

# SMERU

The SMERU Research Institute/Lembaga Penelitian SMERU

## What's New ?

### SPOTLIGHT ON [1]

**A MESSAGE FROM**  
Minimum Wages: Social Policy versus Economic Policy?  
*Upah Minimum : Kebijakan Sosial versus Kebijakan Ekonomi?* [2]

**AND THE DATA SAYS**  
The Impact of Minimum Wages on Employment  
*Dampak Upah Minimum terhadap Kesempatan Kerja* [5]

**FROM THE FIELD**  
Profiles about the Minimum Wages in Jabotabek and Bandung  
*Profil Mengenai Upah Minimum di Jabotabek dan Bandung* [9]

**FOCUS ON**  
Determining Minimum Wages within a Decentralized System of Government  
*Desentralisasi Penetapan Upah Minimum* [14]

**NEWS IN BRIEF**  
YPSI Helps Children inTangerang  
*YPSI Membantu Pekerja Anak di Tangerang* [16]

Editor : Nuning Akhmedi  
Graphic Designer : Mona Sintia  
Translators : Rachael Diprose  
Kristen Stokes

The SMERU newsletter is published to share ideas and to invite discussion on social and economic issues in Indonesia from a wide range of viewpoints. The findings, views, and interpretations published in the articles are those of the authors and should not be attributed to SMERU or any of the agencies providing financial support to SMERU. Comments are welcome. If you would like to be included on our mailing list, please note our address and telephone number.

visit us at  
[www.smeru.or.id](http://www.smeru.or.id)  
or e-mail us at  
[smeru@smeru.or.id](mailto:smeru@smeru.or.id)



Jl. Tulung Agung No. 46 Menteng Jakarta 10310  
Phone: 6221-336336, Fax: 6221-330850.

### *Dear Friends,*

Welcome to the first edition of the SMERU Newsletter in our second year as an independent organization. This edition focuses on various issues concerning the determination of minimum wages. From April to Oktober 2001, SMERU conducted a major study in this area, using both qualitative and quantitative approaches. A summary of the main findings of our work is presented in this edition. The qualitative study mainly concentrated on reviewing how the minimum wage regulations are viewed, interpreted, and implemented by both firms and workers, while the quantitative study examined the impact of minimum wages on employment using data from the National Labor Force Survey (Sakernas).

To increase our understanding of minimum wages and to place the issues in a broader context, we have invited Dr. Chris Manning, who for many years has been examining labor issues in Indonesia, to write a short overview of minimum wage policy. His article raises several important issues, in particular the tendency in Indonesia to treat minimum wages solely as a social issue while neglecting the economic consequences.

In the context of recent political reform in Indonesia, another fundamental issue is the relationship between minimum wages and regional autonomy. In the past, the central government issued regional minimum wage regulations drawing on recommendations from the governors in the regions. But now that the power to set minimum wages has been transferred directly to the regional governments themselves, we need to consider the consequences of this change. A contribution from our Decentralization and Local Government Division seeks to discuss some of these dimensions.

The issue of minimum wages remains controversial. By raising some of these concerns here, we hope to provide some insights which may help our readers to consider the merits of government policy in this important area. We wish everyone a Happy New Year.

### *Para Sahabat yang Baik,*

Selamat datang di edisi pertama SMERU Newsletter pada tahun kedua keberadaan kami sebagai sebuah lembaga independen. Dalam edisi ini kami mengangkat isu penerapan upah minimum. Sejak April hingga Oktober 2001, SMERU mengadakan sebuah studi mengenai upah minimum dengan menggunakan baik pendekatan kualitatif maupun kuantitatif. Hasil kedua studi tersebut kami ringkaskan dalam edisi ini. Analisis kualitatif berfokus pada tinjauan bagaimana peraturan upah minimum dipandang, dipahami, dan dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan dan para pekerja. Sementara itu, dalam analisis kuantitatif kami menguji pengaruh upah minimum terhadap kesempatan kerja dengan menggunakan data dari Survei Tenaga Kerja Nasional (Sakernas).

Untuk membantu meningkatkan pemahaman kita tentang masalah upah minimum dalam konteks yang lebih luas, kami mengundang Dr. Chris Manning, yang telah lama mendalami isu-isu ketenagakerjaan di Indonesia, untuk menulis satu artikel mengenai kebijakan upah minimum. Artikelnya mengangkat beberapa masalah penting mengenai upah minimum di Indonesia, termasuk mengenai kecenderungan untuk memperlakukan upah minimum sebagai semata-mata masalah sosial dengan mengabaikan konsekuensi-konsekuensi ekonominya.

Masalah lain yang cukup penting adalah hubungan antara upah minimum dengan otonomi daerah. Di masa lalu, pemerintah pusat menentukan upah minimum regional berdasarkan rekomendasi dari gubernur. Sekarang kekuasaan untuk menentukan besarnya upah minimum telah diserahkan kepada pemerintah lokal. Satu hal yang perlu dipertimbangkan adalah konsekuensi dari penyerahan kekuasaan ini. Suatu tulisan yang disiapkan oleh Divisi Desentralisasi dan Pemerintahan Lokal akan membahas dimensi ini.

Upah minimum telah lama menjadi isu yang kontroversial. Dengan mendiskusikan isu ini di sini, kami berharap akan menjadi pendorong bagi para pembaca untuk memahami manfaat dan kelemahan dari kebijakan upah minimum. Akhirnya, kami mengucapkan Selamat Tahun Baru.

Regards/Salam,  
Sudarno Sumarto

# Minimum Wages: Social Policy versus Economic Policy ?

*Upah Minimum:*

*Kebijakan Sosial versus Kebijakan Ekonomi?*

Minimum wages have become an important public policy issue in Indonesia in light of the reform movement and the implementation of regional autonomy. During the era of *reformasi*, revitalized trade unions and NGOs have sought to raise the standard of living of waged workers who have suffered during the economic crisis. At the same time, the implementation of regional autonomy has resulted in major changes to policy formulation processes. Provincial (and *kabupaten* or *kota*) governments, which previously only had advisory powers, have been granted full authority to set minimum wages, removing an important plank of macroeconomic and social policy from the hands of the central government.

In recent times, the combination of a stronger labor movement and regional autonomy has contributed significantly to large minimum wage increases in most Indonesian provinces, despite the unfortunate economic circumstances evident in many places. On average, national increases in minimum wages were around 30% per annum in 2000 and 2001, and the proposed increases for 2002 are as high, if not higher in several major provinces (38% proposed in DKI Jakarta). Even the "real" increases in the minimum wages after taking into account price increases, have been close to 20% per annum in recent years.

Surprisingly, there has been remarkably little public debate on the broader social implications of the minimum wage policy. The recent, contested, increases in minimum wages are high by any standards, especially for a country in recession. The nub of the issue relates to the potential impact of minimum wages on employment. Although not always proven to be the case, economists have long argued that increases in minimum wages will contribute to loss of jobs in a competitive market environment.

In countries like Indonesia, a decline in the level of employment can be particularly detrimental. New job opportunities provided in the modern sector (where minimum wage legislation is most effective) are a major source of welfare improvement for workers. Especially those in low paying occupations in the agricultural sector, cottage industries and the informal sector. While trade unionists and labor activists tend to concentrate their efforts on

Dengan adanya gerakan reformasi dan pelaksanaan otonomi daerah, Upah Minimum Regional (UMR) sudah menjadi isu penting dalam kebijakan sosial di Indonesia. Pada era reformasi ini, baik serikat buruh maupun Organisasi Non Pemerintah (ORNOP) berusaha untuk meningkatkan kualitas hidup pekerja yang menderita pada saat krisis ekonomi berlangsung. Pada saat yang sama, pelaksanaan otonomi daerah telah mengakibatkan adanya perubahan besar dalam proses penyusunan kebijakan pemerintah. Pemerintah propinsi (dan kabupaten atau kota), yang sebelumnya hanya berwenang memberi masukan, kini memperoleh kewenangan penuh untuk menetapkan upah minimum, dan dengan demikian memindahkan suatu kewenangan penting di bidang makroekonomi dan sosial dari tangan pemerintah pusat ke pemerintah daerah.

Akhir-akhir ini, meskipun keadaan ekonomi di kebanyakan propinsi masih belum membaik, kombinasi antara serikat pekerja yang semakin kuat dan pelaksanaan otonomi daerah telah turut mendorong terjadinya kenaikan upah minimum yang besar di hampir semua propinsi di Indonesia. Secara nasional, pada tahun 2000 dan 2001 rata-rata peningkatan upah minimum adalah sekitar 30% per tahun. Di beberapa propinsi peningkatan yang diusulkan untuk tahun 2002 sama tingginya, atau bahkan lebih tinggi (38% di DKI Jakarta). Setelah memperhitungkan peningkatan harga-harga, peningkatan riil upah minimum nyaris mendekati 20% per tahun.

Yang mengherankan, tidak banyak terjadi perdebatan mengenai dampak sosial yang lebih luas dari kebijakan upah minimum. Kenaikan upah minimum yang baru diputuskan, yang saat ini sedang diperdebatkan, adalah peningkatan yang tinggi menurut standar apapun, terutama bagi suatu negara yang sedang mengalami resesi ekonomi. Inti isu tersebut

berhubungan dengan dampak potensial kebijakan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja. Sekalipun tidak selalu terbukti, para pakar ekonomi sudah lama berpendapat bahwa di lingkungan pasar yang kompetitif peningkatan upah minimum menyebabkan banyak orang akan kehilangan pekerjaannya.

Di negara-negara seperti Indonesia, penurunan kesempatan kerja akan cukup memukul perekonomian. Penyediaan kesempatan kerja baru di sektor moderen (di mana peraturan upah minimum paling berhasil diterapkan) merupakan peluang utama untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Khususnya para pekerja yang pindah dari sektor-sektor pertanian, industri rumah-tangga dan sektor



Minimum wages: Are they sufficient to meet these workers' needs?

*Upah minimum: Apakah sudah cukup memenuhi kebutuhan pekerja?*



Dire working conditions and minimum occupational health and safety measures in one factory.

