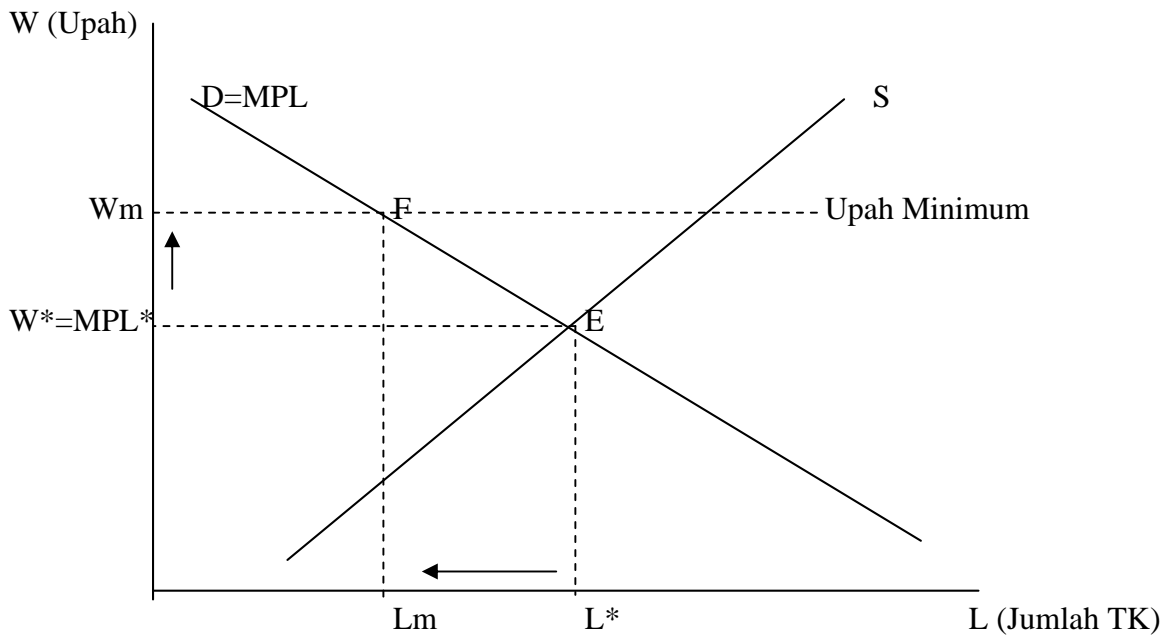
⁸ Kolektivitas diperlukan karena secara alamiah, jumlah buruh jauh lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pengusaha.

Islam, Iyanatul dan Nazara, Suahasil, 2000. Minimum Wage and The Welfare of Indonesian Workers. ILO Jakarta Office.

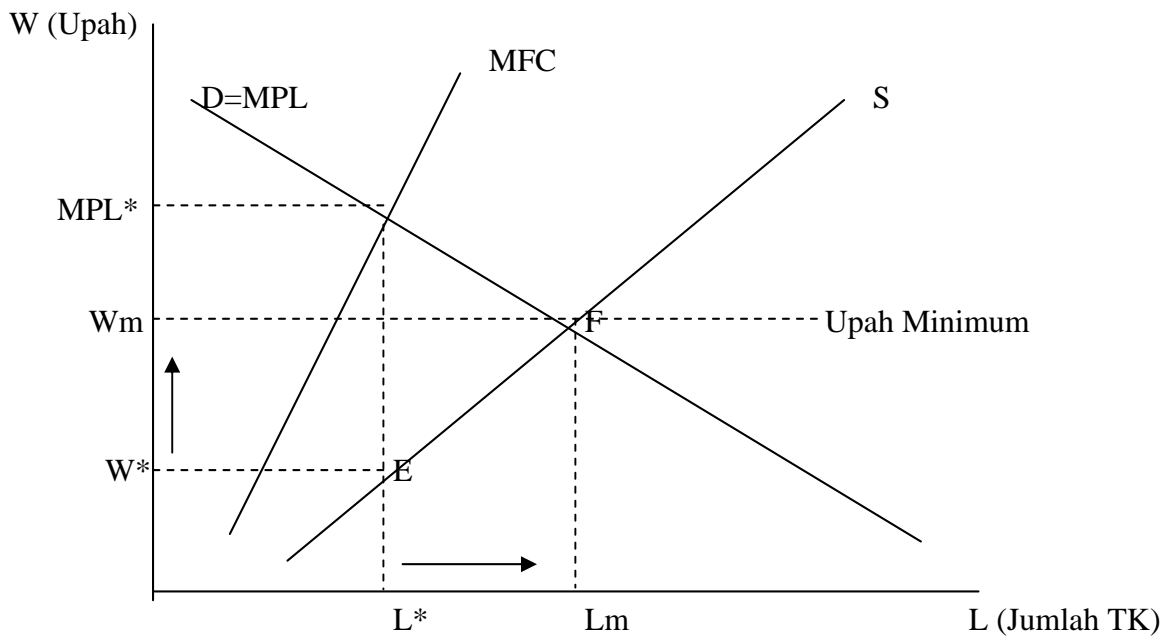
Manning, Chris, 1998. Indonesian Labour in Transition: An East Asian Success Story?. Cambridge University Press.

