

PENGUPAHAN DAN PRODUKTIVITAS

(Sebuah Konsep)

Oleh :

Baskoro Agung Nugroho

Jakarta

Mei 2005

I. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, investasi lintas negara semakin terbuka dan tanpa sekat. Segala informasi mengenai faktor yang terkait dengan peluang dan tantangan dalam berinvestasi semakin mudah di dapat. Keputusan untuk melakukan investasi pada suatu negara akhirnya bergantung pada *data comparison* dari berbagai negara-negara tujuan investasi (Tabel 1.1). Dan Indonesia tidak luput dari penilaian dunia internasional terhadap iklim investasinya. Kegiatan perekonomian negara telah bergantung pada market yang ada. Demikian pula dengan Indonesia yang tidak dapat lepas dari hal tersebut. Dengan keikutsertaanya dalam AFTA dan WTO, maka mau tidak mau Indonesia harus mampu bersaing dengan negara lain. Perbaikan secara terus menerus dan peningkatan kemampuannya merupakan kunci untuk tetap dapat bersaing di dunia internasional. Pertumbuhan GDP menjadi salah satu indikator bagi kemajuan perekonomian suatu negara.

Secara makro ekonomi GNP/GDP dapat dihitung dengan beberapa metode dan indikator. Dalam kaitannya dengan produktifitas maka dengan GDP dapat dihitung pula berapa Total Factor Productivity (TFP) dari sebuah negara. TFP menggambarkan sejauh mana Capital dan Labour dapat bersinergi sehingga menghasilkan output yang lebih besar. Bila melihat Negara yang telah maju seperti Jepang dan Singapura maka Capital dan Labour bukan lagi menjadi faktor utama dalam penyumbangan nilai terhadap GDP namun justru TFP yang menjadi faktor utamanya (Tabel 1.2).

Bagaimana dengan Indonesia ? Berdasarkan data yang ada Produktivitas (TFP) di Indonesia amat memprihatinkan bahkan bila dilihat kontribusinya bagi GDP, Produktifitas justru menjadi faktor pengurang. Hal ini yang kemudian secara makro ekonomi setelah krisis, Indonesia menjadi semakin terpuruk. Sebelum tahun 1998, GDP ternyata lebih didominasi oleh capital dan labour yang justru tidak produktif sehingga ketika krisis ekonomi datang tidak ada ketahanan. Hal ini menyebabkan banyak Perusahaan yang tutup, investor yang kemudian mengalihkan investasinya ke

negara lain karena tidak kompetitif dan semakin banyak Tenaga kerja yang kemudian menganggur dan pertumbuhan ekonomi negara semakin berjalan lambat.

Menghadapi tantangan ke depan permasalahan mengenai produktivitas tidak dapat diabaikan lagi. Bila dikaitkan dengan Ketenaga kerjaan maka Produktivitas tenaga kerjapun perlu ditingkatkan. Yang menjadi permasalahan adalah harus jujur dikatakan bahwa secara rata-rata produktivitas tenaga kerja Indonesia masih cukup rendah (Tabel 1.3). Yang kedua terkait dengan investasi. Pertumbuhan Produktivitas tidak sebanding dengan kenaikan upah minimum (Tabel 1.4). Kenaikan upah minimum lebih tinggi dari produktivitasnya. Dengan kata lain kenaikan upah tidak berbanding lurus dengan produktivitasnya. Hal ini yang menyebabkan Investor menjadi berkeberatan untuk menanamkan investasinya di Indonesia. Yang ketiga yaitu ketika upah berdasarkan upah minimum terus menerus mengalami kenaikan sedang persaingan produk di internasional semakin ketat menimbulkan harga barang dan jasa menjadi semakin mahal dan tidak kompetitif sehingga tidak diterima konsumen dipasaran. Yang kelima ketika barang/jasa yang dihasilkan tidak laku dipasaran dan revenue dari masing-masing perusahaan mengecil sementara labour cost semakin meningkat. Maka banyak perusahaan menutup kegiatan usahanya yang akhirnya berujung pada PHK bagi tenaga kerja. Dengan kata lain kenaikan upah berdasarkan UMP berbanding lurus dengan kenaikan angka tenaga kerja yang mengalami PHK. Yang Keenam, ketika banyak tenaga kerja yang kehilangan pekerjaannya ditambah angkatan kerja yang terus bertambah namun tidak mendapatkan lapangan kerja maka keadaannya menjadi meresahkan. Dalam keadaan seperti ini mudah sekali tersulut provokasi dan menjadi chaos dan ketenangan berusaha menjadi semakin terganggu. Investasi menjadi semakin menurun. Yang ketujuh dengan semakin turunnya Investasi menyebabkan pertumbuhan ekonomi semakin lambat bahkan minus. Hal inilah yang kemudian harus menjadi perhatian dan segera dapat dilakukan tindakan antisipasinya.