Kondisi kerja yang buruk dan minimum upaya keselamatan dan kesehatan kerja di satu pabrik.

increasing low wages and improving the dire working conditions in factories, they tend to forget that many people earn even less in the traditional sectors. The rapid shift of people from low paying jobs in the informal sector to the formal sector is a central priority if living standards among the poor are to be improved.

The study conducted by the SMERU Research Institute discussed in this edition of the Newsletter suggests that the employment displacement effect of large minimum wage increases is quite significant. Two core issues underlie SMERU's findings. Firstly, since the adoption of the minimum wage policy by the Soeharto government (partly to compensate for tightly controlled labor rights), minimum wages have increased substantially and become "binding" in recent years. That is, they are now almost equivalent to the actual wage received by most workers. Secondly, during the era of *reformasi*, compliance with minimum wage legislation has increased - most larger enterprises are under more pressure from unions, NGOs and the government to comply with the regulations. Thus, any increase in the official minimum wage quickly tends to translate into higher wages for many workers, raising the cost of labor and putting pressure on firms to reduce the level of employment.

If this is the case, why has there been so little public debate outside the interests of workers and employers regarding minimum wage policy, considering its broader social implications? There has long been the perception that many firms in Indonesia make excess profits by exploiting workers through low wages and that raising these wages will not significantly effect production costs. Indeed, according to some, raising minimum wages will help overcome corruption, collusion, and nepotism (KKN) since it will force some firms to reduce bribes to government officials. However, it is also argued that all wages should implicitly satisfy a minimum standard in the cost of living, for example Minimum Basic Needs (KHM), regardless of the effects on employment.

What is the evidence for such claims? On the one hand, it is true that some protected firms do still make excess profits, especially in the mining sector and other industries where there are monopolies or restricted competitive practices. Many of these firms are capital-intensive (for example, cement, paper and fertilizer factories) and hence, are not greatly affected by increases in minimum wages.

However, on the other hand, it is also true that many industries such as those producing garments, footwear, furniture and the like, which have provided most new jobs for Indonesian workers in the recent past, are highly competitive internationally. Together with key service industries such as tourism, restaurants and hotels, wages do contribute a significant share of the value-added (which determines

informal. Sementara para aktivis serikat pekerja dan aktivis buruh cenderung memusatkan perhatian mereka pada masalah upah rendah dan kondisi kerja yang tidak memadai di pabrik-pabrik, mereka lupa bahwa banyak buruh di sektor tradisional menerima upah jauh lebih rendah. Peralihan cepat dari pekerja berupah rendah di sektor informal menjadi pekerja sektor formal adalah hal yang pertama-tama perlu dilakukan jika kita ingin meningkatkan standar hidup kelompok miskin itu.

Kajian Lembaga Penelitian SMERU yang dibahas dalam edisi ini menunjukkan bahwa efek pengurangan kesempatan kerja akibat dari lonjakan upah minimum ternyata cukup penting. Ada dua isu utama dari temuan SMERU.

Pertama, sejak kebijakan upah minimum diterapkan oleh pemerintahan Soeharto (sebagian diantaranya sebagai kompensasi atas hak-hak buruh yang dikebiri), secara riil upah minimum telah meningkat cukup besar, dan sejak beberapa tahun terakhir ini telah bersifat "mengikat". Artinya, saat ini upah minimum hampir sama dengan upah riil yang diterima oleh kebanyakan pekerja. Kedua, selama era reformasi kepatuhan terhadap peraturan upah minimum telah meningkat - kebanyakan perusahaan-perusahaan besar mendapat tekanan dari serikat pekerja, LSM dan pemerintah agar mentaati peraturan upah minimum. Dengan demikian, kenaikan upah minimum dengan cepat mendorong kenaikan upah bagi kebanyakan pekerja, dan dengan sendirinya ini akan menaikkan biaya tenaga kerja dan menekan perusahaan untuk mengurangi jumlah pekerja.

Bila demikian halnya, mengapa hanya ada sedikit perdebatan terbuka mengenai kebijakan upah minimum, selain dari perdebatan untuk membahas kepentingan pekerja dan pengusaha? Telah lama ada persepsi bahwa perusahaan-perusahaan di Indonesia mengambil keuntungan besar dari memeras para pekerja dengan hanya memberi upah rendah. Juga ada persepsi bahwa dengan menaikkan upah tidak akan berdampak besar terhadap biaya produksi. Memang, menurut beberapa versi, menaikkan upah minimum akan membantu upaya memberantas KKN, karena akan memaksa perusahaan agar mengurangi uang suap untuk pegawai pemerintah. Di samping itu juga ada pendapat bahwa semua upah seharusnya dapat memenuhi standar minimum biaya hidup, misalnya KHM (Kebutuhan Hidup Minimum), tanpa memperhatikan dampaknya terhadap penyerapan tenaga kerja.

Apa bukti atas klaim tersebut? Di satu sisi, memang benar bahwa beberapa perusahaan di sektor-sektor yang dilindungi pemerintah masih mampu mengeruk keuntungan tinggi, khususnya perusahaan-perusahaan di sektor pertambangan, dan industri-industri lain di mana ada praktek-praktek monopoli atau tidak kompetitif. Kebanyakan perusahaan tersebut adalah perusahaan padat modal (misalnya pabrik semen, kertas dan pupuk), karena itu tidak terlalu terpengaruh oleh kenaikan upah minimum.

Di sisi lain, juga benar bahwa industri-industri yang paling banyak memberikan lowongan kerja bagi pekerja Indonesia selama beberapa tahun terakhir ini (misalnya: industri garmen, sepatu, mebel), secara internasional sangatlah kompetitif. Bersama industri jasa penting seperti industri pariwisata, restoran dan hotel, upah merupakan penyumbang nilai tambah yang penting (yang menentukan tingkat keuntungan) bagi perusahaan-perusahaan tersebut. Menaikkan upah minimum setara dengan kenaikan biaya hidup mungkin tidak akan terlalu mempengaruhi keuntungan perusahaan, setidaknya dalam jangka pendek. Namun menaikkan upah setinggi yang disebut di atas sangat mungkin akan mengurangi keuntungan perusahaan dan kesempatan kerja, terutama

profit levels) in these industries. Raising minimum wages in line with the cost of living may not affect profits much, at least in the short term. But raising them by the magnitudes mentioned above may significantly reduce profits and employment, especially under conditions of depressed demand. Furthermore, the logic that bribes are substituted for higher wages is also problematic. It is questionable, for example, that corrupt officials, who demand payments for licenses or for acting as intermediaries in labor disputes, have lowered their demands as a result of recent minimum wage increases.

How does this compare to the experience of other countries? In industrialized countries, the introduction of minimum wages was not intended to raise the average wages of workers across the board. Rather, the goal was to increase the wages of those who are most exploited in certain industries, or to provide a “floor” for wage levels. In most East Asian countries, minimum wages have not been central to raising workers' incomes, although Singapore in particular has created wage guidelines to be observed by private sector firms. The successful economies in East Asia have sought both to improve workers' welfare and to reduce poverty by maximizing the rate at which new and better jobs are being created, as described above, and also partly by investing in education and health. In contrast, many countries in Latin America have had enduring problems of high unemployment partly related to minimum wages and other labor legislation that has contributed to slow growth in the modern sector.

The important results from SMERU's study on minimum wages need to be considered carefully in the light of such international experience and domestic realities. As trade union organizations gain strength, surely they must become increasingly involved in the negotiation of wage levels at the enterprise and industry level, and remove the need for the intrusive role of the government. At the same time, perhaps it is time for the central government to take more responsibility for an area of policy which it ceded to regional governments largely by default, but which appears to have important implications for the welfare of the poor. ■ (Chris Manning, Research School of Pacific and Asian Studies, ANU)

**Chris Manning** is the Head of the Indonesia Project, Economics Division, of the Research School of Pacific and Asian Studies, ANU. Currently he is on leave in Jakarta, working with the Partnership for Economic Growth (PEG)-USAID. His main research interests are labor economics and development economics, with special reference to Indonesia and Southeast Asia.

ketika sisi permintaan dalam keadaan lemah. Lebih lanjut, logika bahwa uang suap ditukar dengan upah lebih besar juga kemungkinan tidak benar. Misalnya, sangat diragukan bahwa pegawai korup yang melakukan pungutan liar untuk perijinan, atau uang jasa sebagai perantara dalam perselisihan hubungan industri, akan mengurangi tuntutan mereka setelah adanya kenaikan upah minimum.

Bagaimana pengalaman di Indonesia dibandingkan dengan pengalaman negara-negara lain? Di negara-negara maju, penetapan upah minimum tidak dimaksudkan untuk menaikkan upah rata-rata semua pekerja di semua sektor. Tujuannya lebih untuk meningkatkan upah mereka yang paling tereksplotasi di industri-industri tertentu, atau untuk dijadikan sebagai “dasar” tingkat upah. Di banyak negara-negara Asia Timur, upah minimum bukanlah faktor penggerak kenaikan penghasilan pekerja, meskipun Singapura, misalnya, memiliki pedoman penetapan upah yang harus ditaati oleh perusahaan-perusahaan swasta. Negara-negara Asia Timur yang telah berhasil meningkatkan perekonomiannya,

memperbaiki kesejahteraan pekerja, dan menanggulangi kemiskinan dengan cara menciptakan pekerjaan baru yang lebih baik, seperti yang disebut di atas, dan juga dengan cara melakukan investasi di bidang pendidikan dan kesehatan. Sebaliknya, banyak negara-negara di Amerika Latin menghadapi masalah-masalah lama yang berkaitan dengan tingginya pengangguran yang sebagian disebabkan oleh upah minimum dan peraturan perburuhan yang menyebabkan pertumbuhan yang lambat di sektor moderen.

Hasil penting temuan studi SMERU mengenai upah minimum harus dikaji dengan seksama dalam kaitannya dengan pengalaman internasional dan kenyataan di dalam negeri. Setelah serikat pekerja menjadi semakin kuat, mereka harus semakin banyak terlibat dalam perundingan mengenai tingkat

upah di tingkat perusahaan maupun industri, dan pada saatnya campur tangan pemerintah tidak akan diperlukan lagi. Pada saat yang sama, mungkin sudah waktunya pemerintah pusat mengambil tanggung-jawab lebih besar mengenai kebijakan yang walaupun telah diserahkan kepada pemerintah daerah tetapi mempunyai implikasi penting terhadap nasib mereka yang miskin. ■

**Chris Manning** adalah Kepala Proyek Indonesia, Divisi Ekonomi dari Research School of Pacific and Asian Studies, ANU. Saat ini ia sedang cuti di Jakarta dan bekerja dengan Partnership for Economic Growth (PEG)-USAID. Penulis menaruh minat di bidang ekonomi perburuhan dan ekonomi pembangunan di Indonesia dan Asia Tenggara.



