

Dr. Agus Wibowo, M.Kom, M.Si, MM.

Standarisasi Upah Minimum



YAYASAN PRIMA AGUS TEKNIK

Dr. Agus Wibowo, M.Kom, M.Si, MM.

Standarisasi Upah Minimum



YAYASAN PRIMA AGUS TEKNIK

PENERBIT :

YAYASAN PRIMA AGUS TEKNIK
Jl. Majapahit No. 605 Semarang
Telp. (024) 6723456. Fax. 024-6710144
Email : penerbit_ypat@stekom.ac.id

ISBN 978-623-8642-10-6 (PDF)



Standarisasi Upah Minimum

Penulis :

Dr. Agus Wibowo, M.Kom, M.Si, MM.

ISBN : 978-623-8642-10-6

Editor :

Dr. Joseph Teguh Santoso, S.Kom., M.Kom.

Penyunting :

Dr. Mars Caroline Wibowo. S.T., M.Mm.Tech

Desain Sampul dan Tata Letak :

Irdha Yuniyanto, S.Ds., M.Kom.

Penebit :

Yayasan Prima Agus Teknik Bekerja sama dengan
Universitas Sains & Teknologi Komputer (Universitas STEKOM)

Anggota IKAPI No: 279 / ALB / JTE / 2023

Redaksi :

Jl. Majapahit no 605 Semarang

Telp. 08122925000

Fax. 024-6710144

Email : penerbit_ypat@stekom.ac.id

Distributor Tunggal :

Universitas STEKOM

Jl. Majapahit no 605 Semarang

Telp. 08122925000

Fax. 024-6710144

Email : info@stekom.ac.id

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa ijin dari penulis

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat dan Rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan buku yang berjudul “Standarisasi Upah Minimum” dengan lancar. Standarisasi upah minimum merupakan suatu proses atau sistem di mana pemerintah menetapkan standar minimum upah yang harus dibayar kepada pekerja di suatu negara atau wilayah tertentu. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan kompensasi yang layak dan memadai untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti makanan, tempat tinggal, pendidikan, dan kesehatan.

Penetapan upah minimum berperan dalam meningkatkan upah para pekerja yang masih berpendapatan di bawah upah minimum. Upah minimum yang ideal akan mampu memenuhi harapan pekerja, pengusaha, dan pencari kerja. Kebijakan upah minimum tidak hanya berdampak pada upah pekerja dengan tingkat upah di sekitar upah minimum, tetapi juga berdampak ke seluruh distribusi upah, harga, iklim usaha, dan penyerapan tenaga kerja. Buku ini bertujuan untuk mengetahui tahapan penetapan upah minimum dan kebijakan yang mempengaruhi penetapan upah minimum di Indonesia.

Penetapan upah minimum masih menghadapi kendala di antaranya mekanisme bersifat adhoc (tidak teratur/tidak terencana) dan tidak pasti sehingga upah minimum sulit diprediksi dan diperhitungkan. Penetapan upah minimum yang ada saat ini hanya memperhatikan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan belum memperhatikan faktor lainnya seperti pertumbuhan ekonomi, produktivitas, dan usaha marjinal. Pemerintah perlu berhati-hati dalam menaikkan upah minimum untuk menghindari sejumlah masalah berupa tingkat ketidakpatuhan yang tinggi dan menghambat ekspansi lapangan kerja. Upah minimum yang ideal akan mampu memenuhi harapan pekerja, pengusaha, dan pencari kerja.

Dalam bab 1 buku ini akan membahas definisi dan tujuan dari standar upah minimum, serta reformasi dalam kebijakan pengupahan pasca Undang-Undang Cipta Kerja. Hal ini mencakup perubahan formula upah minimum menurut peraturan pemerintah dan peran Dewan Pengupahan dalam penetapan upah minimum. Komponen upah minimum juga dibahas, termasuk pertimbangan mengenai inklusi manfaat dalam bentuk barang dan jenis kebutuhan yang harus dipenuhi oleh upah minimum. Bab 2 membahas ruang lingkup sistem upah minimum, di mana upah minimum ditetapkan melalui perundingan bersama dan secara tripartit. Konsep penetapan upah minimum tanpa konsultasi mitra sosial juga disoroti dalam bab ini. Peran penting perundingan bersama dan partisipasi tripartit dalam menetapkan upah minimum diuraikan, sementara dampak dari penetapan. Selanjutnya Bab 3 membahas mekanisme penetapan upah minimum, termasuk proses penetapan tanpa konsultasi mitra sosial, penetapan melalui perundingan bersama, dan penetapan secara tripartit. Perbedaan pendekatan dalam menetapkan upah minimum dan implikasinya terhadap kebijakan pengupahan dieksplorasi dalam bab ini. Peran masing-masing mekanisme dalam menentukan upah minimum yang adil dan berkelanjutan juga dibahas secara mendalam. Bab 4 ini mengeksplorasi variasi dalam cakupan upah minimum, termasuk penerapan umum, upah minimum di tingkat provinsi di Indonesia, pengaturan upah minimum berdasarkan wilayah geografis, sektor ekonomi, dan kategori pekerjaan. Pembahasan meliputi perbedaan dalam penetapan upah minimum di berbagai wilayah

geografis, sektor ekonomi, dan jenis pekerjaan, serta dampaknya terhadap keadilan dan kesejahteraan pekerja.

Bab 5 ini membahas pentingnya konsultasi dan partisipasi organisasi pengusaha, pekerja, dan perwakilan kepentingan publik dalam penetapan upah minimum. Keterlibatan mereka memastikan keputusan yang lebih inklusif dan berkelanjutan, mencerminkan berbagai perspektif dan kepentingan dalam masyarakat. Selanjutnya bab ke 6 Bab ini membahas kriteria dan prosedur penetapan upah minimum, termasuk kriteria yang digunakan untuk menetapkan tingkat upah minimum serta proses penyesuaian upah minimum sesuai dengan perubahan kondisi ekonomi dan kebutuhan pekerja. Bab 7 ini membahas langkah-langkah penegakan terhadap upah minimum, yang mencakup beberapa aspek penting. Pertama, penyebaran informasi mengenai tingkat upah minimum yang berlaku agar diketahui oleh semua pihak terkait. Kedua, otoritas yang bertugas memantau kepatuhan terhadap aturan tersebut. Ketiga, hukuman yang diberikan atas pelanggaran terhadap upah minimum yang ditetapkan. Keempat, hak pekerja untuk mendapatkan kembali upah yang seharusnya dibayar kepada mereka. Kelima, peran yang dimainkan oleh pengusaha dan organisasi pekerja dalam menjaga kepatuhan terhadap peraturan ini. Terakhir, perlindungan yang diberikan kepada pekerja agar tidak menjadi korban dari tindakan yang merugikan mereka terkait upah minimum.

Bab 8 membahas pentingnya upah minimum dalam konteks Indonesia, terutama saat menghadapi krisis ekonomi. Upah minimum merupakan jumlah yang harus dibayarkan kepada pekerja setiap bulan oleh pengusaha, yang ditetapkan oleh pemerintah. Krisis ekonomi dapat mengakibatkan penurunan daya beli masyarakat dan mengancam stabilitas ekonomi secara keseluruhan. Dalam menghadapi resesi ekonomi dan kebijakan penghematan yang sering diperlukan, bab ini menyoroti pentingnya mengacu pada Pasal 3 Konvensi No. 131 dari ILO. Pasal ini menegaskan bahwa ketika menetapkan tingkat upah minimum, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor seperti pembangunan ekonomi, pemeliharaan lapangan kerja, serta kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya. Krisis ekonomi global, yang dimulai sekitar akhir tahun 2008, memberikan kesempatan bagi Konferensi Perburuhan Internasional untuk menekankan jenis respons yang disarankan oleh ILO dalam menghadapi kesulitan ekonomi dan dampaknya terhadap pasar tenaga kerja. Selanjutnya dalam bab 9 yang merupakan bagian bab terakhir buku ini akan membahas mengenai pengamatan hambatan utama dalam implementasi berbagai aspek penetapan upah minimum.

Melalui buku ini, penulis berharap dapat memperluas pengetahuan para pembaca mengenai standarisasi upah minimum dalam konteks di Indonesia maupun di luar negeri. Terima kasih.

Semarang, Juni 2024

Penulis

Dr. Agus Wibowo, M.Kom, M.Si, MM.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 DEFINISI DAN TUJUAN STANDAR UPAH MINIMUM	1
1.1. Pendahuluan	1
1.2. Definisi Upah Minimum	2
1.3. Reformasi Upah Minimum Untuk Evaluasi Kebijakan Pengupahan	5
1.4. Peran Dewan Pengupahan Dalam Penetapan Upah Minimum	11
1.5. Konsep Upah Minimum	13
1.6. Komponen Upah Minimum	17
1.7. Upah Minimum, Upah Layak Dan Upah Adil	23
1.8. Upah Dalam Ekonomi Islam	28
1.9. Sistem Dan Metode Penetapan Upah Minimum	36
BAB 2 RUANG LINGKUP SISTEM UPAH MINIMUM	43
2.1. Pendahuluan	43
2.2. Penerima Upah Diluar Cakupan Upah Minimum Nasional	43
2.3. Pengecualian Yang Berlaku Saat Ini	45
BAB 3 MESIN PENETAPAN UPAH MINIMUM	51
3.1. Pendahuluan	51
3.2. Penetapan Upah Minimum Tanpa Konsultasi Mitra Social	52
3.3. Upah Minimum Ditetapkan Secara Tripartit	59
3.4. Upah Minimum Ditetapkan Melalui Perundingan Bersama	63
BAB 4 VARIASI CAKUPAN UPAH MINIMUM	68
4.1. Pendahuluan	68
4.2. Upah Minimum Penerapan Umum	70
4.3. Penerapan Upah Minimum Provinsi Di Indonesia	71
4.4. Upah Minimum Menurut Wilayah Geografis	75
4.5. Upah Minimum Menurut Sektor	77
4.6. Upah Minimum Menurut Kategori Pekerjaan	79
4.7. Upah Minimum Dibedakan Berdasarkan Kriteria Lain	82
BAB 5 KONSULTASI DAN PARTISIPASI MITRA SOSIAL DAN AKTOR LAINNYA	99
5.1. Pendahuluan	99
5.2. Konsultasi Dan Partisipasi Organisasi Pengusaha Dan Pekerja	100
5.3. Partisipasi Perwakilan Kepentingan Publik.....	111
BAB 6 KRITERIA DAN PROSEDUR PENETAPAN UPAH MINIMUM	116
6.1. Pendahuluan	116
6.2. Kriteria Penetapan Tingkat Upah Minimum	117
6.3. Penyesuaian Upah Minimum	123
BAB 7 LANGKAH-LANGKAH PENGEPAKAN UPAH MINIMUM	131
7.1. Pendahuluan	131

7.2.	Sifat Upah Minimum Yang Mengikat	131
7.3.	Otoritas Pemantau Kepatuhan Aturan Upah Minimum	135
7.4.	Hak Pekerja Untuk Mendapatkan Kembali Upah Yang Harus Dibayar	142
7.5.	Peran Pengusaha Dan Organisasi Pekerja	143
7.6.	Perlindungan Pekerja Dari Viktimisasi	146
BAB 8	UPAH MINIMUM, KRISIS EKONOMI, DAN PENGHEMATAN	151
8.1.	Pendahuluan	151
8.2.	Krisis Ekonomi	152
8.3.	Standarisasi Upah Minimum di Tingkat Negara	162
BAB 9	PENUTUP	169
9.1.	Hambatan Utama Dalam Implementasi	169
9.2.	Permintaan Bantuan Teknis	170
DAFTAR PUSTAKA	191

BAB 1

DEFINISI DAN TUJUAN STANDAR UPAH MINIMUM

1.1 PENDAHULUAN

Data yang disampaikan oleh Menteri Perekonomian menunjukkan bahwa pada triwulan IV-2022, pertumbuhan ekonomi Indonesia mencapai 5,01% (year-on-year). Selama tahun 2022 secara keseluruhan, pertumbuhan ekonomi Indonesia mencapai 5,31%, sebuah angka yang mengesankan dan melampaui target yang ditetapkan oleh Pemerintah RI sebesar 5,2%. Kinerja ekonomi yang baik ini juga mencerminkan pemulihan ekonomi dari dampak pandemi COVID-19, dengan pertumbuhan ekonomi kembali mencapai level sebelum pandemi, yakni sekitar 5%.

Pertumbuhan ekonomi menjadi parameter penting dalam mengevaluasi kinerja suatu perekonomian, baik dalam skala daerah maupun negara. Hal ini karena pertumbuhan ekonomi mencerminkan sejauh mana kegiatan ekonomi dapat menghasilkan pendapatan bagi masyarakat dalam suatu periode tertentu. Jika semua bentuk pendapatan riil yang diterima oleh pemakai produksi meningkat dari tahun sebelumnya, ini menandakan bahwa perekonomian mengalami pertumbuhan. Parameter yang umum digunakan dalam mengukur pertumbuhan ekonomi adalah tingkat pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) berdasarkan harga konstan.

Dengan demikian, pertumbuhan ekonomi yang positif memberikan gambaran bahwa kegiatan ekonomi sedang berkembang dan masyarakat memperoleh lebih banyak pendapatan. Ini juga menunjukkan keberhasilan dalam pelaksanaan kebijakan pembangunan ekonomi. Kualitas sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam menentukan pertumbuhan ekonomi suatu negara. SDM yang berkualitas tinggi cenderung meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, yang pada gilirannya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas modal manusia adalah Indeks Pembangunan Manusia (IPM). IPM mencakup beberapa faktor pengukuran, seperti tingkat pendidikan, kesehatan, dan indikator ekonomi lainnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan et al. (2021), IPM menjadi parameter penting dalam menilai kualitas modal manusia suatu negara. Indonesia, sebagai salah satu negara yang memiliki potensi besar dalam pembangunan ekonomi, memang memiliki modal SDM yang merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Namun, meskipun memiliki jumlah SDM yang besar, kualitasnya masih tergolong rendah.

Jika Indonesia mampu meningkatkan kualitas SDM-nya, ini dapat menjadi dorongan besar bagi pertumbuhan ekonomi yang lebih baik. Investasi dalam pendidikan, kesehatan, dan pengembangan kemampuan ekonomi masyarakat akan menjadi langkah penting dalam meningkatkan kualitas SDM secara keseluruhan. Dengan memiliki SDM yang berkualitas, Indonesia akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih baik dalam menghadapi tantangan dan peluang di era globalisasi dan persaingan ekonomi yang semakin ketat. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM harus menjadi prioritas dalam agenda pembangunan ekonomi

Indonesia dan tinggi, ini bisa menjadikan sebuah modal manusia yang berkualitas dan mampu berdaya saing oleh negara lain.

Dewi dan Sutrisna (2014) menjelaskan bahwa terdapat keterkaitan yang erat antara pertumbuhan ekonomi dan pembangunan sumber daya manusia. Tingkat pembangunan manusia yang tinggi menjadi indikator penting dari kualitas sumber daya manusia dalam menyokong dan mengendalikan pertumbuhan ekonomi, baik melalui adopsi teknologi maupun penyediaan infrastruktur institusional yang mendukung. Pembangunan manusia yang efektif bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

Salah satu tantangan utama dalam pertumbuhan ekonomi adalah kemiskinan. Kemiskinan memiliki dampak yang signifikan terhadap masyarakat, yang pada gilirannya mempengaruhi kemajuan pertumbuhan ekonomi. Tingginya tingkat kemiskinan dapat menghambat alokasi anggaran pembangunan, sehingga menjadi kendala dalam upaya pelaksanaan pembangunan ekonomi yang efektif. Dengan adanya angka kemiskinan yang tinggi, sumber daya yang seharusnya dialokasikan untuk investasi dalam infrastruktur, pendidikan, kesehatan, dan program-program pemberdayaan ekonomi masyarakat menjadi terbatas. Hal ini dapat menghambat upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan mencapai pertumbuhan ekonomi yang inklusif.

Dalam konteks ini, upaya untuk mengatasi kemiskinan menjadi sangat penting dalam strategi pembangunan ekonomi. Perlu adanya kebijakan yang menyeluruh dan terkoordinasi untuk mengurangi tingkat kemiskinan, termasuk program-program perlindungan sosial, pelatihan keterampilan, akses yang lebih baik terhadap pendidikan dan layanan kesehatan, serta pembangunan infrastruktur ekonomi yang berkelanjutan. Dengan mengurangi tingkat kemiskinan, pemerintah dapat memperkuat dasar ekonomi masyarakat, meningkatkan daya beli, dan menciptakan kondisi yang lebih kondusif bagi pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif.

1.2 DEFINISI UPAH MINIMUM

Pendekatan definisi upah dalam konteks hubungan kerja menggarisbawahi bahwa upah merupakan bentuk imbalan atas jasa yang diberikan oleh seseorang dalam kerangka pekerjaan. Imbalan ini dapat berupa uang maupun barang yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan baik individu maupun keluarga penyedia jasa. Dalam konteks ekonomi, upah merupakan hasil dari berbagai jasa yang diberikan oleh tenaga kerja kepada pemberi kerja. Penetapan besaran upah di Indonesia mengikuti kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, dengan upah minimum yang telah diatur oleh pemerintah daerah berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah No. 15 tahun 2018 tentang Upah Minimum. Upah minimum sendiri diartikan sebagai jumlah upah terendah yang harus diterima oleh seorang karyawan atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan, dalam bentuk uang, sesuai dengan ketentuan yang ada dalam perundang-undangan. Tingkat upah minimum ini menjadi acuan penting yang dapat memengaruhi pertumbuhan ekonomi, karena

kenaikan upah minimum dapat mendorong minat masyarakat untuk bekerja dan berusaha, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan nilai produksi secara keseluruhan.

Upah minimum bukan hanya sekadar alat kebijakan untuk melindungi pekerja dari penyalahgunaan dan eksploitasi oleh majikan, tetapi juga merupakan salah satu instrumen utama dalam kebijakan perlindungan sosial yang diterapkan oleh pemerintah. Tujuan utama pemerintah adalah untuk menjamin bahwa pekerja menerima upah yang adil dan layak, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dengan layak. Dengan memberikan upah minimum yang memadai, diharapkan para pekerja akan memiliki daya beli yang cukup untuk meningkatkan konsumsi domestik, yang pada gilirannya akan mendorong pertumbuhan ekonomi yang stabil. Konsumsi yang meningkat dapat menggerakkan aktivitas ekonomi secara keseluruhan, memberikan stimulus bagi sektor-sektor usaha, dan menciptakan lapangan kerja baru.

Meskipun demikian, penerapan upah minimum di Indonesia juga menghadapi sejumlah tantangan. Perbedaan antara besaran upah minimum dan biaya hidup yang terus berubah, kesulitan dalam memastikan pemberi kerja membayar upah minimum, serta pertimbangan mengenai kenaikan upah minimum yang memperhitungkan masalah pemerataan dan keseimbangan ekonomi jangka panjang adalah beberapa di antaranya. Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, pemerintah Indonesia terus melakukan evaluasi dan penyempurnaan terhadap kebijakan upah minimumnya. Hal ini membutuhkan kerja sama yang erat antara pemerintah, dunia usaha, dan serikat pekerja, serta kemungkinan adanya perubahan dalam undang-undang yang mengatur penetapan dan penyesuaian upah minimum.

Dengan menjaga dialog yang terbuka antara berbagai pihak terkait, serta melakukan penyesuaian yang tepat sesuai dengan perkembangan ekonomi dan sosial, diharapkan sistem upah minimum di Indonesia dapat menjadi instrumen yang lebih efektif dalam mencapai tujuan perlindungan sosial dan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa upah yang dibayarkan kepada pekerja mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia memberikan kerangka kerja yang jelas terkait dengan penetapan dan pembayaran upah minimum, yang merupakan upah terendah yang harus diterima oleh pekerja untuk pekerjaan yang dilakukan.

Meskipun demikian, pembahasan tentang upah sering menjadi subjek perdebatan hangat dalam konteks hukum ketenagakerjaan. Ini karena upah tidak hanya sekadar imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, tetapi juga berkaitan erat dengan kesejahteraan pekerja dan kelangsungan usaha perusahaan. Perselisihan dapat timbul terkait dengan besaran upah, mekanisme pembayaran, atau ketidakpatuhan terhadap ketentuan hukum mengenai upah minimum. Selain itu, dinamika sosial dan ekonomi yang berubah juga memengaruhi perdebatan tentang upah. Peningkatan biaya hidup, inflasi, dan kondisi pasar kerja adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kebijakan pembayaran upah. Oleh karena itu, pengaturan upah harus fleksibel dan responsif terhadap perubahan tersebut.

Dalam konteks ini, penting bagi pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja untuk terlibat dalam dialog konstruktif untuk mencapai kesepakatan yang adil tentang upah. Tujuannya adalah memastikan bahwa pekerja mendapatkan upah yang sesuai dengan kontribusi dan kebutuhan hidup mereka, sambil mempertimbangkan keberlanjutan usaha. Dengan demikian, perdebatan tentang upah dapat diatasi dengan cara yang menguntungkan semua pihak yang terlibat.

Menurut Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, kebijakan pengupahan mencakup tujuh aspek utama. Ini termasuk upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah saat tidak bekerja atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, serta upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. Dari tujuh aspek ini, perhatian utama seringkali tertuju pada upah minimum.

Upah minimum merujuk pada jumlah upah bulanan terendah yang harus diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Upah minimum dilihat sebagai suatu bentuk perlindungan bagi pekerja dari upah yang tidak mencukupi dan eksploitasi. Setelah diundangkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian diubah menjadi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan selanjutnya menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, upah minimum sekarang hanya terbagi menjadi dua jenis, yaitu upah minimum provinsi yang harus ditetapkan setiap tahun oleh Gubernur, dan upah minimum kabupaten/kota yang dapat ditetapkan oleh Gubernur dengan syarat tertentu.

Sepanjang tahun 2022, penolakan terhadap formulasi upah minimum berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 (PP 36/2021) semakin menguat. Serikat pekerja dari berbagai sektor menyuarakan ketidaksetujuan mereka terhadap penggunaan formula tersebut untuk menentukan Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun 2023. Akibatnya, Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan merespons dengan menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 (Permenaker 18/2022).

Permenaker 18/2022 mengubah formulasi penghitungan upah minimum untuk tahun 2023, yang berbeda dengan formula yang sebelumnya diatur oleh PP 36/2021. Langkah ini menimbulkan pro dan kontra di kalangan masyarakat. Secara umum, kebijakan ini mendapat dukungan mayoritas dari serikat pekerja karena memberikan harapan akan kenaikan UMP dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dengan margin yang lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya. Namun, kebijakan tersebut ditolak oleh mayoritas organisasi pengusaha karena dianggap tidak konsisten dan melanggar ketentuan yang telah ditetapkan oleh PP 36/2021.

Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) bahkan telah mengajukan gugatan uji materi terhadap Permenaker 18/2022 ke Mahkamah Agung. Langkah ini kemudian didukung oleh Kamar Dagang dan Industri (Kadin) Indonesia. Polemik antara serikat pekerja dan pengusaha terkait penetapan upah minimum menjadi perhatian utama dalam ranah ketenagakerjaan, dengan pemerintah dihadapkan pada tugas sulit untuk mencapai kesepakatan yang memuaskan kedua belah pihak.

1.3 REFORMASI UPAH MINIMUM UNTUK EVALUASI KEBIJAKAN PENGUPAHAN Kebijakan Pengupahan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja

Perubahan sebagian dari isi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui serangkaian perubahan undang-undang, yakni Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian dicabut dan diubah menjadi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dan kemudian Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, mengakibatkan dampak yang cukup signifikan pada kebijakan pengupahan di Indonesia, terutama terkait dengan pengaturan dan formulasi upah minimum.

Sebelumnya, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 sebagai peraturan turunan terkait pengaturan upah, terdapat empat kategori upah minimum, yaitu Upah Minimum Provinsi, Upah Minimum Kabupaten/Kota, Upah Minimum Sektoral, dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota. Namun, setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, hanya ada dua kategori upah minimum, yaitu Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Dari kedua jenis upah minimum tersebut, hanya Upah Minimum Provinsi yang diwajibkan untuk ditetapkan setiap tahun oleh Gubernur, sementara penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota dapat dilakukan dengan syarat tertentu, yang berarti penetapannya bersifat opsional.

Sebagian akademisi berpendapat bahwa sebagian besar perubahan dalam kebijakan pengupahan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dapat dianggap sebagai transformasi dari regulasi yang sebelumnya ada dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Mahy, 2021). Namun, salah satu aspek krusial yang memicu banyak kritik terhadap kebijakan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 adalah penghapusan Pasal 89 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, di mana salah satu poinnya mengarahkan upah minimum kepada pencapaian kebutuhan hidup yang layak. Sebaliknya, Pasal 88D yang dimuat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 secara spesifik menetapkan bahwa upah minimum dihitung dengan menggunakan formula yang mencakup variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.

Penghapusan arah pencapaian upah minimum yang mencakup kebutuhan hidup layak dapat dianggap tidak selaras dengan tujuan kebijakan pengupahan sebagai upaya untuk

memastikan hak pekerja/buruh terhadap penghidupan yang layak secara manusiawi (Bruckmeier & Bruttel, 2021; Schulten & Müller, 2019). Hal ini juga berpotensi menyebabkan ketidaksesuaian antara kenaikan upah minimum dan kenaikan kebutuhan hidup pekerja, terutama ketika kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan secara keseluruhan sedang mengalami penurunan (Hidayah, Cloet, & Pradhan, 2021). Kekhawatiran ini telah terbukti dalam penetapan upah minimum tahun 2022, di mana nilai upah minimum dinilai jauh dari keadilan. Keputusan Pengadilan Tata Usaha Negara Nomor 11/G/2022/PTUN.JKT dalam kasus antara DPP Apindo Jakarta dan Gubernur DKI Jakarta menjadi salah satu contoh yang menggambarkan dampak dari kebijakan tersebut.

Kebijakan pengupahan pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 juga mencakup penghapusan upah minimum sektoral. Perubahan ini dianggap kurang didasarkan oleh banyak pihak, karena upah minimum sektoral dianggap dapat memfasilitasi ruang diskusi tripartit dalam sektor-sektor tertentu. Perubahan lain yang menjadi sumber perdebatan di kalangan akademisi dan pekerja adalah pengecualian upah minimum bagi Usaha Mikro dan Kecil. Meskipun tujuannya adalah untuk meningkatkan daya saing Usaha Mikro dan Kecil, sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja, namun pengecualian ini dinilai merugikan dan tidak memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja di sektor tersebut (Hamid & Hasbullah, 2021).

Menurut kritik dari akademisi hukum ketenagakerjaan, setelah Undang-Undang Cipta Kerja diberlakukan pada tahun 2020, mekanisme penentuan upah minimum dianggap semakin tidak menguntungkan bagi pekerja. Mereka menyoroti perubahan dalam formulasi perhitungan upah minimum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP 36/2021), khususnya pada penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun 2022, yang menghasilkan kenaikan upah minimum yang terendah sepanjang sejarah, dengan kenaikan rata-rata hanya 1,09 persen secara nasional. Dampaknya, penolakan terhadap UMP 2022 oleh para pekerja meningkat secara signifikan, bahkan beberapa kasus berujung pada sengketa yang panjang, seperti yang terjadi dalam sengketa di PTUN terkait penetapan UMP 2022 DKI Jakarta.

Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan merupakan langkah penting Pemerintah Republik Indonesia dalam merevisi ketentuan-ketentuan terkait pengaturan upah bagi pekerja di Indonesia. PP ini bertujuan untuk menyesuaikan kebijakan pengupahan dengan perkembangan ekonomi dan kebutuhan sosial di masyarakat. Perubahan yang diatur dalam PP ini mungkin mencakup penyesuaian besaran upah minimum, ketentuan-ketentuan terkait tunjangan, serta prosedur peninjauan dan penyesuaian upah secara periodik sesuai dengan kondisi ekonomi yang berlaku. Dengan demikian, PP Nomor 51 Tahun 2023 berperan dalam menciptakan keadilan dan keberlanjutan dalam sistem pengupahan di Indonesia, sekaligus mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan bagi semua pihak yang terlibat.

Gelombang penolakan terhadap formulasi upah minimum berdasarkan PP 36/2021 semakin meningkat sepanjang tahun 2022. Berbagai serikat pekerja menyuarkan

ketidaksetujuan mereka terhadap penggunaan formula tersebut untuk menentukan UMP tahun 2023. Akhirnya, Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan merespons dengan menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 (Permenaker 18/2022). Yang paling penting dalam Permenaker 18/2022 adalah perubahan formulasi penghitungan upah minimum untuk tahun 2023, yang secara signifikan berbeda dari formula yang sebelumnya diatur oleh PP 36/2021.

Permenaker 18/2022 memunculkan pro dan kontra dari berbagai pihak. Kebijakan ini mendapat dukungan mayoritas dari serikat pekerja karena memberikan harapan akan kenaikan UMP dan UMK dengan margin yang lebih tinggi dibandingkan UMP 2022. Namun, kebijakan ini ditolak oleh mayoritas organisasi pengusaha karena dianggap tidak konsisten dan melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam PP 36/2021. Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) bahkan telah mengajukan gugatan uji materi atas Permenaker 18/2022 ke Mahkamah Agung, langkah yang kemudian didukung oleh Kamar Dagang dan Industri (Kadin) Indonesia.

Di luar kontroversi yang timbul dari Permenaker 18/2022, hal yang menarik dari formula penghitungan Upah Minimum 2023 yang diubah adalah pengenalan koefisien alfa (variabel α) dalam formulasi penghitungan UMP dan UMK. Sebelumnya, Pasal 25 ayat (4) PP 36/2021 menghitung UMP dan UMK hanya dengan menggunakan variabel kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan, seperti variabel paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah. Namun, dengan adanya Permenaker 18/2022, koefisien alfa menjadi faktor tambahan yang diperkenalkan dalam perhitungan tersebut. Selain itu, terdapat juga variabel lain seperti nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi, rata-rata konsumsi per kapita, rata-rata banyaknya anggota rumah tangga, dan rata-rata banyaknya anggota rumah tangga yang bekerja pada setiap rumah tangga untuk menentukan batas atas dan batas bawah upah minimum yang diatur dalam Pasal 26 PP 36/2021.

Hilangnya proses negosiasi dalam sidang Dewan Pengupahan sebagai akibat dari formulasi upah minimum yang restriktif dalam PP 78/2015 maupun PP 36/2021 telah membuat peran Dewan Pengupahan tereduksi menjadi sekadar "tukang stempel" rekomendasi UMP dan UMK setiap tahunnya. Ini berarti bahwa nyaris tidak ada lagi dialog tripartit yang dapat terjadi di Dewan Pengupahan di setiap Provinsi, sehingga fungsi dewan pengupahan sebagai pembuat kebijakan pengupahan juga menjadi sangat minim. Dalam konteks ini, kemunculan variabel alfa (α) dalam formula penetapan upah minimum 2023 menjadi semakin menarik untuk didiskusikan. Keberadaan variabel alfa (α) dapat dianggap sebagai peluang revitalisasi Dewan Pengupahan, khususnya Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Hal ini karena variabel tersebut membuka kesempatan untuk terjadinya dialog aktif dan konstruktif antara unsur Pekerja, Pengusaha, dan Pemerintah dalam proses penentuan besaran final UMP dan UMK di setiap daerah.

Kebijakan Pengupahan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja

Revisi sebagian isi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian dicabut dan diubah menjadi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022

tentang Cipta Kerja, serta kemudian diikuti dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, telah membawa konsekuensi yang cukup signifikan terhadap kebijakan pengupahan di Indonesia, khususnya terkait dengan pengaturan dan formulasi upah minimum.

Beberapa akademisi berpendapat bahwa banyak perubahan kebijakan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang bisa dianggap sebagai transformasi dari aturan yang sebelumnya ada dalam PP 78/2015 tentang Pengupahan (Mahy, 2021). Akan tetapi, salah satu hal yang sangat kritis dan menjadi sumber banyak kritik terhadap kebijakan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang adalah penghapusan Pasal 89 UU 13/2003 yang antara lain menyebutkan bahwa upah minimum harus mencapai standar kebutuhan hidup yang layak. Sebagai gantinya, Pasal 88D dalam UU 11/2020 secara spesifik menyatakan bahwa perhitungan upah minimum didasarkan pada formula yang mencakup variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.

Penghapusan kebutuhan hidup layak sebagai tujuan pencapaian upah minimum tidak sejalan dengan peran kebijakan pengupahan dalam menjamin hak pekerja atas penghidupan yang layak. Ini berpotensi menyebabkan ketidaksesuaian antara kenaikan upah minimum dan kebutuhan hidup pekerja, terutama dalam situasi ketika kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sedang menurun. Hal ini terlihat dalam penetapan upah minimum 2022 yang dianggap tidak adil, seperti dalam kasus putusan Pengadilan Tata Usaha Negara antara DPP Apindo Jakarta dan Gubernur DKI Jakarta.

Kebijakan pengupahan setelah UU 11/2020 juga menghapuskan upah minimum sektoral, yang dipandang oleh banyak pihak kurang didasarkan pada pertimbangan yang memadai. Penghapusan ini dianggap menghilangkan ruang bagi diskusi tripartit dalam sektor-sektor tertentu. Selain itu, pengecualian upah minimum bagi Usaha Mikro dan Kecil, meskipun bertujuan untuk meningkatkan daya saing mereka sesuai dengan tujuan Undang-Undang Cipta Kerja, juga dipandang merugikan dan tidak memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja di sektor tersebut.

Perubahan Formula Upah Minimum Menurut PP 78/2015, PP 36/2021, dan Permenaker 18/2022

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dengan tegas menyatakan bahwa perhitungan upah minimum didasarkan pada formula yang mencakup variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi, meskipun formula ini tidak secara langsung diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja versi tahun 2020. Formula penghitungan upah minimum kemudian dijelaskan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang merupakan salah satu peraturan pelaksana dari UU 11/2020. PP 36/2021 menggantikan PP 78/2015, yang berarti bahwa formula penghitungan

upah minimum yang sebelumnya diatur dalam PP 78/2015 juga mengalami perubahan sejak dikeluarkannya PP 36/2021.

Formula perhitungan upah minimum berdasarkan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sebelumnya merupakan hasil perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan inflasi, ditambah pertumbuhan produk domestik bruto. Namun, formula penghitungan upah minimum yang diatur dalam Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan jauh lebih kompleks, melibatkan lebih banyak variabel, dan menghitung batas atas dan batas bawah upah minimum. Penetapan batas atas dan batas bawah ini bergantung pada nilai rata-rata konsumsi per kapita, rata-rata banyaknya Anggota Rumah Tangga (ART), dan rata-rata banyaknya ART yang bekerja pada setiap rumah tangga.

Secara keseluruhan, formula perhitungan upah minimum menurut PP 36/2021 berpotensi memberikan margin kenaikan upah minimum yang lebih kecil dibandingkan dengan formula menurut PP 78/2015 karena adanya batas atas yang menetapkan batas tertinggi bagi upah minimum yang akan ditetapkan. Kementerian Ketenagakerjaan, sebagai pembuat kebijakan, mengklaim bahwa adanya batas atas dan batas bawah ini bertujuan untuk mengurangi disparitas upah antar wilayah. Namun, pihak serikat pekerja meyakini bahwa formula yang diatur dalam PP 36/2021 merupakan legalisasi dari rezim upah murah yang merugikan pekerja.

Berdasarkan PP 36/2021 adalah peraturan yang mengatur tentang pengupahan di Indonesia. Pasal 32 dalam PP ini mengatur tentang kriteria dan metode penetapan upah minimum. Pasal ini mencakup penjelasan terkait dengan faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam menetapkan besaran upah minimum, seperti inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan kebutuhan hidup layak. Selain itu, Pasal 32 juga dapat mengatur mengenai prosedur konsultasi dan mekanisme penyesuaian upah minimum sesuai dengan kondisi ekonomi dan sosial yang berlaku. Dalam Pasal 32 (1), dalam penetapan upah minimum bagi Kabupaten/Kota yang belum memiliki upah minimum Kabupaten/Kota. Menggunakan formula perhitungan UmP Dengan rumus perhitungan berikut:

- a. Rumus Menghitung Upah Relatif UMP Kab/Kota terhadap upah minimum Provinsi Berdasarkan Rasio Paritas daya beli (*purchasing power parity*)

$$UMK_{(F1)} = \frac{PPP \text{ Kab/Kota}}{PPP \text{ Provinsi}} \times UMP_{(t)}$$

- b. Rumus Menghitung Nilai Relatif UMP Kab/Kota terhadap upah minimum Provinsi Berdasarkan Rasio tingkat penyerapan tenaga kerja

$$UMK_{(F2)} = \frac{(1 - TPT \text{ Kab/Kota})}{(1 - TPT \text{ Provinsi})} \times UMP_{(t)}$$

- c. Rumus Menghitung Nilai Relatif UMP Kab/Kota terhadap upah minimum Provinsi Berdasarkan Rasio median upah

$$UMK_{(F3)} = \frac{\text{Median Upah Kab/Kota}}{\text{Median Upah Provinsi}} \times UMP_{(t)}$$

d. Rumus menghitung rata-rata relatif UMK

$$UMK_{(t+1)} = \frac{(UMK_{(F1)} + UMK_{(F2)} + UMK_{(F3)})}{3}$$

Secara nyata, formula perhitungan upah minimum berdasarkan PP 36/2021 yang digunakan untuk menentukan UMP dan UMK 2022 telah menimbulkan banyak kontroversi. Contohnya terjadi di DKI Jakarta, di mana Gubernur awalnya menetapkan UMP 2022 DKI Jakarta sesuai dengan formulasi PP 36/2021, yang hanya menghasilkan kenaikan UMP sebesar 0,85% dari tahun sebelumnya. Tetapi, keputusan ini menimbulkan protes besar dari pekerja karena kenaikan tersebut jauh di bawah nilai inflasi di DKI Jakarta. Akhirnya, Gubernur DKI Jakarta mengubah penetapan UMP 2022 DKI Jakarta menjadi 5,1%, yang tidak mengikuti formula PP 36/2021 tetapi diambil berdasarkan diskresi Gubernur DKI Jakarta. Namun, keputusan ini kemudian digugat oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) ke Pengadilan Tata Usaha Negara DKI Jakarta.

Polemik yang muncul di DKI Jakarta hanyalah satu contoh yang menunjukkan masalah dalam formula penghitungan upah minimum berdasarkan PP 36/2021. Di daerah lain, aksi demonstrasi dan protes juga dilakukan karena kenaikan upah minimum yang sangat kecil dan di bawah nilai inflasi, bukan berdasarkan kebutuhan hidup layak pekerja. Akibatnya, sepanjang tahun 2022 ada dorongan kuat kepada pemerintah untuk merevisi formula penetapan upah minimum, yang berujung pada dikeluarkannya Permenaker 18/2022 yang memberikan formula baru.

Berbeda dengan formula penentuan upah minimum menurut PP 36/2021, formula upah minimum dalam Permenaker 18/2022 tidak lagi menggunakan batas atas dan batas bawah. Formula dalam Permenaker 18/2022 juga memperkenalkan variabel alfa sebagai pengali variabel pertumbuhan ekonomi, yang kemudian akan ditambahkan dengan nilai inflasi di daerah tersebut untuk mendapatkan hasil penyesuaian nilai upah minimum. Permenaker 18/2022 mengatur variabel alfa dalam rentang nilai terbatas, yakni antara 0,10 sampai dengan 0,30. Selanjutnya, Dewan Pengupahan Daerah dalam rapat penentuan upah minimum akan menentukan nilai variabel alfa yang akan digunakan, dengan mempertimbangkan produktivitas dan perluasan kesempatan kerja.

Evaluasi Kebijakan Pengupahan dalam Perubahan Aturan Upah Minimum 2023

Pertimbangan yang menyertai Permenaker 18/2022 mencatat bahwa aturan tersebut disusun dengan mempertimbangkan aspirasi masyarakat dan bertujuan untuk menjaga daya beli pekerja. Tindakan Kementerian Ketenagakerjaan untuk mengubah formula perhitungan upah minimum 2023 dengan memperhatikan kondisi ekonomi yang bergejolak dan tingginya nilai inflasi patut diapresiasi. Namun, secara tak langsung, keluarnya Permenaker 18/2022

mengakui kritik yang mengatakan bahwa formula penentuan upah minimum dalam PP 36/2021 tidak tepat dan tidak adil.

Kehilangan acuan kebutuhan hidup layak dalam penetapan upah minimum dalam berbagai undang-undang dan peraturan terkait Cipta Kerja menjadi evaluasi yang mendasar. Terbukti, upah minimum yang hanya mengandalkan data makro dari Badan Pusat Statistik, dengan menggunakan formula baku yang diatur dalam PP 36/2021, menghasilkan kenaikan upah minimum yang tidak sesuai dengan tren inflasi tahun 2022.

Akar masalah dalam kebijakan pengupahan di Indonesia, khususnya dalam penentuan upah minimum, tidak hanya berawal dari PP 36/2021. Problema terkait hilangnya ruang untuk negosiasi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam Dewan Pengupahan telah muncul sejak PP 78/2015 diberlakukan, yang juga mengandalkan formula matematis dalam menetapkan UMP dan UMK setiap tahunnya. Meskipun alasan pemerintah pada saat itu adalah untuk memberikan kepastian hukum dan stabilitas ekonomi, kebijakan tersebut telah melemahkan semangat negosiasi tripartit yang sebelumnya bisa terjadi dalam proses penentuan upah minimum setiap tahunnya.

Munculnya Permenaker 18/2022 menjadi opsi kebijakan menarik untuk dianalisis lebih lanjut. Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, Permenaker 18/2022 mengenalkan formula baru dalam menentukan upah minimum. Yang membedakannya dari tahun-tahun sebelumnya adalah adanya variabel alfa (α) yang hanya diatur dalam bentuk rentang, sehingga perlu diperdebatkan lebih lanjut dalam proses penentuan upah minimum. Ini berarti bahwa meskipun masih menggunakan rumus matematika, formulasi dalam Permenaker 18/2022 lebih fleksibel dan memberikan ruang untuk diskusi, jika dibandingkan dengan formula sebelumnya dalam PP 36/2021 maupun PP 78/2015.

Menurut pendapat penulis, meskipun banyak dianggap sebagai kebijakan yang mendukung serikat pekerja, Permenaker 18/2022 sebenarnya lebih tepat disebut sebagai kebijakan tengah. Di satu sisi, penetapan upah minimum tetap berdasarkan pada data ekonomi makro yang disediakan oleh BPS. Di sisi lain, formula ini melibatkan faktor alfa dengan rentang 0,10 sampai dengan 0,30 yang membuka ruang untuk negosiasi dalam sidang Dewan Pengupahan Daerah yang terdiri dari perwakilan pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Dengan kata lain, formulasi dalam Permenaker 18/2022 sebenarnya lebih mampu memberikan rasa keadilan dan membuka kesempatan untuk diskusi yang sehat dalam menetapkan upah minimum melalui dewan pengupahan daerah.

1.4 PERAN DEWAN PENGUPAHAN DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM

Dewan Pengupahan merupakan mandat dari Pasal 98 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian dijabarkan dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004. Secara umum, Pasal 2 dari Keputusan Presiden tersebut menjelaskan bahwa Dewan Pengupahan adalah badan nonstruktural yang bersifat tripartit, terdiri dari unsur pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Terdapat tiga jenis Dewan Pengupahan, yakni Dewan Pengupahan Nasional, Dewan Pengupahan Provinsi, dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.

Dewan Pengupahan Nasional berperan memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam merumuskan kebijakan pengupahan serta mengembangkan sistem pengupahan nasional. Namun, dalam hal penetapan upah minimum, peran utama ada pada Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Kedua dewan ini memberikan rekomendasi mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) kepada Gubernur, menandai transisi desentralisasi di Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menetapkan Kebutuhan Hidup Layak sebagai patokan untuk penetapan UMP dan UMK, memberikan kewenangan kepada Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota untuk menghitung dan merekomendasikan UMP dan UMK kepada Gubernur. Gubernurlah yang memiliki wewenang akhir dalam menetapkan UMP dan UMK, berdasarkan rekomendasi dari kedua dewan tersebut.

Pada awalnya, peran Dewan Pengupahan dalam menentukan upah minimum lebih mengandalkan data ekonomi makro seperti inflasi, bukan survei lapangan untuk menilai Kebutuhan Hidup Layak di daerah masing-masing. Namun, sejak tahun 2009, serikat pekerja di daerah mulai menekan Dewan Pengupahan agar mengikuti nilai upah minimum dengan memperhatikan angka Kebutuhan Hidup Layak di lapangan. Melalui aksi kolektif dari serikat pekerja, mulai dari negosiasi hingga mogok kerja, beberapa daerah akhirnya menaikkan upah minimum dengan nilai yang signifikan, mengikuti hasil survei lapangan tentang Kebutuhan Hidup Layak, dengan kenaikan tertinggi mencapai 20,95% pada periode tahun 2011-2013.

Tren signifikan dalam kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di berbagai daerah industri di Indonesia terus berlanjut hingga tahun 2015, dengan kenaikan tahunan rata-rata antara 11 hingga 17 persen di daerah-daerah industri (Mahesa & Sabar, 2019). Namun, tren ini berhenti seiring dengan diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang menetapkan upah minimum dengan menggunakan formula tertentu. Meskipun Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota masih memiliki kewenangan untuk merekomendasikan UMP dan UMK, namun ruang untuk bernegosiasi dalam upaya mendapatkan kenaikan UMP dan UMK yang lebih tinggi melalui sidang Dewan Pengupahan telah berkurang (Caraway et al., 2019; Wulansari, 2021).

Pengurangan peran Dewan Pengupahan dalam proses negosiasi UMP dan UMK semakin diperparah dengan adanya perubahan dalam formula penetapan UMP dan UMK menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Penetapan batas atas yang diatur dalam formula tersebut menyebabkan kenaikan UMP di tahun 2022 rata-rata hanya sebesar 1,09%, menjadi yang terendah sepanjang sejarah kenaikan UMP di Indonesia. Hal ini tentu saja menimbulkan penolakan yang besar dari kalangan pekerja di seluruh Indonesia. Sebagai respons, Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 yang menyajikan formula baru untuk menetapkan UMP dan UMK. Dengan formula ini, kenaikan rata-rata UMP tahun 2023 secara nasional mencapai 7,5%, yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan perhitungan UMP berdasarkan formula PP 36/2021.

Revitalisasi Dewan Pengupahan

Dewan Pengupahan memiliki peran yang sangat penting dalam penetapan kebijakan pengupahan secara nasional dan dalam penentuan UMP dan UMK di tingkat daerah. Menutup ruang untuk diskusi dan negosiasi dalam sidang Dewan Pengupahan akan mengurangi peran dan fungsi Dewan Pengupahan itu sendiri. Seperti yang telah dibahas sebelumnya, hal yang paling menarik dalam perubahan formula penetapan upah minimum 2023 menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 adalah penambahan variabel alfa (α). Saya yakin bahwa kehadiran variabel alfa (α) dalam formula penentuan upah minimum 2023 telah membuka kembali ruang untuk diskusi dan negosiasi dalam Dewan Pengupahan selama proses penetapan upah minimum tahun 2023, sebuah peran yang telah lama hilang sejak diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2015.

Formula penentuan upah minimum merupakan praktik yang baik yang seharusnya dipertahankan. Namun, menurut Kementerian Ketenagakerjaan, formula ini hanya bersifat sementara, dan penentuan upah minimum tahun 2024 dan seterusnya akan tetap menggunakan formula menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Namun, jika merujuk pada asas keadilan dan kemanfaatan, formula Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 justru lebih memberikan keadilan dan kemanfaatan; dalam hal ini, memberikan keadilan upah minimum dan memberi manfaat bagi revitalisasi Dewan Pengupahan.

Berbagai penelitian telah menunjukkan betapa pentingnya dialog sosial dan negosiasi tripartit antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam meningkatkan kondisi hubungan industrial di suatu negara. Dalam konteks Indonesia, keberadaan Dewan Pengupahan merupakan salah satu bentuk dialog tripartit yang paling nyata. Oleh karena itu, mendorong revitalisasi Dewan Pengupahan, baik Dewan Pengupahan Nasional maupun Dewan Pengupahan Provinsi dan Kabupaten/Kota, merupakan hal yang harus diupayakan bersama. Dalam formula penentuan upah minimum provinsi maupun upah minimum kabupaten/kota merupakan langkah yang positif dalam membuka ruang dialog dan negosiasi dalam sidang Dewan Pengupahan, yang diharapkan dapat menghasilkan revitalisasi Dewan Pengupahan secara menyeluruh.

1.5 KONSEP UPAH MINIMUM

Konsep Upah Minimum Di Indonesia

Dalam ketentuan upah minimum dan konsep KHL yang sudah dikenal sejak 45 tahun lalu di Indonesia. Dalam periode itu telah berganti-ganti istilah yang berlaku sejak tahun 1969.

A. Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) 1969-1995

Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) 1969-1995 adalah suatu indikator yang digunakan untuk mengetahui kebutuhan fisik minimum yang diperlukan oleh suatu jaringan komputer. KFM ini biasanya diterapkan pada jaringan komputer yang memiliki skala yang lebih besar dan kompleks. Di antara tahun 1969 hingga 1995, KFM mengalami beberapa perubahan berdasarkan penelitian dan pemahaman baru tentang kebutuhan gizi. Misalnya, pada awal tahun 1970-an, ada peningkatan kesadaran tentang pentingnya nutrisi mikro seperti vitamin

dan mineral, sehingga revisi KFM mungkin mencakup penyesuaian untuk memperhitungkan kebutuhan ini. Berikut adalah penjelasan tentang KFM pada masa tersebut:

1. Pengembangan KFM:

Pengembangan kebutuhan fisik minimum (KFM) di Indonesia dimulai pada tahun 1956 melalui perjanjian tripartit dengan ahli gizi. KFM digunakan sebagai dasar penghitungan upah minimum hingga tahun 1995, ketika kebutuhan hidup minimum (KHM) diperkenalkan sebagai penggantinya. Berikut adalah tahapan pengembangan KFM:

- **Tahun 1956:** KFM pertama kali diperkenalkan melalui perjanjian tripartit dengan ahli gizi sebagai landasan dalam menentukan upah minimum.
- **Tahun 1969:** Peraturan upah minimum pertama kali diperkenalkan setelah pembentukan Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (DPPN) dan Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD).
- **Tahun 1989:** Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05 Tahun 1989 mengatur penggunaan KFM sebagai dasar penghitungan upah minimum.
- **Tahun 1995:** KFM digantikan oleh Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang diperkenalkan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 81 Tahun 1995.

2. Komponen KFM:

Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) terdiri dari 5 kelompok kebutuhan, yaitu:

- ✚ **Makanan dan Minuman:** KFM ini mencakup kebutuhan kalori, protein, vitamin, dan bahan lain yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan makanan dan minuman seorang pekerja.
- ✚ **Bahan Bakar, Penerangan, dan Penyejuk:** KFM ini mencakup kebutuhan bahan bakar, penerangan, dan penyejuk yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan energi dan kenyamanan seorang pekerja.
- ✚ **Perumahan dan Alat Dapur:** KFM ini mencakup kebutuhan perumahan dan alat dapur yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan hidup seorang pekerja.
- ✚ **Pakaian:** KFM ini mencakup kebutuhan pakaian yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan kesejahteraan seorang pekerja.
- ✚ **Lain-Lain:** KFM ini mencakup kebutuhan lain-lain yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan hidup seorang pekerja, seperti biaya transportasi, biaya kesehatan, dan biaya lain-lain.

Dengan demikian, KFM digunakan sebagai dasar penghitungan upah minimum di Indonesia dan mempengaruhi kesejahteraan pekerja dan keluarga.

3. Penghitungan KFM:

- ◆ KFM dihitung berdasarkan biaya paket konsumsi minimum yang mencakup makanan, perumahan, pakaian, dan beberapa kebutuhan lainnya.
- ◆ KFM dihitung untuk pekerja lajang, pekerja dengan istri tanpa anak (K-0), pekerja dengan istri dan satu orang anak (K-1), pekerja dengan istri dan dua orang anak (K-2), dan pekerja dengan istri dan tiga orang anak (K-3).
- ◆ KFM untuk pekerja lajang adalah 2600 kalori per hari, sedangkan untuk pekerja dengan istri dan anak-anak adalah 4800, 6700, 8100, dan 10.000 kalori per hari, masing-masing
- ◆ Rumus perhitungan KFM adalah

$$\Sigma = \frac{\text{Banyaknya jenis barang dan jasa}}{\text{waktu penelitian}} \times \text{Harga barang dan jasa}$$

4. Penggunaan KFM:

KFM digunakan sebagai acuan penghitungan upah minimum hingga tahun 1995, ketika Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) diperkenalkan sebagai penggantinya.

B. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) 1996-2005

Dalam konsep KHM ditetapkan melalui Permenaker No. 81 Tahun 1995. Dalam ditetapkannya beberapa komponen KHM antara lain kelompok , makanan dan minuman terdapat 11 komponen, perumahan dan fasilitas sebanyak 19 komponen, selanjutnya sandang ada 8 komponen dan aneka kebutuhan 5 komponen sehingga totalnya ada 43 komponen.

Kemudian muncul Permenaker NO 3 1997 tentang Upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku 2 tahun, dengan terbitnya Permenaker No 1 tahun 1999 tentang upah minimum. UMR ditetapkan menjadi tingkat I dan tingkat II, antarlain kebutuhan, indeks harga konsumen, kemampuan perusahaan, kondisi pasar kerja dan tingkat perekonomian.

Pada tahun 2000, muncul Kemenakertrans No.226/Men/2000 tentang perubahan Permenaker No. 1 tahun 1999. Semenjak UMR tingkat I berubah menjadi upah minimum provinsi (UMP) sedangkan UMR tingkat II berubah menjadi upah minimum Kota/Kabupaten (UMK).

C. Upah Minimum 2006-2019

Konsep upah minimum yang terbaru muncul pada 2006 berdasarkan Permenaker No 17/Men/2005 tentang komponen dan penetapan kebutuhan hidup layak. Pada waktu itu ada 7 kelompok yang mencakup 46 komponen (KHL), antarlain makanan minuman ada 11 komponen, sandang 9 komponen, perumahan 19 komponen, pendidikan 1 komponen, kesehatan 3 komponen, transportasi 1 komponen, dan rekreasi-tabungan ada 2 komponen.

Kemudian jumlah komponen KHL direvisi melalui Permenakertrans No 13 tahun 2012 tentang KHL. Jumlah komponen KHL bertambah menjadi 60 komponen, antarlain makanan minuman 1 komponen, sandang 13 komponen, perumahan 26 komponen, pendidikan 2 komponen, kesehatan 5 komponen, transportasi 1 komponen dan rekreasi-tabungan 2 komponen.

D. Upah Minimum 2020-kini

Menteri Ketenagakerjaan RI (Menaker) telah menetapkan 64 komponen tentang kebutuhan hidup layak pada periode 2020. Kebutuhan Hidup Layak (KHL) terbaru didasarkan pada Peraturan Menaker Nomor 18 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak. Tetapi berdasarkan Undang-Undang No 11/2020 tentang Cipta Kerja ketentuan tentang penetapan upah minimum diatur dalam Pasal 88D yang berbunyi sebagai berikut.

“Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum”.

- (1) Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.

- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Dalam UU No 11/2020 kemudian diterjemahkan dalam peraturan pemerintah (PP) No 36/2021. Adapun yang mengatur tentang upah minimum diatur dalam pasal 25 yang berbunyi:

1. Upah minimum terdiri atas:
 - a. Upah minimum provinsi;
 - b. Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.
2. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
3. Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
4. Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi variabel:
 - a. paritas daya beli;
 - b. tingkat penyerapan tenaga kerja; dan
 - c. median Upah.
5. Data pertumbuhan ekonomi, inflasi, paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median Upah bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Melihat dari ketentuan UU No 11/2020 dan PP No 36/2021 maka KHL tidak lagi menjadi patokan atau pertimbangan dalam penentuan kenaikan upah minimum.

Sebagaimana ditekankan oleh Komite dalam Survei Umum mengenai upah minimum pada tahun 1992, tidak ada instrumen ILO yang mendefinisikan istilah “upah minimum”. Komite beranggapan bahwa upah minimum dapat dipahami sebagai *“jumlah minimum yang dibayarkan kepada seorang pekerja atas pekerjaan yang dilakukan atau jasa yang diberikan, dalam jangka waktu tertentu, baik dihitung berdasarkan waktu atau keluaran, yang tidak boleh dikurangi dengan cara apa pun.”* kesepakatan perorangan atau kolektif, yang dijamin oleh undang-undang dan dapat ditetapkan sedemikian rupa untuk memenuhi kebutuhan minimum pekerja dan keluarganya, dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi dan sosial nasional”. Definisi ini mengacu pada sifat mengikat dari upah minimum, apapun metode penetapannya, dan pada pertimbangan sosial dan ekonomi utama yang harus dipertimbangkan dalam menentukan besarnya. Namun hal ini tidak menyebutkan unsur-unsur yang harus dimasukkan dalam upah minimum. Apakah harus dipahami hanya memuat upah pokok atau justru sebaliknya yang memperhitungkan total remunerasi? Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135 tidak membahas hal ini.

Konvensi No. 95 dan 100 mendefinisikan konsep “upah” dan “remunerasi”. Pasal 1 Konvensi No. 95 menyatakan bahwa, dalam Konvensi *“istilah upah berarti imbalan atau penghasilan, bagaimanapun ditetapkan atau dihitung, dapat dinyatakan dalam bentuk uang dan ditetapkan berdasarkan kesepakatan bersama atau berdasarkan undang-undang atau peraturan nasional, yang dibayarkan berdasarkan kontrak kerja tertulis atau tidak tertulis*

yang dibuat oleh pemberi kerja kepada seseorang yang dipekerjakan untuk pekerjaan yang dilakukan atau akan dilakukan atau untuk jasa yang diberikan atau akan diberikan”.

Komite mencatat bahwa, seperti yang ditunjukkan oleh persiapan instrumen-instrumen tersebut, istilah “upah” dalam arti Konvensi No. 95 tidak mempunyai arti teknis yang sering dianggap berbeda dengan “remunerasi”, namun melainkan mencakup semua bentuk dan komponen upah tenaga kerja. Sebaliknya, Konvensi No. 100 membedakan antara upah dan remunerasi, dengan ketentuan dalam Pasal 1(a) bahwa, untuk tujuan Konvensi, “*istilah remunerasi mencakup upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan segala imbalan tambahan apa pun.*” dibayarkan secara langsung atau tidak langsung, baik dalam bentuk tunai atau barang, oleh pemberi kerja kepada pekerja dan timbul dari hubungan kerja pekerja tersebut”.

Oleh karena itu, istilah “upah” tidak jelas dalam instrumen ILO, sebagaimana dicatat oleh Pemerintah Kuwait dalam laporannya yang disampaikan untuk Survei Umum ini, yang menyarankan agar konsep tersebut dipertimbangkan kembali dan kemungkinan dicari untuk mengidentifikasi konsep baru yang disepakati secara internasional. Tinjauan terhadap undang-undang dan praktik di negara-negara anggota menunjukkan adanya kesenjangan besar mengenai komponen upah minimum. Namun, seperti yang akan ditunjukkan oleh Komite, hal ini merupakan isu krusial dalam memastikan kepatuhan terhadap tingkat upah minimum tetap.

1.6 KOMPONEN UPAH MINIMUM

Komponen Upah Minimum di Indonesia

Komponen upah minimum di Indonesia terdiri dari beberapa unsur yang digunakan sebagai acuan dalam menentukan upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK). Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Jenis upah minimum di Indonesia meliputi UMP, UMK, Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK). Penetapan upah minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Komponen KHL digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum, dihitung berdasarkan kebutuhan hidup pekerja dalam memenuhi kebutuhan mendasar yang meliputi kebutuhan akan pangan, perumahan, sandang, dan lain-lain

Upah minimum di Indonesia terdiri dari beberapa komponen yang digunakan sebagai acuan dalam menentukan upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK). Berikut adalah beberapa komponen tersebut:

1. **Biaya Hidup:** Biaya hidup adalah salah satu komponen utama dalam menentukan upah minimum. Biaya hidup mencakup biaya-biaya dasar seperti makanan, tempat tinggal, transportasi, dan lain-lain.
2. **Kualifikasi Pekerja:** Kualifikasi pekerja, seperti pendidikan dan pengalaman kerja, juga mempengaruhi upah minimum. Pekerja dengan kualifikasi yang lebih tinggi biasanya mendapat upah yang lebih tinggi.

3. **Kondisi Kerja:** Kondisi kerja, seperti jam kerja, jenis pekerjaan, dan tingkat kesulitan pekerjaan, juga mempengaruhi upah minimum. Pekerja yang bekerja dalam kondisi yang lebih sulit biasanya mendapat upah yang lebih tinggi.
4. **Inflasi:** Inflasi, atau kenaikan harga hidup, juga mempengaruhi upah minimum. Kenaikan harga hidup dapat menimbulkan kenaikan biaya hidup, sehingga upah minimum harus disesuaikan dengan kenaikan harga hidup.
5. **Kenaikan Upah:** Kenaikan upah adalah salah satu komponen yang digunakan dalam menentukan upah minimum. Kenaikan upah dapat berupa kenaikan upah yang diberikan oleh perusahaan atau kenaikan upah yang ditetapkan oleh pemerintah.
6. **Standar Upah:** Standar upah adalah salah satu komponen yang digunakan dalam menentukan upah minimum. Standar upah biasanya ditetapkan oleh pemerintah dan digunakan sebagai acuan dalam menentukan upah minimum.
7. **Kondisi Ekonomi:** Kondisi ekonomi, seperti tingkat inflasi, tingkat pengangguran, dan tingkat pertumbuhan ekonomi, juga mempengaruhi upah minimum. Kondisi ekonomi yang baik dapat menimbulkan kenaikan upah minimum, sedangkan kondisi ekonomi yang buruk dapat menimbulkan penurunan upah minimum.
8. **Pengaruh Pemerintah:** Pemerintah memiliki peran penting dalam menentukan upah minimum. Pemerintah dapat menetapkan upah minimum berdasarkan kriteria-kriteria tertentu, seperti biaya hidup, kualifikasi pekerja, dan kondisi kerja.
9. **Pengaruh Pengusaha:** Pengusaha juga memiliki peran penting dalam menentukan upah minimum. Pengusaha dapat menentukan upah minimum berdasarkan kriteria-kriteria tertentu, seperti biaya produksi, tingkat keuntungan, dan kondisi pasar.
10. **Pengaruh Buruh:** Buruh juga memiliki peran penting dalam menentukan upah minimum. Buruh dapat menentukan upah minimum berdasarkan kriteria-kriteria tertentu, seperti biaya hidup, kualifikasi pekerja, dan kondisi kerja.

Dalam undang-undang nasional tidak menyebutkan unsur-unsur remunerasi yang membentuk upah minimum, dan di antara undang-undang yang memuat indikasi mengenai hal tersebut, sulit untuk mengidentifikasi tren umum karena perbedaan yang signifikan dalam hal-hal berikut: dimasukkannya upah minimum upah pokok saja atau sebaliknya, pencantuman seluruh atau sebagian bonus, tip, komisi, tunjangan dan pembayaran tambahan lainnya; hanya memperhitungkan upah dalam bentuk uang atau, jika memungkinkan, juga nilai tunai dari manfaat dalam bentuk natura; dan indikasi apakah “upah” dalam kerangka ketentuan hukum upah minimum, tidak termasuk upah lembur. Berikut adalah beberapa undang-undang yang menyebutkan unsur membentuk upah minimum di Indonesia:

- ❖ **UU No. 11 Tahun 2020:** Undang-Undang ini mengatur formula penghitungan upah minimum memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.
- ❖ **UU No. 6 Tahun 2023:** Undang-Undang ini mengatur pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan itu meliputi penetapan upah minimum setiap tahun.

- ❖ **Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021:** Peraturan ini mengatur upah minimum sebagai upah bulanan terendah baik itu upah tanpa tunjangan atau upah pokok dan tunjangan tetap. Jika komponen upah di perusahaan terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, upah pokok paling sedikit sebesar upah minimum.
- ❖ **Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013:** Peraturan ini menyebutkan upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman

Kita lihat dalam konteks negara lain, undang-undang di beberapa negara hanya mengatur bahwa hanya upah pokok yang diperhitungkan untuk tujuan upah minimum. Hal ini misalnya terjadi di Antigua dan Barbuda, Chile, Hungaria, Malaysia dan bekas Republik Yugoslavia Makedonia. Dalam kasus lain, undang-undang secara khusus mengecualikan unsur-unsur tertentu dari upah minimum. Misalnya, hal-hal berikut ini tidak termasuk di: Armenia, tunjangan upah, bonus dan insentif lainnya; Azerbaijan, bonus; Bahamas, tip, bonus dan gratifikasi lainnya; Tiongkok, tunjangan untuk kerja shift, kerja malam dan kondisi kerja khusus (seperti suhu rendah atau tinggi, pekerjaan di bawah tanah, paparan zat berbahaya, dll.); Guinea-Bissau, kompensasi atas risiko, isolasi dan kondisi lainnya, hadiah, bonus dan layanan serupa; Honduras, pembayaran sesekali yang merupakan hadiah, dan jumlah serta manfaat yang diterima karyawan, bukan untuk memenuhi kebutuhan atau menambah kekayaan mereka, namun untuk sepenuhnya menjalankan fungsinya, seperti biaya representasi, transportasi dan tunjangan sosial; Israel, tunjangan keluarga, bonus senioritas, tunjangan kerja shift, gaji bulan ke-13 dan penggantian biaya; Kyrgyzstan, bonus dan pembayaran untuk pekerjaan yang dilakukan dalam kondisi iklim khusus dan di daerah yang terkena kontaminasi radioaktif; Republik Moldova, bonus dan pembayaran insentif atau kompensasi; Nepal, 18 tunjangan dan tunjangan lainnya; Sao Tome dan Principe, risiko, isolasi dan bonus lainnya, serta hadiah dan manfaat lainnya; Slovakia, upah tambahan untuk bekerja pada hari libur umum atau malam hari, dan tunjangan untuk kondisi kerja yang sulit; Ukraina, bonus dan tunjangan, dan pembayaran insentif atau kompensasi.

Selain itu, undang-undang Kamboja dan Paraguay mengecualikan tunjangan yang diberikan oleh pemberi kerja semata-mata untuk membantu pekerja melaksanakan tugasnya dari upah. Terakhir, pada tahun 2011, kontroversi muncul di Lebanon mengenai pertanyaan apakah akan memasukkan tunjangan transportasi dan pendidikan ke dalam upah minimum. Pada akhirnya, sebuah keputusan yang mengatur pembayaran terpisah atas manfaat-manfaat ini, sesuai dengan praktik masa lalu, diterbitkan pada bulan Februari 2012.

Sebaliknya, di sejumlah negara, tambahan upah dianggap cukup luas untuk tujuan penghitungan upah minimum. Pemerintah Brasil menyatakan dalam laporan terbaru mengenai penerapan Konvensi No. 131 bahwa, menurut Mahkamah Agung Federal, pasal 7(IV) Konstitusi, yang mengatur penetapan upah minimum berdasarkan undang-undang, mengacu pada total remunerasi yang diterima oleh seorang karyawan dan bukan upah pokok. Di Kamerun, jaminan upah minimum antar pekerjaan (SMIG) didefinisikan sebagai upah

minimum dasar, yang dapat ditambah dengan bonus dan tunjangan yang diberikan berdasarkan kontrak atau kesepakatan yang diberikan kepada pekerja yang direkrut tanpa keterampilan apa pun. Menurut penafsiran ketentuan ini, dalam menentukan apakah seorang pekerja telah menerima sekurang-kurangnya upah minimum, harus diperhitungkan upah pokok (yang disebut upah sebenarnya), serta tambahan-tambahan, seperti komisi.

Di Perancis, upah per jam yang harus dipertimbangkan untuk memastikan bahwa upah tersebut setidaknya sama dengan upah pertumbuhan minimum antar pekerjaan (SMIC) yang terkait dengan indeks adalah setara dengan satu jam kerja aktual, dengan mempertimbangkan berbagai tambahan jumlah yang sebenarnya merupakan tambahan upah, kecuali jumlah yang dibayarkan sebagai penggantian biaya dan tunjangan transportasi. Di Mauritania, gaji tambahan yang bersifat tambahan upah, kecuali penggantian biaya, diperhitungkan saat menghitung upah minimum. Terakhir, di Portugal, upah minimum mencakup komisi penjualan dan bonus produksi, tunjangan yang harus dibayarkan berdasarkan kontrak atau ketentuan lainnya, dan hal-hal yang, karena kepentingannya serta sifatnya yang teratur dan permanen, dianggap sebagai bagian integral dari pengupahan di negara tersebut. sesuai dengan praktik.

Pertanyaan apakah tip termasuk dalam upah minimum atau tidak merupakan hal yang krusial, terutama bagi pekerja di hotel dan restoran. Di Maroko, dalam kegiatan non-pertanian, tip diperhitungkan dalam menilai upah minimum menurut undang-undang. Di Kanada (Quebec), undang-undang menetapkan, bagi pekerja yang menerima tip, tingkat upah minimum yang lebih rendah (sedikit di bawah 15 persen) dibandingkan tingkat upah umum. Namun, pemberi kerja tetap harus membayar upah minimum yang berlaku kepada karyawan tersebut selain tip yang diterima dari pelanggan. Di Amerika Serikat, berdasarkan undang-undang federal, pemberi kerja diharuskan membayar langsung kepada pekerja yang menerima tip dengan upah minimum yang jauh lebih rendah daripada upah minimum federal (kurang dari sepertiga upah minimum federal). Namun, jika jumlah upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja ketika ditambah dengan tip tidak setidaknya sama dengan upah minimum federal, pemberi kerja harus membayar selisihnya. Di Perancis, terdapat tip yang diperhitungkan dalam menentukan apakah seorang pekerja dibayar sesuai dengan upah minimum yang berlaku, namun jika jumlah tip tersebut tidak menjamin upah minimum, maka pemberi kerja harus membayar selisihnya. Sebaliknya, di Inggris, sejak reformasi legislatif diberlakukan pada tahun 2009, pemberi kerja diharuskan membayar upah minimum nasional kepada pekerjanya di samping tip yang mereka terima. Demikian pula, Undang-Undang Upah Minimum Bahama tidak memasukkan tip dalam upah.

Pertanyaan mengenai jumlah jam upah yang diperhitungkan untuk menentukan apakah undang-undang mengenai upah minimum dipatuhi juga muncul, terutama ketika upah minimum tidak ditetapkan berdasarkan upah per jam. Sejumlah undang-undang nasional menetapkan bahwa upah minimum yang ditetapkan sesuai dengan jam kerja normal. Hal ini misalnya terjadi di Kosta Rika, Israel, Kyrgyzstan, Nikaragua dan Rumania. Untuk tujuan Undang-Undang Upah Minimum Nasional di Nigeria, "upah" berarti total gaji yang dibayarkan setiap bulan kepada seorang pekerja untuk melakukan pelayanan berdasarkan jam kerja per minggu. Perundang-undangan di Latvia mengacu pada penetapan upah bulanan minimum

untuk jam kerja normal, selain upah minimum per jam. Di negara-negara lain, masalah ini ditangani secara berbeda, yaitu upah lembur tidak termasuk dalam upah minimum. Hal serupa terjadi di Azerbaijan, Tiongkok, Guinea-Bissau, Sao Tome dan Principe dan Slovakia. Di Perancis dan Mauritania, upah lembur tidak dimasukkan ke dalam perhitungan upah untuk tujuan upah minimum. Sebaliknya, Kode Perburuhan Honduras menetapkan bahwa upah mencakup upah lembur.

Terdapat juga perbedaan dalam undang-undang dan praktik di negara-negara anggota mengenai apakah tunjangan dalam bentuk barang harus dimasukkan dalam perhitungan upah minimum. Di beberapa negara, termasuk Antigua dan Barbuda, Argentina, Bahama, Chili, Republik Islam Iran, Kenya, Meksiko, Panama dan Rumania, hanya upah dalam bentuk uang yang dimasukkan dalam upah minimum. Hal serupa juga terjadi di Spanyol sejak tahun 2010. Di Seychelles, jumlah yang diberikan oleh pemberi kerja untuk perumahan atau makanan hanya dapat dipotong dari upah di atas upah minimum. Di Malta, undang-undang menetapkan bahwa pemberi kerja harus menyediakan makanan, tempat tinggal, dan tunjangan lainnya kepada pekerjanya selain upah minimum.

Undang-undang negara bagian lain menganggap tunjangan dalam bentuk natura sebagai bagian dari upah. Hal ini misalnya terjadi di Perancis, Honduras, Luksemburg dan Mauritania. Di Portugal, upah minimum mencakup tunjangan dalam bentuk barang yang menjadi hak pekerja atas pekerjaan mereka, dalam batas tertentu yang ditentukan oleh undang-undang. Di Maroko, manfaat dalam bentuk barang hanya diperhitungkan dalam menilai upah minimum menurut undang-undang untuk kegiatan non-pertanian. Di Lesotho, dimana pekerja mendapatkan manfaat dari perumahan, upah minimum yang berlaku dapat dikurangi sebesar jumlah yang ditentukan oleh peraturan upah yang relevan. Yang terakhir, peraturan perundang-undangan di Jepang menetapkan bahwa jika upah tidak dibayarkan secara tunai, atau jika harga makanan dan tunjangan lain yang diberikan oleh pemberi kerja dipotong dari gaji, penilaian atas tunjangan tersebut harus adil dan masuk akal untuk penerapan kebijakan tersebut. upah minimum.

Komite mencatat bahwa terkadang terdapat perbedaan yang sangat signifikan antara undang-undang negara-negara anggota mengenai komponen upah minimum. Misalnya, undang-undang Antigua dan Barbuda hanya mencakup upah pokok, yang dibayarkan secara tunai, sedangkan undang-undang Benin mendefinisikan “upah” sebagai gaji pokok atau minimum (bagaimanapun ditetapkan atau dihitung) dan semua tunjangan lainnya yang dibayarkan secara langsung atau tidak langsung. , dalam bentuk tunai atau barang, oleh pemberi kerja kepada pekerja berdasarkan pekerjaannya dan ditetapkan baik berdasarkan kesepakatan, atau berdasarkan peraturan atau kesepakatan bersama.

Dalam hal metodologi yang digunakan untuk mengambil keputusan ini, Komite juga menemukan perbedaan pendekatan. Beberapa undang-undang memuat daftar rinci tentang unsur-unsur yang diperhitungkan untuk tujuan upah minimum, atau dikecualikan darinya. Hal ini khususnya terjadi di Inggris dan Belanda. Pendekatan yang diterapkan berbeda di Perancis. Kode Ketenagakerjaan memuat definisi yang relatif singkat tentang upah minimum. Pasal ini menetapkan bahwa “upah per jam yang harus dipertimbangkan untuk memastikan bahwa

upah tersebut setidaknya sama dengan upah pertumbuhan minimum antar pekerjaan harus sesuai dengan satu jam kerja aktual, dengan mempertimbangkan berbagai tunjangan dalam bentuk natura dan gaji tambahan yang diberikan. dalam prakteknya tambahan upah". Satu-satunya klarifikasi adalah pengecualian terhadap jumlah yang dibayarkan sebagai penggantian biaya, upah lembur sebagaimana ditentukan oleh undang-undang dan tunjangan transportasi. Definisi ini, dan khususnya hubungan erat antara upah dan jam kerja sebenarnya, telah memunculkan banyak kasus hukum. Dalam serangkaian keputusan baru-baru ini, Pengadilan Kasasi memutuskan bahwa imbalan lump-sum untuk istirahat yang diberikan berdasarkan kesepakatan bersama kepada karyawan supermarket tidak termasuk dalam unsur verifikasi upah minimum, karena karyawan tidak tersedia. kepada majikannya pada waktu istirahat, yang oleh karena itu bukan merupakan waktu kerja sebenarnya dan bonus yang dibayarkan kepada mereka tidak timbul dari pekerjaan. Seperti yang ditunjukkan dalam kasus hukum ini, identifikasi yang tepat atas unsur-unsur remunerasi yang diperhitungkan untuk tujuan upah minimum sangat penting untuk memantau kepatuhan terhadap tingkat upah minimum yang ditetapkan. Dalam hal ini, Pengadilan Kasasi Perancis menyimpulkan bahwa, dengan memasukkan remunerasi lump-sum untuk potongan upah secara salah, maka pemberi kerja yang bersangkutan pada praktiknya telah membayar upah di bawah upah minimum kepada pekerja yang bersangkutan.