Melihat apa yang telah diuraikan diatas maka sudah saatnyalah produktivitas menjadi perhatian. Dapat dikatakan disini produktivitas adalah faktor *triger* bagi pertumbuhan ekonomi negara. Dengan produktifitas yang tinggi, tingkat kompetitif negara menjadi naik. Dengan semakin naik tingkat kompetitif negara maka akan

mengundang banyak investasi yang masuk. Dengan semakin banyak investasi yang masuk maka akan semakin banyak tenaga kerja yang terserap. Dengan semakin banyaknya investasi yang masuk dan tenaga kerja yang terserap maka pertumbuhan ekonomi menjadi tumbuh semakin cepat.

Berangkat dari hal tersebut maka sudah saatnya berbicara mengenai Produktivitas dan Upah. Bagaimana Upah yang dapat ikut memacu produktivitas dan Upah yang mencerminkan produktivitas. Semakin tinggi produktivitasnya semakin besar upah yang didapat.

II. Produktivitas

Sampai saat ini belum ada definisi yang tepat mengenai Produktivitas. Menurut Paul Mali, Produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil. Menurut ILO produktivitas adalah Perbandingan antara elemen-elemen produksi dengan yang dihasilkan merupakan ukuran produktivitas. Elemen - elemen produksi tersebut berupa : tanah, kapital, buruh, dan organisasi. Sedangkan oleh Dewan Produktivitas Nasional (DPN) didefinisikan secara filosofis sebagai sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Pada dasarnya produktivitas harus dapat memenuhi unsur efektifitas, efisien dan kualitas.

Pengukuran Produktivitas secara teknis pada dasarnya adalah hasil dari Input (I) dibagi Output (O). Semakin besar input dan semakin kecil output maka produktivitasnya semakin besar. Produktivitas juga dapat digambarkan sebagai berikut :

- Produktivitas (P) naik apabila *Input* (I) turun, *Output* (O) tetap
- Produktivitas (P) naik apabila *Input* (I) turun, *Output* (O) naik
- Produktivitas (P) naik apabila *Input* (I) tetap, *Output* (O) naik
- Produktivitas (P) naik apabila *Input* (I) naik, *Output* (O) naik tetapi jumlah kenaikan *Output* lebih besar daripada kenaikan *Input*.
- Produktivitas (P) naik apabila *Input* (I) turun, *Output* (O) turun tetapi jumlah penurunan *Input* lebih kecil daripada turunnya *Output*.

Untuk pengukuran produktivitas di tingkat perusahaan dapat digunakan penghitungan Produktivitas Total Faktor perusahaan yang dihasilkan dari penghitungan Nilai Tambah, labour share dan capital share. Produktivitas Total faktor ini adalah hasil dari Produktivitas dari semua variabel yang mendukung berjalannya suatu usaha. Berdasarkan pengalaman Malaysia dalam mengkaji Produktivitas Total Faktor didapat 4 komponen pendukung yaitu : *Quality of labour, Capital structure,*

Demand Intensity dan *Technical Progres*. Dari kajian tersebut tercermin bahwa Produktivitas total faktor dihasilkan dari labour dan juga capital.

Didalam peningkatan produktivitas sendiri terdapat faktor-faktor yang sangat berpengaruh pada peningkatannya baik itu di tingkat makro, mikro maupun bagi tiap individu. Di tingkat makro, stabilitas politik dan keamanan, kondisi Sumber daya (SDM, alam dan Energi), pelaksanaan pemerintah, kondisi infrastruktur berupa transportasi dan komunikasi dan yang tidak kalah penting adalah perubahan struktural dalam bidang sosial dan budaya. Di tingkat mikro, faktor internal meliputi sumber daya manusia, teknologi, manajemen, demand intensity dan struktur modal. Selain faktor faktor internal terdapat juga faktor eksternal yang dapat mempengaruhi meliputi produktivitas di tingkat mikro level diantaranya kebijakan pemerintah, kondisi politik, sosial, ekonomi dan hankam serta tersedianya sumber daya alam. Di tingkat individu faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah sikap mental (budaya produktif), pendidikan, ketrampilan, kompetensi dan apresiasi terhadap kinerja.