Small industries: How can they comply with the minimum wage policy?  
*Industri kecil: Bagaimana mereka dapat mentaati kebijakan upah minimum?*

# The Impact of Minimum Wages on Employment

## *Dampak Upah Minimum terhadap Kesempatan Kerja*

**M**inimum wages were first introduced in Indonesia in the early 1970s, but until the late 1980s they were largely symbolic. However, as a result of changes in the Indonesian labor market in the late 1980s, minimum wages have become an important plank in the government's labor policy. This is evident from the speed at which the government has increased the level of minimum wages. Figure 1 compares the trends in the real minimum wage, average real wage and real Gross Domestic Product (GDP) during the period between 1989 and 2000.<sup>1)</sup>

This graph shows that in real terms, minimum wages in Indonesia have increased much faster than both the average wage and GDP. The level of the real minimum wage in 1994 was around 2.4 times its 1989 level, mainly the result of large increases in minimum wages in 1990 and 1994. Curiously, Figure 1 also indicates that those two large increases in minimum wages coincided with a decline in average wages. When real minimum wages were increased by almost 50 percent in 1990, the real average wage declined by more than 12 percent in the same year. Similarly, when real minimum wages were increased by 30 percent in 1994, the real average wage declined by around 2 percent. During the other periods before the crisis, when there were more modest increases in

**U**pah minimum pertama kali diperkenalkan di Indonesia pada awal 1970an, tetapi sampai dengan akhir 1980an lebih banyak bersifat simbolik saja. Namun, sebagai akibat terjadinya berbagai perubahan dalam pasar tenaga kerja di Indonesia pada akhir 1980an, kini upah minimum telah menjadi bagian penting dalam kebijakan pemerintah mengenai perburuhan. Hal ini dapat dilihat dari cepatnya laju peningkatan besarnya upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Gambar 1 menunjukkan grafik upah minimum riil mulai 1989 hingga 2000 dibanding dengan grafik upah riil rata-rata dan Produk Domestik Bruto (PDB) riil dalam periode yang sama.<sup>1)</sup>

Gambar 1 menunjukkan bahwa secara riil upah minimum di Indonesia telah meningkat jauh lebih cepat daripada upah rata-rata maupun PDB. Tingkat upah minimum riil pada tahun 1994 sekitar 2,4 kali lebih tinggi daripada tingkat upah pada tahun 1989. Ini terutama akibat dari kenaikan upah minimum yang tinggi pada tahun 1990 dan 1994. Yang menarik, grafik-grafik ini juga menunjukkan bahwa dua kenaikan tinggi pada upah minimum tersebut terjadi bersamaan dengan penurunan upah rata-rata. Ketika upah minimum riil dinaikkan hampir 50% pada tahun 1990, rata-rata upah riil merosot lebih dari 12% pada tahun yang sama. Demikian pula ketika upah minimum riil naik hingga 30% pada tahun 1994, maka upah riil rata-rata turun sekitar 2%. Pada tahun-tahun lain sebelum krisis

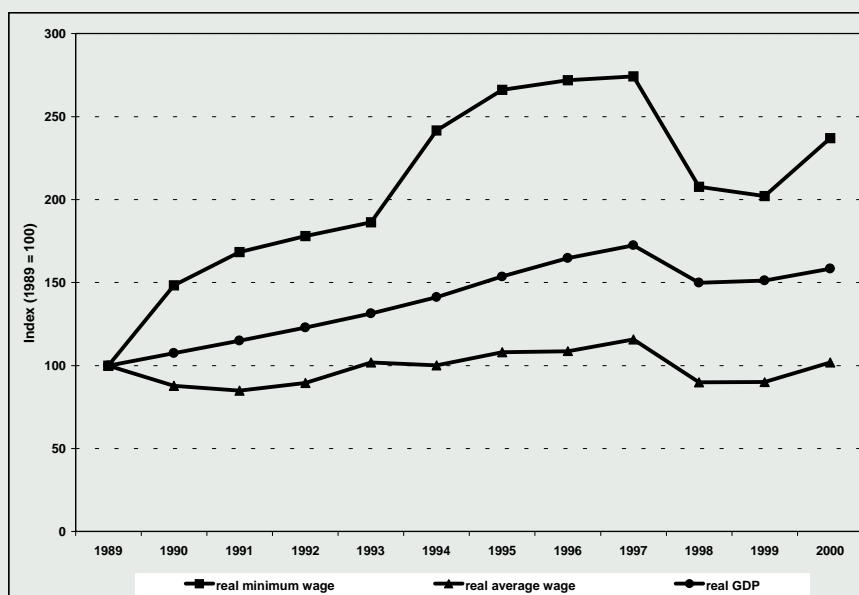
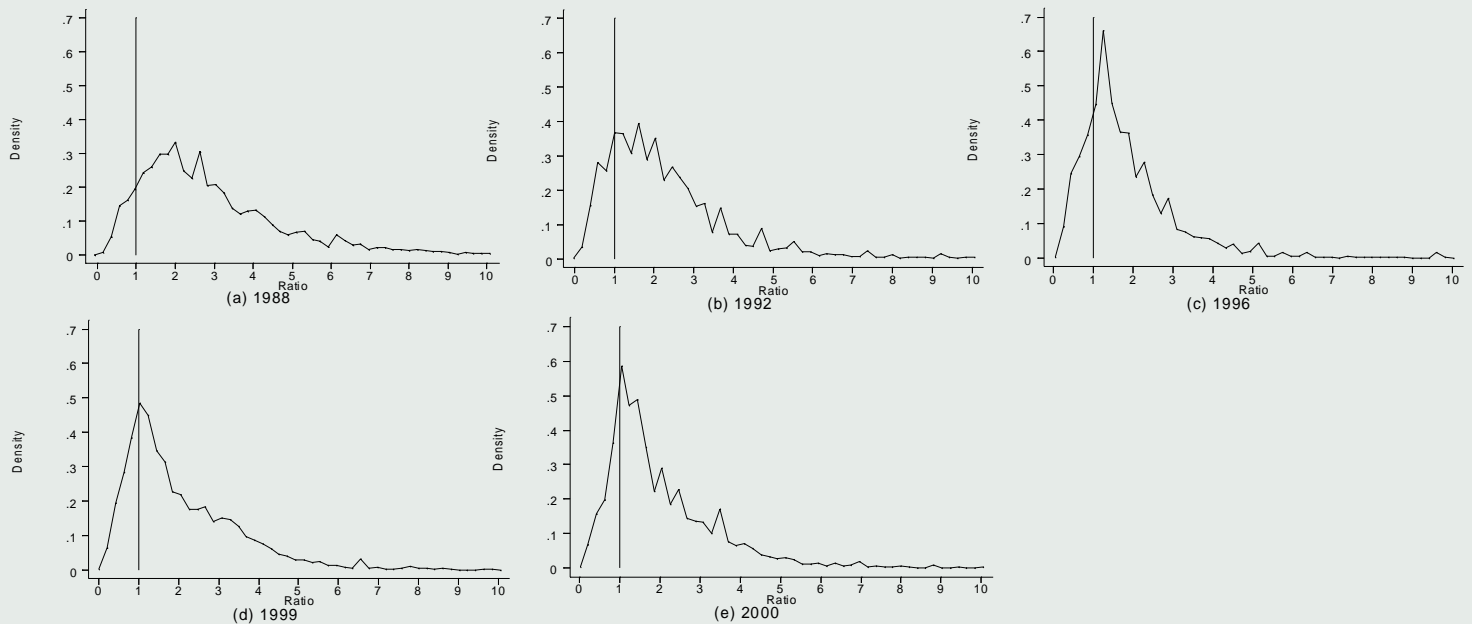


Figure 1: Trends in the Real Minimum Wage, Real Average Wage, and Real Gross Domestic Product in Indonesia, 1989-2000

Gambar 1. Grafik Upah Minimum Riil, Upah Riil Rata-rata, dan Produk Domestik Bruto di Indonesia, 1989-2000



Note/Catatan: The vertical line in each graph represents the minimum wage.  
Garis vertikal pada masing-masing diagram adalah upah minimum.

**Figure 2. The Effect of Minimum Wages on Wage Distribution, 1988-2000**  
**Gambar 2. Pengaruh Upah Minimum Terhadap Distribusi Upah, 1988-2000**

real minimum wages, real average wages generally increased as well, more or less in line with increases in real GDP.

Figure 1 also indicates that the real minimum wage in 2000 was increased substantially, much more than the increases in real average wages and real GDP. The increase in the weighted average of real regional minimum wages was more than 17 percent, while the increase in real average wages was around 13 percent and the real GDP grew by less than 5 percent. There was an even greater increase in the real minimum wage in the following year, although this is not yet evident in Figure 1. This would certainly have brought the 2001 level of the minimum wage to a new peak, surpassing the pre-crisis peak in 1997.

Some studies have shown that the effects of minimum wages are not limited to workers with wages around the minimum but, encompass the whole wage distribution. Figure 2, which presents a kernel density of the wage distribution in the Indonesian urban formal sector, shows how minimum wages have affected the wage distribution in Indonesia over time. In this series of diagrams, the wage of each worker is measured as a ratio of the worker's nominal wage to the nominal regional minimum wage applying in the region where the worker lives. Therefore, the vertical line at point 1 in each of the graphs represents the minimum wage level.

Figure 2 reveals that in 1988, a year before minimum wage regulations were revamped, minimum wages had very little effect on the wage distribution in Indonesia. There was no apparent spike in the wage distribution around the minimum wage. But this has changed over time. By 1992, the effect of minimum wages on the wage distribution become more apparent. Spikes at and around the minimum wage level occurred in the distribution. In 1996, the mode of the wage distribution was only slightly higher than the minimum wage, and by 1999 and 2000, the minimum wage was the mode of the distribution, indicating that minimum wages had become binding for the majority of workers.

ketika terjadi kenaikan upah minimum yang tidak begitu tinggi, umumnya upah riil rata-rata juga mengalami kenaikan, hampir sejalan dengan kenaikan PDB riil.

