



International
Labour
Organization

KEBIJAKAN UPAH

Prinsip dan Praktik

Christianus H Panjaitan
Agustus 2022

Disusun ulang dari materi paparan Matt Cowgill, Chief Technical Advisor, Labour Standards in Global Supply Chains Programme; John Ritchotte, Labour Relations Specialist, ILO Bangkok; Daniel Kostzer, Wage Specialist, ILO Bangkok; Patrick Belser, Senior Economist, ILO Geneva

Upah: Prinsip

- ILO K95/I949 (Perlindungan Upah), Pasal 1:
 - remunerasi atau penghasilan dalam bentuk uang,
 - ditetapkan oleh kesepakatan bersama atau peraturan perundangan nasional,
 - dibayarkan atas dasar kontrak kerja tertulis atau tidak tertulis,
 - dari pemberi kerja kepada pekerja untuk pekerjaan atau layanan yang telah atau akan dilakukan.
- UU No. 13/2003, Pasal 1, Angka 30:
 - remunerasi dalam bentuk uang,
 - dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja,
 - sesuai dengan perjanjian kerja formal/tertulis, kesepakatan, atau peraturan perundangan,
 - termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas pekerjaan atau layanan yang akan atau telah dilaksanakan.

Upah: Sasaran

- Keadilan sosial:
 - Mendorong pengentasan kemiskinan
 - Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya
- Pertumbuhan ekonomi yang seimbang:
 - Menjaga daya saing eksternal
 - Menjaga permintaan domestik
 - Mengurangi ketidaksetaraan dan stagnasi upah
 - Pertumbuhan ekonomi berkelanjutan

Kebijakan upah: Tujuan

- Untuk memastikan pembagian yang adil dari hasil-hasil kemajuan kepada semua dan upah layak minimum (*minimum living wage*) bagi semua pekerja dan yang membutuhkan perlindungan tersebut (*ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008*)
- Untuk melindungi pekerja dalam mendapatkan penghidupan yang layak menurut sudut pandang kemanusiaan (*Pasal 88, UU No. 13/2003*)

Kebijakan upah: Tujuan

- **Upah Minimum:**
 - untuk pekerja dengan upah terendah
 - untuk menghapuskan upah yang terlalu rendah
 - untuk mendukung pekerja miskin
- **Upah diatas minimum:**
 - untuk mendorong peningkatan upah rata-rata (melalui perundingan bersama)
 - untuk meningkatkan produktivitas pekerja
 - berkontribusi pada pembagian PDB untuk kompensasi pekerja yang adil dan stabil

Kebijakan upah: Komponen

- UU No. 13/2003, Pasal 88, Angka (3):
 - Upah minimum
 - Upah lembur
 - Upah saat absen, cuti sakit dan cuti tahunan
 - Bentuk dan metode pembayaran
 - Denda & pemotongan
 - Hal-hal yang dapat dihitung dengan upah
 - Struktur & skala upah yang proporsional
 - Upah untuk pembayaran pesangon
 - Upah untuk penghitungan pajak penghasilan

Upah Minimum: Definisi

Upah terendah yang boleh dibayarkan pemberi kerja kepada pekerja untuk pekerjaan yang dilakukan pada waktu tertentu, dan tidak dapat dikurangi oleh perjanjian bersama atau kontrak individual (ILO, General Survey, 2014)

- Ditetapkan oleh: undang-undang; keputusan pemerintah, dewan pengupahan, pengadilan perburuhan; penetapan hukum atas perjanjian bersama

Penetapan Upah Minimum: Prinsip

- ILO K131/1970 (Penetapan Upah Minimum)
 - Mencakup semua pekerja penerima upah yang layak mendapatkan
 - Mempunyai kekuatan hukum dengan ancaman hukuman atau sanksi
 - Menghormati kebebasan berunding bersama
 - Melalui konsultasi penuh dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang representatif
 - Menggunakan bukti-bukti ilmiah (data statistik atau akademis)