Apa keuntungan dari peningkatan produktivitas? Keuntungan peningkatan produktivitas di tingkat nasional (Makro) dengan peningkatan produktivitas maka kemampuan bersaing meningkat khususnya dalam perdagangan internasional yang menambah pendapatan negara, meningkatkan pertumbuhan ekonomi sehingga dapat meningkatkan standar hidup dan martabat bangsa, memperkokoh eksistensi dan potensi bangsa yang berarti memantapkan ketahanan nasional, sebagai alat untuk membantu merumuskan kebijaksanaan dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan dan tumbuhnya dunia usaha yang membawa pengaruh bertambahnya lapangan kerja.

Di tingkat perusahaan (mikro) maka dengan peningkatan produktivitas akan memperkuat daya saing perusahaan karena dapat memproduksi dengan biaya yang lebih rendah dan mutu produksi lebih baik, menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan, menunjang terwujudnya hubungan industrial yang lebih baik dan mendorong terciptanya perluasan lapangan kerja. Di tingkat individu akan meningkatkan pendapatan, meningkatkan harkat dan martabat serta pengakuan

potensi individu serta meningkatkan motivasi kerja dan keinginan berprestasi. Secara umum dapat diringkas sebagai berikut

- Keuntungan atau laba bagi para pemegang saham dan para investor.
- Pekerjaan dan upah bagi para pekerja.
- Barang-barang dan jasa-jasa yang berkualitas untuk para konsumen.
- Pajak dan pendapatan-pendapatan lain untuk Pemerintah Daerah dan Negara

III. Pengupahan

Di dalam dunia usaha, pengupahan merupakan hal yang sewajarnya sebagai bentuk kompensasi atas kontribusi yang diberikan pekerja atau buruh kepada perusahaan. Jadi ketika perusahaan merekrut pekerja atau buruh yang diharapkan adalah pekerja/buruh dapat menjalankan serangkaian pekerjaannya untuk menghasilkan barang atau jasa yang mendukung kegiatan usaha sehingga menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Keuntungan yang didapat tersebut salah satunya digunakan perusahaan untuk memberikan kompensasi berupa upah kepada pekerja/buruh. Jadi keberadaan pekerja/buruh dalam suatu perusahaan adalah dalam kerangka bisnis kemitraan dan bukan kerangka kegiatan sosial. Hal tersebut seiring dengan definisi upah pada uu no 13 tahun 2003 pada pasal 1 ayat 30 tentang ketenaga kerjaan yang berbunyi :

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Kontribusi pekerja kepada perusahaan dengan menjalankan pekerjaannya kemudian dapat disebut sebagai kinerja atau juga dapat disebut sebagai produktivitas. Semakin baik kinerja dan produktivitasnya maka sudah selayaknya pekerja / buruh mendapat upah yang lebih baik dibanding pekerja/buruh yang rendah kinerja dan produktivitasnya. Hal ini juga sesuai dengan UU No. 13 pasal 92 ayat (2) yang isinya, *“Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas”.*

Dalam peraturan ketenaga kerjaan, kita juga mengenal Upah Minimum yang diatur Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-01/MEN/ 1999. Pada pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa

“Upah Minimum adalah Upah Bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap”.

Makna dari Upah minimum ini adalah sebagai jaring pengaman terhadap pekerja/buruh supaya tidak dieksploitasi dalam bekerja dan mendapat upah yang dapat memenuhi Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Upah minimum juga hanya diberlakukan untuk pekerja lajang dengan masa kerja kurang dari 1 tahun.

Terkait dengan upah dan KHM ada baiknya kita perhatikan pula dari sisi perusahaan yaitu seberapa mampu perusahaan untuk membayar upah tenaga kerja tanpa menghambat kegiatan usaha. Hal ini dimaksudkan agar kegiatan usaha tetap terus berjalan dan kepentingan pekerja dalam job security, income security dan social security tetap terjaga. Hal ini penting bila kita mengingat keadaan rata-rata UKM di Indonesia dimana kemampuannya rata-rata pada saat ini sangat terbatas. Belum lagi tantangan kedepan UKM harus siap bersaing dengan investor asing yang lebih memiliki kemampuan modal yang lebih baik mengingat perdagangan bebas akan berlaku di Indonesia.