Grafik yang sama juga menunjukkan bahwa upah minimum riil pada tahun 2000 telah dinaikkan cukup tinggi, jauh lebih tinggi daripada kenaikan upah riil rata-rata dan PDB riil. Kenaikan rata-rata tertimbang upah minimum riil sekitar 17%, sementara upah rata-rata riil naik sekitar 13% dan PDB riil naik kurang dari 5%. Meskipun belum dapat ditampilkan dalam grafik ini, upah minimum riil dinaikkan jauh lebih tinggi lagi pada tahun berikutnya. Kenaikan ini telah mengangkat tingkat upah minimum riil 2001 ke tingkat yang lebih tinggi daripada puncak upah minimum sebelum krisis pada 1997.

Beberapa kajian telah menunjukkan bahwa pengaruh upah minimum tidak terbatas pada pekerja dengan tingkat upah di sekitar upah minimum saja, tetapi juga berdampak pada seluruh distribusi upah. Gambar 2 meng-gambarkan distribusi upah di sektor formal perkotaan di Indonesia. Gambar ini menunjukkan bagaimana upah minimum selama ini telah mempengaruhi distribusi upah. Pada diagram-diagram dalam gambar ini upah masing-masing pekerja dihitung sebagai rasio upah nominal pekerja terhadap upah minimum nominal regional yang berlaku di wilayah masing-masing pekerja. Karena itu, garis vertikal pada titik 1 pada masing-masing diagram menunjukkan tingkat upah minimum.

Gambar 2 menunjukkan bahwa pada tahun 1988, setahun sebelum peraturan upah minimum diperbaiki, upah minimum hampir tidak berpengaruh terhadap distribusi upah di Indonesia. Tak ada tonjol-an yang tampak jelas dalam distribusi upah di sekitar upah minimum. Tetapi hal ini telah berubah semenjak itu. Pada tahun 1992, pengaruh upah minimum terhadap distribusi upah menjadi semakin jelas. Tonjolan di dan sekitar upah minimum tampak dalam distribusi upah. Pada tahun 1996, modus distribusi upah hanya sedikit lebih tinggi daripada upah

Of course, the purpose of minimum wage regulations is to raise the wages of those workers who currently earn below the minimum wage. All other things being equal, this will also increase the average of all workers' wages. Unfortunately, in reality things are not that simple. The government's imposition of minimum wages also has an effect on supply and demand in the labor market. Hence, the impact of minimum wages is not limited to wages: it also has an impact on employment. Of equal importance, minimum wages can be expected to have a varied impact on different groups of workers.

Table 1 shows the estimated elasticity of employment<sup>2)</sup> to minimum wages. The table shows that the employment elasticities for the aggregate of all workers as well as all segments of the workforce are negative, with the exception of white-collar workers. For all workers, the elasticity of total employment to the minimum wage is -0.112 and statistically significant. This means that for every 10 percent increase in real minimum wages there will be more than a one percent reduction in total employment. Similarly, the employment elasticities for female, youth, less educated, full-time, and part-time workers are also all negative and statistically significant. Their employment elasticities with respect to minimum wages are -0.307 for female and youth workers, 0.196 for less educated workers, -0.086 for full-time workers, and -0.364 for part-time workers.

The only group of workers to benefit from the minimum wage policy in terms of employment opportunities are white-collar workers. Their employment elasticity to the minimum wage is 1.0 and statistically significant. This means that a 10 percent increase in the real minimum wages of white-collar workers will increase their level of employment by 10 percent. This perhaps indicates the substitution effect of minimum wages on the employment of different types of workers. As minimum wages have increased, firms have reduced the total number of workers in other categories that they employed and have replaced them with a smaller number of white-collar workers. This is also an indication that firms change technologies in response to increases in minimum wages. Due to capital-skill complementarity, a high proportion of white-collar workers usually indicates that more capital-intensive technologies have been adopted within a firm.

In conclusion, it is clear that minimum wages benefit some workers and disadvantage others. Workers that keep their factory jobs clearly benefit from increases in minimum wages. In terms of employment opportunities, white-collar workers are clear winners from a vigorous enforcement of minimum wage policy. However, those that lose their jobs as a result of increases in minimum wages are clearly disadvantaged by the minimum wage policy. The workers who are most likely to be in this category are those who are the most vulnerable to changes in labor

minimum, tetapi pada tahun 1999, dan juga pada tahun 2000, upah minimum telah menjadi modus distribusi upah, menunjukkan bahwa kini upah minimum telah menjadi tingkat upah yang mengikat bagi kebanyakan pekerja.

Tujuan peraturan upah minimum adalah untuk meningkatkan upah para pekerja yang masih berpendapatan di bawah upah minimum. Jika tidak ada hal lain yang berubah, maka upah rata-rata semua pekerja juga akan meningkat. Sayangnya, kenyataan tidaklah sesederhana itu. Penerapan upah minimum oleh pemerintah mempengaruhi pasokan maupun permintaan dalam pasar tenaga kerja. Karena itu, dampak upah minimum tidak terbatas hanya pada masalah upah, tetapi juga pada penyerapan tenaga kerja. Yang tidak kalah penting, upah minimum juga dapat memiliki dampak yang berbeda terhadap berbagai kelompok pekerja.

Tabel 1 menunjukkan perkiraan elastisitas penyerapan tenaga kerja<sup>2)</sup> terhadap upah minimum. Tabel ini menunjukkan bahwa elastisitas penyerapan tenaga kerja bagi agregat seluruh pekerja dan juga untuk semua segmen pekerja adalah negatif, kecuali untuk pekerja "white collar" atau pekerja kerah putih. Untuk semua pekerja, elastisitas penyerapan tenaga kerja total terhadap upah minimum adalah -0,112 dan nyata secara statistik. Hal ini berarti bahwa untuk setiap kenaikan 10% upah

**Table 1.**  
**Estimated Elasticity of**  
**Employment to Minimum Wages**

**Tabel 1.**  
**Perkiraan Elastisitas Penyerapan**  
**Tenaga Kerja terhadap**  
**Upah Minimum**

Type of Workers Jenis Pekerja	Employment Elasticities Elastisitas Penyerapan Tenaga Kerja	t-value Nilai-t
All workers Semua pekerja	-0.112**	-3.031
Male Laki-laki	-0.065	-1.874
Female Perempuan	-0.307**	-4.642
Adult Dewasa	-0.066	-1.801
Youth Usia muda	-0.307**	-3.349
Educated Berpendidikan	-0.017	-0.480
Less educated Berpendidikan rendah	-0.196**	-3.787
White-collar Pekerja kerah putih	1.000*	-2.086
Blue-collar Pekerja kasar	-0.140	-0.699
Full-time Pekerja penuh waktu	-0.086*	-2.248
Part-time Pekerja paruh waktu	-0.364*	-2.560

Notes : \*\* significant at 1 percent level  
/Catatan nyata pada tingkat 1%  
\* significant at 5 percent level  
nyata pada tingkat 5%



Women workers: One of the most vulnerable working groups  
Pekerja perempuan: Salah satu kelompok pekerja yang paling rentan

market conditions such as females, youths and the less educated.

These findings may have implications for the government's poverty reduction program. A vigorously implemented minimum wage policy will help those more productive workers who are able to retain their jobs in the modern sector. But these workers are less likely to be living below the poverty line. Indeed, most research shows that the poor are found primarily within the urban informal and rural sectors. If the government's minimum wage policy reduces employment growth in the modern sector so that it is below the level of growth in the working population, more and more unskilled workers may be forced into inferior jobs in the informal sector. ■  
(Asep Suryahadi, Wenefrida Dwiwidyanti, Daniel Perwira, Sudarno Sumarto - Quantitative Analysis on Poverty and Social Conditions Division)

minimum riil akan mengakibatkan pengurangan total penyerapan tenaga kerja lebih dari 1%. Demikian pula, elastisitas penyerapan tenaga kerja perempuan, usia muda, berpendidikan rendah, penuh waktu, dan paruh waktu, semuanya menunjukkan angka negatif dan nyata secara statistik. Elastisitas penyerapan tenaga kerja kelompok ini terhadap upah minimum adalah -0,307 untuk perempuan dan pekerja usia muda, -0,196 untuk pekerja berpendidikan rendah, -0,086 untuk pekerja penuh waktu, dan -0,364 untuk pekerja paruh waktu.

Sementara itu, satu-satunya kelompok pekerja yang diuntungkan oleh kebijakan upah minimum dalam hal penyerapan tenaga kerjanya adalah pekerja kerah putih. Elastisitas penyerapan tenaga kerja kelompok ini terhadap upah minimum adalah 1,0 dan nyata secara statistik. Artinya, kenaikan 10% dalam upah minimum riil akan meningkatkan tingkat penyerapan tenaga kerja kerah putih juga sebesar 10 persen. Mungkin hal ini menunjukkan adanya efek substitusi dari upah minimum dalam penyerapan berbagai jenis pekerja. Pada saat tingkat upah minimum dinaikkan, maka perusahaan akan mengurangi tenaga kerja dari jenis pekerja tertentu dan mengganti mereka dengan menggunakan lebih sedikit tenaga kerja kerah putih. Ini juga menunjukkan indikasi bahwa perusahaan-perusahaan mengganti teknologi yang digunakan sebagai respon terhadap kenaikan upah minimum. Karena adanya saling melengkapi antara modal dan keterampilan, meningkatnya proporsi pekerja kerah putih yang digunakan biasanya menunjukkan bahwa perusahaan beralih menggunakan teknologi yang lebih padat modal.