Dalam beberapa kasus, pertanyaan mengenai definisi upah minimum juga dapat menjadi sumber ketegangan antara mitra sosial. Di Aljazair, misalnya, Undang-Undang Hubungan Industrial diamandemen pada tahun 1994 dengan menambahkan pasal 87bis, dengan ketentuan bahwa jaminan upah minimum nasional mencakup segala jenis upah pokok, tunjangan dan bonus, kecuali tunjangan yang dibayarkan sebagai penggantian biaya yang dikeluarkan oleh pekerja. Mengingat dampak definisi yang begitu luas terhadap daya beli pekerja, maka pencabutan ketentuan ini merupakan tuntutan penting gerakan buruh di tanah air.

Pertanyaan apakah akan memasukkan ketentuan dalam Konvensi No. 131 mengenai pembayaran parsial upah minimum dalam bentuk barang diserahkan kepada Negara -negara Anggota dalam kuesioner yang disiapkan oleh kantor untuk diskusi konferensi pertama. Ini muncul dari tanggapan bahwa ratifikasi konvensi baru akan mengalami kesulitan jika tidak termasuk ketentuan yang mengesahkan pembayaran parsial upah minimum dalam bentuk barang. Namun, banyak pemerintah merasa bahwa praktik ini, sementara itu mungkin diperlukan dalam keadaan tertentu, harus berkecil hati. Mengingat komentar -komentar ini, kesimpulan yang diusulkan untuk Konvensi menyatakan bahwa pembayaran parsial upah minimum dalam bentuk tunjangan dalam bentuk barang dapat diizinkan dalam kasus -kasus di mana dan pada kondisi di mana mereka diizinkan oleh konvensi No. 95 dan 99. 79 Kesimpulan yang diusulkan untuk rekomendasi, bagaimanapun, menunjukkan, pertama, bahwa pembayaran bagian dari setiap upah minimum dalam bentuk barang harus tidak dianjurkan, dan kedua, pengaturan itu harus dilakukan untuk penilaian bagian dari upah minimum yang dibayarkan dalam jenis untuk tunduk pada persetujuan otoritas yang kompeten, yang seharusnya, sejauh mungkin, memperbaiki persentase maksimum dari upah

minimum yang dapat dibayarkan dalam jenis kegiatan tertentu atau keadaan tertentu. 80 Poin pertama dihapus selama diskusi konferensi pertama, sementara yang kedua adalah subjek diskusi ekstensif dalam Komite Upah Minimum berdasarkan teks kompromi yang diusulkan oleh pihak yang telah ditetapkan. Dengan tidak adanya kesepakatan, komite akhirnya memutuskan, oleh mayoritas sempit, untuk menghapus poin itu juga.

Pekerjaan persiapan untuk Konvensi No. 131 menunjukkan bahwa ketakutan akan pelanggaran di bidang ini tetap menjadi perhatian bagi banyak delegasi di konferensi. Pertanyaan ini sangat penting untuk kategori pekerja tertentu yang sangat rentan terhadap risiko penyalahgunaan, termasuk pekerja rumah tangga. Komite mengingatkan dalam hal ini bahwa, sesuai dengan paragraf 14 (d) dari Rekomendasi Pekerja Domestik, 2011 (No. 201), ketika ketentuan dilakukan untuk pembayaran dalam jenis proporsi yang terbatas dari remunerasi, anggota harus mempertimbangkan untuk memastikan hal itu, ketika seorang pekerja rumah tangga diharuskan tinggal di akomodasi yang disediakan oleh rumah tangga, tidak ada pengurangan yang dapat dilakukan dari remunerasi sehubungan dengan akomodasi itu, kecuali disetujui sebaliknya oleh pekerja. Komite menyarankan bahwa pertimbangan dapat diberikan untuk meninjau ketentuan nasional yang mencakup semua atau sebagian tunjangan dalam bentuk barang dalam upah minimum, mengingat kesulitan mendefinisikan nilai tunai dari tunjangan tersebut, dengan maksud untuk memastikan bahwa upah minimum mempertahankan penuhnya Artinya dan benar-benar memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka dan kebutuhan keluarga mereka, dan bebas membuang upah mereka.

Selain pentingnya memiliki definisi yang jelas mengenai upah minimum, dan mempertimbangkan Paragraf 1 Rekomendasi No. 135 yang menyatakan bahwa “penetapan upah minimum harus merupakan salah satu elemen dalam kebijakan yang dirancang untuk mengatasi kemiskinan dan menjamin kesejahteraan masyarakat.” pemenuhan kebutuhan seluruh pekerja dan keluarga mereka”, Komite ingin menekankan perlunya mengingat peran upah minimum dalam memerangi kemiskinan dan menjaga daya beli pekerja. Pertimbangan ini harus mendorong konstituen tripartit untuk berusaha membatasi jumlah upah minimum hanya pada jumlah yang menurut mereka benar-benar diperlukan mengingat situasi di negara tersebut. Oleh karena itu, Komite menganggap bahwa kehati-hatian diperlukan dalam mempertimbangkan manfaat dalam bentuk barang.

1.7 UPAH MINIMUM, UPAH LAYAK DAN UPAH ADIL

Upah Minimum, Upah Layak, Dan Upah Adil memiliki perbedaan penting dalam konteks di Indonesia. Upah minimum adalah upah yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai batas minimum yang harus diberikan kepada pekerja. Di Indonesia, upah minimum provinsi (UMP) diperlukan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja, tetapi masih memiliki kesenjangan antar wilayah.

Upah layak adalah upah yang memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja, tidak hanya memenuhi kebutuhan minimum. Upah layak di Indonesia masih jauh dari biaya riil yang dikeluarkan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga perlu diberikan oleh

pemerintah berdasarkan prinsip-prinsip pemenuhan Hak Asasi Manusia. Upah adil adalah upah yang memperhitungkan perbedaan biaya hidup dan tingkat perkembangan di berbagai daerah. Upah adil di Indonesia masih belum mencerminkan biaya hidup di berbagai kabupaten/kota, sehingga perlu pendekatan yang berimbang untuk menetapkan upah minimum yang adil dan layak.

Pemerintah Indonesia telah menetapkan upah minimum provinsi sebagai acuan utama bagi perusahaan dalam menetapkan upah pekerja. Namun, permasalahan timbul ketika Gubernur tidak mengatur upah minimum di tingkat kabupaten/kota, yang dapat berdampak pada kesejahteraan pekerja dan meningkatkan risiko kemiskinan.

Penetapan upah minimum melalui sistem pengupahan nasional juga diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, meningkatkan produktivitas, dan memenuhi kebutuhan hidup layak. Penentuan tingkat upah minimum ada 4 pihak yang saling terkait, yaitu pemerintah, Dewan Pengupahan Daerah, Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, dan Asosiasi Pengusaha Indonesia. Penetapan upah minimum yang layak dapat digunakan sebagai jaring pengaman sosial dan membina hubungan industrial yang kondusif antara pekerja/buruh dan pemberi kerja. Sistem pengupahan nasional harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti Kebutuhan Hidup Layak (KHL), produktivitas, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja, dan kemampuan bayar perusahaan.

Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Tindakan pengusaha memberikan upah di bawah ketentuan upah minimum juga dapat diancam sanksi pidana. Perppu Cipta Kerja memuat pengecualian terhadap ketentuan upah minimum bagi usaha mikro dan kecil. Namun, perlu diketahui bahwa aturan upah minimum bagi usaha kecil diatur lebih lanjut dalam PP Pengupahan.

Dalam konteks Indonesia, upah minimum provinsi (UMP) Aceh ditetapkan setiap tanggal 1 November tiap tahunnya dan diberlakukan pada tanggal 1 Januari tahun yang akan datang. Penetapan UMP Aceh tertuang dalam Peraturan Gubernur yang mengacu pada Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan tentang Upah minimum berdasarkan Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Penetapan upah minimum yang adil dan layak memerlukan pendekatan yang berimbang dan mempertimbangkan perbedaan biaya hidup dan tingkat perkembangan di berbagai daerah. Pemerintah harus dapat menetapkan suatu sistem pengupahan yang berisi kebijakan pengupahan untuk melindungi tenaga kerja.

Dalam sintesis, upah minimum, upah layak, dan upah adil memiliki perbedaan penting dalam konteks di Indonesia. Upah minimum diperlukan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja, upah layak memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja, dan upah adil memperhitungkan perbedaan biaya hidup dan tingkat perkembangan di berbagai daerah. Pemerintah harus dapat menetapkan suatu sistem pengupahan yang berisi kebijakan pengupahan untuk melindungi tenaga kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Pengaruh Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja di Indonesia

Pengaruh upah minimum terhadap kesejahteraan pekerja di Indonesia sangat signifikan. Upah minimum diperlukan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan

meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi pengaruh upah minimum terhadap kesejahteraan pekerja di Indonesia:

1. **Kebutuhan Hidup Layak (KHL):** Upah minimum harus disesuaikan dengan KHL, yang mencakup biaya hidup sehari-hari seperti sandang dan pangan. KHL mempengaruhi kesejahteraan pekerja karena upah yang diterima harus memenuhi kebutuhan hidup pekerja.
2. **Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP):** UMP di Indonesia masih memiliki kesenjangan antar wilayah, yang dapat berdampak pada kesejahteraan pekerja dan meningkatkan risiko kemiskinan. Penetapan UMP harus mempertimbangkan perbedaan biaya hidup dan tingkat perkembangan di berbagai daerah.
3. **Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota:** Penetapan upah minimum kabupaten/kota juga memiliki syarat tertentu yang dapat merugikan pekerja dengan mengurangi penghasilan mereka di sektor masing-masing. Dampaknya, pekerja di wilayah tersebut akan berdampak pada kesejahteraan pekerja dan meningkatkan risiko kemiskinan.
4. **Perbedaan Upah Antar Daerah:** Perbedaan upah antar daerah dapat menciptakan perbedaan kesejahteraan pekerja. Upah yang diterima oleh pekerja di wilayah lain dapat berbeda karena biaya hidup dan tingkat perkembangan yang berbeda.
5. **Pengaruh Terhadap Kesejahteraan Masyarakat:** Upah minimum yang diterima oleh pekerja dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Peningkatan upah minimum dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.
6. **Pengaruh Terhadap Kesejahteraan Karyawan:** Upah minimum juga mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Upah yang diterima oleh karyawan harus memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa upah minimum regional tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan karena upah yang didapatkan sangat rendah dan tidak sesuai dengan UMR yang telah ditetapkan oleh Negara saat ini

Meskipun Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135 berupaya untuk memastikan bahwa upah minimum ditetapkan pada tingkat tertentu yang memungkinkan pekerja dan keluarganya memenuhi kebutuhan mereka, namun konvensi tersebut tidak memuat indikasi yang tepat mengenai besaran upah minimum. atau bahkan jenis kebutuhan yang perlu diperhatikan. Kelalaian ini mencerminkan kewenangan diskresi yang diberikan oleh Konvensi kepada Negara-negara untuk menetapkan tingkat upah minimum, melalui konsultasi penuh dengan mitra sosial, pada tingkat yang sesuai dengan kondisi nasional, dengan mempertimbangkan kebutuhan pekerja dan keluarga mereka serta faktor ekonomi, termasuk tingkat perkembangan ekonomi masing-masing negara. Konsep upah minimum mengacu pada gagasan untuk menetapkan, melalui undang-undang atau metode lain, batas bawah upah yang mempunyai kekuatan mengikat. Hal ini seharusnya memungkinkan para pekerja dan keluarga mereka untuk menjalani kehidupan yang layak, namun tidak ada jaminan bahwa upah minimum yang ditetapkan di berbagai negara di dunia dapat memenuhi kondisi ini.

Konsep lain, seperti upah layak dan upah yang adil, memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai dimensi upah minimum ini.

Pembukaan Konstitusi ILO tahun 1919 menyatakan pentingnya perbaikan kondisi kerja melalui, antara lain, “pemberian upah layak”. Meskipun tidak ada definisi upah layak yang diterima secara universal, gagasan dibalik definisi tersebut adalah bahwa pekerja dan keluarga mereka setidaknya harus mampu menjalani kehidupan sederhana namun layak yang dianggap dapat diterima oleh masyarakat, mengingat tingkat perkembangannya ekonominya. Mereka harus mampu hidup di atas garis kemiskinan dan berpartisipasi dalam kehidupan sosial dan budaya.

Oleh karena itu, konsep upah layak mengacu pada adanya tingkat upah minimum dan standar hidup yang dapat diterima. Ungkapan ini tidak mudah diterjemahkan ke dalam bahasa Prancis atau Spanyol tanpa mengubah artinya. Istilah *salaire minimum convenable* (upah minimum yang sesuai), yang sejalan dengan Pembukaan Konstitusi, terkadang digunakan. Beberapa penulis merujuk pada *salaire de subsistence* (upah yang layak), dan kadang-kadang mengakui bahwa “bahkan istilah ‘upah yang layak’ dalam beberapa hal menyesatkan, karena pekerja dapat ‘hidup’ ketika dibayar dengan upah yang sub-living. Seorang pekerja dengan upah rendah dapat bekerja lembur, mempunyai beberapa pekerjaan dan/atau dibiayai oleh anggota keluarga lainnya.” Lainnya mengacu pada *salaire (minimum) vital* (upah hidup minimum). Namun istilah ini tidak sepenuhnya menerjemahkan konsep upah layak, yang memperhitungkan kebutuhan subsisten pekerja dan keluarganya, seperti makanan dan perumahan, serta kebutuhan sosial dan budaya, seperti pendidikan dan waktu luang. Untuk menghindari ambiguitas, Komite memutuskan untuk menggunakan istilah upah layak dalam semua versi bahasa Survei Umum ini.

Kesediaan agar hak pekerja atas upah layak diakui dan dihormati bukanlah sebuah fenomena baru. Namun dalam 20 tahun terakhir, terdapat pembaruan upaya penerapan upah layak di beberapa negara. Di Amerika Serikat, gerakan ini diluncurkan di Baltimore pada tahun 1994 oleh serikat pekerja dan asosiasi keagamaan, setelah menemukan bahwa sejumlah besar pekerja miskin terpaksa mencari bantuan makanan meskipun mereka bekerja penuh waktu. Gagasan lain di balik kampanye ini adalah bahwa perusahaan yang membayar karyawannya di bawah standar tidak boleh menerima dana publik. Jika tidak, wajib pajak harus menanggung beban ganda, yaitu ikut serta dalam pembayaran bantuan keuangan yang diberikan dalam satu atau lain bentuk kepada perusahaan yang bersangkutan dan pembiayaan bantuan sosial yang dibayarkan kepada pekerja miskin. Di Baltimore, kampanye ini berujung pada penerapan peraturan kota yang berlaku pada tahun 1996 dan mengharuskan perusahaan yang menerima manfaat dari kontrak yang diberikan oleh kota tersebut untuk membayar upah yang memadai kepada karyawannya.⁸⁹ Setelah keberhasilan awal ini, peraturan serupa diadopsi oleh lebih dari 140 kota, kabupaten dan universitas, termasuk sebagian besar kota besar di Amerika Serikat.

Inisiatif penerapan upah layak juga muncul di Inggris dan mendapat perhatian yang meningkat sejak kebangkitan gerakan ini pada tahun 2000 oleh East London Community Organization (TELCO), sebuah koalisi serikat pekerja dan organisasi keagamaan dan

komunitas. Saat ini, Living Wage Foundation mendorong perusahaan untuk membayar, secara sukarela, sejumlah upah layak kepada karyawannya. Dua jumlah terpisah ditetapkan setiap tahun: upah layak untuk London, dan satu lagi untuk wilayah lain di Inggris. Di London saja, hampir 200 pemberi kerja telah membuat komitmen ini, dan kurang dari setengahnya telah tersertifikasi melalui proses formal yang ditetapkan pada tahun 2011. Perusahaan yang mengajukan penawaran kontrak pemerintah untuk Olimpiade 2012 juga didorong untuk menerapkan upah layak. Sebuah survei yang dilakukan pada bulan Juli 2011 terhadap para pekerja di lokasi Olimpiade mengungkapkan bahwa 81,2 persen dari mereka dilaporkan menerima setidaknya upah layak.

Di Kanada, pada akhir tahun 1990an terjadi peluncuran kampanye “Jadikan Upah Minimum sebagai Upah yang Layak”. Penggagasnya di Organisasi Anti-Kemiskinan Nasional menyerukan kepada Pemerintah federal khususnya untuk menerapkan kembali upah minimum bagi pemberi kerja di bawah yurisdiksi federal dengan menetapkannya pada tingkat yang memungkinkan setiap orang yang bekerja penuh waktu untuk hidup di atas garis kemiskinan. Tuntutan ini juga diungkapkan dalam laporan Komisi Peninjau Standar Ketenagakerjaan Federal yang diterbitkan pada tahun 2006. Bersamaan dengan kampanye nasional ini, sebuah gerakan untuk menaikkan upah minimum berkembang di beberapa provinsi, dengan keberhasilan yang beragam. Di tingkat lokal, dua jenis kampanye dilakukan. Dalam beberapa kasus, seperti di Vancouver, pendekatan persuasif digunakan dengan tujuan untuk meyakinkan pemberi kerja agar memberikan upah yang layak kepada karyawannya, lebih tinggi dari upah minimum yang ditetapkan undang-undang, dan tunjangan lainnya. 98 Namun di Ottawa, kebijakan yang diterapkan serupa dengan yang diterapkan di Amerika Serikat, dengan tujuan agar peraturan daerah menetapkan upah minimum bagi perusahaan yang menerima dana publik.

Sebuah kampanye juga diluncurkan di Selandia Baru pada tahun 2012 untuk menetapkan upah layak guna mengurangi kesenjangan dan kemiskinan di negara tersebut. Sebuah studi empiris dilakukan untuk menentukan tingkat upah layak yang harus ditetapkan, dengan mengambil contoh unit rumah tangga yang terdiri dari dua orang dewasa dan dua anak, dan dengan asumsi bahwa salah satu orang dewasa bekerja penuh waktu dan yang lainnya paruh waktu.

Selain pengertian upah minimum dan upah layak, terdapat juga konsep upah yang adil. Berdasarkan sebuah penelitian, telah diidentifikasi 12 dimensi konsep upah yang adil, khususnya: upah harus dibayarkan secara teratur dan penuh kepada pekerja; mereka harus mematuhi peraturan upah minimum dan setidaknya sesuai dengan upah layak; mereka tidak memerlukan jam kerja yang berlebihan; hal ini harus mengarah pada struktur upah yang seimbang, bebas diskriminasi, dan mempertimbangkan berbagai tingkat pendidikan, keterampilan dan pengalaman profesional, serta memberikan penghargaan terhadap kinerja individu dan kolektif. Dari sudut pandang ini, upah minimum dan upah layak dapat dilihat sebagai komponen konsep upah adil yang lebih luas, yang menunjukkan hubungan erat antara Konvensi No. 131 dan 95, serta instrumen ILO lainnya mengenai kondisi kerja.

1.8 UPAH DALAM EKONOMI ISLAM

Pengertian Upah Dalam Ekonomi Islam

Dalam konteks fiqih muamalah Islam, konsep ijarah atau upah memang memiliki keterkaitan dengan pengertian tentang memberikan imbalan atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut Sayyid Sabiq, istilah ijarah berasal dari kata Al-Ajru yang artinya ganti atau imbalan. Secara etimologis, ijarah dapat didefinisikan sebagai upah sewa yang diberikan kepada seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Dalam pemahaman ini, terdapat istilah-istilah seperti ajr, ujah, dan ijarah yang digunakan untuk menggambarkan konsep upah atau imbalan atas pekerjaan. Kata ajara-hu atau aajara-hu digunakan ketika seseorang memberikan imbalan kepada orang lain atas pekerjaan yang telah dilakukan. Istilah ini digunakan dalam konteks positif, yang berkaitan dengan memberikan imbalan yang pantas atas suatu pekerjaan yang telah diselesaikan.

Pada sisi lain, kata al-ajr (pahala) biasanya digunakan dalam konteks balasan di akhirat, yang merupakan imbalan dari Allah SWT untuk amal perbuatan baik. Sedangkan kata ujah (upah sewa) digunakan dalam konteks balasan di dunia, yang mengacu pada upah atau imbalan yang diberikan kepada seseorang atas jasa atau pekerjaan yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari. Jadi, ijarah atau upah dalam Islam mencakup konsep memberikan imbalan yang adil atas pekerjaan yang telah dilakukan, baik dalam konteks dunia maupun dalam perspektif akhirat.

Secara terminologis, menurut Mughni Al-Muhtaj yang mengikuti mazhab Syafi'i, ijarah didefinisikan sebagai sebuah transaksi di mana seseorang menggunakan manfaat dari sesuatu yang telah diketahui, yang dapat diserahkan dan dibolehkan, dengan imbalan yang telah disepakati sebelumnya. Sementara itu, menurut Al-Qaduri dari mazhab Hanafi, ijarah didefinisikan sebagai transaksi di mana seseorang memperoleh berbagai manfaat dari sesuatu dengan memberikan imbalan yang sesuai.

Dengan demikian, kedua definisi ini menekankan bahwa ijarah adalah proses transaksi di mana seseorang menggunakan atau memperoleh manfaat dari sesuatu dengan membayar imbalan yang telah ditetapkan sebelumnya. Perbedaan subtil dalam definisi ini mencerminkan perbedaan dalam interpretasi hukum dan aplikasi ijarah di dalam mazhab-mazhab fiqh yang berbeda dalam Islam.

Menurut Amir Syarifuddin, ijarah secara sederhana dapat dijelaskan sebagai sebuah perjanjian atau transaksi di mana seseorang memperoleh manfaat atau jasa tertentu dengan imbalan yang telah ditentukan. Jika objek dari transaksi tersebut adalah manfaat atau jasa dari suatu benda, seperti sewa menyewa rumah untuk ditempati, maka hal ini disebut sebagai Ijarah al-Ain. Di sisi lain, jika objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari tenaga seseorang, seperti pembayaran untuk mengetik skripsi, maka ini dikenal sebagai Ijarah ad-Dzimah atau upah mengupah. Meskipun objek transaksi dalam kedua kasus ini berbeda, dalam konteks fiqh Islam keduanya tetap disebut sebagai al-Ijarah.

Dalam akad ijarah, terdapat rukun dan syarat di dalamnya. Menurut Hanafiyah rukun al-ijarah hanya satu yaitu ijab dan qabul dari dua belah pihak yang bertransaksi. Adapun menurut Jumhur

Ulama ada empat rukun yang harus terpenuhi di dalamnya, antara lain:

- a. Dua orang yang berakad.
- b. Shighat (ijab dan qabul).
- c. Sewa atau imbalan.
- d. Manfaat.

Adapun syarat Adapun syarat-syarat al-ijarah sebagaimana yang ditulis oleh Nasrun Haroen sebagai berikut:

1. Yang terkait dengan dua orang yang berakad, menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabalah disyaratkan telah balig dan berakal. Oleh sebab itu, apabila orang yang belum atau tidak berakal, seperti anak kecil dan orang gila ijarahnya tidak sah. akan tetapi ulama Hanfiyah dan Malikiyah berpendapat bahwa kedua orang yang berakad itu tidak harus mencapai usia balig. Oleh karenanya, anak yang baru mumayyiz pun boleh melakukan akad al-ijarah, hanya pengesahannya perlu persetujuan walinya.
2. Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya melakukan akad al-ijarah. Apabila salah seorang diantaranya terpaksa melakukan ini, maka akad al-ijarah nya tidak sah.
3. Manfaat yang menjadi objek al-ijarah harus diketahui, sehingga tidak muncul perselisihan di kemudian hari. Apabila manfaat yang menjadi objek al-ijarah tidak jelas, maka akadnya tidak sah.
4. Objek al-ijarah itu boleh diserahkan dan digunakan secara langsung.
5. Objek al-ijarah itu sesuatu yang dihalalkan oleh syara".
6. Yang disewakan itu bukan suatu kewajiban bagi penyewa, misalnya menyewa orang untuk melaksanakan shalat.
7. Objek al-ijarah itu merupakan sesuatu yang biasa disewakan.
8. Upah atau sewa dalam al-ijarah harus jelas, tertentu, dan sesuatu yang memiliki nilai ekonomi

Ji'alah dalam konteks fiqih muamalah selain dari ijarah, membahas tentang konsep pembayaran untuk suatu jasa atau manfaat tertentu. Secara etimologis, kata ji'alah berasal dari bahasa Arab yang berarti mengupah.

Secara syariah, Sayyid Sabiq memberikan definisi bahwa ji'alah adalah jenis akad yang melibatkan pembayaran atas suatu manfaat materi yang kuat diperkirakan dapat diperoleh. Contohnya, seseorang dapat diupah untuk mengembalikan barang yang hilang atau ternak yang menghilang, membangun dinding atau menggali sumur hingga mendapatkan air, menghafal Al-Qur'an untuk seseorang, menyembuhkan orang sakit hingga sembuh, atau menang dalam kompetisi tertentu dan sebagainya. Dengan demikian, ji'alah merupakan perjanjian di mana seseorang dibayar untuk melakukan suatu tugas atau memberikan suatu hasil tertentu, yang mencakup berbagai jenis pekerjaan atau kegiatan yang menguntungkan secara materi.

Menurut Sulaiman Rasjid, *ji'alah* adalah permintaan untuk mengembalikan barang yang hilang dengan imbalan yang telah ditentukan sebelumnya. Contohnya, jika seseorang kehilangan kudanya, dia bisa mengatakan, “*Barang siapa yang mendapatkan kudaku dan dia kembalikan kepadaku, aku bayar sekian.*”

Dalam konteks ini, *ji'alah* merupakan kesepakatan atau akad di mana seseorang menawarkan imbalan kepada orang lain untuk menemukan dan mengembalikan barang yang hilang. Ini menunjukkan fleksibilitas konsep *ji'alah* dalam fiqih muamalah, di mana transaksi ini terjadi berdasarkan kesepakatan imbalan yang jelas terhadap manfaat yang diperoleh.

Dasar Hukum Upah Dalam Islam

Al-Ijarah, baik dalam bentuk sewa menyewa maupun upah mengupah, adalah salah satu jenis muamalah yang diatur dan disyariatkan dalam Islam. Menurut mayoritas ulama (Jumhur Ulama), hukum asalnya adalah mubah atau boleh dilakukan, selama sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh syariat Islam. Ketentuan ini didasarkan pada ayat-ayat Al-Qur'an, hadis-hadis Nabi Muhammad SAW, serta kesepakatan (*ijma*) ulama.

Dalam konteks ini, Al-Qur'an dan hadis memberikan pedoman tentang bagaimana transaksi ijarah seharusnya dilakukan, baik dalam hal syarat-syaratnya, ketentuan imbalan yang adil, maupun hak dan kewajiban kedua belah pihak. Ulama-ulama telah mempertegas hal ini melalui *ijma* (kesepakatan) mereka bahwa ijarah adalah sah secara syar'i dan termasuk dalam kategori muamalah yang diperbolehkan.

Dengan demikian, ijarah sebagai bentuk sewa menyewa atau upah mengupah diatur dengan jelas dalam ajaran Islam dan dianggap sebagai salah satu cara yang sah untuk bertransaksi asalkan mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam syariat.

a. Landasan Al-Qur'an.

Allah SWT berfirman:

... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ. . . (٦)

“ . . . Kemudian jika mereka menyusukan anak-anakmu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya . . . ” (Q.S. Ath-Thalaq[65]: 6)

Pada ayat di atas, Allah SWT. memerintahkan para bapak untuk memberikan upah kepada wanita yang menyusui anak-anak mereka. Ini menunjukkan bahwa upah merupakan hak bagi wanita yang menyusui anak. Namun, hak itu hanya ada bila ada akad. Jika ia menyusui tanpa akad (untuk diupah), berarti ia bersedekah. Orang yang bersedekah (*mutabarri'ah*) tidak berhak atas apapun. Oleh sebab itu, ayat di atas menjadi dalil pula atas disyariatkannya akad.

b. Landasan Sunnah

Terdapat berbagai hadis mengenai masalah ini, salah satunya adalah sebagai berikut:

حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ بُكَيْرٍ حَدَّثَنَا اللَّيْثُ عَنْ عُقَيْلٍ قَالَ ابْنُ شِهَابٍ فَأَخْبَرَنِي
عُرْوَةُ بْنُ الزُّبَيْرِ أَنَّ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا زَوْجَ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
قَالَتْ: وَاسْتَأْجَرَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَبُو بَكْرٍ رَجُلًا مِنْ بَنِي
الدَّيْلِ هَادِيًا حَرِيثًا، وَهُوَ عَلَى دِينِ كُفَّارِ قُرَيْشٍ، فَدَفَعَا إِلَيْهِ رَاِحِلَتَيْهِمَا
وَوَاعَدَاهُ عَارَ ثَوْرٍ بَعْدَ ثَلَاثِ لَيَالٍ فَأَتَاهُمَا بِرَاِحِلَتَيْهِمَا صُبْحَ ثَلَاثٍ. ^{١٤} (رواه
البخاري)

Artinya: “ Yahya bin Bukair menyampaikan kepada kami dari alLaits, dari Uqail, dari Ibnu Syihab yang berkata, Urwah bin Zubair mengabarkan kepadaku bahwa Aisyah (istri Nabi SAW.) berkata: Nabi SAW. dan Abu Bakar pernah menyewa jasa seorang penunjuk jalan dari Bani ad-Dil yang masih memeluk agama orang-orang kafir Quraisy. Kemudian keduanya (Rasulullah dan Abu Bakar) menyerahkan dua unta dan menyuruhnya untuk memawa kedua unta itu ke Gua Tsur setelah tiga malam. Kemudian dia pun membawa kedua unta itu (ke Gua Tsur) pada pagi harinya.”

c. Landasan Ijma’

Mengenai disyariatkannya ijarah (sewa menyewa) dalam Islam, semua umat Islam sepakat akan keabsahannya. Tidak ada seorang ulama pun yang menentang kesepakatan (ijma) ini meskipun ada beberapa perbedaan pendapat di antara mereka. Namun, perbedaan ini tidak dianggap sebagai alasan untuk mempertanyakan keabsahan ijarah sebagai prinsip muamalah yang diperbolehkan dalam Islam.

Dengan demikian, ijarah dianggap sah dan diterima dalam hukum Islam berdasarkan kesepakatan umat Islam secara luas, yang didukung oleh dalil-dalil Al-Qur'an, hadis Nabi Muhammad SAW, serta kesepakatan ulama melalui ijma. Ini menunjukkan pentingnya ijarah sebagai salah satu cara transaksi yang diterima dalam masyarakat Muslim, asalkan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan syariat yang berlaku.

Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam

Dalam perjanjian tentang upah, kedua belah pihak diingatkan untuk bertindak jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak ada perlakuan yang tidak adil terhadap orang lain dan tidak merugikan kepentingan mereka sendiri. Penganiayaan terhadap para pekerja terjadi ketika mereka tidak dibayar dengan adil dan tidak mendapatkan bagian yang layak dari hasil kerja mereka. Di sisi lain, penganiayaan terhadap majikan terjadi jika mereka dipaksa untuk membayar upah melebihi kemampuan mereka oleh tekanan industri.

Al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja sesuai dengan bagian yang seharusnya mereka terima berdasarkan kerja mereka, sambil melindungi kepentingan mereka sendiri. Jika seseorang menolak untuk mengikuti petunjuk Al-Qur'an ini,

dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan, dan akan dikenai hukuman oleh negara Islam dan di hari kemudian oleh Allah SWT. Demikian pula, para pekerja akan dianggap sebagai penindas jika mereka memaksa majikan untuk membayar lebih dari kemampuannya.

Prinsip keadilan yang sama tercantum dalam surat AlJaatsiyah:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (٢٢)

Artinya: *“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibatasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.” (Al Jaatsiyah: 22)*

Setiap individu harus menerima imbalan sepenuhnya sesuai dengan kontribusinya, dan tidak ada yang boleh diperlakukan secara tidak adil. Pekerja seharusnya mendapatkan upah yang mencerminkan kontribusi mereka dalam produksi, sementara majikan seharusnya mendapatkan keuntungan yang sepadan dengan modal dan kontribusinya terhadap produksi. Isu upah adalah permasalahan penting yang memiliki dampak yang sangat luas. Seorang pekerja harus diberi upah yang layak dan adil. Sebelum mempekerjakan seseorang, jenis pekerjaan, jangka waktu, dan besaran upah yang akan diterima pekerja harus dijelaskan dengan jelas.

Hal itu dimaksudkan agar tidak terjadi eksploitasi terhadap pekerja dengan menyuruh melakukan pekerjaan yang tidak ada dalam kesepakatan atau melakukan pekerjaan di luar kemampuannya. Oleh karena itu harus ditentukan hal-hal sebagai berikut

a. Ketentuan Kerja

a. Bentuk pekerjaan

Jenis pekerjaan yang dilakukan haruslah halal menurut hukum Islam. Artinya, seorang pekerja tidak boleh menerima pekerjaan yang jelas-jelas dilarang oleh ajaran Islam. Demikian pula, seorang majikan harus menyediakan pekerjaan yang tidak dilarang oleh syariat Islam atau tidak ada larangan hukum terhadap pekerjaan tersebut. Selain itu, pekerjaan harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh Negara. Tenaga kerja harus digunakan sesuai dengan perjanjian dan kapasitas yang wajar, yang sesuai dengan kemampuannya. Hal tersebut sesuai dengan ayat berikut ini:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا... (٢٨٦)

Artinya: *“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya...” (QS. Al-Baqarah [2]: 286).*

Dengan adanya ketentuan yang jelas mengenai jenis pekerjaan yang akan dilakukan, kemungkinan pelanggaran hak pekerja menjadi sangat kecil. Oleh karena itu, ketika syariat Islam mengizinkan menyewa seorang pekerja, ditetapkan juga bahwa jenis pekerjaan yang akan dilakukan harus jelas dan diketahui oleh pekerja. Tujuannya adalah untuk mencegah eksploitasi terhadap pekerja dan menghindari kerugian bagi semua pihak yang terlibat.

b. Waktu Kerja

Dalam kontrak dengan seorang pekerja, terkadang spesifikasi kontrak hanya mencakup jenis pekerjaan tanpa menyebutkan durasi waktu. Jika dalam periode kontrak terjadi kejadian yang tidak diinginkan, maka salah satu dari kedua belah pihak tidak dapat mengakhiri kontrak tersebut. Oleh karena itu, seorang pekerja diharuskan untuk menjalankan pekerjaannya selama periode kontrak sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat.

c. Gaji

Gaji atau upah yang diberikan kepada pekerja harus dijelaskan secara jelas saat perjanjian dilakukan, termasuk jumlahnya yang spesifik. Nabi Muhammad SAW juga menyarankan agar upah diberikan sesegera mungkin setelah pekerjaan selesai dilakukan sebagai penghargaan atas jasanya. Dengan demikian, seorang pekerja akan menerima pembayaran sesuai dengan yang telah disepakati pada saat perjanjian. Upah ini diberikan pada jangka waktu yang telah ditentukan, seperti harian, mingguan, atau bulanan.

Pemberian upah yang sudah disepakati saat perjanjian dilakukan juga bertujuan untuk mengantisipasi kemungkinan tuntutan upah yang berlebihan dari kelompok buruh atau serikat pekerja di masa mendatang, yang mungkin melampaui kemampuan perusahaan atau pemberi kerja.

b. Penetapan Jumlah Upah

Mengenai upah, Allah telah mengisyaratkan bahwa seseorang dijanjikan balasan atas pekerjaan yang baik atau tercela. Hal tersebut sesuai dengan ayat berikut:

(۷) **فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ**

Artinya: *“Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarah pun niscaya akan melihat (balasan)Nya.” (QS. AzZalzalah (99): 7)*

Ayat di atas memberikan gambaran bagaimana upah diberikan kepada seorang pekerja. Barang siapa yang mengerjakan sesuatu pekerjaan yang berat sudah barang tentu ia akan memperoleh imbalan yang lebih banyak, demikian pula sebaliknya orang yang melakukan pekerjaan yang ringan maka akan mendapatkan bayaran sedikit. Penentuan upah harus disesuaikan untuk memberikan upah sesegera mungkin, sebab dikhawatirkan pekerja tersebut sudah sangat membutuhkan gajinya sehingga ia merasa senang dengan apa yang telah diperoleh. Ayat tersebut pada dasarnya berhubungan dengan balasan atas amal baik dan buruk yang akan diterima seseorang

di akhirat, entah berupa pahala atau siksaan. Namun, hal itu juga dapat dijadikan perumpamaan untuk menggambarkan upah yang diterima seseorang di dunia sesuai dengan pekerjaannya.

c. Hak Pekerja

Dengan mempertimbangkan kerentanan posisi pekerja yang sering kali terancam, Islam memberikan perhatian khusus terhadap masalah ini. Rasulullah memberikan teladan dengan memperlakukan pelayan-pelayannya dengan kasih sayang seperti anggota keluarganya sendiri. Seringkali, perselisihan antara majikan dan pekerja disebabkan oleh masalah yang berkaitan dengan upah.

Rasulullah menganjurkan untuk menetapkan upah terlebih dahulu dan memberikan dorongan agar upah dibayarkan dengan segera. Islam juga menganjurkan untuk menyediakan fasilitas yang layak bagi pekerja dan melarang memerintahkan mereka melakukan pekerjaan yang melebihi kemampuannya. Agama Islam menekankan pentingnya berbuat baik kepada para pekerja.

Menurut Afzalur Rahman, hak-hak pokok buruh adalah sebagai berikut:

- 1) Berhak menerima upah yang cukup untuk dapat menikmati kehidupan yang layak.
- 2) Tidak boleh diberi pekerjaan yang terlalu berat yang melebihi kemampuannya. Jika diberi tugas berat, ia harus mendapatkan bantuan.
- 3) Harus diberi bantuan pengobatan yang layak, asuransi, ganti rugi atas kecelakaan kerja, dan tunjangan hari tua (pensiunan). Sebagian besar dana untuk ini dapat diambil dari dana zakat.
- 4) Majikan diharapkan memberikan shadaqah (sumbangan) kepada pekerjanya.
- 5) Pekerja harus diperlakukan dengan baik, sopan, dan diberikan fasilitas asrama jika diperlukan

Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi yang melibatkan pekerja, majikan, dan Negara. Dalam pengambilan keputusan tentang upah, kepentingan para pencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil. Tanggung jawab Negara Islam adalah memastikan tingkat upah yang ditetapkan cukup: tidak terlalu rendah sehingga tidak mencukupi kebutuhan dasar para pekerja, namun juga tidak terlalu tinggi sehingga merugikan majikan dalam hasil kerjasama mereka.

Untuk menetapkan tingkat upah yang memadai, Negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya. Hal ini harus mempertimbangkan perubahan kebutuhan pekerja golongan bawah dan harus dijamin tidak akan turun di bawah tingkat ini dalam keadaan apa pun. Tingkat minimum ini perlu direview secara berkala untuk menyesuaikan dengan perubahan harga dan biaya hidup. Sementara itu, tingkat upah maksimum akan bervariasi tergantung pada kontribusi tenaga kerja masing-masing.

Pekerja sering kali berada dalam posisi yang sangat rentan terhadap pelanggaran haknya oleh majikan. Oleh karena itu, Islam memberikan perhatian besar untuk melindungi hak-hak mereka. Majikan memiliki kewajiban untuk menetapkan upah

minimum yang mencukupi untuk kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal, sehingga pekerja dapat mencapai tingkat kehidupan yang layak. Pembagian kebutuhan-kebutuhan pokok disebutkan dalam ayat berikut ini:

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَى (١١٨) وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا
تَضْحَى (١١٩)

Artinya: “*Sesungguhnya kamu sekalian tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang, dan sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya.*” (QS. **Thaahaa: 118-119**)

Dari ayat tersebut, dapat dijelaskan bahwa upah tidak hanya mencakup kebutuhan fisik semata, tetapi juga mencakup pendidikan dan akses ke fasilitas pengobatan. Oleh karena itu, mengaitkan upah dengan apa yang dihasilkan atau dengan kebutuhan minimum akan sangat tidak menentu karena akan menghalangi pekerja untuk mencapai tingkat kehidupan yang layak menurut standar masyarakat.

Negara dan pemimpin (imam) sebagai wakil Allah di bumi bertanggung jawab untuk memastikan distribusi yang adil dari rezeki di masyarakat. Mereka harus memastikan bahwa pekerja di seluruh negara mendapatkan upah yang sesuai dan tidak mengizinkan upah di bawah tingkat minimum. Tingkat upah minimum ini ditentukan berdasarkan kebutuhan dasar seperti pakaian, makanan, tempat tinggal, pendidikan, dan pengobatan agar pekerja dapat hidup layak di masyarakat.

Konsep upah dalam Islam haruslah adil dan pantas. Keadilan dalam konsep ini memiliki dua dimensi: pertama, keadilan dalam arti transparan dan jelas, yang mengharuskan pembayaran upah tepat waktu. Keterlambatan pembayaran upah dianggap sebagai perlakuan zalim, dan orang yang melakukan hal ini akan dimusuhi oleh Nabi Muhammad SAW di hari kiamat. Kedua, keadilan dalam arti proporsional, yang berarti bahwa upah harus sesuai dengan beratnya pekerjaan yang dilakukan seseorang. Konsep ini dikenal dalam ekonomi Barat sebagai equal pay for equal job.

Konsep upah dalam Islam yang harus layak mengandung arti bahwa upah yang diterima oleh pekerja harus memenuhi tiga kebutuhan pokok: sandang, pangan, dan papan. Artinya, hubungan antara majikan dan pekerja tidak sekadar formalitas, tetapi pekerja dianggap sebagai bagian dari keluarga majikan. Konsep ini adalah perbedaan mendasar antara konsep upah dalam ekonomi Barat dan Islam.

Kelayakan upah dalam konsep Islam juga mencakup kewajaran sesuai dengan pasar. Ini berarti seseorang tidak boleh merugikan orang lain dengan membayar upah di bawah standar yang biasanya diterima. Dengan kata lain, mempekerjakan seseorang dengan upah yang jauh di bawah standar merupakan pelanggaran moral dalam Islam. Memberikan upah di bawah batas minimum tidak hanya melanggar aturan ekonomi, tetapi juga melanggar prinsip moral, yang berpotensi menghalangi pencapaian pahala di akhirat bagi majikan yang melakukannya.

1.9 SISTEM DAN METODE PENETAPAN UPAH MINIMUM

Di Indonesia, penetapan upah minimum diatur oleh pemerintah melalui Badan Pengupahan setiap tahunnya. Terdapat dua jenis upah minimum, yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), yang masing-masing berlaku di tingkat provinsi dan kabupaten/kota. Proses penetapan upah ini melibatkan musyawarah antara pemerintah, serikat pekerja, dan pengusaha, di mana pertimbangan seperti pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan kemampuan perusahaan menjadi pokok perbincangan. Prinsip asas kemakluman turut menjadi landasan, mempertimbangkan kemampuan perusahaan untuk membayar upah yang layak sambil memastikan kelangsungan usaha. Setelah penetapan, pemerintah melakukan pengawasan untuk memastikan bahwa perusahaan membayar upah minimum sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Revisi terhadap besaran UMP dan UMK dilakukan secara periodik untuk mengakomodasi perubahan kondisi ekonomi dan sosial di masing-masing daerah. Tujuan sistem dan metode ini adalah memberikan perlindungan kepada pekerja dengan menjamin mereka mendapatkan upah yang layak sesuai dengan kebutuhan hidup di daerah tempat mereka bekerja.

Selain itu, keberadaan upah minimum juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, mengurangi kesenjangan sosial, dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Dengan adanya kepastian akan besaran upah minimum, pekerja dapat lebih mudah merencanakan keuangan mereka dan memiliki keamanan finansial yang lebih baik. Selain itu, upah minimum yang layak juga dapat meningkatkan produktivitas pekerja karena mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hal ini akan berdampak positif pada kinerja perusahaan dan pada akhirnya pada pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Di Indonesia, penetapan upah minimum dilakukan melalui serangkaian mekanisme dan proses yang melibatkan pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) mengkoordinasikan perundingan antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja untuk menetapkan Upah Minimum Regional (UMR) setiap tahun. Penetapan UMR didasarkan pada berbagai faktor seperti Kebutuhan Hidup Layak (KHL), pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan produktivitas. Proses penetapan UMR ini memperhitungkan aspirasi dan kebutuhan dari berbagai pihak terkait, serta mendorong dialog antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja. Meskipun demikian, sistem ini masih menghadapi beberapa tantangan, termasuk mekanisme yang ad hoc dan tidak pasti serta kurangnya perhatian pada faktor-faktor seperti pertumbuhan ekonomi dan produktivitas. Oleh karena itu, terus ada upaya untuk meningkatkan transparansi, partisipasi, dan keadilan dalam proses penetapan upah minimum di Indonesia.

Di samping itu, pemerintah terus berupaya untuk memperbaiki sistem penetapan upah minimum dengan memperhatikan dinamika ekonomi dan kondisi sosial yang berkembang. Reformasi dalam penetapan upah minimum mencakup upaya untuk mengatasi kendala-kendala seperti ketidakpastian mekanisme, tidak meratanya distribusi upah, dan keterbatasan dalam mempertimbangkan faktor-faktor ekonomi makro. Langkah-langkah tersebut meliputi peningkatan kerja sama antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja dalam proses

penetapan, penguatan peraturan dan kebijakan yang mendukung transparansi dan akuntabilitas, serta peningkatan keterlibatan semua pihak terkait dalam perundingan. Dengan demikian, diharapkan sistem penetapan upah minimum di Indonesia dapat menjadi lebih efektif, responsif, dan adil, sehingga dapat mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan meningkatkan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh.

Namun, di sisi lain, penetapan upah minimum juga dapat menimbulkan beberapa tantangan, terutama bagi para pengusaha, terutama mereka yang beroperasi di sektor-sektor dengan margin keuntungan yang tipis. Peningkatan upah minimum secara drastis dapat menyebabkan kenaikan biaya produksi, yang pada gilirannya dapat mengarah pada penurunan daya saing produk di pasar internasional. Oleh karena itu, dalam menetapkan besaran upah minimum, pemerintah perlu mempertimbangkan secara cermat berbagai aspek ekonomi, sosial, dan keberlanjutan.

Selain itu, perlunya peningkatan pengawasan dan penegakan hukum terhadap pembayaran upah minimum oleh perusahaan juga menjadi perhatian penting. Meskipun telah ada regulasi yang mengatur hal ini, masih terdapat banyak kasus di mana perusahaan melanggar ketentuan tersebut dengan tidak membayar upah minimum atau melakukan praktik-praktik lain yang merugikan pekerja. Oleh karena itu, pemerintah perlu meningkatkan pengawasan dan memberlakukan sanksi yang tegas terhadap pelanggar-pelanggar ini untuk memastikan perlindungan yang adil bagi pekerja.

Dengan demikian, penetapan dan pelaksanaan upah minimum merupakan hal yang kompleks dan memerlukan keseimbangan antara kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. Hanya dengan pendekatan yang holistik dan kolaboratif antara pemerintah, serikat pekerja, dan pengusaha, upah minimum dapat berfungsi sebagai instrumen efektif dalam mencapai tujuan pembangunan ekonomi dan sosial yang berkelanjutan di Indonesia.

Berdasarkan Pasal 1 Konvensi No. 131, setiap Anggota ILO yang meratifikasi Konvensi ini berjanji untuk menetapkan sistem upah minimum, dan Bagian III Rekomendasi No. 135 memberikan rincian mengenai ruang lingkup penerapan sistem ini. Selain itu, Pasal 4 Konvensi juga mensyaratkan pembuatan dan/atau pemeliharaan mesin yang disesuaikan dengan kondisi dan persyaratan nasional dimana upah minimum untuk kelompok penerima upah yang tercakup dalam Pasal 1 dapat ditetapkan dan disesuaikan dari waktu ke waktu. Paragraf 6 Rekomendasi berisi daftar ilustrasi metode penetapan upah minimum yang dapat dilaksanakan, yang akan dibahas pada bab berikutnya.

Meskipun Konvensi No. 26 dan 99 serta Rekomendasi-rekomendasi yang menyertainya juga menggunakan istilah “mesin penetapan upah minimum”, mereka tidak mengacu pada pembentukan “sistem upah minimum”. Kedua Konvensi yang lebih tua hanya mewajibkan Negara-negara Pihak untuk menciptakan atau memelihara mekanisme yang dapat menetapkan tingkat upah minimum, tanpa mewajibkan penetapan tingkat upah tersebut. Oleh karena itu, instrumen-instrumen ini tidak menjamin hak pekerja untuk mendapatkan upah minimum dalam praktiknya. Oleh karena itu, kewajiban untuk menetapkan sistem upah minimum yang mencakup semua kelompok penerima upah yang masa kerjanya sedemikian rupa sehingga cakupannya sesuai merupakan inovasi besar dalam Konvensi No. 131, karena

hal ini tidak hanya mencakup pembentukan sistem penetapan upah minimum. , namun juga implementasinya untuk memastikan pekerja menerima perlindungan sosial yang mereka perlukan.

Elemen-elemen penting dari sistem upah minimum, sebagaimana dianjurkan oleh Konvensi No. 131, adalah sebagai berikut: (i) cakupan penerapannya seluas mungkin; (ii) konsultasi penuh dengan mitra sosial, secara setara, dalam perancangan dan pengoperasian sistem upah minimum dan, jika diperlukan, partisipasi langsung mereka dalam sistem tersebut; (iii) dimasukkannya unsur-unsur yang mempertimbangkan kebutuhan pekerja dan keluarganya serta faktor ekonomi dalam menentukan tingkat upah minimum; (iv) penyesuaian berkala terhadap tingkat upah minimum untuk mencerminkan perubahan biaya hidup dan kondisi ekonomi lainnya; dan (v) penerapan langkah-langkah yang tepat untuk memastikan penerapan efektif seluruh ketentuan yang berkaitan dengan upah minimum.

Tujuan Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135

Pembukaan Konvensi No. 131 menyatakan bahwa pada saat persiapannya, perlu mengadopsi instrumen baru yang melengkapi Konvensi yang ada dan memberikan perlindungan bagi penerima upah dari upah yang terlalu rendah. Rekomendasi No. 135 merinci tujuan penetapan upah minimum, yang harus merupakan salah satu elemen dalam kebijakan yang dirancang untuk mengatasi kemiskinan dan untuk menjamin kepuasan kebutuhan seluruh pekerja dan keluarganya (Paragraf 1), dan harus menjadi tujuan mendasarnya. untuk memberikan perlindungan sosial yang diperlukan bagi penerima upah sehubungan dengan tingkat upah minimum yang diperbolehkan (Ayat 2). Kebutuhan untuk mencapai tujuan ini dirasakan karena, meskipun terjadi pertumbuhan ekonomi global, kualitas hidup pekerja masih belum mengalami peningkatan, terutama di negara-negara berkembang yang tingkat kemiskinannya sangat parah. Oleh karena itu diputuskan untuk melakukan upaya bersama untuk menyesuaikan instrumen yang ada dengan kenyataan ini sehingga dapat menciptakan alat pengentasan kemiskinan yang efektif. Oleh karena itu, tujuan utama penetapan upah minimum adalah “mengurangi kemiskinan dengan menetapkan batas bawah yang berlaku secara umum dan tidak boleh menurunkan upah. Penetapan upah minimum umum tersebut biasanya dikaitkan dengan pandangan bahwa semua pekerja, sebagai haknya, harus menerima perlindungan terhadap upah rendah yang tidak dapat diterima.”

Namun instrumen tahun 1970 merupakan bagian dari pendekatan yang lebih komprehensif di mana mekanisme penetapan upah minimum dipandang sebagai salah satu elemen kebijakan yang bertujuan tidak hanya untuk mengatasi kemiskinan, namun juga untuk meningkatkan tingkat upah secara umum dan mendorong pertumbuhan dan pertumbuhan yang pesat. pemerataan pendapatan nasional. Kebijakan secara keseluruhan harus, misalnya, memastikan konsistensi antara tingkat upah minimum dan tunjangan sosial bagi kelompok paling miskin, agar tidak menghambat lapangan kerja. Selain itu, jika upah minimum menguntungkan pekerja secara individu, maka upah tersebut harus digunakan bersamaan dengan kebijakan transfer pendapatan kepada keluarga.

Sekalipun tidak disebutkan secara eksplisit, memberantas persaingan tidak sehat merupakan tujuan lain dari Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135 yang, dalam hal ini, mengikuti filosofi instrumen-instrumen lama. Pekerjaan persiapan untuk Konvensi No. 26 telah menekankan bahwa pengaturan upah minimum terutama dimaksudkan, pertama, untuk menghindari pembayaran upah yang terlalu rendah, dan kedua, untuk menghilangkan persaingan tidak sehat antar pengusaha dalam hal upah, dengan tetap memperhatikan dampak positifnya terhadap pemeliharaan perdamaian sosial. 109 Selain itu, Rekomendasi No. 30 menyerukan diambilnya langkah-langkah untuk memastikan bahwa upah tidak dibayarkan kurang dari upah minimum yang telah ditetapkan untuk melindungi pengusaha dari kemungkinan persaingan tidak sehat (Bagian A(IV)). Memang benar, membiarkan pasar bebas menentukan upah tanpa batasan apa pun pasti akan menyebabkan tekanan terhadap mereka dan memberikan keuntungan yang tidak adil kepada pengusaha sehubungan dengan biaya produksi. Oleh karena itu, Konvensi No. 111 No. 131 juga didasarkan pada gagasan bahwa upah, yang pada umumnya merupakan satu-satunya alat penghidupan para pekerja, perlu dilindungi dari dampak persaingan pasar, dan untuk mencegah terjadinya perlombaan menuju tingkat bawah (*race to the bottom*). Dengan cara yang sama, penerapannya juga membantu memastikan kondisi persaingan yang sehat antar pengusaha.

Penetapan upah minimum juga memiliki fungsi lain yang ditugaskan padanya, selain tujuan utamanya. Upah minimum digunakan untuk mengurangi ketimpangan upah, terutama antara laki-laki dan perempuan. Kebijakan upah minimum juga merupakan instrumen kebijakan ketenagakerjaan, termasuk melalui penetapan tingkat upah minimum yang berbeda bagi pekerja muda sebagai bagian dari kebijakan untuk mendorong lapangan kerja bagi kaum muda. Di beberapa negara, upah minimum bertindak sebagai landasan sosial dan tolak ukur untuk menentukan jumlah tunjangan sosial tertentu. Meskipun upaya untuk mencapai berbagai tujuan ini mungkin sepenuhnya sah, namun sebaiknya kita tidak memasukkan terlalu banyak tujuan, yang bahkan mungkin bertentangan, ke dalam kebijakan upah minimum.

Terakhir, perlu dicatat bahwa hal ini masih menjadi perdebatan di antara organisasi pengusaha dan pekerja. Mengomentari apakah upah minimum merupakan mekanisme atau kebijakan yang paling tepat untuk mengatasi kekhawatiran mengenai ketimpangan pendapatan atau kemiskinan, Organisasi Pengusaha Internasional (IOE) menyatakan pandangan bahwa upah minimum, seperti semua kebijakan, memiliki pihak yang diuntungkan dan dirugikan sehingga memerlukan adanya penilaian terhadap upah minimum. dengan hati-hati apakah tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai dan untuk mengantisipasi konsekuensi-konsekuensi yang tidak diharapkan yang mungkin timbul dari tujuan-tujuan tersebut. Oleh karena itu, upah minimum tidak boleh dipromosikan sebagai satu-satunya respons kebijakan. IOE berpandangan bahwa dari sudut pandang kebijakan, alih-alih mempertimbangkan upah minimum sebagai cara terbaik untuk mengatasi tantangan upah rendah, upaya harus dilakukan untuk membantu meningkatkan produktivitas.

IOE juga menganggap bahwa hal ini sangat penting karena upah minimum dapat mempunyai dampak, seperti menurunnya pengalaman pasar tenaga kerja, berkurangnya pelatihan di tempat kerja dan perolehan keterampilan, menurunnya motivasi untuk mencapai

pendidikan, berkurangnya produktivitas dan lingkaran setan upah. -mendorong inflasi; dan bahwa upah minimum pada umumnya dirasakan oleh organisasi pengusaha tidak mendukung penciptaan dan pertumbuhan usaha yang berkelanjutan, terutama jika upah tersebut ditetapkan terlalu tinggi. IOE menyimpulkan bahwa sistem kesejahteraan sosial, dan bukan undang-undang upah minimum, harus digunakan untuk mengatasi masalah jaminan sosial dan kemiskinan, karena kebijakan upah bisa menjadi instrumen yang terlalu tumpul dan memiliki efek samping jika tidak dikelola dengan baik.

Di sisi lain, Konfederasi Serikat Pekerja Internasional (ITUC) berpendapat bahwa tidak ada trade-off antara tingkat upah minimum dan pembangunan ekonomi, tingkat produktivitas atau lapangan kerja dan bahwa penelitian terbaru menunjukkan bahwa terdapat tidak ada bukti konklusif mengenai adanya korelasi negatif antara kenaikan upah minimum dan tingkat lapangan kerja. ITUC juga menyatakan bahwa, pada kenyataannya, terdapat banyak bukti empiris bahwa penetapan upah minimum mempunyai dampak positif terhadap tingkat produktivitas karena perusahaan-perusahaan yang paling tidak produktif dan eksploitatif tidak lagi diizinkan untuk mempertahankan usahanya sambil membayar upah yang buruk. ITUC beranggapan bahwa upah minimum menciptakan kondisi kerja yang adil dan melindungi terhadap penurunan upah.

Kesimpulan

Konsep upah minimum dapat diartikan sebagai jumlah upah minimum yang wajib dibayarkan oleh pemberi kerja kepada penerima upah atas pekerjaan yang dilakukan selama jangka waktu tertentu, yang tidak dapat dikurangi dengan kesepakatan bersama atau kontrak perorangan. Meskipun Konvensi No. 131 tidak memuat definisi spesifik mengenai upah minimum, dan tidak menyebutkan komponen-komponennya secara spesifik, Komite mengamati bahwa undang-undang nasional menunjukkan variasi yang besar dalam hal ini. Meskipun hanya upah pokok yang diperhitungkan di negara-negara tertentu, negara-negara lain juga memasukkan upah tambahan seperti komisi atau bonus produktivitas. Persoalan apakah manfaat dalam bentuk barang harus diperhitungkan merupakan permasalahan yang rumit mengingat sulitnya menilai secara obyektif nilai manfaat tersebut. Secara umum, jika upah minimum benar-benar dimaksudkan untuk memberikan perlindungan sosial kepada pekerja dan keluarga mereka, maka perlu dipastikan bahwa hanya tunjangan dalam bentuk natura yang memenuhi kebutuhan mereka yang dimasukkan ke dalam komponen upah minimum, sehingga nilai yang masuk akal dapat diatribusikan. bagi mereka dan hanya diperhitungkan sampai tingkat tertentu.

Komite juga mencatat bahwa Konvensi No. 131 tidak menyebutkan jenis kebutuhan yang harus dipenuhi oleh upah minimum. Perlu diingat bahwa di beberapa negara kampanye telah diluncurkan untuk mendapatkan upah layak yang memungkinkan pekerja tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti makanan dan perumahan, namun juga berpartisipasi dalam kehidupan sosial dan budaya.

Komite juga menyoroti karakteristik utama yang membedakan Konvensi No. 131 dari instrumen-instrumen sebelumnya mengenai hal ini: kewajiban untuk menetapkan sistem

upah minimum. Sistem seperti ini harus mencakup sebanyak mungkin pekerja dan ditetapkan serta diterapkan melalui konsultasi penuh dengan mitra sosial, dan bahkan dengan partisipasi langsung mereka. Besaran upah minimum harus ditetapkan dengan mempertimbangkan kebutuhan pekerja dan keluarganya, serta faktor ekonomi, dan harus disesuaikan dari waktu ke waktu dengan mempertimbangkan fluktuasi biaya hidup dan situasi ekonomi. Yang terakhir, langkah-langkah yang tepat harus diambil untuk memastikan kepatuhan yang efektif terhadap upah minimum.

Berkenaan dengan tujuan kebijakan upah minimum, Rekomendasi No. 135 menyatakan bahwa penetapan upah minimum harus merupakan salah satu elemen dalam kebijakan yang dirancang untuk mengatasi kemiskinan dan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan seluruh pekerja dan keluarganya, dan bahwa Tujuan mendasar dari penetapan upah minimum adalah untuk memberikan perlindungan sosial yang diperlukan bagi penerima upah sehubungan dengan tingkat upah minimum yang diperbolehkan. Selain itu, Komite telah menekankan bahwa penetapan upah minimum juga berkontribusi dalam menetapkan aturan main yang setara bagi semua orang. Terakhir, di tingkat nasional, upah minimum digunakan dalam kasus-kasus tertentu untuk mencapai tujuan selain pengurangan kesenjangan pendapatan. Komite mengamati bahwa sejauh mana upah minimum mampu mencapai tujuan-tujuan yang berbeda ini masih menjadi perdebatan, dan Komite mencatat adanya perbedaan pendapat yang diungkapkan masing-masing oleh IOE dan ITUC mengenai masalah ini.

BAB 2

RUANG LINGKUP SISTEM UPAH MINIMUM

2.1 PENDAHULUAN

Ruang lingkup sistem upah minimum di Indonesia mencakup berbagai aspek yang mencerminkan kebutuhan untuk menjamin standar kehidupan layak bagi pekerja. Ini termasuk penetapan Upah Minimum Regional (UMR) untuk setiap provinsi, yang dipertimbangkan berdasarkan faktor-faktor seperti kebutuhan hidup layak (KHL), inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan produktivitas. Selain itu, sistem juga mencakup upaya untuk menetapkan upah minimum untuk sektor-sektor tertentu yang memiliki karakteristik dan kebutuhan yang khas, seperti sektor pertanian, industri, dan jasa.

Di Indonesia, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) memainkan peran penting dalam memfasilitasi proses penetapan UMR melalui dialog dan perundingan antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja. Selain itu, sistem upah minimum juga mencakup pengaturan mengenai tunjangan-tunjangan tambahan seperti tunjangan kesejahteraan, tunjangan transportasi, dan tunjangan lainnya yang dapat meningkatkan penghasilan pekerja.

Selain aspek penetapan upah, sistem juga mencakup aturan-aturan terkait pemantauan dan penegakan upah minimum untuk memastikan bahwa peraturan tersebut diikuti secara adil dan konsisten. Ini termasuk upaya-upaya untuk mengatasi praktik-praktik pelanggaran upah, seperti upah di bawah standar atau pengabaian terhadap hak-hak pekerja dalam hubungannya dengan upah. Secara keseluruhan, ruang lingkup sistem upah minimum di Indonesia mencakup berbagai aspek yang bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan kompensasi yang adil dan layak sesuai dengan kontribusi mereka dalam kegiatan ekonomi, serta untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja secara keseluruhan.

Sebagaimana telah dicatat oleh Komite, perluasan ruang lingkup penerapan Konvensi No. 131 sehubungan dengan instrumen-instrumen sebelumnya merupakan salah satu ciri utamanya dan salah satu cara yang menandai kemajuan penting dalam perlindungan pekerja. Konvensi No. 26 berlaku bagi pekerja yang bekerja pada bidang atau bagian bidang tertentu (khususnya bidang pekerjaan rumahan) yang tidak ada pengaturan mengenai peraturan upah yang efektif melalui kesepakatan bersama atau dengan cara lain dan upahnya sangat rendah (Pasal 1 (1)). Konvensi No. 99 berlaku bagi pekerja yang bekerja di bidang pertanian dan pekerjaan terkait (Pasal 1(1)). Namun, Negara-negara yang meratifikasi Konvensi No. 131 berjanji untuk “menetapkan sistem upah minimum yang mencakup semua kelompok penerima upah yang persyaratan kerjanya sedemikian rupa sehingga cakupannya sesuai” (Pasal 1(1)). Pihak yang berwenang di setiap negara berhak menentukan, dengan persetujuan atau setelah konsultasi penuh dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja terkait, jika ada, kelompok penerima upah yang akan dicakup (Pasal 1(2)).

Berdasarkan kesimpulan Pertemuan Para Ahli tahun 1967, secara khusus dinyatakan dengan jelas bahwa, agar peraturan upah minimum dapat mencapai tujuan mendasarnya, peraturan tersebut harus mencakup seluruh pekerja. Mereka percaya bahwa kewajiban untuk menetapkan tarif minimum yang mencakup semua kategori pekerja, dengan berkonsultasi

dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja, harus dianggap wajib, hanya tunduk pada modifikasi yang dapat dibenarkan sesuai dengan kebutuhan pembangunan ekonomi dan diadopsi berdasarkan hal yang sama. prosedur. 1 Kesimpulan yang diajukan oleh Kantor ini untuk keperluan diskusi Konferensi pertama terdiri dari dua poin berbeda: pertama, bahwa setiap Anggota ILO yang meratifikasi Konvensi harus berupaya untuk menetapkan sistem upah minimum yang mencakup semua kategori penerima upah; dan kedua, bahwa pihak berwenang di masing-masing negara dapat mengecualikan kategori penerima upah yang masa kerjanya sedemikian rupa sehingga cakupannya tidak sesuai.

Menanggapi laporan Partai Pekerja yang dibentuk untuk memeriksa kesimpulan yang diusulkan, Komite Konferensi tentang Upah Minimum mengganti istilah “kategori” dengan “kelompok” penerima upah dan memutuskan untuk menggabungkan dua poin dalam teks Kantor dan menangani permasalahan cakupan dalam kaitannya dengan kelompok penerima upah yang akan dicakup dan bukan pengecualian dari cakupan. 3 Oleh karena itu, teks yang disetujui oleh Komite menetapkan bahwa “setiap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang meratifikasi Konvensi harus berusaha untuk menetapkan sistem upah minimum yang mencakup semua kelompok penerima upah yang masa kerjanya sedemikian rupa sehingga cakupannya akan mencakup sesuai. Pihak berwenang yang berwenang di setiap negara harus, dengan persetujuan atau setelah konsultasi penuh dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja terkait, jika ada, menentukan kelompok penerima upah yang akan dicakup”.

Oleh karena itu, sistem upah minimum yang ditetapkan berdasarkan Konvensi No. 131 belum tentu mencakup seluruh pekerja. Sesuai dengan Pasal 1(3), setiap Negara Anggota yang meratifikasi Konvensi dapat mengecualikan kelompok penerima upah, dengan syarat bahwa kelompok tersebut dicantumkan dalam laporan pertama penerapan Konvensi, dan disertai alasan untuk tidak mencakup kelompok tersebut. Dalam laporan berikutnya, Negara Anggota yang bersangkutan harus menyatakan posisi hukum dan praktiknya sehubungan dengan kelompok yang tidak tercakup, dan sejauh mana dampak yang telah diberikan atau diusulkan untuk diterapkan pada Konvensi sehubungan dengan kelompok tersebut. Teks paragraf tersebut hampir sama dengan yang diusulkan oleh Kantor untuk diskusi Konferensi pertama.

Dalam hal ini, Paragraf 4 Rekomendasi No. 135 menetapkan bahwa jumlah dan kelompok penerima upah yang tidak tercakup dalam sistem upah minimum harus dijaga agar tetap minimum. Prinsip ini telah tertuang dalam usulan kesimpulan yang dibahas pada diskusi Konferensi pertama, yang menyatakan bahwa “[e]ncecualian dari sistem upah minimum sesuai dengan [Pasal 1(3) Konvensi] harus dijaga seminimal mungkin.”

2.2 PENERIMA UPAH DILUAR CAKUPAN UPAH MINIMUM NASIONAL

Komite mengkaji hukum dan praktik Negara-negara anggota sehubungan dengan berbagai persyaratan yang ditetapkan dalam Konvensi mengenai kemungkinan pengecualian kelompok penerima upah tertentu dari cakupan sistem upah minimum.

1. Pengecualian yang disebutkan dalam laporan pertama mengenai penerapan Konvensi

Dari 52 Negara yang telah meratifikasi Konvensi No. 131, 19 negara menyatakan dalam laporan pertama mereka mengenai penerapan Konvensi ini bahwa mereka mengecualikan kategori pekerja tertentu dari penerapan Konvensi tersebut. Pengecualian yang disebutkan dalam laporan adalah sebagai berikut:

- ❖ pekerja pertanian: Negara Plurinasional Bolivia, Guyana (di zona yang tidak dikontrol oleh Negara), Lebanon, Republik Arab Suriah, Yaman (hanya pekerja tidak tetap);
- ❖ pekerja rumah tangga: Negara Plurinasional Bolivia, Chile, Mesir, Perancis, Guyana, Lebanon, Uruguay, Yaman, Zambia;
- ❖ layanan publik: Chili, Guatemala, Jepang, Lebanon;
- ❖ sektor non-industri: Nepal;
- ❖ bisnis keluarga: Lebanon;
- ❖ usaha kecil: Portugal (perusahaan yang mempekerjakan hingga lima pekerja);
- ❖ pekerja lanjut usia: Chili (di atas 65 tahun);
- ❖ pekerja intermiten: Republik Korea;
- ❖ pekerja dalam masa percobaan: Republik Korea;
- ❖ peserta magang dan peserta pelatihan: Chili (peserta magang), Republik Korea (pekerja yang terlibat dalam pelatihan kejuruan);
- ❖ pekerja penyandang disabilitas: Chili, Republik Korea, Belanda.

Selain itu, ada dua negara yang merujuk pada kemungkinan pengecualian karena alasan ekonomi. Pemerintah Belanda dalam laporan pertamanya mengindikasikan kemungkinan untuk mengecualikan suatu sektor, sekelompok perusahaan, atau suatu perusahaan dari kewajiban membayar upah minimum karena alasan ekonomi. Pemerintah Portugal melaporkan bahwa pemberi kerja dapat dikecualikan dari kenaikan upah minimum jika kenaikan tersebut mengakibatkan kenaikan biaya secara keseluruhan lebih dari 10 persen. Namun upah yang dibayarkan tidak boleh kurang dari upah minimum yang berlaku sebelumnya.

Pemerintah Australia mengindikasikan bahwa sebagian besar pekerja yang tidak dilindungi oleh penghargaan yang menetapkan upah minimum tidak tergabung dalam serikat pekerja atau tidak berupaya untuk dilindungi oleh sistem yang ada. Dalam laporan pertamanya, Pemerintah Sri Lanka membuat daftar sektor-sektor kegiatan yang telah dibentuk dewan pengupahan atau pengadilan remunerasi. Undang-undang tersebut hanya menyatakan bahwa semua kelompok yang dianggap pantas untuk menerima upah minimum, tanpa menyebutkan secara spesifik kelompok pekerja mana yang tidak tercakup atau karena alasan apa. Terakhir, menurut laporan pertama yang disampaikan oleh Pemerintah masing-masing, lembaga keuangan dikecualikan dari undang-undang upah minimum di Swaziland dan pekerja yang dipekerjakan untuk jangka waktu kurang dari satu bulan tidak tercakup dalam Kode Ketenagakerjaan di Yaman.

Komite mencatat bahwa kelompok utama penerima upah yang tidak termasuk dalam cakupan cakupan menurut laporan pertama penerapan Konvensi adalah pekerja pertanian dan rumah tangga. Meskipun beberapa negara telah memperluas perundang-undangan

nasional mereka terhadap para pekerja ini, khususnya dalam hal pekerja rumah tangga, sejak meratifikasi Konvensi ini, Komite mencatat bahwa kelompok-kelompok penerima upah ini terus dikecualikan atau tunduk pada sistem upah minimum tertentu yang mengatur tarif yang seringkali lebih rendah dibandingkan kategori pekerja lainnya. Pegawai sektor publik, sebagaimana ditekankan oleh Komite di bawah ini, tidak serta merta dikecualikan dari semua sistem upah minimum. Mereka sering kali dikecualikan dari undang-undang ketenagakerjaan karena mereka berada di bawah sistem hukum administratif yang sering kali mencakup penetapan skala gaji.

Perlu dicatat bahwa, dalam banyak kasus, pemerintah tidak menjelaskan secara spesifik alasan mengapa mereka tidak dapat memperluas sistem upah minimum untuk kelompok pekerja tertentu. Bahkan lebih sedikit lagi pemerintah yang menyatakan dalam laporan pertama mereka bahwa kelompok penerima upah yang dicakup telah ditentukan berdasarkan kesepakatan dengan organisasi-organisasi perwakilan pengusaha dan pekerja terkait, atau setidaknya setelah berkonsultasi sepenuhnya dengan mereka, sebagaimana disyaratkan oleh Konvensi. Terakhir, pada akhir bab ini, Komite akan kembali membahas perlunya meninjau secara rutin pengecualian-pengecualian yang ditetapkan pada saat ratifikasi.

2.3 PENGECUALIAN YANG BERLAKU SAAT INI

Pekerja pertanian

Di Pakistan, pekerja pertanian tidak termasuk dalam Peraturan Upah Minimum tahun 1961. Di Lebanon, usaha pertanian yang tidak terkait dengan perdagangan atau industri dikecualikan dari cakupan Kode Ketenagakerjaan dan harus dilindungi oleh undang-undang khusus. Di Bangladesh, pekerja yang bekerja di sektor pertanian yang biasanya mempekerjakan kurang dari sepuluh orang penerima upah tidak disertakan. Beberapa pekerja pertanian juga dikecualikan dari undang-undang upah minimum di Amerika Serikat dan Yaman. Hal serupa juga terjadi di beberapa provinsi di Kanada, yaitu Alberta, Manitoba, Ontario dan Saskatchewan. Undang-Undang Perburuhan Umum di Negara Plurinasional Bolivia dan peraturan pelaksanaannya mengecualikan pekerja pertanian dari cakupan penerapannya.

Menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah mengenai penerapan Konvensi No. 131, pekerja tebu dan kapas tidak dikecualikan dari sistem upah minimum dan upaya sedang dilakukan untuk memperluas cakupannya ke pekerja perkebunan karet, kehutanan dan kastanye. Dalam komentar terbarunya, Komite mencatat Undang-Undang No. 3274 tanggal 9 Desember 2005 tentang pekerjaan bergaji di perkebunan kacang Brazil, yang mengatur bahwa upah tidak boleh lebih rendah dari tingkat upah minimum nasional. Namun Komite menganggap bahwa masih belum jelas apakah pekerja karet dan kehutanan masih dikecualikan dari upah minimum.

Sektor publik

Di beberapa Negara Anggota, sektor publik dikecualikan, secara keseluruhan atau sebagian, dari undang-undang ketenagakerjaan secara umum, dan sebagai konsekuensinya

dari ketentuan-ketentuan mengenai penetapan upah minimum. Kategori yang dikecualikan bervariasi dari satu negara ke negara lain. Pengecualian tersebut terjadi di Burkina Faso, Kamerun, Republik Afrika Tengah, Mesir, Gambia, Madagaskar, Oman, Spanyol, Thailand dan Timor-Leste.