Penetapan Upah Minimum: Pertimbangan

- Kebutuhan pekerja dan keluarganya, dengan mempertimbangkan:
 - Tingkat upah
 - Biaya hidup
 - Manfaat jaminan sosial
 - Standar hidup kelompok sosial lain
- Faktor ekonomi, termasuk:
 - Kebutuhan pembangunan ekonomi
 - Tingkat produktivitas
 - Tingkat pekerjaan

Penetapan Upah Minimum: Nilai

- Beberapa indikator statistik yang sering digunakan:
 - Perhitungan upah layak minimum (*min. living wage*)
 - Rasio upah minimum dengan upah tengah (*median*)
 - Proporsi pekerja yang terdampak

Penyesuaian Upah Minimum

- Penyesuaian secara berkala perlu dilakukan untuk merefleksikan perubahan biaya hidup dan kondisi ekonomi.
- Kriteria penyesuaian yang paling sering digunakan adalah:
 - Perubahan biaya hidup (Indeks Harga Konsumen)
 - Perubahan pertumbuhan ekonomi atau produktivitas pekerja (PDB per pekerja)

- Pemantauan (*monitoring*) dampak upah minimum terhadap:
 - penghasilan pekerja penerima upah rendah, ketidaksetaraan dan biaya tenaga kerja
 - pekerjaan, jam kerja, harga, profit, produktivitas, investasi bisnis, pertumbuhan dan kegagalan bisnis baru
 - Usaha mikro dan kecil, sektor padat karya dengan upah rendah, kelompok pekerja rentan upah rendah (kaum muda, pekerja perempuan migran, pekerja paruh waktu, pekerja musiman, pekerja domestik, dan pekerja lansia)

Penegakan

- Penegakan (*enforcement*) tergantung pada nilai upah minimum dan faktor-faktor penegakan.
 - Kekuatan mengikat secara hukum
 - Perangkat dan mekanisme pengawasan dan penegakan
 - Kerumitan upah minimum (jumlah dan komponen)

Praktik upah minimum: Global

▶ 90%

Dari 187 negara anggota ILO memiliki upah minimum

▶ 19%

Pekerja menerima upah di bawah upah minimum yang ditetapkan

▶ 46%

Dari 327 juta pekerja penerima upah di bawah upah minimum adalah pekerja perempuan

Praktik upah minimum: Viet Nam

- **Mekanisme:** Ditetapkan oleh pemerintah atas advis dari Dewan Pengupahan Nasional
- **Peran mitra sosial:** Dewan Pengupahan Nasional beranggotakan 5 orang yang mewakili Kementerian Perburuhan, Konfederasi Perburuhan Umum Viet Nam, organisasi pengusaha
- **Kriteria:** faktor sosial, termasuk kebutuhan hidup minimum pekerja dan keluarganya; faktor ekonomi, termasuk dampak terhadap pasar kerja dan kemampuan pengusaha membayar
- **Penyesuaian:** kajian tahunan
- **Variasi regional:** empat wilayah
- **Cakupan:** komprehensif, mencakup semua jenis pekerjaan dan sektor

Praktik upah minimum: Malaysia

- **Mekanisme:** Ditetapkan pemerintah atas advis dari Dewan Konsultasi Pengupahan Nasional
- **Peran mitra sosial:** Dewan Konsultasi Pengupahan Nasional beranggotakan wakil pemerintah, pengusaha dan pekerja
- **Kriteria:** faktor sosial, termasuk garis kemiskinan dan inflasi IHK; dan faktor ekonomi, termasuk pertumbuhan produktivitas pekerja dan tingkat pengangguran
$$UM_{t+1} = UM_t \times [1 + \% \text{ pertumbuhan produktivitas} + \% \text{ inflasi IHK} + (\text{tingkat pengangguran} - 4\%)]$$
- **Penyesuaian:** Dewan wajib mengkaji upah minimum paling tidak setiap dua tahun
- **Variasi regional:** dua wilayah— peninsula Malaysia dan Borneo
- **Cakupan:** luas, kecuali pekerja domestik dan magang