Sebagai kesimpulan, jelas bahwa upah minimum menguntungkan sebagian pekerja dan merugikan sebagian yang lain. Para pekerja yang mampu mempertahankan pekerjaan mereka di pabrik-pabrik tentu mendapat keuntungan dari kenaikan upah minimum. Dalam hal kesempatan kerja, pekerja kerah putih adalah kelompok pekerja yang sangat diuntungkan oleh penegakan kebijakan upah minimum. Akan tetapi, pekerja yang kehilangan pekerjaan mereka karena adanya peningkatan upah minimum adalah kelompok yang dirugikan oleh kebijakan upah minimum. Mereka yang potensial terpukul oleh kebijakan upah minimum adalah para pekerja yang sangat rentan terhadap perubahan-perubahan dalam pasar tenaga kerja, misalnya pekerja perempuan, usia muda, dan mereka yang berpendidikan rendah.

Temuan-temuan ini mungkin memiliki implikasi terhadap program penanggulangan kemiskinan. Kebijakan upah minimum yang diterapkan secara ketat akan membantu para pekerja yang lebih produktif yang mampu mempertahankan pekerjaan mereka di sektor modern. Tetapi kecil kemungkinan para pekerja ini adalah mereka yang hidup di bawah garis kemiskinan. Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa kelompok miskin sebagian besar ditemui diantara mereka yang bekerja di sektor informal perkotaan dan sektor perdesaan. Jika kebijakan pemerintah mengenai upah minimum mengurangi pertumbuhan penyerapan tenaga kerja di sektor modern hingga di bawah pertumbuhan angkatan kerja, maka akan semakin banyak pekerja berketerampilan rendah yang mungkin terpaksa mengambil pekerjaan dengan kualitas pekerjaan dan upah yang lebih rendah di sektor informal. ■ (Asep Suryahadi, Wenefrida Dwiwidyanti, Daniel Perwira, Sudarno Sumarto - Analisis Kuantitatif Terhadap Kemiskinan dan Kondisi Sosial)

<sup>1)</sup> This "national level" minimum wage represented in Figure 1 is calculated as the average of regional minimum wages weighted by the number of urban formal sector workers in each region.

<sup>2)</sup> Elasticity of employment is the percentage change in employment for every one percent change in real minimum wage.

<sup>1)</sup> Upah minimum "tingkat nasional" yang disajikan dalam Grafik 1 dihitung sebagai rata-rata tertimbang upah minimum regional dengan penimbang jumlah buruh perkotaan sektor formal di masing-masing daerah.

<sup>2)</sup> Elastisitas penyerapan tenaga kerja adalah perubahan persentase penyerapan tenaga kerja yang disebabkan oleh setiap perubahan satu persent dalam upah minimum riil.



# Profiles about the Minimum Wage in Jabotabek and Bandung

## *Profil Mengenai Upah Minimum di Jabotabek dan Bandung*



While conducting field studies on the implementation of minimum wages in Jabotabek and Bandung, SMERU's researchers met with the management of small, medium, and large-sized firms, labor unions, as well as labor activists, related government agencies, and a large number of workers themselves.

This edition features special profiles of firms and workers affected by minimum wage policy. We are at the crossroads: on one hand, workers are demanding that minimum wages should be increased, but on the other hand, some firms, especially smaller-sized enterprises, find themselves in a difficult situation because they claim that they cannot afford to comply with the regulations. One fundamental question arises, while minimum wages have already been increased several times over the last few years, are the workers and the poor necessarily better off? ■

etika melakukan studi kualitatif mengenai penerapan upah minimum di Jabotabek dan Bandung, peneliti SMERU bertemu dengan perusahaan kecil, sedang dan besar, serikat pekerja, aktivis buruh, dinas pemerintah terkait, dan sejumlah para pekerja.

Edisi ini menampilkan profil perusahaan dan pekerja yang terkena dampak kebijakan upah minimum yang baru. Kita berada di persimpangan jalan: di satu pihak, pekerja menuntut kenaikan upah, di lain pihak perusahaan, terutama perusahaan kecil, menghadapi situasi yang sulit karena mereka tidak mampu mentaati peraturan upah minimum. Satu pertanyaan penting yang muncul adalah, setelah upah minimum telah dinaikkan beberapa kali, apakah nasib buruh dan mereka yang miskin jadi membaik? ■ (Sri Kusumastuti Rahayu - PSAK)

### **A Small Company Unable to Comply with Minimum Wage Regulations**

#### *Perusahaan Kecil Tak Mampu Memenuhi Peraturan UMR*

CV. "Z" is a small firm in Jakarta producing *nata de coco*, a type of beverage made from frozen coconut juice. The company was established in 1979, but it was not until 1981 that it became a legal entity and its distribution spread to include several supermarkets in Jakarta. The company has always employed a "family style" of operation, with an informal relationship existing between the management and its employees. It has always insisted that both the company and its employees "share both the good and the bad times." Management has always been extremely lenient about minor breaches of its workplace regulations. For example, if an employee arrives late, there is no deduction from his or her wage. On the other hand, whenever changes have been made to the official minimum wage regulations, workers have been generally understanding and able to reach a compromise with the company, based on the notion that the company will adjust their wages in line with the minimum wage if and when the company is able to do so.

From 1992 to 1995 this company exported *nata de coco* to Japan, Malaysia and Australia. During this period about 40 workers were producing 1,200 cartons of the beverage every day. However, as a result of the economic crisis, production drastically declined since 1998. Only 16 staff remain and the company is only able to produce 180 cartons a day.

Presently, this company is only able to pay its male workers Rp6,500 and its female workers Rp6,000 per day. The discrepancy is a result of the different type of work that each group performs, with men carrying out tasks requiring greater physical labor. In addition to

CV. "Z" adalah sebuah perusahaan kecil yang memproduksi sari kelapa, yaitu sejenis minuman yang terbuat dari air kelapa yang dibekukan. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1979, namun baru pada tahun 1981 perusahaan resmi berbadan hukum dan meluaskan pasarnya di beberapa supermarket di Jakarta. Perusahaan ini menerapkan manajemen "kekeluargaan" sehingga hubungan antara pengelola perusahaan dengan pekerja lebih bersifat "informal". Perusahaan selalu menanamkan kepada para pekerjanya bahwa perusahaan dan pekerja akan "senang bareng-bareng, susah bareng-bareng". Perusahaan sangat fleksibel dalam memberlakukan sanksi peraturan kepada pekerja. Misalnya, jika pekerja datang terlambat tidak diberi sanksi pengurangan upah. Sebaliknya, bila ada perubahan dalam penerapan UMR, pekerja menerima kompromi bahwa peningkatan UMR tersebut diberlakukan jika perusahaan telah mampu untuk melakukan penyesuaian UMR.

Dari tahun 1992 hingga 1995 perusahaan ini pernah mengeksport produksinya ke Jepang, Malaysia, dan Australia. Jumlah pekerja pada saat itu 40 orang, dan mampu memproduksi 1.200 kotak per hari. Namun sejak tahun 1998 produksi jauh menurun akibat krisis ekonomi. Jumlah pekerja tinggal 16 orang dengan produksi rata-rata per hari hanya 180 kotak.

Perusahaan hanya mampu memberikan upah Rp6.500 per hari untuk pekerja laki-laki, sedangkan tenaga perempuan Rp6.000 per hari. Upah antara laki-laki dan perempuan berbeda karena jenis pekerjaan pekerja pria lebih berat secara fisik, seperti memindahkan barang-barang berat. Selain perbedaan upah, pekerja laki-laki juga memperoleh fasilitas kesehatan, termasuk untuk keluarga dengan 2

these wage differences, male employees also receive better health insurance, which covering their wife and up to two children, while female employees only receive health insurance for themselves. There are no set workdays. Every employee is required to contact the office on a daily basis to find out whether they are required to work that day based on information from the marketing department. Those employees that contact the office first receive a Rp1,000 - Rp1,500 transport allowance.

Most of the company's employees do not know the details of the official minimum wage, as they receive almost no information on the subject from their employer or from any other source. So far, the existing wage discrepancies and health cover issues have not caused any problems. Employees receive a bonus if they are able to produce more than 150 kg of *nata de coco* per day. During the fasting month, as production increases sharply to keep up with demand, workers can earn an extra Rp750,000 over this period.

Apart from wages, health cover, and a transport allowance, the company also gives its employees a Hari Raya bonus at the end of the fasting month equivalent to an extra month's wages. The company also offers a money-lending facility especially for employees who are having difficulties putting their children through school. The money that they borrow is then repaid in installments. It appears that this company is doing what it can to improve the welfare of its employees. For example, when one of their employees married recently and could not afford to rent a house, the company permitted him to use one of the rooms in the workplace as a temporary living quarters. It appears that most workers are happy with their jobs at CV. "Z". A majority of them have been working for this firm since the 1980s. ■ (Musriyadi Nabiu - Social Monitoring and Qualitative Analisis Division/SMQA)

orang anak. Sebaliknya pekerja perempuan hanya mendapat fasilitas kesehatan untuk dirinya sendiri. Tak ada hari kerja tetap. Jumlah hari kerja pekerja yang dirumahkan ini tidak menentu tergantung informasi dari bagian pemasaran. Setiap pekerja diwajibkan menelpon kantor untuk memastikan apakah ada pekerjaan pada hari itu atau tidak. Mereka yang menelpon terlebih dahulu akan mendapat uang sebesar Rp1.000 - Rp1.500 per hari sebagai pengganti biaya transpor.

Hampir sebagian besar pekerja tidak mengetahui besarnya standar UMR karena tidak ada informasi mengenai hal tersebut dari pimpinan maupun sumber lain. Selama ini tidak ada permasalahan yang muncul karena adanya perbedaan upah dan fasilitas yang diberikan. Pekerja juga memperoleh premi bila produksi melebihi 150 kg per hari. Pada bulan puasa, jumlah produksi meningkat sesuai dengan permintaan pasar, sehingga seorang pekerja bisa memperoleh Rp750.000 dari kelebihan produksi.