Fakta bahwa para pekerja ini tidak tercakup dalam undang-undang ketenagakerjaan tidak berarti bahwa tidak ada sistem upah minimum yang berlaku bagi mereka. Seringkali, remunerasi pejabat publik atau, dalam istilah yang lebih luas, pekerja sektor publik, diatur oleh hukum administratif, termasuk penetapan skala gaji. Di Kosta Rika, misalnya, terdapat dua badan penetapan upah minimum yang berbeda: Dewan Pengupahan Nasional menetapkan upah minimum yang berlaku di sektor swasta, dan komite perundingan upah telah dibentuk untuk sektor publik. Di Ekuador, Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur penetapan upah minimum bagi pekerja di sektor swasta, sekaligus menunjuk otoritas yang bertanggung jawab untuk menentukan remunerasi pekerja bergaji di layanan publik.

Kode Perburuhan Lituania secara tegas mengatur bahwa Negara dan lembaga-lembaga kota dan negara bagian lainnya dapat mengatur hubungan kerja di bidang kompetensinya masing-masing, namun tidak boleh menempatkan pekerja yang bersangkutan dalam situasi yang kurang menguntungkan dibandingkan yang ditetapkan oleh Kode Perburuhan dan perburuhan lainnya. hukum. Oleh karena itu, permasalahan yang muncul bukanlah pengecualian total para pekerja tersebut dari mekanisme penetapan upah minimum, namun kemungkinan tidak adanya konsultasi dengan mitra sosial, dan khususnya, dalam hal layanan publik, organisasi perwakilan pekerja yang bersangkutan.

Pekerja muda dan magang

Di Lebanon, undang-undang upah minimum berlaku bagi pekerja yang telah mencapai usia 20 tahun, sedangkan di Bahama undang-undang tersebut tidak berlaku bagi anak-anak atau remaja. Di Burkina Faso, pekerja magang tidak termasuk dalam jaminan upah minimum antar pekerjaan, sementara di Chile pekerja magang dan Irlandia pekerja magang tidak termasuk dalam upah minimum nasional. Di Tiongkok (Wilayah Administratif Khusus Hong Kong), pekerja magang tidak tercakup dalam Undang-undang Upah Minimum, dan di Trinidad dan Tobago mereka juga dikecualikan dari undang-undang terkait. Di Zambia, peserta magang di sektor komersial tidak mendapatkan manfaat dari upah minimum untuk sektor tersebut. Pekerja muda sering kali hanya dibayar sebagian kecil dari upah minimum yang berlaku bagi pekerja dewasa, dan ketentuan serupa berlaku bagi pekerja magang dan pekerja yang menjalani pelatihan. Komite membahas isu-isu ini dalam Bab IV.

Pekerja yang bekerja di bisnis keluarga

Di negara-negara tertentu, misalnya Bangladesh, Tiongkok (Wilayah Administratif Khusus Hong Kong), Gambia, Republik Islam Iran, Lebanon, Libya, Oman, Republik Arab Suriah dan Timor-Leste, keluarga Perusahaan-perusahaan tersebut sama sekali tidak termasuk dalam cakupan undang-undang ketenagakerjaan dan oleh karena itu pekerja yang dipekerjakan di perusahaan-perusahaan tersebut tidak menikmati cakupan upah minimum. Di negara lain, pekerja di bisnis keluarga tidak termasuk dalam cakupan upah minimum meskipun mereka mungkin dilindungi oleh undang-undang ketenagakerjaan secara umum. Misalnya, di Belgia,

perjanjian kerja bersama antar pekerjaan yang menetapkan jaminan upah minimum bulanan secara umum tidak berlaku bagi orang yang bekerja di bisnis keluarga yang biasanya hanya mempekerjakan kerabat, kerabat karena perkawinan atau anak, di bawah wewenang eksklusif ayah, ibu, atau wali mereka. Di Inggris, anggota keluarga pemberi kerja yang tinggal di rumah keluarga pemberi kerja dan berpartisipasi dalam menjalankan bisnis keluarga tidak menerima upah minimum.

Penerima upah di perusahaan kecil

Pengecualian juga dapat didasarkan pada ukuran perusahaan atau omzetnya. Di Nepal, perusahaan yang mempekerjakan kurang dari sepuluh penerima upah tidak termasuk dalam undang-undang terkait. Di Filipina, usaha mikro di barangay dikecualikan dari undang-undang upah minimum. Menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah, pengecualian ini dimaksudkan untuk mempercepat pembangunan ekonomi negara dengan mendorong pengembangan usaha-usaha tersebut, yang membantu mengintegrasikan orang-orang yang bekerja di perekonomian informal ke dalam perekonomian terorganisir. Namun, direncanakan untuk mengadopsi rekomendasi upah yang tidak mengikat untuk perusahaan-perusahaan ini. Terakhir, di Amerika Serikat, 63 perusahaan dengan omzet tahunan kurang dari Rp.500 milyar, hanya karyawan yang terlibat dalam perdagangan antar negara bagian yang mendapat manfaat dari upah minimum federal.

Pekerja lokal

Pekerja rumah tangga terus dikecualikan dari cakupan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penentuan upah minimum di sejumlah besar negara. Negara-negara tersebut termasuk Bangladesh, Kanada (New Brunswick), Mesir, Gambia, Honduras, Jepang, Republik Korea, Kuwait, Lebanon, Malaysia, Oman, Republik Arab Suriah dan Tunisia. Di Tiongkok (Wilayah Administratif Khusus Hong Kong), pekerja rumah tangga yang tinggal di rumah majikan secara gratis tidak tercakup dalam Undang-undang Upah Minimum, namun upah minimum tertentu berlaku untuk pekerja rumah tangga asing. Pekerja rumah tangga juga secara implisit dikecualikan dari cakupan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Nepal yang hanya berlaku bagi pekerja yang bekerja di perusahaan. Di Guyana, kapan pun Menteri Tenaga Kerja menganggap penting untuk mengambil langkah-langkah untuk mengatur upah yang dibayarkan dalam pekerjaan apa pun, ia dapat menunjuk sebuah komite penasihat untuk menyelidiki kondisi kerja dalam pekerjaan tersebut dan membuat rekomendasi mengenai upah minimum, tingkat upah yang harus dibayarkan. Istilah “pekerjaan” didefinisikan mencakup pertanian, bisnis, perdagangan, industri dan perdagangan, dan oleh karena itu tidak mencakup pekerja rumah tangga. Di Vietnam, orang yang melakukan pekerjaan rumah tangga dalam bentuk pekerjaan borongan tidak tercakup dalam Kode Ketenagakerjaan.

Di Inggris, undang-undang upah minimum tidak berlaku bagi pekerja yang tinggal di rumah majikan dan bukan merupakan anggota keluarga, namun diperlakukan demikian, khususnya dalam hal penyediaan akomodasi, makanan dan waktu luang. Pekerja rumah tangga tidak mendapatkan cakupan upah minimum nasional berdasarkan ketentuan ini. Di Peru, Undang-Undang Pekerja Rumah Tangga menetapkan bahwa jumlah remunerasi akan

ditentukan berdasarkan kesepakatan antara para pihak. Dinyatakan secara sederhana bahwa pemberi kerja harus menyediakan makanan dan akomodasi bagi pekerja sesuai dengan kemampuan finansial mereka dan tunjangan tersebut bukan merupakan bagian dari upah. Di El Salvador, walaupun Konstitusi dan Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan hak seluruh pekerja atas upah minimum, pekerja rumah tangga diatur oleh judul khusus dari Kode Ketenagakerjaan yang hanya menunjukkan bahwa, kecuali ditentukan lain, remunerasi pekerja tersebut harus dibayar. termasuk, selain upah yang disepakati, akomodasi dan makanan.

Namun Komite menyambut baik kemajuan yang dicapai di sejumlah negara dalam meningkatkan cakupan upah minimum bagi pekerja rumah tangga. Kemajuan tersebut telah ditekankan dalam komentarnya mengenai Bahama, Afrika Selatan dan Republik Bolivarian Venezuela. Selain itu, di Negara Plurinasional Bolivia, berdasarkan ketentuan Undang-Undang Pekerjaan Rumah Tangga tahun 2003, pekerja rumahan tidak boleh dibayar kurang dari upah minimum. Di Chile, 88 upah minimum nasional telah diterapkan sejak tahun 2011 bagi pekerja rumah tangga. Di Uruguay, sebuah kelompok perundingan dibentuk pada tahun 2008 untuk pekerja rumah tangga dan dewan pengupahan kini mencakup seluruh pekerja di negara tersebut. Di Zambia, Peraturan tentang Upah Minimum dan Kondisi Kerja (Pekerja Rumah Tangga) pertama kali diadopsi pada tahun 2011. Di Filipina, pekerja rumah tangga tidak tercakup dalam undang-undang upah minimum yang umum, namun pada bulan Januari 2013 negara tersebut mengadopsi Undang-Undang Pekerja Rumah Tangga, yang menetapkan upah minimum bagi mereka.

Kode Perburuhan Maroko mengatur bahwa pekerjaan dan kondisi kerja pekerja rumah tangga harus diatur dalam undang-undang khusus. Pemerintah menyetujui rancangan undang-undang tentang pekerjaan rumah tangga pada bulan Mei 2013, yang menetapkan, antara lain, bahwa upah harus disepakati antara para pihak, namun komponen tunai dari upah tersebut tidak boleh kurang dari 50 persen dari upah minimum yang berlaku di industri dan perdagangan. Terakhir, menurut informasi yang tersedia, Pemerintah Pakistan berencana untuk mengubah undang-undangnya, dengan tujuan untuk memperluas cakupan upah minimum bagi pekerja di perekonomian informal, termasuk pekerja rumahan dan pekerja rumah tangga, jika terdapat hubungan kerja.

Kategori pekerja lainnya tidak termasuk

Di Belgia, upah minimum nasional tidak berlaku bagi pekerja yang biasanya bekerja untuk jangka waktu kurang dari satu bulan. Di Kanada (Quebec), pengecualian mencakup karyawan yang dibayar seluruhnya berdasarkan komisi yang bekerja dalam aktivitas komersial di luar perusahaan, dan jam kerjanya tidak dapat diverifikasi. Di Indonesia, hanya pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun yang berhak menerima upah minimum. Berdasarkan Kode Perburuhan Maroko, hubungan antara pemberi kerja dan penerima upah, dan kondisi kerja di sektor yang murni tradisional ditentukan oleh undang-undang khusus. Selain itu, kategori pengusaha profesional tertentu, yang ditetapkan melalui keputusan setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling mewakili, dapat dikecualikan dari cakupan penerapan Kode Ketenagakerjaan. Di Belanda, menurut informasi

yang diberikan oleh Pemerintah, pekerja fleksibel, seperti pekerja rumahan, berhak atas upah minimum hanya dalam kondisi tertentu. Di Vietnam, orang yang melakukan pekerjaan subkontrak di rumah tidak tercakup dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk ketentuan mengenai penetapan upah minimum. Di Republik Arab Suriah, pengecualian dari cakupan penerapan UU Ketenagakerjaan mencakup karyawan organisasi amal, pekerja tidak tetap, atau pekerja paruh waktu yang bekerja kurang dari dua jam per hari. Di Chile, ketentuan upah minimum tidak berlaku pada kontrak kerja bagi pekerja dengan gangguan mental, sementara di India pemerintah yang berwenang dapat mengecualikan pekerja penyandang disabilitas dari ketentuan tertentu dalam Undang-Undang Upah Minimum.

Terlebih lagi, ketika upah minimum ditetapkan berdasarkan sektor kegiatan ekonomi, dan tidak ada upah minimum nasional yang berfungsi sebagai jaring pengaman bagi pekerja yang tidak tercakup dalam upah minimum sektoral, banyak pekerja mungkin tidak mendapatkan perlindungan dalam bentuk apa pun. Di Saint Vincent dan Grenadines, misalnya, hanya beberapa cabang di sektor swasta yang tercakup dalam perintah upah. Di Mozambik, upah minimum ditetapkan berdasarkan sektor kegiatan, namun tidak ada upah minimum untuk pekerja rumah tangga. Di Siprus, di mana upah minimum ditetapkan melalui kesepakatan atau perintah bersama yang mencakup sektor tertentu, tidak ada upah minimum untuk sektor pertanian, dan upah yang dibayarkan di sektor tersebut, yang sebagian besar mempekerjakan pekerja migran, jauh lebih rendah dibandingkan dengan yang diterapkan di sektor pertanian. cabang kegiatan lainnya. Di Kamboja, hanya sektor tekstil, garmen dan perakitan sepatu yang tunduk pada peraturan upah minimum. Berdasarkan informasi yang diberikan oleh Pemerintah, tampaknya sistem penetapan upah tidak akan diterapkan pada sektor ekonomi lainnya.

Pertanyaan tentang pengecualian terhadap kelompok pekerja tertentu juga muncul ketika upah minimum ditetapkan melalui kesepakatan bersama, terutama ketika tidak ada mekanisme untuk memperluas kesepakatan bersama, atau ketika mekanisme yang ada tidak dilaksanakan. Dengan demikian, ketika pekerja tidak mendapatkan manfaat dari cakupan upah minimum hanya karena mereka bukan anggota serikat pekerja yang merupakan pihak dalam kesepakatan bersama yang mencakup sektor kegiatan yang bersangkutan, maka upah minimum tidak dapat memainkan perannya secara penuh sebagai jaring pengaman. Oleh karena itu, tingkat cakupan global dari perjanjian bersama yang menetapkan upah minimum dapat digunakan untuk menilai apakah jumlah dan kelompok penerima upah yang tidak tercakup dalam jumlah minimum, sebagaimana diatur dalam Paragraf 4 Rekomendasi No. 135.

Kesimpulan

Komite terikat untuk mengamati bahwa masih banyak pekerja yang dikecualikan dari sistem upah minimum, termasuk di negara-negara industri. Namun Komite berpendapat bahwa refleksi di tingkat nasional mengenai cakupan upah minimum harus mempertimbangkan pentingnya upah minimum, seperti yang telah disebutkan sebelumnya, dalam upaya memperluas perlindungan sosial dan memerangi kemiskinan, dan sebagai sarana untuk berkontribusi terhadap pembentukan upah minimum. lapangan bermain yang setara

bagi semua pengusaha. Mencari persetujuan, atau, paling tidak, konsultasi penuh dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja untuk menentukan cakupan ketentuan upah minimum, sebagaimana disyaratkan dalam Pasal 1(2) Konvensi, merupakan prasyarat untuk mencapai tujuan-tujuan ini. Komite telah berulang kali menekankan perlunya mematuhi kewajiban ini. Perlu diingat, dalam hal ini, bahwa Komite PBB untuk Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya juga dalam beberapa kesempatan mengangkat isu-isu dalam kesimpulannya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengecualian undang-undang upah minimum.

Selain itu, Komite mencatat bahwa pekerja yang paling rentan, termasuk pekerja rumah tangga, juga paling sering tidak mendapat perlindungan upah minimum. Dalam pengamatan umum tahun 1985 mengenai penerapan Konvensi No. 131, Komite mengungkapkan harapan bahwa pemerintah di negara-negara yang belum memiliki perlindungan semacam itu akan melakukan segala upaya untuk memberikan perlindungan yang diberikan oleh sistem perlindungan minimum kepada pekerja rumahan dan pekerja rumah tangga upah. Komite juga menarik perhatian pemerintah terhadap ketentuan Konvensi Pekerja Rumah Tangga, 2011 (No. 189) yang baru-baru ini diadopsi, yang mewajibkan diambilnya langkah-langkah untuk memastikan bahwa pekerja rumah tangga menikmati cakupan upah minimum, jika cakupan tersebut ada, dan bahwa upah ditetapkan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

Sebagaimana dinyatakan oleh Komite dalam Survei Umum mengenai upah minimum pada tahun 1992 (paragraf 86), Negara-negara yang meratifikasi Konvensi No. 131 harus mengambil langkah-langkah untuk memperluas cakupan sistem penetapan upah minimum mereka dan dengan demikian menawarkan perlindungan yang lebih memadai kepada pekerja. Penentuan ruang lingkup penerapan upah minimum pada praktiknya harus merupakan proses dinamis yang melibatkan mitra sosial. Dalam hal ini, Komite mengingatkan bahwa, berdasarkan Pasal 1(3) Konvensi No. 131, pemerintah mana pun yang mencantumkan dalam laporan pertamanya mengenai penerapan Konvensi, kelompok penerima upah yang tidak tercakup dalam sistem upah minimum nasional diharuskan untuk memberikan informasi dalam laporan selanjutnya mengenai perlindungan pekerja yang bersangkutan dan tindakan apa pun yang diusulkan untuk memberlakukan Konvensi sehubungan dengan kelompok tersebut. Oleh karena itu, Komite mendesak pemerintah negara-negara terkait untuk mempertimbangkan, dengan segala perhatian yang diperlukan dan dalam konteks dialog tripartit yang sejati, kemungkinan untuk memperluas cakupan penerapan sistem upah minimum sehingga dapat mencakup pekerja yang paling membutuhkan perlindungan dan untuk melindungi pengusaha dari persaingan tidak sehat melalui upah rendah.

BAB 3

MESIN PENETAPAN UPAH MINIMUM

3.1 PENDAHULUAN

Mesin penetapan upah minimum di Indonesia melibatkan serangkaian proses dan lembaga yang bertanggung jawab dalam menentukan besaran upah minimum yang berlaku di berbagai wilayah. Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan landasan hukum bagi penetapan upah minimum dengan memperhatikan kebutuhan hidup layak pekerja. Peraturan Pemerintah menetapkan prosedur dan kriteria penetapan upah minimum, serta rumus perhitungan berdasarkan variabel-variabel seperti pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan mengimplementasikan ketentuan-ketentuan tersebut. Dewan Pengupahan, yang terdiri dari perwakilan pekerja, pengusaha, dan pemerintah, memberikan rekomendasi terkait besaran upah minimum di tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten/kota. Asosiasi pengusaha dan serikat pekerja juga turut berperan dalam memberikan masukan dalam proses penetapan upah minimum. Badan Pusat Statistik memberikan data dan informasi yang menjadi dasar perhitungan upah minimum. Melalui keterlibatan berbagai lembaga dan pihak terkait, mesin penetapan upah minimum berusaha mencapai keseimbangan antara kebutuhan pekerja, keberlanjutan ekonomi, dan daya saing bisnis, meskipun proses ini sering kali menimbulkan perdebatan.

Sesuai dengan Pasal 4(1) Konvensi No. 131, setiap Anggota yang meratifikasi Konvensi harus menciptakan dan/atau memelihara sistem yang disesuaikan dengan kondisi dan persyaratan nasional sehingga upah minimum untuk kelompok penerima upah yang tercakup dalam Konvensi dapat ditetapkan dan disesuaikan dari waktu ke waktu. Paragraf 6 Rekomendasi No. 135 mengatur bahwa mekanisme penetapan upah minimum ini dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, seperti penetapan upah minimum berdasarkan undang-undang; keputusan pejabat yang berwenang, dengan atau tanpa ketentuan formal untuk mempertimbangkan rekomendasi badan lain; keputusan dewan atau dewan pengupahan; pengadilan atau tribunal industri atau perburuhan; atau memberikan kekuatan hukum terhadap ketentuan perjanjian bersama.

Walaupun Konvensi-konvensi dan Rekomendasi-rekomendasi sebelumnya tidak memuat ketentuan-ketentuan yang setara, kesimpulan-kesimpulan dari Pertemuan Para Ahli tahun 1967 memuat sebuah penghitungan kemungkinan mekanisme penetapan upah minimum, serupa dengan yang diadopsi dalam Rekomendasi No. 135. Pertemuan para ahli juga mempertimbangkan bahwa penetapan tingkat upah minimum berdasarkan undang-undang merupakan prosedur yang rumit dan mungkin akan memakan waktu lama, meskipun pilihan antara berbagai jenis mesin sangat bergantung pada tradisi dan struktur politik negara tersebut. Secara umum, mereka menekankan bahwa, apapun bentuk mekanismenya, penting untuk memastikan bahwa pengusaha dan pekerja dapat mengekspresikan pandangan mereka. Persoalan mengenai pilihan berbagai jenis mesin jarang dibahas dalam Konferensi Perburuhan Internasional dan dengan demikian teks Paragraf 6 Rekomendasi No. 135 sangat mirip dengan usulan awal dari Kantor tersebut.

Komite akan membahas Bab V mengenai langkah-langkah yang diambil di tingkat nasional untuk memastikan adanya konsultasi dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja atau partisipasi langsung mereka dalam sistem penetapan upah minimum. Pada bab ini, Komite akan membatasi diri pada penjelasan mengenai mekanisme yang ada di semua negara anggota, tanpa mengomentari efektivitas dan keaslian konsultasi yang diadakan dengan mitra sosial atau partisipasi mereka dalam badan-badan seperti dewan pengupahan atau komite penasihat ketenagakerjaan. Namun, mengingat pentingnya peran yang diberikan oleh Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135 kepada organisasi pengusaha dan pekerja dalam menetapkan upah minimum, Komite telah mengklasifikasikan metode yang digunakan di tingkat nasional ke dalam empat kategori berdasarkan pada tingkat partisipasi mitra sosial. Hukum dan praktiknya akan diperiksa, pertama, di negara-negara yang upah minimumnya ditetapkan oleh otoritas publik tanpa memerlukan konsultasi terlebih dahulu dengan organisasi pengusaha dan pekerja. Kategori kedua terdiri dari banyak negara dimana upah minimum ditetapkan oleh pemerintah setelah berkonsultasi dengan mitra sosial.

Komite kemudian meninjau negara-negara yang menetapkan upah minimum melalui proses tripartit, dan, terakhir, negara-negara yang menetapkan upah minimum melalui perundingan bersama. Kategori-kategori ini, tentu saja, tidak sepenuhnya kedap air dan beberapa negara menggunakan kombinasi beberapa metode. Di banyak negara dimana upah minimum nasional ditetapkan berdasarkan keputusan pemerintah, kesepakatan bersama dapat menetapkan upah minimum yang lebih tinggi untuk kategori pekerja tertentu. Sebaliknya, di beberapa negara dimana perundingan bersama merupakan metode utama dalam menetapkan upah minimum, pemerintah terkadang dapat menetapkan upah minimum yang berlaku untuk kategori pekerja tertentu yang dianggap rentan.

3.2 PENETAPAN UPAH MINIMUM TANPA KONSULTASI MITRA SOSIAL

Upah minimum telah menjadi fokus perdebatan yang berkelanjutan di Indonesia. Salah satu isu utamanya adalah proses penetapan upah minimum yang sering dilakukan oleh otoritas publik tanpa melibatkan mitra sosial seperti serikat pekerja dan pengusaha. Hal ini memunculkan kekhawatiran akan kurangnya representasi dan partisipasi dari semua pihak yang terlibat dalam dunia ketenagakerjaan.

Keterlibatan mitra sosial dalam penetapan upah minimum merupakan prinsip fundamental dalam menjaga keadilan dan keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Namun, dalam beberapa kasus, proses penetapan upah minimum lebih cenderung diputuskan oleh otoritas publik berdasarkan pertimbangan politik atau ekonomi tertentu, tanpa memperhitungkan masukan atau aspirasi dari mitra sosial.

Akibatnya, keputusan tentang upah minimum dapat kurang akurat dan kurang mencerminkan kondisi serta kebutuhan sebenarnya dari para pekerja dan pelaku usaha. Hal ini juga dapat menyebabkan ketidakpuasan dan ketegangan di antara berbagai pihak yang terlibat dalam dunia ketenagakerjaan, serta dapat menghambat pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

Untuk mengatasi tantangan ini, penting bagi pemerintah untuk meningkatkan keterlibatan dan konsultasi dengan mitra sosial dalam proses penetapan upah minimum. Ini termasuk memfasilitasi dialog terbuka dan konstruktif antara pemerintah, serikat pekerja, dan pengusaha untuk mencapai kesepakatan yang adil dan berkelanjutan mengenai upah minimum. Dengan memastikan partisipasi yang luas dari semua pihak yang terlibat, penetapan upah minimum dapat lebih responsif terhadap kebutuhan dan aspirasi dari para pekerja dan pelaku usaha. Ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil, produktif, dan berkeadilan bagi semua orang di Indonesia.

Hanya sebagian kecil negara anggota yang telah menetapkan sistem penetapan upah minimum yang tidak melibatkan konsultasi wajib dengan organisasi pengusaha dan pekerja. Hal ini terjadi di Negara Plurinasional Bolivia, dimana Kementerian Tenaga Kerja bertanggung jawab untuk menetapkan upah minimum. Di Kyrgyzstan, upah minimum juga ditetapkan oleh Pemerintah dalam konteks undang-undang yang menentukan anggaran Negara, dan tidak ada mekanisme yang direncanakan untuk berkonsultasi dengan mitra sosial mengenai hal ini. Di Uzbekistan, upah minimum ditetapkan melalui keputusan presiden tanpa prosedur konsultasi dengan mitra sosial. Di Barbados, prosedur khusus, berdasarkan perintah menteri dan tanpa keterlibatan dewan pengupahan, telah ditetapkan untuk menetapkan upah minimum pekerja rumah tangga.

Di Brazil, Pemerintah Federal membentuk komisi kuadripartit pada tahun 2005 untuk memperkuat upah minimum. Namun, menurut Pemerintah, komisi ini berhenti mengadakan pertemuan pada tahun berikutnya karena kesulitan dalam mencapai kesepakatan mengenai kebijakan upah minimum. Upah minimum untuk tahun 2011 ditetapkan dengan undang-undang yang mengatur bahwa penyesuaian tahunan dari tahun 2012 hingga 2015 akan dilakukan melalui keputusan, berdasarkan kriteria yang ditetapkan dalam undang-undang tersebut. Pemerintah harus menyerahkan kepada Parlemen, paling lambat tanggal 31 Desember 2015, sebuah rancangan undang-undang mengenai kebijakan penyesuaian upah minimum selama periode 2016–2019. Di tempat lain, di Kanada (Saskatchewan), upah minimum sebelumnya ditetapkan berdasarkan rekomendasi komisi upah minimum. Namun, Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2013 menghapus referensi ke komisi tersebut dan mengatur bahwa Letnan Gubernur di Dewan dapat membuat peraturan yang menentukan besaran upah minimum atau cara penentuannya.

Di Belanda, undang-undang mengatur indeksasi upah minimum terhadap kenaikan rata-rata upah kontraktual di sektor publik dan swasta. Namun, Pemerintah dapat melakukan pengecualian secara sepihak terhadap peraturan ini jika terdapat alasan untuk meyakini bahwa kenaikan upah minimum akibat penerapan peraturan indeksasi akan berdampak negatif terhadap lapangan kerja atau jika pertumbuhan skema jaminan sosial sedemikian rupa sehingga peningkatan kontribusi atau pajak yang signifikan diperlukan. Dalam hal ini, Pemerintah hanya perlu mengajukan proposalnya kepada Parlemen.

Situasinya kurang jelas di Armenia. Kode Ketenagakerjaan mengatur bahwa upah minimum ditentukan oleh undang-undang. Dalam laporan terakhirnya mengenai penerapan Konvensi No. 131, Pemerintah merujuk pada komite tripartit yang beroperasi berdasarkan

ketentuan perjanjian bersama nasional tahun 2009, yang menangani permasalahan terkait upah, meskipun tanpa secara jelas menunjukkan apakah komite tersebut merupakan badan penasehat tetap. diberi mandat untuk secara teratur meninjau tingkat upah minimum dan membuat rekomendasi mengenai penyesuaiannya. Perlu dicatat bahwa Program Pekerjaan yang Layak di Armenia yang mencakup periode 2007–2011 mencakup di antara tujuannya adalah modernisasi sistem penetapan upah minimum dalam kerangka proses tripartit, dan sesuai dengan Konvensi No. 131. Di Azerbaijan, berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah minimum nasional ditentukan oleh badan eksekutif yang berwenang, tanpa mengacu pada konsultasi sebelumnya dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja. Terakhir, di Georgia, upah minimum untuk sektor publik dan swasta ditetapkan melalui keputusan presiden, dan tidak ada informasi yang tersedia mengenai konsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja. Namun, menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah pada tahun 2009, pertemuan meja bundar tripartit diadakan dengan partisipasi delegasi ILO, perwakilan pemerintah dan perwakilan dari Konfederasi Serikat Pekerja Georgia (GTUC) dan Asosiasi Pengusaha Georgia (GEA), yang dipimpin oleh hingga pembentukan komisi kemitraan sosial tripartit, yang anggaran dasarnya diadopsi pada tahun 2010. Komisi ini dimaksudkan untuk memungkinkan para mitra sosial bertukar pandangan mengenai isu-isu sosial dan perburuhan.

Upah minimum ditetapkan oleh otoritas publik setelah berkonsultasi dengan mitra sosial

Proses penetapan upah minimum di Indonesia telah menjadi contoh kolaborasi antara otoritas publik, serikat pekerja, dan pengusaha. Melalui serangkaian konsultasi yang cermat, upah minimum nasional dan regional telah ditetapkan dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang relevan bagi semua pihak terlibat dalam dunia ketenagakerjaan.

Keterlibatan mitra sosial dalam proses penetapan upah minimum merupakan langkah penting dalam menjaga keseimbangan antara kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. Pertemuan dan dialog antara pemerintah, serikat pekerja, dan pengusaha memungkinkan pengumpulan masukan yang komprehensif tentang kondisi ekonomi, kebutuhan hidup layak, serta pertimbangan produktivitas dan daya saing industri. Konsultasi bersama ini juga mencerminkan komitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan. Dengan melibatkan semua pihak yang terlibat, keputusan tentang upah minimum dapat dicapai dengan memperhitungkan kepentingan semua pihak secara proporsional.

Hasil dari proses konsultasi ini adalah penetapan upah minimum yang lebih akurat dan berimbang, yang memperhitungkan kondisi ekonomi dan sosial saat ini serta kebutuhan pekerja dan perusahaan. Langkah ini tidak hanya menciptakan keadilan dalam penghasilan, tetapi juga memperkuat kepercayaan dan stabilitas dalam dunia ketenagakerjaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan bagi Indonesia.

Penetapan upah minimum oleh otoritas publik, pemerintah atau lainnya, setelah berkonsultasi dengan mitra sosial, sejauh ini merupakan metode yang paling sering dipilih oleh Negara-negara anggota. Di negara-negara tertentu, prosedur ini melibatkan partisipasi dewan atau dewan pengupahan, serupa dengan yang dibentuk di Australia dan Inggris pada akhir

abad ke-19 dan awal abad ke-20. Dewan pengupahan pada umumnya dibentuk berdasarkan sektor atau kategori pekerjaan dan, dalam beberapa kasus, hanya dibentuk jika menteri yang bertanggung jawab mempertimbangkan, sejalan dengan semangat Konvensi No. 26, bahwa tidak ada mekanisme penetapan upah lain yang sesuai. Oleh karena itu, di Kenya, dan Republik Tanzania, dewan pengupahan diwajibkan untuk menyelidiki remunerasi dan kondisi kerja di sektor terkait, mempertimbangkan pandangan pihak-pihak yang berkepentingan dan membuat rekomendasi kepada Menteri Tenaga Kerja mengenai upah dan kondisi minimum pekerjaan.

Demikian pula, undang-undang di Barbados, Swaziland, dan Vietnam menetapkan penetapan upah minimum berdasarkan perintah yang diadopsi berdasarkan rekomendasi dewan pengupahan, sementara di Bangladesh, Maladewa dan di Sri Lanka, dewan pengupahan bertanggung jawab untuk memberi nasihat kepada menteri yang berwenang mengenai penetapan upah minimum. Badan-badan penasihat mengenai pengupahan juga telah dibentuk di Antigua dan Barbuda, Siprus, El Salvador, Irak, Malaysia, Mauritius, Namibia, Nepal dan Panama.

Di negara-negara lain, konsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja dilakukan dalam badan penasihat tripartit yang mandatnya tidak terbatas pada masalah pengupahan. Undang-undang di beberapa negara Eropa mengatur intervensi Dewan Ekonomi dan Sosial untuk menetapkan upah minimum. Hal ini misalnya terjadi di Hongaria, Slovenia, bekas Republik Yugoslavia Makedonia dan Ukraina. Badan serupa juga terdapat di negara lain, seperti Albania, Bulgaria, Latvia, Lituania, Malta, Republik Moldova Montenegro, Portugal, Rumania, Federasi Rusia, Samoa, Timor-Leste dan Uruguay.

Di beberapa Negara, jika terjadi perbedaan pandangan antara pemerintah dan dewan pengupahan, dewan pengupahan juga dapat diundang untuk mempertimbangkan kembali rekomendasinya. Namun, jika dewan pengupahan tetap mempertahankan pendiriannya dan perselisihan masih terjadi, dewan pengupahanlah yang mengambil keputusan terakhir dan pemerintah wajib menetapkan upah minimum sesuai dengan kesimpulan dewan pengupahan. Oleh karena itu, Komite telah mengklasifikasikan prosedur semacam ini ke dalam kategori mekanisme penetapan upah minimum tripartit, sebagaimana dibahas di bawah ini.

Struktur yang lebih kompleks dapat dibentuk di beberapa Negara dimana upah minimum ditetapkan tidak hanya di tingkat nasional, namun juga di tingkat regional dan bahkan tingkat lokal. Di Indonesia, misalnya, terdapat Dewan Pengupahan Nasional yang bertanggung jawab menyampaikan rekomendasi kepada Pemerintah untuk perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional. Selain itu, dewan pengupahan provinsi harus menyampaikan rekomendasi kepada gubernur provinsi yang bersangkutan untuk menetapkan upah minimum provinsi, upah minimum kabupaten dan kota, serta upah minimum sektoral. Selain itu, dewan pengupahan kabupaten dan kota membuat rekomendasi mengenai tingkat upah minimum untuk kabupaten atau kota yang bersangkutan. Ketiga lembaga ini bersifat tripartit dan juga beranggotakan para ahli serta perwakilan perguruan tinggi.

Di India, Undang-Undang Upah Minimum mengatur dua metode alternatif untuk menetapkan upah minimum di tingkat pemerintah pusat atau negara bagian. Pemerintah yang berwenang dapat terlebih dahulu menunjuk komite dan subkomite untuk melakukan penyelidikan dan memberikan masukan. Pemerintah juga harus membentuk dewan penasihat untuk mengkoordinasikan kerja komite dan subkomite dan memberikan masukan kepada Pemerintah secara umum mengenai penetapan atau revisi tingkat upah minimum. 49 Pemerintah juga dapat mempublikasikan usulannya mengenai upah minimum dalam Berita Resmi agar masyarakat yang mungkin terkena dampak dapat mengomentari usulan tersebut. Semua komite, subkomite dan dewan penasihat harus terdiri dari orang-orang yang mewakili pengusaha dan pekerja dalam bidang pekerjaan yang bersangkutan, serta anggota independen.

Di Jepang, upah minimum sebagian besar ditetapkan dalam bentuk upah minimum regional. Berdasarkan prosedur normal, upah tersebut ditetapkan oleh Direktur Biro Tenaga Kerja Prefektur setelah berkonsultasi dengan Dewan Upah Minimum Prefektur yang harus melakukan penyelidikannya sendiri. Setiap dewan terdiri dari jumlah anggota yang sama yang mewakili kepentingan pekerja, pengusaha dan kepentingan umum. Jika otoritas yang berwenang menganggap sulit untuk mematuhi pendapat dewan, maka otoritas tersebut akan meminta dewan untuk melakukan penyelidikan baru, dengan menyebutkan alasannya. Selain itu, sejak revisi UU Upah Minimum pada tahun 2007, upah minimum khusus dapat ditetapkan untuk industri atau pekerjaan tertentu atas permintaan pihak yang berkepentingan. Upah tersebut harus lebih tinggi dari upah minimum regional dan ditetapkan dengan prosedur serupa. Selain itu, terdapat Dewan Upah Minimum Pusat yang dapat memberikan rekomendasi tidak mengikat kepada dewan regional, yang mana dewan tersebut merekomendasikan perubahan tingkat upah minimum untuk berbagai kategori prefektur.

Di Kanada, upah minimum ditentukan di tingkat provinsi. Di provinsi New Brunswick dan Manitoba, upah minimum ditetapkan oleh Pemerintah berdasarkan rekomendasi dewan upah minimum tripartit. Di Manitoba, dalam industri konstruksi, upah minimum ditetapkan oleh Letnan Gubernur di Dewan mengikuti rekomendasi dewan pengupahan yang terdiri dari dua perwakilan pekerja dan dua perwakilan pengusaha, diketuai oleh seseorang yang tidak memihak terhadap kepentingan pengusaha dan pekerja. Di Nova Scotia, Gubernur di Dewan menetapkan upah minimum berdasarkan rekomendasi Komite Peninjau Upah Minimum. Di Newfoundland dan Labrador, Letnan Gubernur di Dewan menetapkan tingkat upah minimum setidaknya setiap dua tahun sementara komite penasihat upah minimum dibentuk pada bulan Agustus 2012. Di Prince Edward Island dan Yukon, Dewan Standar Ketenagakerjaan, yang terdiri dari para pekerja dan perwakilan pengusaha, menetapkan upah minimum dan menyerahkannya kepada pemerintah provinsi untuk disetujui.

Prosedur dua tingkat telah ditetapkan di Guatemala, di mana komite upah minimum gabungan, yang diketuai oleh seorang pengawas ketenagakerjaan, dibentuk di setiap departemen dan zona ekonomi yang ditentukan oleh Pemerintah. Komite-komite ini menyampaikan rekomendasi mereka mengenai tingkat upah minimum di zona mereka kepada Komite Pengupahan Nasional tripartit. Komite kemudian harus menyampaikan

pendapat kepada Pemerintah, sebisa mungkin menyelaraskan berbagai cabang dan zona ekonomi. Pendapat ini juga harus disampaikan kepada Dewan Moneter Bank Guatemala dan Institut Jaminan Sosial Guatemala, agar mereka dapat memberikan komentar tertulis. Pemerintah kemudian menetapkan upah minimum untuk setiap industri, perusahaan atau zona ekonomi melalui perintah yang dikeluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Sosial.

Di Perancis, konsultasi dengan mitra sosial dengan tujuan untuk menetapkan upah pertumbuhan antar pekerjaan minimum (SMIC) dilakukan pada dua tingkat. SMIC ditetapkan berdasarkan keputusan, setelah berkonsultasi dengan Komisi Perundingan Bersama Nasional, yang mencakup perwakilan Pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja, serta Presiden Bagian Sosial Dewan Negara. Sebelum mengambil keputusan, Komisi Perundingan Bersama Nasional menerima laporan yang disiapkan oleh sekelompok ahli yang diberi mandat setiap tahun untuk melaporkan tren di SMIC. Sebuah keputusan pada bulan Februari 2013 memperkenalkan persyaratan bagi kelompok ahli ini untuk mendengarkan perwakilan yang ditunjuk oleh organisasi-organisasi anggota Komisi Perundingan Bersama Nasional dan untuk melampirkan pendapat mereka ke dalam laporannya. Di beberapa negara di Afrika yang berbahasa Perancis, jaminan upah minimum antar pekerjaan (SMIG) ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan rekomendasi sebuah komisi yang beranggotakan organisasi pengusaha dan pekerja. Hal serupa terjadi di Benin, Kamerun, Gabon, Mali, Mauritania dan Niger. Prosedur serupa juga berlaku untuk penentuan jaminan upah minimum antar pekerjaan di Burkina Faso, Republik Afrika Tengah, Senegal dan Togo.

Di Inggris, sebelum menetapkan upah minimum, Menteri Luar Negeri harus berkonsultasi dengan Komisi Gaji Rendah. Komisi ini beranggotakan sembilan orang, termasuk seorang ketua. Tiga di antaranya berlatar belakang akademis, tiga lainnya berlatar belakang serikat pekerja, dan tiga terakhir memiliki keterkaitan dengan dunia pengusaha. Sebelum memberikan rekomendasi, Komisi harus berkonsultasi dengan organisasi perwakilan pengusaha dan pekerja. Di Afrika Selatan, Komisi Kondisi Ketenagakerjaan tripartit memberikan nasihat kepada Menteri Tenaga Kerja mengenai berbagai hal, termasuk penentuan upah minimum di sektor-sektor terkait. Saran Komisi mempertimbangkan informasi yang dikumpulkan melalui penelitian mengenai kondisi ketenagakerjaan di sektor dan wilayah yang akan terpengaruh oleh penentuan sektoral. Komisi juga dapat mengadakan dengar pendapat publik untuk memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk menyampaikan pandangan mereka mengenai permasalahan tersebut.

Di Swiss, prosedur khusus berlaku ketika, dalam suatu cabang ekonomi atau suatu pekerjaan, upah normal di distrik, cabang atau pekerjaan tersebut menjadi subyek praktik tidak adil yang terus-menerus dan tidak ada kesepakatan bersama yang memuat ketentuan mengenai upah minimum. upah yang dapat diberikan kepada mereka. Pihak yang berwenang kemudian dapat, atas usulan komite tripartit, memerintahkan penggunaan suatu model kontrak kerja jangka waktu tetap dengan upah minimum yang dibedakan berdasarkan wilayah dan, jika diperlukan, berdasarkan distrik, untuk memerangi atau mencegah penyalahgunaan.

Di beberapa negara, konsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja tidak dilakukan dalam suatu badan tetap. Di Australia, Fair Work Commission (pengadilan hubungan kerja Australia) bertanggung jawab, khususnya, untuk mengadopsi “penghargaan modern” yang menetapkan tingkat upah minimum berdasarkan industri atau pekerjaan, dan menetapkan upah minimum nasional bagi pekerja yang tunduk pada sistem nasional. Hubungan kerja yang tidak tercakup dalam penghargaan modern, perjanjian perusahaan, atau instrumen transisi. Upah minimum ditetapkan oleh Panel Ahli Komisi. Setelah peninjauan upah tahunan, Panel memutuskan program penelitian pada saat peninjauan upah tahunan. Panel Pakar juga mengadakan dengar pendapat publik yang melibatkan mitra sosial. Di Tiongkok, otoritas administratif yang menangani masalah ketenagakerjaan dan jaminan sosial di pemerintahan masing-masing provinsi, daerah otonom, dan kotamadya bertanggung jawab menyusun program untuk menetapkan dan menyesuaikan tingkat upah minimum, dengan berkonsultasi dengan mitra sosial di wilayah terkait. Program ini diserahkan kepada Kementerian Tenaga Kerja dan Jaminan Sosial untuk mendapat persetujuan sementara Kementerian mengundang Federasi Serikat Buruh Seluruh Tiongkok (ACFTU) dan Konfederasi Perusahaan Tiongkok (CEC) untuk menyampaikan komentar mereka. Konsultasi di luar badan yang dilembagakan juga dilakukan di Kroasia, Republik Ceko, Irlandia, dan Spanyol.

Di Zambia, jika menteri yang berwenang menganggap bahwa tidak ada ketentuan yang memadai mengenai peraturan upah minimum dan kondisi kerja bagi kelompok pekerja mana pun, ia dapat menentukan berdasarkan peraturan perundang-undangan tingkat upah yang harus dibayarkan kepada para pekerja tersebut. Jika kelompok tersebut diwakili oleh serikat pekerja, menteri harus berkonsultasi dengan serikat pekerja sebelum membuat keputusan pengupahan. Di Chile, tidak ada prosedur yang dilembagakan untuk berkonsultasi dengan mitra sosial ketika menetapkan upah minimum, yang ditetapkan oleh undang-undang. Namun, menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah, Komisi Tripartit bertemu pada kesempatan peninjauan tahunan upah minimum nasional, dengan partisipasi dari organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif. Di Jamaika, konsultasi dengan mitra sosial bergantung pada niat baik Pemerintah. Besaran upah minimum ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Jaminan Sosial, dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat, dan setelah mendapat pendapat dari Komisi Pembina Upah Minimum.

Di Selandia Baru, penetapan upah minimum merupakan tanggung jawab Gubernur Jenderal, dan undang-undang tersebut tidak mengatur konsultasi atau partisipasi organisasi pengusaha dan pekerja. Di Luksemburg, upah sosial minimum ditetapkan oleh undang-undang dan, untuk tujuan ini, Pemerintah menyerahkan kepada Kamar Deputi setiap dua tahun laporan mengenai tren dalam kondisi ekonomi umum dan pendapatan disertai, jika perlu, dengan rancangan undang-undang untuk meningkatkannya. upah sosial minimum yang disesuaikan dengan indeks harga konsumen (CPI) tertimbang. Terakhir, di Amerika Serikat, upah minimum federal ditetapkan oleh undang-undang. Seperti halnya proses legislatif lainnya, Kongres mengadakan dengar pendapat untuk mempertimbangkan pandangan pihak-pihak yang berkepentingan, dan mitra sosial dapat mengungkapkan pandangan mereka dalam konteks prosedural ini. Banyak negara bagian juga memiliki undang-undang upah minimum,

yang ditetapkan berdasarkan rezim hukum negara bagian tersebut dan memerlukan persyaratan hukum yang berbeda. Dalam kasus di mana seorang karyawan dilindungi oleh undang-undang upah minimum negara bagian dan federal, karyawan tersebut berhak atas upah minimum yang lebih tinggi. Saat ini, 19 negara bagian dan District of Columbia telah menetapkan tingkat upah minimum yang lebih tinggi dari tingkat upah minimum federal (misalnya, California, Connecticut, Florida, Illinois, Michigan, Ohio).

3.3 UPAH MINIMUM DITETAPKAN SECARA TRIPARTIT

Di Indonesia, penetapan upah minimum merupakan hasil dari proses tripartit yang melibatkan pemerintah, serikat pekerja, dan pengusaha. Melalui mekanisme ini, keputusan tentang upah minimum dibuat dengan mempertimbangkan berbagai perspektif dan kepentingan dari semua pihak yang terlibat dalam dunia ketenagakerjaan.

Pemerintah, sebagai regulator utama, memfasilitasi dialog antara serikat pekerja dan pengusaha dalam menetapkan upah minimum yang adil dan layak. Proses ini melibatkan diskusi terbuka, pertukaran pendapat, dan penilaian atas kondisi ekonomi dan sosial saat ini. Partisipasi aktif dari serikat pekerja dan pengusaha memungkinkan masukan yang komprehensif tentang kebutuhan hidup layak, tingkat inflasi, produktivitas, dan keberlanjutan industri. Dengan demikian, keputusan tentang upah minimum dapat dicapai dengan memperhitungkan berbagai faktor yang relevan bagi semua pihak.

Langkah ini tidak hanya menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, tetapi juga memastikan bahwa upah minimum yang ditetapkan mencerminkan kondisi ekonomi dan sosial yang sesungguhnya. Dengan demikian, proses tripartit dalam penetapan upah minimum di Indonesia berperan penting dalam memastikan keadilan dan kesejahteraan bagi semua pekerja.

Selain itu, proses tripartit juga menciptakan kepercayaan dan stabilitas dalam dunia ketenagakerjaan. Dengan semua pihak yang terlibat memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, hal ini dapat mengurangi potensi konflik dan ketegangan antara pekerja dan pengusaha. Selain itu, keputusan tentang upah minimum yang dihasilkan melalui proses tripartit cenderung lebih diterima oleh semua pihak, karena mencerminkan konsensus bersama dari serikat pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Ini menciptakan dasar yang lebih kokoh untuk implementasi dan penegakan upah minimum di lapangan.

Dengan demikian, proses tripartit dalam penetapan upah minimum di Indonesia tidak hanya membawa manfaat langsung bagi pekerja, tetapi juga berkontribusi pada stabilitas ekonomi dan sosial secara keseluruhan. Dalam konteks yang lebih luas, ini mendukung terwujudnya pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif di Indonesia, di mana kepentingan semua pihak dihargai dan dipertimbangkan dengan baik dalam pembuatan keputusan yang berkaitan dengan upah minimum.

Sebagaimana telah ditunjukkan oleh Komite di atas, beberapa Negara Anggota telah menetapkan prosedur yang melibatkan partisipasi pemerintah dan dewan pengupahan atau badan-badan yang setara, sehingga menyerahkan wewenang pengambilan keputusan kepada

negara-negara tersebut jika terjadi perbedaan pendapat antara mereka dan pemerintah mengenai penetapan tersebut. dari upah minimum. Di Republik Korea, 86 Dewan Upah Minimum (MWC) terdiri dari sembilan perwakilan pengusaha, sembilan perwakilan pekerja, dan sembilan perwakilan kepentingan umum. Anggota khusus juga dapat mencakup maksimal tiga orang pejabat publik dari lembaga administratif terkait, pakar di bidang ekonomi dan sosial, serta hubungan industrial. Dewan bertemu setiap tahun atas permintaan Menteri dan harus mengajukan proposal mengenai upah minimum dalam waktu 90 hari.

Menteri Ketenagakerjaan dan Ketenagakerjaan kemudian harus mempublikasikan usulan tersebut agar perwakilan pengusaha dan pekerja mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan. Dalam hal ini, dan jika Menteri menganggap keberatan tersebut masuk akal, ia harus meminta Dewan untuk bertemu kembali. Selain itu, apabila setelah menerima usulan Dewan, Menteri menganggap sulit untuk menetapkan upah minimum berdasarkan usulan tersebut, Dewan diminta untuk mempertimbangkannya kembali. Jika Dewan memutuskan, dengan dua pertiga mayoritas, dengan dua pertiga anggotanya hadir, untuk mempertahankan usulan awalnya, Menteri harus menetapkan upah minimum sesuai dengan usulan tersebut.

Di Kosta Rika, upah minimum ditentukan oleh Dewan Pengupahan Nasional, yang harus mempertimbangkan survei dan studi yang dilakukan oleh departemen teknis dan badan kompeten lainnya. Pemerintah juga harus menyelenggarakan program dengar pendapat dengan perwakilan lembaga-lembaga negara, serta organisasi pengusaha dan pekerja sektor swasta, untuk mendapatkan pandangan mereka guna menentukan kebijakan upah minimum yang memuaskan. Dewan kemudian mengkomunikasikan keputusannya kepada Kementerian Tenaga Kerja yang dapat menyetujui atau merujuk permasalahan tersebut kembali ke Dewan dengan pengamatan apa pun yang dianggap perlu. Dalam kasus terakhir, jika Dewan tetap memegang keputusannya, Kementerian tidak dapat menolak persetujuannya. Keputusan eksekutif yang menetapkan upah minimum kemudian diterbitkan. Demikian pula, berdasarkan undang-undang Honduras, Komisi Upah Minimum Nasional tripartit menyiapkan rancangan perjanjian yang menetapkan upah minimum untuk sektor tertentu, yang harus dipublikasikan dalam Berita Resmi agar pihak-pihak yang berkepentingan dapat menyampaikan pandangan mereka. Komisi kemudian menyampaikan laporan berisi rancangan perjanjian kepada Pemerintah, yang dapat menyetujuinya atau merujuknya kembali ke Komisi untuk dipertimbangkan kembali. Komisi kemudian menyusun kesepakatan akhir, yang tidak dapat ditolak oleh Pemerintah untuk disetujui.

Di Peru, Dewan Nasional untuk Promosi Ketenagakerjaan dan Ketenagakerjaan (CNTPE) adalah badan tripartit yang berpartisipasi dalam pengaturan upah minimum. Sejak tahun 2007, mereka telah mempunyai komite teknis mengenai produktivitas dan upah minimum, yang juga bersifat tripartit. Komite telah mengembangkan mekanisme penyesuaian upah minimum secara berkala, yang telah disetujui oleh Dewan dalam sidang pleno. Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan Umum yang saat ini sedang diperiksa menetapkan upah minimum yang ditetapkan oleh eksekutif atas usulan Dewan

Ketenagakerjaan Nasional, dan bahwa perjanjian yang disepakati dengan suara bulat oleh Dewan bersifat mengikat.

Di negara lain, peraturan perundang-undangan mengatur secara langsung penetapan upah minimum oleh badan tripartit. Di Meksiko, terdapat dua jenis upah minimum: umum dan pekerjaan, dengan variasi berdasarkan wilayah geografis. Dalam kedua kasus tersebut, upah minimum ditetapkan setahun sekali oleh Dewan Perwakilan Dewan Upah Minimum Nasional (CONASAMI). Setiap tahun, pemberi kerja dan pekerja memiliki waktu hingga akhir bulan November untuk menyerahkan studi yang mereka anggap tepat. Departemen teknis CONASAMI kemudian menyerahkan kepada Dewan Perwakilan sebuah laporan mengenai studi dan surveinya sendiri serta studi yang disampaikan oleh pengusaha dan pekerja. Pada bulan Desember, Dewan Perwakilan Rakyat mengadopsi resolusi yang menetapkan upah minimum setelah mempelajari semua dokumen yang diserahkan dan memberikan alasan atas keputusan tersebut. Ketua Komisi kemudian memerintahkan publikasi keputusan tersebut dalam Jurnal Resmi, paling lambat tanggal 31 Desember. Di Uruguay, selain upah minimum nasional, dewan pengupahan tripartit menetapkan upah minimum untuk berbagai cabang. Keputusan mereka dapat diajukan banding ke eksekutif, kecuali keputusan tersebut diambil dengan suara bulat. Namun, jika eksekutif menganggap bahwa upah minimum yang ditetapkan oleh dewan terlalu rendah dan dewan tidak memperbaiki keputusannya dengan tepat, maka eksekutif dapat menetapkan sendiri upah minimum yang berlaku.

Di Filipina, dewan pengupahan dan produktivitas tripartit regional menentukan tingkat upah minimum yang berlaku bagi pekerja pertanian dan non-pertanian di wilayah masing-masing. Mereka harus mengadakan dengar pendapat dan konsultasi publik dan memberikan informasi kepada organisasi pengusaha dan pekerja, pemerintah provinsi dan kota, serta pihak-pihak lain yang berkepentingan. Komisi Pengupahan dan Produktivitas Nasional, juga bersifat tripartit, menetapkan peraturan dan pedoman untuk menentukan upah minimum yang sesuai dan meninjau tingkat upah yang ditetapkan oleh berbagai dewan daerah untuk menentukan apakah peraturan tersebut konsisten dengan pedoman ini dan rencana pembangunan nasional. Upah minimum juga ditetapkan berdasarkan tripartit di Argentina, Thailand dan Turki.

Di Austria, meskipun perundingan bersama adalah metode utama dalam menetapkan upah minimum, sebuah lembaga tripartit Kantor Konsiliasi Pusat dapat menetapkan skala upah minimum berdasarkan permintaan sekelompok pekerja yang memiliki kapasitas hukum untuk menyimpulkan kesepakatan bersama. Skala tersebut hanya dapat ditetapkan untuk kelompok pekerja, termasuk pekerja magang, yang belum membuat perjanjian bersama karena tidak ada asosiasi pengusaha yang memiliki kapasitas hukum untuk membuat perjanjian, atau yang belum diikuti dengan perluasan peraturan pengupahan. dari kesepakatan bersama. Menurut Pemerintah, skala tersebut telah diterapkan pada tujuh kategori pekerjaan, termasuk pekerja rumah tangga.

Di negara-negara lain, undang-undang menetapkan bahwa upah minimum ditetapkan oleh pemerintah jika badan tripartit yang berwenang tidak dapat mencapai kesepakatan. Di Kolombia, Komite Konsultatif Tetap untuk Konsultasi Kebijakan Upah dan Ketenagakerjaan

menetapkan upah minimum berdasarkan konsensus. Jika pada tanggal 30 Desember tidak tercapai konsensus mengenai besaran upah minimum untuk tahun berikutnya, maka upah minimum tersebut akan ditetapkan oleh Pemerintah dengan memperhatikan kriteria yang ditetapkan oleh undang-undang. Apapun prosedurnya, besaran upah minimum ditentukan dengan keputusan. Di Ekuador, negara bagian, melalui Dewan Pengupahan Nasional (CONADES) sebuah badan teknis tripartit di bawah Kementerian Hubungan Industrial menetapkan upah pokok tunggal setiap tahunnya bagi pekerja di sektor swasta. Apabila CONADES tidak mencapai konsensus, Menteri Hubungan Industrial menetapkan persentase kenaikan upah minimum sama dengan perkiraan variasi indeks harga konsumen. Selain itu, CONADES menentukan upah minimum di berbagai cabang berdasarkan rekomendasi komite sektoral, yang juga bersifat tripartit. Upah minimum ini kemudian harus mendapat persetujuan menteri. Seperti halnya upah minimum tunggal, jika tidak ada konsensus di CONADES mengenai upah minimum untuk sektor tertentu, Menteri mengambil keputusan.

Di Nikaragua, upah minimum juga ditetapkan oleh badan tripartit, Komisi Upah Minimum Nasional. Diketahui oleh perwakilan Kementerian Tenaga Kerja, Komisi ini beranggotakan perwakilan Kementerian Pembangunan, Perindustrian dan Perdagangan, Kementerian Keuangan, Bank Sentral Nikaragua, dan perwakilan dari masing-masing federasi dan konfederasi serikat pekerja nasional, dan perwakilan dari masing-masing organisasi pengusaha dengan perwakilan nasional. Jika ketiga pihak tidak mencapai kesepakatan dalam waktu 30 hari sejak dimulainya kerja Komisi, maka keputusan penetapan upah minimum adalah sah jika hanya ditandatangani oleh dua pihak. Selain itu, negosiasi untuk menetapkan upah minimum tidak boleh berlangsung lebih dari dua bulan.

Di luar jangka waktu tersebut, apabila para pihak belum mencapai kesepakatan, upah minimum ditentukan oleh Kementerian Tenaga Kerja. Di Polandia, upah minimum ditentukan oleh Komisi Tripartit untuk Urusan Sosial dan Ekonomi, berdasarkan usulan Pemerintah. Jika Komisi tidak mencapai konsensus, upah minimum ditetapkan langsung oleh Dewan Menteri. Dalam hal ini, upah minimum tidak boleh ditetapkan pada jumlah yang kurang dari yang diusulkan oleh Pemerintah kepada Komisi. Di Serbia, upah minimum ditentukan oleh Dewan Sosial dan Ekonomi, sebuah badan tripartit independen. Namun, jika pemerintah gagal mengambil keputusan dalam waktu sepuluh hari sejak dimulainya proses tawar-menawar, maka besaran upah minimum akan ditetapkan oleh Pemerintah. Di Yordania, keputusan Komite Perburuhan Tripartit Nasional yang tidak tercapai dengan suara bulat diserahkan kepada Dewan Menteri agar dapat menetapkan upah minimum.

Terakhir, di Inggris, bersamaan dengan prosedur penetapan upah minimum umum yang melibatkan Komisi Gaji Rendah, terdapat prosedur khusus untuk sektor pertanian, di mana upah minimum ditetapkan oleh Dewan Pengupahan Pertanian, yang merupakan sebuah badan tripartit. Hanya Skotlandia dan Irlandia Utara yang kini masih memiliki badan tersebut, yang terakhir bertahan dari dewan pengupahan sebelumnya, karena dewan untuk Inggris dan Wales dihapuskan pada bulan April 2013.

3.4 UPAH MINIMUM DITETAPKAN MELALUI PERUNDINGAN BERSAMA

Di Indonesia, penetapan upah minimum dilakukan melalui perundingan bersama antara pemerintah, serikat pekerja, dan pengusaha. Proses ini memungkinkan semua pihak terlibat untuk memberikan masukan dan perspektif mereka tentang kondisi ekonomi, sosial, dan ketenagakerjaan yang relevan untuk penetapan upah minimum.

Pemerintah berperan sebagai mediator dalam perundingan ini, memfasilitasi dialog antara serikat pekerja dan pengusaha untuk mencapai kesepakatan yang adil dan berkelanjutan. Diskusi melibatkan penilaian mendalam terhadap faktor-faktor seperti inflasi, pertumbuhan ekonomi, produktivitas, dan kebutuhan hidup layak.

Partisipasi aktif dari semua pihak memastikan bahwa keputusan tentang upah minimum mencerminkan kepentingan semua pihak yang terlibat dalam dunia ketenagakerjaan. Ini menciptakan dasar yang kuat untuk implementasi upah minimum yang efektif dan diterima secara luas di berbagai sektor industri. Selain itu, perundingan bersama juga berperan dalam membangun kepercayaan dan stabilitas dalam dunia ketenagakerjaan. Dengan semua pihak merasa didengar dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan, potensi konflik dan ketegangan dapat dikurangi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Dengan demikian, penetapan upah minimum melalui perundingan bersama di Indonesia tidak hanya membawa manfaat bagi pekerja, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif. Ini menunjukkan komitmen untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil dan berkeadilan bagi semua orang di Indonesia.

Penetapan upah minimum melalui perundingan bersama dapat diatur oleh undang-undang atau merupakan hasil dari praktik nasional. Hanya negara-negara yang menggunakan metode ini sebagai metode utama atau satu-satunya dalam menetapkan upah minimum yang akan dikaji di sini. Di Jerman, upah minimum, jika ada, hampir seluruhnya ditetapkan melalui kesepakatan bersama, umumnya berdasarkan sektor, meskipun terdapat kecenderungan menuju desentralisasi perundingan. Terdapat dua prosedur berbeda untuk perpanjangan perjanjian bersama, yang satu cukup rumit untuk diterapkan dalam kerangka peraturan perundang-undangan umum, dan yang lainnya berdasarkan Posted Workers Act (AEntG). Di Finlandia, upah minimum pada dasarnya ditentukan oleh kesepakatan bersama sektoral. Sebuah komisi bertanggung jawab untuk menyatakan penerapan umum perjanjian bersama nasional yang mewakili sektor yang dicakupnya. Jika tidak ada kesepakatan bersama yang berlaku, pekerja mempunyai hak atas upah yang normal dan wajar.

Di Islandia, sistem upah minimum didasarkan pada perjanjian kolektif sektoral yang diperluas. Di Swedia, dan Swiss, dimana tidak ada upah minimum nasional perundingan bersama juga merupakan metode utama dalam menentukan upah minimum. Hal yang sama juga berlaku di Denmark, dimana tidak ada prosedur untuk memperpanjang perjanjian bersama. Menurut informasi yang ada, ketika pemberi kerja membuat perjanjian bersama, hal ini menimbulkan anggapan bahwa ketentuan-ketentuan perjanjian bersama tersebut dimasukkan ke dalam kontrak kerja. Di Belgia, upah minimum nasional ditetapkan

berdasarkan kesepakatan bersama antarsektoral yang diadopsi oleh Dewan Perburuhan Nasional. Selain itu, upah minimum sektoral ditetapkan oleh komisi bersama. Menurut Pemerintah, lebih dari 95 persen perjanjian bersama telah diikat melalui keputusan kerajaan untuk semua pekerja di sektor terkait.

Di Norwegia, perundingan bersama umumnya dilakukan pada dua tingkat: tingkat nasional (dengan perundingan sektoral atau antarsektoral) dan tingkat perusahaan. Dalam praktiknya, perundingan upah dilakukan secara terkoordinasi, karena terdapat kesepakatan umum bahwa pertumbuhan upah di sektor-sektor yang paling rentan terhadap persaingan internasional harus menjadi kerangka bagi kenaikan upah di sektor-sektor lainnya. Selain itu, undang-undang tentang perpanjangan perjanjian bersama diadopsi pada tahun 1993, namun baru diterapkan pertama kali pada tahun 2004, karena kekhawatiran akan dumping upah yang disebabkan oleh perluasan Uni Eropa. Di Italia, perundingan bersama, termasuk perundingan upah, juga terjadi pada dua tingkat: terdapat perjanjian sektoral nasional dan perjanjian perusahaan. Berdasarkan Konstitusi Italia, pekerja berhak atas upah yang sebanding dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan mereka dan, dalam hal apa pun, cukup untuk menjamin kehidupan yang bebas dan bermartabat bagi mereka dan keluarga mereka. Berdasarkan ketentuan ini, pengadilan menilai apakah remunerasi sudah memadai dengan mengacu pada kesepakatan bersama sektoral, meskipun undang-undang tidak memberikan sifat *erga omnes* yang mengikat pada kesepakatan tersebut.

Di Bosnia-Herzegovina, upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan bersama baik di Federasi Bosnia dan Herzegovina maupun Republika Srpska. Di Chad, upah minimum antar pekerjaan ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja. Di Slovakia, pada prinsipnya, penyesuaian upah minimum diputuskan setiap tahun melalui kesepakatan antara perwakilan pengusaha dan pekerja, dan kemudian menjadi subjek keputusan pemerintah. Namun apabila suatu perjanjian tidak tercapai pada tanggal tertentu, maka penyesuaiannya ditentukan oleh Pemerintah sendiri.

Dewan industri gabungan, termasuk anggota independen, dibentuk di Gambia untuk sektor-sektor tertentu. Syarat dan ketentuan minimum ketenagakerjaan di sektor ini ditentukan berdasarkan kesepakatan mayoritas antara perwakilan pengusaha dan pekerja. Pemerintah dapat meminta dewan industri gabungan untuk mempertimbangkan kembali keputusannya, namun keputusan akhir berada di tangan dewan industri gabungan. Selain itu, atas permintaan bersama dari pengusaha dan serikat pekerja, Pemerintah dapat mengecualikan suatu kategori pekerja, industri atau perusahaan dari penerapan perjanjian yang dibuat oleh dewan industri bersama, jika pemerintah yakin bahwa terdapat mekanisme untuk melakukan tindakan kolektif, tawar-menawar yang cukup untuk mempertahankan syarat dan ketentuan kerja yang memadai bagi pekerja yang bersangkutan.

Di beberapa negara, terdapat pembagian vertikal antara, di satu sisi, sektor-sektor yang terorganisir di mana upah diatur melalui perundingan bersama dan, di sisi lain, sektor-sektor di mana Pemerintah menganggap, misalnya, bahwa para pekerjanya tidak mempunyai hak untuk bekerja, daya tawar yang nyata dan perlunya penetapan upah minimum. Di Siprus, perjanjian bersama telah disepakati baik di tingkat sektoral maupun perusahaan. Selain itu,

upah minimum dapat ditetapkan berdasarkan perintah untuk pekerjaan yang upahnya terlalu rendah. Menurut Pemerintah, tujuannya adalah untuk melindungi pekerja yang memiliki daya tawar lemah dan tidak tercakup dalam kesepakatan bersama. Sistem serupa terjadi di Mauritius, di mana menteri dapat merujuk permasalahan tersebut ke Dewan Remunerasi Nasional dengan maksud untuk menetapkan upah minimum di sektor-sektor yang tidak ada pengaturan mengenai pengaturan upah dan kondisi kerja yang efektif melalui kesepakatan bersama atau lainnya. Di India, Undang-Undang Upah Minimum mengatur penetapan upah minimum oleh otoritas publik, di tingkat federal dan negara bagian, untuk sejumlah pekerjaan tertentu di sektor-sektor yang tidak terorganisir dimana risiko eksploitasi pekerja dianggap tinggi. Di sektor yang terorganisir, seperti perbankan, upah yang berlaku ditetapkan berdasarkan kesepakatan bersama. Di Kenya, sistem penetapan upah minimum, berdasarkan dewan pengupahan, dibentuk sebelum kemerdekaan ketika perundingan bersama masih lemah. Badan-badan ini masih memberikan jaring pengaman bagi pekerja yang tidak tercakup dalam kesepakatan bersama.

Di Austria, upah minimum pada prinsipnya juga ditetapkan melalui kesepakatan bersama sektoral, yang dapat diperpanjang. Kantor Konsiliasi Federal hanya dapat menetapkan upah minimum untuk kelompok pekerja yang belum mencapai kesepakatan bersama. Di negara-negara tertentu, peraturan perundang-undangan secara tegas membatasi keterlibatan otoritas Negara dalam menetapkan upah minimum hanya pada kasus-kasus dimana kesepakatan bersama tidak berlaku bagi pekerja yang bersangkutan. Di Afrika Selatan, penentuan sektoral, yang merupakan keputusan pemerintah, tidak dapat mencakup upah dan pekerja yang terikat pada kesepakatan bersama yang dibuat oleh dewan perundingan. Dalam praktiknya, penetapan tersebut mencakup industri yang mempekerjakan sejumlah besar pekerja tidak terampil yang dianggap kurang mempunyai daya tawar oleh Pemerintah. Di Guatemala, ketika upah minimum ditentukan berdasarkan kesepakatan bersama, tarif tidak dapat ditetapkan melalui prosedur biasa (keputusan menteri setelah berkonsultasi dengan komisi gabungan dan Komisi Pengupahan Nasional) untuk perusahaan, zona atau cabang yang tercakup dalam kesepakatan tersebut.

Di Niger, jika tidak ada kesepakatan bersama, atau jika mereka tidak membahas masalah ini, maka upah minimum ditetapkan melalui keputusan berdasarkan kategori pekerjaan. Di Namibia, hingga saat ini, upah minimum telah ditetapkan hanya melalui kesepakatan bersama, yang mungkin saja diperpanjang, namun hanya untuk sektor tertentu. Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengizinkan kemungkinan penetapan upah minimum berdasarkan perintah upah. Namun, berdasarkan Undang-undang, perintah tersebut tidak berlaku lagi jika diambil alih oleh kesepakatan bersama yang memberikan kondisi yang lebih baik daripada yang ditentukan oleh perintah itu. Di Zambia, 126 Peraturan tentang Upah Minimum dan Ketentuan Ketenagakerjaan (Umum) tidak berlaku untuk pekerjaan apa pun yang upah dan kondisi kerjanya diatur melalui perundingan bersama, dengan ketentuan bahwa kondisi tersebut tidak kurang menguntungkan daripada yang ditetapkan dalam Perintah tersebut.

Selain itu, undang-undang di beberapa negara mengatur bahwa perjanjian bersama dapat menetapkan tingkat upah minimum lebih tinggi dibandingkan yang ditetapkan oleh prosedur lain. Hal ini misalnya terjadi di Argentina, Armenia, Azerbaijan, Bulgaria, Kamerun, Republik Afrika Tengah, Madagaskar dan Serbia. Di Burkina Faso, untuk cabang-cabang yang tercakup dalam kesepakatan bersama, tawar-menawar upah dilakukan dalam sebuah komite bersama. Di Perancis, selain SMIC, skala upah ditentukan oleh kesepakatan bersama sektoral. Apabila upah minimum yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan bersama lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan SMIC, maka pekerja berhak menerima upah SMIC. Hal ini terjadi di beberapa cabang. Menurut Pemerintah, situasi ini mungkin disebabkan oleh pelanggaran struktural dalam perundingan upah di cabang terkait, atau fakta bahwa skala terbawah telah diambil alih oleh penyesuaian terbaru yang dilakukan SMIC. Berbagai upaya telah dilakukan untuk mengatasi masalah ini. Secara khusus, Undang-undang Ketenagakerjaan menetapkan kewajiban untuk melakukan tawar-menawar upah di tingkat cabang pekerjaan dalam waktu tiga bulan ketika setidaknya salah satu koefisien skala upah minimum yang ditetapkan oleh kesepakatan bersama berada di bawah SMIC. Komite pemantau perundingan upah cabang bertanggung jawab untuk menindaklanjuti dan meninjau penyesuaian skala upah. Di Makedonia, bekas Republik Yugoslavia, Undang-Undang Upah Minimum tahun 2012, yang memperkenalkan upah minimum nasional, mewajibkan semua perjanjian kolektif untuk diselaraskan dalam waktu enam bulan sejak berlakunya undang-undang tersebut.

Yang terakhir, menarik untuk dicatat bahwa undang-undang Republik Persatuan Tanzania menekankan hubungan erat antara perundingan bersama dan penetapan upah minimum. Fungsi dewan pengupahan, selain memberikan rekomendasi mengenai tingkat upah minimum, juga mencakup mendorong perundingan bersama antara serikat pekerja, pengusaha dan organisasi pengusaha, sehingga dapat memfasilitasi perundingan mengenai upah minimum dan kondisi kerja. Terlebih lagi, jika kesepakatan bersama tercapai setelah adanya fasilitasi tersebut, dewan pengupahan harus merekomendasikan perpanjangannya jika para pihak dalam kesepakatan tersebut cukup mewakili, atau, jika tidak, dewan pengupahan dapat membuat rekomendasi tersebut sendiri.

Kesimpulan

Konvensi No. 131 mensyaratkan pembentukan dan pemeliharaan sistem penetapan upah minimum yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing negara, sedangkan Rekomendasi No. 135 berisi daftar indikatif metode yang dapat digunakan. Negara-negara bebas untuk menerapkan metode atau metode pilihan mereka, asalkan mereka menghormati persyaratan lain dalam Konvensi, dan khususnya kewajiban untuk berkonsultasi sepenuhnya dengan mitra sosial mengenai pembentukan dan penerapan mekanisme penetapan upah minimum dan, jika diperlukan, memungkinkan mereka untuk berpartisipasi langsung dalam penerapan mesin ini. Sistem yang didasarkan pada penentuan upah minimum secara sepihak oleh pemerintah tentu saja menimbulkan masalah dalam memenuhi persyaratan mendasar Konvensi ini. Di banyak negara, upah minimum ditetapkan berdasarkan keputusan pemerintah setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja. Namun, adanya

prosedur konsultasi formal tidak cukup untuk memenuhi persyaratan Konvensi. Konsultasi dengan mitra sosial juga perlu dilakukan agar efektif dan hal ini diuraikan lebih lanjut dalam Bab V. Komite telah mengingat prinsip ini dalam banyak kesempatan ketika mengawasi penerapan Konvensi penetapan upah minimum, khususnya ketika organisasi pengusaha atau pekerja berpendapat bahwa konsultasi yang diberikan berdasarkan undang-undang nasional pada praktiknya tidak lebih dari sekadar formalitas. Yang terakhir, penetapan upah minimum melalui kesepakatan bersama diperbolehkan berdasarkan Konvensi No. 131, dengan ketentuan bahwa kesepakatan bersama tersebut mengikat secara hukum. Proses dialog dan keinginan untuk mencakup semua pekerja yang rentan tetap menjadi inti dari mekanisme penetapan upah minimum.

BAB 4

VARIASI CAKUPAN UPAH MINIMUM

4.1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini, Komite mengkaji, secara berturut-turut, hukum dan praktik di Negara-negara anggota yang telah menerapkan upah minimum yang berlaku secara umum, diikuti dengan sistem berdasarkan upah minimum yang dibedakan berdasarkan wilayah, sektor atau kategori pekerjaan. Komite kemudian memeriksa kasus-kasus di mana upah minimum yang berbeda ditetapkan berdasarkan kriteria lain, seperti jenis kelamin, usia, status pekerja yang mengikuti pelatihan, kewarganegaraan atau disabilitas. Dalam kasus-kasus ini, Komite berfokus pada permasalahan-permasalahan yang mungkin timbul dari ketentuan-ketentuan tersebut sehubungan dengan Konvensi dan, secara lebih umum, Konvensi-konvensi mendasar dan Konstitusi ILO. Berbagai kategori yang diuraikan di atas tentu saja dapat digabungkan di beberapa negara. Misalnya, upah minimum nasional dapat ditambah dengan upah minimum sektoral yang lebih tinggi, sebagaimana telah dijelaskan oleh Komite pada Bab III. Demikian pula, upah minimum regional dapat dibedakan berdasarkan sektor dan, jika upah minimum sektoral ditetapkan, skala upah dapat mencakup tingkat upah minimum yang berbeda untuk berbagai kategori pekerjaan.

Dalam hal ini Komite mengingatkan bahwa, sesuai dengan Paragraf 5 Rekomendasi No. 135, sistem upah minimum dapat diterapkan baik dengan menetapkan upah minimum tunggal yang berlaku umum atau dengan menetapkan serangkaian upah minimum yang berlaku untuk kelompok tertentu. pekerja. Rekomendasi ini juga menetapkan bahwa sistem yang didasarkan pada upah minimum tunggal tidak boleh bertentangan dengan penetapan tingkat upah minimum yang berbeda di berbagai wilayah atau zona dengan tujuan untuk memungkinkan adanya perbedaan dalam biaya hidup, dan tidak boleh mengurangi dampaknya. keputusan, baik di masa lalu maupun di masa depan, yang menetapkan upah minimum lebih tinggi dari upah minimum umum untuk kelompok pekerja tertentu.