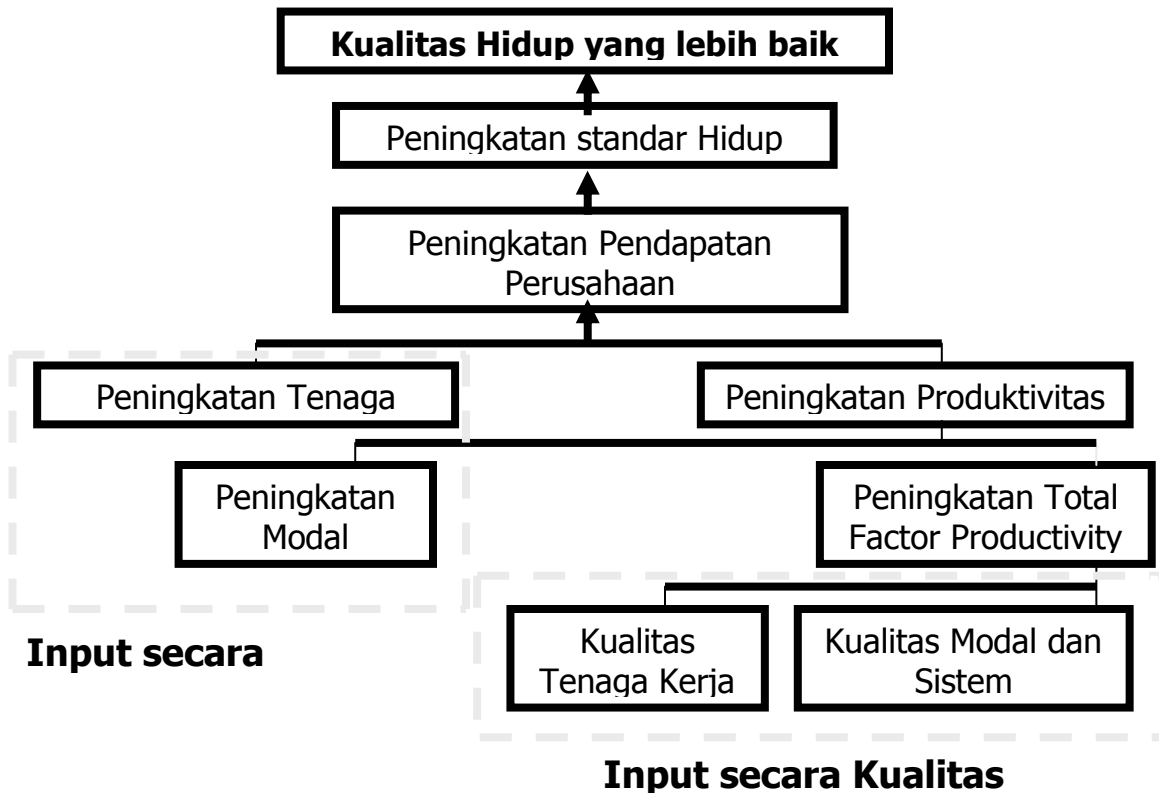
Dalam praktek dilapangan upah minimal kemudian dijadikan standar bagi kenaikan upah keseluruhan bagi suatu perusahaan dalam regio tertentu karena upah minimum dijadikan standar bagi setiap perusahaan sebagai upah terendah. Karena nilai upah terendah naik maka akan mendorong upah pada struktur di atasnya akan naik. Fenomena ini yang kemudian lebih dikenal dengan upah sundulan. Penentuan upah ini kemudian dirasakan tidak adil bagi pekerja bila ternyata kenaikan upah minimal ternyata lebih kecil dari naiknya pendapatan perusahaan yang dihasilkan dari produktifitas pekerja. Atau juga tidak adil bagi perusahaan bila kenaikan Upah Minimum lebih besar dari pendapatan perusahaan yang didapat dari produktivitas pekerja.

Di perusahaan review upah dilaksanakan sesuai dengan kinerja pekerja dan juga kemampuan perusahaan untuk membayar. Untuk skema dan struktur upah akan disesuaikan dengan bentuk organisasi dari perusahaan itu sendiri karena memang setiap perusahaan mempunyai karakteristik masing-masing. Jadi kenaikan upah yang diberikan pada masing-masing pekerja akan berbeda-beda sesuai dengan kompetensi, kontribusi, jabatan, masa kerja dan lain sebagainya