Selain gaji, tunjangan kesehatan, dan tunjangan transpor, perusahaan juga memberikan THR sebesar satu kali gaji per bulan pada akhir bulan puasa. Perusahaan juga memberikan fasilitas pinjaman bagi pekerja yang memerlukan dana terutama untuk menyekolahkan anak, pengembaliannya bisa dicicil. Perusahaan terlihat sangat memperhatikan kesejahteraan pekerjanya sesuai dengan kemampuan perusahaan, sehingga ketika seseorang pekerjanya menikah dan tidak mampu mengontrak rumah, pihak perusahaan mengizinkan pegawai tersebut menggunakan salah satu ruangan perusahaan sebagai tempat tinggal sementara. Rata-rata pekerja betah bekerja di CV. "Z" dan banyak diantaranya yang sudah bekerja sejak tahun 1980an. ■ (Musriyadi Nabiu - Divisi Pemantauan Sosial dan Analisis Kualitatif/PSAK)

## Profile: A Female Worker Who Earns Below the Minimum Wage *Profil Pekerja Perempuan dengan Upah di Bawah UMR*

Ibu A is 42 years old and works for a small firm producing garments for export in Bekasi, on the eastern fringe of Jakarta. Her husband, who works as a bird trader, spends a large amount of time away from home looking for birds to be resold in Jakarta. Ibu A only completed junior secondary school and has worked as a seamstress for nearly two years, receiving a daily wage of Rp8,000. This amount has not changed during the entire period she has worked for the business. However, since March 2001, she has received a regular monthly bonus of Rp30,000 paid on the 15th of each month. In addition, around Lebaran - at the end of the fasting month - she receives a Hari Raya bonus of Rp50,000.

Ibu A is definitely aware that the official minimum wage in Bekasi is Rp426,250 per month because she was told this by her neighbors who work for several large companies in the area. She also realizes that the amount she now receives is well below the minimum wage. However, she does not object because she is familiar with the working conditions in small businesses and considers her income to be comparable with the work load.



Ibu A, 42 tahun, adalah pekerja harian di sebuah perusahaan garmen kecil untuk ekspor di Bekasi di wilayah pinggiran Timur kota Jakarta. Suaminya yang bekerja sebagai pedagang burung, kebanyakan di luar kota mencari burung yang akan dijual di Jakarta. Ibu A hanya tamat SMP, dan sudah bekerja di perusahaan itu sebagai penjahit hampir 2 tahun dengan gaji Rp8.000 per hari. Jumlah upah harian Ibu A tidak berubah sejak masuk kerja hingga sekarang. Namun, mulai Maret 2001 ia mendapat bonus tetap Rp30.000 per bulan setiap tanggal 15. Selain itu menjelang lebaran ia mendapat THR Rp50.000.

Sebetulnya Ibu A sangat paham tentang jumlah UMR di Bekasi, yaitu Rp426.250 per bulan. Informasi ini diperoleh dari tetangga-tetangganya yang bekerja di berbagai perusahaan besar. Dia sadar bahwa gajinya masih di bawah UMR, meskipun demikian dia tidak berkeberatan karena memahami kondisi perusahaan industri kecil. Ia juga menilai upah yang diperoleh telah sebanding dengan beban kerja. Ibu Ani juga berpendapat bahwa tempat kerjanya lebih santai daripada ketika bekerja di perusahaan besar. Selain itu ia bisa lebih bebas tidak masuk kerja meskipun dengan konsekuensi tidak mendapat upah.

She also regards her workplace to have a more relaxed atmosphere compared with the large enterprises where she has previously been employed, since she has more freedom to choose not to come to work even though this means she will not receive any wages for that period.

Previously, Ibu A had worked for large firms, including garment factories and more recently a doll factory. While she worked for these firms she always received the minimum wage. However, in 1998, she decided to quit because she was often ill and was no longer able to work in a highly disciplined environment.

Although the wage she receives now is relatively small, it is still enough to cover her basic living expenses. In fact, sometimes she even manages to send a small amount of money to her parents. Her daily expenses are few and include Rp1,000 for transport and approximately Rp5,000 for food, the Rp73,500 monthly rent for the room where she lives is paid by her husband. ■ (Musriyadi Nabiu - SMQA)



Sebelumnya Ibu A pernah bekerja di beberapa perusahaan besar, antara lain pabrik garmen yang besar dan yang terakhir di pabrik boneka. Selama itu ia selalu memperoleh gaji sesuai dengan UMR, tetapi sejak tahun 1998 ia memutuskan untuk keluar kerja karena sering sakit sehingga tidak sanggup lagi bekerja dengan disiplin ketat.

Meskipun relatif kecil, gajinya saat ini masih dapat mencukupi kebutuhan hidupnya, bahkan kadang-kadang ia dapat mengirim sedikit uang kepada orang tuanya. Pengeluarannya sehari-hari hanya biaya transpor Rp1.000 dan untuk makan Rp5.000, sementara kontrak kamar Rp73.500 per bulan dibayar oleh suaminya.

■ (Musriyadi Nabiu - PSAK)

Do women workers receive a lower wage?

Apakah perempuan menerima upah lebih rendah?

## Profile: A Middle-sized Company Adversely Affected by an Increase in Minimum Wages *Profil Perusahaan yang Hampir Bangkrut Akibat UMR*

PT "SB" is a shoe embossing company in Tangerang established in 1982. Before the monetary crisis, the company employed about 100 workers, divided equally between male and female employees, and was producing embossments for 10,000 pairs of various brands of shoes every day.

When the government issued a new minimum wage decision in January 2001, the company did not immediately comply with the new regulation. As a result, almost all the company's employees took part in demonstrations, demanding that their wages be increased. Consequently, work was left unfinished and deliveries were late, causing many buyers to cancel all of their remaining orders. As a result, some employees had to be retrenched and others resigned. These workers were given a redundancy package in line with Decree No.150/2000 of the Ministry of Manpower.

The impact of this conflict has continued up until now. Orders continue to decline and payments to the company are up to five months in arrears. Currently, the company is only producing 3,000 embossments a day and the total number of employees has dropped to 25, only a quarter of the size of the original work force.

As a result of limited capital, this company has been forced to reduce the amount of overtime by dividing the available working hours of their 25 employees into three shifts. Eventually salaries have been paid in accordance with the official minimum wage of Rp426,500 per month, with an additional Rp1,000 per day shift allowance and a Rp2,000 daily food allowance. ■ (Bambang Soelaksono - SMQA)

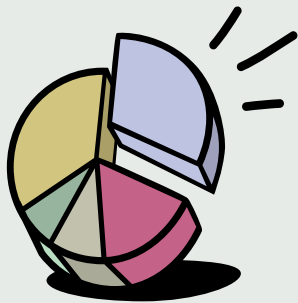
PT. "SB" yang berdiri tahun 1982 adalah perusahaan pembuat asesoris sepatu. Sebelum krisis moneter, perusahaan ini mempunyai pekerja sekitar 100 orang terdiri dari pekerja perempuan dan laki-laki yang jumlahnya sama. Perusahaan ini membuat asesoris sepatu berbagai merk, menghasilkan lebih dari 10.000 pasang sepatu/hari.

Ketika pemerintah mengeluarkan keputusan baru tentang UMR pada bulan Januari 2001, perusahaan tidak segera mentaati peraturan baru tersebut. Karena itu hampir seluruh pekerja berdemonstrasi menuntut kenaikan upah. Akibatnya, pekerjaan terbelengkalai dan pesanan terlambat dikirim, sehingga pemesan menarik sisa pesanan yang sudah disepakati sebelumnya. Beberapa pekerja terpaksa di-PHK atau mengundurkan diri. Mereka diberi pesangon sesuai Kepmenaker No.150 tahun 2000.

Dampak konflik tersebut berlanjut sampai sekarang. Pesanan pemasangan asesoris terus berkurang dan pembayarannya terlambat antara 2 - 5 bulan. Kapasitas produksi menurun, tinggal 3.000 pasang/hari, dan jumlah pekerja juga menyusut menjadi 25 orang, atau hanya seperempat dari jumlah semula.

Karena keterbatasan dana, perusahaan berusaha mengurangi kerja lembur dengan menggunakan tiga shift jam kerja. Pada akhirnya, perusahaan memberikan upah sesuai standar UMR, yaitu Rp426.500/bulan ditambah uang shift Rp1.000/hari dan uang makan Rp2.000/hari. ■ (Bambang Soelaksono - PSAK)





**Components of Workers' Wages in a Large Firm**

	White-collar Workers	Blue-collar Workers
Fixed Wages	- Base wages	- Base wages
Additional Wage/ Salary Components	- Health allowance - Family allowance - Overtime allowance	
Variable Allowances	- Work premium - Transport allowance - Meal allowance - Additional Responsibilities allowance - Health Fund allowance - Work insurance	- Weekday overtime - Sunday overtime - Holiday overtime - Meal allowance - Health allowance - Work-level allowance - Performance bonus - Special task allowance - Extra allowance - Coffee allowance - Shift work meal allowance - Transport allowance - Piece-work premium
Deductions	- Transport deduction - Work premium deduction - Loan deduction - Health Fund deduction - Social Security deduction - Union Fees - Income Tax	- Social Security deduction - Income Tax - Union Fees - Workers' welfare fund deduction

**Komponen Upah Pekerja dalam Suatu Perusahaan Besar**

	Tenaga Staf	Pekerja Buruh
Upah Tetap	- Gaji Pokok	- Gaji Pokok
Komponen Gaji/Upah yang Lain	- Tunjangan Kesehatan - Tunjangan Keluarga - Tunjangan Lembur	
Tunjangan Tidak Tetap	- Premi Hadir - Tunjangan Transpor - Tunjangan Uang Makan - Tunjangan Jabatan - Tunjangan Dana Sehat - Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja)	- Lembur Biasa - Lembur Minggu - Lembur Libur - Uang makan - Tunjangan Kesehatan - Tunjangan Kepangkatan - Bonus Prestasi - Tunjangan Uang Tugas - Uang Ekstra - Tunjangan Uang Kopi - Tunjangan Uang Makan Shift - Tunjangan Uang Transpor - Premi Borongan
Potongan	- Potongan Uang Transpor - Potongan Premi Hadir - Potongan Pinjaman - Potongan Dana Sehat - Potongan Jamsostek - Iuran Serikat Kerja - Potongan PPh 21	- Potongan Jamsostek - Potongan PPh 21 - Iuran Serikat Kerja - Potongan Dana Kesejahteraan



Source/Sumber:

SMERU's report on "The Implementation of Minimum Wages in Jabotabek and Bandung"/"Penerapan Upah Minimum di Jabotabek dan Bandung"

## Minimum Wages Hinder Workplace Productivity

### *UMR Tidak Mendorong Peningkatan Produktivitas Kerja*



Every worker should be guaranteed a fair standard of living  
*Setiap pekerja berhak menikmati standard hidup yang memadai*

PT. "AR" is a large firm in Tangerang which was established in 1990. This company produces spare parts and control cables for automated vehicles and electronics. Some of the necessary raw materials are imported and its products are sold locally under the K brand name.