Variasi dalam cakupan upah minimum di Indonesia menjadi topik yang menarik perhatian dalam konteks kebijakan ekonomi dan ketenagakerjaan. Upah minimum di Indonesia tidak bersifat seragam di seluruh wilayah negara, melainkan terbagi menjadi beberapa daerah dengan cakupan yang berbeda. Hal ini disebabkan oleh perbedaan tingkat biaya hidup, perkembangan ekonomi, dan faktor-faktor lokal lainnya yang memengaruhi harga-harga di setiap wilayah.

Pemerintah Indonesia menerapkan sistem penetapan upah minimum berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di tingkat pusat, upah minimum ditetapkan oleh pemerintah, sedangkan di tingkat daerah, penetapan upah minimum diserahkan kepada pemerintah daerah dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi dan sosial setempat.

Meskipun demikian, variasi cakupan upah minimum di Indonesia juga memunculkan berbagai perdebatan. Beberapa pihak mengkritik bahwa perbedaan upah minimum antar

daerah bisa menciptakan disparitas ekonomi dan sosial yang lebih besar. Di satu sisi, upah minimum yang rendah di daerah tertentu dapat mendorong investasi dan menciptakan lapangan kerja, namun di sisi lain, hal ini juga dapat meningkatkan disparitas pendapatan antar wilayah.

Perbedaan cakupan upah minimum antar daerah di Indonesia juga memengaruhi mobilitas tenaga kerja. Beberapa pekerja mungkin cenderung bermigrasi ke daerah-daerah dengan upah minimum yang lebih tinggi, meninggalkan daerah asal mereka dan mengakibatkan kekurangan tenaga kerja di sana. Selain itu, perbedaan cakupan upah minimum juga berdampak pada daya saing industri di setiap wilayah. Daerah-daerah dengan upah minimum yang lebih tinggi mungkin menghadapi tantangan dalam bersaing dengan daerah-daerah lain yang memiliki biaya tenaga kerja lebih rendah.

Dalam beberapa tahun terakhir, upaya untuk menyeimbangkan cakupan upah minimum di Indonesia telah dilakukan. Pemerintah dan berbagai pemangku kepentingan terus berupaya untuk mencari formula yang adil dan berkelanjutan untuk menetapkan upah minimum yang memperhatikan kebutuhan pekerja dan keberlanjutan perekonomian daerah. Selain itu, dengan adanya perkembangan teknologi dan globalisasi, faktor-faktor lain seperti produktivitas, keterampilan, dan kualitas pekerjaan juga semakin menjadi pertimbangan dalam penetapan upah, selain hanya bergantung pada faktor-faktor lokal seperti biaya hidup dan inflasi.

Di tengah dinamika ekonomi dan ketenagakerjaan, penting bagi pemerintah dan semua pemangku kepentingan untuk terus melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap sistem penetapan upah minimum. Tujuannya adalah untuk menciptakan kondisi yang adil bagi para pekerja serta mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan di seluruh wilayah Indonesia.

Dalam konteks Indonesia, terdapat contoh konkret mengenai variasi cakupan upah minimum antar daerah. Salah satu contoh yang terkenal adalah kebijakan penetapan upah minimum provinsi (UMP) yang berlaku di berbagai provinsi di Indonesia. Pasal-pasal yang mengatur UMP ini biasanya diatur dalam peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah (PP) maupun Peraturan Daerah (Perda).

Contoh konkretnya adalah Provinsi DKI Jakarta dan Provinsi Jawa Barat. DKI Jakarta sebagai salah satu daerah dengan tingkat biaya hidup yang lebih tinggi dibandingkan dengan daerah-daerah lain di Indonesia memiliki UMP yang lebih tinggi. Contohnya, pada tahun 2021, UMP DKI Jakarta ditetapkan sebesar Rp 4.416.000 per bulan, sedangkan UMP Jawa Barat pada tahun yang sama ditetapkan sebesar Rp 3.276.000 per bulan.

Pasal-pasal yang mengatur UMP di Provinsi DKI Jakarta misalnya dapat ditemukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Gubernur DKI Jakarta. Begitu pula untuk Provinsi Jawa Barat, peraturan terkait UMP biasanya diatur dalam Peraturan Gubernur Jawa Barat atau peraturan daerah setempat.

Penetapan UMP ini bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja agar mendapatkan penghasilan yang layak sesuai dengan tingkat biaya hidup setempat. Dengan adanya UMP ini, diharapkan para pekerja di setiap provinsi dapat memiliki penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan keluarga.

Namun demikian, perbedaan UMP antar provinsi juga menimbulkan tantangan tersendiri, seperti meningkatnya disparitas antar wilayah dan mobilitas tenaga kerja antar provinsi. Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan terkait UMP perlu terus dievaluasi dan disesuaikan agar tetap relevan dengan perkembangan ekonomi dan sosial di masing-masing daerah.

4.2 UPAH MINIMUM PENERAPAN UMUM

Pada bagian ini, Komite mengkaji hukum dan praktik di Negara-negara anggota yang menerapkan upah minimum tunggal untuk semua atau hampir semua kategori pekerja yang tercakup dalam ketentuan terkait, termasuk sistem yang menetapkan upah minimum yang hampir berlaku secara umum, mengenai di satu sisi, dan upah minimum khusus untuk kategori pekerjaan tertentu yang sangat terbatas, seperti pekerja rumah tangga, di sisi lain. Demikian pula, negara-negara yang telah menetapkan upah minimum antar pekerjaan dengan pengecualian, misalnya untuk pekerja muda, dimasukkan dalam bagian ini. Persoalan tarif yang lebih rendah ini dibahas lebih lanjut di bagian 5.

Meninjau praktik negara berdasarkan prosedur penetapan upah minimum, yang dibahas dalam Bab III, tidak selalu sesuai dengan peninjauan berdasarkan ruang lingkup upah minimum. Di beberapa negara, misalnya, upah minimum yang berlaku umum ditetapkan berdasarkan tripartit. Hal ini terjadi di Kolombia, Republik Korea dan Serbia. Di Mesir, upah minimum nasional ditetapkan pada tahun 2010 oleh Dewan Pengupahan Nasional. Di Turki, upah minimum tunggal ditetapkan untuk semua pekerja, terlepas dari apakah mereka tercakup dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan atau tidak. Di Republik Islam Iran, meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan mengizinkan kemungkinan penetapan upah minimum berdasarkan wilayah dan sektor, namun satu upah minimum telah ditetapkan untuk seluruh negara. Di Thailand, upah minimum tunggal telah diterapkan secara merata di seluruh wilayah negara tersebut sejak Januari 2013. Selain itu, di Albania, Antigua dan Barbuda, Latvia, Lituania, Portugal, Spanyol, Timor-Leste, Ukraina, Inggris dan Republik Bolivarian Venezuela, upah minimum nasional ditetapkan oleh otoritas publik, pemerintah atau lainnya, setelah berkonsultasi dengan mitra sosial.

Beberapa negara telah menerapkan jaminan upah minimum antar pekerjaan (SMIG). Hal ini terjadi di Benin, Kamerun, Gabon, Mali, Mauritaniadan Niger. Di Perancis, SMIC menggantikan SMIG pada tahun 1970. Di Aljazair, dikenal sebagai upah minimum terjamin nasional (SNMG). Upah minimum nasional juga telah ditetapkan di Armenia, Azerbaijan, Bahama, Belarus, Negara Plurinasional Bolivia, Chili, Kroasia, Kuba, Estonia, Montenegro, Belanda dan Slovenia. Selain itu, di Irak dan Kyrgyzstan, terdapat upah minimum yang berlaku umum bagi pekerja tidak terampil.

Di negara lain, seperti Federasi Rusia, upah minimum regional mungkin berlaku berdampingan dengan upah minimum nasional. Di Brasil, undang-undang federal menetapkan upah minimum yang berlaku bagi semua pekerja. Pada saat yang sama, distrik federal dan negara bagian dapat (jika tidak ada undang-undang federal atau perjanjian kerja bersama) menetapkan batas bawah upah tertentu (piso gaji) untuk kategori pekerja tertentu, meskipun upah ini tidak boleh lebih rendah dari upah minimum federal. gaji. Di India, selain upah minimum yang ditetapkan berdasarkan negara bagian, sektoral dan kategori pekerjaan, konsep “batas upah nasional” diperkenalkan berdasarkan rekomendasi yang dibuat oleh Dewan Buruh Pedesaan Nasional, dan diterapkan pada tahun 1996.

Selain itu, jika tingkat upah minimum yang berbeda ditetapkan untuk cabang kegiatan atau kategori pekerjaan tertentu, maka upah minimum dasar dapat berlaku di semua sektor ekonomi. Hal serupa terjadi di Ekuador, Malta, Republik Arab Suriah, bekas Republik Yugoslavia Makedonia dan Uruguay. Di Republik Moldova, upah minimum nasional dan skala upah untuk kategori pekerjaan berjalan berdampingan. Di Republik Ceko, tingkat upah minimum telah ditetapkan berdasarkan skala yang terdiri dari delapan kategori pekerjaan. Ada juga upah minimum nasional, yang merupakan tingkat pertama pada skala upah ini. Hal serupa terjadi di Uzbekistan setiap perusahaan harus menetapkan skala upahnya sendiri berdasarkan kompleksitas pekerjaan, dan upah minimum sesuai dengan tingkat 1 pada skala upah terpadu. Di Mauritius, upah minimum ditetapkan berdasarkan kategori pekerjaan untuk berbagai sektor. Namun, menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah, persoalan upah minimum nasional merupakan salah satu isu prioritas yang diusulkan untuk dibahas oleh Komite Teknis Perburuhan dan Hubungan Industrial, yang baru-baru ini dibentuk dalam kerangka Forum Tripartit Nasional. Terakhir, di Italia, rancangan undang-undang untuk memperkenalkan upah minimum antar-kerja nasional telah diajukan ke Parlemen pada bulan Maret 2009.

4.3 PENERAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI DI INDONESIA

Upah minimum telah menjadi bagian penting dari sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Ini adalah standar minimum yang harus dipatuhi oleh semua majikan dalam membayar pekerja mereka, sehingga memastikan bahwa pekerja menerima kompensasi yang layak untuk pekerjaan mereka.

Penerapan upah minimum bersifat umum di seluruh Indonesia dan mencakup berbagai sektor industri, termasuk manufaktur, pertanian, jasa, dan sektor informal. Setiap tahun, pemerintah menetapkan Upah Minimum Regional (UMR) untuk setiap provinsi, yang didasarkan pada berbagai faktor seperti kebutuhan hidup layak, inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan produktivitas.

UMR bertujuan untuk memberikan standar minimum yang memadai bagi pekerja di setiap wilayah, mengingat perbedaan biaya hidup dan kondisi ekonomi yang berbeda di setiap daerah. Namun, pemerintah juga menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) untuk daerah-daerah yang memiliki kondisi ekonomi yang lebih rendah.

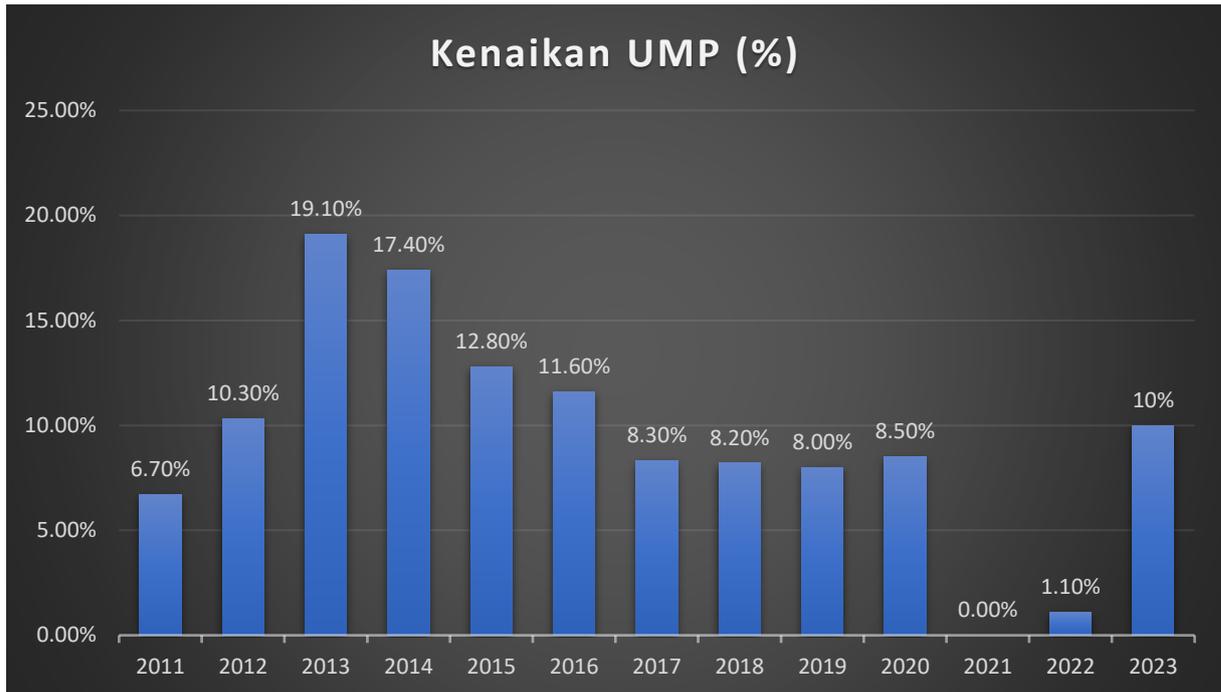
Penerapan upah minimum bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan bahwa mereka tidak dieksploitasi oleh majikan mereka. Ini juga membantu mengurangi kesenjangan sosial dan meningkatkan kesejahteraan pekerja secara keseluruhan. Meskipun demikian, penerapan upah minimum masih dihadapkan pada beberapa tantangan, termasuk praktik-praktik pelanggaran upah dan penyalahgunaan tenaga kerja. Oleh karena itu, penting untuk terus memperkuat penegakan hukum dan meningkatkan kesadaran tentang hak-hak pekerja di seluruh Indonesia. Dengan demikian, upah minimum dapat berfungsi sebagai instrumen yang efektif dalam mencapai pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan di negara ini

Belum dijelaskan berapa persen kenaikan UMP tahun 2024. Namun, para buruh meminta kenaikan UMP tahun 2014 minimal 15%. Respons pemerintah dan pengusaha pun kini ditunggu terkait keinginan buruh mengenai kenaikan UMP 15% tahun depan. UMP biasanya ditetapkan pada akhir November setelah tripartite (buruh, pengusaha, pemerintah) menggelar serangkaian pertemuan. Isu kenaikan UMP selalu memanas hampir tiap tahun karena adanya perbedaan usulan antara buruh dan pengusaha.

Kalangan pekerja menjelaskan kenaikan UMP 2024 sebesar 15% dengan memperhitungkan inflasi ditambah pertumbuhan ekonomi dan juga hasil survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Kebutuhan Hidup Layak yang harus disurvei, minimal menggunakan 64 komponen KHL, didasarkan pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak. Merujuk peraturan tersebut 64 KHL termasuk beras, uang pulsa, uang potong rambut, rekreasi, biaya kesehatan, pakaian, hingga sewa kontrak rumah.

Kenaikan UMP dari Tahun ke Tahun

Dalam catatan CNBC Indonesia, UMP tidak pernah naik double digit sejak 2017. Padahal, pada tahun-tahun sebelumnya, UMP hampir selalu naik di atas 10%. Pada 2013, misalnya, UMP naik 19,1% sementara pada 2014 sebesar 17,44%. Meskipun pada tahun ini kenaikan UMP ditetapkan maksimal 10% tetapi tidak ada satupun provinsi yang mengerek UMP hingga 10% atau double digit.



Rumus Menghitung UMP

Perhitungan UMP ikut mempengaruhi besaran kenaikan tiap tahun. Formula kenaikan UMP saat ini merujuk pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang mengacu Undang-Undang (UU) Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Merujuk pada PP 36/2021, formula perhitungan UMP mempertimbangkan sejumlah indikator ekonomi. Upah juga ditentukan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Terdapat pula perhitungan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan seperti paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah.

Formula perhitungannya adalah sebagai berikut: **Batas atas UM(t) = (Rata - rata konsumsi per kapita(t) x Rata - rata banyaknya ART(t)) Rata - rata banyaknya ART bekerja pada setiap rumah tangga(t)**

Penyesuaian nilai upah minimum juga menggunakan rentang nilai tertentu di antara batas atas dan batas bawah upah minimum pada wilayah yang bersangkutan. Batas atas dihitung dengan mempertimbangkan rata-rata konsumsi per kapita, rata-rata banyaknya anggota rumah tangga, dan rata-rata banyaknya anggota rumah tangga bekerja pada setiap rumah tangga di wilayah tersebut. Nilai batas bawah upah minimum dihitung dari batas atas upah minimum dikalikan 50% atau Batas bawah UM(t) = Batas atas UM(t) x 50%. Sementara itu, nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi yang digunakan merupakan nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi tingkat provinsi.

Selain UMP, contoh lain dari variasi cakupan upah minimum di Indonesia adalah Upah Minimum Kota (UMK) atau Upah Minimum Kabupaten (UMKab), yang berlaku di tingkat kota dan kabupaten. UMK dan UMKab ini mengatur upah minimum untuk pekerja di sektor-sektor tertentu di tingkat lokal.

Contohnya, di Provinsi Jawa Tengah, terdapat UMK yang ditetapkan oleh pemerintah daerah setiap kota dan kabupaten di provinsi tersebut. Pasal-pasal yang mengatur UMK ini biasanya diatur dalam Peraturan Daerah (Perda) setiap kota atau kabupaten. Sebagai contoh, pada tahun 2021, UMK di Kota Semarang ditetapkan sebesar Rp 1.874.000 per bulan, sedangkan UMK di Kabupaten Magelang ditetapkan sebesar Rp 1.768.000 per bulan.

Selain Jawa Tengah, banyak provinsi lain di Indonesia juga menerapkan sistem UMK atau UMKab untuk mengatur upah minimum di tingkat lokal. Misalnya, Provinsi Sumatera Utara, Aceh, dan Sulawesi Selatan, yang juga memiliki kebijakan UMK untuk masing-masing kota dan kabupaten di wilayah mereka.

Penetapan UMK ini dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi, sosial, dan kebutuhan hidup layak pekerja di setiap kota atau kabupaten. Namun, seperti halnya UMP, perbedaan UMK antar daerah juga dapat menimbulkan tantangan, seperti disparitas upah dan mobilitas tenaga kerja antar wilayah.

Kebijakan UMK atau UMKab ini juga diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan dijabarkan lebih lanjut dalam peraturan daerah setempat. Tujuan dari UMK ini sama dengan UMP, yaitu untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dan menjamin mereka mendapatkan upah yang layak sesuai dengan kondisi setempat.

Upah Minimum Provinsi di Indonesia Tahun 2024

No	Provinsi	Upah Minimum (Rp)
1	Aceh	3,460,672.00
2	Sumatera Utara	2,809,915.00
3	Sumatera Barat	2,811,449.27
4	Riau	3,294,625.56
5	Jambi	3,037,121.85
6	Sumatera Selatan	3,456,874.00
7	Bengkulu	2,507,079.24
8	Lampung	2,716,497.00
9	Bangka Belitung	3,640,000.00
10	Kepulauan Riau	3,402,492.00
11	DKI Jakarta	5,067,381.00
12	Jawa Barat	2,057,495.00
13	Jawa Tengah	2,036,947.00
14	DI. Yogyakarta	2,125,897.61
15	Jawa Timur	2,165,244.30
16	Banten	2,727,812.11
17	Bali	2,813,672.00
18	Nusa Tenggara Barat	2,444,067.00
19	Nusa Tenggara Timur	2,186,826.00
20	Kalimantan Barat	2,702,616.00

21	Kalimantan Tengah	3,261,616.00
22	Kalimantan Selatan	3,282,812.21
23	Kalimantan Timur	3,360,858.00
24	Kalimantan Utara	3,361,653.00
25	Sulawesi Utara	3,545,000.00
26	Sulawesi Tengah	2,736,698.00
27	Sulawesi Selatan	3,434,298.00
28	Sulawesi Tenggara	2,885,964.04
29	Gorontalo	3,025,100.00
30	Sulawesi Barat	2,914,958.08
31	Maluku	2,949,953.00
32	Maluku Utara	3,200,000.00
33	Papua Barat	3,393,500.00
34	Papua	4,024,270.00
35	Papua Tengah	4,024,270.00
36	Papua Pegunungan	4,024,270.00
37	Papua Selatan	4,024,270.00
38	Papua Barat Daya	3,393,500.00
	Rata-rata	3,113,359.85

Sumber: Kemnaker RI

4.4 UPAH MINIMUM MENURUT WILAYAH GEOGRAFIS

Di sejumlah negara, upah minimum ditetapkan dengan mengacu pada wilayah geografis tertentu, umumnya dengan mempertimbangkan perbedaan dalam pembangunan ekonomi dan biaya hidup. Di Indonesia, terdapat dewan pengupahan di tingkat provinsi, kabupaten dan kota. Mereka membuat rekomendasi mengenai penetapan upah minimum di tingkat subdivisi geografis masing-masing. Di Jepang, setelah rasionalisasi sistem upah minimum pada tahun 2007, upah minimum regional telah menjadi hal yang penting dalam sistem ini sebagai jaring pengaman bagi pekerja. Upah minimum harus ditetapkan di setiap prefektur, tanpa kecuali.

Di Filipina, upah minimum untuk pekerja pertanian dan non-pertanian ditetapkan oleh berbagai dewan upah dan produktivitas tripartit regional, namun pedomannya dibuat oleh Komisi Upah dan Produktivitas Nasional, untuk memastikan adanya koherensi tertentu. Menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah dalam laporannya, tingkat upah minimum yang berbeda dapat ditetapkan untuk setiap wilayah, sektor atau wilayah geografis (provinsi atau daerah), tergantung pada kondisi sosial-ekonomi yang berlaku. Di Panama, negara dibagi menjadi dua wilayah dengan tujuan menetapkan upah minimum untuk 32 sektor. Di Honduras, upah minimum ditetapkan berdasarkan sektor dan bervariasi menurut jumlah pekerja di suatu perusahaan. Undang-Undang Upah Minimum menetapkan bahwa Komisi Upah Minimum dapat merekomendasikan upah minimum yang berbeda untuk zona atau wilayah ekonomi yang berbeda, jika dianggap perlu. Di Vietnam, negara ini dibagi menjadi empat wilayah yang menerapkan tingkat upah minimum yang berbeda

Dalam kaitannya dengan negara federal, beberapa negara, seperti Republik Bolivarian Venezuela, menetapkan upah minimum tunggal di tingkat nasional. Perundang-undangan di negara lain menetapkan upah minimum federal bersamaan dengan upah minimum yang ditetapkan oleh negara bagian federasi, atau agar negara bagian tersebut memiliki kompetensi eksklusif. Di Kanada, misalnya, pemerintah setiap provinsi dan teritori telah menetapkan upah minimumnya sendiri. Tidak ada upah minimum federal sejak tahun 1996, dan sejak saat itu pekerja di perusahaan federal dilindungi oleh upah minimum yang berlaku di provinsi tempat mereka bekerja. Di Amerika Serikat, upah minimum federal memang ada, namun sebagian besar negara bagian dan teritori menerapkan tingkat upah minimum mereka sendiri. Menurut informasi dari Pemerintah, jika seorang pekerja memenuhi syarat untuk upah minimum federal dan upah minimum yang ditetapkan untuk negara bagian atau teritori yang bersangkutan, upah yang lebih tinggi harus dibayar. Di India, upah minimum ditetapkan oleh pemerintah pusat atau negara federasi, tergantung pada sektor yang bersangkutan.

Menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah, upah minimum telah ditetapkan secara terpusat untuk kategori pekerjaan dan di tingkat negara bagian untuk 1,679 kategori pekerjaan. Untuk memastikan keseragaman, Pemerintah pusat telah meminta negara-negara bagian untuk membentuk komite penasihat regional. Lima komite kini beroperasi, masing-masing mencakup beberapa negara bagian. Di Malaysia, upah minimum terpisah berlaku di Semenanjung Malaysia dan wilayah negara lainnya. Di Meksiko, upah minimum umum dan upah minimum pekerjaan berlaku berdasarkan dua zona geografis yang terdiri dari satu atau lebih kotamadya yang belum tentu berdekatan. Di Pakistan, berdasarkan Undang-undang Upah Minimum tahun 1961, setiap pemerintah provinsi menetapkan upah minimum berdasarkan rekomendasi dewan upah minimum provinsi.

Dewan ini mungkin merekomendasikan penetapan satu upah minimum untuk seluruh provinsi atau tingkat upah minimum yang berbeda untuk wilayah yang berbeda. Selain itu, Undang-undang Upah Minimum untuk Pekerja Tidak Terampil tahun 1969, yang hanya berlaku untuk perusahaan komersial dan industri yang mempekerjakan sedikitnya pekerja, menetapkan upah minimum yang berbeda untuk tiga zona geografis: distrik Karachi, kawasan industri dan wilayah lainnya. Di Federasi Rusia, upah minimum regional dapat diberlakukan di tingkat entitas federal berdasarkan kesepakatan antara perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja, meskipun upah minimum tersebut tidak boleh lebih rendah dari tingkat upah minimum nasional. Terakhir, di Bosnia dan Herzegovina, upah minimum umum yang terpisah telah ditetapkan untuk Republika Srpska dan Federasi Bosnia dan Herzegovina.

Di negara-negara lain, upah minimum yang ditetapkan untuk kategori atau sektor pekerjaan tertentu mungkin mempunyai variasi regional. Hal ini misalnya terjadi di Afrika Selatan dan Kenya. Di Nepal, Komite Remunerasi Minimum menyampaikan rekomendasi kepada Pemerintah mengenai tingkat upah minimum dan tunjangan biaya hidup. Rekomendasinya untuk tunjangan ini mungkin didasarkan pada wilayah geografis tertentu. Di Republik Arab Suriah, komite tripartit harus dibentuk di setiap provinsi. Mereka bertanggung jawab untuk membuat rekomendasi mengenai tingkat upah minimum untuk setiap pekerjaan. Untuk sektor pertanian, upah minimum juga direkomendasikan oleh komite tripartit yang

dibentuk di berbagai provinsi. Di Republik Tanzania, Menteri Tenaga Kerja dapat membentuk dewan pengupahan untuk memberikan rekomendasi mengenai upah minimum dan kompetensi mereka dapat ditentukan berdasarkan wilayah geografis.

Terakhir, di negara-negara tertentu yang umumnya menetapkan upah minimum melalui perundingan bersama, perjanjian bersama dapat menentukan wilayah geografis yang menerapkan tingkat upah minimum yang berbeda. Di Belgia, misalnya, komite gabungan yang menetapkan upah minimum untuk sektor-sektor yang mereka cakup, menurut laporan Pemerintah, juga dapat mengidentifikasi wilayah-wilayah yang menerapkan tingkat upah minimum yang berbeda-beda. Di Jerman, 73 beberapa perjanjian kolektif nasional mengatur tingkat upah minimum yang berbeda untuk wilayah geografis tertentu.

4.5 UPAH MINIMUM MENURUT SEKTOR

Di banyak negara, tingkat upah minimum ditentukan berdasarkan sektor. Hal ini misalnya terjadi di Australia, Ekuador, Gambia, Guyana, Honduras, India, Jepang, Malta, Nikaragua, Panama, Afrika Selatan, Sri Lanka dan Uruguay. Di Mauritius, menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah, ada 30 sektor yang tercakup dalam peraturan remunerasi. Dalam hal ini, Konfederasi Pekerja Sektor Swasta (CTSP) melaporkan bahwa perekonomian Mauritius berada dalam masa transisi dari perekonomian pertanian berbasis monokultur ke perekonomian berbasis pengetahuan, dengan banyak upaya yang dilakukan untuk mengembangkan sektor jasa. CTSP mengkritik fakta bahwa sektor ini dimana 75 persen pekerjaannya adalah perempuan – tidak tercakup dalam peraturan remunerasi maupun kesepakatan bersama. Menurut CTSP, kekurangan ini dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap Konvensi No. 26 dan diskriminasi yang disengaja terhadap perempuan. Laporan ini beranggapan bahwa masalah ini dapat diselesaikan jika upah minimum ditetapkan untuk kategori pekerjaan tertentu, apa pun sektor yang bersangkutan.

Di Kanada, terdapat ketentuan khusus mengenai upah minimum di sektor-sektor tertentu di tingkat provinsi. Manitoba mempunyai ketentuan serupa untuk sektor konstruksi dan Quebec untuk industri garmen. Di Guatemala, upah minimum terpisah ditetapkan untuk sektor pertanian, sektor non-pertanian, serta sektor ekspor dan maquila. Gerakan Serikat Pekerja Pribumi dan Pedesaan Guatemala untuk Pembelaan Hak-Hak Pekerja (MSICG) menilai penetapan tingkat upah minimum yang lebih rendah untuk sektor maquila merupakan praktik diskriminatif. Di Kamboja, hanya sektor tekstil, pakaian dan perakitan alas kaki yang tercakup dalam peraturan upah minimum. Di Nepal, upah minimum yang berbeda berlaku, di satu sisi, bagi pekerja yang bekerja di perkebunan teh dan di sektor terorganisir lainnya, di sisi lain. Di Peru, pekerja di sektor pertambangan dilindungi oleh upah minimum tertentu, yang setidaknya harus 25 persen lebih tinggi dari upah minimum nasional, sementara undang-undang khusus mengatur upah minimum di sektor pertanian. Upah minimum juga telah ditetapkan untuk beberapa sektor di El Salvador, Mozambik, Saint Vincent dan Grenadines dan Republik Persatuan Tanzania. Di beberapa negara, upah minimum yang berbeda ditetapkan untuk sektor pertanian dan sektor swasta lainnya. Di Burkina Faso, Republik Afrika Tengah, Pantai Gading, Maroko, Togo dan Tunisia, pemerintah menetapkan SMIG dan

jaminan upah minimum pertanian (SMAG). Di Argentina, Komisi Perburuhan Pertanian Nasional bertanggung jawab menetapkan upah minimum untuk sektor pertanian. Namun, tarif ini tidak boleh lebih rendah dari upah hidup minimum yang berlaku. Di Kenya, Dewan Pengupahan Umum dan Dewan Pengupahan Pertanian telah dibentuk untuk melakukan investigasi dan membuat rekomendasi kepada Menteri Tenaga Kerja mengenai upah minimum. Di Madagaskar, upah minimum awal dan upah minimum senioritas ditentukan berdasarkan kategori pekerjaan baik di sektor pertanian maupun non-pertanian. Upah minimum pertanian yang berbeda berdasarkan kategori pekerjaan juga pernah diterapkan di Inggris, namun dihapuskan pada tahun 2013. Dalam pengamatannya, yang diajukan sebelum diadopsinya undang-undang terkait, Kongres Serikat Pekerja (TUC) menentang penghapusan peraturan tersebut dan mengindikasikan bahwa mereka akan berkampanye untuk mempertahankan Dewan Pengupahan Pertanian untuk Inggris dan Wales. TUC menyatakan bahwa upah minimum bagi pekerja pertanian terampil dan semi-terampil lebih tinggi dibandingkan upah minimum nasional dan bahwa penghapusan upah minimum akan mempunyai dampak negatif yang signifikan terhadap upah di sektor pertanian.

Di sejumlah negara, tingkat upah minimum, termasuk upah minimum sektoral, secara tradisional ditetapkan melalui kesepakatan bersama, yang dalam kasus tertentu dapat diperpanjang. Hal inilah yang terjadi saat ini di Jerman, dimana, menurut laporan Pemerintah, 4 juta pekerja yang bekerja di 12 cabang saat ini dilindungi oleh upah minimum sektoral. Penentuan upah minimum melalui perundingan bersama juga merupakan aturan umum di Austria, Belgia, Denmark, Finlandia, Islandia, Italia, Norwegia, Swedia dan Swiss. Di Namibia, satu-satunya upah minimum yang berlaku saat ini ditetapkan melalui perundingan bersama untuk sektor-sektor tertentu, seperti pertanian, jasa keamanan, dan konstruksi. Di negara lain dimana terdapat prosedur khusus untuk menentukan upah minimum (misalnya, berdasarkan keputusan otoritas publik), upah minimum sektoral dapat ditetapkan melalui kesepakatan bersama. Di Burkina Faso, dari cabang-cabang yang tercakup dalam kesepakatan bersama, komisi gabungan yang bertanggung jawab untuk melakukan perundingan mengenai upah dan kondisi kerja di sektor swasta menetapkan upah minimum untuk cabang-cabang tersebut. Untuk cabang-cabang yang tidak tercakup dalam kesepakatan bersama, atau dimana kesepakatan bersama tidak membahas masalah tersebut, Dewan Menteri menentukan kategori pekerjaan dan upah minimum terkait melalui keputusan. Di Kamerun, perjanjian kolektif sektoral menentukan kategori pekerjaan dan upah minimum yang sesuai untuk berbagai cabang. Di Pantai Gading, upah minimum yang disepakati bersama ditetapkan oleh komite bersama, sementara di Perancis, upah minimum ditetapkan melalui kesepakatan bersama yang disepakati antara mitra sosial untuk berbagai cabang pekerjaan. Di Gabon, upah minimum yang disepakati bersama ditetapkan untuk masing-masing sektor berdasarkan perintah Perdana Menteri, yang dikeluarkan setelah negosiasi yang diadakan di Dewan Pengupahan Bersama. Di Rumania, bekas Republik Yugoslavia Makedonia dan Vietnam, upah minimum sektoral juga ditetapkan melalui kesepakatan bersama.

4.6 UPAH MINIMUM MENURUT KATEGORI PEKERJAAN

Di Costa Rica, ketentuan legislatif memungkinkan adanya kemungkinan penetapan upah minimum untuk setiap kegiatan intelektual, industri, pertanian, ekspor atau komersial, dengan mempertimbangkan berbagai divisi regional atau ekonomi. Namun dalam praktiknya, tingkat upah minimum pada dasarnya dibedakan berdasarkan kualifikasi pekerja, dan Dewan Pengupahan Nasional diminta untuk menetapkan tingkat upah minimum untuk berbagai jenis pekerjaan. Di Slowakia, meskipun upah tidak ditetapkan berdasarkan kesepakatan bersama, pengusaha harus membayar upah pekerja setidaknya sama dengan upah minimum sesuai dengan kompleksitas pekerjaan. Untuk tujuan ini, pemberi kerja harus mengklasifikasikan jabatan berdasarkan skala kompleksitas, dengan menerapkan kriteria yang ditetapkan dalam Kode Ketenagakerjaan. Di Mauritania, Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan tegas mengatur bahwa, jika tidak ada kesepakatan bersama, atau jika mereka tidak membahas masalah tersebut, kategori pekerjaan dan upah minimum yang terkait akan ditetapkan berdasarkan perintah Menteri Tenaga Kerja, yang dikeluarkan setelah mendapat pendapat dari para pekerja. Dewan Nasional untuk Perburuhan, Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial. Di Republik Ceko, terdapat tingkat upah minimum yang ditetapkan berdasarkan skala yang terdiri dari delapan kategori pekerjaan berdasarkan kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terkait. Di India, Mauritius dan Afrika Selatan tingkat upah minimum yang berbeda juga ditentukan berdasarkan kategori pekerjaan untuk berbagai sektor. Di sejumlah negara, perjanjian kolektif antar-pekerjaan atau sektoral juga memuat skala upah yang dibedakan berdasarkan kategori pekerjaan. Hal ini misalnya terjadi di Belgia, Prancis, Gabon, Islandia, Italia, Norwegia, Swedia, dan Togo.

Perlu juga dicatat bahwa, di beberapa negara anggota, tingkat upah minimum tertentu telah ditetapkan untuk pekerja rumah tangga. Hal ini terjadi di Barbados, Jamaika, 131 Panama 132 dan Afrika Selatan. 133 Tarif yang berbeda untuk berbagai kategori pekerja rumah tangga telah ditetapkan di Mali, 134 Saint Vincent dan Grenadines 135 dan Zimbabwe. 136 Di Finlandia, 137 walaupun tidak ada kesepakatan bersama yang mencakup pekerja rumah tangga, Pemerintah dapat menetapkan upah minimum serta syarat dan ketentuan kerja lainnya bagi para pekerja ini jika dianggap perlu untuk menyediakan kehidupan yang adil dan masuk akal bagi mereka. . Di Daerah Administratif Khusus Hong Kong, Tiongkok, 138 meskipun Undang-undang Upah Minimum tidak berlaku bagi pekerja rumah tangga yang tinggal di rumah majikan tanpa dipungut biaya, sebuah model kontrak telah diperkenalkan untuk pekerja rumah tangga asing, yang dilindungi oleh upah minimum tertentu. upah yang ditetapkan oleh Pemerintah. Di Namibia, 139 Komisi Pengupahan bertemu untuk pertama kalinya pada tahun 2012, sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2007, dan diperkirakan akan mengadopsi tingkat upah minimum bagi pekerja rumah tangga.

Di beberapa negara, undang-undang khusus telah diadopsi untuk mencakup berbagai aspek hubungan kerja bagi pekerja rumah tangga. Sebuah undang-undang diadopsi di Argentina pada bulan April 2013, yang menetapkan upah minimum untuk berbagai kategori staf rumah tangga oleh Komisi Pekerjaan Rumah Tangga Nasional. Sampai Komisi ini terbentuk, upah minimum akan ditetapkan oleh Pemerintah. Hal serupa terjadi di Filipina,

undang-undang yang memberikan perlindungan bagi pekerja rumah tangga diadopsi pada tahun 2013 yang memperkenalkan upah minimum yang berbeda-beda berdasarkan wilayah geografis. Undang-undang tersebut juga mengatur bahwa, satu tahun setelah berlakunya, dewan upah dan produktivitas tripartit regional harus meninjau dan, jika diperlukan, menentukan dan menyesuaikan tingkat upah minimum bagi para pekerja tersebut. Di Spanyol, sebuah keputusan kerajaan yang mengatur hubungan kerja bagi pekerja rumah tangga, yang diadopsi pada tahun 2011, menetapkan bahwa mereka berhak atas upah minimum antar pekerjaan. Selain itu, karena upah minimum antar pekerjaan ditetapkan berdasarkan tarif bulanan dan harian, maka upah minimum tertentu berlaku bagi pekerja rumah tangga yang dipekerjakan per jam. Di Maroko, sebuah rancangan undang-undang yang menentukan kondisi kerja dan pekerjaan bagi staf rumah tangga telah diajukan ke Parlemen pada bulan Mei 2013. Secara khusus, undang-undang tersebut mengatur bahwa upah harus ditetapkan oleh para pihak, dengan syarat bahwa bagian dari upah yang harus dibayarkan secara tunai tidak kurang dari 50 persen upah minimum untuk sektor industri dan komersial.

Perundang-undangan nasional lainnya, misalnya di Austria, menetapkan rezim upah minimum khusus untuk pekerja rumahan. Di Argentina, undang-undang mengatur pembentukan komisi upah untuk cabang-cabang kegiatan yang mempekerjakan pekerja rumahan. Di Kanada (Ontario), pekerja rumahan menerima 110 persen dari upah minimum untuk memperhitungkan biaya yang harus mereka keluarkan. Di Jerman, proses khusus untuk menetapkan upah minimum bagi pekerja rumahan dapat dilaksanakan dalam kondisi tertentu dengan partisipasi komite tripartit.

Dalam beberapa kasus, tingkat upah minimum bervariasi menurut kualifikasi pekerja. Di Luksemburg, tingkat upah minimum sosial dinaikkan sebesar 20 persen untuk pekerja dengan kualifikasi pekerjaan. Pegawai terampil adalah pegawai yang bekerja pada suatu profesi yang memerlukan kualifikasi pekerjaan, biasanya diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan dan diakui dengan sertifikasi resmi. Di Hongaria, kenaikan upah minimum berlaku bagi pekerja yang melakukan pekerjaan yang memerlukan pendidikan menengah atau ijazah pelatihan kejuruan. Di Vietnam, undang-undang tersebut mengatur kenaikan upah minimal 7 persen, sehubungan dengan upah minimum regional bagi pekerja yang telah menjalani pelatihan kejuruan, termasuk di suatu perusahaan. Di Tunisia, pekerja pertanian yang terspesialisasi dan terampil menerima bonus keterampilan teknis, yang melengkapi jaminan SMAG.

Beberapa negara telah menetapkan pengurangan upah minimum untuk masa percobaan setelah perekrutan pekerja. Hal serupa terjadi di Kamboja, Jepang, Malaysia dan Vietnam. Sebaliknya, di Burkina Faso dan Indonesia, praktik ini sangat dilarang. Hal ini juga terjadi di Togo, dimana upah minimum dasar untuk kategori pekerjaan meningkat seiring dengan senioritas. Di Siprus, upah minimum di sektor-sektor yang tercakup dalam perintah tersebut ditetapkan, dalam kondisi tertentu, pada tingkat yang lebih tinggi setelah enam bulan bekerja di suatu perusahaan. Di Mauritius, tingkat upah minimum untuk kategori pekerjaan tertentu juga bervariasi berdasarkan masa kerja, sementara di Madagaskar perbedaan dibuat

antara upah minimum awal dan upah minimum untuk pekerja yang telah memiliki masa kerja tertentu.

Di Siprus, upah minimum spesifik telah ditetapkan berdasarkan perintah untuk kelompok pekerjaan seperti asisten toko, pekerja penitipan anak, dan penjaga keamanan. Di Jamaika, upah minimum terpisah telah ditetapkan untuk penjaga keamanan. Menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah, perbedaan ini dibuat berdasarkan sifat khusus pekerjaan yang mereka lakukan, risiko yang mereka hadapi di tempat kerja, dan jam kerja mereka. Di Kanada, beberapa provinsi telah menetapkan tingkat upah minimum khusus untuk kategori pekerja tertentu. Hal ini terjadi, misalnya, di British Columbia untuk pemimpin kamp dan penjaga yang tinggal di kamp dan di Ontario untuk pelayan minuman keras. Di Pakistan dan Peru, upah minimum terpisah telah ditetapkan untuk jurnalis. Berbagai kategori pekerja di perusahaan pers juga dilindungi oleh dewan pengupahan khusus di Bangladesh dan India. Terakhir, di Australia dan Seychelles, upah minimum yang lebih tinggi telah diberlakukan bagi pekerja lepas.

Perundang-undangan di sejumlah negara mempertimbangkan situasi khusus para pekerja yang dibayar berdasarkan upah per satuan atau berdasarkan tugas. Cara penghitungan remunerasi untuk setiap pekerjaan yang dihasilkan atau pekerjaan yang diselesaikan adalah hal yang paling penting: jika gaji ditetapkan terlalu rendah, pekerja yang bersangkutan akan bekerja dengan jam kerja yang panjang, yang pada kenyataannya setara dengan melakukan kerja lembur yang tidak dibayar. Untuk menghindari situasi seperti ini, undang-undang di beberapa negara, seperti Kanada (New Brunswick), Republik Islam Iran, Madagaskar, dan Maroko, menetapkan bahwa upah pekerja borongan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku. gaji.

Di negara-negara lain, seperti India, Pakistan dan Sri Lanka, undang-undang tersebut memberikan kemungkinan untuk menetapkan tingkat upah minimum khusus bagi pekerja borongan, sementara upah minimum khusus untuk para pekerja di sektor pertanian telah ditetapkan di Kanada (British Columbia). Di beberapa negara Afrika yang berbahasa Perancis, terutama Pantai Gading dan Gabon, upah untuk pekerjaan yang dibayar berdasarkan tugas atau berdasarkan upah borongan harus dihitung sedemikian rupa sehingga memberikan pekerja dengan keterampilan rata-rata dan upah normal menghasilkan gaji yang sekurang-kurangnya sama dengan gaji pekerja pada saat melakukan pekerjaan serupa. Di Kamboja, upah pekerja borongan harus ditetapkan pada tingkat yang memungkinkan penerima upah dengan keterampilan biasa-biasa saja dan output normal untuk menerima, untuk jangka waktu kerja yang sama, gaji setidaknya sama dengan upah minimum yang dijamin. Di Republik Bolivarian Venezuela, dasar penghitungan upah yang ditetapkan berdasarkan tugas atau besaran upah per satuan tidak boleh lebih rendah dari dasar penghitungan upah berdasarkan waktu untuk pekerjaan yang sama. Perundang-undangan di Inggris mengacu pada konsep “upah per satuan yang adil”, yang hanya berlaku jika pemberi kerja tidak dapat mengontrol jam kerja pekerja, seperti dalam kasus pekerja rumahan.

4.7 UPAH MINIMUM DIBEDAKAN BERDASARKAN KRITERIA LAIN

Selain berdasarkan wilayah, upah minimum di Indonesia juga dibedakan berdasarkan sektor pekerjaan dan status ketenagakerjaan. Upah Minimum Regional (UMR) ditetapkan untuk setiap provinsi, sementara Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) ditetapkan untuk daerah-daerah dengan kondisi ekonomi yang lebih rendah.

Selain itu, terdapat juga upah minimum untuk sektor-sektor tertentu yang memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda, seperti sektor pertanian, industri, perdagangan, dan jasa. Penerapan upah minimum ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja di berbagai sektor mendapatkan perlakuan yang adil dan layak sesuai dengan kondisi dan karakteristik pekerjaan mereka.

Selain itu, upah minimum juga dibedakan berdasarkan status ketenagakerjaan, seperti upah minimum untuk pekerja tetap, kontrak, magang, atau pekerja rumah tangga. Hal ini bertujuan untuk memperhitungkan berbagai situasi dan kondisi kerja yang berbeda-beda, serta untuk melindungi hak-hak pekerja dari berbagai jenis ketenagakerjaan.

Dengan demikian, diferensiasi upah minimum berdasarkan kriteria lain selain wilayah menjadi penting untuk memastikan bahwa semua pekerja mendapatkan perlakuan yang adil dan layak sesuai dengan kondisi dan karakteristik pekerjaan mereka.

Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135 tidak membuat ketentuan mengenai upah minimum yang ditetapkan secara berbeda berdasarkan kriteria seperti jenis kelamin, usia, kewarganegaraan atau disabilitas apa pun yang dimiliki seorang pekerja. Sebagaimana ditekankan Komite dalam paragraf 169 dan 176 Survei Umum tahun 1992 tentang penetapan upah minimum, prinsip umum upah yang setara untuk pekerjaan yang bernilai sama, yang ditetapkan dalam Pembukaan Konstitusi ILO, harus dipatuhi, dan alasannya Hal-hal yang mendorong penerapan suku bunga yang lebih rendah berdasarkan kriteria tersebut harus dikaji ulang secara rutin sesuai dengan prinsip tersebut. Instrumen ILO lainnya, khususnya Konvensi No. 100 dan Konvensi No. 111, juga menetapkan peraturan penting yang berdampak pada penetapan upah minimum. Yang terakhir, Konvensi-konvensi penting mengenai hak asasi manusia yang diadopsi di bawah naungan PBB yang mendasari prinsip non-diskriminasi harus diingat.

Diferensiasi berdasarkan jenis kelamin

Praktek penetapan upah minimum yang berbeda bagi laki-laki dan perempuan jelas cenderung menghilang di seluruh dunia. Komite baru-baru ini menyatakan dengan puas bahwa Peraturan Upah Minimum untuk pekerja pertanian di Grenada tidak lagi menetapkan tingkat upah yang berbeda antara pekerja pertanian laki-laki dan perempuan. Namun, tidak adanya pembedaan tingkat upah minimum antara laki-laki dan perempuan tidaklah cukup, karena diskriminasi tidak langsung juga perlu dihilangkan. Di Sri Lanka, setelah pengaktifan kembali dewan pengupahan, termasuk untuk industri tembakau dan kayu manis, Komite mencatat bahwa tingkat upah baru tidak lagi dibedakan berdasarkan jenis kelamin. Namun demikian, mereka menekankan bahwa hal ini tidak cukup untuk memastikan bahwa proses tersebut bebas dari bias gender dan menunjukkan bahwa, dalam mendefinisikan berbagai pekerjaan dan jabatan dalam peraturan dewan pengupahan, terminologi spesifik jenis

kelamin masih digunakan dalam banyak kasus, sehingga memperkuat stereotip mengenai apakah suatu pekerjaan tertentu dapat dilakukan atau tidak. pekerjaan harus dilakukan oleh laki-laki atau perempuan, sehingga meningkatkan kemungkinan terjadinya ketimpangan upah.

Tingkat upah minimum yang berbeda untuk laki-laki dan perempuan masih ada di Mauritius dalam perintah remunerasi yang diterbitkan pada tahun 2012 untuk industri teh, industri garam dan industri gula, di mana upah minimum untuk perempuan sekitar 20 persen lebih rendah dibandingkan upah minimum untuk laki-laki. Namun situasi ini telah berubah di sektor lain. Misalnya, istilah “pekerja laki-laki” dan “pekerja perempuan” tidak lagi digunakan dalam aturan pemberian upah bagi pekerja peternakan. Ketentuan terkait mengacu pada “buruh tani golongan I” dan “buruh tani golongan II”. Masalah ini dapat diselesaikan jika, seperti yang dinyatakan dalam laporannya, Pemerintah memutuskan, melalui konsultasi dengan para mitra sosial, untuk menerapkan upah minimum nasional.

Sebagaimana ditekankan oleh Komite dalam Survei Umum mengenai Konvensi-Konvensi Dasar pada tahun 2012, ketika perempuan mendominasi pekerjaan berupah rendah, dan sistem upah minimum nasional yang seragam membantu meningkatkan pendapatan masyarakat dengan upah terendah, hal ini mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara perempuan dan perempuan. antara upah laki-laki dan perempuan dan untuk mengurangi kesenjangan upah berdasarkan gender. Namun, ketika upah minimum ditetapkan pada tingkat sektoral atau pekerjaan, terdapat kecenderungan untuk menetapkan upah yang lebih rendah pada sektor-sektor yang sebagian besar mempekerjakan perempuan. Karena pemisahan pekerjaan tersebut, Komite menekankan perlunya memastikan bahwa, ketika menetapkan upah minimum, keterampilan tertentu yang dianggap “perempuan” tidak diremehkan. Penerapan prinsip remunerasi yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama melibatkan perbandingan pekerjaan yang belum tentu identik tetapi memiliki “nilai” yang sama. Dalam hal ini, Komite telah berulang kali menekankan perlunya evaluasi pekerjaan menggunakan metode obyektif yang mencakup kriteria seperti keterampilan, upaya, tanggung jawab dan kondisi kerja.

Perbedaan upah minimum bagi pekerja muda

Perbedaan upah minimum bagi pekerja muda dalam konteks di Indonesia dapat dijelaskan melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur ketenagakerjaan dan perlindungan pekerja muda. Salah satu peraturan yang relevan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Undang-Undang tersebut, pekerja muda atau sering disebut sebagai pekerja remaja adalah individu yang berusia di bawah 18 tahun. Mereka memiliki perlindungan khusus di tempat kerja, termasuk dalam hal pembayaran upah. Pasal 78 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa upah minimum bagi pekerja muda harus ditetapkan tidak lebih rendah dari upah minimum yang berlaku untuk pekerja dewasa. Selain itu, terdapat juga aturan lain yang mengatur tentang perlindungan pekerja muda di tempat kerja, seperti Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 48 Tahun 2018 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja

bagi Pekerja Muda. Peraturan tersebut menekankan pentingnya memberikan perlindungan khusus terhadap pekerja muda agar terhindar dari risiko dan bahaya di tempat kerja.

Dalam praktiknya, upah minimum bagi pekerja muda biasanya setidaknya sebesar upah minimum yang berlaku untuk pekerja dewasa. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja muda tidak dieksploitasi dan mendapatkan perlakuan yang adil di tempat kerja. Namun, penting juga untuk memperhatikan bahwa upah minimum bagi pekerja muda dapat bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan, sektor industri, dan faktor-faktor lain yang relevan. Dengan demikian, peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang upah minimum dan perlindungan pekerja muda di Indonesia memberikan landasan hukum yang kuat untuk memastikan bahwa pekerja muda mendapatkan upah yang layak dan perlindungan yang memadai di tempat kerja.

Sejumlah negara mengakui prinsip upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama, tanpa perbedaan berdasarkan usia. Hal serupa terjadi di Azerbaijan, Kamerun, Pantai Gading, Republik Afrika Tengah, Kuba, Gabon, Mali, Rumania dan Togo. Di Honduras, undang-undang nasional melarang perbedaan upah yang berkaitan dengan usia dan menetapkan bahwa klasifikasi upah tidak boleh didasarkan pada kriteria usia. Di Seychelles, majikan mana pun yang mengambil keputusan, termasuk yang berkaitan dengan upah, yang faktornya adalah usia, dapat menjadi sasaran pengaduan dari pekerja yang bersangkutan. Terakhir, Georgia, Filipina dan Timor-Leste telah menetapkan larangan yang lebih umum terhadap segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan berdasarkan usia.

Di negara-negara lain, undang-undang tersebut secara khusus melindungi pekerja muda dari segala bentuk diskriminasi upah. Di Benin, misalnya, pekerja berusia 14 hingga 21 tahun menikmati hak yang sama dengan pekerja lain dalam kategori pekerjaan mereka dan upah mereka tidak boleh dikurangi atau dimasukkan ke dalam kategori pekerjaan yang lebih rendah berdasarkan usia mereka dalam keadaan apa pun. Di Mozambik, upah bagi pekerja di bawah umur harus ditetapkan berdasarkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dan, dalam hal apa pun, tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku di perusahaan tersebut. Di Peru, pekerja muda tidak boleh menerima upah yang lebih rendah dari upah yang dibayarkan kepada pekerja lain dengan kategori pekerjaan yang sama dan menempati posisi serupa. Ketentuan serupa juga terjadi di Belarus, Ekuador dan Niger. Di Latvia, upah minimum per jam untuk pekerja di bawah 18 tahun bahkan telah ditetapkan lebih tinggi dibandingkan upah minimum yang berlaku untuk pekerja dewasa.

Namun demikian, sejumlah negara anggota telah memutuskan untuk memberlakukan tingkat upah minimum yang lebih rendah bagi pekerja muda di bawah usia tertentu, yang paling sering disebabkan oleh alasan yang berkaitan dengan penerapan kebijakan ketenagakerjaan dan, lebih khusus lagi, dengan upaya untuk memerangi pengangguran kaum muda. Masalah ini mempengaruhi seluruh wilayah di dunia dan semakin memburuk dalam beberapa tahun terakhir. Menurut laporan terbaru ILO mengenai lapangan kerja bagi kaum muda, tingkat pengangguran kaum muda global adalah 12,6 persen pada tahun 2013, atau 73 juta kaum muda menganggur di seluruh dunia.

Menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah Inggris, pemberlakuan upah minimum yang berbeda dimaksudkan untuk memastikan bahwa upah minimum yang relevan tidak mendorong kaum muda untuk menghentikan studi atau pelatihan mereka, sehingga melindungi kepentingan jangka panjang mereka, dan menghindari pembatasan kesempatan yang tersedia bagi kaum muda yang ingin memasuki pasar tenaga kerja. Pemerintah Belanda mengindikasikan bahwa tindakan tersebut mencapai keseimbangan antara dua tujuan kebijakan pemerintah, yaitu memastikan bahwa generasi muda tetap mengenyam pendidikan selama mungkin dan tidak putus sekolah tanpa kualifikasi yang diperlukan, dan mempertahankan dan mempromosikan lapangan kerja untuk pekerja generasi muda yang memasuki pasar tenaga kerja. Menurut Pemerintah, jika upah minimum lebih tinggi bagi pekerja muda, biaya upah mereka tidak lagi sesuai dengan produktivitas mereka dan, akibatnya, jumlah pekerjaan yang tersedia bagi mereka akan berkurang secara signifikan.

Perlu dicatat bahwa usia pekerja muda yang menerima upah minimum yang lebih rendah sangat bervariasi. Di Turki, misalnya, mereka berhak menerima upah minimum penuh sejak usia 16 tahun. Di Belanda, upah minimum yang lebih rendah, yang bervariasi tergantung pada usia pekerja, berlaku untuk pekerja berusia antara 15 dan 22 tahun. Di banyak negara, termasuk Chad, Chile, Perancis, Luksemburg, Malta dan Mauritius, pekerja berhak atas upah minimum penuh sejak usia 18 tahun, yang dalam banyak kasus sesuai dengan usia dewasa. Di Inggris, Undang-Undang Kesetaraan melarang diskriminasi atas dasar usia, dan menyatakan bahwa tidak ada diskriminasi jika perbedaan perlakuan berdasarkan usia berfungsi sebagai cara yang proporsional untuk mencapai tujuan yang sah dan secara spesifik menyatakan bahwa hal tersebut tidak dibenarkan. Dilarang membayar kepada pekerja muda dengan tarif yang lebih rendah dari upah yang dibayarkan kepada pekerja yang lebih tua jika upah minimum per jam bagi pekerja muda tersebut lebih rendah dari upah minimum per jam bagi pekerja lainnya. Usia yang berlaku untuk upah minimum bagi pekerja dewasa diubah dari 22 menjadi 21 tahun pada tahun 2010 berdasarkan rekomendasi Komisi Gaji Rendah. Menurut informasi yang dikirimkan oleh Pemerintah, keputusan ini diambil karena penelitian menunjukkan bahwa dampak tindakan tersebut terhadap lapangan kerja bagi mereka yang berusia 21 tahun akan minimal, karena sebagian besar dari mereka telah menerima upah yang setara, atau lebih besar dari, tingkat upah minimum orang dewasa.

Ketika membandingkan besaran pengurangan tersebut, terlihat bahwa, misalnya, untuk pekerja berusia 17 tahun, besaran pengurangan tersebut bervariasi dari sekitar 6 persen di Kanada (Ontario) hingga 60,5 persen di Belanda. Pengurangannya sebesar 42,2 persen di Australia, 25 persen di Chile, 10 persen di Perancis, 13 persen di Yunani, 30 persen di Irlandia, sekitar 41 persen di Inggris dan 20 persen di Chad.

Di Selandia Baru, undang-undang terkait telah diubah beberapa kali dalam beberapa tahun terakhir. Sistem baru ini, yang dikenal sebagai "upah minimum awal", telah berlaku sejak 1 Mei 2013. Bagi masyarakat yang berusia 16 atau 17 tahun, tingkat upah minimum yang lebih rendah kini berlaku hingga mereka telah bekerja pada majikan mereka untuk jangka waktu yang terus-menerus enam bulan. Ini juga mencakup mereka yang berusia 18 atau 19 tahun yang telah menerima manfaat sosial terus menerus setidaknya selama enam bulan.

Tarif yang lebih rendah tidak lagi berlaku setelah enam bulan pertama bekerja terus menerus. Upah minimum awal juga menggantikan upah minimum bagi peserta pelatihan yang berusia di bawah 20 tahun. Komisi Hak Asasi Manusia telah menyatakan penolakannya terhadap rancangan undang-undang yang memberlakukan upah minimum awal. Konvensi ini menganggap bahwa sistem seperti itu bersifat diskriminatif, karena hal ini berarti bahwa, dalam sekelompok pekerja yang melakukan pekerjaan yang sama di tempat yang sama, beberapa pekerja dapat diberi upah yang lebih rendah karena usia mereka atau, dalam kasus tertentu, fakta bahwa mereka sebelumnya telah menerima manfaat sosial. Oleh karena itu, Komisi berpandangan bahwa upah minimum bagi penduduk di bawah usia 20 tahun harus ditetapkan pada tingkat yang sama dengan upah minimum bagi orang dewasa. Demikian pula, Dewan Serikat Pekerja Selandia Baru telah menyatakan keraguannya mengenai dampak nyata dari tindakan tersebut terhadap pengurangan pengangguran kaum muda.

Di sejumlah besar negara, ketentuan yang menetapkan upah minimum yang lebih rendah bagi pekerja muda telah dicabut, atau setidaknya dibatasi cakupannya. Dalam beberapa kasus, hal ini secara khusus dimotivasi oleh langkah-langkah untuk memerangi diskriminasi. Langkah-langkah tersebut telah diambil di Argentina, Austria, Barbados, Belgia, Kanada, Ceko Republik, Republik Korea, Hongaria, Kenya, Maroko, Nepal, Slovakia, Spanyol, dan Republik Persatuan Tanzania.

Beberapa negara telah menerapkan persyaratan tertentu mengenai penerapan tingkat upah minimum yang lebih rendah bagi kaum muda, dengan mempertimbangkan kualifikasi atau pengalaman profesional mereka. Di Prancis, pengurangan sebesar untuk orang di bawah 18 tahun tidak berlaku bagi pekerja yang memiliki pengalaman profesional enam bulan di cabang kegiatannya. Di Amerika Serikat, tingkat upah minimum federal yang lebih rendah hanya berlaku untuk 90 hari kalender pertama berturut-turut setelah perekrutan. Di Chad, hal ini tidak berlaku bagi mereka yang memiliki sertifikat bakat kejuruan atau yang telah lulus ujian akhir di pusat pelatihan kejuruan akselerasi. Di negara-negara lain, langkah-langkah yang ditargetkan telah diterapkan untuk pekerja dengan pengalaman profesional terbatas, tanpa mengacu pada usia pekerja yang bersangkutan. Di Polandia, misalnya, upah minimum berlaku untuk semua pekerja. Namun, mereka dapat menerima remunerasi sebesar 80 persen dari upah minimum pada tahun pertama mereka bekerja. Di Kanada (Nova Scotia), orang yang disebut pekerja “tidak berpengalaman”, yaitu mereka yang memiliki pengalaman kerja kurang dari tiga bulan kalender, baik di perusahaan yang sama atau di perusahaan lain, dapat dipekerjakan selama tiga bulan dengan upah yang lebih rendah. tingkat upah minimum. Di British Columbia, undang-undang biasanya menetapkan upah minimum yang lebih rendah bagi pekerja dengan pengalaman profesional berbayar kurang dari 500 jam. Namun, peraturan ini dihapuskan pada tahun 2011 dan semua pekerja kini berhak atas upah minimum biasa.

Sebagaimana dinyatakan oleh Komite dalam Survei Umum mengenai penetapan upah minimum pada tahun 1992, pertanyaan yang harus diajukan adalah sejauh mana penetapan tingkat upah minimum yang lebih rendah bagi pekerja muda hanya berdasarkan kriteria usia dapat mengarah pada situasi yang tidak mematuhi prinsip upah yang sama untuk pekerjaan

yang bernilai sama. Demikian pula, pertimbangan harus diberikan pada situasi pekerja lanjut usia, yang juga sering menghadapi kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan. Telah terbukti bahwa kelompok usia muda dan lanjut usia memiliki tingkat aktivitas terendah.

Daripada menggunakan kriteria usia, lebih baik mempertimbangkan kualifikasi dan pengalaman pekerja yang bersangkutan. Komite Konferensi Penerapan Standar mengadopsi sudut pandang ini ketika memeriksa penerapan Konvensi No. 26 oleh Selandia Baru, yang memperkenalkan upah minimum yang lebih rendah bagi pekerja di bawah 20 tahun. Perwakilan Pemerintah Selandia Baru telah menekankan perlunya untuk memastikan keseimbangan antara mencegah eksploitasi pekerja muda dan kemungkinan dampak negatif upah minimum terhadap kesempatan kerja mereka, dengan mempertimbangkan hambatan yang mereka hadapi sebagai akibat, misalnya, kurangnya pengalaman dan pendidikan yang lebih tinggi. komponen dalam pekerjaan mereka. Mengingat prinsip umum mengenai upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama yang tercantum dalam Pembukaan Konstitusi ILO, Komite Konferensi tetap meminta Pemerintah untuk mempertahankan faktor-faktor yang bukan berdasarkan usia, namun berdasarkan kriteria obyektif seperti kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Perlu juga diingat bahwa, sesuai dengan Rekomendasi Usia Minimum, 1973 (No. 146), perhatian khusus harus diberikan untuk menyediakan anak-anak yang boleh dipekerjakan berdasarkan Pasal 7(3) Konvensi Usia Minimum, 1973 (No.138), dengan pengupahan dan perlindungan yang adil, dengan memperhatikan prinsip upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.

Sebagaimana dinyatakan oleh Konferensi Perburuhan Internasional dalam resolusi yang berjudul Krisis Pengangguran Kaum Muda: Sebuah Seruan untuk Bertindak, yang diadopsi pada tahun 2012, terdapat banyak langkah lain yang dapat diambil di tingkat nasional untuk mendorong lapangan kerja bagi kaum muda. Dalam hal ini, Konferensi mempertimbangkan bahwa tidak ada pendekatan yang “satu untuk semua” dan diperlukan pendekatan multi-cabang. Laporan ini menekankan bahwa terdapat hubungan penting antara kebijakan pasar tenaga kerja, aktif dan pasif, dan kebijakan upah minimum, di negara-negara dengan upah minimum, dan elemen-elemen tersebut penting untuk dipertimbangkan dan saling mendukung dalam mendorong peluang kerja bagi kaum muda. Menurut resolusi tersebut, keberadaan upah minimum dapat efektif dalam mencegah praktik pengupahan yang kejam dan diskriminatif serta meningkatkan daya beli pekerja muda, dan dialog sosial di tingkat nasional sangat penting dalam mengembangkan kerangka kebijakan pengupahan yang koheren dan konsisten yang menawarkan perlindungan yang memadai dan meningkatkan prospek kerja bagi pekerja muda. Berkenaan dengan tindakan pemerintah, Konferensi berpendapat bahwa pemerintah harus memberikan pertimbangan serius, jika diperlukan, terhadap sejumlah tindakan, termasuk: mengadopsi pendekatan berbasis hak terhadap lapangan kerja bagi kaum muda; memastikan bahwa kaum muda menerima perlakuan yang sama dan mendapatkan hak-hak di tempat kerja; dan memastikan bahwa upah minimum yang ditetapkan oleh undang-undang atau kesepakatan bersama untuk pekerja muda dipatuhi.

Perbedaan upah minimum bagi pekerja magang dan peserta pelatihan

Perbedaan upah minimum bagi pekerja magang dan peserta pelatihan dalam konteks di Indonesia diatur oleh berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur ketenagakerjaan dan pelatihan kerja. Salah satu aturan utamanya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Undang-Undang tersebut, pekerja magang adalah pekerja yang memperoleh pelatihan kerja di tempat kerja untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Mereka tidak diperbolehkan untuk memperoleh upah selama masa magang, kecuali ditetapkan sebaliknya dalam peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja.

Sementara itu, peserta pelatihan adalah individu yang mengikuti program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja resmi yang diakui oleh pemerintah. Upah minimum bagi peserta pelatihan bisa bervariasi tergantung pada jenis program pelatihan yang diikuti dan kesepakatan antara peserta pelatihan dan penyelenggara pelatihan.

Selain itu, terdapat juga aturan lain yang mengatur tentang upah minimum bagi pekerja magang dan peserta pelatihan, seperti Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 17 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Program Magang.

Dalam praktiknya, upah minimum bagi pekerja magang dan peserta pelatihan sering kali ditetapkan lebih rendah daripada upah minimum bagi pekerja tetap. Namun, penting untuk memastikan bahwa upah minimum tersebut masih mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja magang dan peserta pelatihan serta tidak menimbulkan eksploitasi terhadap mereka. Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang hal ini terus diperbarui dan disempurnakan sesuai dengan perkembangan kondisi ketenagakerjaan di Indonesia.

Dalam konteks tersebut, upah minimum bagi pekerja magang sering kali tidak mencakup pembayaran upah dalam bentuk yang sama seperti pekerja tetap. Sebaliknya, mereka mungkin menerima kompensasi yang lebih rendah atau bahkan tidak mendapatkan upah sama sekali, dengan tujuan untuk memfasilitasi pembelajaran dan pengembangan keterampilan di tempat kerja.

Sementara itu, peserta pelatihan biasanya mengikuti program pelatihan yang lebih terstruktur dan berorientasi pada pengembangan keterampilan tertentu. Meskipun demikian, upah minimum bagi peserta pelatihan juga dapat bervariasi tergantung pada jenis program pelatihan yang diikuti dan kesepakatan antara peserta pelatihan dan penyelenggara pelatihan.

Meskipun upah minimum bagi pekerja magang dan peserta pelatihan sering kali lebih rendah daripada pekerja tetap, penting untuk memastikan bahwa mereka masih mendapatkan perlindungan yang memadai dan bahwa upah yang diterima mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan dan pelatihan kerja terus dikembangkan dan disempurnakan untuk memastikan kesejahteraan dan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja magang dan peserta pelatihan di Indonesia.

Meskipun tidak ada definisi tunggal dan umum yang diterima mengenai pemagangan, pemagangan dapat dianggap mencakup “bentuk-bentuk Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan Awal (IVET) yang secara formal menggabungkan dan mengganti pelatihan berbasis perusahaan (periode pengalaman kerja praktek di tempat kerja) dengan pendidikan berbasis sekolah (masa pendidikan teori/praktik yang diikuti di sekolah atau pusat pelatihan), dan keberhasilan penyelesaiannya akan menghasilkan gelar sertifikasi IVET yang diakui secara nasional” Program-program tersebut, yang dimaksudkan untuk meningkatkan relevansi pendidikan generasi muda keterampilan dan kebutuhan pasar tenaga kerja, tentu saja menjadi perhatian khusus dalam iklim pengangguran besar-besaran di kalangan muda saat ini. Namun harus dipastikan bahwa generasi muda yang terkena dampak mendapatkan perlindungan yang memadai. Dalam hal ini, para menteri tenaga kerja dan ketenagakerjaan G20 pada bulan Mei 2012 berjanji untuk mempromosikan dan, bila diperlukan, memperkuat sistem pemagangan berkualitas yang menjamin tingkat pengajaran yang tinggi dan remunerasi yang memadai serta menghindari pemanfaatan gaji yang lebih rendah.

Perundang-undangan di beberapa negara menetapkan bahwa peserta magang berhak atas upah yang setara dengan upah minimum. Hal serupa terjadi di Republik Dominika, Honduras, Spanyol dan Republik Arab Suriah. Di Slovenia, peserta magang berhak atas upah yang setara dengan 70 persen upah dasar untuk jabatan atau jenis jabatan yang sedang mereka latih, namun tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang sah. Namun, di sebagian besar negara, undang-undang nasional mengatur bahwa peserta magang akan diberi remunerasi atau ganti rugi tertentu, yang sering kali dinyatakan dalam persentase dari upah minimum yang berlaku, misalnya 90 persen di Bulgaria, 60 persen di Paraguay dan 75 persen di Filipina.

Dalam beberapa kasus, hak peserta magang untuk menerima imbalan sekurang-kurangnya sama dengan upah minimum diakui setelah jangka waktu tertentu. Hal ini terjadi di El Salvador, Malidán Portugal. Di Republik Bolivarian Venezuela, remunerasi bagi pekerja magang remaja lebih rendah dibandingkan upah minimum bagi pekerja dewasa. Namun, jika mereka melakukan pekerjaannya dalam kondisi yang sama dengan pekerja lainnya, mereka harus menerima upah minimum yang berlaku untuk orang dewasa. Di beberapa negara, seperti Aljazair, Belgia, Kolombia, Perancis, Gabon, Pakistan dan Tunisia, remunerasi peserta magang bervariasi menurut usia, tingkat pelatihan atau tingkat kemajuan dalam program pemagangan.

Di sejumlah negara, seperti Bahama, India, Republik Korea dan Luksemburg, undang-undang menyerahkan kepada pihak yang berwenang untuk menentukan upah minimum bagi peserta pemagangan. Di negara lain, perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja ikut serta dalam menetapkan remunerasi bagi peserta magang. Di Gambia, merupakan tanggung jawab dewan industri gabungan untuk menetapkan syarat dan ketentuan minimum untuk mempekerjakan pekerja magang. Di Israel, remunerasi mereka tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan oleh Komite Pengupahan Pemagang, dalam sebuah resolusi yang berlaku selama satu tahun, namun bervariasi tergantung pada kemajuan peserta magang, besaran minimum dan cara pembayaran upah. Terakhir, di Uruguay, dewan

pengupahan bertanggung jawab mengatur pemagangan bagi orang di bawah 18 tahun, dengan mempertimbangkan ketentuan Kode Anak.

Beberapa negara bergantung pada kemauan para pihak untuk menentukan tingkat remunerasi bagi peserta magang. Hal ini terjadi di Guatemala, Madagaskar, Maroko dan Mozambik. Di Swiss, Kecuali jika kesepakatan bersama menentukan lain, remunerasi peserta magang harus ditetapkan dalam kontrak pemagangan. Terakhir, remunerasi terkadang tidak termasuk dalam kontrak pemagangan. Di Mauritania, peserta magang tidak dibayar jika mereka dipekerjakan hanya pada pekerjaan yang diwajibkan oleh pelatihan mereka dan hanya untuk waktu yang diperlukan untuk pelatihan tersebut.

Di sejumlah negara, berbagai program juga telah diperkenalkan untuk membantu masyarakat mendapatkan pekerjaan, khususnya kaum muda, dengan menggabungkan pekerjaan dan pelatihan di luar kerangka pemagangan. Di Italia, misalnya, penerima manfaat kontrak akses kerja menerima remunerasi yang tidak boleh lebih rendah dari upah yang ditetapkan dalam perjanjian kolektif nasional untuk sektor terkait untuk pekerjaan yang berada pada tingkat upah dua tingkat di bawah jabatan yang mereka tempati. Di Mozambik, seseorang yang baru saja memperoleh kualifikasi kejuruan harus menerima, selama magang yang dilakukan setelah mereka memperoleh kualifikasi tersebut, membayar setidaknya 75 persen dari remunerasi yang ditentukan untuk kategori pekerjaan terkait. Namun, jika individu tersebut sudah bekerja, gajinya harus sama dengan jumlah yang diterima sebelumnya, agar gaji yang harus dibayar untuk magang akan lebih rendah. Di Perancis, kontrak pelatihan kejuruan merupakan kontrak alternatif yang bertujuan untuk memungkinkan pekerja terkait memperoleh kualifikasi tertentu dan membantu mereka untuk bergabung atau kembali ke pasar tenaga kerja. Kecuali jika perjanjian atau kontrak memuat ketentuan yang lebih menguntungkan, pekerja yang berusia di bawah 26 tahun menerima upah minimum yang dihitung berdasarkan usia dan tingkat pelatihan selama masa kontrak pelatihan. Bagi pekerja yang berusia 26 tahun ke atas, gajinya tidak boleh lebih rendah dari upah minimum antar pekerjaan yang disepakati, atau kurang dari 85 persen dari upah minimum yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan bersama untuk cabang di mana perusahaan atau pekerjanya bekerja.

Perundang-undangan di Argentina memberi wewenang kepada peserta magang untuk dibayar di bawah upah minimum. Namun, penggunaan kontrak pemagangan diatur secara ketat. Secara khusus, mereka harus dimaksudkan untuk memberikan pelatihan teoritis dan praktis, yang harus dijelaskan secara tepat sebagai bagian dari program yang panjangnya sama dengan kontrak. Kontrak harus dibuat secara tertulis antara pemberi kerja dan pemuda pengangguran berusia antara 16 dan 28 tahun. Kontrak tersebut harus berlangsung dari tiga bulan hingga satu tahun. Orang yang sebelumnya pernah menjalin hubungan kerja dengan pemberi kerja yang sama tidak dapat dilibatkan sebagai pemegang, dan kontrak pemagangan baru tidak dapat dibuat ketika kontrak pemagangan pertama telah habis masa berlakunya. Selain itu, peraturan perundang-undangan membatasi jumlah peserta magang berdasarkan jumlah pekerja yang dipekerjakan berdasarkan kontrak tetap pada perusahaan yang sama. Pada tahun 2008, Pemerintah juga memperkenalkan rezim hukum baru untuk mengatur

magang, dengan tujuan untuk memantau praktik-praktik tersebut dengan lebih baik dan mencegah penggunaan magang yang curang. Pemagang harus menerima tunjangan, yang bukan merupakan remunerasi dan dihitung secara pro rata dengan menggunakan upah pokok yang ditetapkan oleh kesepakatan bersama yang berlaku atau, jika tidak ada, upah subsisten minimum yang diindeks. Dinyatakan secara tegas bahwa pemagang tidak boleh direkrut untuk menempati suatu pekerjaan yang kosong atau baru, atau untuk menggantikan anggota staf di perusahaan atau badan yang bersangkutan. Jika pemberi kerja gagal mematuhi persyaratan hukum baik dalam kontrak pemagangan maupun kontrak magang, kontrak tersebut menjadi kontrak kerja permanen.