Pindyck, Roberts S. dan Rubinfeld, Danilel L., 1989. Microeconomics. McMillan Publishing Company.

Gambar-1. Upah Minimum di Pasar Tenaga Kerja Kompetitif



Gambar-2. Upah Minimum di Pasar Tenaga Kerja Monopsonistik



Tabel-1. Jumlah Penduduk Menurut Aktivitas di Pasar Tenaga Kerja

Kelompok Penduduk	2000		1990	
1. Penduduk Usia Kerja (Tenaga Kerja)	141,170,805		135,039,581	
2. Angkatan Kerja	95,650,961		73,913,704	
2a. Bekerja	89,837,730		71,569,971	
2b. Mencari pekerjaan	5,813,231		2,343,733	
2b1. Pernah bekerja	1,696,143		540,609	
2b2. Tdk pernah kerja	4,117,088		1,803,124	
3. Bukan Angkatan Kerja	45,519,844		61,125,877	
3a. Sekolah	10,763,473		25,775,383	
3b. Mengurus RT	25,275,187		25,442,038	
3c. Lainnya	9,481,184		9,908,456	

Sumber: Keadaan Angkatan Kerja Indonesia 2001 dan 1990. BPS

Tabel-2. Distribusi Pekerja Menurut Lapangan Pekerjaan 1990-2000

Lapangan Pekerjaan	Jumlah		Persentase	
	2000	1990	2000	1990
1. Pertanian	40,676,713	35,747,447	45.28	50.40
2. Industri	11,641,756	8,177,429	12.96	11.53
3. Bangunan	3,497,232	2,927,025	3.89	4.13
4. Perdagangan	18,489,005	10,540,315	20.58	14.86
5. Angkutan	4,553,855	2,618,058	5.07	3.69
6. Keuangan	882,600	682,548	0.98	0.96
7. Jasa	9,574,009	9,344,991	10.66	13.17
8. Pertambangan	n.a	712,471	0.00	1.00
9. Listrik	n.a	140,264	0.00	0.20
0. Lainnya	522,560	43,019	0.58	0.06
Tak terjawab	n.a	636,404		

Sumber: Keadaan Angkatan Kerja Indonesia 2001 dan 1990. BPS

Tabel-3. Distribusi Pekerja Menurut Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Jumlah		Persentase	
	2000	1990	2000	1990
1. Berusaha sendiri	19,501,330	13,812,655	21.71	19.35
2. Dibantu ART/buruh	20,720,366	17,338,333	23.06	24.29
3. Degan buruh tetap	2,032,527	1,046,267	2.26	1.47
4. Pekerja/buruh/kary	29,498,039	24,953,385	32.83	34.95
5. Pekaraja tdk bayar	18,085,468	14,237,735	20.13	19.94
Tak terjawab	n.a	181,596		

Sumber: Keadaan Angkatan Kerja Indonesia 2001 dan 1990. BPS

Tabel-4. Rata-Rata Gaji Bersih per Bulan Menurut Lapangan Pekerjaan dan Pendidikan

Karakteristik	1998			2000		
	Perkotaan	Pedesaan	Kota+Desa	Perkotaan	Pedesaan	Kota+Desa
Lapangan Pekerjaan:						
1. Pertanian	195,888	145,756	155,252	272,460	219,494	230,308
2. Industri	285,990	205,504	253,300	440,447	327,532	402,156
3. Bangunan	312,607	253,766	279,302	471,724	370,078	422,581
4. Perdagangan	306,898	193,655	279,213	416,746	336,203	401,476
5. Angkutan	389,800	309,125	357,833	596,510	437,011	547,051
6. Keuangan	552,869	334,819	522,419	797,661	419,263	753,124
7. Jasa	342,506	316,567	333,622	548,797	536,656	545,111
8. Pertambangan	665,620	274,650	468,950			
9. Listrik	487,703	371,677	446,087			
0. Lainnya				813,192	379,300	647,987
Pendidikan:						
1. Tidak sekolah	133,244	115,505	120,650	238,291	189,848	202,206
2. Tidak tamat SD	174,811	154,039	160,883	252,006	220,774	232,009
3. SD	209,868	192,181	199,395	303,318	273,099	286,264
4. SMP	255,698	236,607	247,680	377,136	342,664	363,817
5. SMP-K	293,209	250,340	275,458			
6. SMA-U	359,740	303,700	345,360	520,747	478,930	511,645
7. SMA-K	359,910	355,638	358,358	546,588	606,023	564,076
8. Diploma1/2	443,323	427,498	436,738			
9. Akademi	559,066	408,446	528,036	788,650	666,252	755,404
0. Perguruan Ting.	645,659	424,118	610,807	981,105	665,151	935,328

Sumber: Diolah dari Keadaan Pekerja/Buruh/Karyawan di Indonesia 1998 dan 2000.

BPS.