Since the economic crisis began in 1997, sales of the company's products have fallen by up to 40%. One strategy adopted by the firm to deal with this problem has been to reduce the size of its workforce. It also changed the employment status of most of its workers, from permanent staff employed on a monthly or daily basis to employees working under a piece-work system. Another problem faced by the firm is the limited skills of its workers where education levels range from low to average.

Adjustments to the official minimum wage have resulted in large increases of nearly 20% on two occasions over the past year. According to the management of PT. "AR", this means that at present there is no reward system for hard-working employees because it is impossible for the firm to increase workers' wages after complying with the official minimum wage regulations. At the same time, the working environment in this firm has become unpleasant and inflexible as a result of government policies which they believe to be unfair.

These rapid adjustments to the official minimum wage have caused entrepreneurs to lose one of the tools that they could use to increase productivity and efficiency. Such a minimum wage policy must be accompanied by a commitment from the workers to increase productivity. ■ (Bambang Soelaksono - SMQA)

PT. "AR" adalah sebuah perusahaan besar di Tangerang yang didirikan pada tahun 1990, memproduksi suku cadang dan berbagai jenis kabel untuk kendaraan bermotor dan kabel elektronik. Beberapa bahan baku diimpor dan produknya di jual di dalam negeri dengan merk K.

Sejak krisis moneter pada tahun 1997, penjualan produk turun sampai 40%. Salah satu jalan keluar yang ditempuh perusahaan adalah mengurangi tenaga kerja serta mengubah sebagian besar status pekerja dari pekerja bulanan dan pekerja harian menjadi pekerja borongan. Salah satu masalah yang dihadapi perusahaan adalah tingkat kemampuan SDM yang rendah karena pendidikan yang rata-rata rendah.

Penyesuaian UMR yang ditetapkan pemerintah telah menyebabkan kenaikan gaji hampir 20% dan sudah dilakukan dua kali dalam setahun. Menurut manajemen PT. "AR" hal ini berarti saat ini tidak ada sistem insentif bagi pekerja yang rajin, karena perusahaan tidak mungkin menaikkan upah pekerja setelah menyesuaikan upah pekerja sesuai dengan peraturan UMR. Pada saat yang sama suasana kerja menjadi tidak nyaman dan kaku karena kebijakan pemerintah yang dirasakan tidak adil.

Penyesuaian UMR yang terlalu cepat telah membuat pengusaha kehilangan salah satu alat untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Kebijakan ini harusnya dibarengi komitmen yang ditaati pekerja, yaitu peningkatan produktivitas yang lebih tinggi. ■ (Bambang Soelaksono - PSAK)

# Determining Minimum Wages within a Decentralized System of Government

## *Desentralisasi Penetapan Upah Minimum*

Government Regulation No. 25, 2000, "The Authority of the Central Government and the Provinces as Autonomous Regions", outlines the power of the central government in the manpower sector as follows: creating government policy on industrial relations, labor protection, and worker's insurance; determining occupational health



alam Peraturan Pemerintah (PP) No. 25, 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi Sebagai Daerah Otonom dijelaskan bahwa kewenangan pemerintah pusat di sektor ketenagakerjaan meliputi: penetapan kebijakan hubungan industrial, perlindungan pekerja dan jaminan sosial pekerja; penetapan standar keselamatan

and safety standards, workplace hygiene, and both the working environment and workplace ergonomics; and creating the guidelines on the minimum requirements for subsistence. Meanwhile, provincial governments have the power to create the guidelines on the provision of pensions for retired workers and the supervision of the implementation of minimum wage policy. This means that areas outside of these specified powers - and in particular the actual determination of minimum wage levels - are to be managed and implemented by the *kabupaten* and *kota* governments of each autonomous region. In the light of this, we can begin to examine the problems encountered by the new decentralized system of government in determining minimum wages at the *kabupaten* and *kota* level.

While in theory Government Regulation No.25, 2000 sets out the responsibilities and powers of each level of government administration, in reality this has had little impact on the policies that have been created. Nonetheless, the actual terms of the regulation setting out the responsibilities of these three levels of government in the manpower sector tend to favor the interests of workers, especially in regard to minimum wages. The changes resulting from decentralization are possibly a reaction to the New Order centralized system of government, when worker opposition to unfair central government policies was easily "curbed". During that period, workers were generally in a weak position and defeated in many of their endeavors. If workers' grievances were not resolved by the bureaucracy, then the central government simply used the police or even the military to repress any protests or opposition.

Still on the level of these new arrangements, it well might be asked whether decentralizing the determination of minimum wages has actually been driven by the principles of regional autonomy, or whether this has been designed to spread the risk of negotiating with the unions, which have grown significantly in both strength and number in recent years. While the former should be the main consideration underlying the new division of powers, it is would not be surprising if the latter factor has also influenced the central government's decision.

From the perspective of employers and business interests, the primary factors to consider in determining minimum wages are the financial capacity of their enterprises and the economic environment. Workers, however, and the unions who represent them, are mostly concerned with issues such as the minimum subsistence requirements (referred to in Indonesia as KHM) and the consumer price index (IHK), which both have an impact on living standards and consequently on the level

kerja, kesehatan kerja, higiene perusahaan, lingkungan kerja dan ergonomi; dan penetapan pedoman penentuan kebutuhan fisik minimum. Sementara itu, propinsi mempunyai kewenangan dalam menetapkan pedoman jaminan kesejahteraan purnakerja serta mengawasi pelaksanaan upah minimum. Ini berarti bahwa hal-hal lain di luar kewenangan tersebut - terutama mengenai penetapan tingkat upah minimum - diatur dan dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten dan Pemerintah Kota sebagai daerah otonom. Dalam kaitan ini kita dapat mulai menengarai masalah-masalah yang dihadapi pemerintah yang baru saja mendesentralisasikan penetapan upah minimum kepada kabupaten/kota.

Sekalipun secara teoritis PP No. 25, 2000 mengatur hak dan kewajiban bagi masing-masing tingkat administrasi pemerintahan, pada kenyataannya peraturan ini berdampak kecil terhadap kebijakan yang disusun. Namun, jika dikaitkan dengan bidang ketenagakerjaan, ketentuan yang mengatur tanggungjawab tiga tingkat pemerintahan cenderung menguntungkan kepentingan pekerja, terutama menyangkut upah minimum.

Pada tataran pengaturan, perubahan karena adanya desentralisasi ini mungkin merupakan reaksi balik atas periode pemerintahan sentralistik Orde Baru, ketika perlawanan pekerja atas kebijakan pemerintah pusat yang dinilai kurang adil dengan mudah dapat "dipatahkan". Pada masa itu, umumnya pekerja berada pada posisi lemah dan dikalahkan dalam banyak upaya mereka. Jika perlawanan pekerja tidak dapat diselesaikan oleh aparat sipil, maka pemerintah pusat dapat memanfaatkan polisi, bahkan tentara untuk menekan protes atau perlawanan para pekerja.

Masih pada tataran pengaturan, perlu dipertanyakan apakah desentralisasi penetapan upah minimum memang diberikan atas dasar prinsip-prinsip otonomi daerah, atau hanya sebagai usaha untuk membagi resiko dalam menghadapi serikat pekerja yang dalam beberapa tahun ini jelas makin hari makin kuat. Sementara kita berharap alasan pertama yang menjadi pertimbangan pembagian kewenangan, tetapi kita juga dapat memaklumi bila alasan kedua mempengaruhi keputusan pemerintah.

Dari sudut pandang pengusaha dan ditinjau dari kepentingan dunia usaha, komponen utama dalam menetapkan upah minimum adalah kemampuan finansial perusahaan dan keadaan ekonomi. Sementara itu bagi pekerja dan serikat pekerja yang mewakili mereka,

of wages being bargained for. One problem is that business owners have never been open with either employees or the public regarding their true financial circumstances. Neither the central government nor local governments have been able to force business owners to provide accurate information about this matter. Large companies operating in the regions have always directed local civil servants inquiring about their financial situation to their central offices in Jakarta.

It is also likely that local governments may encounter many difficulties in calculating the KHM, because this issue is often more a matter of subjective debate rather than objective analysis, resulting in friction within society that can trigger unrest. However, the regulations explicitly state that the authority to determine the KHM and the CPI have been passed on to the local government offices in the regions because each region operates within its own completely distinctive set of economic conditions.

Government officials, with the support of the regulations that have been clearly set out for each level of administration, have been given the authority to force business owners to be more open about their business activities, as well as to calculate objectively the KHM and the CPI for each region. The task of any government is to synchronize national economic interests at the macro level with individual household economic interests at the micro level. Consequently, the strategic policy created by the central government (through the Department of Manpower and Transmigration), the Offices of Manpower in the provinces, and the same offices in the kabupaten and kota government, must all be mutually consistent.

The success of any policy in this area very much depends upon the strategy used in its formulation which should take into consideration a wide range of public opinions from the workers and employers. It should not rely on introducing a policy that has been drafted on the table without paying any attention to external input.

This means that, tri-partite institutions at each level, particularly in the regions, must be strengthened through the practice of public hearings that treat all parties as equal. This rarely occurred in the past when corruption, collusion and nepotism (KKN) was allowed to flourish. Such a strategy might prevent the corruption that was so endemic during the New Order system of centralized government from becoming the legacy of "petty tyrants" in the regions.

Nevertheless, we still have to face up to the fact that within the ranks of government bureaucrats, businessmen, and labor leaders there are still many of these positions that are held by the same people who were in charge in the past. In reality, all of the above regulations can only be implemented successfully if there is evidence that corruption is being reduced. Workers, employers, and government officials at all levels need to take a firm stand against those who were involved in corrupt practices in the past and be ready to take decisive action in the future.