Namun Komite sepenuhnya menyadari bahwa permasalahan telah muncul di beberapa negara sehubungan dengan program magang yang tidak dibayar dan pengaturan serupa lainnya, yang digunakan untuk menghindari pembayaran upah minimum yang berlaku dan untuk membatasi kesempatan kerja. Di Amerika Serikat, misalnya, magang yang tidak dibayar hanya sah dalam konteks program pelatihan pendidikan jika magang tersebut tidak menggantikan karyawan tetap, bekerja di bawah pengawasan ketat, dan pemberi kerja tidak memperoleh keuntungan langsung dari aktivitas magang tersebut. Jika pemberi kerja akan mempekerjakan karyawan tambahan atau mengharuskan staf yang ada untuk bekerja dengan jam tambahan jika pekerja magang tidak melakukan pekerjaan tersebut, maka pekerja magang akan dianggap sebagai pekerja dan berhak atas kompensasi berdasarkan Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan yang Adil.

Mengingat prinsip umum upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama, Komite menganggap bahwa orang-orang yang tercakup dalam kontrak pemagangan atau pemagangan hanya boleh dibayar dengan tarif yang berbeda ketika mereka menerima pelatihan aktual selama jam kerja di tempat kerja. Secara umum, kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan harus menjadi faktor penentu dalam menentukan upah yang dibayarkan. Dalam hal ini, Komite mengingat kembali resolusi yang bertajuk Krisis lapangan kerja bagi kaum muda: Sebuah seruan untuk bertindak, yang diadopsi oleh Konferensi Perburuhan Internasional pada sesinya tahun 2012, yang telah dirujuk oleh Komite. Dalam resolusi ini, Konferensi menekankan bahwa “Pendidikan, pelatihan dan pembelajaran seumur hidup menumbuhkan siklus baik peningkatan kemampuan kerja, produktivitas yang lebih tinggi, pertumbuhan pendapatan dan pembangunan.” Oleh karena itu, penerapan program berkualitas untuk meningkatkan keterampilan, khususnya bagi generasi muda, patut disambut baik. Namun, seperti yang juga disoroti oleh Konferensi, “mekanisme tersebut dapat menimbulkan risiko, dalam beberapa kasus, digunakan sebagai cara untuk mendapatkan tenaga kerja murah atau menggantikan pekerja yang ada”. Dalam konteks tersebut, Konferensi ini secara khusus mendorong pemerintah untuk “[mengatur dan memantau] pemagangan, magang dan skema pengalaman kerja lainnya, termasuk melalui sertifikasi, untuk memastikan bahwa skema tersebut memberikan pengalaman pembelajaran yang nyata dan tidak menggantikan pekerja tetap”.

Perbedaan upah minimum bagi pekerja migran

Perbedaan upah minimum bagi pekerja migran di Indonesia dibahas dalam beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur ketenagakerjaan dan keimigrasian. Salah satu aturan utamanya adalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Menurut peraturan tersebut, penggunaan tenaga kerja asing harus memperhatikan prinsip pengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia. Namun, jika tidak tersedia tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat, penggunaan tenaga kerja asing dapat dilakukan dengan memperhatikan ketentuan tertentu, termasuk pembayaran upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

Selain itu, terdapat juga aturan-aturan lain yang mengatur tentang hak-hak pekerja migran, seperti Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 45 Tahun 2014 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 81 Tahun 2015 tentang Pelaksanaan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Dalam praktiknya, upah minimum bagi pekerja migran di Indonesia dapat bervariasi tergantung pada negara tujuan dan jenis pekerjaan yang dijalankan. Pemerintah Indonesia bekerja sama dengan negara-negara tujuan untuk memastikan bahwa pekerja migran Indonesia mendapatkan upah yang layak sesuai dengan standar internasional dan peraturan nasional.

Meskipun demikian, masalah terkait dengan perlakuan yang tidak adil dan eksploitasi terhadap pekerja migran masih menjadi perhatian serius. Oleh karena itu, pemerintah terus melakukan upaya untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja migran Indonesia, termasuk dalam hal pembayaran upah minimum yang layak sesuai dengan standar nasional dan internasional.

Undang-undang ketenagakerjaan di beberapa negara secara eksplisit melarang diskriminasi apa pun atas dasar kebangsaan. Hal ini misalnya terjadi di Chad, 300 Georgia, Kazakhstan, Kenya, Timor-Leste, Togo dan Republik Bolivarian Venezuela. Kesetaraan remunerasi bahkan bisa menjadi syarat pemberian izin kerja. Di Swiss, misalnya, berdasarkan Undang-Undang Federal tentang warga negara asing, warga negara asing tidak boleh diterima di negara tersebut untuk pekerjaan berbayar kecuali upah dan kondisi kerja yang biasa untuk lokasi, profesi dan sektor tersebut dipenuhi.

Namun di beberapa negara, terdapat perbedaan antara pekerja nasional dan pekerja migran dalam penentuan upah minimum. Di Seychelles, peraturan tahun 2008 yang mengecualikan pekerja non-nasional di sektor pariwisata dan konstruksi dari upah minimum nasional dicabut pada tahun 2010. Namun, kenaikan upah secara keseluruhan yang diberlakukan pada tahun yang sama menetapkan tingkat kenaikan yang jelas lebih rendah bagi pekerja non-nasional di sektor pariwisata dan konstruksi pekerja nasional dibandingkan warga negara. Di Yordania, upah minimum terakhir kali dinaikkan pada bulan Desember 2011. Namun, keputusan tersebut secara eksplisit mengecualikan pekerja asing dari kenaikan tersebut, dan tingkat upah minimum yang ditetapkan pada tahun 2008 tetap berlaku bagi mereka. Referensi juga dapat diberikan pada fakta bahwa, pada tahun 2013, Pemerintah Arab

Saudi memperkenalkan program perlindungan upah yang terutama bertujuan untuk meningkatkan secara signifikan jumlah warga negara yang bekerja di perusahaan swasta. Agar seorang pekerja Saudi dapat diperhitungkan dalam sistem poin baru, ia harus menerima upah bulanan tidak kurang dari 3.000 riyal Saudi (SAR) (sekitar Rp.11.200.000). Ini merupakan upah minimum de facto yang hanya berlaku bagi warga negara. Sebagai perbandingan, pada tahun 2012, Pemerintah memperkenalkan kisaran upah minimum sebesar SAR600–800 (kira-kira Rp.2.240.000 – Rp.2.940.000) yang hanya berlaku bagi pekerja rumah tangga asing. Di Malaysia, tingkat upah minimum yang ditetapkan pada tahun 2012 berlaku bagi pekerja migran. Namun, pemberi kerja mempunyai wewenang untuk memotong pungutan yang mempekerjakan pekerja migran dari gaji mereka, yang dalam praktiknya mengakibatkan berkurangnya upah minimum bagi para pekerja tersebut. Pengurangan juga dapat dilakukan untuk biaya akomodasi. 311 Poin ini menimbulkan pertanyaan mengenai manfaat natura yang diperhitungkan dalam upah minimum, yang mana Komite merujuk pada Bab I.

Dalam hal ini Komite mengingatkan bahwa Kovenan Internasional PBB tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya menyatakan hak setiap orang untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, termasuk upah yang adil dan imbalan yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama tanpa perbedaan apa pun. Dalam Komentar Umum No. 20 mengenai non-diskriminasi dalam hak-hak ekonomi, sosial dan budaya, Komite Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya PBB menekankan bahwa dasar kebangsaan tidak boleh menghalangi akses terhadap hak-hak Kovenan. Selain itu, Pasal 25, ayat 1, Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya mengakui hak semua pekerja migran untuk menikmati perlakuan yang tidak kurang menguntungkan dibandingkan dengan apa yang berlaku bagi warga negara dari negara tersebut. Status pekerjaan sehubungan dengan remunerasi.

Lebih jauh lagi, Kerangka Multilateral ILO tentang Migrasi Tenaga Kerja, yang diadopsi oleh Konferensi Perburuhan Internasional pada tahun 2006, menegaskan bahwa semua standar ketenagakerjaan internasional berlaku bagi pekerja migran, kecuali dinyatakan lain, dan secara eksplisit merujuk pada Konvensi No. 131. Terlebih lagi, berdasarkan Pasal 6 Konvensi Migrasi untuk Ketenagakerjaan (Revisi), 1949 (No. 97), negara yang meratifikasi Konvensi ini harus menerapkan perlakuan yang tidak kurang menguntungkan terhadap para imigran yang berada di wilayah mereka secara sah dibandingkan dengan perlakuan yang mereka terapkan terhadap warga negara mereka sendiri sehubungan dengan imbalan, sepanjang hal itu diatur dengan peraturan perundang-undangan, atau berada di bawah kendali penguasa administratif. Pada bulan November 2003, Badan Pengurus ILO menyetujui laporan komite tripartit yang dibentuk untuk memeriksa pernyataan yang dibuat berdasarkan pasal 24 Konstitusi ILO, yang menuduh bahwa Tiongkok telah melanggar Pasal 6 Konvensi No. 97 di Daerah Administratif Khusus Hong Kong, Cina. Badan Pimpinan menganggap bahwa mengenakan pajak khusus kepada majikan dari semua pekerja yang direkrut dari luar negeri, termasuk pekerja rumah tangga, yang upahnya sudah merupakan yang terendah di antara pekerja migran, dan pada saat yang sama mengurangi upah minimum yang diperbolehkan dengan jumlah yang sama adalah hal yang sama. tidak adil. Mereka mendesak Pemerintah

untuk meninjau kembali retribusi dan kebijakan upah minimum terhadap pekerja migran asing, khususnya pekerja rumah tangga asing, dengan mempertimbangkan persyaratan Pasal 6 Konvensi No. 97, dan prinsip-prinsip kesetaraan dan proporsionalitas.

Pertimbangan di atas berkaitan dengan peraturan upah minimum di negara tuan rumah, dimana pekerja migran dipekerjakan. Pada saat yang sama, sejumlah negara asal, termasuk Ethiopia, India, India, Nepal dan Filipina, telah menetapkan upah minimum bagi warga negara mereka yang bekerja di luar negeri sebagai pekerja migran dan melarang agen penempatan merekrut pekerja dengan upah lebih rendah di negara tersebut. negara tuan rumah yang bersangkutan. Dalam beberapa kasus, keputusan ini diikuti dengan negosiasi dengan pihak berwenang di negara tuan rumah untuk mencapai kesepakatan mengenai upah minimum yang berlaku. Namun, negosiasi semacam ini berisiko menimbulkan persaingan antar negara asal untuk menjamin pekerjaan bagi warga negaranya di luar negeri dan pada saat yang sama menimbulkan diskriminasi antar pekerja migran berdasarkan kewarganegaraan. Sebuah rancangan kontrak model yang menjamin sejumlah hak bagi pekerja rumah tangga migran di wilayah tersebut saat ini sedang dibahas di Dewan Kerjasama Teluk (GCC), dan dapat diadopsi pada tahun 2014. Namun, kontrak ini tidak mengatur upah minimum regional untuk memenuhi kebutuhan pekerja rumah tangga migran. diperkenalkan untuk pekerja migran rumah tangga. Oleh karena itu, efektivitasnya bergantung pada keberhasilan negosiasi negara asal untuk menerapkan upah minimum tunggal. Perlu dicatat dalam hal ini bahwa Bangladesh, India, Nepal dan Sri Lanka memutuskan, pada pertemuan konsultasi untuk Asia Tenggara mengenai Konvensi Pekerja Rumah Tangga, 2011 (No. 189), yang diselenggarakan oleh Kantor pada bulan Juni 2012, untuk membentuk upah referensi umum bagi warga negara mereka yang bekerja sebagai pekerja migran rumah tangga.

Perbedaan upah minimum bagi pekerja penyandang disabilitas

Perbedaan upah minimum bagi pekerja penyandang disabilitas di Indonesia tercermin dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk melindungi hak-hak mereka serta memastikan bahwa mereka mendapatkan perlakuan yang adil dan setara di tempat kerja. Salah satu aturan yang relevan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Undang-Undang tersebut, pekerja penyandang disabilitas memiliki hak yang sama dengan pekerja lainnya untuk menerima upah minimum yang layak. Pasal 78 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa upah minimum bagi pekerja penyandang disabilitas tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku untuk pekerja yang sejenis.

Selain itu, terdapat juga aturan lain yang mengatur tentang perlindungan dan pembinaan pekerja penyandang disabilitas di tempat kerja, seperti Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 43 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Pembinaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja. Peraturan tersebut menekankan pentingnya memberikan kesempatan yang sama dan aksesibilitas yang memadai bagi pekerja penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

Dalam praktiknya, upah minimum bagi pekerja penyandang disabilitas biasanya setidaknya sebesar upah minimum yang berlaku untuk pekerja yang sejenis. Hal ini bertujuan

untuk memastikan bahwa pekerja penyandang disabilitas tidak mengalami diskriminasi dalam hal pembayaran upah dan mendapatkan perlakuan yang setara dengan pekerja lainnya.

Dengan demikian, peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang upah minimum dan perlindungan pekerja penyandang disabilitas di Indonesia memberikan landasan hukum yang kuat untuk memastikan bahwa mereka mendapatkan upah yang layak dan perlindungan yang memadai di tempat kerja, sejalan dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia dan kesetaraan.

Dalam upaya mewujudkan hak-hak tersebut, pemerintah Indonesia juga telah mengambil langkah-langkah konkret untuk memperkuat integrasi pekerja penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja. Salah satunya adalah melalui Program Kartu Indonesia Pintar (KIP) untuk Penyandang Disabilitas yang bertujuan untuk memberikan bantuan finansial kepada mereka agar dapat mengakses pendidikan dan pelatihan kerja.

Selain itu, berbagai program bantuan dan fasilitas telah disediakan oleh pemerintah dan sektor swasta untuk memfasilitasi aksesibilitas dan mobilitas pekerja penyandang disabilitas di tempat kerja. Ini termasuk penyesuaian lingkungan kerja, fasilitas transportasi, dan bantuan teknologi yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

Meskipun demikian, masih terdapat tantangan yang perlu diatasi dalam memastikan kesetaraan dan inklusi pekerja penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja. Hal ini mencakup stigma sosial, kurangnya kesadaran dan pengetahuan tentang hak-hak mereka, serta kurangnya aksesibilitas fisik dan informasi.

Oleh karena itu, langkah-langkah lanjutan dalam bentuk kebijakan yang inklusif dan program-program konkret yang mendukung integrasi pekerja penyandang disabilitas di tempat kerja perlu terus ditingkatkan. Ini bertujuan untuk memastikan bahwa mereka dapat berpartisipasi secara penuh dalam kehidupan ekonomi dan sosial, sambil memastikan bahwa hak-hak mereka dihormati dan dilindungi sesuai dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia dan kesetaraan.

Di sejumlah Negara anggota ILO, undang-undang ketenagakerjaan menetapkan larangan umum terhadap diskriminasi apa pun atas dasar disabilitas. Hal ini misalnya terjadi di Gabon, Georgia, Niger, Timor-Leste, Republik Bolivarian Venezuela dan Vietnam. Di Kuba, prinsip “upah yang sama untuk pekerjaan yang setara” dijamin bagi pekerja penyandang disabilitas. Di Belgia, sebuah perjanjian kerja bersama nasional secara eksplisit menjamin remunerasi bagi pekerja penyandang disabilitas yang setara dengan remunerasi yang ditetapkan oleh satu atau lebih perjanjian kerja bersama yang dibuat pada tingkat antar pekerjaan, sektoral, atau perusahaan dan/atau berdasarkan praktik umum yang berlaku dalam kategori pekerjaan di mana pekerja penyandang disabilitas pekerja penyandang cacat milik. Di Luxembourg, upah pekerja penyandang disabilitas tidak boleh lebih rendah dari upah yang dihasilkan dari penerapan ketentuan yang terdapat dalam undang-undang, peraturan atau perjanjian. Di Nikaragua, Negara harus menjamin pekerja penyandang disabilitas mendapatkan kondisi kerja yang sama dengan pekerja lainnya. Dan yang terakhir, di Rumania, diskriminasi apa pun dalam menetapkan dan membayar upah berdasarkan disabilitas dilarang.

Namun, di sejumlah negara, tingkat upah minimum yang lebih rendah telah atau mungkin ditetapkan bagi pekerja penyandang disabilitas. Di Australia, Peraturan Upah Minimum Nasional menetapkan beberapa upah minimum khusus. Upah minimum khusus bagi pekerja penyandang disabilitas yang tidak mempengaruhi produktivitasnya sama dengan upah minimum nasional. Bagi pekerja penyandang disabilitas yang tidak mampu melaksanakan berbagai tugas yang disyaratkan untuk kelas pekerjaan tersebut dan yang memenuhi kriteria untuk menerima pensiun disabilitas, maka upah minimum khusus yang berlaku adalah persentase dari upah minimum nasional yang sesuai dengan persentase tersebut. dari kapasitas mereka untuk bekerja, dengan syarat minimum absolut. Di Israel, Menteri Tenaga Kerja, dengan persetujuan Komite Urusan Perburuhan dan Sosial Knesset, dapat mengeluarkan peraturan yang menentukan tingkat upah minimum yang lebih rendah dari upah minimum yang sah bagi pekerja dengan disabilitas fisik, psikologis atau mental yang dipekerjakan di perusahaan yang dilindungi. Di Uruguay, dewan pengupahan dapat mempertimbangkan, dalam menetapkan upah, situasi-situasi khusus yang diakibatkan oleh terbatasnya kapasitas fisik atau mental para pekerja tertentu di suatu perusahaan industri atau komersial, dan secara singkat memberikan pembenaran atas perbedaan situasi tersebut. Dan yang terakhir, di Filipina, upah yang dibayarkan kepada pekerja penyandang disabilitas tidak boleh kurang dari 75 persen upah minimum yang sah. Peraturan perundang-undangan di negara lain memperbolehkan pekerja penyandang disabilitas dan pemberi kerja untuk meminta otorisasi khusus atau izin dari pihak yang berwenang agar pekerja tersebut dibayar kurang dari upah minimum yang berlaku. Ketentuan-ketentuan ini akan dibahas dalam Bab VII Survei Umum, pada bagian sifat wajib upah minimum.

Komite mengingat bahwa prinsip kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi penyandang disabilitas dan pekerja lainnya diatur dalam Konvensi Rehabilitasi Kejuruan dan Ketenagakerjaan (Penyandang Disabilitas), 1983 (No. 159), dan Konvensi Rehabilitasi Kejuruan dan Ketenagakerjaan (Penyandang Disabilitas), 1983 (No. 159), dan Konvensi Rehabilitasi Kejuruan dan Ketenagakerjaan (Penyandang Disabilitas), Rekomendasi, 1983 (No. 168). Paragraf 10 Rekomendasi No. 168 menetapkan bahwa langkah-langkah harus diambil untuk mempromosikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas yang sesuai dengan standar ketenagakerjaan dan gaji yang berlaku bagi pekerja pada umumnya. Lebih jauh lagi, Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas tahun 2006 menetapkan dalam Pasal 27 bahwa Negara-negara Pihak harus menjaga dan mendorong realisasi hak para penyandang disabilitas untuk bekerja. Mereka harus mengambil langkah-langkah untuk melindungi hak penyandang disabilitas untuk menikmati, atas dasar kesetaraan dengan orang lain, kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, termasuk kesempatan yang sama dan upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai setara. Tentu saja dalam konteks inilah langkah-langkah telah diambil oleh pemerintah beberapa negara, termasuk Argentina, Republik Ceko, Perancis, Selandia Baru dan Slovakia untuk menghapuskan tingkat upah minimum yang lebih rendah bagi pekerja penyandang disabilitas.

Kesimpulan

Seerti yang telah disebutkan oleh Komite di awal bab ini, baik Konvensi No. 131 maupun Rekomendasi No. 135 tidak memuat ketentuan yang mengharuskan Negara-negara anggota untuk menetapkan upah minimum tunggal di tingkat nasional atau memperkenalkan sistem berdasarkan upah minimum sektoral. Paling banyak, Paragraf 5 Rekomendasi No. 135 memungkinkan adanya kemungkinan penetapan tingkat upah minimum yang berbeda di berbagai wilayah atau zona untuk memungkinkan adanya perbedaan dalam biaya hidup. Konstituen tripartit harus menentukan, di masing-masing Negara Bagian, sistem upah minimum yang paling sesuai dengan konteks nasional, misalnya, dengan mempertimbangkan perbedaan produktivitas antar sektor, potensi perbedaan signifikan dalam biaya hidup antara daerah pedesaan dan perkotaan, dan dengan mempertimbangkan tujuan-tujuan seperti mengurangi ketimpangan pendapatan, memberantas kemiskinan dan menjaga persaingan yang sehat.

Namun, sejumlah pertimbangan mungkin berguna dalam mempertimbangkan permasalahan ini. Meskipun sistem yang didasarkan pada upah minimum tunggal mungkin memiliki kelemahan karena tidak mencerminkan kemampuan pembayaran seluruh pemberi kerja di seluruh negeri, sistem ini mempunyai keuntungan dalam hal kesederhanaan, yang memudahkan pemberi kerja dan pekerja untuk mengetahui tingkat upah minimum yang berlaku di suatu negara. hubungan kerja tertentu, dan agar layanan pengawasan ketenagakerjaan menegakkan ketentuan terkait. Sebaliknya, semakin kompleks suatu sistem upah minimum, dan semakin besar tingkat sektoral, pekerjaan, dan geografisnya, semakin sulit pula pemantauannya, terutama di negara-negara dimana layanan administrasi ketenagakerjaan mempunyai sumber daya yang sangat terbatas. Beberapa negara bagian telah memilih untuk merasionalisasi sistem upah minimum mereka. Misalnya, pada tahun 1987, Kosta Rika mempunyai 520 tingkat upah minimum yang berbeda. Setelah serangkaian reformasi, jumlah ini secara bertahap dikurangi menjadi 19.339 Di India, seperti yang terlihat, upah minimum ditetapkan secara terpusat untuk 45 kategori pekerjaan dan di tingkat negara bagian untuk 1.679 kategori pekerjaan. Pemerintah pusat telah mengambil sejumlah langkah untuk meningkatkan koherensi sistem, termasuk membentuk komite penasihat regional dan memperkenalkan rancangan undang-undang yang mewajibkan upah minimum nasional.

Selain itu, sistem apa pun yang dipilih di tingkat nasional, harus menjamin penghormatan terhadap prinsip upah yang setara untuk pekerjaan yang bernilai setara. Kesulitan kemungkinan besar akan timbul dalam hal ini jika upah minimum ditetapkan berdasarkan sektor atau kategori pekerjaan, mengingat risiko meremehkan pekerjaan yang sebagian besar dilakukan oleh perempuan. Kebutuhan untuk mematuhi prinsip ini juga diperhatikan dalam kaitannya dengan pekerja muda dan peserta pelatihan, serta pekerja migran dan penyandang disabilitas. Dalam hal ini, Komite mengingatkan bahwa Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111), 340 mensyaratkan penerapan kebijakan nasional yang dirancang untuk mendorong kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam hal pekerjaan dan jabatan, dengan tujuan untuk menghapus diskriminasi apa pun atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, opini politik, asal kebangsaan atau asal usul sosial, atau

kriteria lain apa pun yang ditentukan oleh Negara-negara anggota. Sesuai dengan Rekomendasi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111), kebijakan ini khususnya harus mempertimbangkan sepenuhnya prinsip bahwa semua orang, tanpa diskriminasi, harus menikmati kesetaraan kesempatan dan perlakuan sehubungan dengan upah untuk pekerjaan bernilai sama. Sebagaimana ditekankan oleh Komite dalam paragraf 649 dari Survei Umum tentang Konvensi-Konvensi Dasar tahun 2012, “[e]kualitas dan non-diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan adalah prinsip dasar dan hak asasi manusia yang berhak dimiliki oleh semua perempuan dan laki-laki, di semua negara dan di semua masyarakat. Hal ini berdampak pada penikmatan semua hak lainnya.”

BAB 5

KONSULTASI DAN PARTISIPASI MITRA SOSIAL DAN AKTOR LAINNYA

5.1 PENDAHULUAN

Sebagaimana telah ditekankan oleh Komite, prinsip konsultasi dan partisipasi penuh, atas dasar kesetaraan, mitra sosial dalam pembentukan dan pengoperasian sistem upah minimum merupakan salah satu pilar Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135. Prinsip ini telah diatur dalam Konvensi No. 26 dan Konvensi No. 99.

Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135 juga mengacu pada partisipasi orang-orang yang mewakili kepentingan umum negara dalam pengoperasian sistem penetapan upah minimum. Konvensi No. 26 dan 99, pada bagiannya, mengatur konsultasi dengan orang-orang yang mempunyai kualifikasi khusus untuk tujuan tersebut berdasarkan perdagangan atau fungsi mereka, yang oleh pihak yang berwenang dianggap perlu untuk berkonsultasi. 2 Rekomendasi No. 30 juga menyerukan agar badan-badan penetapan upah menyertakan orang-orang independen yang suaranya dapat memastikan tercapainya keputusan yang efektif jika suara perwakilan pengusaha dan pekerja terbagi rata.

Konsultasi dan partisipasi mitra sosial dan aktor lainnya dalam konteks di Indonesia merupakan bagian integral dari proses pengambilan keputusan yang berkelanjutan dan inklusif, terutama dalam pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, ekonomi, dan sosial. Dalam banyak kasus, pemerintah Indonesia melibatkan berbagai pihak dalam proses konsultasi dan partisipasi untuk memastikan representasi yang adil dari berbagai kepentingan dalam pembuatan kebijakan. Misalnya, dalam penetapan upah minimum, pemerintah sering kali menggelar pertemuan tripartit antara perwakilan dari serikat pekerja, pengusaha, dan pemerintah untuk membahas dan menetapkan upah minimum yang adil dan berkelanjutan.

Selain itu, dalam berbagai bidang kebijakan lainnya seperti pembangunan ekonomi, perlindungan lingkungan, dan pengentasan kemiskinan, pemerintah Indonesia juga secara aktif melibatkan berbagai mitra sosial dan aktor lainnya seperti organisasi non-pemerintah (LSM), lembaga swadaya masyarakat (LSM), akademisi, dan masyarakat sipil dalam proses konsultasi, dialog, dan pengambilan keputusan.

Partisipasi mitra sosial dan aktor lainnya dalam proses pembuatan kebijakan di Indonesia bertujuan untuk memastikan bahwa kepentingan dan perspektif semua pihak terwakili dengan baik, sehingga kebijakan yang dihasilkan lebih mampu memenuhi kebutuhan dan aspirasi masyarakat secara luas. Ini juga menciptakan legitimasi yang lebih kuat bagi kebijakan tersebut dan meningkatkan pelaksanaan serta penerimaan oleh masyarakat.

Namun, tantangan yang tetap ada termasuk kebutuhan untuk meningkatkan kapasitas dan inklusivitas dari berbagai mitra sosial dan aktor lainnya, serta untuk memastikan bahwa partisipasi mereka tidak hanya sekadar seremonial tetapi juga berdampak nyata dalam pembuatan kebijakan yang berkelanjutan dan inklusif. Dengan demikian, pemerintah

Indonesia terus berupaya untuk memperkuat mekanisme partisipasi dan konsultasi mitra sosial dan aktor lainnya dalam proses pengambilan keputusan di berbagai tingkatan.

5.2 KONSULTASI DAN PARTISIPASI ORGANISASI PENGUSAHA DAN PEKERJA

Catatan umum

Konsultasi dan partisipasi organisasi pengusaha dan pekerja di Indonesia memiliki peran penting dalam pembuatan kebijakan ketenagakerjaan dan ekonomi secara keseluruhan. Dalam konteks negara ini, seringkali proses pembuatan kebijakan melibatkan pertemuan tripartit antara perwakilan pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja. Organisasi pengusaha, seperti Kamar Dagang dan Industri (KADIN) serta asosiasi industri lainnya, memberikan suara dan perspektif mereka terkait dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh sektor bisnis di Indonesia. Mereka berkontribusi dalam pembahasan kebijakan untuk memastikan bahwa regulasi yang dihasilkan mendukung pertumbuhan ekonomi, investasi, dan iklim bisnis yang sehat.

Di sisi lain, serikat pekerja dan organisasi buruh berperan dalam mewakili kepentingan dan hak-hak pekerja di berbagai sektor industri. Mereka memberikan masukan tentang kondisi kerja, upah, dan perlindungan pekerja, serta berjuang untuk keadilan sosial, kesempatan kerja yang layak, dan hak-hak buruh lainnya. Melalui dialog dan konsultasi antara organisasi pengusaha dan pekerja, pemerintah Indonesia berusaha untuk mencapai kesepakatan yang dapat memenuhi kebutuhan dan kepentingan kedua belah pihak. Hal ini termasuk dalam pembahasan upah minimum, peraturan ketenagakerjaan, serta kebijakan ekonomi lainnya yang berdampak pada dunia kerja.

Partisipasi aktif organisasi pengusaha dan pekerja dalam pembuatan kebijakan juga bertujuan untuk menciptakan iklim ketenagakerjaan yang stabil, harmonis, dan berkelanjutan di Indonesia. Dengan adanya konsultasi dan partisipasi yang inklusif dari kedua pihak, diharapkan kebijakan yang dihasilkan dapat lebih efektif, dapat diterima oleh semua pihak, dan mendorong pembangunan ekonomi yang inklusif serta berkelanjutan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 4(2) Konvensi No. 131, sehubungan dengan pembentukan, pengoperasian dan modifikasi sistem penetapan upah minimum, ketentuan harus dibuat untuk konsultasi penuh dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja terkait atau, apabila organisasi tersebut tidak ada, perwakilan pengusaha dan pekerja terkait. Sebagaimana ditekankan oleh Komite dalam Survei Umum mengenai upah minimum pada tahun 1992 (paragraf 188), kewajiban konsultasi ini berasal dari struktur tripartit yang menjadi ciri khas ILO. Dalam Survei Umum mengenai konsultasi tripartit pada tahun 2000, Komite berupaya menjelaskan secara spesifik arti konsultasi, yang mengandung arti lebih dari sekadar informasi, tanpa menunjukkan bahwa mitra sosial terlibat dalam proses pengambilan keputusan bersama. Sebagaimana ditekankan oleh Komite, *“konsultasi juga harus dibedakan dari ‘negosiasi’, yang berarti inisiatif yang diambil oleh pihak-pihak yang memiliki kepentingan berbeda atau bertentangan dengan tujuan untuk mencapai kesepakatan. Konsultasi yang diwajibkan berdasarkan ketentuan Konvensi ini dimaksudkan, bukannya menghasilkan kesepakatan, untuk membantu pihak yang berwenang dalam mengambil keputusan.”*

Untuk memenuhi persyaratan Konvensi No. 131, konsultasi dengan mitra sosial harus memenuhi persyaratan tertentu. Konvensi ini menegaskan bahwa organisasi pengusaha dan pekerja harus diajak berkonsultasi sepenuhnya. Hal ini tidak boleh hanya sekedar formalitas yang dilakukan oleh otoritas pemerintah, namun harus diambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa pihak berwenang benar-benar mempertimbangkan kekhawatiran dan argumen yang diajukan oleh mitra sosial untuk dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan, termasuk mempertimbangkan kebutuhan dan kebutuhan masyarakat, pekerja dan realitas ekonomi dalam menetapkan upah minimum. Hal ini berarti bahwa konsultasi harus dilakukan sebelum keputusan diambil dan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja terkait harus diberikan informasi yang lengkap dan relevan untuk mencapai pendapat mereka. Dalam hal ini, perlu dicatat bahwa Paragraf 7 Rekomendasi No. 135 mengatur bahwa mitra sosial harus diajak berkonsultasi mengenai pengumpulan data dan pelaksanaan studi untuk mendapatkan informasi dari otoritas penetapan upah minimum.

Mengenai hal-hal yang perlu dikonsultasikan, Pasal 1(2) Konvensi No. 131 mensyaratkan pihak yang berwenang untuk mencapai kesepakatan dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja terkait, jika ada, atau setidaknya dalam hal konsultasi penuh dengan mereka, ketika menentukan kelompok penerima upah yang akan dicakup oleh sistem upah minimum. Jelasnya, kewajiban ini hanya berlaku jika kategori pekerja atau pemberi kerja tertentu tidak termasuk dalam cakupan ketentuan upah minimum. Sebagaimana disebutkan dalam Bab II, Konvensi No. 131 juga mensyaratkan penyediaan informasi, dalam laporan pertama penerapannya, mengenai pengecualian tersebut. Namun, sebagian besar Negara Pihak Konvensi belum memberikan informasi ini, meskipun undang-undang nasional mereka mengatur pengecualian tersebut, dan negara-negara yang telah melakukan hal tersebut, dengan memberikan alasan pengecualian tersebut, jarang memberikan informasi mengenai konsultasi yang dilakukan sebelumnya. dalam kasus ini.

Rekomendasi No. 135 menyerukan hal-hal lain untuk dimasukkan dalam konsultasi: pemilihan dan penerapan kriteria untuk menentukan tingkat upah minimum; tarif atau tarif upah minimum yang harus ditetapkan; penyesuaian tarif atau tarif upah minimum dari waktu ke waktu; dan permasalahan yang dihadapi dalam penegakan peraturan upah minimum. Dalam Bab III, Komite mengkaji peran yang dipercayakan kepada organisasi pengusaha dan pekerja berdasarkan undang-undang di berbagai Negara anggota mengenai penetapan dan penyesuaian upah minimum. Sangat sedikit undang-undang nasional yang secara eksplisit mengatur agar organisasi-organisasi ini diajak berkonsultasi dalam menentukan kriteria yang akan digunakan untuk tujuan ini, seperti di Burkina Faso⁹ dan Niger, di mana tugas Dewan Penasihat Ketenagakerjaan mencakup pemeriksaan kriteria yang dapat berfungsi sebagai pedoman dasar penetapan dan penyesuaian upah minimum. Di negara lain, perubahan terkini terhadap kriteria penetapan upah minimum telah menjadi bahan diskusi tripartit. Di Kosta Rika, Dewan Pengupahan Nasional, sebuah badan tripartit, mengadopsi metodologi baru untuk digunakan dalam hal ini pada tahun 2011, termasuk kriteria yang ditetapkan untuk tujuan ini. Di Latvia, penerapan metode baru penetapan upah minimum pada tahun 2011 didahului dengan diskusi di Dewan Kerjasama Tripartit Nasional.

Konsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja bukan satu-satunya persyaratan yang ditetapkan dalam Konvensi No. 131. Berdasarkan Pasal 4(3), ketentuan juga harus dibuat, apabila hal tersebut sesuai dengan sifat sistem penetapan upah minimum, atas partisipasi langsung dalam operasionalnya perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja terkait atau, apabila organisasi tersebut tidak ada, perwakilan pengusaha dan pekerja terkait, atas dasar kesetaraan. Paragraf 8 Rekomendasi No. 135 juga menyatakan bahwa, di negara-negara yang telah dibentuk badan-badan yang memberikan nasihat kepada otoritas yang berwenang mengenai masalah upah minimum, atau di negara-negara yang pemerintahnya telah mendelegasikan tanggung jawab atas keputusan-keputusan mengenai upah minimum, partisipasi dalam pelaksanaan upah minimum harus dilibatkan. Mekanisme penetapan upah yang diatur dalam Konvensi No. 131 harus mencakup keanggotaan pada badan-badan tersebut. Gagasan partisipasi menyiratkan peran yang lebih besar bagi mitra sosial dalam pengoperasian sistem penetapan upah minimum dan kolaborasi langsung antara mereka dan otoritas publik.

Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135 memberikan fleksibilitas yang luas dalam hal bentuk yang harus diambil melalui konsultasi dan partisipasi organisasi pengusaha dan pekerja, sebagaimana tercermin dalam berbagai mekanisme yang diperkenalkan di tingkat nasional, yang dijelaskan dalam Bab III. Konsultasi dapat diadakan dalam sebuah komite yang dibentuk khusus untuk menangani permasalahan ILO, sebuah badan dengan kompetensi umum di bidang ekonomi dan sosial atau masalah ketenagakerjaan, atau badan khusus seperti dewan pengupahan. Konsultasi juga dapat dilakukan melalui komunikasi tertulis, asalkan syarat-syarat yang disebutkan di atas terpenuhi. Demikian pula, perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja dapat berpartisipasi dalam pengoperasian mekanisme penetapan upah minimum melalui badan penasehat atau pengambil keputusan. Yang terakhir, jelas bahwa sistem penetapan upah minimum berdasarkan perundingan bersama, seperti yang terjadi di Austria, Belgia, Italia, dan Swedia, tentu saja melibatkan partisipasi langsung dari mitra sosial.

Keterwakilan organisasi pengusaha dan pekerja

Pasal 4 Konvensi No. 131 mengatur konsultasi penuh dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja terkait, dan partisipasi perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja. Penyebutan organisasi pengusaha dan pekerja yang “terkait” sangat dibenarkan jika sistem nasional didasarkan pada upah minimum yang terpisah untuk kelompok penerima upah yang berbeda, seperti upah minimum sektoral. Berkenaan dengan keterwakilan organisasi, perlu dicatat bahwa, berbeda dengan Konvensi No. 99 (Pasal 3(3)), Konvensi No. 131 tidak hanya mengacu pada organisasi “yang paling representatif”. Dalam kasus apa pun, kriteria yang diterapkan dalam menentukan status perwakilan organisasi terkait harus “objektif, telah ditetapkan sebelumnya, dan tepat untuk menghindari peluang keberpihakan atau penyalahgunaan. Selain itu, penentuan tersebut harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang memberikan jaminan ketidakberpihakan, oleh badan independen yang mendapat kepercayaan dari para pihak, dan tanpa campur tangan politik.”

Di sejumlah negara, hanya organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif yang berpartisipasi dalam penerapan sistem upah minimum. Hal serupa terjadi pada komposisi Dewan Perburuhan Nasional di Albania, 15 Belgia 16 dan Benin, 17 dan CNTPE di Peru. 18 Demikian pula di Burkina Faso 19 dan Niger, 20 organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif menunjuk perwakilannya untuk bertugas di komisi penasehat ketenagakerjaan nasional, sementara di Mauritius 21 organisasi-organisasi ini diajak berkonsultasi sebelum Menteri Tenaga Kerja menunjuk organisasi pengusaha dan pekerja perwakilan Dewan Pengupahan Nasional.

Di Kolombia, perwakilan pengusaha di Komisi Permusyawaratan Tetap mengenai Kebijakan Upah dan Ketenagakerjaan ditunjuk oleh organisasi pengusaha yang paling mewakili di berbagai sektor ekonomi negara tersebut, sesuai dengan aturan pembobotan yang dirancang untuk mencerminkan pentingnya masing-masing sektor terhadap pendapatan kotor. produk dalam negeri (PDB) dan penciptaan lapangan kerja. Komisi juga mencakup tiga delegasi yang ditunjuk oleh konfederasi serikat pekerja yang paling representatif keterwakilan mereka dinilai berdasarkan jumlah anggota yang mereka miliki ketika pemilu diadakan bersama dengan satu anggota dari salah satu dari dua konfederasi pensiunan yang paling representatif. dan satu dari salah satu asosiasi pengangguran yang paling representatif. Di Turki, Komite Penetapan Upah Minimum mencakup perwakilan dari organisasi pengusaha dan pekerja yang memiliki anggota terbanyak.

Dalam beberapa kasus, peraturan perundang-undangan menyebutkan nama organisasi-organisasi yang diminta untuk berpartisipasi dalam penetapan upah minimum. Hal ini terjadi di Perancis untuk organisasi pengusaha dan pekerja yang mengusulkan anggota Komisi Perundingan Bersama Nasional, di Portugal untuk organisasi yang terwakili dalam Komite Tetap Dialog Sosial, di Republik Ceko untuk organisasi yang duduk di dalamnya pada Dewan Perjanjian Ekonomi dan Sosial dalam sidang pleno, dan di Vietnam bagi mereka yang diwakili di Dewan Pengupahan Nasional. Di Polandia, undang-undang tersebut juga menyebutkan nama organisasi pengusaha dan pekerja yang dianggap mewakili dan yang perwakilannya berpartisipasi dalam Komisi Tripartit untuk Urusan Sosial-Ekonomi.

Persyaratan hukum kadang-kadang berbeda tergantung pada apakah persyaratan tersebut berlaku bagi organisasi pengusaha atau pekerja. Di Argentina, misalnya, perwakilan pengusaha di Dewan Nasional untuk Ketenagakerjaan, Produktivitas dan Upah Hidup Minimum dicalonkan atas usulan organisasi yang paling representatif, sedangkan perwakilan pekerja dicalonkan atas usulan federasi pekerja yang menganut *personería gremial* (status serikat pekerja).

Perundang-undangan di negara-negara lain memberikan ketentuan yang lebih umum mengenai partisipasi perwakilan pengusaha dan pekerja. Di Serbia, misalnya, organisasi yang diwakili dalam Dewan Ekonomi dan Sosial ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggotanya. Di Gambia, undang-undang tersebut hanya menetapkan aturan keterwakilan bagi perwakilan serikat pekerja di dewan industri gabungan: serikat pekerja mana pun yang dapat menunjukkan bahwa keanggotaannya mencakup setidaknya 25 persen pekerja di setidaknya tiga kategori pekerja yang tercakup dalam dewan tertentu berhak untuk memiliki

setidaknya satu perwakilan di dewan itu. Di Indonesia, setiap calon yang mewakili pekerja dalam dewan pengupahan harus dicalonkan oleh serikat pekerja yang memenuhi persyaratan keterwakilan yang ditetapkan oleh undang-undang, sedangkan calon yang mewakili pengusaha harus dicalonkan oleh organisasi pengusaha yang memenuhi kriteria yang relevan. Terakhir, di Slovenia, setiap perwakilan organisasi pekerja atau konfederasi menunjuk setidaknya satu anggota Dewan Ekonomi dan Sosial, sementara perwakilan pengusaha dicalonkan oleh organisasi pengusaha yang beroperasi di tingkat nasional.

Partisipasi organisasi dalam penunjukan wakilnya

Rekomendasi No. 30 dan 89 secara jelas menunjukkan bahwa, untuk menjamin bahwa perwakilan pengusaha dan pekerja adalah orang-orang yang mempunyai kepercayaan dari mereka yang kepentingannya diwakili, maka pengusaha dan pekerja yang bersangkutan harus diberi suara sejauh mungkin. Hal ini dapat dilakukan sesuai dengan keadaan dalam pemilihan wakil-wakil mereka, dan jika ada organisasi pengusaha dan pekerja, maka organisasi-organisasi tersebut harus diundang untuk menyampaikan nama-nama orang yang direkomendasikan oleh mereka untuk diangkat pada badan penetapan upah. Tindakan tersebut dimaksudkan agar perwakilan yang ditunjuk dapat menjamin kepercayaan orang-orang yang mereka wakili dan untuk mendapatkan wewenang yang lebih besar dalam menetapkan upah minimum. Sebagaimana ditekankan oleh Komite dalam Survei Umum mengenai upah minimum pada tahun 1992 (paragraf 210), prinsip partisipasi organisasi-organisasi terkait dalam penunjukan perwakilan mereka pada badan-badan penetapan upah minimum dijamin oleh ketentuan-ketentuan Konvensi No. 131.

Di beberapa negara, organisasi pengusaha dan pekerja bertanggung jawab untuk mencalonkan atau menunjuk perwakilan mereka untuk berpartisipasi dalam pengoperasian sistem penetapan upah minimum. Perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja dicalonkan atau ditunjuk oleh organisasi masing-masing di Bulgaria (Dewan Nasional Kerjasama Tripartit), El Salvador (Dewan Upah Minimum Nasional), Federasi Rusia (Komisi Tripartit Rusia untuk Regulasi Sosial dan Hubungan Perburuhan) dan Thailand (Komite Perlindungan Pekerjaan Rumahan).

Di Afrika Selatan, Menteri Perburuhan harus menunjuk pada Komisi Kondisi Ketenagakerjaan satu anggota yang dicalonkan melalui pemungutan suara anggota Dewan Pembangunan Ekonomi dan Perburuhan Nasional (NEDLAC) yang mewakili buruh terorganisir, dan satu anggota dicalonkan melalui pemungutan suara anggota NEDLAC mewakili bisnis yang terorganisir. Di Kolombia, lima anggota Komisi Konsultasi Tetap untuk Kebijakan Pengupahan dan Ketenagakerjaan ditunjuk oleh organisasi pengusaha yang paling mewakili di berbagai sektor ekonomi negara tersebut: tiga anggota ditunjuk oleh konfederasi serikat pekerja yang paling mewakili; satu wakil pensiunan diambil dari salah satu dari dua konfederasi pensiunan yang paling representatif (bergantian di antara keduanya); dan satu perwakilan pekerja yang menganggur diambil dari salah satu dari dua asosiasi pengangguran yang paling mewakili (juga bergantian). Terakhir, di Malta, perwakilan mitra sosial di Dewan Hubungan Ketenagakerjaan dicalonkan oleh Dewan Pembangunan Ekonomi dan Sosial Malta dari antara perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja yang duduk di Dewan.

Di negara lain, perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja ditunjuk oleh otoritas publik atas usulan, atau setelah berkonsultasi dengan, organisasi terkait. Di Argentina, perwakilan pengusaha sektor swasta di Dewan Nasional untuk Ketenagakerjaan, Produktivitas dan Indeks Upah Hidup Minimum (CNEPSMVM) ditunjuk berdasarkan usulan organisasi pengusaha yang paling mewakili, sementara perwakilan pekerja ditunjuk atas usulan pekerja. Federasi yang menikmati status serikat pekerja (*personería gremial*). Di Albania, Benin dan Burundi, Pemerintah memutuskan penunjukan pengusaha dan pekerja sebagai anggota Dewan Perburuhan Nasional berdasarkan usulan yang dibuat oleh organisasi-organisasi pekerjaan yang paling representatif. Di Honduras, pengusaha dan pekerja yang menjadi anggota komisi upah minimum juga ditunjuk atas usulan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja di sektor terkait. Hal serupa juga terjadi di Kamerun untuk anggota Dewan Penasihat Ketenagakerjaan Nasional, Republik Korea untuk pengusaha dan pekerja yang menjadi anggota MWC, Perancis untuk anggota Komisi Perundingan Bersama Nasional, Indonesia untuk anggota Komisi Perundingan Kolektif Nasional Dewan Pengupahan dan dewan pengupahan di tingkat provinsi, kabupaten dan kota, dan Mauritius untuk anggota Dewan Remunerasi Tripartit Nasional.

Di Filipina, pekerja dan pengusaha yang menjadi anggota dewan upah dan produktivitas regional ditunjuk oleh Presiden atas rekomendasi Menteri Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan, berdasarkan daftar yang diusulkan oleh organisasi pengusaha dan pekerja. Di Belgia, pengusaha anggota Dewan Perburuhan Nasional ditunjuk oleh Raja berdasarkan daftar ganda calon yang diajukan oleh organisasi paling representatif di sektor industri, jasa, pertanian, perdagangan, kerajinan tangan dan sektor non-komersial. Kandidat tersebut harus mewakili usaha kecil dan menengah serta perusahaan keluarga dalam jumlah tertentu. Anggota pekerja juga ditunjuk oleh Raja, berdasarkan daftar ganda calon yang diajukan oleh organisasi pekerja yang paling representatif. Sehubungan dengan komisi gabungan, organisasi-organisasi terkait diundang untuk menunjukkan apakah mereka ingin diwakili dan, jika demikian, menunjukkan keterwakilan mereka. Menteri kemudian memutuskan organisasi mana yang akan diwakili dan menentukan jumlah anggota yang akan dimiliki masing-masing organisasi. Organisasi-organisasi yang ditunjuk diundang untuk mengajukan dua calon untuk setiap kursi yang telah dialokasikan kepada mereka, dan anggotanya ditunjuk oleh menteri. Di Kosta Rika, Kementerian Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Sosial menerbitkan pemberitahuan di jurnal resmi yang mengundang organisasi pengusaha dan pekerja untuk menyerahkan daftar sepuluh nama dengan maksud untuk membentuk Dewan Pengupahan Nasional. Pemerintah kemudian menunjuk anggota Dewan secara bebas, tiga orang untuk setiap kelompok. Prosedur serupa juga berlaku di Guatemala.

Jarang sekali peraturan perundang-undangan mengatur agar perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja ditunjuk oleh otoritas nasional tanpa memberikan peran khusus kepada organisasi tersebut dalam proses tersebut. Di beberapa provinsi di Kanada, anggota badan yang ikut serta dalam penetapan upah minimum ditunjuk oleh pihak yang berwenang. Hal serupa juga terjadi di Gambia untuk anggota dewan industri gabungan, di Thailand untuk anggota Komite Remunerasi, dan di Vietnam untuk anggota Dewan Pengupahan Nasional.

Partisipasi organisasi pengusaha dan pekerja mempunyai kedudukan yang setara

Pasal 4(3)(a) Konvensi No. 131 menyerukan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja untuk berpartisipasi dalam pengoperasian sistem penetapan upah minimum berdasarkan kesetaraan. Sesuai dengan aturan ini, organisasi pengusaha dan pekerja mempunyai jumlah perwakilan yang sama di banyak negara, seperti Argentina, Belgia, Bulgaria, Ekuador, India, Republik Korea, Malta, Niger, Panama, Turki, Uruguay dan Vietnam.

Di negara-negara lain, peraturan perundang-undangan tidak mensyaratkan persamaan jumlah antara perwakilan pengusaha dan pekerja, namun mengatur langkah-langkah lain untuk memastikan bahwa sudut pandang mereka juga dipertimbangkan. Di Nikaragua, Komisi Upah Minimum Nasional mencakup satu perwakilan dari setiap federasi atau konfederasi serikat pekerja nasional, serta satu perwakilan dari setiap organisasi pengusaha yang mewakili secara nasional. Agar sah secara hukum, keputusan Komisi yang menetapkan upah minimum harus ditandatangani oleh satu orang wakil pekerja, satu orang wakil pengusaha dan Menteri Tenaga Kerja. Namun apabila ketiga pihak tidak dapat mencapai kesepakatan dalam waktu 30 hari sejak Komisi dibentuk, maka keputusan sah jika ditandatangani oleh dua dari tiga pihak. Di Peru, 74 CNTPE terdiri dari maksimal sepuluh perwakilan pemberi kerja dan sepuluh perwakilan pekerja. Kuorum tercapai jika, untuk masing-masing pihak yang diwakili di Dewan, mayoritas anggota ditambah satu hadir, dan pleno mengambil keputusan melalui konsensus di antara ketiga pihak.

Konsultasi dan partisipasi mitra sosial dalam praktik

Ketentuan perundang-undangan yang disebutkan di atas dan dalam Bab III tidak memberikan informasi apa pun mengenai sifat sebenarnya dari konsultasi yang diadakan dengan mitra sosial, atau tentang kemungkinan kesulitan yang dihadapi dalam hal partisipasi mereka dalam pengoperasian sistem upah minimum. Meskipun hal ini merupakan prinsip dasar penerapan Konvensi, perlu dicatat bahwa, dalam komentar mereka, banyak organisasi pengusaha dan pekerja melaporkan adanya permasalahan dalam penerapan praktis prinsip ini di tingkat nasional. Komite sendiri telah mengomentari pertanyaan ini sehubungan dengan sejumlah negara anggota yang telah meratifikasi Konvensi No. 131 atau salah satu Konvensi sebelumnya mengenai hal ini. Di beberapa negara, seperti terlihat pada Bab III, upah minimum ditetapkan oleh pemerintah, tanpa undang-undang yang mengatur konsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja. Dalam kasus ini, jelas bahwa prinsip konsultasi dan partisipasi mitra sosial atas dasar kesetaraan tidak dihormati.

Namun, bahkan di negara-negara yang menerapkan prinsip ini dalam perundang-undangan nasionalnya, sejumlah organisasi serikat pekerja/buruh dalam komentarnya mengindikasikan bahwa pemerintah tidak melakukan dialog yang tulus dengan mitra sosial mengenai penetapan upah minimum. Di Seychelles, misalnya, menurut Federasi Serikat Pekerja Seychelles, Pemerintah menyerahkan tingkat upah minimum kepada mitra sosial untuk diadopsi, namun hal ini tidak dapat didiskusikan atau ditolak. Apalagi menurut organisasi ini, mitra sosial tidak bisa menunjuk wakilnya. Konfederasi Serikat Pekerja Independen Bulgaria (CITUB) menganggap bahwa dialog telah direduksi menjadi pertemuan informasi, dimana serikat pekerja menyampaikan posisi mereka, namun Pemerintah

memutuskan sendiri besaran upah minimum, yang umumnya mengikuti saran dari pengusaha. Di Kolombia, menurut Serikat Pekerja Nasional Tunggal di Industri Pertambangan, Energi, Metalurgi, Kimia dan Terkait (FUNTRAENERGETICA), mekanisme tripartit untuk menetapkan upah minimum tidak berfungsi. Baik organisasi ini maupun Persatuan Nasional Pegawai Negeri Perusahaan Sosial Negara (SINALTRAESSES) menunjukkan bahwa keputusan diambil oleh Pemerintah dan organisasi pengusaha. Asosiasi Nasional Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai di Cabang Yudisial (ASONAL–JUDICIAL) dan Serikat Perusahaan Tembakau Kolombia (SINTRAITABACO) menambahkan bahwa posisi perwakilan pengusaha dan pekerja sangat berbeda sehingga Pemerintah pada umumnya menetapkan upah minimum sebesar dekrit. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi-organisasi yang mewakili pekerja tidak mengambil bagian dalam studi atau survei yang dilakukan dan bahwa hasilnya tidak mencerminkan kenyataan yang ada di negara tersebut, sedangkan konsultasi atau survei yang dilakukan oleh organisasi pekerja tidak diperhitungkan oleh Pemerintah. Terakhir, Public Services International (PSI) juga menunjukkan bahwa, dalam sebagian besar kasus, upah minimum ditetapkan secara sepihak oleh Pemerintah, dan bahwa organisasi pekerja tidak diajak berkonsultasi, namun hanya diminta oleh Pemerintah untuk mematuhi persyaratan formal. dialog sosial.

Di Spanyol, menurut Serikat Pekerja Umum (UGT), meskipun Pemerintah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif, sebagaimana diwajibkan oleh undang-undang nasional, namun tidak ada negosiasi yang sebenarnya dalam arti tidak ada proposal yang diajukan oleh serikat pekerja pernah diperhitungkan. Komisi Pekerja Konfederasi Serikat Pekerja (CC.OO.) menganggap bahwa konsultasi yang diadakan seringkali hanya sekedar formalitas, dan pandangan yang disampaikan oleh organisasi serikat pekerja tidak memiliki dampak nyata terhadap keputusan kebijakan yang sudah diambil. Menurut CC.OO., konsultasi tidak diadakan untuk memungkinkan para pihak mencapai kesepakatan. Di Peru, menurut Konfederasi Pekerja Tunggal (CUT), fakta bahwa mitra sosial tidak dapat mencapai kesepakatan dalam Dewan Tripartit Nasional untuk Promosi Perburuhan dan Ketenagakerjaan (CNTPE) berarti bahwa penetapan upah minimum masih merupakan hak prerogatif presiden. Konfederasi Pekerja Otonomi Peru (CATP) menganggap bahwa, meskipun terdapat kewajiban konstitusional untuk berkonsultasi dengan mitra sosial, dalam praktiknya organisasi pekerja dan pengusaha tidak dibentuk, dan Pemerintah mengambil keputusan sendiri mengenai masalah ini. Hal ini merugikan pekerja, karena pemerintahan berturut-turut telah mengadopsi pandangan pengusaha. Sehubungan dengan Republik Bolivarian Venezuela, Persatuan Pegawai Publik Pemerintah Negara Bagian Carabobo (SUEPGEC) menyatakan bahwa, untuk sektor perekonomian formal, Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebijakannya sendiri, tanpa berkonsultasi dengan mitra sosial. Selain itu, Konfederasi Umum Buruh Venezuela (CGT) menganggap baik Konvensi maupun Rekomendasi tidak memberikan dampak di tingkat nasional. Menurut CGT, upah minimum ditetapkan berdasarkan keputusan presiden, tanpa konsultasi terlebih dahulu dengan mitra sosial, dan tidak ada dialog sosial di negara tersebut. Di Yaman, Federasi Umum Serikat Pekerja Yaman mengindikasikan bahwa badan yang bertanggung jawab untuk menetapkan upah minimum seharusnya bekerja sama dengan Federasi namun, pada kenyataannya, tidak menindaklanjuti

permintaan Federasi. Ia menambahkan bahwa perwakilan pengusaha belum mengambil bagian dalam pekerjaan Komite Teknis Pengupahan. Federasi Umum Serikat Buruh Bahrain (GFBTU) juga mengeluhkan tidak adanya konsultasi dengan mitra sosial. Dan yang terakhir, dengan catatan positif, Federasi Umum Serikat Pekerja Palestina (PGFTU) menegaskan dalam komentarnya bahwa konsultasi dengan mitra sosial mengenai besaran upah minimum telah dilakukan dalam kerangka dewan pengupahan dan bahwa hak-hak pengusaha dan organisasi-organisasi pekerja dengan bebas menunjuk perwakilan mereka sendiri untuk badan ini.

Beberapa organisasi juga menyoroti kesulitan terkait penghormatan terhadap kebebasan berserikat dan hak untuk melakukan perundingan bersama. ITUC menekankan, dalam hal ini, agar keputusan mengenai penetapan upah minimum dapat disepakati atau dikonsultasikan secara penuh dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja, pekerja harus mempunyai hak untuk membentuk serikat pekerja independen yang dapat terlibat dalam perundingan bersama yang efektif. Menurut ITUC, untuk mempertimbangkan bahwa organisasi-organisasi ini telah diajak berkonsultasi sepenuhnya, perlu adanya pertimbangan yang sungguh-sungguh yang berdampak pada keputusan pemerintah. Federasi Serikat Buruh Independen Yordania menekankan bahwa kebebasan berserikat dibatasi di negara tersebut dan hak untuk melakukan perundingan bersama tidak diakui. Ia menganggap bahwa dialog sosial harus diaktifkan kembali. Di Uganda, Organisasi Serikat Pekerja Nasional (NOTU) menyatakan dalam komentarnya bahwa hak untuk melakukan perundingan bersama tidak diakui dan bahwa otoritas publik lebih tertarik pada investor daripada upah minimum. Di Swiss, di mana upah minimum hampir seluruhnya ditetapkan melalui perundingan bersama, Federasi Serikat Pekerja Swiss (USS) menyatakan bahwa, karena tidak adanya perlindungan hukum yang memadai bagi perwakilan pekerja, maka perundingan upah tidak mungkin dilakukan atas dasar upah minimum. persamaan.

Pertanyaan lain yang diajukan oleh organisasi-organisasi serikat pekerja/buruh, yang juga berkaitan erat dengan penghormatan terhadap kebebasan berserikat, adalah mengenai pemilihan organisasi-organisasi yang akan diajak berkonsultasi atau diminta untuk berpartisipasi dalam pengoperasian sistem upah minimum. Di Argentina, Konfederasi Pekerja Argentina (CTA) melaporkan permasalahan dalam komposisi, struktur dan fungsi Dewan Indeks Upah Hidup Minimum yang menimbulkan pertanyaan tentang legitimasi keputusannya, dengan menunjukkan bahwa hanya dua asosiasi serikat pekerja yang dukungan publik terhadap Pemerintah terwakili di Dewan. Konfederasi Pekerja Kota menambahkan bahwa pekerja kota tidak diikutsertakan dalam konsultasi mengenai penetapan upah minimum, meskipun mereka memiliki organisasi serikat pekerja yang sangat representatif. Di Lebanon, Federasi Nasional Serikat Pekerja dan Karyawan Lebanon (FENASOL) menunjukkan bahwa undang-undang tersebut menetapkan Federasi Pekerja sebagai organisasi yang paling representatif, namun tidak mewakili sektor publik dan keterwakilannya di sektor swasta. ditantang. FENASOL juga mengklaim bahwa Pemerintah memberlakukan banyak pembatasan terhadap kebebasan berserikat dan mencegah pendirian organisasi perwakilan, khususnya di sektor publik. 81 Di Selandia Baru, Dewan Serikat Pekerja Selandia Baru (NZCTU) menyesalkan melemahnya proses konsultasi, yang direformasi pada

tahun 2012 dan sekarang menetapkan bahwa hanya NZCTU (untuk pekerja) dan Business New Zealand (untuk pemberi kerja) yang diajak berkonsultasi. tahun, sedangkan aktor lainnya diundang untuk berpartisipasi dalam konsultasi selama empat tahun. NZCTU menyatakan bahwa mereka hanya diberitahu mengenai perubahan dalam proses konsultasi dan menyesalkan bahwa tidak ada konsultasi sebelumnya yang diselenggarakan dengan pihak-pihak yang berkepentingan.

Sejumlah organisasi pengusaha juga telah memberikan perhatian terhadap kesulitan-kesulitan yang ada di bidang ini. IOE, dalam beberapa kasus, melalui komentar bersama dengan organisasi pengusaha nasional, menekankan bahwa keterlibatan mitra sosial dalam penetapan, penyesuaian dan penerapan upah minimum sangat penting dan, di beberapa negara, organisasi pengusaha tidak sepenuhnya diajak berkonsultasi. pada semua tahapan proses penetapan upah minimum. Kesulitan serupa juga terjadi di Armenia, misalnya, menurut Persatuan Pengusaha Republik Armenia (RUEA) dan IOE. IOE menyebut Negara Plurinasional Bolivia sebagai kasus yang paling serius, karena upah minimum telah ditetapkan secara sepihak oleh Pemerintah sejak tahun 2007, meskipun terdapat kerangka hukum yang ada dan fakta bahwa negara tersebut telah meratifikasi Konvensi No. 131. IOE menunjukkan bahwa pada tahun 2012 Pemerintah mencoba berkonsultasi dengan Konfederasi Pengusaha Swasta Bolivia (CEPB), yang merupakan organisasi pengusaha paling representatif, namun para pekerja mengajukan keberatan.

Di Brazil, Konfederasi Industri Nasional (CNI) dan IOE menganggap kurangnya partisipasi organisasi pengusaha dalam menentukan kriteria yang digunakan untuk menaikkan upah minimum. Menurut organisasi-organisasi ini, kesulitan terbesar berasal dari campur tangan tidak langsung oleh Pemerintah dalam perundingan bersama melalui penetapan, di beberapa negara bagian federasi, batas bawah upah minimum regional yang ditetapkan oleh gubernur negara bagian dan disetujui oleh dewan legislatif. 85 Terkait dengan Indonesia, IOE mengacu pada kerangka kelembagaan tripartit, berdasarkan dewan pengupahan, namun melaporkan bahwa Pemerintah sering kali menentukan sendiri tingkat upah minimum, tanpa mempertimbangkan hasil survei yang dilakukan oleh dewan pengupahan. Di Kenya, menurut Federasi Pengusaha Kenya dan IOE, terdapat tradisi dialog sosial, dengan upah minimum ditetapkan dalam kerangka kerja sama tripartit. Namun, organisasi-organisasi ini mengkritik fakta bahwa Kementerian Tenaga Kerja dapat mengubah usulan yang dibuat oleh dewan pengupahan tanpa konsultasi. Dalam pengamatan bersama mengenai situasi di Sri Lanka, Federasi Pengusaha Ceylon (EFC) dan IOE melaporkan bahwa, ketika upah minimum ditinjau, dan terjadi kebuntuan dalam diskusi, perwakilan Pemerintah seringkali memberikan suara yang mendukung para pekerja, sehingga mendukung kenaikan upah minimum. Di Uruguay, Kamar Industri Uruguay (CIU), Kamar Dagang dan Jasa Nasional Uruguay (CNCS) dan IOE mengatakan bahwa perwakilan Pemerintah pada umumnya memberikan suara bersama dengan perwakilan pekerja di Dewan Tripartit Tinggi dan, sebagai akibatnya, pemberi kerja perwakilannya mempunyai pengaruh yang kecil terhadap penetapan upah minimum.

Berkenaan dengan Republik Bolivarian Venezuela, IOE melaporkan bahwa, selama lebih dari sepuluh tahun, Pemerintah telah menetapkan upah minimum tanpa berkonsultasi

dengan Federasi Kamar Dagang dan Asosiasi Perdagangan dan Produksi Venezuela (FEDECAMARAS), yang merupakan lembaga paling berpengaruh di negara tersebut. organisasi perwakilan pengusaha. Dalam komentar bersama yang dibuat dengan FEDECAMARAS, IOE menambahkan bahwa Undang-Undang Dasar Ketenagakerjaan, yang diadopsi pada tahun 2012, memberikan peran utama kepada Pemerintah dalam menetapkan upah minimum, sehingga merugikan mitra sosial, sebagaimana proses konsultasi dengan Komite Tripartit Nasional telah dilakukan. dihapuskan.

Pemerintah kini menetapkan upah minimum setiap tahun melalui keputusan presiden, setelah berkonsultasi dengan berbagai organisasi publik dan lembaga sosial ekonomi yang dipilihnya. Federasi Pengusaha Zambia (ZFE) dan IOE menyatakan dalam komentar bersama mereka bahwa Pemerintah Zambia telah menaikkan upah minimum bagi pekerja rumah tangga dan pekerja di sektor lain sebesar 50 persen tanpa berkonsultasi dengan mitra sosial. Dalam proses hukum yang diajukan oleh ZFE, pengadilan memutuskan bahwa Pemerintah seharusnya berkonsultasi dengan pihak-pihak terkait, khususnya pengusaha, sebelum menerapkan upah minimum. Terakhir, sehubungan dengan Aljazair, Konfederasi Umum Perusahaan Aljazair (CGEA) dan IOE melaporkan bahwa perubahan upah minimum yang dijamin nasional (SNMG) merupakan salah satu topik yang perlu dibahas pada pertemuan tripartit antara Pemerintah, pekerja dan pengusaha.

Komentar juga disampaikan oleh sejumlah organisasi pengusaha nasional lainnya. Terkait Bulgaria, Kamar Dagang dan Industri Bulgaria (BCCI) menganggap bahwa pandangan perwakilan organisasi pengusaha tidak diperhitungkan dalam penetapan upah minimum. Di Republik Demokratik Kongo, Federasi Perusahaan Kongo (FEC) melaporkan bahwa organisasi pengusaha dan pekerja diajak berkonsultasi, namun pandangan mereka tidak selalu diperhitungkan. Ia menambahkan bahwa komisi tripartit yang bertanggung jawab mengusulkan penyesuaian upah minimum pada setiap awal tahun, yang diketuai oleh Kementerian Ketenagakerjaan, Perburuhan dan Kesejahteraan Sosial, tidak mengadakan pertemuan. Kamar Dagang Yordania menunjukkan bahwa, meskipun Konvensi Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949 (No. 98) telah diratifikasi, tidak ada mesin perundingan bersama yang independen, sejauh undang-undang nasional memberikan hak kepada Pemerintah untuk melakukan intervensi. pada setiap tahap tawar-menawar. Selain itu, perundingan bersama terbatas pada organisasi yang diakui oleh Pemerintah.

Di Serbia, Persatuan Pengusaha Serbia menganggap bahwa batas waktu sepuluh hari, yang ditetapkan oleh undang-undang, bagi Dewan Ekonomi dan Sosial untuk mencapai kesepakatan mengenai besaran upah minimum tidak cukup untuk memungkinkan mitra sosial melakukan negosiasi. kesepakatan yang masuk akal. Laporan ini menunjukkan bahwa, sejak tahun 2009, konsensus tidak dapat dicapai dan Pemerintah telah melakukan intervensi untuk menetapkan upah minimum. Hal ini juga menyinggung manuver yang dilakukan oleh perwakilan Pekerja untuk meminta Pemerintah menetapkan upah minimum dengan harapan akan lebih menguntungkan dibandingkan jika ditentukan melalui perundingan bersama, dan menambahkan bahwa mitra sosial tidak pernah diajak berkonsultasi mengenai masalah ini. kelompok pekerja mana yang harus dicakup, atau perbedaan upah minimum regional atau

sektoral. Asosiasi Pengusaha Seychelles mengamati bahwa Komite Konsultasi Nasional Ketenagakerjaan (NCCE) belum bertemu selama setahun karena perombakan menteri dan menyerukan agar Komite tersebut bertemu. Laporan ini juga menyarankan agar mekanisme penetapan upah minimum yang ada saat ini harus ditinjau ulang, dengan berkonsultasi dengan mitra sosial. Terakhir, dalam komentarnya, Federasi Pengusaha Antigua dan Barbuda menyatakan ketidaksetujuannya terhadap penetapan upah minimum tunggal, yang menunjukkan bahwa perekonomian negara tersebut belum siap untuk menerapkan tarif yang seragam.

5.3 PARTISIPASI PERWAKILAN KEPENTINGAN PUBLIK

Selain peran penting yang diberikan oleh Konvensi No. 131 kepada mitra sosial, Pasal 4(3) Konvensi menetapkan bahwa ketentuan harus dibuat, jika hal tersebut sesuai dengan sifat sistem penetapan upah minimum, untuk partisipasi langsung dalam pelaksanaannya dari orang-orang yang mempunyai kompetensi yang diakui untuk mewakili kepentingan umum negara dan ditunjuk setelah berkonsultasi penuh dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja terkait, jika organisasi tersebut ada dan konsultasi tersebut sesuai dengan hukum atau praktik nasional.

Partisipasi orang-orang yang mewakili kepentingan umum negara merupakan prinsip yang penting dalam pembuatan kebijakan di Indonesia. Dalam konteks negara ini, partisipasi tersebut biasanya tercermin melalui berbagai mekanisme, termasuk pemilihan umum, dialog publik, konsultasi dengan ahli, serta melalui lembaga perwakilan rakyat seperti DPR (Dewan Perwakilan Rakyat) dan DPD (Dewan Perwakilan Daerah).

Pemilihan umum adalah salah satu bentuk partisipasi yang paling mendasar dalam demokrasi Indonesia, di mana rakyat memiliki hak untuk memilih wakil-wakil mereka dalam lembaga legislatif dan eksekutif. Melalui proses ini, wakil rakyat dipilih untuk mewakili kepentingan umum dan mengambil keputusan atas nama rakyat. Selain itu, dialog publik dan konsultasi dengan ahli merupakan mekanisme lain yang digunakan untuk mendengarkan pandangan dan masukan dari berbagai pihak yang mewakili kepentingan umum. Pemerintah seringkali mengadakan pertemuan, seminar, atau forum diskusi untuk mendiskusikan kebijakan tertentu dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk akademisi, praktisi, LSM, dan masyarakat sipil.

Di tingkat legislatif, DPR dan DPD berperan sebagai lembaga perwakilan rakyat yang mewakili kepentingan umum di berbagai tingkatan, baik di tingkat nasional maupun daerah. Anggota parlemen dipilih oleh rakyat melalui pemilihan umum dan bertanggung jawab untuk mengambil keputusan yang mengakomodasi kepentingan masyarakat yang mereka wakili. Dengan adanya partisipasi yang inklusif dari orang-orang yang mewakili kepentingan umum negara, diharapkan kebijakan yang dihasilkan lebih memperhatikan kebutuhan dan aspirasi rakyat secara luas. Ini juga menciptakan legitimasi yang lebih besar bagi kebijakan tersebut, serta memperkuat prinsip demokrasi dan pemerintahan yang baik di Indonesia.

Kualifikasi orang-orang yang mewakili kepentingan umum negara

Sesuai dengan Paragraf 9 Rekomendasi No. 135, orang-orang yang mewakili kepentingan umum negara haruslah orang-orang independen yang memenuhi syarat dan dapat, jika diperlukan, menjadi pejabat publik yang mempunyai tanggung jawab di bidang hubungan industrial atau perencanaan ekonomi dan sosial. atau pembuatan kebijakan. Rekomendasi No. 30 dan juga menetapkan persyaratan mengenai kualifikasi orang-orang independen dan menetapkan bahwa mereka harus dipisahkan dari kepentingan apa pun dalam perdagangan atau bagian dari perdagangan terkait yang mungkin akan mempertanyakan ketidakberpihakan mereka.

Perundang-undangan di beberapa negara menetapkan ketentuan bagi orang-orang independen atau ahli untuk ditunjuk pada badan-badan yang ikut serta dalam proses penetapan upah minimum, dan beberapa di antaranya memuat ketentuan mengenai profil individu tersebut dan kriteria seleksi. Di Afrika Selatan, selain perwakilan Pekerja dan Pengusaha, Komisi Kondisi Ketenagakerjaan juga terdiri dari tiga orang yang memiliki pengetahuan tentang pasar tenaga kerja dan kondisi ketenagakerjaan. Di Australia, anggota Panel Pakar harus memiliki pengetahuan atau pengalaman dalam satu atau lebih bidang berikut: hubungan kerja, ekonomi, kebijakan sosial dan bisnis. Di Belgia, Ketua Dewan Perburuhan Nasional ditunjuk oleh Raja dari kalangan independen yang memiliki pengalaman khusus di bidang sosial dan ekonomi. Selain itu, posisi ketua dan wakil ketua komisi gabungan ditempati oleh orang-orang yang berpengalaman di bidang sosial dan tidak mempunyai kepentingan pribadi terhadap hal-hal yang akan diajukan ke komisi. Di Burkina Faso, Komisi Nasional Jaminan Upah Minimum Antar Pekerjaan beranggotakan satu perwakilan Dewan Ekonomi dan Sosial, Direktur Jenderal Institut Statistik dan Demografi Nasional, pejabat tinggi dari berbagai kementerian, dua perwakilan perempuan nasional asosiasi dan dua perwakilan asosiasi konsumen.

Di Republik Korea, anggota Dewan Upah Minimum (MWC) yang mewakili kepentingan publik harus termasuk dalam salah satu kategori berikut: pegawai negeri sipil dengan tingkatan tertentu yang memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam masalah ketenagakerjaan; profesor universitas di bidang ekonomi perburuhan, hubungan industrial, hukum perburuhan, sosiologi, kesejahteraan sosial atau bidang terkait; peneliti masalah ketenagakerjaan di lembaga bersertifikat; atau orang lain yang diakui oleh menteri yang berwenang mempunyai kualifikasi yang setara. Di Perancis, Presiden Bagian Sosial Dewan Negara adalah anggota Komisi Perundingan Kolektif Nasional. Komisi dapat menunjuk perwakilan departemen kementerian terkait untuk bertugas sebagai penasihat. Selain itu, sekelompok ahli mengeluarkan pendapat setiap tahunnya mengenai perkembangan upah pertumbuhan minimum dan melaporkannya kepada Komisi Perundingan Bersama Nasional dan Pemerintah. Badan ini terdiri dari lima orang yang dipilih berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya di bidang ekonomi dan sosial, yang tidak boleh mencari atau menerima instruksi dari otoritas mana pun.