IV. Kaitan Produktivitas dan Pengupahan

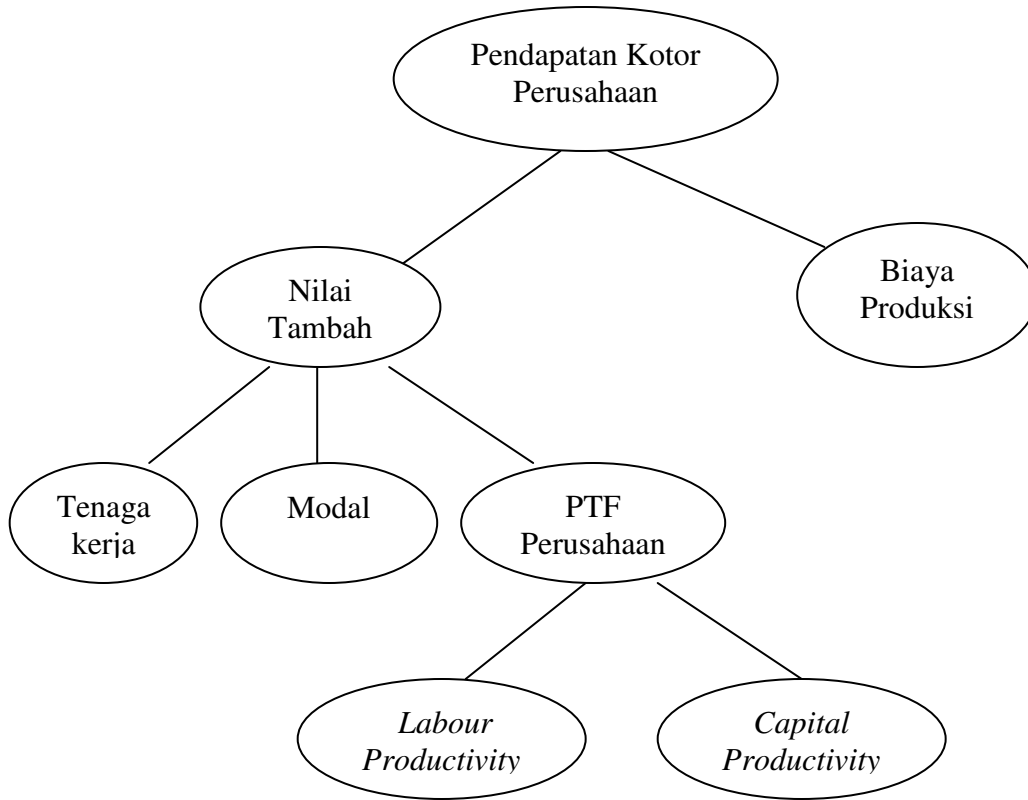
Produktivitas dan pengupahan sangat erat sekali hubungannya. Ketika pekerja bekerja secara produktif sehingga memberikan kontribusi besar pada perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang besar maka sudah selayaknya perusahaan memberikan penghargaan. Namun akan berlaku sebaliknya, jika pekerja tidak bekerja produktif sehingga kontribusinya rendah terhadap perusahaan maka sudah selayaknya pula kalau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja juga rendah.

Kerangka Kerja Produktivitas



Bagaimana upah didasarkan pada Produktivitas? Selama ini kita sudah mengenal Produktivitas Total Faktor (PTF) untuk tingkat perusahaan. *Adjustment* pada pengupahan ini dapat dihubungkan dengan pertumbuhan dari PTF. Penghitungan pertumbuhan dari PTF didapat dari pertumbuhan nilai tambah dan

modal serta tenaga kerja. Dari PTF ini kemudian baru dapat dipecah berapa pertumbuhan dari *real labour productivity* dan *real capital productivity*. Perubahan dari *real labour productivity* inilah yang kemudian dijadikan dasar untuk perencanaan penghitungan *labour cost* dimana *wage adjustment* didalamnya.



Frame Work Pengupahan Berdasarkan Produktivitas.

Contoh kasus sebagai berikut :

Selisih Nilai tambah Tahun 2004-2005 = Rp. 100.000.000,-

Pertumbuhan PTF = 30%

Pertumbuhan *Real Labour Productivity* (hasil *break down* dari TFP) = 40 %

Maka penghitungan untuk *labour cost* adalah :

= 40% X 30% X Rp. 100.000.000,-

= Rp. 12.000.000,-

Catatan :

Untuk menghitung real labour productivity – break down dari TFP kita bisa menggunakan pengalaman Malaysia dalam menentukan determinan dari TFP yaitu : *Quality of Labour, Capital structure, Demand Intensity* dan *technical progress*. Dari Determinan tersebut dapat kita ketahui berapa *real labour productivity* yaitu dari *quality of labour* (Kompetensi tenaga kerja) dan *technical progress* yang dihasilkan dari tenaga kerja (*labour share* dikalikan dengan *technical progress*). Penghitungan tersebut lebih tepat digunakan pada manufactur sector. Sedangkan untuk *service sector, labour productivity* dapat dihitung dengan menggunakan *labour share*.

Dari labour cost ini baru kemudian diturunkan kembali berapa besar untuk *fix wage, variable wage, training* dan lain-lain sesuai dengan struktur dan skala upahnya dan keadaan pada perusahaan tersebut. Setiap orang tenaga kerja bisa jadi tidak sama dalam menerima perubahan upah karena juga dilihat dari kinerja masing-masing dari setiap orang (absensi, kedisiplinan, kepatuhan, kompetensi dan lain-lain). Dan setiap perusahaan akan berbeda beda pula struktur dan skema upahnya karena disesuaikan dengan struktur organisasi, budaya perusahaan, keadaan perusahaan yang masing-masing mempunyai karakteristik masing.