Praktik upah minimum: Kamboja

- **Mekanisme:** Ditetapkan pemerintah atas advis dari Komite Penasihat Perburuhan
- **Peran mitra sosial:** Komite beranggotakan perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja
- **Kriteria:** faktor sosial dan ekonomi, termasuk biaya hidup, produktivitas dan daya saing
- **Penyesuaian:** Kajian tahunan oleh Komite
- **Variasi regional:** Tidak ada – satu upah minimum
- **Cakupan:** Berlaku hanya untuk sektor garmen dan alas kaki

Praktik upah minimum: Thailand

- **Mekanisme:** Ditetapkan pemerintah atas advis Komite Pengupahan. Komite provinsi memberikan usulan kepada Komite Pengupahan sejak Oktober 2015.
- **Peran mitra sosial:** Komite pengupahan beranggotakan masing-masing 5 orang dari pemerintah, serikat pekerja, pengusaha.
- **Kriteria:** faktor sosial dan ekonomi dipertimbangkan – indeks biaya hidup, tingkat inflasi, standar hidup, harga barang, kemampuan bisnis, produktivitas pekerja, PDB, dan situasi ekonomi.
- **Penyesuaian:** Terakhir tahun 2013.
- **Variasi regional:** Variasi provinsi dimulai sejak 2016.
- **Cakupan:** Luas; kecuali pekerja domestik.

Praktik upah minimum: Republik Korea

- **Mekanisme:** Ditetapkan pemerintah atas advis Dewan Upah Minimum.
- **Peran mitra sosial:** Dewan beranggotakan perwakilan tripartit.
- **Kriteria:** faktor sosial ekonomi – biaya hidup pekerja, upah pekerja lain yang sebanding, produktivitas pekerja, dan rasio distribusi penghasilan.
- **Penyesuaian:** Kajian tahunan.
- **Variasi regional:** Tidak ada. Satu upah minimum nasional.
- **Cakupan:** Luas; kecuali pekerja domestik

Praktik upah minimum: Indonesia

Formula baru penetapan UM provinsi dan kabupaten/kota 2022

- ▶ Menggunakan koefisien (α) kontribusi pekerja dalam pertumbuhan ekonomi (0.4-0.6)

$$\text{UM}_{2022} = \text{UM}_{2021} + (\text{UM}_{2021} \times (\text{INF}_{2022} + (\alpha \times \text{PE}_{2021})))$$

- ▶ Kabupaten/kota dapat menetapkan UM menggunakan formula tersebut apabila:
 - rerata upah dan pertumbuhan ekonomi 5 tahun terakhir lebih tinggi dari provinsi;
 - rerata tingkat kemiskinan dan pengangguran 5 tahun terakhir lebih rendah dari provinsi.
- ▶ Kabupaten yang telah menetapkan tapi belum memenuhi kriteria diberikan waktu 5 tahun untuk memenuhi.
- ▶ Jika setelah 5 tahun belum berhasil, Gubernur tidak dapat menetapkan UM untuk tahun berikutnya.
- ▶ UM yang baru tidak boleh lebih tinggi dari persentase tertentu upah rata-rata di daerah tersebut.



Topik untuk dipertimbangkan

- Apa **peran** upah minimum?
- **Kriteria** apa saja yang perlu dipertimbangkan?
- **Data** apa yang harus digunakan?
- Apa peran pemangku kepentingan **tripartit**?
- Seberapa besar **perbedaan** upah minimum antar daerah?
- **Siapa** yang harus dicakup oleh upah minimum?
- Seberapa sering **penyesuaian** upah minimum dilakukan?
- Kapan, jika harus, **penundaan** diperbolehkan?
- Apakah **perundingan bersama** dapat berperan lebih besar?



International
Labour
Organization

Terima kasih

christianus@ilo.org