Tabel-5. Perbandingan Upah, UMR dan KHM Menurut Propinsi

Propinsi	Upah	UMR	KHM	Upah:UMR	Upah:KHM	UMR:KHM
DI Aceh	306,626	147,000	170,482	2.09	1.80	0.86
Sumatra Utara	288,909	174,000	194,315	1.66	1.49	0.90
Sumatra Barat	320,333	137,000	165,442	2.34	1.94	0.83
Riau	431,576	155,500	281,016	2.78	1.54	0.55
Jambi	296,852	137,000	191,566	2.17	1.55	0.72
Sumatra Selatan	273,884	151,000	197,945	1.81	1.38	0.76
Bengkulu	305,072	146,500	191,379	2.08	1.59	0.77
Lampung	241,429	145,000	187,824	1.67	1.29	0.77
DKI Jakarta	436,433	198,000	254,251	2.20	1.72	0.78
Jawa Barat	281,367	176,750	225,169	1.59	1.25	0.78
Jawa Tengah	213,494	130,000	173,776	1.64	1.23	0.75
DI Yogyakarta	271,576	122,000	172,726	2.23	1.57	0.71
Jawa Timur	227,625	143,000	182,090	1.59	1.25	0.79
Bali	304,719	162,500	204,701	1.88	1.49	0.79
NTB	221,255	124,000	160,679	1.78	1.38	0.77
NTT	292,267	122,500	186,928	2.39	1.56	0.66
Timor Timur	439,543	158,500	238,356	2.77	1.84	0.66
Kalimantan Barat	334,897	144,000	202,604	2.33	1.65	0.71
Kalimantan Tengah	390,320	176,000	231,354	2.22	1.69	0.76
Kalimantan Selatan	321,818	135,500	175,295	2.38	1.84	0.77
Kalimantan Timur	408,948	122,500	234,278	3.34	1.75	0.52
Sulawesi Utara	298,923	129,500	182,155	2.31	1.64	0.71
Sulawesi Tengah	295,040	139,000	181,172	2.12	1.63	0.77
Sulawesi Selatan	352,869	156,500	190,083	2.25	1.86	0.82
Sulawesi Tenggara	373,320	139,000	192,407	2.69	1.94	0.72
Maluku	369,605	156,500	223,968	2.36	1.65	0.70
Irian Jaya	496,051	195,500	286,186	2.54	1.73	0.68

Sumber: Diolah dari Keadaan Pekerja/Buruh/Karyawan di Indonesia 1998 dan Indikator Tingkat Hidup Pekerja 1997-1998. BPS.

Tabel-6. Pencari Kerja dan Lowongan Kerja yang Tersedia Tahun 1999

Propinsi	Pencari Kerja	Lowongan Kerja	Penempatan TK			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (1) - (2)	(6) = (1) - (3)	(7) = (1) - (3)
DI Aceh	49,251	4,298	5,071	44,953	44,180	-773
Sumatra Utara	34,233	2,160	2,158	32,073	32,075	2
Sumatra Barat	20,136	1,688	1,688	18,448	18,448	0
Riau	31,630	13,078	7,260	18,552	24,370	5,818
Jambi	20,115	3,514	3,147	16,601	16,968	367
Sumatra Selatan	41,971	7,958	6,384	34,013	35,587	1,574
Bengkulu	7,629	2,436	2,232	5,193	5,397	204
Lampung	23,339	6,312	5,795	17,027	17,544	517
DKI Jakarta	35,400	3,189	1,882	32,211	33,518	1,307
Jawa Barat	265,261	83,876	69,762	181,385	195,499	14,114
Jawa Tengah	201,909	103,210	101,870	98,699	100,039	1,340
DI Yogyakarta	28,899	5,935	6,373	22,964	22,526	-438
Jawa Timur	193,880	106,528	76,664	87,352	117,216	29,864
Bali	9,055	469	198	8,586	8,857	271
NTB	44,751	45,910	29,902	-1,159	14,849	16,008
NTT	19,731	4,684	2,684	15,047	17,047	2,000
Timor Timur	496	120	120	376	376	0
Kalimantan Barat	29,460	23,038	22,820	6,422	6,640	218
Kalimantan Tengah	12,252	5,949	3,556	6,303	8,696	2,393
Kalimantan Selatan	12,275	2,611	2,549	9,664	9,726	62
Kalimantan Timur	29,085	21,179	18,772	7,906	10,313	2,407
Sulawesi Utara	23,282	6,761	4,474	16,521	18,808	2,287
Sulawesi Tengah	4,013	1,292	1,289	2,721	2,724	3
Sulawesi Selatan	34,475	15,198	14,634	19,277	19,841	564
Sulawesi Tenggara	4,038	1,218	1,110	2,820	2,928	108
Maluku	5,122	1,248	1,168	3,874	3,954	80
Irian Jaya	10,062	1,401	1,652	8,661	8,410	-251
				0	0	0
Indonesia	1,191,750	475,260	395,214	716,490	796,536	80,046

Sumber: Statistik Indonesia 200. BPS.