Dengan konsep tersebut maka wage adjustment benar-benar didasarkan pada produktivitas. Bila memang Pendapatan perusahaan besar dan *real labour productivity* besar maka *wage adjustment* dapat dihasilkan secara signifikan. Diharapkan dengan konsep ini *wage adjustment* dapat adil bagi pekerja dan pemberi kerja, *sustainability* perusahaan terjaga, mendorong pekerja untuk lebih produktif dan pemberi kerja dapat mengembangkan usahanya yang berarti terserapnya tenaga kerja dan memperbesar pendapatan daerah.

Untuk upah minimum ada baiknya kenaikannya tidak hanya didasarkan pada kenaikan inflasi terkait komponen hidup minimum, namun juga berdasarkan data produktivitas tenaga kerja nasional. Hal ini dimaksudkan agar kenaikan upah minimum juga berbanding lurus dengan kenaikan produktivitas tenaga kerja. Adapun

peninjauan upah minimum ditinjau minimal 2 tahun sekali dan dilaksanakan oleh lembaga independen sehingga bukan berdasarkan hasil dari negosiasi.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Akhir dari pembahasan Upah dan Produktivitas adalah bagaimana pengupahan diletakkan dalam kerangka kegiatan usaha yang berkeadilan baik bagi pekerja maupun bagi pengusaha. Pengupahan yang menjamin keberlangsungan usaha dengan memperhatikan *company ability to pay* dan juga menjaga kepentingan pekerja supaya *job security*, *income security* dan *social security* tetap terjaga. Pengupahan dikaitkan dengan produktifitas juga berarti upah yang mencerminkan produktivitas dan upah yang dapat mendorong produktivitas. Disini tenaga kerja diletakkan sebagai modal dan bukan biaya untuk mendorong berkembangnya kegiatan usaha.

Maka sudah saatnya produktivitas sebagai faktor pendorong bagi semua pihak baik dari pekerja maupun pemberi kerja untuk pencapaian kehidupan yang lebih baik ke depan. Upah yang ditentukan oleh data real dari produktivitas dan bukan semata-mata bukan kemampuan bernegosiasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Pengupahan dikaitkan dengan produktivitas menuju pengupahan yang berkeadilan.

Referensi :

1. Pengukuran Total Factor Productivity (TFP), Macro Level – NPC Malaysia
2. Pengukuran Total Factor Productivity (TFP), Micro Level – NPC Malaysia
3. Sosialisasi Pengukuran Produktivitas Total Faktor untuk tingkat Propinsi – DEPNAKERTRANS RI
4. Webiste ILO, www.ilo.org
5. Website APO, www.apo-tokyo.org
6. Website OECD, www.oecd.org

Table 1.1 : Growth Competitiveness Index rankings and 2003 comparisons

Country	GCI 2004 Rank	GCI 2004 Score	GCI 2003 Rank	Country	GCI 2004 Rank	GCI 2004 Score	GCI 2003 Rank
Finland	1	5.95	1	Uruguay	54	4.08	50
United States	2	5.82	2	India	55	4.07	56
Sweden	3	5.72	3	Morocco	56	4.06	61
Taiwan	4	5.69	5	Brazil	57	4.05	54
Denmark	5	5.66	4	Panama	58	4.01	59
Norway	6	5.56	9	Bulgaria	59	3.98	64
Singapore	7	5.56	6	Poland	60	3.98	45
Switzerland	8	5.49	7	Croatia	61	3.94	53
Japan	9	5.48	11	Egypt	62	3.88	58
Iceland	10	5.44	8	Romania	63	3.86	75
United Kingdom	11	5.3	15	Colombia	64	3.84	63
Netherlands	12	5.3	12	Jamaica	65	3.82	67
Germany	13	5.28	13	Turkey	66	3.82	65
Australia	14	5.25	10	Peru	67	3.78	57
Canada	15	5.23	16	Ghana	68	3.78	71
United Arab Emirates	16	5.21	—	Indonesia	69	3.72	72
Austria	17	5.2	17	Russian Federation	70	3.68	70
New Zealand	18	5.18	14	Algeria	71	3.67	74
Israel	19	5.09	20	Dominican Republic	72	3.63	62
Estonia	20	5.08	22	Sri Lanka	73	3.57	68
Hong Kong SAR	21	5.06	24	Argentina	74	3.54	78
Chile	22	5.01	28	Gambia	75	3.52	55
Spain	23	5	23	Philippines	76	3.51	66
Portugal	24	4.96	25	Vietnam	77	3.47	60
Belgium	25	4.95	27	Kenya	78	3.45	83
Luxembourg	26	4.95	21	Uganda	79	3.41	80
France	27	4.92	26	Guatemala	80	3.38	89
Bahrain	28	4.91	—	Bosnia and Hercegovina	81	3.38	—
Korea	29	4.9	18	Tanzania	82	3.38	69
Ireland	30	4.9	30	Zambia	83	3.36	88
Malaysia	31	4.88	29	Macedonia, FYR	84	3.34	81
Malta	32	4.79	19	Venezuela	85	3.3	82
Slovenia	33	4.75	31	Ukraine	86	3.27	84
Thailand	34	4.58	32	Malawi	87	3.24	76
Jordan	35	4.58	34	Mali	88	3.24	99
Lithuania	36	4.57	40	Serbia and Montenegro	89	3.23	77
Greece	37	4.56	35	Ecuador	90	3.18	86
Cyprus	38	4.56	—	Pakistan	91	3.17	73
Hungary	39	4.56	33	Mozambique	92	3.17	93
Czech Republic	40	4.55	39	Nigeria	93	3.16	87
South Africa	41	4.53	42	Georgia	94	3.14	—
Tunisia	42	4.51	38	Nicaragua	95	3.12	90
Slovak Republic	43	4.43	43	Madagascar	96	3.11	96
Latvia	44	4.43	37	Honduras	97	3.1	94
Botswana	45	4.3	36	Bolivia	98	3.09	85