Di Hongaria, Dewan Ekonomi dan Sosial Nasional (NGTT) terdiri, selain perwakilan organisasi pekerja dan badan ekonomi (termasuk organisasi pengusaha), juga perwakilan

organisasi non-pemerintah (LSM) yang aktif dalam kebijakan nasional, gereja dan komunitas ilmiah. Di Indonesia, terdapat perwakilan civitas akademika dan pakar yang menjabat sebagai anggota penuh Dewan Pengupahan Nasional, dewan pengupahan provinsi, serta dewan pengupahan kabupaten dan kota. Setiap kandidat harus memenuhi persyaratan tertentu, terutama yang berkaitan dengan pengalaman. Di Kenya, undang-undang tersebut menetapkan bahwa ketua dan anggota independen dewan pengupahan harus memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam menentukan syarat dan ketentuan kerja minimum.

Di Niger, ada Komisi Penasihat Perburuhan dan Ketenagakerjaan yang mencakup jumlah pengusaha dan pekerja yang sama. Pemerintah dapat menunjuk pegawai negeri atau ahli yang berkualifikasi dengan pengalaman ekonomi, medis, sosial atau etnografi sebagai penasihat. Di Peru, perwakilan organisasi publik menjadi anggota CNTPE, sementara di Polandia, perwakilan Presiden Bank Nasional dan perwakilan Kantor Statistik Nasional ikut serta dalam pertemuan Komisi Tripartit Urusan Sosial Ekonomi. Pemerintah juga dapat mengundang perwakilan pemerintah pusat dan daerah, asosiasi dan koperasi untuk berpartisipasi dalam kapasitas sebagai penasihat Komisi.

Konsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja mengenai penunjukan orang-orang yang mewakili kepentingan umum negara

Sesuai dengan Pasal 4(3)(b) Konvensi No. 131, penunjukan orang-orang yang mempunyai kompetensi yang diakui untuk mewakili kepentingan umum negara harus dilakukan setelah berkonsultasi sepenuhnya dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja terkait. apabila organisasi tersebut ada dan konsultasi tersebut dilakukan sesuai dengan hukum atau praktik nasional.

Hanya sedikit negara yang memiliki undang-undang yang mengatur agar organisasi pengusaha dan pekerja diajak berkonsultasi sebelum penunjukan orang-orang yang mewakili kepentingan umum negara tersebut untuk berpartisipasi dalam pengoperasian sistem upah minimum. Di Afrika Selatan, anggota independen Komisi Kondisi Ketenagakerjaan ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja setelah berkonsultasi dengan NEDLAC, yang mencakup perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja. Di Madagaskar, Komisi Pengupahan Dewan Perburuhan Nasional (CNT), sebuah badan tripartit, dapat memanggil orang-orang yang mempunyai kualifikasi dalam bidang ini. Di Niger, keputusan untuk memasukkan para ahli dalam kapasitas sebagai penasihat dapat diambil oleh Ketua atau mayoritas anggota Komite Penasihat Perburuhan dan Ketenagakerjaan.

Seringkali, orang-orang independen ini ditunjuk tanpa berkonsultasi terlebih dahulu dengan mitra sosial. Hal ini terjadi di Barbados, Kamerun, Kanada (Manitoba dan New Brunswick) dan Perancis. Selain itu, seperti yang telah diamati oleh Komite di atas, di beberapa negara, pegawai negeri sipil senior atau direktur badan publik berpartisipasi dalam penerapan sistem upah minimum karena jabatan.

Di Jepang, anggota dewan upah minimum, termasuk anggota yang mewakili kepentingan publik, ditunjuk secara sepihak oleh Pemerintah. Dalam komentarnya, Konfederasi Serikat Buruh Jepang (JTUC-RENGO) mengkritik fakta bahwa mereka tidak diajak berkonsultasi sebelum orang-orang yang mewakili kepentingan publik di Dewan Upah

Minimum Pusat ditunjuk. Situasi serupa terjadi di Republik Korea. Dalam komentarnya mengenai penerapan Konvensi No. 131, Federasi Serikat Buruh Korea (FKTU) dan Konfederasi Serikat Buruh Korea (KCTU) menyatakan bahwa keputusan Pemerintah untuk menunjuk sembilan anggota yang mewakili kepentingan publik pada MWC kesembilan secara sepihak dan tanpa sedikit pun konsultasi dengan organisasi pekerja atau pengusaha merupakan pelanggaran terhadap Konvensi. Pemerintah menyatakan bahwa konsultasi semacam ini tidak diatur dalam undang-undang upah minimum dan tidak pernah menjadi bagian dari praktik nasional. Oleh karena itu, tuduhan yang dibuat oleh FKTU dan KCTU didasarkan pada interpretasi yang salah terhadap Konvensi. . Selain itu, dalam pandangan Pemerintah, jika organisasi pekerja dan pengusaha berhak untuk merekomendasikan anggota yang mewakili kepentingan publik, independensi dan imparialitas para anggota tersebut akan sangat terancam.

Kesimpulan

Keterlibatan erat organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja pada semua tahap proses penentuan upah minimum bukan hanya merupakan persyaratan yang ditetapkan dalam Konvensi No. 131, namun yang terpenting adalah syarat penting agar proses tersebut dapat berjalan dengan baik. Sinergi antara pemerintah dan mitra sosial memungkinkan keprihatinan dan prioritas mereka yang paling terkena dampak langsung dari kebijakan upah minimum untuk diperhitungkan secara lebih efektif. Dengan demikian, hal ini memfasilitasi penerapan ketentuan-ketentuan Konvensi yang berkaitan dengan faktor-faktor ekonomi dan sosial yang harus dipertimbangkan dalam menetapkan upah minimum, yang akan dibahas dalam bab berikutnya.

Dengan berkontribusi pada rekonsiliasi kepentingan yang terkadang sangat berbeda, konsultasi penuh dengan mitra sosial dan partisipasi langsung mereka dalam pengoperasian sistem upah minimum juga memungkinkan kepatuhan yang lebih baik terhadap keputusan yang diambil mengenai tingkat upah minimum yang berlaku. Sebagaimana telah ditekankan oleh Komite, prinsip dasar ini “menjadi sangat penting pada masa krisis ekonomi dan sosial, mengingat besarnya dampak yang mungkin timbul dari keputusan-keputusan terkait penetapan dan penyesuaian upah minimum secara berkala terhadap kebijakan ekonomi. termasuk kebijakan ketenagakerjaan, dan daya beli pekerja. Dialog sosial yang terbuka dan konstruktif memfasilitasi penerapan langkah-langkah yang seimbang untuk memastikan pembagian yang adil dalam upaya mengatasi krisis, sehingga mendorong dukungan bagi reformasi dan pemeliharaan kohesi sosial.”

Harus diakui, jarang sekali peraturan nasional tidak memberikan peran apa pun kepada mitra sosial dalam pengoperasian sistem upah minimum nasional. Namun, keberadaan ketentuan hukum yang mengatur konsultasi atau partisipasi organisasi pengusaha atau pekerja tidaklah cukup untuk memastikan bahwa persyaratan Konvensi diterapkan. Konsultasi semacam ini harus efektif, atau dengan kata lain konsultasi tersebut harus diadakan sebelum keputusan diambil dan menjadikan kekhawatiran yang diungkapkan benar-benar diperhitungkan. Demikian pula, partisipasi organisasi pengusaha dan pekerja harus didasarkan pada kesetaraan dan melibatkan kolaborasi nyata antara mitra tripartit atau bipartit,

tergantung pada jenis sistem upah minimum yang berlaku di tingkat nasional. Komite wajib menyatakan keprihatinannya atas kenyataan bahwa banyak organisasi pekerja dan pengusaha, termasuk IOE dan ITUC, telah mengirimkan komentar ke Kantor, dengan maksud untuk persiapan Survei Umum ini, dan melaporkan kesulitan-kesulitan dalam hal ini. Dalam hal ini, Komite mencatat bahwa beberapa organisasi telah menyatakan penyesalannya atas kenyataan bahwa pemerintah tidak mempertimbangkan pandangan yang diungkapkan selama konsultasi mengenai penetapan upah minimum, atau bahwa konsultasi tersebut tidak menghasilkan kesepakatan. Seperti yang ditekankan oleh Komite di awal bab ini, konsultasi dengan mitra sosial tidak boleh disamakan dengan sekedar pemberian informasi, atau dengan negosiasi, dan konsep konsultasi penuh juga tidak berarti kesimpulan dari kesepakatan antara berbagai mitra.

Meskipun demikian, terlihat jelas bahwa organisasi pengusaha dan pekerja mempunyai harapan yang tinggi mengenai hasil konsultasi yang diadakan di tingkat nasional. Untuk menjamin dukungan mereka terhadap keputusan yang diambil dalam bidang ini, penting bagi otoritas pemerintah untuk menunjukkan dengan jelas bahwa argumen yang diajukan oleh satu pihak atau pihak lain dipertimbangkan dengan serius meskipun, dalam sistem yang didasarkan pada konsultasi dengan para pihak. mitra sosial, keputusan akhir ada di tangan pemerintah. Komite menekankan betapa pentingnya bagi pemerintah untuk melakukan segala upaya untuk menciptakan dan memelihara kondisi dialog sosial yang sejati, yang menjamin sistem upah minimum yang dapat menjawab kebutuhan berbagai pihak dan memberikan kontribusi terhadap pembangunan nasional.

Yang terakhir, Komite berharap bahwa, di negara-negara dimana hal ini belum terjadi, pemerintah akan mempertimbangkan untuk mengizinkan partisipasi para ahli independen, jika mungkin ditunjuk setelah berkonsultasi dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja, dalam pelaksanaan mekanisme penetapan upah minimum. . Partisipasi seperti ini dapat memberikan pencerahan baru dalam diskusi, memungkinkan pertimbangan anggota masyarakat lainnya dan, dalam kasus tertentu, memudahkan untuk mendamaikan sudut pandang yang berbeda.

BAB 6

KRITERIA DAN PROSEDUR PENETAPAN UPAH MINIMUM

6.1 PENDAHULUAN

Sesuai dengan Pasal 3 Konvensi No. 131, unsur-unsur yang harus dipertimbangkan dalam menentukan tingkat upah minimum, sejauh mungkin dan sesuai dengan praktik dan kondisi nasional, meliputi: (a) kebutuhan pekerja dan keluarganya, dengan mempertimbangkan tingkat upah umum di negara tersebut, biaya hidup, tunjangan jaminan sosial, dan standar hidup relatif kelompok sosial lainnya; (b) faktor ekonomi, termasuk kebutuhan pembangunan ekonomi, tingkat produktivitas dan keinginan untuk mencapai dan mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi. Daftar kriteria yang ditetapkan dalam Paragraf 3 Rekomendasi No. 135 dirumuskan dengan istilah yang hampir sama. Di antara instrumen penetapan upah minimum ILO yang pertama, hanya Rekomendasi No. 30 dan Rekomendasi No. 89 yang mengacu pada kriteria yang akan digunakan dalam hal ini, keduanya menyebutkan “perluanya memungkinkan pekerja terkait untuk mempertahankan standar hidup yang sesuai” .

Dalam laporan pertama Kantor selama pekerjaan persiapan untuk Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135, disebutkan bahwa “tiga kriteria tersebut secara tradisional digunakan: (a) kebutuhan pekerja (dengan atau tanpa kebutuhan khusus) menyebutkan kebutuhan keluarganya); (b) kemampuan pemberi kerja untuk membayar; (c) upah yang dibayarkan untuk pekerjaan yang sebanding di tempat lain dalam perekonomian, atau, yang lebih umum, standar hidup relatif dari penerima upah dan kelompok sosial lainnya. Beberapa faktor lain yang terkadang disebutkan sebagai kriteria, misalnya biaya hidup atau produktivitas tenaga kerja, terkait dengan salah satu kriteria ini dengan demikian, perubahan dalam biaya hidup akan mempengaruhi kecukupan upah tertentu untuk memenuhi kebutuhan. pekerja, dan perubahan produktivitas akan mempengaruhi kemampuan pemberi kerja untuk membayar.”

Lebih lanjut, sebagaimana ditekankan dalam laporan Pertemuan Para Ahli tahun 1967, upah minimum tidak akan memenuhi kriteria kebutuhan manusia yang disebutkan di atas kecuali upah tersebut disesuaikan dari waktu ke waktu untuk memperhitungkan perubahan biaya hidup dan kondisi perekonomian. Oleh karena itu, bab ini di satu sisi membahas kriteria penetapan dan penyesuaian upah minimum, dan di sisi lain, mekanisme yang ditetapkan untuk penyesuaiannya. Persoalan yang dibahas di sini bukan mengenai prosedur pengambilan keputusan untuk menetapkan upah minimum, melainkan frekuensi penyesuaian dan orang serta organisasi yang diberi kepercayaan untuk mengambil inisiatif dalam hal ini.

Kriteria dan prosedur penetapan upah minimum di Indonesia merupakan hal yang penting dalam menentukan standar upah bagi pekerja. Dalam konteks Indonesia, penetapan upah minimum didasarkan pada beberapa kriteria yang diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kriteria-kriteria tersebut mencakup pertimbangan kondisi sosial

ekonomi masyarakat, inflasi, pertumbuhan ekonomi, serta kebutuhan hidup layak (KHL) pekerja dan keluarganya.

Prosedur penetapan upah minimum biasanya melibatkan serangkaian pertemuan antara pemerintah, serikat pekerja, dan pengusaha. Proses ini sering disebut sebagai pertemuan tripartit. Pemerintah biasanya memimpin proses tersebut melalui kementerian terkait, seperti Kementerian Ketenagakerjaan. Pada pertemuan tersebut, pemerintah akan mengumpulkan data dan informasi terkait kondisi ekonomi, inflasi, dan KHL. Setelah itu, pemerintah akan berunding dengan serikat pekerja dan pengusaha untuk mencapai kesepakatan tentang besaran kenaikan upah minimum yang wajar dan adil. Kesepakatan tersebut kemudian diumumkan dan dijadikan dasar untuk menetapkan upah minimum yang baru. Proses ini biasanya dilakukan setiap tahun untuk menyesuaikan upah minimum dengan perubahan kondisi ekonomi dan inflasi.

Selain itu, prosedur penetapan upah minimum juga dapat melibatkan mekanisme pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap implementasi upah minimum yang telah ditetapkan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa upah minimum yang telah ditetapkan benar-benar dijalankan oleh pengusaha dan mampu memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarganya. Dengan demikian, kriteria dan prosedur penetapan upah minimum di Indonesia dirancang untuk memastikan bahwa upah minimum yang ditetapkan adil, berkelanjutan, dan dapat mengakomodasi kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarganya, sejalan dengan prinsip-prinsip perlindungan ketenagakerjaan dan pembangunan ekonomi yang inklusif.

6.2 KRITERIA PENETAPAN TINGKAT UPAH MINIMUM

Komite mengkaji secara berturut-turut kriteria-kriteria yang berkaitan dengan kebutuhan para pekerja dan keluarganya, dan kemudian kriteria-kriteria yang bersifat ekonomi diperhitungkan ketika menentukan tingkat upah minimum. Namun, perlu diingat bahwa pertimbangan-pertimbangan semacam ini tidak dapat dikaji secara terpisah, karena keduanya sangat berkaitan satu sama lain. Selain itu, Konvensi No. 131 tidak membedakan antara kriteria penetapan dan penyesuaian tingkat upah minimum. Sebagaimana ditekankan oleh Kantor tersebut dalam salah satu laporan yang disampaikan pada Pertemuan Para Ahli tahun 1967, dua alasan utama yang menyebabkan penyesuaian tingkat upah minimum dari waktu ke waktu adalah peningkatan biaya hidup dan pertumbuhan ekonomi atau peningkatan pendapatan rata-rata per kepala. Sebagaimana dinyatakan oleh Komite dalam Survei Umum mengenai upah minimum pada tahun 1992 (paragraf 274), secara umum tidak mungkin untuk mempertimbangkan semua kriteria ini setiap kali tingkat upah minimum disesuaikan; akibatnya, kriteria yang disederhanakan banyak digunakan untuk tujuan ini.

Kriteria penetapan tingkat upah minimum dalam konteks Indonesia didasarkan pada beberapa faktor yang mencakup kondisi sosial ekonomi masyarakat, pertumbuhan ekonomi, inflasi, serta kebutuhan hidup layak (KHL) pekerja dan keluarganya. Kementerian Ketenagakerjaan dan Badan Pusat Statistik (BPS) biasanya mengumpulkan data terkait kondisi ekonomi, inflasi, dan KHL untuk menjadi dasar penentuan upah minimum yang baru.

Selain itu, pertimbangan terhadap produktivitas pekerja, daya saing industri, dan tingkat investasi juga menjadi faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum. Upah minimum haruslah seimbang agar tidak hanya memenuhi kebutuhan hidup pekerja, tetapi juga tidak memberikan beban berlebihan kepada pengusaha yang dapat menghambat pertumbuhan ekonomi. Partisipasi serikat pekerja dan pengusaha dalam proses penetapan juga menjadi kriteria penting. Proses konsultasi tripartit antara pemerintah, serikat pekerja, dan pengusaha menjadi landasan dalam menetapkan upah minimum yang wajar dan adil bagi semua pihak.

Dengan demikian, kriteria penetapan tingkat upah minimum di Indonesia mencakup faktor-faktor ekonomi, sosial, dan produktivitas, serta melibatkan partisipasi dari berbagai pihak yang terlibat dalam dunia kerja. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa upah minimum yang ditetapkan dapat mengakomodasi kebutuhan hidup layak bagi pekerja, sejalan dengan pertumbuhan ekonomi dan daya saing industri.

Kriteria yang berkaitan dengan kebutuhan pekerja dan keluarganya

Pentingnya mempertimbangkan kebutuhan pekerja dan keluarga mereka berasal dari salah satu tujuan utama penetapan upah minimum, yaitu untuk memastikan perlindungan sosial yang memadai bagi pekerja. Laporan Pertemuan Para Ahli tahun 1967 menekankan hal ini bahwa “[kita] tidak boleh mengabaikan fakta bahwa ketika kita berurusan dengan upah, kita tidak berurusan dengan abstraksi ekonomi tetapi dengan sumber penghidupan jutaan orang”. Tujuan pengentasan kemiskinan yang ditetapkan untuk menetapkan upah minimum juga secara tegas diperhitungkan dalam beberapa undang-undang nasional, termasuk di Armenia, beberapa provinsi di Kanada, Kroasia, Republik Ceko, Kenya, Lituania, Afrika Selatan dan Republik Persatuan Tanzania.

Pasal 3(a) Konvensi No. 131 mencakup unsur-unsur yang harus dipertimbangkan yaitu kebutuhan pekerja dan keluarga mereka, dengan mempertimbangkan tingkat upah umum di negara tersebut, biaya hidup, tunjangan jaminan sosial, dan standar hidup relatif kelompok sosial lainnya, dan unsur-unsur ini juga dimasukkan dalam Paragraf 3 Rekomendasi No. 135. Di beberapa negara seperti Albania, daftar kriteria sosial yang harus dipertimbangkan hampir sama dengan itu dalam Konvensi. Di negara-negara lain, referensi yang lebih spesifik dibuat untuk beberapa elemen ini.

Kriteria yang paling sering digunakan adalah biaya hidup, yang menjamin pekerja mempunyai daya beli tertentu. Dalam beberapa kasus, seperti Burkina Faso, Republik Korea, El Salvador, Jepang, Panama, Portugal, Serbia dan Republik Persatuan Tanzania, serta Republik Afrika Tengah, Gambia dan Senegal, menurut Informasi yang disediakan oleh pemerintah-pemerintah tersebut merujuk langsung pada biaya hidup, tanpa adanya indikasi bagaimana hal ini diukur.

Perundang-undangan di beberapa negara merujuk secara lebih spesifik pada indeks harga konsumen (CPI). Hal ini terjadi di Aljazair, Belgia, Bosnia dan Herzegovina (Federasi Bosnia dan Herzegovina), Brasil, Kanada (Quebec), Indonesia, Luksemburg dan Spanyol, serta di Maroko, Selandia Baru dan Filipina, menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah tersebut. Di Kenya, undang-undang tersebut mencantumkan sejumlah kriteria yang harus

dipertimbangkan oleh dewan pengupahan. Namun, menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah, faktor kuncinya adalah variasi dalam biaya hidup, yang diukur dengan CPI. Di Perancis, SMIC terutama diindeks berdasarkan variasi CPI nasional. Di Afrika Selatan, menurut indikasi Pemerintah, CPI untuk kuintil terendah juga diperhitungkan, dilengkapi dengan beberapa poin indeks untuk memastikan bahwa pekerja tidak hanya memperoleh manfaat dari kenaikan yang terkait dengan inflasi.

Di negara-negara lain, peraturan perundang-undangan menggunakan tingkat inflasi sebagai kriteria. Hal ini terjadi di Australia untuk upah minimum federal, Malta, Slovenia dan Thailand. Selanjutnya, menurut informasi yang diberikan oleh pemerintah terkait, tingkat inflasi diperhitungkan dalam penetapan upah minimum di Azerbaijan, Kanada (Alberta, Ontario, Saskatchewan dan Yukon), Lebanon dan Inggris. Di Uruguay, menurut laporan Pemerintah, perkiraan tingkat inflasi untuk periode yang bersangkutan (enam bulan atau satu tahun) diperhitungkan, dengan koreksi sesuai dengan perbedaan antara perkiraan tingkat inflasi dan tingkat inflasi aktual untuk periode sebelumnya. Pemerintah Hongaria juga mengindikasikan bahwa tren tingkat inflasi yang diharapkan juga diperhitungkan.

Dalam kasus-kasus tertentu, klausul pengamanan diberlakukan untuk merevisi upah minimum jika terjadi kemunduran serius dalam situasi perekonomian negara. Di Kosta Rika, 45 misalnya, metode penetapan upah minimum yang baru, yang diterapkan pada tahun 2011, masih memperhitungkan kenaikan biaya hidup, atau lebih khusus lagi prakiraan inflasi, dengan penyesuaian untuk mengkompensasi selisih antara prakiraan tersebut dengan upah minimum. tingkat inflasi dan CPI selama enam bulan sebelumnya. Namun formula penyesuaiannya akan direvisi terutama jika inflasi melebihi batas tertentu. Di Peru, menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah, upah minimum disesuaikan berdasarkan formula yang mencakup perkiraan tingkat inflasi, namun hasil penerapan formula penyesuaian tersebut dapat direvisi dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti: resesi ekonomi yang serius, peningkatan angka pengangguran yang signifikan, peningkatan yang signifikan dalam proporsi pekerjaan di perekonomian informal atau peningkatan yang berlebihan dalam rasio antara upah minimum dan upah rata-rata.

Di beberapa negara, jenis kebutuhan pekerja yang harus dipenuhi oleh upah minimum telah ditentukan. Hal ini terjadi di Brazil, Kosta Rika, El Salvador, Guatemala, India, Meksiko dan Turki. Di Benin, menurut laporan Pemerintah, fluktuasi harga bahan pangan pokok diperhitungkan, sementara di Kanada (New Brunswick), biaya perumahan, makanan, pakaian, transportasi, layanan kesehatan dan pasokan medis disertakan. Di beberapa negara, termasuk Belarus, Republik Afrika Tengah, Guatemala, Kyrgyzstan, Latvia, Nikaragua, Niger dan Republik Bolivarian Venezuela, keranjang konsumen minimum berfungsi sebagai titik referensi untuk menetapkan upah minimum. Hal yang sama berlaku di Armenia, menurut Pemerintah. Di Ekuador, menurut Pemerintah, upah dasar terpadu dihitung berdasarkan kriteria seperti inflasi, produktivitas dan kesetaraan, dengan tujuan untuk semakin mempersempit kesenjangan antara tingkat upah minimum dan biaya dasar sekeranjang barang keluarga. Terakhir, di Ukraina, upah minimum tidak dapat ditetapkan pada tingkat di bawah tingkat subsisten minimum, dan anggaran konsumsi minimum ditetapkan.

Tingkat upah secara umum di suatu negara juga merupakan salah satu faktor yang harus diperhitungkan berdasarkan ketentuan Konvensi No. 131. Hal ini terjadi di Burkina Faso, Kamerun dan Gambia, menurut informasi yang diberikan oleh pemerintah masing-masing. Di Barbados, menurut Pemerintah, dewan pengupahan untuk sektor komersial memperhitungkan tingkat upah komparatif pekerja di pekerjaan serupa. Di Kanada (Manitoba), menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah, tujuan utama adalah menjaga daya saing upah dengan provinsi-provinsi tetangga, dimana upah minimum juga telah ditingkatkan, untuk menarik dan mempertahankan pekerja. Di Jepang, upah minimum regional harus ditetapkan dengan mempertimbangkan upah pekerja di wilayah tersebut.

Beberapa Negara Anggota secara tegas menetapkan hubungan antara upah minimum dan upah rata-rata. Misalnya, di Azerbaijan, langkah harus diambil untuk secara bertahap menaikkan upah minimum hingga tingkat subsisten minimum dan 60 persen upah rata-rata. Upah minimum tidak boleh kurang dari sepertiga upah rata-rata di Belarus, atau di bawah 55 persen upah minimum di Bosnia dan Herzegovina (Federasi Bosnia dan Herzegovina). Di Makedonia bekas Republik Yugoslavia, upah minimum setara dengan 39,6 persen dari upah rata-rata, sebagaimana ditetapkan oleh Kantor Statistik Negara pada tahun sebelumnya. Di Perancis, peningkatan tahunan dalam daya beli SMIC tidak boleh kurang dari setengah peningkatan daya beli rata-rata upah per jam yang dicatat oleh survei triwulanan Kementerian Tenaga Kerja. Di Israel, menurut Pemerintah, upah minimum ditetapkan sebesar 47,5 persen dari upah rata-rata. Di Montenegro, upah minimum tidak boleh kurang dari 30 persen upah rata-rata selama enam bulan sebelumnya, sebagaimana ditetapkan oleh Kantor Statistik. Di Belanda, upah minimum diindeks berdasarkan tingkat rata-rata kenaikan upah di sektor publik dan swasta, sebagaimana dihitung oleh Biro Analisis Kebijakan Ekonomi Belanda (CPB). Di Polandia, menurut laporan Pemerintah, kenaikan upah minimum, yang tidak boleh kurang dari perkiraan CPI, akan meningkat sebesar dua pertiga dari perkiraan pertumbuhan PDB ketika upah minimum kurang dari setengah rata-rata gaji. Upah rata-rata juga diperhitungkan dalam menetapkan upah minimum di Republik Moldova, Serbia, Slovakia, Ukraina, dan beberapa provinsi di Kanada, serta di Hongaria Selandia Baru dan Inggris, menurut terhadap laporan Pemerintah mereka.

Perlu juga diingat bahwa Konvensi No. 131 mensyaratkan bahwa tidak hanya kebutuhan pekerja, namun juga kebutuhan keluarganya, juga diperhitungkan dalam menetapkan upah minimum. Hal ini terjadi di Negara Plurinasional Bolivia, Bosnia dan Herzegovina (Republika Srpska), Ekuador, Guatemala, Irak, Kenya, Lebanon, Meksiko, Nikaragua, Serbia dan Vietnam. Hal serupa juga terjadi di Barbados, Gambia dan India, menurut informasi yang terkandung dalam laporan Pemerintah mereka. Sebaliknya, undang-undang di Argentina secara eksplisit merujuk pada kebutuhan satu orang. Tentu saja harus diingat bahwa rumah tangga dengan pencari nafkah tunggal kini tidak lagi menjadi mayoritas di banyak negara dan, sebagai konsekuensinya, kebutuhan keluarga sering kali dapat dipenuhi oleh upah yang diterima oleh setidaknya dua orang yang berpenghasilan. implikasi terkait gender. Selain itu, penetapan upah minimum perlu dipertimbangkan dalam konteks yang lebih luas dari upaya perlindungan sosial, seperti yang juga disarankan dalam Paragraf 2

Rekomendasi No. 135, termasuk tunjangan keluarga yang, di negara-negara di mana upah minimum diberikan, sebagian dapat memenuhi kebutuhan keluarga dari anak-anak pekerja.

Pertimbangan sosial lainnya juga dapat dipertimbangkan ketika menetapkan upah minimum, seperti misalnya: peningkatan integrasi sosial melalui peningkatan partisipasi pekerja di Australia; karakteristik pekerja yang menerima upah minimum (usia, jenis kelamin, status keluarga, sektor dan ukuran perusahaan) di Kanada (Ontario); perbedaan antara pekerja penuh waktu dan pekerja lainnya, khususnya dalam kaitannya dengan stabilitas pekerjaan, kondisi kerja dan intensitas kerja di Tiongkok; dampak terhadap manfaat jaminan sosial di Hongaria; konsistensi upah minimum regional dengan program bantuan sosial di Jepang; sifat dan risiko pekerjaan di Panama; kondisi ketenagakerjaan, perbedaan upah dan kesenjangan di Afrika Selatan; dan remunerasi serta syarat dan ketentuan kerja bagi pekerja yang dipekerjakan di sektor terkait yang berlaku di Komunitas Afrika Timur di Republik Persatuan Tanzania.

Kriteria yang berkaitan dengan faktor ekonomi

Pasal 3(b) Konvensi No. 131, yang ketentuannya direproduksi dalam Paragraf 3(f) Rekomendasi No. 135, mengacu pada persyaratan pembangunan ekonomi, tingkat produktivitas dan keinginan untuk mencapai dan mempertahankan tingkat penyerapan tenaga kerja yang tinggi merupakan salah satu unsur yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan tingkat upah minimum. Negara Anggota memberlakukan persyaratan ini dengan cara yang berbeda. Perundang-undangan di sejumlah besar negara mengatur agar situasi ekonomi negara tersebut secara umum diperhitungkan dalam penentuan upah minimum. Hal ini terjadi di Aljazair, Barbados, Bosnia dan Herzegovina (Federasi Bosnia dan Herzegovina), Burkina Faso, Kanada (New Brunswick), Latvia, Libya, Madagaskar, Nepal, Slovakia dan Uruguay. Di Argentina, data mengenai situasi sosio-ekonomi dan tujuan Dewan Nasional untuk Ketenagakerjaan, Produktivitas dan Indeks Upah Hidup Layak Minimum harus diperhitungkan, dan keseimbangan yang masuk akal di antara keduanya. Selain itu, beberapa pemerintah mengindikasikan dalam laporan mereka bahwa situasi perekonomian negara juga diperhitungkan. Hal ini misalnya terjadi di Belarus, Benin, Republik Afrika Tengah, Republik Ceko, Republik Korea, Rumania, Federasi Rusia, Republik Bolivarian Venezuela dan Zimbabwe. Menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah Perancis, tren pertumbuhan akan diperhitungkan dalam penyesuaian SMIC di masa depan untuk mendorong, jika diperlukan, redistribusi manfaat pertumbuhan.

Persyaratan pembangunan ekonomi diperhitungkan di Albania, Panama dan Portugal dan, menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah, di Namibia. Selain itu, menurut informasi yang diberikan oleh pemerintah masing-masing, elemen-elemen berikut juga diperhitungkan: pendapatan per kapita di Kamerun, persyaratan pembangunan ekonomi di Gambia, kemajuan ekonomi di Irak, perkiraan pertumbuhan PDB di Polandia, dan keadaan perekonomian nasional, prospek pertumbuhan dan pertumbuhan PDB di Inggris.

Produktivitas merupakan kriteria ekonomi penting lainnya dalam menentukan upah minimum, dan disebutkan dalam undang-undang di banyak negara, termasuk Kolombia, Kenya, Mauritius, Spanyol dan Thailand. Di Kosta Rika, sejak diperkenalkannya metode baru

penetapan upah minimum, perhatian tidak lagi hanya tertuju pada inflasi, namun juga produktivitas, untuk membangun hubungan antara pertumbuhan produksi dan upah yang lebih baik bagi pekerja. Kriteria ini juga diterapkan di Barbados, Belgia, Kanada (Ontario dan Quebec), Republik Ceko, Gambia, Maroko dan Peru, menurut laporan yang diberikan oleh pemerintah masing-masing. Selain itu, di Filipina, Komisi Pengupahan dan Produktivitas Nasional memutuskan pada tahun 2012 untuk memperkenalkan sistem pengupahan dua tingkat. Tingkat pertama terdiri dari upah minimum wajib untuk melindungi pekerja rentan, yang ditetapkan berdasarkan perintah di tingkat regional. Tingkat kedua terdiri dari insentif, berdasarkan produktivitas pekerja dan kinerja perusahaan dan sektor, serta didasarkan pada kesepakatan antara manajemen dan pekerja. Insentif pajak telah diciptakan untuk mendorong pengusaha membentuk komite produktivitas untuk tujuan ini, sementara dewan upah dan produktivitas regional membuat rekomendasi sebagai panduan bagi perusahaan.

Konvensi No. 131 juga mengacu pada keinginan untuk mencapai dan mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi. Kekhawatiran ini diungkapkan dalam berbagai bentuk dalam peraturan perundang-undangan nasional di beberapa negara. Di Afrika Selatan, misalnya, Komisi Kondisi Ketenagakerjaan, dalam merumuskan rekomendasi sehubungan dengan penentuan upah sektoral, harus mempertimbangkan kemungkinan dampak usulannya terhadap lapangan kerja saat ini atau penciptaan lapangan kerja. Di Kroasia, untuk revisi upah minimum pada tahun 2013, rasio antara penduduk aktif dan total penduduk ikut dipertimbangkan. Di Hongaria, indikator pasar tenaga kerja, situasi ekonomi nasional dan kebutuhan tenaga kerja di sektor atau wilayah geografis tertentu diperhitungkan. Di Kenya, dewan pengupahan harus mempertimbangkan keinginan untuk mencapai dan mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi, dan kemungkinan dampak usulan mereka terhadap lapangan kerja saat ini atau penciptaan lapangan kerja. Keinginan untuk mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi juga menjadi pertimbangan di Nikaragua. Di Mauritius, kebutuhan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi, melindungi lapangan kerja dan menciptakan peluang kerja juga diperhitungkan. Perundang-undangan di Filipina mengacu pada dampak tingkat upah minimum terhadap penciptaan lapangan kerja, dan undang-undang di Serbia mengacu pada tingkat pengangguran dan tren lapangan kerja. Di Belanda, penyesuaian upah minimum dapat dilakukan tanpa menerapkan kriteria biasa yang ditetapkan oleh undang-undang jika terjadi ancaman terhadap lapangan kerja. Dalam praktiknya, indeksasi upah minimum dipertahankan dengan ketentuan bahwa tingkat ketidakaktifan, yang dinyatakan sebagai rasio antara jumlah orang yang menerima tunjangan sosial dan jumlah orang yang memiliki pekerjaan berbayar, lebih rendah dari 82,6 persen. Ketentuan serupa dapat ditemukan dalam undang-undang ketenagakerjaan di Albania, Indonesia, Panama, Slovenia, Republik Persatuan Tanzania dan Ukraina. Pemerintah Bulgaria, Kanada (Alberta, Ontario dan Quebec), Gambia, Hongaria, Selandia Baru, Inggris dan Vietnam juga mengindikasikan dalam laporan mereka bahwa pertimbangan terkait ketenagakerjaan juga diperhitungkan dalam menetapkan upah minimum.

Di beberapa negara, rujukan khusus diberikan pada daya saing ekonomi. Di Kanada (Quebec), dampak usulan perubahan upah minimum terhadap daya saing perusahaan

diperhitungkan. Di Mauritius, terdapat rujukan mengenai perlunya menjaga daya saing produk lokal di pasar luar negeri, sementara daya saing perusahaan juga merupakan salah satu kriteria penetapan upah minimum di Thailand. Di Latvia, evolusi upah minimum di negara-negara Baltik lainnya harus diperhitungkan. Di Belgia, setiap perjanjian antar pekerjaan harus menetapkan margin maksimum untuk fluktuasi biaya upah, dengan mempertimbangkan tren perkiraan biaya upah di tiga Negara rujukan yang bertetangga selama dua tahun yang tercakup dalam perjanjian antar pekerjaan. Jika tidak ada kesepakatan antara mitra sosial, margin ini dapat ditentukan oleh Pemerintah.

Perundang-undangan di negara-negara tertentu mengacu pada kemampuan keuangan perusahaan sebagai kriteria yang menentukan dalam menetapkan upah minimum. Di Afrika Selatan, Kenya, Namibia dan Republik Persatuan Tanzania, kapasitas pengusaha untuk menjalankan usaha mereka dengan sukses turut diperhitungkan. Kapasitas keuangan perusahaan juga diperhitungkan di Kolombia, Indonesia, Jepang, Nepal dan Filipina. Hal serupa juga terjadi di Hongaria, Barbados, Mauritius, Maroko, dan Vietnam, menurut informasi yang terdapat dalam laporan pemerintah terkait. Di beberapa negara, karena adanya keterkaitan antara upah minimum dan upah sektor publik, maka kapasitas anggaran Negara, yang juga merupakan pemberi kerja, juga ikut dipertimbangkan, menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah Albania, Azerbaijan, Bulgaria dan Republik Moldova.

Sejumlah faktor lain yang bersifat ekonomi terkadang dipertimbangkan dalam menetapkan upah minimum, termasuk: biaya tenaga kerja non-upah dan kredit pajak bagi pekerja yang upah tahunannya di bawah ambang batas tertentu di Barbados; sistem remunerasi di perusahaan-perusahaan di Honduras; berfungsinya usaha menengah, kecil dan mikro di Kenya dan Republik Persatuan Tanzania; perlunya menjaga keseimbangan yang adil antara tarif yang ditetapkan di berbagai sektor di Mauritius; dan pengembalian investasi yang wajar di Filipina.

Terakhir, perlu dicatat bahwa, dalam komentarnya untuk survei ini, IOE menyatakan keprihatinannya bahwa faktor-faktor ekonomi, termasuk persyaratan pembangunan ekonomi, tingkat produktivitas dan keinginan untuk mencapai dan mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi, adalah hal yang tidak penting. tidak diperhitungkan oleh banyak negara ketika menetapkan upah minimum. IOE mengindikasikan bahwa di Negara Plurinasional Bolivia, Kamboja, Sri Lanka, Uruguay dan Republik Bolivarian Venezuela, misalnya, tingkat produktivitas tidak dipertimbangkan ketika upah minimum ditetapkan. Ia menambahkan bahwa, di Kenya, selama lima tahun terakhir (2009-2013), kenaikan upah minimum telah ditentukan setiap tahun hanya berdasarkan tingkat inflasi, meskipun kinerja perekonomian sedang lesu, sementara di Brazil Undang-undang No. 12.382 tentang Tahun 2011 menghilangkan isu produktivitas dari diskusi nasional mengenai penetapan upah minimum.

6.3 PENYESUAIAN UPAH MINIMUM

Berdasarkan ketentuan Pasal 4(1) Konvensi No. 131, Negara-negara yang meratifikasi Konvensi harus menciptakan dan/atau memelihara mekanisme dimana upah minimum dapat

ditetapkan dan disesuaikan dari waktu ke waktu. Paragraf 11 sampai 13 Rekomendasi No. 135 menetapkan bahwa tingkat upah minimum harus disesuaikan dari waktu ke waktu untuk memperhitungkan perubahan dalam biaya hidup dan kondisi ekonomi lainnya dan, untuk tujuan ini, peninjauan upah minimum dapat dilakukan. Tarif sehubungan dengan biaya hidup dan kondisi ekonomi lainnya baik secara berkala atau kapan pun peninjauan tersebut dianggap tepat mengingat adanya variasi dalam indeks biaya hidup. Sebagaimana ditunjukkan di bawah, survei berkala mengenai kondisi perekonomian nasional harus dilakukan untuk tujuan ini, sejauh sumber daya nasional memungkinkan, dan frekuensi survei tersebut harus ditentukan dengan mempertimbangkan kondisi nasional. Oleh karena itu, Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135 tidak menetapkan periodisitas tertentu untuk penyesuaian upah minimum. Namun, penyesuaian ini harus dilakukan secara teratur untuk memastikan bahwa tingkat upah minimum tetap sejalan dengan realitas sosio-ekonomi suatu negara. Komite lebih lanjut mengingatkan bahwa ketentuan Konvensi No. 131 yang berkaitan dengan konsultasi penuh dan partisipasi mitra sosial atas dasar kesetaraan dan, jika sesuai, partisipasi orang-orang yang mewakili kepentingan umum negara, dibahas dalam Bab V, juga berlaku untuk prosedur penyesuaian upah minimum.

Penyesuaian upah minimum di Indonesia merupakan proses yang dilakukan secara berkala untuk mengakomodasi perubahan kondisi ekonomi dan sosial yang terjadi. Proses penyesuaian ini melibatkan berbagai pihak, termasuk pemerintah, serikat pekerja, dan pengusaha, yang bekerja sama dalam forum tripartit. Pemerintah biasanya mengumpulkan data terkait inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan kebutuhan hidup layak (KHL) pekerja dan keluarganya. Data ini menjadi dasar untuk mengevaluasi apakah upah minimum yang berlaku masih relevan dan cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja.

Setelah itu, pemerintah akan mengadakan pertemuan tripartit dengan serikat pekerja dan pengusaha untuk membahas dan menetapkan kenaikan upah minimum yang wajar dan adil. Kesepakatan yang dicapai kemudian diumumkan dan dijadikan dasar untuk menetapkan upah minimum yang baru. Proses penyesuaian upah minimum ini biasanya dilakukan setiap tahun atau beberapa tahun sekali, tergantung pada kebijakan pemerintah dan kondisi ekonomi yang ada. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa upah minimum tetap dapat memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja dan keluarganya, sambil juga memperhitungkan pertumbuhan ekonomi dan daya beli masyarakat secara umum.

Dengan demikian, penyesuaian upah minimum di Indonesia merupakan upaya untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan pekerja dan keberlanjutan ekonomi negara, serta memastikan bahwa upah minimum tetap relevan dan dapat memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja.

Di sebagian besar negara, undang-undang menetapkan bahwa upah minimum harus direvisi secara berkala. Di Montenegro, Nikaragua dan Belanda penyesuaian dilakukan setiap setengah tahun. Di Serbia, undang-undang tersebut menetapkan bahwa upah minimum harus ditetapkan dan disesuaikan oleh Dewan Sosial dan Ekonomi untuk jangka waktu tidak kurang dari enam bulan dan, menurut laporan Pemerintah, frekuensi revisi dalam praktiknya dilakukan setiap enam bulan. Di Kosta Rika, menurut Pemerintah, dalam praktiknya upah

minimum disesuaikan setiap enam bulan oleh Dewan Pengupahan Nasional, meskipun undang-undang mengatur penyesuaian tahunan. Di Polandia, menurut Pemerintah, upah minimum disesuaikan setiap tahun jika perkiraan CPI kurang dari 105 persen, dan dua kali setahun jika sama dengan atau lebih besar dari 105 persen. Revisi ini juga dilakukan setiap setengah tahun atau tahunan di Rumania dan Tunisia, menurut pemerintah masing-masing. Terakhir, di Uruguay, upah minimum nasional pada praktiknya direvisi satu atau dua kali setahun, meskipun frekuensinya tidak ditentukan secara jelas.

Lebih sering lagi, upah minimum disesuaikan setiap tahunnya. Di Australia, peraturan upah minimum nasional dan upah minimum yang ditetapkan dalam penghargaan modern ditinjau setiap tahun anggaran. Di Negara Plurinasional Bolivia, undang-undang tersebut mengatur penyesuaian upah minimum secara berkala dan, menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah, penyesuaian ini dilakukan pada paruh pertama setiap tahun, dan berlaku surut mulai tanggal 1 Januari. Di Bosnia dan Herzegovina (Federasi Bosnia dan Herzegovina), upah minimum harus disesuaikan setiap tahunnya. Namun, jika indeks biaya hidup meningkat lebih dari 5 persen selama tiga bulan berturut-turut, upah minimum harus disesuaikan secara otomatis oleh Pemerintah. Upah minimum juga disesuaikan setiap tahun di Brazil, Kolombia, Kroasia, Ekuador, bekas Republik Yugoslavia Makedonia, Prancis, Guatemala, Hongaria, Republik Korea, Latvia, Malta, Meksiko, Portugal, Slovakia, Slovenia, Spanyol dan Republik Bolivarian Venezuela.

Di Ukraina, upah minimum disesuaikan setidaknya setahun sekali dalam rangka penerapan Undang-Undang Anggaran Negara. Di Burundi, Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun mengatur peninjauan upah minimum tahunan. Selain itu, menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah Albania, Belarus, Botswana, Chile, Indonesia, Mauritius dan Vietnam, upah minimum juga disesuaikan setiap tahunnya. Hal serupa juga terjadi di Turki, menurut laporan Pemerintah, meskipun undang-undang tersebut mengatur penyesuaian setidaknya sekali setiap dua tahun. Perlu dicatat bahwa di Filipina peraturan upah minimum tidak dapat direvisi untuk jangka waktu 12 bulan setelah berlakunya peraturan tersebut dan tidak ada klaim kenaikan upah minimum yang dapat diterima selama jangka waktu tersebut. Namun terdapat pengecualian dalam keadaan khusus, seperti kenaikan harga minyak dan barang-barang pokok serta jasa yang luar biasa.

Undang-undang di negara lain mengatur frekuensi penyesuaian upah minimum yang berbeda. Di Luksemburg, Pemerintah menyerahkan laporan mengenai perubahan kondisi perekonomian secara umum dan pendapatan setiap dua tahun kepada Kamar Deputi disertai dengan rancangan undang-undang yang menaikkan tingkat upah sosial minimum. Selain itu, upah sosial minimum disesuaikan dengan CPI tertimbang. Namun, Pemerintah menyatakan dalam laporannya bahwa, karena situasi perekonomian yang sulit, kenaikan upah minimum melalui indeksasi saat ini dibatasi hanya sekali dalam setahun. Di Panama, upah minimum harus disesuaikan setidaknya setiap dua tahun, dan hal yang sama terjadi di Antigua dan Barbuda, meskipun undang-undang tidak menetapkan frekuensi tertentu. Di Benin, SMIG dapat disesuaikan setiap tiga tahun atau bila diperlukan, sementara di El Salvador, upah minimum sektoral harus disesuaikan setidaknya setiap tiga tahun. Di Mesir, Dewan

Pengupahan Nasional tripartit, yang dibentuk pada tahun 2003, diberi mandat untuk menetapkan upah minimum dan meninjaunya setiap tiga tahun. Namun baru pada tahun 2010 upah minimum yang ditetapkan pada tahun 1984 akhirnya disesuaikan kembali. Dan yang terakhir, di India, undang-undang menetapkan bahwa upah minimum harus disesuaikan setidaknya setiap lima tahun.

Di beberapa negara, mitra sosial dapat meminta penyesuaian upah minimum. Di Argentina, upah minimum dapat disesuaikan kapan saja, atas permintaan salah satu pihak yang diwakili di Dewan Nasional Ketenagakerjaan, Produktivitas dan Upah Minimum yang Dapat Disesuaikan. Di Guatemala, upah minimum juga dapat disesuaikan berdasarkan permintaan mitra sosial. Di Kosta Rika, penyesuaian upah minimum dapat diminta oleh lima pemberi kerja atau 15 pekerja di sektor yang sama. Di Honduras, selain penyesuaian upah minimum tahunan, mitra sosial dapat meminta penyesuaian upah minimum pada pertengahan tahun ketika inflasi pada paruh pertama tahun tersebut melebihi 12 persen. Di Meksiko, upah minimum, yang ditetapkan setiap tahun, dapat disesuaikan kapan saja jika situasi ekonomi memungkinkan, atas inisiatif Pemerintah atau, dalam kondisi tertentu, atas permintaan serikat pekerja, federasi dan konfederasi pekerja atau pengusaha. Di Uruguay, upah minimum sektoral disesuaikan oleh dewan pengupahan yang dibentuk oleh Pemerintah, atas inisiatifnya sendiri atau atas permintaan organisasi perwakilan di sektor terkait.

Terakhir, di sejumlah negara, penyesuaian upah minimum terjadi dari waktu ke waktu, tanpa frekuensi yang tetap. Menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah Kamerun, SMIG direvisi dari waktu ke waktu berdasarkan perintah Menteri Tenaga Kerja yang dikeluarkan setelah berkonsultasi dengan Dewan Penasihat Perburuhan Nasional (CNCT). Di Amerika Serikat, besaran upah minimum federal disesuaikan berdasarkan undang-undang dalam jangka waktu yang tidak teratur. Undang-Undang Upah Minimum yang Adil, tahun 2007, memperkenalkan kenaikan progresif dalam tiga tahap yang membawa upah minimum federal ke tingkat yang sekarang pada tahun 2009. Di Jepang, upah minimum regional disesuaikan ketika Menteri Kesehatan, Perburuhan dan Kesejahteraan atau pejabat prefektur yang bertanggung jawab pihak berwenang menganggapnya perlu. Di Lebanon, upah minimum disesuaikan kapan pun keadaan ekonomi mengharuskannya. Di Madagaskar, peraturan perundang-undangan menetapkan bahwa upah awal minimum berdasarkan kategori pekerjaan harus disesuaikan secara berkala. Di Peru, upah minimum disesuaikan secara berkala oleh CNTPE. Berdasarkan indikasi Pemerintah, sejak tahun 2007 CNTPE telah memasukkan komisi teknis mengenai produktivitas dan upah minimum yang diberi mandat untuk mengembangkan mekanisme penyesuaian upah minimum secara berkala. Di Zambia, 221 undang-undang tersebut tidak menentukan jangka waktu revisi upah minimum, yang ditetapkan berdasarkan perintah. Namun, siapa pun yang terpengaruh oleh perintah tersebut dapat meminta revisinya. Demikian pula, tidak ada frekuensi tertentu yang ditetapkan untuk penyesuaian upah minimum di Barbados, Burkina Faso, Republik Afrika Tengah, Kuba, Gambia, Republik Moldova, Niger, Federasi Rusia dan Republik Persatuan Tanzania.

Survei situasi ekonomi dan sosial suatu negara dan pengumpulan data statistik atau lainnya

Rekomendasi No. 135 mengatur bahwa, sejauh memungkinkan dalam keadaan nasional, sumber daya yang memadai harus dicurahkan untuk pengumpulan statistik dan data lain yang diperlukan untuk studi analitis terhadap faktor-faktor ekonomi yang relevan dan kemungkinan evolusinya. Komite mengingat bahwa Konvensi Statistik Ketenagakerjaan, 1985 (No. 160), dan Rekomendasi Statistik Ketenagakerjaan, 1985 (No. 170), memberikan panduan mengenai hal ini. Selain itu, seperti yang telah terlihat, untuk penyesuaian upah minimum, survei berkala terhadap situasi perekonomian suatu negara, termasuk perubahan pendapatan per kapita, produktivitas, lapangan kerja, pengangguran dan setengah pengangguran harus dilakukan, sejauh sumber daya nasional tidak mencukupi. mengizinkan.

Data yang akurat dan terkini dengan cakupan yang komprehensif diperlukan untuk pengambilan kebijakan dan evaluasi berbasis bukti. Data tersebut biasanya berasal dari survei angkatan kerja (LFS) atau survei perusahaan. Analisis yang menggunakan kedua jenis sumber tersebut cenderung lebih akurat karena menghasilkan perkiraan yang berbeda karena perbedaan cakupan dan keakuratan antara kedua sumber tersebut. Survei perusahaan umumnya diakui memiliki kesalahan yang lebih kecil dalam pengukuran pendapatan karena data diperoleh langsung dari perusahaan. Sebaliknya, meskipun variabel pendapatan dalam LFS mempunyai kesalahan pengukuran yang lebih besar (orang tidak suka melaporkan pendapatan mereka, atau cenderung melaporkannya secara tidak akurat), cakupan karyawan secara umum diakui lebih besar. Hal ini khususnya terjadi di negara-negara yang mempunyai sektor informal yang besar yang tidak tercakup dalam survei perusahaan, atau yang melaksanakan survei perusahaan yang terbatas pada perusahaan-perusahaan dengan ukuran tertentu (misalnya, hanya perusahaan dengan sepuluh karyawan atau lebih).

Data upah dikumpulkan di sebagian besar negara. Dalam konteks Konferensi Internasional Ahli Statistik Ketenagakerjaan (ICLS) ke-19 yang diadakan pada bulan Oktober 2013, ILO melakukan tinjauan pertanyaan survei berbasis rumah tangga mengenai pendapatan dari pekerjaan yang mencakup survei rumah tangga dari 113 negara di seluruh wilayah di dunia. Kajian tersebut mengungkapkan bahwa hanya 21 survei yang tidak memuat pertanyaan mengenai pendapatan dari pekerjaan. Informasi pendapatan pekerja dikumpulkan dalam 92 survei berbasis rumah tangga, yang mencakup seluruh atau beberapa komponen. Cakupan data pendapatan pekerja tertinggi berdasarkan wilayah ditemukan di Amerika Latin, dimana seluruh 22 survei yang dimasukkan dalam sampel bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai pendapatan dari pekerjaan berbayar. Di antara survei-survei dalam sampel yang tidak mengumpulkan data terpisah mengenai pendapatan karyawan, sebagian besar ditemukan di negara-negara maju dan Eropa Timur serta Persemakmuran Negara-Negara Merdeka (CIS), di mana survei khusus mungkin ada.

Dalam laporan yang disampaikan untuk Survei Umum, sejumlah besar pemerintah telah memberikan informasi mengenai data statistik yang tersedia dan survei yang dilakukan untuk memberikan masukan bagi pengambilan keputusan terkait penetapan upah minimum. Misalnya, di Afrika Selatan, Kementerian Tenaga Kerja melakukan penelitian pada tahun 2010 terhadap semua sektor yang tercakup dalam penetapan upah sektoral untuk mengetahui

sejauh mana upah minimum dapat memperbaiki situasi pekerja yang rentan. Di Aljazair, 225 survei yang dilakukan secara berkala oleh Institut Perburuhan Nasional dan Kantor Statistik Nasional bertujuan untuk memastikan tingkat upah, khususnya berdasarkan kategori sosial-pekerjaan, gender dan cabang kegiatan. Di Australia, Panel Ahli dari Fair Work Commission melakukan tinjauan tahunan terhadap upah minimum. Pertimbangannya didasarkan pada penelitian dan pengumpulan data statistik oleh Kelompok Penelitian Upah Minimum Komisi. Pemerintah Belgia menunjukkan bahwa mereka memiliki sistem statistik yang berkembang dengan baik, dapat diakses oleh mitra sosial, dan mengacu pada survei struktur dan distribusi upah yang dilakukan setiap empat tahun dalam kerangka pengumpulan data Eurostat yang selaras. Di Belize, Komite mencatat penerapan perintah penetapan upah minimum bagi pekerja dewasa dan pelajar, mengikuti rekomendasi dari Satuan Tugas Upah Minimum tripartit, yang melakukan survei dan mengumpulkan data sebelum menyerahkan laporan akhirnya pada bulan Januari 2010.

Menurut Pemerintah Burkina Faso, Institut Nasional Statistik dan Demografi melakukan survei dan studi berkala terhadap situasi ekonomi negara tersebut, yang memungkinkan Komisi Gabungan untuk Perundingan Upah Sektor Swasta untuk menetapkan atau menyesuaikan tingkat upah minimum, dengan kesimpulannya diteruskan ke mitra sosial. Pemerintah Kolombia menunjukkan bahwa beberapa survei dilakukan untuk mengetahui tren dalam variabel-variabel utama pasar tenaga kerja. Hal ini khususnya mengacu pada Survei Besar Rumah Tangga Terpadu (GEIH), yang memberikan informasi mengenai variabel sosio-demografis penduduk dan memungkinkan pengukuran karakteristik pekerjaan dan pengangguran. Survei ini juga memberikan informasi mengenai kualitas lapangan kerja, dengan tujuan untuk mengukur indeks standar hidup dan indeks kebutuhan dasar yang tidak terpenuhi.

Sehubungan dengan India, Komite mencatat dalam komentarnya langkah-langkah yang diambil oleh Pemerintah untuk meningkatkan transparansi dan keandalan data yang digunakan untuk penyesuaian kembali tingkat upah minimum secara berkala dan, khususnya, pembentukan Komite Peninjau Indeks yang baru. (IRC) dengan keanggotaan tripartit dan penerapan laporan akhir IRC pada tahun 2009 yang merekomendasikan, antara lain, pembentukan komite tripartit tetap yang terdiri dari seluruh pemangku kepentingan untuk meninjau isu-isu terkait pelaksanaan Survei Pendapatan dan Pengeluaran Keluarga Kelas Pekerja Baru, serta penguatan mekanisme audit harga-harga yang masuk dalam penyusunan CPI. Pemerintah Indonesia menyatakan dalam laporannya bahwa survei dilakukan terhadap kebutuhan hidup layak. Demikian pula menurut Pemerintah Jepang, data mengenai situasi perekonomian nasional dan regional dikumpulkan untuk tujuan penentuan upah minimum. Pemerintah Lebanon menunjukkan bahwa Komisi Indeks Biaya Hidup tripartit mengumpulkan statistik fluktuasi biaya hidup dan harga, yang menjadi dasar rekomendasinya. Menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah Malawi, Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2000 saat ini sedang ditinjau dan sebuah proposal telah dibuat agar dewan penasihat ketenagakerjaan tripartit melakukan penyelidikan dan merekomendasikan upah minimum yang sesuai kepada Menteri kapan pun diperlukan peninjauan upah. Di Meksiko, undang-

undang tersebut menetapkan bahwa survei harus dilakukan terhadap situasi perekonomian negara secara umum, perubahan besar dalam berbagai kegiatan ekonomi, dan kondisi pasar tenaga kerja.

Di Nikaragua, Kementerian Tenaga Kerja melakukan survei bulanan terhadap perusahaan-perusahaan di perekonomian formal, khususnya untuk menganalisis tren lapangan kerja dan upah berdasarkan sektor dan mengukur upah rata-rata. Pemerintah Niger menyatakan dalam laporannya bahwa penelitian telah dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai interaksi antara penetapan upah minimum dan promosi lapangan kerja serta kebijakan pengentasan kemiskinan. Menurut Pemerintah Inggris, Komisi Gaji Rendah telah meluncurkan lebih dari 100 proyek penelitian mengenai berbagai aspek upah minimum. Hingga sepuluh studi dilakukan setiap tahun. Hasilnya dirangkum dalam laporan tahunan Komisi dan semua penelitian yang dilakukan dipublikasikan di situs webnya. Di Selandia Baru, Survei Pendapatan Selandia Baru, yang dilaksanakan setiap tahun oleh Badan Statistik Selandia Baru, melengkapi Survei Angkatan Kerja Rumah Tangga. Hasilnya digunakan untuk tinjauan tahunan terhadap upah minimum.

Di Panama, kajian teknis mengenai upah minimum dilakukan berdasarkan analisis pasar tenaga kerja dan kemiskinan. Sebuah survei juga mencakup pembangunan di wilayah-wilayah tertentu di pedalaman negara tersebut, yang memfasilitasi restrukturisasi upah minimum regional, dengan penghapusan satu wilayah pada tahun 2010. Di Republik Persatuan Tanzania, Komite mencatat indikasi Pemerintah bahwa beberapa wilayah upah dewan pengupahan tidak dapat melakukan investigasi apa pun mengenai upah minimum dan kondisi kerja pada tahun 2011 dan telah diambil langkah-langkah untuk mengadakan studi mengenai upah minimum guna membantu anggota dewan pengupahan dalam pertimbangan mereka. Pemerintah Turki, menunjukkan bahwa, meskipun tidak ada studi reguler yang dilakukan mengenai kondisi perekonomian nasional, Institut Statistik Nasional menyediakan statistik setiap tahun mengenai kebutuhan nutrisi pekerja. Di Vietnam, survei standar hidup diterbitkan setiap tahun oleh Kantor Statistik Umum. Pemerintah menyiapkan laporan mengenai perkembangan sosio-ekonomi negara tersebut sementara survei mengenai produksi, upah dan pendapatan pekerja dilakukan setiap tahun oleh Kementerian Tenaga Kerja, Penyandang Cacat dan Sosial di sekitar 1.500 perusahaan.

Kesimpulan

Konvensi No. 131 memberi negara-negara anggota keleluasaan dalam menentukan kriteria yang tepat untuk diterapkan dalam penetapan atau penyesuaian periodik upah minimum dan bobotnya masing-masing. Unsur-unsur yang tercantum di dalamnya harus dipertimbangkan “sejauh mungkin dan sesuai” dan “dalam kaitannya dengan praktik dan kondisi nasional”. Namun, aturan dasar tertentu telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan perlindungan sosial, upah minimum harus memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya. Meskipun Konvensi tidak merinci jenis kebutuhan yang harus dipenuhi, perlu diingat bahwa Pembukaan Konstitusi ILO menyatakan bahwa perbaikan kondisi kerja sangat diperlukan, khususnya penyediaan upah layak yang layak. Komite menekankan dalam Bab I bahwa konsep

“upah layak” tidak hanya memperhitungkan pemenuhan kebutuhan pangan, perumahan dan pakaian, namun juga mencakup kemungkinan untuk berpartisipasi dalam kehidupan sosial dan budaya negara.

Namun pertimbangan ini tidak cukup untuk menjamin kesesuaian penuh dengan ketentuan-ketentuan Konvensi. Upah minimum juga harus ditetapkan dengan mempertimbangkan faktor-faktor ekonomi, termasuk kebutuhan pembangunan ekonomi, tingkat produktivitas dan keinginan untuk mencapai dan mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi. Keseimbangan yang diinginkan tidak selalu mudah dicapai. Memang benar, jika upah minimum terlalu rendah, tujuan perlindungan sosial tidak akan tercapai. Jika nilai tersebut terlalu tinggi, hal ini berisiko tidak diterima secara luas atau akan meningkatkan perluasan perekonomian informal. Namun pertimbangan sosial dan ekonomi tidak selalu bertentangan. Penetapan upah minimum yang memadai dapat berkontribusi terhadap rendahnya pergantian pekerja di perusahaan dan mendorong perusahaan untuk meningkatkan produktivitas mereka melalui perbaikan organisasi kerja dan melalui pengembangan kapasitas pekerja. Pada tingkat yang lebih luas, hal ini dapat berkontribusi terhadap peningkatan belanja konsumen dan juga terhadap pertumbuhan ekonomi.

Konvensi No. 131 tidak menetapkan tingkat upah minimum yang sesuai dengan situasi yang terjadi di masing-masing Negara, namun menyediakan alat yang harus disesuaikan oleh konstituen tripartit. Partisipasi aktif organisasi pengusaha dan pekerja, yang mewakili pihak-pihak yang paling berkepentingan dengan isu-isu ini, sangat penting untuk memungkinkan pertimbangan optimal atas semua faktor yang relevan dalam konteks nasional. Pada akhirnya, agar dialog sosial benar-benar membuahkan hasil dan menghasilkan solusi yang menguntungkan semua orang, baik dalam hal kriteria khusus untuk menetapkan upah minimum maupun prosedur dan frekuensi penyesuaiannya, hal ini penting – sejauh sumber daya nasional memungkinkan – untuk mengumpulkan data statistik terpilah dan melakukan survei berkala terhadap situasi ekonomi dan sosial negara tersebut, sebagaimana diatur dalam instrumen yang diperiksa dan instrumen lain yang relevan.

BAB 7

LANGKAH-LANGKAH PENEGAKAN UPAH MINIMUM

7.1 PENDAHULUAN

Sistem upah minimum apa pun tidak akan efektif jika tidak dibarengi dengan langkah-langkah untuk memastikan penerapannya dalam praktik. Oleh karena itu, Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135 memuat ketentuan-ketentuan yang mencakup berbagai aspek permasalahan ini dan, khususnya: sifat mengikat dari upah minimum dan larangan untuk menguranginya; kebutuhan untuk memastikan bahwa informasi tersedia bagi pengusaha dan pekerja mengenai tingkat upah minimum saat ini; penegakan ketentuan terkait oleh dinas pengawasan ketenagakerjaan; pengenaan sanksi yang memadai apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan ini; sarana bagi pekerja untuk menuntut hak-hak mereka dan memperoleh kembali jumlah yang menjadi hak mereka dan dilindungi dari segala bentuk viktimisasi; dan partisipasi organisasi pengusaha dan pekerja dalam prosedur penegakan ketentuan upah minimum.

7.2 SIFAT UPAH MINIMUM YANG MENGIKAT

Konvensi No. 131 mengatur dalam Pasal 2(1) bahwa upah minimum mempunyai kekuatan hukum dan tidak dapat dikurangi, sehingga melampaui persyaratan instrumen-instrumen sebelumnya. Konvensi No. 26 menetapkan bahwa tingkat upah minimum tidak dapat dikurangi baik “melalui kesepakatan individu, maupun, kecuali dengan otorisasi umum atau khusus dari pihak yang berwenang, melalui kesepakatan bersama” (Pasal 3(3)). Konvensi No. 99 mengatur bahwa besaran upah minimum harus mengikat pengusaha dan pekerja yang bersangkutan agar tidak terkena pengurangan, dan juga memberikan kemungkinan pengecualian individu untuk mencegah pembatasan kesempatan kerja bagi pekerja dengan disabilitas fisik atau mental (Pasal 3(4) dan (5)). Konvensi No. 131 melarang pengecualian individual dan pengecualian yang diajukan melalui kesepakatan bersama.

Komite memandang perlu untuk melakukan beberapa klarifikasi mengenai ruang lingkup Pasal 2 Konvensi No. 131, dan khususnya dampaknya terhadap penetapan upah minimum berdasarkan kesepakatan bersama. Kewajiban untuk memberikan kekuatan hukum terhadap upah minimum yang telah ditetapkan tidak berarti bahwa Konvensi No. 131 mensyaratkan pemberlakuan upah minimum menurut undang-undang. Sebagaimana ditekankan Komite dalam Bab II, Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135 menawarkan pilihan yang luas dalam hal cara penerapannya. Pasal 2(2) Konvensi No. 131 menyatakan bahwa, dengan tunduk pada kepatuhan terhadap sifat mengikat dari upah minimum, kebebasan melakukan perundingan bersama harus dihormati sepenuhnya. Selain itu, Paragraf 6 Rekomendasi No. 135 secara eksplisit mengindikasikan bahwa upah minimum dapat ditetapkan dengan memberikan kekuatan hukum pada ketentuan-ketentuan perjanjian bersama. Persyaratan untuk memberikan kekuatan hukum terhadap upah minimum, terlepas

dari prosedur yang diikuti untuk menetapkannya, mencerminkan perlunya upah minimum mengikat secara hukum bagi pemberi kerja dan pekerja yang mengajukan permohonan.

Berkenaan dengan upah minimum yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan bersama, Komite mengingatkan bahwa Komite Kebebasan Berserikat telah menetapkan sejumlah prinsip yang berkaitan dengan kewajiban untuk bernegosiasi dengan itikad baik, dan secara khusus mensyaratkan kesepakatan harus mengikat para pihak. Hal ini merupakan kewajiban yang tercantum dalam Konvensi No. 131, namun tidak mengharuskan semua perjanjian bersama yang menetapkan upah minimum diperpanjang sehingga berlaku bagi semua pekerja dan pengusaha di sektor tertentu, atau semua cabang kegiatan di negara tersebut. Namun, ketentuan Konvensi dan Rekomendasi mengenai ruang lingkup penerapan sistem upah minimum, yang dibahas dalam Bab 1, juga harus dipertimbangkan. Komite secara khusus mengingatkan bahwa, berdasarkan ketentuan Paragraf 4 Rekomendasi No. 135, jumlah dan kelompok penerima upah yang tidak dilindungi oleh sistem upah minimum harus dijaga agar tetap minimum. Sehubungan dengan hal ini, dan dalam kondisi tertentu, termasuk keterwakilan organisasi-organisasi yang menandatangani, perluasan perjanjian bersama yang menetapkan upah minimum dapat memainkan peran yang sangat berguna dalam memungkinkan kebijakan upah minimum memainkan peran yang efektif dalam perlindungan sosial.

Sifat mengikat dari upah minimum ditetapkan dalam undang-undang di banyak negara, termasuk: Armenia, Australia, Benin, Brasil, Kosta Rika, Guyana, Indonesia, Irak, Latvia, Lebanon, Luksemburg, Meksiko, Niger, Rusia Federasi, Afrika Selatan, Tunisia, Ukraina, Inggris Raya dan Amerika Serikat. Di negara lain, peraturan perundang-undangan tidak memuat ketentuan yang secara eksplisit menyebutkan sifat mengikat upah minimum, meskipun hal ini tersirat dengan pengenaan hukuman jika terjadi ketidakpatuhan.

Namun peraturan perundang-undangan di beberapa negara memberikan kemungkinan pengurangan upah minimum yang berlaku melalui pengecualian yang diberikan kepada pekerja tertentu. Komite telah menyebutkan dalam Bab IV bahwa kemungkinan ini ada di beberapa negara sehubungan dengan penyandang disabilitas. Di Republik Korea, misalnya, pemberi kerja, dengan izin dari Kementerian Ketenagakerjaan dan Ketenagakerjaan, dapat membuat pengecualian terhadap cakupan ketentuan upah minimum bagi pekerja yang kapasitas kerjanya berkurang karena cacat mental dan fisik. Di Spanyol, dimungkinkan untuk menandatangani kontrak “produktivitas rendah” dengan pekerja penyandang disabilitas jika pekerja tersebut melakukan jumlah jam kerja normal, namun persen kurang produktif dibandingkan rata-rata; pengurangan upah pekerja tidak boleh melebihi persentase ini. Di Jepang, otorisasi dapat diberikan untuk membayar upah minimum kepada pekerja penyandang disabilitas yang dikurangi sesuai proporsi yang ditentukan untuk mempertimbangkan kapasitas pekerja untuk bekerja dan keadaan lainnya. Upah yang berlaku bagi pekerja penyandang disabilitas diperoleh dengan mengalikan upah minimum dengan tarif yang ditetapkan dalam peraturan yang dikeluarkan oleh Menteri Kesehatan, Ketenagakerjaan, dan Kesejahteraan.

Di Amerika Serikat, Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan yang Adil menetapkan bahwa Menteri Ketenagakerjaan, sejauh diperlukan untuk mencegah pembatasan kesempatan kerja, dapat menerbitkan sertifikat khusus untuk mempekerjakan individu yang penghasilan atau kapasitas produktifnya terganggu terutama karena kekurangan fisik atau mental, atau cedera dengan upah yang lebih rendah dari upah minimum reguler, sepadan dengan upah yang dibayarkan kepada pekerja non-cacat, dipekerjakan di bidang yang sama untuk pekerjaan serupa, dan berkaitan dengan produktivitas individu.

Di Portugal, kapasitas kerja efektif pekerja penyandang disabilitas dapat dinilai berdasarkan permintaan pekerja atau pemberi kerja. Apabila kesenjangan antara kapasitas kerja pekerja penyandang disabilitas dan non-disabilitas lebih dari 10 persen, upah minimum dikurangi dengan besaran yang sebanding dengan perbedaan tersebut dan tidak boleh melebihi 50 persen. Pengecualian individu bagi penyandang disabilitas terjadi di banyak negara lain, termasuk Botswana, Gambia, Guyana, Honduras, Kiribati, Mauritius, Selandia Baru, Nigeria, Saint Vincent dan Grenadines, Sri Lanka dan Swaziland. Kemungkinan pengecualian terkadang diperluas ke kategori pekerja lainnya. Hal ini terjadi di Jepang pada pekerja yang berada dalam masa percobaan, serta mereka yang menerima pelatihan kejuruan atau melakukan pekerjaan ringan. Perundang-undangan di Republik Korea lebih tidak jelas, karena mengacu pada “[o]rang lain yang dianggap tidak pantas untuk menerapkan upah minimum”.

Dalam kasus lain, kemungkinan pengecualian upah minimum berkaitan dengan situasi keuangan perusahaan. Di Malta, pemberi kerja dapat, dalam keadaan luar biasa, dengan persetujuan pekerja atau perwakilan serikat pekerja, memberikan kondisi kerja yang berbeda dari yang ditentukan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial. Hal ini merupakan tindakan sementara untuk menghindari PHK, asalkan disetujui oleh direktur yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan hubungan industrial, yang persetujuannya perlu ditinjau setiap empat minggu. Di Belanda, menteri yang berwenang, atas permintaan pengusaha atau organisasi pengusaha atau pekerja, dapat menetapkan kategori pekerja tertentu yang dipekerjakan di perusahaan, cabang kegiatan atau profesi tertentu, dan untuk jangka waktu tertentu, upah minimum di bawah upah minimum menurut undang-undang apabila ia menganggap keberadaan atau skala kegiatan perusahaan tersebut berada dalam ancaman yang serius. Permintaan ini tidak akan menghasilkan keputusan sampai ada kepastian bahwa siapa pun yang mengajukannya telah mempertimbangkan permasalahan tersebut dengan organisasi pengusaha atau pekerja yang dianggap mewakili oleh menteri.

Di Slovenia, ketika Undang-Undang Upah Minimum diadopsi pada tahun 2010, undang-undang tersebut mengatur bahwa, jika pembayaran upah minimum yang ditetapkan oleh undang-undang akan mengakibatkan kerugian besar, dan mengancam keberadaan, sebuah perusahaan atau akan menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan. Jika terjadi PHK dalam jumlah besar karena alasan bisnis, maka pemberi kerja dapat, untuk masa transisi yang tidak melebihi tanggal 31 Desember 2011, melakukan transisi bertahap ke pembayaran upah minimum. Pengusaha wajib membuat perjanjian tertulis mengenai permasalahan tersebut

dengan serikat pekerja/buruh di perusahaannya atau, jika serikat pekerja tidak ada, dengan dewan pekerja, dalam waktu dua bulan setelah berlakunya Undang-undang ini. Majikan juga wajib memberi tahu inspektorat ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut juga mengatur penurunan tingkat upah minimum yang berlaku selama masa transisi ini. Menurut informasi yang tersedia, lebih dari 1.600 perusahaan memanfaatkan kemungkinan ini, dan antara 7.000 hingga 8.000 karyawan tunduk pada sistem transisi.

Di Irlandia, Pengadilan Perburuhan dapat membebaskan pemberi kerja karena kesulitan keuangan dari kewajiban membayar pekerja dengan tarif yang tidak lebih rendah dari tarif per jam minimum nasional selama tiga bulan hingga satu tahun. Menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah, belum ada permohonan yang sah untuk pengecualian sementara dari kewajiban membayar upah minimum nasional berdasarkan ketentuan ini. Pada tahun 2012, undang-undang baru memperkenalkan kemungkinan pengecualian serupa terhadap upah minimum yang ditetapkan untuk sektor ekonomi tertentu melalui perintah peraturan ketenagakerjaan (ERO) dan perjanjian bersama yang terdaftar di pengadilan perburuhan (perjanjian kerja terdaftar (REAs)). Persyaratan untuk pengecualian ini (klausul ketidakmampuan membayar) telah dilonggarkan. Secara khusus, pengecualian yang diminta dalam kasus kesulitan keuangan yang dihadapi oleh suatu perusahaan dapat diberikan meskipun mayoritas pekerja yang bersangkutan, perwakilan mereka atau serikat pekerja yang mewakili mayoritas pekerja menentang hal tersebut.

Penyebaran informasi mengenai tingkat upah minimum yang berlaku

Berdasarkan ketentuan Paragraf 14(a) Rekomendasi No. 135, langkah-langkah untuk memastikan penerapan efektif seluruh ketentuan yang berkaitan dengan upah minimum, sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Konvensi No. 131, harus mencakup pengaturan untuk memberikan publisitas kepada ketentuan upah minimum dalam bahasa atau dialek yang dipahami oleh pekerja yang membutuhkan perlindungan, jika diperlukan disesuaikan dengan kebutuhan orang-orang yang buta huruf. Informasi ini dapat disebarluaskan melalui berbagai cara. Upah minimum diterbitkan dalam jurnal resmi di banyak negara, termasuk Chile, Kosta Rika, Ekuador, Gambia, Guatemala, Guyana, Honduras, Israel, Kenya, Meksiko, Nepal, Portugal, Serbia, Slovakia, Slovenia, Afrika Selatan, Spanyol, bekas Republik Yugoslavia Makedonia, Republik Persatuan Tanzania dan Tunisia.