Furthermore, the following four principles must always be considered by business owners, workers and the government when determining minimum wages. Firstly, business development must not be obstructed; secondly, workers should be guaranteed a fair standard of living; thirdly, workers should receive an appropriate level of compensation for their efforts; and fourthly, there should be a system of fair rewards and penalties to promote worker productivity. These principles must also be applied by strong tri-partite institutions willing to work openly with the various levels

pertimbangan utama mereka adalah hal-hal yang berkaitan dengan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) dan Indeks Harga Konsumer (IHK) karena dua hal tersebut berdampak terhadap standar kehidupan mereka, dengan demikian ikut menentukan tingkat upah yang dituntut. Persoalannya, selama ini para pengusaha tidak terbuka kepada buruh atau publik mengenai kemampuan dan keadaan finansial perusahaan yang sebenarnya. Baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah (pemda) sering tidak mampu memaksa pengusaha agar memberikan informasi yang akurat mengenai keadaan finansial mereka. Perusahaan-perusahaan besar yang beroperasi di daerah selalu mempersilahkan aparat pemda agar menanyakan tentang keadaan finansial perusahaan kepada kantor pusat perusahaan di Jakarta.

Diperkirakan pemda akan menghadapi banyak kesulitan dalam menghitung KHM, karena penetapan KHM cenderung merupakan perdebatan subjektif daripada analisis objektif, sehingga dapat menimbulkan kecemburuan sosial yang dapat memicu keresahan sosial. Namun dengan jelas peraturan menyebutkan bahwa kewenangan untuk menetapkan KHM dan IHK diserahkan kepada instansi di daerah, karena masing-masing daerah mempunyai kondisi ekonomi yang berbeda.

Pejabat pemerintah dengan dukungan peraturan yang jelas untuk setiap tingkat administrasi telah di beri kewenangan untuk "memaksa" pengusaha agar bersikap terbuka mengenai kegiatan bisnisnya, dan menghitung KHM dan IHK secara objektif untuk daerahnya. Tugas pemerintah adalah menyelaraskan kepentingan antara ekonomi nasional di tingkat makro dengan kepentingan ekonomi rumah tangga buruh di tingkat mikro. Oleh karena itu kebijakan strategis pemerintah pusat (melalui Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi), instansi ketenagakerjaan di propinsi, dan instansi yang sama di kabupaten/kota harus selaras dan saling mengikat.

Keberhasilan pelaksanaan sebuah kebijakan sangat tergantung pada strategi penyusunannya yang harus didasarkan pada proses dengar pendapat yang seluas-luasnya dengan pekerja dan pengusaha, bukan hanya melalui sosialisasi atas kebijakan yang disusun di atas meja tanpa mempertimbangkan masukan dari luar. Artinya, institusi tripartit di masing-masing tingkat, terutama di daerah, harus benar-benar diperkuat melalui dengar pendapat yang akan memperlakukan semua pihak sebagai setara. Upaya seperti ini jarang terjadi di waktu yang lalu ketika korupsi, kolusi dan nepotisme (korupsi) mendapat peluang lebar untuk berkembang. Strategi di atas mungkin dapat mencegah praktek korupsi yang sangat merajalela di masa sistem pemerintah sentralisasi Orde Baru agar tidak diwariskan kepada "raja-raja kecil" di daerah.

Namun, dalam praktek kita masih dihadapkan pada kenyataan bahwa banyak jabatan dalam jajaran birokrasi pemerintah, pengusaha, dan pemimpi serikat pekerja masih ditangan mereka yang "dulu-dulu juga". Padahal, semua peraturan di atas hanya dapat terlaksana jika korupsi diberantas. Kaum buruh, pengusaha, dan aparat pemerintah di semua tingkat memang perlu menunjukkan sikap tegas terhadap mereka yang terlibat dalam korupsi di masa lalu, dan harus siap mengambil tindakan yang menentukan di masa depan.

Selanjutnya, empat prinsip berikut ini perlu selalu dipertimbangkan oleh pengusaha, pekerja, dan pemerintah dalam menetapkan upah minimum. Pertama, perkembangan perusahaan tidak boleh terhambat; kedua, pekerja mendapat jaminan atas hidup layak; ketiga, pekerja menerima imbalan sesuai dengan hasil kerja; dan keempat, untuk meningkatkan produktivitas pekerja harus ada sistem penghargaan dan hukuman seadil-adilnya. Prinsip ini juga harus diberlakukan oleh institusi tripartit yang kuat yang bersedia bekerja secara terbuka dengan berbagai tingkat pemerintah di masing-masing wilayah. Di balik itu semua adalah perlu adanya keterlibatan pekerja dalam berbagai prosedur penghitungan dan penetapan upah minimum, tidak hanya sebagai

of government in each region. Underlying all of this should be the involvement of workers in the various procedures for calculating and determining minimum wages, not just as passive participants as in the past. All levels of government have a responsibility to facilitate relationships between employers and employees which are mutually supportive rather than in conflict as was often the case in the past. Gradually such reforms might help to reduce conflict between workers and employers, as well as to overcome the obstacles faced by governments in determining minimum wages. ■ (Syaikhu Usman, Decentralization and Local Governance Division)

peserta pasif sebagaimana selama ini banyak terjadi. Pemerintah di semua tingkat bertugas dan bertanggung jawab menciptakan hubungan antara pengusaha dan buruh yang semula cenderung bersifat konflik menjadi hubungan yang saling mendukung. Lambat laun reformasi seperti ini akan dapat menjadi peredam konflik antara buruh dan pengusaha, sekaligus mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi oleh pemerintah dalam menetapkan upah minimum. ■ (Syaikhu Usman, Divisi Desentralisasi dan Pemerintahan Lokal)

## YPSI Helps Children in Tangerang

### YPSI Membantu Pekerja Anak di Tangerang

The Indonesian Sosial Observers Foundation (YPSI) is an NGO that has been working in Tangerang since 1996, and which is primarily concerned with social issues, such as children's rights and the plight of child workers.

One of YPSI's working areas is in Kelurahan Kedaung Wetan, Tangerang, where a number of small and medium-size industries are located. Since the economic crisis began in late 1997 many people in this area have been and have found themselves unemployed. Although some local men work as motorbike taxi or "ojeg" drivers, regular drivers, or construction workers, most of them do not have a permanent job. A number of industries in the area have provided jobs for the local community, such as packing bleaching powder into boxes. This work is assigned on a piece work basis at a rate of Rp65 per box and is carried out in the residents' own homes, so that the whole family can be involved, including children as young as four years of age.

When YPSI began to work in the area, many children in Kedaung Wetan were not attending school because their parents could not afford it. Many of these children were forced to work up to seven hours a day to ease their parents' economic burden. On average, a mother with three children, was able to pack around 100 boxes of bleach a day.

With the support of the Danish Embassy and the ILO, YPSI has been able to provide scholarships for 267 children (of between 4 and 17 years of age, 60% of them girls). To date, 329 children have been sent to school, and 28 dropouts have also attended various skill-based courses, such as sewing, cooking, and English, or they have enrolled in Junior High School Open Learning programs. Children under the auspices of YPSI are also involved in study groups, health education classes, and group savings management. After five years of YPSI's guidance, the incidence of child labour in Kedaung Wetan has been significantly reduced.

In addition to their program for children, YPSI also offers family programs including reading classes for illiterate parents, courses on group savings management, accounting and family budget, entrepreneurial skills, health, and gender equality. ■ (Hariyanti S, NGO Partnership)

Yayasan Pemerhati Sosial Indonesia (YPSI) di Tangerang adalah suatu organisasi yang peduli terhadap masalah-masalah sosial, misalnya advokasi hak-hak anak dan pekerja anak. Yayasan ini memulai kegiatannya pada tahun 1996.

Salah satu wilayah kerja YPSI adalah di Kelurahan Kedaung Wetan, Tangerang dimana terdapat berbagai industri kecil dan sedang. Sejak terjadinya krisis ekonomi di pertengahan 1997, banyak penduduk wilayah ini yang sangat terpuak oleh dampak krisis, sehingga kehilangan pekerjaan. Meskipun ada yang bekerja sebagai tukang ojek, supir atau tukang batu, tetapi kebanyakan mereka tidak mempunyai pekerjaan tetap. Industri-industri ini memberi lapangan kerja bagi penduduk sekitarnya, antara lain membungkus "blau" atau pemutih. Pekerjaan diberikan dengan sistem borongan dan dikerjakan di rumah, sehingga dapat melibatkan seluruh keluarga, termasuk anak-anak usia 4 tahun.

Ketika YPSI baru memulai kegiatannya, masih banyak anak-anak di Kelurahan Kedaung Wetan yang tidak sekolah karena orangtuanya tidak mampu. Anak-anak terpaksa membantu orangtuanya mengurangi beban keluarga. Seorang anak biasanya bekerja 7 jam per hari. Setiap hari satu keluarga -ibu dan 3 anak- bisa membungkus rata-rata 100 pak dengan upah Rp65 per pak.

Dengan bantuan Kedutaan Denmark dan ILO-IPEC, YPSI membina 267 anak (usia antara 4-17 tahun, 60% perempuan). Kini 329 anak telah disekolahkan, 28 anak putus sekolah mendapat pelatihan ketrampilan, misalnya menjahit, membuat kue, kursus bahasa Inggris atau masuk SMP Terbuka. Anak-anak binaan YPSI ikut dalam kegiatan kelompok belajar, pelatihan kesehatan, dan pengelolaan tabungan kelompok. Setelah 5 tahun dibina YPSI, kini anak-anak di Kelurahan Kedaung Wetan hanya bekerja selama satu jam per hari dengan upah Rp100 per pak.

Disamping itu YPSI juga mempunyai program untuk keluarga, misalnya belajar membaca bagi orang tua yang buta huruf, pengelolaan kelompok tabungan, pelatihan keterampilan pembukuan dan pengelolaan anggaran rumah-tangga, pengelolaan usaha, program kesehatan, dan pelatihan jender. ■

For further information, please contact: /Untuk keterangan lebih lanjut, silahkan hubungi:

Titin Kustini (Program Manager/Manajer Program).

YPSI, Jl. Kecipir Raya No.11 Perumnas I Karawaci Tangerang 15138.

Ph/Telp: 62-21-5916533 E-mail: ypsi@centrin.net.id