China	46	4.29	44
Italy	47	4.27	41
Mexico	48	4.17	47
Mauritius	49	4.14	46
Costa Rica	50	4.12	51
Trinidad and Tobago	51	4.12	49
Namibia	52	4.11	52
El Salvador	53	4.1	48

Zimbabwe	99	3.03	97
Paraguay	100	2.99	95
Ethiopia	101	2.93	92
Bangladesh	102	2.84	98
Angola	103	2.72	100
Chad	104	2.5	101

* Note that these are the published rankings from 2003.
The three countries notcovered this year
(Cameroon, Haiti, and Senegal) are not shown.

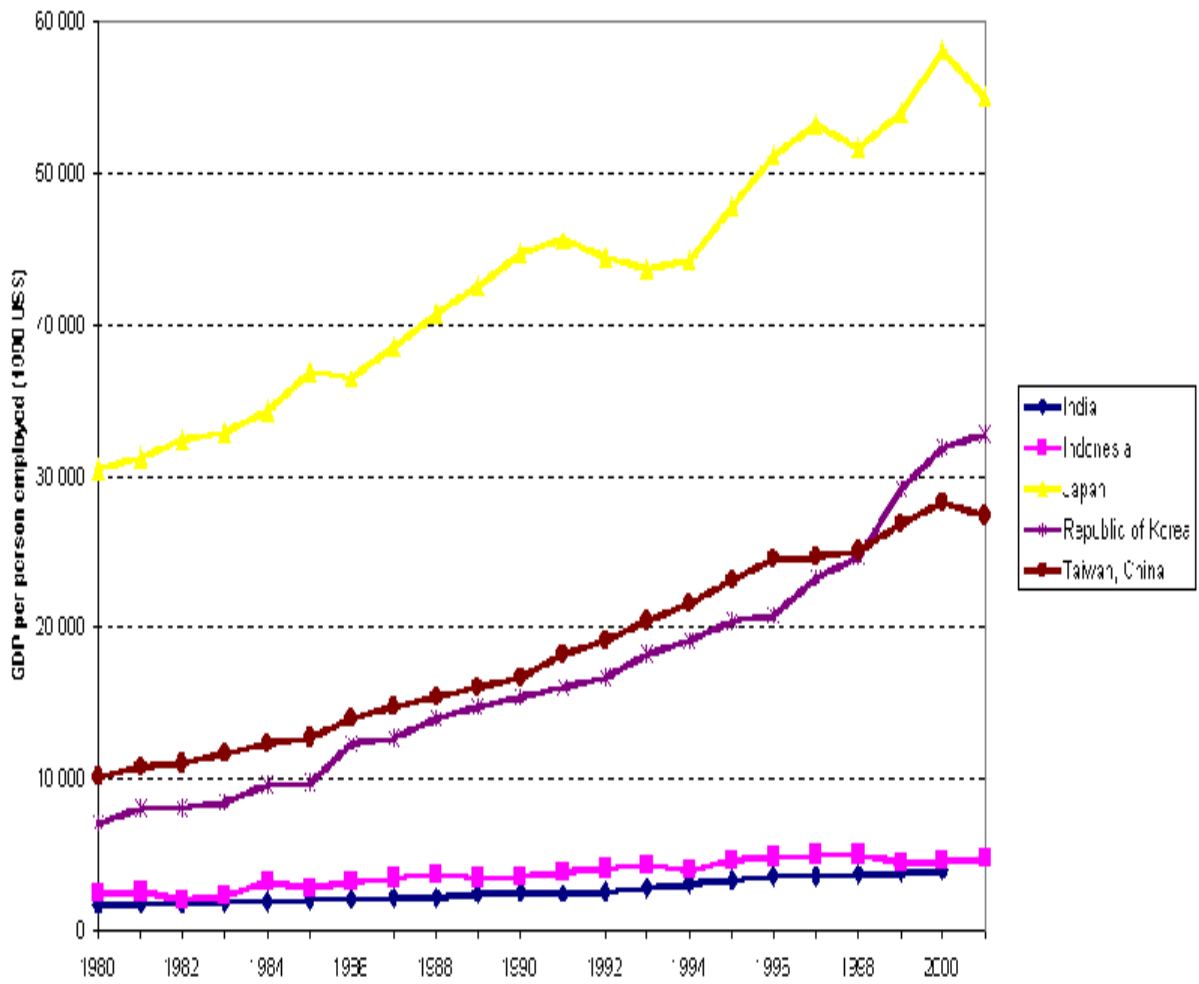
Sumber Data : World Economic Forum (2005)