Beberapa pemerintah menyatakan dalam laporannya bahwa tingkat upah minimum, dan secara umum ketentuan yang berlaku mengenai upah minimum, disebarluaskan melalui publikasi lain. Komite menekankan dalam paragraf 359 dari Survei Umum tahun 1992 mengenai upah minimum bahwa, karena alasan praktis, publikasi tingkat upah minimum dalam Berita Resmi tidak dengan sendirinya cukup untuk menjamin bahwa pengusaha dan pekerja yang bersangkutan mengetahui tingkat upah minimum yang tercantum dalam Lembaran Negara. memaksa. Di Nikaragua, Sri Lanka dan Uruguay, upah minimum dipublikasikan baik dalam Berita Resmi maupun di media cetak. Di Barbados, peraturan baru mengenai upah minimum bagi pekerja toko dipublikasikan melalui pemberitahuan di media cetak dan elektronik. Di Hungaria, Irlandia, Pakistan dan Polandia, tingkat upah minimum disebarluaskan melalui media. Di Filipina, perintah pengupahan harus dipublikasikan di pers

regional 15 hari sebelum peraturan tersebut diberlakukan. Di Tunisia, tingkat upah minimum, menurut Pemerintah, dipublikasikan di media, dan siaran pers mengenai hal ini disiarkan di televisi dan radio nasional dan regional. Di beberapa negara, informasi mengenai upah minimum tersedia di situs resmi. Hal serupa terjadi di Australia, Belgia, Chili, Tiongkok, Kosta Rika, El Salvador, Prancis, Guatemala, Hongaria, Nikaragua, Panama, Polandia, Portugal, Spanyol, Inggris, dan Amerika Serikat.

Di beberapa negara, pemberi kerja bertanggung jawab untuk memberi tahu pekerjaannya mengenai syarat dan ketentuan kerja yang berlaku, dan khususnya tingkat upah minimum saat ini. Di Afrika Selatan, setiap pemberi kerja yang mengikat keputusan sektoral yang menetapkan kondisi dasar ketenagakerjaan wajib selalu menyimpan salinan keputusan tersebut di tempat kerja, menyediakan salinan tersebut untuk diperiksa oleh pekerja dan memberikan salinannya kepada seorang karyawan berdasarkan permintaan (gratis jika karyawan tersebut adalah perwakilan serikat pekerja). Pengusaha juga diharuskan memasang pemberitahuan di Antigua dan Barbuda, Burundi, Kamerun, Republik Afrika Tengah, El Salvador, Gambia, Honduras, India, Israel, Madagaskar, Mali, Nikaragua, Niger, Thailand, Togo, Amerika Serikat dan Uruguay.

Terakhir, di Jepang, Republik Korea dan Republik Tanzania, pemberi kerja diwajibkan untuk memberi tahu karyawan mereka tentang upah minimum yang berlaku dengan memasang pemberitahuan, atau dengan cara lain yang sesuai, sedangkan berdasarkan undang-undang di Rumania, pemberi kerja harus memberitahukan karyawannya mengenai upah minimum nasional.

Beberapa pemerintah menyatakan dalam laporannya bahwa layanan-layanan telah disediakan untuk memungkinkan setiap orang yang berkepentingan memperoleh informasi mengenai upah minimum, bantuan dan nasihat. Di Australia, pekerja dan pengusaha dapat memperoleh informasi dan bantuan dari Kantor Fair Work Ombudsman. Di Belgia, pengawasan ketenagakerjaan telah mendesentralisasikan layanan dan hotline bagi warga negara untuk mendapatkan informasi, termasuk mengenai upah minimum. Di Inggris Raya, Pemerintah telah membentuk saluran bantuan di mana para pekerja dapat melaporkan segala bentuk kekerasan di tempat kerja dan meminta nasihat, misalnya mengenai undang-undang upah minimum nasional. Kampanye informasi juga telah diluncurkan untuk membantu para pekerja yang paling rentan mengenal hak-hak dasar buruh dan cara-cara yang tersedia untuk melindungi hak-hak tersebut. Beberapa pemerintah mengindikasikan bahwa layanan pengawasan ketenagakerjaan bertanggung jawab, antara lain, dalam menyediakan informasi mengenai upah minimum. Hal ini misalnya terjadi di Hongaria, Polandia, Afrika Selatan, dan Vietnam. Di Peru, menurut Pemerintah, tanggung jawab ini telah didelegasikan kepada Departemen Pelatihan dan Ketenagakerjaan di Kementerian Tenaga Kerja dan Promosi Ketenagakerjaan.

7.3 OTORITAS PEMANTAU KEPATUHAN ATURAN UPAH MINIMUM

Di Indonesia, terdapat beberapa badan berwenang yang bertugas memantau kepatuhan terhadap aturan upah minimum. Salah satu badan tersebut adalah Kementerian

Ketenagakerjaan, yang memiliki wewenang untuk mengawasi penerapan upah minimum di seluruh Indonesia. Kementerian ini bertugas untuk memastikan bahwa perusahaan-perusahaan mematuhi ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Selain itu, Dinas Tenaga Kerja di tingkat provinsi dan kabupaten/kota juga memiliki peran dalam mengawasi penerapan upah minimum di wilayahnya masing-masing. Mereka bertugas untuk melakukan pengawasan langsung terhadap perusahaan-perusahaan di daerahnya dan memastikan bahwa upah yang dibayarkan kepada pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Penegakan dan pemantauan terhadap penerapan upah minimum di Indonesia merupakan hal yang penting dalam menjaga kesejahteraan pekerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Sejumlah badan berwenang bertugas untuk mengawasi penerapan ketentuan-ketentuan terkait upah minimum ini, yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan.

Salah satu badan yang memiliki peran krusial dalam hal ini adalah Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Kementerian ini berwenang untuk mengawasi, mengatur, dan mengontrol pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan, termasuk pengawasan penerapan upah minimum. Dasar hukum bagi kewenangan Kementerian Ketenagakerjaan dalam hal ini tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama pada Pasal 81 yang menyatakan bahwa pemerintah memiliki wewenang untuk menetapkan upah minimum.

Selain Kementerian Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja di tingkat provinsi dan kabupaten/kota juga memiliki peran dalam pemantauan penerapan upah minimum. Mereka bertugas melakukan pengawasan langsung di lapangan untuk memastikan bahwa perusahaan-perusahaan mematuhi ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Pemantauan penerapan upah minimum juga melibatkan partisipasi dari serikat pekerja atau serikat buruh. Serikat pekerja memiliki peran penting dalam melindungi hak-hak pekerja, termasuk hak terkait dengan upah minimum. Mereka dapat melakukan pemantauan secara langsung di tempat kerja dan mengadvokasi hak-hak pekerja yang terkait dengan upah.

Penegakan hukum terhadap pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum dilakukan sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam undang-undang. Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, misalnya, menyebutkan bahwa setiap pengusaha wajib membayar upah sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan. Sementara itu, Pasal 186 ayat (1) mengatur bahwa pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dapat dikenakan sanksi administratif berupa denda.

Selain sanksi administratif, undang-undang juga mengatur sanksi pidana bagi pelanggar ketentuan upah minimum. Pasal 186 ayat (2) menyebutkan bahwa pengusaha yang dengan sengaja tidak membayar upah minimum dapat dikenai hukuman penjara paling lama 4 tahun dan/atau denda paling banyak Rp 400 juta. Ini menunjukkan seriusnya konsekuensi hukum bagi pelanggar ketentuan upah minimum di Indonesia. Dalam pelaksanaannya, Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja di provinsi dan kabupaten/kota memiliki tugas melakukan inspeksi dan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan untuk

memastikan kepatuhan terhadap ketentuan upah minimum. Mereka melakukan pemeriksaan rutin dan menyelidiki laporan dari masyarakat atau serikat pekerja terkait dugaan pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum.

Selain itu, Kementerian Ketenagakerjaan juga memiliki wewenang untuk memberikan sanksi administratif kepada perusahaan yang terbukti melanggar ketentuan upah minimum. Sanksi administratif ini dapat berupa denda atau pembekuan izin usaha. Dasar hukum bagi sanksi administratif ini tercantum dalam Pasal 185 ayat (2) dan Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya, apabila terdapat indikasi pelanggaran pidana terhadap ketentuan upah minimum, Kementerian Ketenagakerjaan dapat melakukan penyidikan dan penegakan hukum sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Mereka dapat bekerja sama dengan aparat penegak hukum, seperti kepolisian dan kejaksaan, untuk menindaklanjuti pelanggaran tersebut.

Pemberian sanksi kepada perusahaan yang melanggar ketentuan upah minimum bertujuan untuk memberikan efek jera dan mencegah terjadinya pelanggaran serupa di masa yang akan datang. Selain itu, penegakan hukum yang efektif juga bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkeadilan bagi semua pihak. Selain itu, dalam mengawasi penerapan upah minimum, pemerintah juga melakukan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman masyarakat terkait dengan hak-hak mereka terkait dengan upah minimum. Ini dilakukan melalui penyuluhan, pelatihan, dan

Selanjutnya, serikat pekerja juga memiliki peran dalam memantau penerapan upah minimum di tempat kerja. Mereka dapat melakukan advokasi dan pelaporan terhadap perusahaan-perusahaan yang melanggar ketentuan upah minimum kepada pihak berwenang. Seluruh badan berwenang tersebut bekerja sama dalam forum tripartit untuk memastikan efektivitas pengawasan terhadap penerapan upah minimum. Melalui kerja sama antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja, diharapkan bahwa upah minimum dapat diterapkan secara adil dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga dapat melindungi hak-hak pekerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Pasal 5 Konvensi No. 131 secara eksplisit menyebutkan pemeriksaan yang memadai di antara langkah-langkah tepat yang harus diambil untuk memastikan penerapan efektif ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan upah minimum. Paragraf 14(b) dari Rekomendasi No. 135 menetapkan bahwa tindakan-tindakan ini harus mencakup mempekerjakan inspektur terlatih dalam jumlah yang cukup dan dilengkapi dengan kewenangan dan fasilitas yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka. Komite mengingat dalam hal ini bahwa Pasal 3(1)(a) Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1947 (No. 81), dan Pasal 6(1)(a) Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan (Pertanian), 1969 (No. 129), mempercayakan pengawasan ketenagakerjaan dengan tanggung jawab untuk menjamin penegakan ketentuan hukum yang berkaitan dengan kondisi kerja, termasuk ketentuan mengenai upah.

Di banyak negara, penegakan undang-undang upah minimum memang dipercayakan kepada lembaga pengawasan ketenagakerjaan, yang biasanya terdiri dari pejabat yang mempunyai status khusus dalam pelayanan sipil. Status dan fungsi pengawas ketenagakerjaan

biasanya diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan secara umum, atau dalam undang-undang khusus tentang pengawasan ketenagakerjaan, atau dalam undang-undang tentang pengupahan. Di sebagian besar negara, undang-undang ini memberikan wewenang yang luas kepada pengawas ketenagakerjaan. Mereka pada umumnya diberi wewenang untuk memasuki tempat kerja secara bebas dan tanpa pemberitahuan sebelumnya untuk melakukan inspeksi; melakukan pemeriksaan, pengujian atau penyelidikan apa pun yang mereka anggap perlu untuk memastikan bahwa ketentuan hukum dipatuhi dengan ketat; mewajibkan pembuatan buku, daftar atau dokumen apa pun, yang penyimpanannya ditentukan oleh undang-undang ketenagakerjaan; dan untuk menegakkan pemasangan peraturan dan pemberitahuan yang diwajibkan oleh ketentuan hukum. Pengawas ketenagakerjaan juga dapat memberikan saran kepada pengusaha dan pekerja serta membuat observasi tertulis, peringatan dan laporan pelanggaran.

Mereka seringkali mempunyai kewenangan untuk memutuskan apakah akan membuat laporan pelanggaran. Di beberapa negara, pengawas ketenagakerjaan sendiri mempunyai kewenangan untuk memberikan sanksi jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan terkait upah minimum. Hal ini misalnya terjadi di Albania, Burkina Faso, Lituania, Nepal, Belanda, Nikaragua dan Rumania. Komite mengacu pada Survei Umum mengenai pengawasan ketenagakerjaan tahun 2006, yang meneliti secara rinci persyaratan Konvensi No. 81 dan 129. Di Argentina, misalnya, peraturan perundang-undangan secara khusus menyebutkan kedua Konvensi ini dan mewajibkan Menteri Tenaga Kerja untuk memastikan bahwa layanan pengawasan ketenagakerjaan mematuhi persyaratan mereka.

Dalam kasus-kasus tertentu, penegakan undang-undang ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan upah minimum, dapat dibagi ke berbagai badan. Oleh karena itu, suatu dinas inspeksi dapat dibentuk secara lokal, dan berada di bawah tanggung jawab dinas inspeksi nasional. Hal serupa terjadi di India, Indonesia dan Republik Bolivarian Venezuela. Di Peru, penegakan peraturan perundang-undangan sebelumnya didesentralisasikan di tingkat regional. Hal ini kini dipercayakan kepada otoritas nasional untuk penegakan undang-undang ketenagakerjaan (SUNAFIL). Di negara-negara lain, sektor-sektor tertentu ditangani oleh tim pengawas yang ditunjuk secara khusus. Misalnya, di Maroko, penegakan undang-undang upah minimum di sektor pertanian dan pertambangan dijamin oleh tim pengawas khusus, yang berbeda dengan pengawasan ketenagakerjaan pada umumnya. Hal serupa juga terjadi di Austria pada sektor pertanian. Di Afrika Selatan, pengawas ketenagakerjaan tidak memiliki kompetensi untuk mengawasi penerapan kesepakatan bersama yang dibuat oleh dewan perundingan bersama; ini adalah fungsi inspektur khusus dari dewan ini.

Di beberapa negara, otoritas pemerintah selain pengawasan ketenagakerjaan menegakkan undang-undang ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan upah minimum. Di Inggris, hal ini terletak pada Pendapatan dan Bea Cukai Yang Mulia (HMRC). Di Jerman, menurut laporan Pemerintah, administrasi bea cukai juga melaksanakan tugas-tugas ini. Di Australia, Kantor Ombudsman Fair Work membantu karyawan, pengusaha, dan masyarakat untuk memahami dan menerapkan sistem kerja yang adil. Badan ini memberikan informasi dan nasihat, melakukan investigasi jika ada keluhan dan mengawasi kepatuhan

terhadap undang-undang ketenagakerjaan Persemakmuran. Di Tunisia dan Mauritania, undang-undang tersebut menetapkan bahwa otoritas kepolisian tetap mempunyai wewenang untuk mencari dan menghukum pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan.

Beberapa negara telah meningkatkan upaya mereka untuk meningkatkan kepatuhan terhadap upah minimum yang berlaku. Di Kosta Rika, khususnya karena kurangnya jumlah pengawas ketenagakerjaan, Pemerintah memutuskan pada tahun 2010 untuk meluncurkan kampanye nasional untuk mendorong kepatuhan terhadap pembayaran upah minimum (Campaña Nacional de Respeto al Pago de los Salarios Mínimos). Kampanye ini mempunyai dua bagian: di satu sisi, informasi dan nasihat diberikan kepada pengusaha dan pekerja untuk meningkatkan budaya kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan; dan di sisi lain, inspeksi dilakukan dengan fokus pada upah minimum dan pelanggaran hak ekonomi pekerja lainnya. Selain inisiatif-inisiatif ini, sebuah sistem elektronik telah diperkenalkan yang memberikan para pengawas akses terhadap arsip perusahaan-perusahaan yang diinspeksi dan individu-individu yang hak-haknya tidak dihormati. Di Israel, berdasarkan undang-undang baru yang diperkenalkan pada bulan Juni 2012, pemberi kerja jika mereka menginginkannya dapat diperiksa dari waktu ke waktu untuk memeriksa apakah kondisi kerja karyawan mereka mematuhi undang-undang ketenagakerjaan. Selain itu, setelah tercapainya kesepakatan dengan Federasi Umum Perburuhan (FGL), Pemerintah memperkenalkan rencana tahun jamak untuk meningkatkan jumlah pejabat yang bertanggung jawab atas penegakan undang-undang ketenagakerjaan dan menyatakan niatnya untuk memfokuskan pengawasan terhadap pelanggaran oleh majikan yang pekerjanya memperoleh upah rendah, termasuk pekerja sementara dan pekerja asing.

Hukuman atas ketidakpatuhan terhadap upah minimum yang berlaku

Ketidakpatuhan terhadap ketentuan upah minimum di Indonesia merupakan pelanggaran serius yang dapat menimbulkan dampak negatif bagi kesejahteraan pekerja dan stabilitas ekonomi. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia telah menetapkan berbagai sanksi yang diberlakukan terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan upah minimum yang berlaku. Sanksi ini diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya.

Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pengusaha wajib membayar upah sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Ketentuan ini mengisyaratkan bahwa ketidakpatuhan terhadap upah minimum dapat dikenakan sanksi sesuai dengan hukum yang berlaku.

Sanksi administratif merupakan salah satu bentuk hukuman yang dapat diberikan kepada perusahaan yang melanggar ketentuan upah minimum. Pasal 186 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum dapat dikenai sanksi administratif berupa denda. Besarannya dapat ditentukan oleh pemerintah sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Selain sanksi administratif, Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur sanksi pidana bagi pelanggar yang dengan sengaja tidak membayar upah minimum kepada pekerjanya. Pasal 186 ayat (2) menyebutkan

bahwa pengusaha yang melanggar ketentuan ini dapat dikenai hukuman penjara paling lama 4 tahun dan/atau denda paling banyak Rp 400 juta.

Lebih lanjut, Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan kewenangan kepada Kementerian Ketenagakerjaan untuk memberikan sanksi administratif tambahan berupa pembekuan izin usaha kepada perusahaan yang terbukti melakukan pelanggaran terhadap upah minimum. Ini merupakan langkah yang tegas untuk memastikan bahwa pelanggaran terhadap upah minimum tidak dibiarkan tanpa tindakan yang tegas. Penerapan sanksi terhadap pelanggar ketentuan upah minimum di Indonesia bertujuan untuk memberikan efek jera bagi perusahaan-perusahaan yang cenderung melanggar aturan tersebut. Dengan adanya sanksi yang tegas dan berlaku secara konsisten, diharapkan bahwa perusahaan akan lebih mematuhi ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dengan demikian, hak-hak pekerja dapat terlindungi dengan baik, dan stabilitas ekonomi negara dapat terjaga.

Sesuai dengan Pasal 2(1) Konvensi No. 131, kegagalan dalam menerapkan upah minimum akan menjadikan orang atau beberapa orang tersebut dapat dikenakan hukuman atau sanksi lain yang sesuai, sedangkan Paragraf 14(c) dari Rekomendasi No. 135 menegaskan kembali bahwa langkah-langkah untuk memastikan penerapan efektif ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan upah minimum harus mencakup hukuman yang memadai bagi pelanggaran ketentuan-ketentuan ini.

Di sebagian besar negara, undang-undang menetapkan hukuman atas pelanggaran ketentuan upah minimum. Hukuman ini seringkali bersifat finansial, seperti yang terjadi di Albania, Bosnia dan Herzegovina, Bulgaria, Republik Afrika Tengah, Chile, Kosta Rika, El Salvador, Ekuador, Irak, Israel, Jepang, Luksemburg, Mozambik, Nigeria, Panama, Seychelles, Slovenia, Timor-Leste, Togo, Inggris, Uruguay dan Republik Bolivarian Venezuela. Perundang-undangan di negara-negara tertentu menetapkan bahwa denda harus diterapkan untuk setiap pelanggaran. Hal serupa terjadi di Aljazair, Argentina, Benin, Kamerun, Kroasia, Perancis, Republik Islam Iran, Maroko dan Tunisia. Di Kanada (Alberta), undang-undang tersebut mengatur bahwa jika seorang pekerja menerima pekerjaan dengan upah di bawah upah minimum, baik pemberi kerja maupun pekerja tersebut bersalah atas pelanggaran dan dapat dikenakan sanksi finansial. Di Israel, undang-undang untuk meningkatkan penegakan undang-undang ketenagakerjaan, yang mulai berlaku pada bulan Juni 2012 memperkenalkan kemungkinan untuk memulai proses administratif untuk menjatuhkan sanksi finansial atau mengeluarkan peringatan kepada pemberi kerja, dengan tujuan memfokuskan proses pidana pada sebagian besar pekerja. pelanggaran serius terhadap undang-undang ketenagakerjaan, dan pada saat yang sama memungkinkan pelanggaran yang tidak terlalu serius untuk ditangani dengan cepat dan efisien. Kasus-kasus yang menerapkan sanksi finansial diperkirakan akan dipublikasikan di situs web Kementerian Perindustrian, Perdagangan dan Tenaga Kerja (MOITAL).

Berdasarkan undang-undang di negara-negara tertentu, pemberi kerja yang tidak mematuhi ketentuan upah minimum dapat dikenakan denda, penjara atau, dalam beberapa kasus, keduanya. Hal ini terjadi di Barbados (dalam industri gula), Belgia (bagi pengusaha yang

melanggar ketentuan perjanjian kerja bersama yang telah dinyatakan mengikat), Botswana, India, India, Republik Korea, Lebanon, Mauritania, Meksiko, Pakistan, Filipina, Zambia dan Zimbabwe.

Selain itu, undang-undang di negara-negara tertentu membedakan antara pemberi kerja sebagai perorangan dan sebagai badan hukum. Hal ini misalnya terjadi di Australia, Kanada (Ontario), Kuba, Republik Ceko, dan Republik Moldova. Hukuman yang berlaku juga dapat ditingkatkan jika terjadi pelanggaran berulang. Di Afrika Selatan, misalnya, peraturan perundang-undangan mengatur sistem denda yang besarnya akan ditingkatkan secara bertahap berdasarkan jumlah pelanggaran yang berulang. Di Panama dan Tunisia jumlah dendanya dua kali lipat, sementara di Perancis pelanggaran yang berulang akan dikenakan denda dua kali lipat untuk individu, dan sepuluh kali lipat untuk badan hukum. Peningkatan hukuman finansial juga diperkirakan terjadi di Antigua dan Barbuda, Argentina, Negara Plurinasional Bolivia, Brasil, Burkina Faso, Ekuador, Guyana, Honduras, Belanda, Niger, Portugal, Spanyol dan Sri Lanka. Dalam beberapa kasus, denda dapat ditingkatkan dan digabungkan dengan hukuman penjara jika melakukan pelanggaran berulang. Peningkatan denda finansial juga terjadi di Benin, Gabon dan Togo. Di Amerika Serikat, informasi yang disampaikan oleh Pemerintah menunjukkan bahwa pemberi kerja yang melanggar undang-undang upah minimum akan dikenakan denda dan, jika pelanggaran berulang, dikenakan hukuman penjara hingga enam bulan. Di Mauritania, jika pelanggaran diulangi dalam jangka waktu tiga tahun, majikan dapat dikenakan denda yang lebih besar dan, jika pelanggaran ketiga dalam jangka waktu tersebut, dikenakan hukuman penjara.

Hukuman lain juga dapat dikenakan atas ketidakpatuhan terhadap ketentuan upah minimum. Di Negara Plurinasional Bolivia, perusahaan tersebut mungkin akan ditutup. Di Hongaria, menurut laporan Pemerintah, pemberi kerja yang tidak mematuhi undang-undang upah minimum, dalam beberapa kasus, dilarang mengajukan subsidi negara. Di Italia, menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah, pemberi kerja yang tidak melaksanakan perintah pengadilan perburuhan untuk membayar upah yang seharusnya kepada pekerja akan kehilangan manfaat pengurangan iuran jaminan sosial. Selain itu, otoritas kehakiman dapat memerintahkan pengecualian terhadap perusahaan yang membayar upah di bawah upah minimum dari seruan tender kontrak publik. Di Nikaragua, setelah pelanggaran ketiga, Menteri Tenaga Kerja, berdasarkan laporan pengawas ketenagakerjaan, dapat mengambil keputusan untuk menutup perusahaan untuk sementara waktu hingga empat bulan. Di Portugal, 196 undang-undang tersebut memberikan, dalam kondisi tertentu, hukuman seperti publikasi pelanggaran, larangan operasi dan larangan akses terhadap kontrak publik. Di Federasi Rusia, menurut laporan Pemerintah, pemberi kerja yang melanggar undang-undang ketenagakerjaan akan dikenakan sanksi, selain denda, berupa penangguhan administratif kegiatan untuk jangka waktu hingga 90 hari.

Pemerintah juga mengindikasikan bahwa pelanggaran berulang dapat dihukum dengan denda atau pencabutan hak untuk melakukan suatu kegiatan untuk jangka waktu antara satu hingga tiga tahun. Di Vietnam, menurut laporan Pemerintah, sanksi administratif, termasuk pencabutan izin, dapat diterapkan tergantung pada sifat dan keseriusan

pelanggaran. Terakhir, di beberapa negara, pelanggaran peraturan upah minimum dipublikasikan di situs web kementerian atau pengawasan ketenagakerjaan yang berwenang. Langkah-langkah tersebut telah diterapkan di Kanada (Quebec), Israel dan Inggris.

7.4 HAK PEKERJA UNTUK MENDAPATKAN KEMBALI UPAH YANG HARUS DIBAYAR

Berdasarkan Paragraf 14(d) Rekomendasi No. 135, langkah-langkah untuk memastikan penerapan efektif semua ketentuan yang berkaitan dengan upah minimum harus mencakup penyederhanaan ketentuan dan prosedur hukum, dan cara-cara lain yang sesuai untuk memungkinkan pekerja menggunakan hak-hak mereka secara efektif. berdasarkan ketentuan upah minimum, termasuk hak untuk memperoleh kembali jumlah yang mungkin belum dibayar. Memang benar, perlindungan terhadap pekerja tidak akan efektif jika penerapan sanksi tidak dibarengi dengan langkah-langkah untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan kembali jumlah upah yang kurang dibayar oleh pemberi kerja sehubungan dengan upah minimum, seperti yang ditekankan oleh Komite pada tahun 1992. Survei Umum (paragraf 382).

Berdasarkan peraturan perundang-undangan di banyak negara, para pekerja mempunyai hak untuk memperoleh kembali jumlah yang harus dibayar jika mereka dibayar kurang sesuai dengan upah minimum yang berlaku melalui pengadilan atau tribunal. Hal ini terjadi di Antigua dan Barbuda, Negara Plurinasional Bolivia, Kosta Rika, Republik Ceko, Guatemala, Guyana, Indonesia, Irak, Israel, Kenya, Malta, Nepal, Belanda, Nikaragua, Polandia, Slovakia, Sri Lanka, Republik Persatuan Tanzania, Amerika Serikat, Uruguay, Vietnam dan Zambia. Di Burkina Faso, pengadilan telah mengakui sifat mengikat dari tingkat upah minimum, berdasarkan ketentuan Konvensi No. 26 dan 131, dan dengan demikian memberikan penghargaan kepada pekerja yang menerima upah di bawah selisih gaji mereka. Di Honduras, pekerja yang bersangkutan dapat meminta ganti rugi selain gaji yang terutang. Di Barbados dan Mauritius, selain denda, pengadilan juga dapat meminta pemberi kerja untuk membayar jumlah yang harus dibayar kepada pekerja yang menerima upah rendah. Di Gambia, Nigeria dan Zimbabwe, pengadilan dapat memerintahkan pemberi kerja untuk membayar kompensasi kepada pekerja yang dibayar di bawah upah minimum, tanpa mengurangi hak pekerja untuk mendapatkan kembali jumlah yang harus dibayar. Di beberapa negara, seperti Bulgaria, Burundi, Hongaria dan Seychelles, peraturan perundang-undangan menetapkan secara umum bahwa pekerja dapat mengajukan permasalahan apa pun yang timbul dari hubungan kerja, termasuk permasalahan upah minimum, ke pengadilan.

Di negara-negara tertentu, klaim pemulihan dapat diajukan kepada otoritas administratif. Di Barbados, menurut laporan Pemerintah, setiap pekerja dapat mengajukan pengaduan kepada Kementerian Tenaga Kerja, baik secara langsung atau tanpa nama melalui telepon. Pemerintah Seychelles melaporkan adanya prosedur serupa dengan Kementerian Tenaga Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Di India, tuntutan pembayaran kekurangan upah dapat diajukan kepada pihak berwenang yang ditunjuk oleh Pemerintah, biasanya kepada komisaris tenaga kerja. Aksi kolektif yang melibatkan sejumlah pekerja juga dimungkinkan. Di Filipina, Direktur Regional Departemen Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan

diberi wewenang untuk mendengarkan dan memutuskan segala permasalahan yang berkaitan dengan pemulihan upah yang belum dibayar. Terakhir, di Republik Demokratik Rakyat Laos, para pekerja harus terlebih dahulu menyampaikan klaim mereka kepada pemberi kerja. Jika kesepakatan tidak tercapai, mereka dapat mengajukan banding ke administrasi ketenagakerjaan.

Perundang-undangan di negara-negara tertentu menetapkan prosedur pengaduan pada layanan pengawasan ketenagakerjaan. Di Madagaskar, pengaduan mengenai pembayaran upah harus diajukan ke inspektorat ketenagakerjaan untuk mendapatkan penyelesaian secara damai dan, jika hal ini tidak memungkinkan, ke pengadilan ketenagakerjaan yang berwenang. Di Slovakia, pengawasan ketenagakerjaan berwenang menerima semua pengaduan yang dibuat oleh pekerja dan perwakilan mereka. Di Republik Bolivarian Venezuela, undang-undang tersebut menetapkan prosedur umum dimana pengaduan dapat diajukan ke pengawasan ketenagakerjaan oleh seorang pekerja atau sekelompok pekerja. Di Belgia, menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah, jika pemberi kerja tidak mematuhi tingkat upah minimum, pekerja juga dapat mengajukan pengaduan langsung ke layanan pengawasan ketenagakerjaan.

Pengawas ketenagakerjaan yang menemukan pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum selama inspeksi terkadang diberi wewenang untuk memerintahkan pembayaran tunggakan upah. Hal ini terjadi di Kanada (federal), Afrika Selatan dan Thailand. Hal serupa juga terjadi di Seychelles, Turki dan Amerika Serikat, menurut informasi yang diberikan oleh pemerintah mereka.

7.5 PERAN PENGUSAHA DAN ORGANISASI PEKERJA

Peran pengusaha dan organisasi pekerja sangat penting dalam konteks Indonesia, terutama dalam hubungan ketenagakerjaan dan penetapan upah minimum. Pengusaha memiliki peran sebagai penyedia lapangan kerja dan sebagai pihak yang bertanggung jawab atas pengelolaan perusahaan, termasuk dalam hal menetapkan upah pekerja. Sementara itu, organisasi pekerja atau serikat buruh berperan sebagai wakil dan pembela hak-hak pekerja, serta menjadi mitra dalam berunding dengan pengusaha dan pemerintah terkait dengan kondisi kerja dan upah. Pengusaha di Indonesia memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja. Mereka bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif bagi para pekerja. Selain itu, sebagai pengusaha, mereka juga memiliki kewajiban untuk memberikan upah yang adil dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, termasuk upah minimum.

Dalam konteks penetapan upah minimum, pengusaha berperan dalam memberikan masukan dan data terkait kondisi ekonomi perusahaan dan industri secara umum. Mereka juga menjadi pihak yang berunding dengan pemerintah dan organisasi pekerja dalam menetapkan besaran kenaikan upah minimum yang wajar dan dapat diterima oleh semua pihak. Keberadaan pengusaha yang mematuhi aturan upah minimum sangat penting untuk menjaga keadilan dan kesejahteraan pekerja. Di sisi lain, organisasi pekerja atau serikat buruh memiliki peran sebagai wakil dan pembela hak-hak pekerja. Mereka berperan dalam

memperjuangkan hak-hak pekerja, termasuk hak terkait dengan upah, kondisi kerja yang layak, dan perlindungan sosial. Organisasi pekerja juga memiliki peran dalam mengawasi penerapan ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan, termasuk upah minimum, di tempat kerja.

Dalam konteks penetapan upah minimum, organisasi pekerja berperan dalam menyuarakan aspirasi dan kebutuhan pekerja terkait dengan kenaikan upah. Mereka melakukan advokasi dan perundingan dengan pengusaha dan pemerintah untuk memastikan bahwa upah minimum yang ditetapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja dan keluarganya. Keberadaan organisasi pekerja sebagai mitra dalam proses penetapan upah minimum juga penting untuk menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

Secara keseluruhan, peran pengusaha dan organisasi pekerja sangat penting dalam konteks ketenagakerjaan dan penetapan upah minimum di Indonesia. Kehadiran keduanya sebagai mitra dalam proses perundingan dan implementasi kebijakan ketenagakerjaan merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, produktif, dan berkeadilan bagi semua pihak.

Rekomendasi No. 135 merujuk pada Paragraf 14(e) mengenai pentingnya asosiasi organisasi pengusaha dan pekerja dalam upaya melindungi pekerja dari pelanggaran. Peran ini seringkali dilaksanakan melalui pemberian informasi dan nasihat kepada para anggotanya, yang jelas merupakan bagian dari tindakan umum serikat pekerja untuk melindungi hak-hak pekerja. Menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah Belgia dalam laporannya, mitra sosial, yang menentukan upah minimum melalui perjanjian kerja bersama, mempunyai kewajiban moral untuk melaksanakan perjanjian ini dengan benar dan memberitahukan isinya kepada anggotanya.

Di Amerika Serikat, menurut laporan Pemerintah, Divisi Upah dan Jam bekerja dengan organisasi pekerja dan pengusaha serta masyarakat sipil untuk berbagi informasi mengenai upah minimum dan memfasilitasi penerapan undang-undang tersebut. Pemerintah Indonesia juga mengindikasikan bahwa organisasi pekerja dan pengusaha terlibat dalam sosialisasi informasi mengenai upah minimum di antara para anggotanya. Yang terakhir, di wilayah-wilayah Arab yang diduduki, Federasi Umum Serikat Buruh Palestina (PGFTU) menunjukkan bahwa, melalui kampanye media mengenai upah minimum, mereka berupaya menjalin kontak langsung dengan para pekerja, khususnya dengan menyebarkan selebaran dan mengorganisir demonstrasi dan petisi, dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran mengenai isu-isu terkait upah minimum dan perlindungan pekerja.

Organisasi pengusaha dan pekerja juga dapat bekerja sama dalam menegakkan ketentuan upah minimum. Di Mozambik, undang-undang tersebut menetapkan bahwa pengusaha dan pekerja harus bekerja sama dengan pengawasan ketenagakerjaan dalam menegakkan undang-undang ketenagakerjaan. Di Filipina, pengawas ketenagakerjaan selalu didampingi selama inspeksi oleh perwakilan serikat pekerja atau, jika mereka tidak ada, oleh seorang pekerja yang mewakili kepentingan pekerja. Perwakilan-perwakilan ini mempunyai hak untuk menyampaikan temuan mereka sendiri kepada pengawas yang mengunjungi perusahaan mereka. Perundang-undangan di negara-negara tertentu juga memberikan

kemungkinan bagi serikat pekerja untuk memulai proses hukum atas nama pekerja yang hak upah minimumnya tidak dihormati. Di India, terdapat tuntutan pemulihan upah yang harus dibayar dapat diajukan oleh pekerja, perwakilan Pekerja, organisasi perwakilan pekerja terdaftar yang diberi wewenang secara tertulis untuk bertindak atas nama pekerja, atau pengawas ketenagakerjaan. Di Israel, tuntutan pembayaran upah minimum dapat diajukan ke pengadilan perburuhan oleh pekerja, organisasi perwakilan pekerja di tempat kerja atau, jika tidak ada organisasi semacam itu, oleh organisasi dimana pekerja tersebut berada. seorang anggota.

Di negara-negara tertentu, serikat pekerja/buruh bahkan menjalankan fungsi layanan pengawasan ketenagakerjaan. Di Belarus, pengawasan terhadap penerapan undang-undang ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan, dan juga oleh serikat pekerja, yang berwenang untuk meminta dokumen terkait apa pun dari pemberi kerja dalam konteks pengawasan tersebut. Di Bulgaria, serikat pekerja diberi wewenang untuk mengunjungi tempat kerja kapan saja, meminta dan memperoleh informasi, serta membuat dokumen. Mereka melaksanakan tugas pengawasan dan peringatan dini pengawasan ketenagakerjaan. Di Tiongkok, serikat pekerja diberi wewenang untuk melakukan pengawasan di perusahaan dan dapat merujuk setiap pelanggaran ke pihak yang berwenang untuk diselidiki. Di Federasi Rusia, serikat pekerja juga menjalankan fungsi mengawasi penegakan undang-undang ketenagakerjaan dan, dalam kapasitas ini, dapat menunjuk pengawas serikat pekerja. Di Slovakia, perwakilan pekerja menjalankan fungsi memantau kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan dan kewajiban yang timbul dari perjanjian bersama, dan dalam kapasitas ini diberikan beberapa wewenang sebagai pengawas ketenagakerjaan. Berdasarkan informasi yang diberikan oleh Pemerintah Indonesia dan Polandia, organisasi pekerja di negara-negara tersebut juga ikut serta dalam mengawasi penerapan upah minimum.

Organisasi pengusaha juga mempunyai peran penting dalam bidang ini, selain memberikan informasi kepada anggotanya, seperti disebutkan di atas. Di Finlandia, misalnya, undang-undang menetapkan bahwa organisasi pengusaha dan pengusaha yang terikat oleh perjanjian bersama harus menghormati ketentuan-ketentuannya, dan organisasi pengusaha harus memantau pelaksanaan perjanjian oleh para anggotanya, dengan ancaman denda. Di Pakistan, berdasarkan kebijakan ketenagakerjaan tahun 2010, direncanakan untuk membentuk komite pemantauan tripartit di tingkat distrik, provinsi dan federal untuk memantau implementasi undang-undang ketenagakerjaan.

Di Kanada (Quebec), fungsi pemantauan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan dilakukan oleh Komisi Standar Ketenagakerjaan, yang anggotanya mewakili berbagai kelompok masyarakat, termasuk pekerja yang tidak berserikat, pemberi kerja dari perusahaan besar, dan pemberi kerja dari perusahaan kecil. dan usaha menengah, serta pengusaha dari koperasi. Anggota Komisi, kecuali Presiden, harus terdiri dari kalangan pekerja dan pengusaha dalam jumlah yang sama. Di Australia, dalam kasus ketidakpatuhan terhadap upah minimum yang ditetapkan oleh penghargaan modern atau peraturan upah minimum nasional, tuntutan dapat diajukan ke pengadilan yang berwenang oleh pekerja, pemberi kerja,

organisasi pekerja, organisasi pengusaha atau buruh. inspektur, dengan maksud untuk mengenakan denda kepada pemberi kerja yang tidak patuh.

7.6 PERLINDUNGAN PEKERJA DARI VIKTIMISASI

Perlindungan terhadap pekerja dari viktimisasi atau perlakuan diskriminatif merupakan aspek penting dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Perlindungan ini mencakup berbagai bentuk diskriminasi yang dapat terjadi di tempat kerja, seperti diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, suku, dan status sosial ekonomi.

Salah satu instrumen hukum yang menjamin perlindungan ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini menyatakan bahwa setiap pekerja memiliki hak yang sama untuk perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif di tempat kerja. Pasal 5 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pekerja memiliki hak yang sama tanpa memandang jenis kelamin, agama, suku, ras, warna kulit, asal-usul nasional, keanggotaan serikat pekerja, status sosial ekonomi, dan status politik.

Selain itu, Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menyatakan bahwa setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan dari perlakuan diskriminatif, pelecehan, intimidasi, dan ancaman di tempat kerja. Hal ini mencakup hak untuk bekerja tanpa takut akan adanya pembalasan atau viktimisasi akibat melaporkan pelanggaran hukum atau melaksanakan hak-haknya sesuai dengan undang-undang.

Selain Undang-Undang Ketenagakerjaan, Indonesia juga telah meratifikasi berbagai konvensi internasional yang mengatur hak-hak pekerja, termasuk Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial (CERD) dan Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (CEDAW). Hal ini menunjukkan komitmen Indonesia untuk melindungi pekerja dari diskriminasi dan viktimisasi berdasarkan berbagai faktor.

Dalam praktiknya, perlindungan terhadap pekerja dari viktimisasi juga diimplementasikan melalui mekanisme penegakan hukum yang ada, termasuk pengadilan ketenagakerjaan. Pekerja yang mengalami diskriminasi atau viktimisasi dapat melaporkan kasusnya kepada instansi terkait, seperti Dinas Tenaga Kerja atau pengadilan ketenagakerjaan, untuk memperoleh penyelesaian yang adil dan berkeadilan.

Selain itu, pemerintah dan berbagai lembaga terkait juga melakukan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman masyarakat tentang hak-hak pekerja dan pentingnya mencegah diskriminasi di tempat kerja. Hal ini dilakukan melalui penyuluhan, pelatihan, dan kampanye sosialisasi yang menasar berbagai kalangan masyarakat, termasuk pekerja, pengusaha, dan masyarakat umum. Dengan demikian, perlindungan terhadap pekerja dari viktimisasi merupakan bagian integral dari sistem ketenagakerjaan Indonesia. Dengan adanya undang-undang, konvensi internasional yang diratifikasi, dan mekanisme penegakan hukum yang efektif, diharapkan bahwa pekerja dapat bekerja dengan tenang dan merasa aman tanpa takut akan adanya diskriminasi atau pembalasan di tempat kerja.

Paragraf 14(f) Rekomendasi No. 135 mengatur bahwa langkah-langkah untuk memastikan penerapan ketentuan upah minimum yang efektif harus mencakup perlindungan

yang memadai bagi pekerja dari viktimisasi. Banyak negara, termasuk Australia, Barbados, Kanada dan Amerika Serikat, memiliki undang-undang anti-pembalasan untuk melindungi karyawan agar tidak dipecat atau didiskriminasi karena telah mengajukan pengaduan atau melakukan proses hukum terhadap pemberi kerja mereka. Beberapa negara, seperti Gambia, Israel, Jepang, Malta dan Filipina, mempunyai undang-undang yang secara eksplisit melarang pengusaha mengambil tindakan untuk mengintimidasi atau menghukum pekerja yang menggunakan hak mereka atas upah minimum dengan mengajukan keluhan atau tuntutan untuk pemulihan jumlah yang belum dibayar. Namun perlindungan ini penting untuk memastikan bahwa pekerja memiliki akses terhadap upaya hukum jika mereka dibayar di bawah upah minimum. Untuk memperkuat efektivitas ketentuan-ketentuan tersebut, ketentuan-ketentuan tersebut disertai dengan hukuman bagi ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan di negara-negara tertentu. Di Mauritius, siapa pun yang berusaha mengintimidasi pekerja agar mereka tidak dapat menjalankan haknya, dinyatakan bersalah atas pelanggaran yang dapat dihukum dengan denda atau hukuman penjara paling lama tiga bulan. Di Seychelles, merupakan pelanggaran yang dapat dihukum dengan denda jika pemberi kerja menjadikan pekerjanya sebagai korban yang telah memulai prosedur pemulihan.

Tindakan lain untuk memfasilitasi kepatuhan terhadap upah minimum

Sejauh mana upah minimum dipatuhi dalam praktiknya dapat dipengaruhi oleh sifat sistem upah minimum. Misalnya, upah minimum yang terlalu tinggi mengingat situasi ekonomi dan sosial negara yang bersangkutan mempunyai risiko ketidakpatuhan yang lebih besar dibandingkan jika besarnya ditentukan dengan mempertimbangkan berbagai pertimbangan yang diatur dalam Konvensi No. 131. Demikian pula, partisipasi efektif mitra sosial dalam proses pengambilan keputusan meningkatkan kemungkinan penerapan upah minimum yang ditetapkan, khususnya jika keputusan tersebut diambil berdasarkan bipartit atau tripartit. Selain itu, sistem upah minimum yang sederhana memfasilitasi kesadaran pengusaha dan pekerja mengenai tarif yang berlaku, dan oleh karena itu berkontribusi terhadap kepatuhan yang lebih besar.

Langkah-langkah lain yang menawarkan insentif juga dapat mempunyai dampak nyata terhadap kepatuhan terhadap upah minimum. Langkah-langkah ini dapat mencakup upaya untuk menyebarkan budaya penghormatan terhadap ketentuan upah minimum di kalangan pengusaha, misalnya dengan menyoroti peran mereka dalam menetapkan aturan main yang sama bagi semua orang. Penguatan kapasitas berbagai aktor terkait juga sangat berguna. Di Kanada, pemerintah Quebec memutuskan untuk menjadikan pelatihan sebagai pusat strateginya untuk memastikan kepatuhan terhadap hak-hak pekerja, termasuk yang berkaitan dengan upah minimum, dan Dewan Hubungan Industrial Quebec menyelenggarakan pertemuan informasi dengan pengusaha, pekerja, dan kelompok sosial lainnya, seperti pelajar dan komunitas budaya.²⁶⁸ Selain itu, menurut laporan Pemerintah Kanada, kampanye informasi untuk meningkatkan kesadaran akan tingkat upah minimum dan peraturan terkait telah dilakukan di Alberta dan New Brunswick. Di Inggris, Pemerintah meluncurkan kampanye informasi bagi para pekerja yang paling rentan untuk memperkenalkan mereka pada hak-hak

dasar buruh dan cara-cara yang tersedia untuk melindungi hak-hak tersebut. Otoritas federal di Amerika Serikat juga melaksanakan berbagai jenis kegiatan penjangkauan. Menurut informasi yang diberikan oleh pemerintah masing-masing, kampanye semacam ini dilakukan di Tiongkok, Mauritius, Pakistan, Peru dan Filipina.

Selain itu, di Filipina, Departemen Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan telah memperkenalkan sebuah program untuk mendorong kepatuhan sukarela terhadap undang-undang ketenagakerjaan. Perusahaan yang mendaftar untuk program ini diperiksa oleh komite sertifikasi tripartit dan, jika diperlukan, diberikan sertifikat kepatuhan tripartit terhadap undang-undang ketenagakerjaan. Selain itu, Pemerintah telah memperkenalkan program kolaboratif (Program Kapatiran WISE–TAV) yang memungkinkan perusahaan besar yang mematuhi undang-undang ketenagakerjaan untuk berbagi sumber daya dan keahlian mereka dengan perusahaan mikro dan kecil untuk membantu mereka meningkatkan kondisi kerja.

Terakhir, Komite menarik perhatian pada solusi inovatif yang diterapkan di India setelah diadopsinya Undang-Undang Jaminan Ketenagakerjaan Pedesaan Nasional Mahatma Gandhi (MGNREGA), yang berdampak nyata pada kepatuhan terhadap upah minimum, termasuk di perekonomian informal. Melalui program ini, Pemerintah berperan sebagai “employer of last resort” (pekerja pilihan terakhir) dengan berjanji untuk mempekerjakan seluruh kelebihan angkatan kerja non-terampil dan memberikan remunerasi pada tingkat minimum yang berlaku. Program ini berupaya untuk memberikan jaminan setiap tahunnya hingga 100 hari kerja per rumah tangga di daerah pedesaan. Setelah mendaftar dan menerima kartu kerja, rumah tangga pedesaan dapat meminta pekerjaan kapan saja dan akan diberikan pekerjaan dalam waktu 15 hari sejak permintaan tersebut, atau diberi kompensasi dengan tunjangan pengangguran harian.

Pekerjaan akan diberikan dalam radius 5 kilometer dari desa tempat tinggal pelamar. Di negara bagian tertentu, upah berdasarkan MGNREGA dikaitkan dengan upah minimum menurut undang-undang untuk pekerja pertanian, dan di negara bagian lain, dengan upah minimum nasional. Prinsip kesetaraan remunerasi antara laki-laki dan perempuan dituangkan dalam pedoman pelaksanaan MGNREGA. Undang-undang ini juga menekankan hak atas informasi dan audit sosial, yang memberikan peluang bagi masyarakat sipil dan LSM untuk memastikan implementasi yang tepat. Inisiatif ini tidak hanya membantu dalam penyediaan upah minimum bagi pekerja, namun juga meningkatkan tingkat kepatuhan di India. Kepatuhan terhadap upah minimum meningkat dari 44 persen pada tahun 2004–05 menjadi 64,6 persen pada tahun 2009–10. Lebih banyak pekerja perempuan yang memperoleh manfaat dari upah minimum dan strategi yang diadopsi oleh Pemerintah telah memberikan dampak besar terhadap redistribusi sumber daya kepada pekerja berupah rendah.

Kesimpulan

Komite berpendapat bahwa penegakan ketentuan upah minimum yang efektif harus mencakup serangkaian tindakan yang menjadikan ketentuan tersebut mengikat dan menetapkan hukuman bagi ketidakpatuhan serta tindakan lain yang sesuai. Penyediaan

informasi yang memadai kepada pengusaha dan pekerja memainkan peran penting dalam hal ini, dan upaya yang tepat harus dilakukan oleh Pemerintah, serta organisasi pengusaha dan organisasi pekerja. Berkenaan dengan larangan pengurangan upah minimum, sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Konvensi No. 131, Komite mencatat bahwa undang-undang nasional di negara-negara tertentu memberikan kemungkinan pengecualian terhadap persyaratan untuk membayar upah minimum untuk kategori pekerjaan tertentu. pekerja, termasuk penyandang disabilitas. Langkah-langkah untuk memfasilitasi pekerjaan bagi pekerja tersebut disambut baik.

Namun, sebaiknya hindari dampak diskriminatif. Selain itu, kemungkinan pengecualian individual kadang-kadang dapat diberlakukan bagi perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan karena memang benar bahwa, dalam kasus-kasus tertentu yang luar biasa, tindakan tersebut diambil hanya untuk sementara setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja terkait, dan berdasarkan ketentuan yang berlaku. pengawasan yang ketat dari otoritas publik, dapat membantu menghindari PHK karena alasan ekonomi, atau bahkan penutupan perusahaan. Komite mengingatkan bahwa Konvensi tidak memberikan pengecualian terhadap prinsip upah minimum yang bersifat mengikat. Sejauh mungkin, langkah-langkah alternatif harus dicari, seperti pengurangan kontribusi sosial atau penyediaan fasilitas serupa oleh otoritas publik, untuk membantu perusahaan mengatasi kesulitan-kesulitan tersebut tanpa melanggar ketentuan-ketentuan Konvensi.

Berkenaan dengan layanan pengawasan ketenagakerjaan, dapat dipastikan bahwa pengawasan yang efektif terhadap penerapan undang-undang ketenagakerjaan memerlukan jumlah pengawas yang cukup yang dilengkapi dengan sumber daya dan wewenang yang sesuai. Persyaratan ini tentu saja merupakan beban besar terhadap anggaran negara yang sulit ditanggung oleh banyak negara berkembang, khususnya. Selain alasan finansial, ruang lingkup layanan pengawasan ketenagakerjaan juga dibatasi oleh skala perekonomian informal, yang mungkin mewakili hingga 90 persen perekonomian nasional, seperti yang terjadi di India.

Komite juga ingin menekankan pentingnya sanksi dalam memastikan kepatuhan terhadap upah minimum. Sebagaimana ditunjukkan oleh Komite di atas, sanksi-sanksi ini tidak harus bersifat pidana, karena Konvensi memberikan kebebasan kepada Negara-negara untuk menentukan hukuman mana yang pantas di tingkat nasional, asalkan hukuman tersebut efektif dan bersifat mencegah. Sanksi yang ditetapkan oleh undang-undang nasional harus menjadi elemen penting dalam upaya meyakinkan pengusaha untuk mematuhi tingkat upah minimum yang berlaku dan dengan demikian menjaga kondisi persaingan yang sehat di antara mereka. Elemen penting lainnya dari serangkaian tindakan yang harus diambil adalah memastikan upaya hukum yang dapat diakses dan efektif bagi pekerja yang hak upah minimumnya tidak dihormati, sehingga mereka dapat memperoleh kembali jumlah utang yang belum dibayar.

Jika tidak ada langkah-langkah tersebut, terlepas dari sanksi administratif atau pidana yang diterapkan kepada pelanggar, situasi yang diakibatkan oleh ketidakpatuhan tidak akan dapat diperbaiki, karena upah akan tetap tidak dibayarkan. Yang terakhir, penggunaan solusi-

solusi ini secara efektif oleh para pekerja yang bersangkutan hanya dapat dipastikan jika mereka terlindungi dari risiko menjadi korban yang mungkin mereka alami ketika mengajukan tuntutan hukum terhadap majikan mereka; Risiko ini sangat akut terutama pada periode krisis ekonomi, yang ditandai dengan tingginya tingkat pengangguran.

BAB 8

UPAH MINIMUM, KRISIS EKONOMI, DAN PENGHEMATAN

8.1 PENDAHULUAN

Dalam konteks Indonesia, upah minimum menjadi penting terutama saat menghadapi situasi krisis ekonomi. Upah minimum adalah jumlah upah yang harus dibayarkan kepada pekerja setiap bulannya oleh pengusaha, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah. Krisis ekonomi dapat menyebabkan penurunan daya beli masyarakat dan mengancam kestabilan ekonomi secara keseluruhan. Di tengah krisis, pemerintah seringkali mengambil langkah-langkah penghematan untuk menjaga stabilitas ekonomi, yang dapat berdampak pada penetapan atau penyesuaian upah minimum. Ini bisa dilakukan dengan meninjau kembali kenaikan upah minimum, menunda kenaikan, atau mengambil langkah-langkah lain untuk mengurangi beban biaya bagi pengusaha. Meskipun langkah-langkah ini dapat membantu menjaga daya saing perusahaan dan meminimalisir PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), namun juga menimbulkan kekhawatiran terkait kemungkinan penurunan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan antara kebijakan penghematan dengan perlindungan hak-hak pekerja, termasuk upah minimum yang layak. Upah minimum yang adil dan sesuai dengan kebutuhan hidup layak menjadi kunci dalam menjaga stabilitas sosial dan mendorong pemulihan ekonomi yang inklusif. Dalam menghadapi krisis ekonomi, pemerintah perlu memperhatikan dampak kebijakan penghematan terhadap kehidupan pekerja dan memastikan bahwa langkah-langkah yang diambil tidak mengorbankan kesejahteraan mereka.

Dalam konteks krisis ekonomi di Indonesia, pemerintah juga dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk melindungi pekerja dan masyarakat rentan. Misalnya, pemerintah dapat memberikan subsidi langsung kepada pekerja terdampak atau kelompok masyarakat yang membutuhkan, sehingga mereka tetap mampu memenuhi kebutuhan dasar mereka meskipun terjadi penurunan ekonomi. Selain itu, program pelatihan keterampilan dan peningkatan produktivitas juga dapat membantu pekerja untuk tetap relevan di pasar kerja yang berubah-ubah akibat krisis.

Selain itu, penting bagi pemerintah untuk memastikan bahwa kebijakan penghematan yang diambil tidak mengorbankan hak-hak pekerja secara tidak adil. Hal ini memerlukan keterlibatan aktif dari berbagai pihak, termasuk pengusaha, serikat pekerja, dan masyarakat sipil, dalam proses pengambilan keputusan terkait upah minimum dan kebijakan ketenagakerjaan lainnya. Dengan demikian, keputusan yang diambil dapat mencerminkan kebutuhan dan kepentingan semua pihak yang terlibat.

Selain itu, transparansi dalam proses pengambilan keputusan juga sangat penting. Pemerintah perlu menjelaskan secara terbuka dan jelas mengenai alasan di balik kebijakan penghematan yang diambil, serta dampaknya terhadap pekerja dan masyarakat secara keseluruhan. Ini dapat membantu mengurangi ketidakpastian dan kekhawatiran yang

mungkin timbul di kalangan pekerja dan masyarakat. Dalam menghadapi krisis ekonomi, keseimbangan antara kebutuhan untuk menjaga stabilitas ekonomi dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja menjadi kunci. Pemerintah perlu mengambil langkah-langkah yang bijaksana dan berimbang, yang mampu memberikan perlindungan sosial yang memadai bagi pekerja sambil tetap mempertahankan keberlanjutan ekonomi jangka panjang. Dengan demikian, Indonesia dapat melewati krisis ekonomi dengan cara yang adil dan berkelanjutan, menjaga kesejahteraan semua pihak yang terlibat.

8.2 KRISIS EKONOMI

Peristiwa Krisis Ekonomi di Indonesia

Krisis ekonomi adalah keadaan di mana perekonomian suatu negara mengalami penurunan yang sangat signifikan. Dalam konteks Indonesia, krisis ekonomi dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kelebihan utang dan krisis keuangan, ketidakseimbangan ekonomi, krisis perbankan, gejolak di pasar keuangan, krisis global, dan kegagalan kebijakan ekonomi.

Krisis ekonomi di Indonesia merupakan peristiwa yang berdampak luas terhadap stabilitas ekonomi, sosial, dan politik negara. Berbagai krisis ekonomi telah melanda Indonesia sepanjang sejarahnya, dengan yang paling signifikan terjadi pada tahun 1997-1998 yang dikenal sebagai Krisis Moneter Asia. Krisis ini mengguncang fondasi ekonomi Indonesia dengan gejolak nilai tukar rupiah yang dramatis, kebangkrutan perusahaan, dan meningkatnya tingkat pengangguran serta kemiskinan.

Salah satu faktor pemicu utama krisis ekonomi di Indonesia adalah ketergantungan terhadap modal asing dan utang luar negeri yang tinggi pada saat itu. Ketika krisis keuangan global mencapai Asia, termasuk Indonesia, investor asing menarik modal mereka, yang menyebabkan tekanan berat pada nilai tukar rupiah dan keuangan perusahaan domestik. Bank-bank Indonesia juga mengalami tekanan besar dalam menjaga stabilitas sistem keuangan nasional.

Krisis ekonomi yang terjadi menyebabkan pertumbuhan ekonomi Indonesia mengalami kontraksi sekitar 15 persen pada tahun 1998, dengan tingkat inflasi diperkirakan mencapai 80 persen. Banyak perusahaan yang terpaksa menutup usahanya, sehingga hanya sekitar 50 persen dari kapasitas produksi yang terpasang yang masih digunakan. Bagi perusahaan yang masih bertahan, mereka harus melakukan berbagai langkah efisiensi, seperti tidak menaikkan gaji karyawan, menghapus jam lembur, dan mengurangi pengeluaran yang tidak penting, bahkan sampai pada pemutusan hubungan kerja. Data Sakernas menunjukkan bahwa ada sekitar 4,2 juta pengangguran sebagai akibat langsung dari krisis ekonomi, dengan alasan pemutusan hubungan kerja menjadi yang terbanyak, diikuti oleh bisnis yang terhenti, gaji yang tidak memadai, pekerjaan yang tidak sesuai, dan alasan lainnya.

Di sisi lain, krisis ekonomi juga memberikan pelajaran berharga bagi Indonesia dalam membangun ketahanan ekonomi yang lebih kuat. Pemerintah mulai mengimplementasikan reformasi struktural dalam sektor keuangan, perpajakan, dan perdagangan untuk mengurangi

ketergantungan pada modal asing, meningkatkan transparansi ekonomi, dan memperkuat kelembagaan untuk mengelola risiko ekonomi global.

Perkembangan selanjutnya setelah krisis ekonomi besar telah menunjukkan tanda-tanda pemulihan yang berkelanjutan. Meskipun prosesnya tidak selalu mulus, Indonesia berhasil kembali ke jalur pertumbuhan yang lebih stabil dengan dukungan dari pertumbuhan ekonomi domestik yang kuat, investasi yang meningkat, dan diversifikasi perekonomian.

Krisis ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti:

- ❖ Ketergantungan pada utang luar negeri: Indonesia memiliki utang luar negeri yang besar dan tidak terkendali, yang membuatnya rentan terhadap tekanan spekulatif.
- ❖ Ketidakseimbangan ekonomi: Indonesia memiliki defisit transaksi berjalan sektor swasta yang besar dan surplus perdagangan yang rendah, yang membuatnya rentan terhadap krisis keuangan.
- ❖ Krisis perbankan: Bank-bank di Indonesia memiliki keterpaparan risiko valuta asing yang besar dan tidak terkendali, yang membuatnya rentan terhadap krisis keuangan.
- ❖ Gejala di pasar keuangan: Devaluasi renminbi Cina dan yen Jepang, serta penurunan harga semikonduktor, menghambat pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan ketidakpastian.
- ❖ Krisis global: Krisis keuangan global yang terjadi pada tahun 1997-1998 juga berdampak pada Indonesia, membuat investor asing kehilangan kepercayaan dan membuang mata uang dan aset-aset Indonesia.

Dampak krisis ekonomi di Indonesia tahun 1998 meliputi:

- Pengangguran massal: Krisis ini menyebabkan pengangguran massal dan meningkatkan kemiskinan di Indonesia.
- Keterpurukan ekonomi: Krisis ini melumpuhkan kegiatan ekonomi dan meningkatkan ketidakpastian di Indonesia.
- Keterpaparan risiko valuta asing: Krisis ini meningkatkan keterpaparan risiko valuta asing di sektor keuangan dan perusahaan.
- Ketergantungan pada bantuan luar negeri: Krisis ini membuat Indonesia tergantung pada bantuan luar negeri, seperti dari IMF dan Bank Dunia.

Untuk mengatasi krisis ekonomi di Indonesia tahun 1998, pemerintah Indonesia harus memperbaiki kebijakan ekonomi, meningkatkan kualitas hidup masyarakat, dan mengembangkan industri untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi.

Di sisi lain, inflasi yang tinggi juga membuat biaya hidup para pekerja meningkat drastis. Data Sakernas menunjukkan bahwa upah riil tenaga kerja Indonesia mengalami penurunan sekitar 41,2 persen sebagai dampak dari krisis ekonomi. Sebagai akibatnya, banyak karyawan yang menuntut kenaikan upah. Dalam situasi di mana kebutuhan para pekerja akan kenaikan upah bertentangan dengan ketidakpastian bisnis, kebijaksanaan upah yang dikeluarkan pemerintah harus mampu mengakomodasi kedua kepentingan yang saling bertentangan tersebut.

Dalam penetapan kebijakan upah, penting untuk memperhatikan bahwa krisis ekonomi mempengaruhi sektor dan daerah secara berbeda. Beberapa sektor, seperti

pertanian, bahkan mengalami keuntungan karena krisis, sementara sektor manufaktur dan konstruksi terpukul parah. Oleh karena itu, kebijakan upah harus memperhitungkan variasi kondisi ekonomi antar-sektor dan antar-daerah. Upah yang ditetapkan sebaiknya dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi masing-masing sektor, serta membantu mengurangi beban ekonomi bagi para pekerja yang terkena dampak langsung krisis tersebut.

Peristiwa Krisis Ekonomi di Negara-Negara Eropa

Negara-negara yang dihadapkan pada situasi krisis ekonomi atau harus mengambil langkah-langkah penghematan untuk mengurangi defisit publik sering kali menerapkan langkah-langkah untuk menyediakan jaring pengaman perlindungan sosial bagi kelompok yang paling rentan. Pertanyaan mengenai peran kebijakan upah minimum dalam konteks ini sangatlah penting mengingat kaitan erat kebijakan tersebut dengan kebijakan ekonomi dan sosial yang lebih luas. Misalnya, dapat dianggap bahwa, secara umum, respons terhadap krisis keuangan Asia pada akhir tahun 1990an tidak terkait dengan upah minimum, namun lebih pada upaya untuk melindungi upah dan, lebih luas lagi, perlindungan sosial. Namun, krisis tersebut berkontribusi pada peningkatan kesadaran akan pentingnya upah minimum sebagai instrumen perlindungan dan kohesi sosial dan, dalam jangka menengah, pada penguatan sistem upah minimum di wilayah tersebut.

Di tingkat internasional, seperti yang ditunjukkan oleh Komite dalam pendahuluan Survei Umum, setelah kurangnya perhatian selama sekitar 20 tahun, muncul kembali perhatian pada awal tahun 2000an terhadap gagasan penetapan upah minimum. memperbaiki sistem. Namun, tercatat bahwa pertumbuhan upah riil lebih rendah dibandingkan pertumbuhan produktivitas sejak awal tahun 1980an. Meskipun terdapat berbagai penyebab krisis ekonomi dan ketenagakerjaan yang telah mempengaruhi banyak negara di seluruh dunia sejak akhir tahun 2008, tidak dapat dikatakan bahwa, secara umum, tingkat upah yang berlebihan merupakan salah satu faktor penyebabnya. Mengingat sifat krisis yang bersifat internasional, pengurangan upah secara umum yang bertujuan untuk mempertahankan daya saing perusahaan kemungkinan besar akan berdampak negatif terhadap permintaan global, dan sebaliknya akan lebih baik jika mempertahankan daya beli para penerima upah. Kasus Brazil sangat mencolok dalam hal ini.

Setelah krisis utang pada tahun 1982, Pemerintah memutuskan untuk membiarkan nilai riil upah minimum turun secara signifikan untuk mengurangi defisit publik mengingat hubungan antara upah minimum dan tunjangan jaminan sosial, dan karena ketakutan akan dampak krisis utang. Kenaikan upah minimum atas pengangguran. Upah minimum turun ke tingkat terendah pada tahun 1995 dan kemudian mengalami kenaikan yang moderat. Pada tahun 2006, Pemerintah, bekerja sama dengan mitra sosial, memutuskan untuk menjadwalkan penyesuaian kembali upah minimum pada tanggal tertentu antara tahun 2007 dan 2011, berdasarkan formula penyesuaian. Ketika krisis ekonomi dan keuangan internasional melanda, Pemerintah memilih opsi yang berlawanan dengan respons yang diambil pada krisis tahun 1982. Kenaikan upah minimum yang dijadwalkan dipertahankan pada bulan Februari 2009 dan Januari 2010. Langkah-langkah counter-cyclical ini, yang juga mencakup peningkatan tunjangan pengangguran dan sistem bantuan tunai bersyarat Bolsa

Familia, mendukung konsumsi swasta dan memfasilitasi kebangkitan Brasil dari krisis. sekaligus memberikan kontribusi besar terhadap pengurangan kemiskinan dan kesenjangan.

Sejak tahun 1931, Albert Thomas, Direktur Jenderal ILO yang pertama, ketika berbicara pada Konferensi Perburuhan Internasional, menyatakan keraguan yang serius mengenai validitas tanggapan terhadap Depresi Besar yang didasarkan pada upah rendah. Pendekatan ini juga merupakan pendekatan yang diikuti oleh Pakta Lapangan Kerja Global, yang diadopsi secara bulat oleh Konferensi Perburuhan Internasional pada bulan Juni 2009, yang mengusulkan serangkaian langkah untuk memitigasi dampak krisis keuangan dan ekonomi internasional terhadap masyarakat dan lapangan kerja. Pakta Lapangan Kerja Global mengusulkan bahwa “Pemerintah harus mempertimbangkan pilihan-pilihan seperti upah minimum yang dapat mengurangi kemiskinan dan kesenjangan, meningkatkan permintaan dan berkontribusi terhadap stabilitas ekonomi” (paragraf 23) dan menyerukan penyesuaian upah minimum secara teratur untuk menghindari spiral upah yang deflasi (paragraf 12). Perjanjian ini juga menegaskan relevansi standar ILO mengenai upah “untuk mencegah penurunan kondisi ketenagakerjaan dan mendorong pemulihan” (paragraf 14), dengan rujukan eksplisit pada Konvensi No. 131. Pentingnya Pakta Lapangan Kerja Global adalah ditegaskan kembali dalam Pernyataan Pejabat Badan Pengatur mengenai krisis ekonomi global, yang diadopsi pada bulan November 2012.

Atas permintaan G20, ILO menyiapkan inventarisasi pada tahun 2009 dan penilaian awal terhadap langkah-langkah perlindungan ketenagakerjaan dan sosial yang diambil di 54 negara di semua kawasan dan kategori pendapatan sebagai respons terhadap krisis ekonomi global. Pada tahun 2010, ILO dan Bank Dunia memutuskan untuk menggabungkan upaya dan melakukan penyelidikan bersama mengenai respons terhadap krisis ini, berdasarkan struktur Pakta Pekerjaan Global, dan termasuk upah minimum. Dua puluh tiga negara ditambahkan ke negara-negara yang diteliti dalam inventarisasi pertama tahun 2009, dengan total 77 negara yang diteliti, dari setiap wilayah di dunia dan dengan tingkat pembangunan yang berbeda-beda, mewakili total 89 persen PDB global dan 86 persen PDB global. persen dari populasi aktif dunia. Hal ini menghasilkan database dan publikasi bersama. 9 Survei tersebut menunjukkan bahwa, dari 77 negara yang diteliti, 33 negara menunjukkan bahwa tingkat upah minimum telah disesuaikan selama periode antara pertengahan tahun 2008 dan akhir tahun 2010. Dari negara-negara tersebut, 16 negara menaikkan upah minimum secara riil, sepuluh negara menaikkan upah minimum secara riil, dan 10 negara menaikkan upah minimum secara riil. tarifnya kira-kira sama dengan CPI, enam negara menaikkannya dengan tarif yang lebih rendah dari CPI, dan hanya satu negara yang menurunkannya untuk sementara, yang menunjukkan bahwa kebijakan upah minimum memang merupakan elemen penting dalam respons negara-negara terhadap krisis.

Dalam laporannya yang disampaikan pada Konferensi Perburuhan Internasional pada sesi bulan Juni 2010, Komite menekankan relevansi standar-standar terkait upah ILO dalam konteks krisis ekonomi global, menyambut baik penerapan Pakta Pekerjaan Global dan menekankan pentingnya pentingnya penegakan upah minimum di masa krisis. 11 Secara umum, laporan ini juga meminta pemerintah untuk menyampaikan informasi rinci melalui

laporan rutin mereka mengenai langkah-langkah kebijakan upah yang diambil atau direncanakan sehubungan dengan krisis ekonomi saat ini, termasuk yang berkaitan dengan penyesuaian tingkat upah minimum.

Beberapa negara menanggapi pengamatan umum Komite, dan beberapa di antaranya melaporkan langkah-langkah yang secara khusus berkaitan dengan penetapan upah minimum dalam konteks respons terhadap krisis. Pemerintah Australia mengindikasikan bahwa diskusi yang dilakukan oleh Australian Fair Pay Commission pada tahun 2009 dan Fair Work Australia pada tahun 2010 tidak berfokus pada respons terhadap krisis ini, meskipun mereka diharuskan untuk mempertimbangkan konteksnya. Pada tahun 2009, upah minimum federal dan skala gaji tetap tidak berubah dibandingkan tahun 2008 karena meningkatnya risiko pengangguran. Meskipun Komisi Pembayaran yang Adil (Fair Pay Commission) menyadari bahwa harga-harga konsumen terus meningkat, Komisi ini juga mencatat bahwa reformasi fiskal telah menyebabkan peningkatan pendapatan yang dapat dibelanjakan bagi sebagian besar rumah tangga, sehingga memungkinkan jaring pengaman sosial tetap terjaga. Pada tahun 2010, upah minimum federal dinaikkan, dengan mempertimbangkan kinerja perekonomian nasional yang lebih baik dari perkiraan, kebutuhan untuk menyediakan jaring pengaman melalui upah minimum dan perkiraan perekonomian yang mendukung kenaikan upah.

Pemerintah Austria mengindikasikan bahwa, di antara langkah-langkah yang diambil untuk membantu negara tersebut keluar dari krisis, tidak ada pengurangan upah minimum yang dijamin oleh kesepakatan bersama. Pada tahun 2009, tingkat upah yang ditentukan berdasarkan kesepakatan bersama rata-rata 3,4 persen lebih tinggi dibandingkan tahun 2008. Pemerintah Azerbaijan melaporkan bahwa pada tahun 2010 telah disepakati kesepakatan bersama umum antara Pemerintah dan mitra sosial untuk periode 2010–11. Sasaran prioritas yang ditetapkan termasuk meminimalkan dampak buruk dari krisis ekonomi, dan para pihak telah memutuskan untuk mengambil langkah-langkah untuk mendorong peningkatan pendapatan dan standar hidup, termasuk penyesuaian progresif upah minimum dan minimum subsisten dengan persyaratan Konvensi. No.131, Piagam Sosial Eropa dan undang-undang tentang upah minimum subsisten.

Di Kanada, pemerintah federal mengaktifkan kembali program pembagian kerja dan menerapkan langkah-langkah fiskal bagi orang-orang yang sudah atau memasuki dunia kerja. Menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah, otoritas Manitoba juga mengurangi pajak bisnis selain menaikkan upah minimum, dan menaikkan tingkat pembebasan pajak penghasilan pribadi untuk membantu pekerja berpenghasilan rendah. Besaran upah minimum telah ditingkatkan di Alberta, New Brunswick, Nova Scotia, Ontario, Quebec, Newfoundland dan Labrador. Pemerintah Israel melaporkan bahwa tingkat upah minimum disesuaikan setiap tahun agar tetap pada 47,5 persen dari upah rata-rata, sebuah rasio yang tidak berubah selama krisis ekonomi. Di Jepang, revisi tingkat upah minimum pada tahun 2009 mengakibatkan rata-rata upah minimum nasional meningkat sebesar ¥10, meskipun terjadi krisis, dengan tujuan untuk memastikan bahwa upah minimum tidak lebih rendah dari tingkat bantuan publik. Selain itu, peningkatan ini mengikuti kesepakatan tripartit pada bulan Juni 2008 mengenai peningkatan produktivitas usaha kecil dan menengah dan menaikkan upah

minimum dalam jangka menengah dan panjang. Selain itu, pada Dialog Strategi Ketenagakerjaan tahun 2010, yang terdiri dari peserta tripartit dan para ahli, disepakati bahwa upah minimum rata-rata nasional sebesar ¥800 harus dipastikan sedini mungkin, dengan tetap mempertahankan target sebesar ¥1.000. Namun, penerapan langkah-langkah untuk mencapai tujuan ini didasarkan pada janji pertumbuhan PDB nominal sebesar 3 persen dan pertumbuhan riil sebesar 2 persen. Pemerintah menjelaskan dalam laporan yang diserahkan untuk Survei Umum bahwa, dengan mempertimbangkan hal ini, Pemerintah memberikan dukungan keuangan kepada usaha kecil dan menengah yang paling mungkin terkena dampak kenaikan upah minimum.

Dalam laporan yang mereka sampaikan untuk Survei Umum, sejumlah pemerintah juga memberikan informasi mengenai langkah-langkah yang diambil di bidang upah minimum sebagai bagian dari respons terhadap krisis ekonomi. Beberapa di antaranya mengaitkan peran positif upah minimum pada saat krisis. Pemerintah Republik Islam Iran menunjukkan secara umum bahwa, meskipun upah minimum biasanya ditentukan berdasarkan kriteria seperti tingkat inflasi dan kebutuhan untuk menjamin penghidupan minimum bagi sebuah keluarga, ketika terjadi krisis ekonomi, mereka harus menentukan upah minimum. ditentukan sedemikian rupa untuk menjamin kelangsungan hidup para pekerja. Menurut informasi yang diterima dari Pemerintah Bulgaria, mengingat rendahnya tingkat upah di negara tersebut dan konteks krisis ekonomi saat ini, upah minimum dinaikkan sebesar 29,2 persen antara tahun 2009 dan 2013, dengan tujuan untuk memperkuat perlindungan terhadap pekerja. pekerja terhadap risiko kemiskinan. Pemerintah Tiongkok menunjukkan komitmennya untuk mempromosikan pekerjaan yang layak dengan menginstruksikan pemerintah daerah untuk memastikan kenaikan upah minimum secara konstan, dengan tujuan mencapai 40 persen dari upah rata-rata pekerja perkotaan pada tahun 2015. Menurut Pemerintah Gabon, SMIG dinaikkan dan upah minimum yang ditentukan dalam kesepakatan bersama dinegosiasikan sebelum krisis ekonomi global. Namun, pendapatan minimum bulanan ditetapkan berdasarkan keputusan pada tahun 2010 untuk semua pekerja dengan upah di bawah 150.000 franc CFA, dengan SMIG ditetapkan sebesar 80.000 franc CFA. Di Mauritania, upah meningkat antara 10 dan 30 persen pada tahun 2013, dan tunjangan pajak yang signifikan berkontribusi terhadap peningkatan daya beli para penerima upah. Pemerintah Seychelles juga mengacu pada kenaikan upah minimum pada tahun 2013 sebagai salah satu langkah untuk memperkuat perlindungan pekerja dalam konteks krisis ekonomi saat ini.