Table 1.2 : Contribution of TFP growth to GDP growth (%).

Year	India	Indonesia	Iran	Japan	ROK	Malaysia	Nepal	Philippines	Singapore	ROC	Thailand	Vietnam
1980-84	16.36	-4.68	-135.71	75.27	11.45	10.78	12.11	-124.94	-3.72	3.06	6.97	
1985-89	49.38	7.71	105.64	60.75	29.32	4.76	22.55	21.22	20.7	31.79	42.59	56.12
1990-94	42.13	11.18	64.43	58.64	22.2	36.09	41.8	-130.56	30.11	39.88	24.79	60.58
1995-99	44.41	-255.49	37.09	86.95	39.85	6.25	3.41	26	-6.05	26.01	-183.42	42.09
1980-2001	40.8	-14.8	17.96	94	25.26	25.95	26.74	-14.68	10.95	25.24	16.91	51.32

Sumber : APO 2004

Tabel 1.3. Labour Productivity in manufacturing, selected Asian economies, 1980-2001



Sumber data : World Economic Forums

Tabel 1.4 : Pertumbuhan UMR 1999 -2004

Daerah *	1999	2000	+/-	2001	+/-	2002	+/-	2003	+/-	2004	+/-	Rata2
DI Aceh	171	265	55.0%	300	13.2%	330	10.0%	425	28.8%	550	29.4%	44.3%
Sumatera Utara	210	254	21.0%	341	34.1%	464	36.3%	505	8.8%	537	6.3%	31.1%
Riau Batam	290	350	20.7%	422	20.4%	510	21.0%	555	8.8%	602	8.5%	21.5%
Sumatera Selatan	170	196	15.3%	255	30.1%	332	30.0%	404	21.7%	460	14.0%	34.1%
Bengkulu	150	173	15.3%	240	38.7%	295	22.9%	330	11.9%	363	10.0%	28.4%
Lampung	160	192	20.0%	240	25.0%	310	29.2%	330	6.5%	363	10.0%	25.4%
DKI Jakarta	231	286	23.8%	426	49.0%	591	38.7%	632	6.8%	672	6.3%	38.1%
Jawa Tengah	153	185	20.9%	255	37.8%	315	23.3%	340	8.2%	365	7.3%	27.7%
Jawa Timur (Mjk)	230	270	17.4%	327	21.1%	453	38.6%	510	12.5%	550	7.8%	27.8%
Bali (Dps)	187	214	14.6%	345	61.0%	385	11.6%	410	6.5%	425	3.7%	25.5%
Kalimantan Timur	194	233	20.1%	300	28.8%	500	66.7%	540	8.0%	573	6.0%	39.0%
Sulawesi Selatan	148	200	35.1%	300	50.0%	375	25.0%	415	10.7%	455	9.6%	41.5%
N T T	143	184	28.7%	275	49.5%	330	20.0%	375	13.6%	413	10.0%	37.7%
Maluku	180	180	0.0%	230	27.8%	285	23.9%	370	29.8%	450	21.6%	30.0%
Irian Jaya	225	315	40.0%	400	27.0%	530	32.5%	600	13.2%	650	8.3%	37.8%
Laju Inflasi		9.40%		12.50%		10.00%		5.10%		6.50%		8.70%
Pertumbuhan Ekonomi		4.92%		3.44%		3.66%		3.99%		4.49%		4.10%

Sumber : DPN APINDO