Pemerintah Singapura mengindikasikan bahwa “Suplemen Pendapatan Tenaga Kerja” (WIS) ditingkatkan dalam anggaran tahun 2013. Hasilnya, sekitar 480.000 warga negaranya berpenghasilan maksimum 1.900 dolar Singapura (SGD) per bulan, atau sekitar 30 persen dari angkatan kerja nasional, akan menerima WIS, yang jumlahnya akan ditingkatkan antara 25 dan 50 persen. Pemerintah menambahkan bahwa di antara langkah-langkah yang diambil, dalam konteks Skema Kredit Upah, pemerintah akan mendanai bersama 40 persen kenaikan upah seluruh pekerja nasional selama tiga tahun ke depan hingga gaji sebesar SGD4.000, pada tahun 2017 keyakinan bahwa pembiayaan bersama ini akan membantu pemberi kerja untuk berbagi peningkatan produktivitas dengan karyawannya. Pemerintah Hongaria melaporkan

bahwa upah minimum dan jaminan gaji minimum dinaikkan pada tahun 2011–12 untuk mengimbangi peningkatan beban pajak bagi mereka yang berpenghasilan rendah dan tidak mempunyai anak. Langkah-langkah juga diambil untuk memastikan bahwa kenaikan upah minimum tidak berdampak negatif terhadap lapangan kerja, termasuk keringanan pajak, yang diterapkan secara besar-besaran pada tahun 2013, bagi pemberi kerja yang membayar gaji di atas upah minimum. Selain itu, di perusahaan-perusahaan yang mayoritas pekerjanya dibayar sesuai tingkat upah minimum, Pemerintah memutuskan untuk mengimbangi biaya kenaikan upah minimum pada paruh pertama tahun 2013 melalui bantuan keuangan. Terakhir, Pemerintah mengindikasikan bahwa, dengan implementasi kesepakatan yang dicapai dalam Forum VKF tripartit (Forum Permusyawaratan Tetap Pemerintah dan Swasta), yang menyatakan bahwa kenaikan upah minimum pada tahun 2013 harus lebih tinggi dari tingkat inflasi yang diproyeksikan. Nilai riil upah minimum akhirnya akan mulai meningkat setelah sekian lama mengalami penurunan sejak tahun 2007.

Menurut laporan Pemerintah Latvia, upah minimum dinaikkan pada tahun 2010, sementara kebijakan perpajakan diterapkan, termasuk bagi mereka yang berpenghasilan rendah (peningkatan upah minimum tidak kena pajak dan keringanan pajak bagi tanggungan, dan penurunan pendapatan tarif pajak). Di Makedonia, bekas Republik Yugoslavia, undang-undang upah minimum tahun 2012 diadopsi melalui kerja sama dengan mitra sosial dalam konteks krisis ekonomi. Namun, undang-undang tersebut memberikan masa adaptasi hingga akhir tahun 2014 bagi sektor-sektor dengan upah terendah, dengan mempertimbangkan situasi dan tren upah di sektor-sektor tersebut. Di Uzbekistan, Pemerintah mengadopsi program khusus tindakan anti-krisis untuk periode 2009–12. Untuk menjamin peningkatan pendapatan dan standar hidup yang berkelanjutan, upah minimum dinaikkan dua kali pada tahun 2012. Pemerintah Polandia melaporkan bahwa serangkaian tindakan anti-krisis diadopsi pada tahun 2009, ketika dampak perlambatan ekonomi mulai terjadi. Untuk dirasakan. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mengembangkan mesin yang dapat memastikan besaran upah minimum mencapai 50 persen dari upah rata-rata.¹³ Namun, para mitra sosial belum mencapai kesepakatan mengenai bagaimana tujuan ini ingin dicapai.

Pemerintah Rumania mengindikasikan bahwa, setelah berkonsultasi dengan mitra sosial, mereka bermaksud untuk memastikan korelasi antara kenaikan upah minimum dengan penurunan kontribusi pengusaha sehingga dapat mendukung lapangan kerja dan daya saing perusahaan. Menurut laporan Pemerintah Thailand, menyusul keputusan pemerintah pada bulan Januari 2013, Menteri Tenaga Kerja akan diminta untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengurangi dampak kenaikan upah minimum dan untuk memperkuat daya saing usaha kecil dan menengah. perusahaan berskala besar, termasuk langkah-langkah untuk mengurangi biaya melalui sistem perpajakan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Pemerintah Aljazair, Antigua dan Barbuda, Bangladesh dan Sri Lanka melaporkan bahwa tidak ada tindakan pengurangan upah yang direncanakan dalam konteks krisis ini.

Beberapa pemerintah melaporkan langkah-langkah lain untuk mempertahankan daya beli masyarakat. Pemerintah Benin menunjukkan bahwa, dalam rangka memperkuat perlindungan pekerja dalam konteks krisis ekonomi dan ketenagakerjaan saat ini, pemerintah

telah mengambil langkah-langkah untuk mensubsidi produk-produk tertentu, terutama kebutuhan pokok, sedangkan Pemerintah Kamerun mengacu pada penerapan kebijakan tersebut. kebijakan untuk memerangi tingginya biaya hidup. Yang terakhir, Pemerintah Republik Afrika Tengah menunjukkan bahwa lembaga konsultasi tripartit telah aktif selama beberapa bulan untuk mencoba mengembangkan kerangka kemitraan baru yang diperlukan untuk mempertimbangkan tingginya biaya hidup dan rendahnya tingkat upah minimum. di negara ini dalam konteks krisis ekonomi dan ketenagakerjaan.

Di negara-negara lain, krisis ekonomi telah membatasi kenaikan upah minimum. Pemerintah Albania menunjukkan bahwa, menyusul kekhawatiran yang diungkapkan oleh pengusaha di sektor pakaian dan sepatu mengenai kesulitan keuangan mereka akibat kenaikan upah minimum di tengah krisis ekonomi, maka diputuskan untuk mengambil langkah hati-hati ketika menaikkan upah minimum. Informasi yang diberikan oleh Pemerintah Belgia menunjukkan bahwa otoritas publik berupaya mengendalikan biaya upah dengan berbagai cara untuk menjaga daya saing perekonomian Belgia. Langkah-langkah ini mencakup pengurangan beban pajak dan kontribusi jaminan sosial jika memungkinkan. Pemerintah juga mengacu pada penerapan undang-undang tahun 1996 yang mengatur penentuan standar upah yang menetapkan batas atas kenaikan upah, dengan mempertimbangkan perkiraan fluktuasi biaya upah di mitra dagang utama Belgia. Menurut Pemerintah Denmark, para mitra sosial menyetujui kenaikan upah yang tidak terlalu besar mengingat krisis yang terjadi. Pemerintah Lituania melaporkan bahwa, mengingat masalah ekonomi dan keuangan, upah minimum tidak dinaikkan antara tahun 2009 dan 2011. Namun, mengingat pemulihan ekonomi, rekomendasi yang dibuat oleh mitra sosial di dewan tripartit dan organisasi mewakili UKM dan serikat pekerja lain yang tidak terwakili di dewan, serta prospek keuangan dan situasi perekonomian negara, Pemerintah memutuskan untuk menaikkan upah minimum bulanan yang berlaku mulai Agustus 2012. Upah tersebut dinaikkan lagi pada tahun 2013, dengan tujuan untuk mencapai upah minimum sebesar 50 persen dari upah rata-rata.

Di Spanyol, tingkat upah minimum antar pekerjaan (SMI) dibekukan pada tahun 2012 agar tidak menjadi beban anggaran negara dan dengan maksud untuk mendorong pemulihan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja, sementara kesepakatan bersama nasional, menyimpulkan pada tahun 2012 antara mitra sosial, disediakan moderasi upah dalam perundingan bersama. Menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah Luksemburg, dengan mempertimbangkan situasi ekonomi yang sulit, jumlah kenaikan upah terkait indeks saat ini dibatasi hingga kenaikan maksimum setahun sekali. Pemerintah Panama mengindikasikan bahwa, dalam konteks krisis ekonomi, langkah-langkah telah diambil untuk menunda penyesuaian upah minimum. Menurut Pemerintah Inggris, pada tahun 2012 Komisi Gaji Rendah merekomendasikan pembekuan tingkat upah yang berlaku bagi pekerja muda mengingat memburuknya situasi pasar tenaga kerja bagi para pekerja tersebut. Pemerintah Swiss menunjukkan secara umum bahwa fleksibilitas yang ditawarkan oleh sistem penetapan upah telah memungkinkan mitra sosial untuk menegosiasikan secara langsung langkah-langkah yang tepat untuk mempertimbangkan tantangan dan kesulitan yang spesifik pada setiap cabang atau sektor dalam konteks kondisi ekonomi dan ekonomi saat ini. krisis

ketenagakerjaan. Pada tingkat lain, Pemerintah Zimbabwe mengindikasikan bahwa pemberi kerja dapat meminta pengecualian dari pembayaran upah minimum dengan tunduk pada kepatuhan terhadap kondisi yang ditetapkan oleh undang-undang.

Krisis utang telah menyebabkan beberapa negara Eropa mencari bantuan keuangan internasional, yang diberikan sebagai imbalan atas penandatanganan nota kesepahaman yang menentukan kondisi kebijakan ekonomi yang menyertai bantuan tersebut. Dalam kasus Irlandia, ketentuan ini mencakup pengurangan upah minimum, yang diturunkan dari Rp.155.700 menjadi Rp.137.700 per jam pada tahun 2010, atau penurunan hampir 12 persen. Setelah negosiasi ulang Nota Kesepahaman, tingkat upah minimum naik ke tingkat sebelumnya pada tahun berikutnya. Sebagai imbalannya, Pemerintah menyetujui pengurangan sementara iuran sosial pengusaha. Pemerintah Portugal hanya berjanji untuk menaikkan upah minimum jika kenaikan tersebut dibenarkan oleh perubahan perekonomian dan pasar tenaga kerja, dan hanya setelah tercapainya kesepakatan untuk tujuan tersebut dalam konteks peninjauan program bantuan keuangan. Sesuai dengan Nota Kesepahaman, Pemerintah memutuskan untuk menaikkan tingkat upah minimum menjadi Rp.8.730.000 pada tahun 2011, dan tidak menjadi Rp.9.000.000 seperti yang telah disepakati dalam perjanjian tripartit yang disepakati pada tahun 2006, dan membekukan tingkat tersebut pada tahun 2012.

Tindakan yang paling drastis dilakukan di Yunani. Program penyesuaian ekonomi pertama bertujuan untuk mempertahankan nilai nominal upah minimum pada tingkat yang sama untuk jangka waktu tiga tahun dan penerapan subminima untuk kelompok berisiko, seperti pengangguran muda dan pengangguran jangka panjang. Pada bulan Maret 2012, Pemerintah Yunani juga berjanji untuk mengurangi sebesar 22 persen upah minimum yang telah ditetapkan oleh perjanjian kolektif nasional dan kemudian membekukannya hingga akhir program penyesuaian ekonomi, dan mengurangi sebesar tambahan 10 persen upah minimum untuk pemuda di bawah usia 25 tahun. Pada bulan Desember 2012, Pemerintah membuat komitmen untuk menetapkan mekanisme upah minimum yang baru. Upah minimum tidak lagi ditetapkan melalui perundingan bersama, namun melalui keputusan pemerintah yang akan diambil setelah berkonsultasi dengan mitra sosial dan pakar independen. Perjanjian bersama masih dapat menetapkan upah minimum yang lebih tinggi, namun hanya mengikat bagi pihak yang menandatangani perjanjian tersebut.

Dalam komentarnya, Komite mengingatkan bahwa penetapan upah minimum yang adil, melalui konsultasi dengan mitra sosial, merupakan elemen kunci dari Agenda Pekerjaan yang Layak dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan keadilan dan perdamaian sosial serta pencegahan ketidakadilan. kompetisi yang telah dilakukan ILO sejak didirikan. Selain itu, prinsip konsultasi penuh dan partisipasi langsung, atas dasar kesetaraan, dari mitra sosial dalam pengoperasian mesin penetapan upah minimum harus dipatuhi dalam semua kondisi, sejak penerapan program penyesuaian ekonomi atau, dalam istilah yang lebih umum. , kebijakan penghematan dalam menanggapi situasi krisis tidak dapat melepaskan pemerintah dari tanggung jawabnya di bidang ini. Sebaliknya, prinsip ini menjadi sangat penting pada periode krisis ekonomi dan sosial, karena keputusan terkait penetapan dan penyesuaian upah

minimum secara berkala kemungkinan besar akan berdampak pada kebijakan ekonomi, termasuk kebijakan ketenagakerjaan, dan daya beli. pekerja. Dialog sosial yang terbuka dan konstruktif memfasilitasi penerapan langkah-langkah yang seimbang untuk memastikan pembagian yang adil dalam upaya mengatasi krisis, sehingga mendorong dukungan bagi reformasi dan pemeliharaan kohesi sosial. Komite juga menarik perhatian pada Deklarasi ILO tentang Keadilan Sosial untuk Globalisasi yang Adil, yang diadopsi pada tahun 2008, yang dalam Pembukaannya mengingatkan bahwa mandat Organisasi ini mencakup tanggung jawab untuk memeriksa semua kebijakan ekonomi dan keuangan internasional dengan mempertimbangkan landasan fundamental tujuan keadilan sosial.

Organisasi-organisasi internasional lainnya telah menyatakan kekhawatiran yang timbul akibat kemungkinan dampak krisis ekonomi internasional dan tindakan penghematan besar-besaran yang diterapkan di beberapa negara terkait perlindungan hak-hak sosial. Pada bulan Mei 2012, Ketua Komite Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya PBB mengirimkan surat terbuka kepada Negara-negara Pihak pada Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya mengenai perlindungan hak-hak yang diatur dalam Kovenan di dalam konteks krisis ekonomi dan keuangan. Mengingat adanya tekanan terhadap banyak Negara Pihak untuk memulai program penghematan, yang terkadang berat, beliau menekankan bahwa berdasarkan Kovenan, semua Negara Pihak harus menghindari pengambilan keputusan yang mungkin mengarah pada penolakan atau pelanggaran hak-hak ekonomi, sosial dan budaya.

Dalam konteks Uni Eropa, Parlemen Eropa menegaskan kembali bahwa, meskipun krisis ekonomi global menimbulkan ancaman besar terhadap pemenuhan hak-hak ekonomi, sosial dan budaya, tidak ada pembenaran bagi Negara-negara Anggota, berapapun tingkat pendapatan mereka, untuk mengkompromikan kewajiban mereka untuk menghormati hak asasi manusia. Parlemen Eropa juga menekankan bahwa pemerintah, setiap saat, mempunyai kewajiban untuk memastikan “tingkat minimum yang esensial” dari hak-hak sosial dan ekonomi yang diperlukan untuk hidup bermartabat. Parlemen Eropa juga mengingatkan pemerintah bahwa kebijakan ketenagakerjaan muda harus fokus tidak hanya pada penciptaan lapangan kerja, namun juga memastikan tingkat pendapatan dan kondisi kerja yang sesuai dengan standar hidup yang memadai. Komisi Eropa sendiri menekankan dalam komunikasinya yang menguraikan langkah-langkah yang dirancang untuk mewujudkan pemulihan yang akan menghasilkan lapangan kerja, perlunya menjamin upah yang layak dan berkelanjutan dan untuk menghindari jebakan upah rendah dalam konteks reformasi struktural pasar tenaga kerja, dengan menekankan bahwa menetapkan upah minimum pada tingkat yang sesuai dapat membantu mencegah meningkatnya kemiskinan dalam pekerjaan dan merupakan faktor penting dalam memastikan kualitas pekerjaan yang layak. Komite Menteri Dewan Eropa menggarisbawahi relevansi hak-hak sosial dan jaminannya pada saat kesulitan ekonomi, khususnya bagi individu yang termasuk dalam kelompok rentan. Terakhir, Komite Hak-Hak Sosial Eropa berpendapat bahwa krisis ekonomi tidak seharusnya mengakibatkan pengurangan perlindungan terhadap hak-hak yang diakui oleh Piagam Sosial Eropa dan bahwa pemerintah wajib mengambil semua langkah yang diperlukan untuk memastikan bahwa hak-

hak tersebut Hak-hak tersebut dijamin secara efektif pada saat penerima manfaat paling membutuhkan perlindungan.

8.3 STANDARISASI UPAH MINIMUM DI TINGKAT NEGARA

Negara terbelakang

Standarisasi upah minimum di negara-negara terbelakang merupakan topik yang penting dalam konteks pembangunan sosial, ekonomi, dan perlindungan tenaga kerja. Negara-negara terbelakang sering kali menghadapi tantangan yang unik dalam menetapkan dan menjalankan upah minimum, karena mereka sering memiliki struktur ekonomi yang tidak stabil, sektor informal yang besar, serta tingkat kemiskinan dan ketimpangan yang tinggi. Upah minimum dianggap sebagai instrumen kebijakan yang penting untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan bayaran yang setidaknya mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan mendukung kehidupan yang layak.

Upah minimum di negara-negara terbelakang sering kali diatur secara nasional oleh pemerintah, namun implementasinya dapat bervariasi tergantung pada faktor-faktor ekonomi, sosial, dan politik setempat. Pengaturan ini bertujuan untuk menetapkan standar minimal upah yang adil untuk memastikan bahwa pekerja tidak dieksploitasi dan memiliki akses ke kehidupan yang layak. Dalam konteks negara terbelakang, upah minimum sering kali menjadi titik fokus dalam upaya mengurangi kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan sosial. Meskipun begitu, tantangan besar muncul dalam menetapkan besaran upah minimum yang sesuai dengan kondisi ekonomi dan sosial yang ada.

Salah satu masalah yang sering dihadapi adalah ketidakmampuan untuk menjangkau sektor informal yang luas. Banyak pekerja di negara-negara terbelakang bekerja di sektor informal yang sulit untuk diatur dan diawasi oleh pemerintah. Hal ini membuat implementasi upah minimum sering tidak efektif di sektor-sektor ini. Di samping itu, negara-negara terbelakang juga sering menghadapi tekanan dari sektor swasta, terutama usaha kecil dan menengah, yang mungkin kesulitan untuk memenuhi kewajiban upah minimum karena keterbatasan keuangan mereka.

Pentingnya dialog sosial antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja sangat ditekankan dalam konteks ini. Dialog ini dapat membantu mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak dan memastikan implementasi upah minimum yang lebih efektif. Selain itu, keberhasilan standarisasi upah minimum juga sangat bergantung pada kemampuan pemerintah untuk mengawasi dan menegakkan kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan. Kurangnya kapasitas institusi sering kali menjadi kendala dalam hal ini.

Dalam beberapa negara terbelakang, upah minimum juga dianggap sebagai alat untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dengan meningkatkan daya beli masyarakat dan mendorong konsumsi domestik. Namun demikian, ada juga pandangan kritis terhadap upah minimum di negara-negara terbelakang. Beberapa pengamat dan ahli kebijakan mengkhawatirkan bahwa peningkatan upah minimum dapat menghambat investasi dan pertumbuhan ekonomi, terutama ketika upah minimum ditetapkan di atas produktivitas margin pekerja.

Dalam konteks globalisasi, negara-negara terbelakang sering kali harus mempertimbangkan kompetitivitas mereka dalam pasar global saat menetapkan besaran upah minimum. Terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kondisi ekonomi global dapat

mengancam daya saing nasional. Upah minimum juga dapat berdampak pada perpindahan industri dan investasi dari negara-negara terbelakang ke negara-negara dengan biaya tenaga kerja lebih rendah jika perbedaan biaya tenaga kerja terlalu besar. Dalam beberapa kasus, negara-negara terbelakang juga menghadapi tekanan dari organisasi internasional atau lembaga keuangan global untuk menyesuaikan kebijakan upah minimum mereka dengan standar internasional atau untuk memenuhi persyaratan pinjaman atau bantuan.

Perbedaan regional dalam biaya hidup dan kebutuhan ekonomi juga menjadi pertimbangan penting dalam menetapkan upah minimum di negara-negara terbelakang. Apa yang dianggap sebagai upah minimum yang memadai di satu daerah mungkin tidak cukup di daerah lain. Upah minimum juga dapat berdampak pada tingkat inflasi dan stabilitas harga dalam perekonomian. Kenaikan upah minimum yang signifikan dapat memicu lonjakan harga barang dan jasa jika tidak diimbangi dengan peningkatan produktivitas atau efisiensi. Di beberapa negara terbelakang, keberadaan sistem pajak dan subsidi juga dapat mempengaruhi efektivitas upah minimum dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja. Sistem ini perlu dirancang dengan cermat agar tidak mengurangi insentif bagi perusahaan untuk mempekerjakan lebih banyak pekerja atau menginvestasikan keuntungan mereka.

Pemerintah juga dihadapkan pada tuntutan untuk memperhitungkan perubahan ekonomi global, seperti fluktuasi harga komoditas atau kebijakan perdagangan internasional, dalam menetapkan kebijakan upah minimum. Penerapan upah minimum yang berhasil dalam negara-negara terbelakang sering kali membutuhkan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan. Hal ini mencakup tidak hanya penetapan upah minimum yang adil tetapi juga langkah-langkah pendukung seperti pendidikan dan pelatihan keterampilan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Dalam beberapa kasus, negara-negara terbelakang juga dapat mempertimbangkan insentif fiskal atau dukungan keuangan lainnya kepada perusahaan untuk membantu mereka mematuhi upah minimum tanpa mengorbankan keberlanjutan operasional mereka.

Upah minimum yang adil juga dapat membantu mengurangi ketimpangan gender dalam pasar tenaga kerja dengan memastikan bahwa pekerja perempuan dibayar setara dengan rekan-rekan mereka yang laki-laki untuk pekerjaan yang sama. Dalam beberapa negara terbelakang, serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil juga memainkan peran penting dalam memperjuangkan peningkatan upah minimum yang adil dan memberikan suara kepada pekerja yang mungkin tidak memiliki akses langsung ke kebijakan.

Secara keseluruhan, standarisasi upah minimum di negara-negara terbelakang adalah alat penting dalam mencapai pembangunan inklusif dan berkelanjutan. Namun, tantangan dan kompleksitas implementasinya membutuhkan pendekatan yang hati-hati, koordinasi yang kuat antara semua pihak terlibat, serta keterlibatan aktif dari berbagai tingkat pemerintahan dan masyarakat sipil untuk memastikan keberhasilan dan dampak positifnya terhadap kesejahteraan sosial dan ekonomi secara keseluruhan.

Sebagai contoh kasus di salah satu negara terbelakang, kita bisa melihat implementasi kebijakan upah minimum di India. India adalah salah satu negara dengan populasi yang besar dan memiliki tantangan yang unik dalam menetapkan dan menjalankan kebijakan upah minimum yang mencakup berbagai sektor ekonomi yang beragam. India memiliki sektor informal yang besar, di mana sebagian besar pekerja bekerja tanpa kontrak formal atau perlindungan hukum yang memadai. Pemerintah India telah lama menerapkan kebijakan

upah minimum di berbagai tingkat pemerintahan, mulai dari pemerintah pusat hingga pemerintah negara bagian. Namun, implementasinya sering kali menghadapi tantangan yang signifikan.

Salah satu kasus yang menarik adalah kasus kebijakan upah minimum di sektor pertanian di India. Sektor pertanian di India mempekerjakan sebagian besar tenaga kerja, tetapi banyak pekerja pertanian bekerja di bawah kondisi yang kurang baik dan sering kali tidak mendapatkan upah yang setara dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Di sisi lain, sektor manufaktur dan industri di India juga memiliki tantangan tersendiri dalam implementasi upah minimum. Banyak perusahaan kecil dan menengah di sektor ini menghadapi tekanan dari biaya produksi yang tinggi dan sering kali tidak mampu untuk membayar upah minimum yang ditetapkan, terutama di daerah-daerah dengan biaya hidup yang tinggi seperti di kota-kota besar.

Pemerintah India secara teratur meninjau dan menyesuaikan besaran upah minimum berdasarkan inflasi dan kondisi ekonomi lokal, namun kepatuhan terhadap kebijakan ini sering kali menjadi masalah. Penegakan hukum yang lemah dan kurangnya kapasitas administratif di tingkat lokal sering kali menghambat upaya untuk memastikan bahwa semua pekerja menerima upah minimum yang layak. Selain itu, dalam beberapa tahun terakhir, ada peningkatan kesadaran dan perjuangan dari serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil di India untuk meningkatkan kepatuhan terhadap kebijakan upah minimum dan memperjuangkan upah yang lebih adil untuk pekerja, terutama di sektor-sektor yang rentan.

Kasus India memberikan gambaran tentang kompleksitas dan tantangan dalam mengimplementasikan kebijakan upah minimum di negara terbelakang, serta pentingnya peran pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, dan masyarakat sipil dalam mencapai tujuan upah minimum yang adil dan berkelanjutan bagi semua pihak yang terlibat.

Negara berkembang

Standarisasi upah minimum di negara-negara berkembang merupakan perbincangan penting dalam konteks pembangunan ekonomi, perlindungan sosial, dan kesejahteraan pekerja. Upah minimum adalah instrumen kebijakan yang dirancang untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan bayaran yang setidaknya mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Namun, implementasi upah minimum di negara-negara berkembang sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan unik yang mempengaruhi efektivitas dan keberlanjutannya.

Di banyak negara berkembang, terdapat sektor informal yang besar yang tidak diatur dengan baik dan sering kali tidak mematuhi ketentuan upah minimum yang ditetapkan. Sebagian besar pekerja di sektor ini tidak memiliki akses ke perlindungan sosial atau jaminan kerja yang memadai, sehingga menjadikan mereka rentan terhadap eksploitasi dan kondisi kerja yang tidak layak. Hal ini membuat penegakan kebijakan upah minimum menjadi lebih sulit, karena pemerintah sering kesulitan untuk mengawasi dan mengatur sektor informal dengan efektif. Tantangan lainnya adalah keterbatasan kapasitas administratif dan sistem hukum yang lemah di beberapa negara berkembang. Implementasi kebijakan upah minimum memerlukan sistem pengawasan yang kuat dan penegakan hukum yang konsisten untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi ketentuan yang ditetapkan. Namun, dalam banyak kasus, lembaga pengawas kerja mungkin tidak memiliki cukup sumber daya manusia,

anggaran, atau keahlian teknis yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka dengan efektif.

Upah minimum juga harus dipertimbangkan dalam konteks kondisi ekonomi dan pasar tenaga kerja setempat. Beberapa negara berkembang menghadapi tantangan dalam menetapkan besaran upah minimum yang sesuai dengan inflasi, biaya hidup, dan produktivitas tenaga kerja yang mungkin berbeda di berbagai wilayah atau sektor ekonomi. Pengaturan upah minimum yang tidak tepat bisa saja berdampak negatif, seperti meningkatkan biaya operasional bagi perusahaan atau menurunkan daya saing di pasar global. Namun demikian, upah minimum yang memadai juga dapat memiliki dampak positif yang signifikan. Meningkatkan upah minimum dapat meningkatkan daya beli pekerja, yang pada gilirannya dapat mendorong permintaan konsumen domestik dan mendukung pertumbuhan ekonomi dalam negeri. Ini juga dapat membantu mengurangi kemiskinan dan ketimpangan sosial-ekonomi dengan memastikan bahwa seluruh anggota masyarakat memiliki akses yang lebih baik ke sumber daya ekonomi.

Penting untuk dicatat bahwa upah minimum bukanlah solusi tunggal untuk semua masalah ketenagakerjaan di negara-negara berkembang. Diperlukan pendekatan yang komprehensif yang mencakup pendidikan dan pelatihan keterampilan untuk meningkatkan produktivitas pekerja, serta kebijakan yang mendukung pembangunan infrastruktur ekonomi dan penguatan sektor formal. Koordinasi yang baik antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja juga penting dalam menetapkan dan menjalankan kebijakan upah minimum yang efektif dan adil. Dialog sosial yang inklusif dapat membantu mencapai kesepakatan bersama yang mempertimbangkan kepentingan semua pihak dan meminimalkan konflik di pasar tenaga kerja.

Di samping itu, upaya untuk meningkatkan inklusi keuangan bagi pekerja informal dan perempuan juga dapat memperkuat efektivitas upah minimum. Mendorong akses ke lembaga keuangan formal, seperti bank atau koperasi kredit, dapat membantu pekerja mengelola dan mengalokasikan pendapatan mereka dengan lebih baik, serta meningkatkan keamanan ekonomi mereka secara keseluruhan. Ketika merancang kebijakan upah minimum, penting untuk mempertimbangkan perspektif gender dan memastikan bahwa upah minimum tidak hanya adil secara keseluruhan tetapi juga tidak memperburuk kesenjangan gender yang sudah ada. Wanita sering kali mendapatkan upah lebih rendah dibandingkan dengan rekan-rekan pria mereka untuk pekerjaan yang sama, dan kebijakan upah minimum harus membantu mengatasi ketidakadilan ini.

Dalam menghadapi tantangan kompleks ini, belajar dari pengalaman negara-negara lain yang telah berhasil dalam implementasi upah minimum dapat memberikan wawasan berharga. *Sharing best practices* antara negara-negara berkembang dapat membantu mengidentifikasi strategi terbaik untuk menyesuaikan kebijakan upah minimum dengan kondisi setempat dan meningkatkan kesejahteraan pekerja secara keseluruhan. Dengan demikian, standarisasi upah minimum di negara-negara berkembang tidak hanya merupakan masalah kebijakan ekonomi, tetapi juga isu sosial dan keadilan yang memiliki dampak signifikan terhadap kehidupan jutaan pekerja. Meningkatkan implementasi dan kepatuhan terhadap kebijakan upah minimum merupakan langkah penting dalam menuju kepada pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif bagi seluruh masyarakat.

Sebagai contoh di negara berkembang, kita bisa melihat implementasi kebijakan upah minimum di Indonesia. Indonesia memiliki populasi yang besar dan struktur ekonomi yang beragam, dengan sektor informal yang signifikan serta disparitas regional yang cukup besar. Kebijakan upah minimum di Indonesia diatur oleh pemerintah pusat dan diterapkan di tingkat provinsi atau kabupaten/kota sesuai dengan kondisi ekonomi dan sosial setempat. Salah satu contoh implementasi kebijakan upah minimum di Indonesia adalah dengan adanya penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) setiap tahunnya. UMP dan UMK merupakan standar upah minimum yang berlaku di masing-masing wilayah, yang ditetapkan oleh pemerintah setelah mempertimbangkan faktor inflasi, biaya hidup, dan pertumbuhan ekonomi regional.

Namun, implementasi kebijakan upah minimum di Indonesia tidaklah tanpa tantangan. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan kemampuan pemerintah dalam mengawasi dan menegakkan kepatuhan terhadap UMP dan UMK, terutama di sektor informal yang besar. Banyak pekerja di sektor ini tidak terlindungi oleh ketentuan upah minimum karena kondisi kerja yang tidak terstruktur dan kurangnya aksesibilitas terhadap informasi mengenai hak-hak mereka. Selain itu, Indonesia juga menghadapi tantangan dalam menyesuaikan upah minimum dengan kondisi ekonomi global dan regional yang fluktuatif. Penetapan upah minimum yang terlalu tinggi dapat mengurangi daya saing perusahaan, terutama di sektor manufaktur dan industri padat karya yang berorientasi ekspor.

Upah minimum juga sering kali menjadi isu kontroversial di Indonesia karena perbedaan persepsi antara pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah mengenai besaran yang tepat untuk upah minimum yang adil dan berkelanjutan. Diskusi dan negosiasi yang berkelanjutan antara semua pihak terlibat diperlukan untuk mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak dan yang mempertimbangkan kepentingan bersama. Namun demikian, kebijakan upah minimum di Indonesia juga telah memberikan dampak positif, seperti meningkatkan daya beli masyarakat, mengurangi kemiskinan, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Peningkatan upah minimum juga dapat mendorong konsumsi domestik dan pertumbuhan ekonomi dalam negeri, meskipun perlu diimbangi dengan kebijakan lain yang mendukung produktivitas dan efisiensi tenaga kerja.

Dengan demikian, kasus implementasi kebijakan upah minimum di Indonesia memberikan gambaran tentang kompleksitas dan tantangan yang dihadapi oleh negara berkembang dalam menciptakan kebijakan yang memadai untuk melindungi hak-hak pekerja sambil mempertimbangkan keberlanjutan pertumbuhan ekonomi nasional.

Negara Maju

Standarisasi upah minimum di negara maju merupakan aspek penting dalam kebijakan ekonomi dan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan kompensasi yang adil dan layak sesuai dengan kondisi ekonomi setempat. Negara maju sering kali memiliki sistem yang terstruktur untuk menetapkan upah minimum, dengan mempertimbangkan inflasi, biaya hidup, dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Contoh yang relevan dapat dilihat dari implementasi kebijakan upah minimum di Amerika Serikat. Di AS, upah minimum ditetapkan oleh pemerintah federal dan juga oleh pemerintah negara bagian, dengan tingkat upah minimum federal yang berlaku di seluruh negara bagian. Kebijakan upah minimum di AS telah menjadi topik perdebatan politik yang

penting, dengan upaya untuk menaikkan upah minimum federal menjadi sorotan utama. Salah satu contoh lain adalah upah minimum di Jerman, yang terkenal dengan sistem dual track untuk upah minimum. Upah minimum di Jerman ditetapkan untuk pekerja berstatus reguler dan pekerja berstatus sementara atau magang, dengan perbedaan dalam tingkat upah minimum yang diterapkan untuk masing-masing kategori.

Di Inggris, upah minimum diatur oleh National Minimum Wage Act 1998 dan kemudian diperbarui sebagai National Living Wage untuk pekerja yang berusia 25 tahun ke atas. Kebijakan ini berusaha untuk memastikan bahwa pekerja di Inggris menerima upah minimum yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar mereka. Implementasi upah minimum di negara maju sering kali didukung oleh struktur hukum yang kuat dan kepatuhan yang baik dari sektor swasta. Namun demikian, tantangan masih ada dalam memastikan bahwa upah minimum yang ditetapkan mencukupi untuk mengatasi ketimpangan sosial-ekonomi dan memastikan bahwa pekerja mendapatkan kehidupan yang layak.

Koordinasi antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja menjadi kunci dalam menetapkan dan menjalankan kebijakan upah minimum yang efektif dan adil di negara maju. Dialog sosial yang terbuka dan inklusif memungkinkan semua pihak untuk berpartisipasi dalam proses penetapan kebijakan yang mempertimbangkan berbagai kepentingan dan realitas ekonomi setempat.

Upah minimum di negara maju juga sering kali dihubungkan dengan kebijakan lain seperti kebijakan fiskal dan moneter, serta kebijakan pendidikan dan pelatihan keterampilan. Pendekatan holistik ini membantu dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan memastikan bahwa kebijakan upah minimum berkontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Dalam konteks globalisasi, negara maju juga harus mempertimbangkan dampak dari kompetisi global terhadap kebijakan upah minimum mereka. Terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kondisi pasar global dapat mengancam daya saing nasional dan mempengaruhi investasi serta lokasi perusahaan di pasar global.

Di beberapa negara maju, upah minimum juga menjadi instrumen untuk mengatasi isu ketimpangan gender dalam pasar tenaga kerja. Kebijakan upah minimum yang adil membantu memastikan bahwa pekerja perempuan dibayar secara setara dengan rekan-rekan mereka yang laki-laki untuk pekerjaan yang setara. Dengan demikian, standarisasi upah minimum di negara maju bukan hanya masalah kebijakan ekonomi tetapi juga merupakan langkah penting dalam mencapai keadilan sosial dan kesejahteraan pekerja. Diperlukan pendekatan yang hati-hati, koordinasi yang kuat, dan evaluasi terus-menerus untuk memastikan bahwa upah minimum yang ditetapkan berkontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan serta meningkatkan kualitas hidup pekerja secara keseluruhan.

Kesimpulan

Dalam konteks resesi ekonomi dan langkah-langkah penghematan yang ditinjau di atas, Komite menganggap penting untuk mengingat kembali Pasal 3 Konvensi No. 131 yang memperjelas bahwa unsur-unsur yang harus dipertimbangkan ketika menetapkan tingkat upah minimum mencakup persyaratan pembangunan ekonomi dan keinginan untuk mempertahankan pekerjaan serta kebutuhan pekerja dan keluarganya. Krisis ekonomi internasional yang dimulai menjelang akhir tahun 2008 memberikan kesempatan bagi

Konferensi Perburuhan Internasional untuk menunjukkan dengan jelas jenis tanggapan yang dianjurkan oleh ILO pada masa-masa kesulitan ekonomi dan masalah ketenagakerjaan. Pakta Lapangan Kerja Global tahun 2009 menyerukan pelestarian daya beli pekerja pada saat krisis dan mempertimbangkan penetapan upah minimum dan penyesuaian upah minimum secara berkala sebagai instrumen yang relevan untuk mencapai tujuan ini.

Inventarisasi langkah-langkah yang diambil oleh negara-negara dalam menanggapi krisis ini, yang disusun bersama oleh ILO dan Bank Dunia, juga menunjukkan peran penting kebijakan upah minimum di banyak negara. Beberapa negara dalam laporannya juga menekankan peran positif upah minimum dalam konteks krisis ini, sementara negara lain mengambil langkah-langkah untuk memerangi kenaikan biaya hidup. Namun, di negara-negara lain kenaikan upah minimum diperlambat karena krisis, dan di negara-negara lain tarifnya dibekukan. Dalam kasus beberapa negara Eropa yang menghadapi kesulitan ekonomi yang besar, bantuan keuangan internasional dikondisikan pada penerapan langkah-langkah kebijakan ekonomi yang antara lain berfokus pada upah minimum.

Komite berharap agar negara-negara anggota akan mengambil inspirasi sebanyak mungkin dari Pakta Lapangan Kerja Global, yang diadopsi dengan suara bulat oleh Konferensi, ketika menyusun langkah-langkah anti-krisis, baik pada saat ini maupun pada masa mendatang. dari kesulitan ekonomi. Dalam hal ini, Komite mengingatkan bahwa prinsip utama konsultasi penuh dan, jika memungkinkan, partisipasi langsung mitra sosial dengan kedudukan yang setara dalam proses penetapan upah minimum, sebagaimana diatur dalam Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135, harus dihormati dalam segala keadaan, dan terlebih lagi ketika, karena situasi kesulitan ekonomi, diinginkan untuk mencari solusi yang seimbang dan dapat diterima oleh semua pihak.

BAB 9

PENUTUP

9.1 HAMBATAN UTAMA DALAM IMPLEMENTASI

Dalam berbagai bab Survei Umum, Komite telah mengkaji berbagai aspek penetapan upah minimum dan menyoroti sejumlah poin tertentu yang mungkin menimbulkan kesulitan dalam penerapan Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135. Pertama, hal ini melibatkan definisi konsep upah dan identifikasi unsur-unsur pengupahan yang termasuk dalam upah minimum. Persoalan ini sangat penting dalam kaitannya dengan manfaat dalam bentuk barang (perumahan, makanan, dan lain-lain), khususnya dalam kasus pekerja rumah tangga. Pembatasan ruang lingkup penerapan sistem upah minimum juga dapat menjadi batu sandungan dalam penerapan instrumen tersebut.

Komite hanya mempunyai sedikit informasi mengenai konsultasi yang diadakan dengan mitra sosial sebelum pengecualian kategori pekerja tertentu dari penerapan Konvensi. Selain itu, relatif sedikit pemerintah yang memberikan informasi mengenai hal ini dalam laporan pertama mereka mengenai penerapan Konvensi, sebagaimana yang diwajibkan oleh Konvensi. Selain itu, meskipun Konvensi ini dimaksudkan untuk mencakup “semua kelompok penerima upah yang persyaratan kerjanya sedemikian rupa sehingga cakupannya sesuai”, pengecualian yang dibuat di tingkat nasional sering kali berlaku untuk kategori seperti pekerja rumah tangga, pekerja pertanian, pekerja muda atau pekerja migran. kelompok lain yang mungkin mendapat manfaat dari perlindungan di bidang ini.

Meskipun Konvensi No. 131 tidak mensyaratkan penetapan upah minimum nasional, atau upah minimum berdasarkan sektor atau wilayah, kesulitan-kesulitan tertentu mungkin timbul dalam merancang mekanisme penetapan upah minimum nasional, seperti kepatuhan terhadap prinsip remunerasi yang setara. bagi laki-laki dan perempuan dan juga penilaian obyektif terhadap pekerjaan ketika upah minimum berbeda berdasarkan sektor atau kategori pekerjaan. Secara umum, penerapan prinsip upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama dapat menimbulkan pertanyaan ketika upah minimum berbeda berdasarkan usia, disabilitas atau status migran dari pekerja yang bersangkutan.

Konsultasi penuh dengan organisasi pengusaha dan pekerja, tidak hanya mengenai penentuan ruang lingkup penerapan sistem upah minimum, namun secara lebih umum pada semua tahap pengembangan dan penerapan sistem tersebut, merupakan persyaratan mendasar Konvensi 131. Meskipun demikian, banyak organisasi pengusaha dan pekerja yang melaporkan adanya permasalahan dalam memenuhi persyaratan ini. Pilihan kriteria untuk penetapan dan penyesuaian upah minimum adalah hal lain yang mana sejumlah organisasi pengusaha dan pekerja menunjukkan dalam pengamatan mereka bahwa ketentuan-ketentuan Konvensi, yang menyerukan pertimbangan bersama mengenai kebutuhan pekerja dan pekerja, harus dipenuhi. keluarga mereka dan faktor ekonomi, tidak selalu berpengaruh. Frekuensi penyesuaian upah minimum juga menimbulkan masalah dalam kasus-kasus tertentu, dan pentingnya masalah ini tidak boleh dianggap remeh dalam memastikan bahwa

tingkat upah minimum disesuaikan dengan situasi perekonomian negara. Yang terakhir, implementasi Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135 mungkin menghadapi hambatan dalam kaitannya dengan langkah-langkah penerapannya. Selain pembatasan terhadap sifat mengikat upah minimum, misalnya, dalam konteks ketentuan yang mengizinkan pengecualian individu, permasalahan yang mungkin timbul terkait dengan penetapan sanksi yang sangat melemahkan dan alokasi sumber daya yang memadai untuk layanan pengawasan ketenagakerjaan. Semua permasalahan yang disebutkan di atas kemungkinan besar akan bertambah buruk dalam konteks krisis ekonomi, seperti yang ditekankan oleh Komite pada bab sebelumnya.

9.2 PERMINTAAN BANTUAN TEKNIS

Sejumlah besar pemerintah, serta organisasi pengusaha dan pekerja, telah meminta bantuan teknis atau layanan konsultasi dari Kantor tersebut, baik untuk penerapan atau perbaikan sistem upah minimum, penguatan kapasitas para aktor yang terlibat. dalam penerapan mekanisme ini, atau pertukaran praktik terbaik di bidang ini. Di Afrika, Pemerintah Kamerun berencana melakukan studi mengenai penyesuaian SMIG dengan dukungan teknis ILO. Pemerintah Ethiopia telah meminta dukungan teknis untuk melaksanakan survei yang dapat menjadi dasar untuk menetapkan upah minimum, dan untuk pengembangan sistem informasi mengenai pasar tenaga kerja nasional.

Pemerintah Gabon berupaya memperkuat kapasitas anggota Komite Penasihat Ketenagakerjaan dan Dewan Peninjau Upah Nasional. Pemerintah Gambia mengacu pada kebutuhan akan dukungan teknis dan kegiatan peningkatan kesadaran mengenai penerapan mekanisme penetapan upah. Pemerintah Kenya mengindikasikan bahwa mereka telah meminta bantuan dari Kantor Regional ILO untuk pengembangan kebijakan upah dan pendapatan, dan khususnya mengacu pada kebutuhan untuk meninjau skala upah sesuai dengan klasifikasi pekerjaan, untuk melakukan survei mengenai penetapan upah dan mengatasi permasalahan diskriminasi upah minimum berdasarkan lokasi geografis, dalam kerangka konsultasi tripartit. Federasi Pengusaha Kenya dan IOE juga menyerukan ILO untuk memberikan bantuan kepada Pemerintah dengan tujuan mengembangkan kebijakan pendapatan dan upah yang efektif. Pemerintah Maroko sedang mencari bantuan ILO untuk mengembangkan ruang refleksi pada putaran dialog sosial berikutnya dengan tujuan untuk mengadopsi langkah-langkah upah minimum yang efektif. Di Uganda, Organisasi Serikat Pekerja Nasional (NOTU) juga ingin memanfaatkan saran dan dukungan teknis ILO.

Pemerintah Mauritius mencatat bahwa kebutuhan kerja sama teknis, dalam bentuk dukungan terhadap Dewan Remunerasi Nasional, diuraikan dalam Program Pekerjaan Layak Nasional (DWCP) untuk tahun 2012–14. ILO juga dapat memberikan keahlian teknis dalam rangka penerapan upah minimum nasional. Pemerintah Mauritania meminta dukungan teknis dan finansial dari ILO agar instrumen-instrumen yang diteliti dapat diterapkan dalam konteks strategi pengentasan kemiskinan, khususnya dalam rangka menyelenggarakan lokakarya tripartit. Pemerintah Seychelles mengindikasikan bahwa bantuan ILO akan berguna untuk menetapkan mekanisme penetapan upah minimum yang jelas dengan melibatkan seluruh

pemangku kepentingan terkait, dan mengacu pada perlunya kampanye informasi bagi pekerja mengenai hak mereka atas upah minimum dan nilainya. Dalam pandangan Pemerintah Togo, ILO dapat memberikan dukungan teknis untuk memperkenalkan sistem penentuan upah minimum berdasarkan data yang dapat diandalkan, khususnya dengan meningkatkan kapasitas administrasi ketenagakerjaan untuk melakukan survei berkala terhadap tingkat upah secara umum. di negara ini, biaya hidup dan fluktuasinya. Pemerintah Zimbabwe mencatat perlunya peningkatan kapasitas untuk melakukan perundingan bersama dan keterampilan bernegosiasi bagi para pelaku mekanisme penetapan upah minimum di sektor publik dan swasta. Pemerintah juga ingin menerima dukungan bagi pengawasan ketenagakerjaan untuk meningkatkan penegakan upah minimum, khususnya di perekonomian informal. Secara lebih umum, Pemerintah Mali ingin menerima dukungan teknis untuk implementasi kebijakan ketenagakerjaan nasionalnya.

Di kawasan Amerika Latin dan Karibia, Pemerintah Kolombia ingin menerima bantuan teknis ILO dalam bentuk dukungan dari para spesialis dan melaksanakan studi teknis. PSI juga menyerukan dukungan teknis ILO di Kolombia, khususnya untuk kampanye peningkatan kesadaran, peningkatan kapasitas serikat pekerja mengenai isu-isu makroekonomi, dan pelatihan bagi para pemimpin serikat pekerja. PSI juga meminta ILO untuk memberikan layanan konsultasi untuk mengkaji indikator-indikator yang akan digunakan untuk menetapkan upah. Dalam komunikasinya, Persatuan Nasional Pegawai Negeri Badan Usaha Sosial Negara (SINALTRAESSES), Persatuan Nasional Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Badan Peradilan (ASONAL–JUDICIAL) dan Serikat Pekerja Industri Tembakau (SINTRAINTABACO) menghubungi Kantor untuk memberikan layanan konsultasi tentang cara memastikan bahwa semua pekerja yang membutuhkan perlindungan tersebut, termasuk mereka yang memiliki pekerjaan tidak tetap atau perekonomian informal, dilindungi oleh upah minimum.

Organisasi-organisasi ini juga menganggap bahwa ILO harus menerbitkan laporan rutin mengenai tren upah minimum di dunia dan menganalisis dampak makroekonomi dari upah minimum. Secara umum, ILO harus memberikan bantuan teknis untuk memperkenalkan mekanisme penetapan upah minimum yang transparan, adil dan efektif. Dalam komentar bersama mereka, IOE dan Asosiasi Pengusaha Nasional Kolombia (ANDI) menambahkan bahwa sangat penting untuk dapat mengandalkan bantuan teknis ILO. Konfederasi Pekerja Kolombia (CTC) juga berpendapat serupa.

Pemerintah Chile menekankan perlunya tenaga ahli ILO untuk menyelenggarakan kegiatan seperti seminar, lokakarya dan kunjungan lapangan untuk melatih pegawai negeri dan mitra sosial, sehingga meningkatkan visibilitas standar ketenagakerjaan internasional. Pemerintah Kosta Rika mengacu pada kolaborasi antara ILO dan Dewan Pengupahan Nasional dengan tujuan menyederhanakan struktur upah minimum dan mekanisme untuk menetapkan besaran dasar upah (*salario minimo minimorum*). Pemerintah Guatemala ingin menerima bantuan teknis dengan maksud untuk mengembangkan kebijakan pengupahan secara keseluruhan yang mencakup penyesuaian upah minimum tahunan berdasarkan kriteria yang ditetapkan dalam Konvensi No. 131, dan juga mempertimbangkan karakteristik khusus dari upah minimum. setiap wilayah negara. Pemerintah Honduras juga ingin menerima dukungan

teknis dan hukum dari Kantor tersebut untuk pengembangan, definisi, implementasi dan pemantauan kebijakan upah umum, dan revisi mekanisme penetapan upah minimum.

Pemerintah Panama ingin memanfaatkan layanan konsultasi ILO untuk revisi undang-undang terkait dan manajemen operasional Komisi Upah Minimum Nasional. Pemerintah Trinidad dan Tobago ingin menerima bantuan ILO untuk menilai dampak upah minimum terhadap perekonomian dan kesejahteraan pekerja serta dalam mengembangkan model penentuan upah minimum yang disesuaikan dengan konteks nasional. Yang terakhir, menurut Pemerintah Antigua dan Barbuda, pemeriksaan menyeluruh terhadap ketentuan upah minimum perlu dilakukan untuk mengidentifikasi isu-isu yang memerlukan dukungan Office. Konfederasi Pekerja Otonom Peru (CATP) menginginkan layanan konsultasi ILO mengenai implementasi Konvensi No. 122, dan kaitannya dengan upah minimum.

Di Asia, Pemerintah Indonesia meminta peningkatan kapasitas bagi konstituen tripartit dengan tujuan untuk meningkatkan analisis data upah minimum. Pemerintah Filipina sedang mencari bantuan teknis ILO untuk mengidentifikasi dampak langsung dan tidak langsung dari kebijakan upah minimum, dan khususnya sistem upah dua tingkat yang baru-baru ini diperkenalkan. Kantor juga dapat memberikan dukungan untuk kegiatan peningkatan kesadaran mengenai sistem tersebut. Kongres Serikat Pekerja Filipina (TUCP) juga ingin ILO membantu Pemerintah dalam merasionalisasi mekanisme penetapan upah minimum, sekaligus mendorong perundingan bersama dan penetapan upah yang terkait dengan produktivitas. Pemerintah Sri Lanka sedang mencari dukungan ILO untuk menyederhanakan struktur dewan pengupahan dan memperluas cakupannya. Pemerintah Vietnam berharap untuk terus menerima dukungan ILO untuk perbaikan perundang-undangan dan kebijakan nasionalnya, khususnya yang berkaitan dengan penyusunan undang-undang upah minimum, pada prinsipnya pada tahun 2015. Terakhir, Pemerintah Bangladesh mengindikasikan bahwa peraturan perundang-undangannya berada di bawah standar yang ditetapkan. peninjauan kembali dan bahwa, setelah proses ini selesai, pihaknya akan dapat menilai kebutuhannya dalam hal kerja sama teknis.

Di antara negara-negara Arab, Pemerintah Arab Saudi melaporkan bahwa mereka telah meminta nasihat dari para ahli ILO mengenai cara yang lebih baik dalam menetapkan upah minimum sesuai dengan Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135, dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi dan sosial. situasi negara dan sifat pasar tenaga kerja. Pemerintah Irak meminta Kantor tersebut untuk menyelenggarakan lokakarya untuk memperkuat kapasitas Komite Penasihat Tripartit, yaitu komite yang bertanggung jawab untuk menetapkan upah dan pejabat pengawasan ketenagakerjaan. Pemerintah Kuwait ingin menerima saran teknis mengenai mekanisme yang paling tepat untuk menentukan upah minimum, yang akan mempertimbangkan faktor ekonomi dan sosial. Sehubungan dengan Yordania, Federasi Umum Serikat Buruh Yordania (GFJTU) meminta ILO untuk melakukan studi mengenai peningkatan biaya hidup dan berbagai indikator ekonomi dengan tujuan merevisi kebijakan upah minimum. Di Lebanon, Federasi Nasional Serikat Pekerja dan Pengusaha Lebanon (FENASOL) ingin menerima bantuan teknis ILO dengan maksud untuk mengusulkan kebijakan upah dan ketenagakerjaan secara keseluruhan. Sehubungan dengan wilayah Arab

yang diduduki, Federasi Umum Serikat Pekerja Palestina (PGFTU) meminta nasihat teknis dari Kantor tersebut mengenai sejumlah hal, termasuk penerapan standar ketenagakerjaan internasional dan promosi pekerjaan yang layak.

Di Eropa, dalam kasus Bosnia dan Herzegovina, pihak berwenang di Federasi Bosnia dan Herzegovina menunjukkan bahwa, karena upah minimum tercakup dalam kesepakatan bersama, maka akan bermanfaat jika menyelenggarakan kegiatan untuk memperkuat perundingan bersama. Pihak berwenang di Republika Srpska mencari dukungan untuk memperkuat organisasi pengusaha dan pekerja, sehingga dapat menciptakan keseimbangan dalam dialog sosial. Dalam rangka penerapan kebijakan upah minimum yang efektif, Pemerintah Hongaria ingin agar Kantor tersebut melakukan analisis terhadap situasi di negara-negara Eropa Tengah dan Timur. Pemerintah Montenegro mengindikasikan bahwa akan bermanfaat untuk mendirikan kantor koordinasi di negara tersebut, untuk meningkatkan kerja sama yang lebih erat antara otoritas nasional dan ILO. Di Turki, Konfederasi Serikat Buruh Turki (TÜRK-İŞ) menganggap bahwa bantuan ILO akan membantu dalam menentukan metode penghitungan dan mengidentifikasi kriteria untuk menetapkan upah minimum.

Selain itu, permintaan bantuan untuk menerapkan prinsip upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama, sesuai dengan ketentuan Konvensi No. 100, telah dilakukan oleh Pemerintah Kosta Rika, Mesir, Mauritius dan Sri Lanka, sementara Pemerintah Saint Vincent dan Grenadines mengindikasikan bahwa mereka akan membutuhkan bantuan serupa di masa depan. Terdapat juga beberapa permintaan untuk memberikan contoh praktik terbaik nasional dalam berbagai aspek mekanisme penetapan upah minimum. Permintaan tersebut telah dibuat, khususnya, oleh Pemerintah Bosnia dan Herzegovina (Federasi Bosnia dan Herzegovina), bekas Republik Makedonia Yugoslavia, Hongaria, Indonesia, Kuwait dan Serbia. Konfederasi Serikat Buruh Hong Kong (HKCTU) di Tiongkok (Wilayah Administratif Khusus Hong Kong) dan TÜRK-İŞ di Turki juga mendukung pertukaran praktik terbaik.

Secara umum, Pemerintah Belanda menganggap bahwa ILO harus melanjutkan upayanya, dalam konteks kerja sama teknis, untuk memastikan penerapan Konvensi yang telah mereka ratifikasi oleh Negara-negara anggota ILO. Pemerintah Belgia merekomendasikan kerja sama yang erat antara ILO, Dana Moneter Internasional (IMF) dan “troika” (Komisi Eropa, Bank Sentral Eropa dan Bank Dunia) di negara-negara dimana rekomendasi internasional mengenai kebijakan upah telah dibuat. Laporan ini juga mempertimbangkan bahwa ILO harus berupaya memperkuat kapasitas para mitra sosial dalam mekanisme dialog sosial yang mencakup pengupahan di negara-negara yang perangkatnya belum berkembang atau tidak ada sama sekali. Terakhir, Pemerintah Polandia menyatakan pandangan bahwa survei ini, bersama dengan publikasi ILO lainnya mengenai upah minimum, akan sangat berguna bagi upaya penetapan upah minimum nasional. Di Botswana, Konfederasi Perdagangan, Industri dan Tenaga Kerja Botswana (BOCCIM) menganggap bahwa persiapan Survei Umum diperlukan, antara lain, untuk menentukan kriteria penyesuaian upah minimum dan dampak penyesuaian tersebut terhadap lapangan kerja. Di Irlandia, Kongres Serikat Pekerja Irlandia (ICTU) percaya bahwa publikasi Survei

Umum akan memberikan informasi penting mengenai praktik terbaik terkait upah minimum dan kejelasan implementasi Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135.

Mengingat resolusi mengenai kerja sama internasional sehubungan dengan penetapan upah minimum yang diadopsi oleh Konferensi Perburuhan Internasional pada tahun 1969 pada diskusi Konferensi pertama yang akhirnya menghasilkan adopsi Konvensi No. 131 Komite berharap bahwa Kantor tersebut akan menanggapi resolusi tersebut. berbagai permintaan yang telah diajukan untuk bantuan teknis, dengan tujuan untuk memberikan semua dukungan yang diperlukan kepada konstituen tripartit untuk meningkatkan perlindungan pekerja dan, jika diperlukan, mendorong ratifikasi berikutnya atau peningkatan implementasi Konvensi. Dukungan teknis tersebut dapat dilengkapi dengan inisiatif lain, seperti pengembangan perangkat praktis, termasuk panduan mengenai berbagai jenis indikator yang dapat digunakan untuk penetapan upah minimum, dan informasi yang mudah diakses, mungkin dikelompokkan berdasarkan wilayah, mengenai praktik nasional di bidang pekerjaan. kaitannya dengan mekanisme kelembagaan untuk penetapan upah minimum, dan pilihan antara upah minimum tunggal dan tingkat upah minimum yang berbeda menurut wilayah atau sektor.

Prospek ratifikasi Konvensi No. 131

Pada tanggal 13 Desember 2013, 129 negara telah menyerahkan laporan berdasarkan pasal 19 Konstitusi dengan maksud untuk persiapan Survei Umum. Dari jumlah tersebut, 42 negara telah menjadi pihak pada Konvensi No. 131 dan melaporkan hukum dan praktik mereka sesuai dengan Rekomendasi No. 135, sementara 43 negara lainnya telah meratifikasi Konvensi No. 26 dan/atau Konvensi No. 99, dan 44 negara belum meratifikasi Konvensi No. 26 dan/atau Konvensi No. 99. meratifikasi Konvensi ILO mengenai penetapan upah minimum. Di bawah ini Komite mengkaji prospek ratifikasi Konvensi No. 131 berdasarkan laporan yang disampaikan oleh 85 negara yang belum menjadi pihak pada Konvensi tersebut.

Sejumlah negara 1 belum memberikan komentar mengenai hal ini, sementara beberapa negara lainnya melaporkan prospek yang baik untuk ratifikasi Konvensi No. 131. Ratifikasi Konvensi oleh Maroko, sebagaimana diumumkan oleh Pemerintah dalam laporannya, telah disetujui sejak saat itu. terdaftar. Pemerintah Vietnam mengindikasikan bahwa Perdana Menteri telah menyetujui peta jalan menuju ratifikasi Konvensi ILO, termasuk penerapan undang-undang upah minimum oleh Parlemen, yang direncanakan untuk tahun 2015, dan ratifikasi Konvensi No. 131 pada tahun 2016–2020. periode. Pemerintah Gambia mengindikasikan bahwa mereka telah mengubah undang-undangnya untuk memberlakukan instrumen-instrumen tersebut dan menyatakan bahwa kemungkinan untuk meratifikasi Konvensi ini merupakan bahan diskusi tripartit. Menurut Pemerintah Luksemburg, tidak ada hambatan khusus terhadap ratifikasi Konvensi dan kemungkinan ini akan dipertimbangkan sebagai bagian dari tindakan yang lebih luas dalam ratifikasi Konvensi ILO.

Pemerintah Mauritania, yang telah meratifikasi Konvensi No. 26, menyatakan bahwa Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135 akan diserahkan kepada Parlemen, sesuai dengan pasal 19 Konstitusi. Pemerintah Gabon juga melaporkan bahwa tidak ada hambatan khusus yang menghalangi ratifikasi Konvensi No. 131 yang dapat diajukan kembali ke Parlemen.

Pemerintah Tunisia sedang melakukan tinjauan mendalam terhadap kemungkinan meratifikasi Konvensi No. 131 dan mengamati bahwa beberapa faktor mungkin memfasilitasi ratifikasi, dan khususnya fakta bahwa Tunisia telah meratifikasi Konvensi No. 26 dan 99 dan bahwa prinsip-prinsip tersebut tidak dapat diratifikasi. Konvensi ini diatur dalam hukum dan praktik nasional. Terakhir, Pemerintah Oman mengacu pada amandemen terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan dan keputusan-keputusan yang diambil berkaitan dengan penetapan upah minimum untuk memberlakukan ketentuan-ketentuan Konvensi. Laporan ini menambahkan bahwa beberapa kesulitan legislatif telah muncul dan praktik-praktik tertentu harus ditinjau ulang untuk memastikan kepatuhan terhadap standar internasional yang relevan. Pemerintah menyimpulkan bahwa kemungkinan untuk meratifikasi Konvensi tersebut sedang diperiksa oleh Komisi Dialog Sosial.

Peninjauan tripartit terhadap kemungkinan ratifikasi Konvensi direncanakan dilakukan di beberapa Negara anggota. Di Kolombia, Komisi Dialog Tetap mengenai Kebijakan Upah dan Ketenagakerjaan pada bulan Mei 2012 menyetujui pembentukan subkomisi tripartit yang bertanggung jawab atas isu-isu internasional di bidang ketenagakerjaan, yang akan mengkaji kemungkinan ratifikasi Konvensi tersebut. Di Suriname, penetapan sistem upah minimum merupakan sebuah prioritas, dan Pemerintah mengindikasikan bahwa Menteri Tenaga Kerja telah membahas masalah ini dengan Dewan Penasihat Ketenagakerjaan dan bahwa para mitra sosial, yang bertemu dalam komisi persiapan, saat ini sedang mencari konsensus. Pemerintah Seychelles melaporkan bahwa mereka berencana untuk mengambil langkah-langkah untuk memberikan dampak yang lebih besar terhadap ketentuan Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135, termasuk ratifikasi Konvensi.

Masalah ini belum menjadi bahan diskusi tripartit, namun dapat ditinjau oleh Komite Konsultatif Nasional untuk Ketenagakerjaan (NCEE) ketika komite tersebut melanjutkan pertemuannya. Asosiasi Pengusaha Seychelles menekankan bahwa NCEE belum bertemu selama satu tahun dan merekomendasikan agar pertemuan tersebut diadakan sepanjang tahun untuk menjajaki kemungkinan meratifikasi Konvensi No. 131. Pemerintah Honduras juga menunjukkan bahwa tidak ada hambatan pada ratifikasi Konvensi dan hal ini akan menjadi subyek tinjauan tripartit. Pemerintah Polandia melaporkan bahwa, menyusul usulan yang dibuat oleh Serikat Buruh Independen dan Berpemerintahan Sendiri "Solidarnosc" (NSZZ) dan Aliansi Serikat Buruh Seluruh Polandia (OPZZ) untuk meratifikasi beberapa Konvensi ILO, termasuk Konvensi No. 131, Komisi Tripartit Urusan Sosial-Ekonomi telah sepakat untuk menetapkan jadwal untuk mengkaji kemungkinan meratifikasi Konvensi-konvensi tersebut. Dalam permintaan langsung pada tahun 2010 berdasarkan Konvensi No. 26, Komite mencatat pernyataan Pemerintah Fiji bahwa masalah ini akan diajukan ke Dewan Penasihat Hubungan Ketenagakerjaan.

Pemerintah Bahama menyatakan bahwa kemungkinan untuk meratifikasi Konvensi ini akan melalui tinjauan tripartit, sementara Pemerintah Benin melaporkan bahwa mereka bermaksud untuk meluncurkan, pada waktunya, prosedur untuk meratifikasi Konvensi tersebut, meskipun tidak satupun dari mereka menentukan jangka waktu di mana prosedur ini dapat dimulai. Pemerintah Mozambik melaporkan bahwa ratifikasi Konvensi ini mungkin

dilakukan di masa depan, jika kondisi yang sesuai terpenuhi. Konfederasi Nasional Serikat Buruh Independen dan Bebas Mozambik (CONSILMO) menganggap penting untuk mendukung ratifikasi Konvensi, dan khususnya Konvensi No. 131. Terakhir, menurut laporan yang disampaikan oleh Pemerintah Georgia, pelatihan tripartit Seminar mengenai upah minimum diselenggarakan pada bulan Maret 2013, dengan partisipasi dari Bank Dunia dan ILO. Di akhir seminar, para peserta sepakat untuk bekerja sama dalam rangka mengembangkan mekanisme penetapan upah minimum di tingkat nasional. Pemerintah mengindikasikan bahwa Kementerian Ketenagakerjaan, Kesehatan dan Sosial sedang berupaya untuk meratifikasi Konvensi-Konvensi ILO, tanpa secara spesifik menyebutkan Konvensi No. 131, dan Pemerintah ingin menerima bantuan ILO dalam hal ini.

Beberapa negara 2 mengindikasikan bahwa kemungkinan untuk meratifikasi Konvensi ini belum menjadi bahan diskusi tripartit. Menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah Republik Ceko, masalah ini sempat dibahas pada kesempatan Survei Umum tentang upah minimum tahun 1992, meskipun belum ada keputusan pasti yang dicapai. Namun Konfederasi Serikat Buruh Ceko–Moravia (CMKOS) mendukung ratifikasi Konvensi tersebut. Berdasarkan informasi yang diberikan oleh Pemerintah Botswana, direncanakan untuk melakukan studi mengenai upah minimum pada tahun 2013–14, yang akan memberikan panduan mengenai tindakan yang harus diambil. Pemerintah menambahkan bahwa hukum nasional sudah sesuai dengan Konvensi No. 131. Terakhir, Pemerintah Yordania menganggap bahwa beberapa amandemen harus dilakukan terhadap undang-undang nasional agar sejalan dengan ketentuan Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135, yang akan mempercepat prospek ratifikasi Konvensi.

Beberapa negara (Hongaria, Republik Islam Iran, Madagaskar dan Malaysia) menekankan kesamaan antara undang-undang nasional mereka dan ketentuan Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135, namun tanpa mengacu pada kemungkinan untuk meratifikasi Konvensi tersebut. Pemerintah Pantai Gading juga menyatakan bahwa hukum dan praktik nasional memberikan dampak penuh terhadap Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135, dan menyatakan bahwa saat ini tidak ada rencana untuk meratifikasi Konvensi tersebut. Namun Konfederasi Umum Perusahaan Pantai Gading mendorong Pemerintah untuk meratifikasi Konvensi tersebut.

Tanpa mengecualikan ratifikasi Konvensi No. 131, Pemerintah Belgia mengingatkan bahwa alasan utama yang diberikan pada saat Survei Umum tahun 1992 karena belum meratifikasi Konvensi adalah kebebasan mutlak dari mitra sosial dalam melaksanakan upah. perundingan tersebut tidak akan sejalan dengan beberapa ketentuan dalam Konvensi, termasuk Pasal 2(1) yang menyatakan bahwa upah minimum mempunyai kekuatan hukum, dan Pasal 4, yang mengatur, kapanpun diperlukan, bagi partisipasi orang-orang memiliki kompetensi yang diakui untuk mewakili kepentingan umum negara. Pemerintah menambahkan bahwa cakupan penerapan Konvensi No. 131 lebih luas dibandingkan Konvensi No. 26 dan menganggap bahwa ratifikasinya dapat mengakibatkan modifikasi dalam mekanisme penetapan upah di layanan publik dan perusahaan publik. Oleh karena itu, Pemerintah memandang perlunya memperoleh informasi mengenai ruang lingkup beberapa

ketentuan Konvensi No. 131 agar dapat menentukan secara lebih akurat dampak ratifikasi. Dalam komentar bersama, Konfederasi Umum Serikat Buruh Liberal Belgia (CGSLB), Konfederasi Serikat Buruh Kristen (CSC) dan Federasi Buruh Umum Belgia (FGTB), setelah menjelaskan sistem upah minimum Belgia, menganggap bahwa hal tersebut tidak benar. Jauh dari memenuhi persyaratan Konvensi No. 131. Namun, mengingat sensitivitas kebijakan pengupahan, organisasi-organisasi ini tidak menentang pendekatan yang diambil oleh Pemerintah, yang melibatkan mengajukan pertanyaan-pertanyaan tertentu mengenai ruang lingkup Konvensi untuk menilai secara tepat sejauh mungkin apakah seperti yang mereka yakini Belgia mampu meratifikasi Konvensi tersebut.

Yang terakhir, beberapa negara tidak berencana meratifikasi Konvensi ini. Misalnya, Pemerintah Estonia mencatat bahwa tidak ada hambatan besar terhadap ratifikasi Konvensi No. 131, namun Konvensi No. 131 tidak akan diratifikasi untuk saat ini karena alasan yang berkaitan dengan ketersediaan sumber daya manusia dan prioritas nasional. Pemerintah Italia hanya mengindikasikan bahwa tidak diratifikasinya Konvensi tersebut bukan karena alasan teknis. Pemerintah Singapura menganggap bahwa efektivitas sistem upah minimum belum terlihat secara jelas dan bahwa pendekatan nasional, berdasarkan pedoman pengupahan yang dikeluarkan oleh Pemerintah setiap tahun, telah menghindari kekakuan upah minimum dan kemungkinan dampaknya terhadap daya saing ekonomi dan peluang kerja di negara tersebut. Meskipun menunjukkan bahwa Dewan Upah Minimum beroperasi sejalan dengan Konvensi No. 131, Pemerintah Bangladesh menunjukkan bahwa mereka lebih mementingkan ketentuan-ketentuan Konvensi daripada ratifikasinya. Pemerintah Jamaika mengindikasikan bahwa mereka tidak berniat meratifikasi Konvensi No. 131 dalam waktu dekat karena negara tersebut telah meratifikasi Konvensi No. 26.

Pemerintah-pemerintah lain mengacu pada hambatan-hambatan spesifik terhadap ratifikasi Konvensi. Misalnya, Pemerintah Kanada, walaupun mempertimbangkan bahwa undang-undangnya menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap prinsip-prinsip umum Konvensi No. 131, menunjukkan bahwa mereka tidak berencana untuk meratifikasinya saat ini karena permasalahan yang ada dalam penerapan persyaratan spesifiknya. Di 14 yurisdiksi Kanada. Di India, menurut informasi yang diberikan oleh Pemerintah, upah minimum telah ditetapkan untuk 46 kategori profesional di tingkat federal dan 1,679 di tingkat negara bagian. Usulan amandemen yang mencakup semua kategori pekerja berdasarkan Undang-Undang Upah Minimum tahun 1948 saat ini sedang diperiksa dan Konvensi ini hanya dapat diratifikasi ketika amandemen ini telah diadopsi.

Pemerintah Kamboja tetap bungkam mengenai kemungkinan meratifikasi Konvensi tersebut, namun melaporkan bahwa saat ini hanya satu sektor yang tercakup dalam upah minimum dan, mengingat kurangnya sumber daya manusia dan keuangan, kecil kemungkinan cakupan tersebut akan tercakup dalam upah minimum. diperluas ke sektor lain. Pemerintah Mauritius juga menyebut cakupan sistem upah minimum sebagai hambatan untuk ratifikasi. Laporan ini mencatat bahwa 20 persen pekerja sektor swasta tidak tercakup dalam peraturan upah minimum, dan hal ini menunjukkan bahwa diskusi dan konsultasi yang akan diadakan sehubungan dengan pemberlakuan upah minimum nasional dapat berkontribusi pada

penyelesaian masalah ini. Konfederasi Pekerja Sektor Swasta mengindikasikan bahwa sektor-sektor tertentu, termasuk sektor jasa, tidak tercakup dalam sistem penetapan upah minimum. Mereka menganggap bahwa ratifikasi Konvensi No. 131 dapat memberikan solusi jika upah minimum yang berlaku secara umum ditetapkan.

Mereka juga percaya bahwa ratifikasi Konvensi akan memungkinkan untuk memperbaiki sistem kuno yang ada saat ini, yang menyatakan bahwa pekerja yang melakukan jenis pekerjaan tertentu berhak atas upah minimum yang berbeda tergantung pada sektornya. Pemerintah Mali juga melaporkan adanya hambatan terhadap ratifikasi, dan khususnya persyaratan untuk menetapkan sistem upah minimum yang mencakup semua kelompok penerima upah, yang masa kerjanya sedemikian rupa sehingga cakupannya sesuai, dan persyaratan untuk melakukan penyesuaian berkala. Pemerintah Kuwait juga mengacu pada hambatan terkait definisi istilah “upah” dan ingin agar konsep ini ditinjau ulang.

Beberapa pemerintah menggunakan alasan ekonomi untuk membenarkan keputusan mereka untuk tidak melanjutkan ratifikasi Konvensi dalam waktu dekat. Oleh karena itu, meskipun secara umum menunjukkan bahwa mekanisme penetapan upah minimum telah sesuai dengan ketentuan instrumen tersebut, Pemerintah Indonesia menyatakan bahwa mereka tidak dapat meratifikasi Konvensi No. 131 dan menjelaskan bahwa, karena kemampuan keuangan beberapa pekerja tidak mencukupi. perusahaan-perusahaan di dalam negeri, telah dibentuk mekanisme untuk menunda penerapan upah minimum untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan-perusahaan tersebut dan peluang kerja. Pemerintah Ethiopia melaporkan bahwa langkah-langkah telah diambil untuk menyelesaikan masalah pengangguran di negara tersebut, termasuk kebijakan yang dimaksudkan untuk menarik investor asing. Laporan ini beranggapan bahwa pasar tenaga kerja lebih menginginkan fleksibilitas upah dibandingkan kekakuan upah dan bahwa, mengingat krisis ekonomi global dan situasi nasional, ratifikasi Konvensi No. 131 dapat memperburuk masalah pengangguran di negara tersebut. Akibatnya, upah saat ini ditetapkan melalui kesepakatan bersama, khususnya di sektor swasta. Namun, Pemerintah mengindikasikan bahwa studi dapat dilakukan dalam waktu dekat dengan pendekatan tripartit, dengan mempertimbangkan tujuan Konvensi dan kemampuan keuangan pengusaha, dengan maksud untuk kemungkinan ratifikasi Konvensi.

Pemerintah Turki, tanpa mengambil posisi eksplisit mengenai kemungkinan meratifikasi Konvensi No. 131, menyebutkan sebagai hambatan fakta bahwa Konvensi dan Rekomendasi tersebut mendesak agar kebutuhan keluarga pekerja diperhitungkan ketika menetapkan upah minimum. , sedangkan peraturan perundang-undangan nasional tidak menyebutkan masalah ini. Konfederasi Asosiasi Pengusaha Turki (TISK) menganggap sistem upah minimum nasional tidak sesuai dengan Konvensi No. 131 dan menekankan bahwa hanya inflasi yang menjadi pertimbangan untuk menetapkan upah minimum. Sementara itu, TÜRK-İŞ mendukung ratifikasi Konvensi. Kriteria penetapan upah minimum juga menjadi salah satu kendala ratifikasi yang disebutkan oleh Pemerintah Inggris. Lebih khusus lagi, hal ini menunjukkan bahwa undang-undang nasional tidak mempertimbangkan situasi keluarga pekerja atau standar hidup relatif. Pemerintah menambahkan bahwa, meskipun perwakilan

Pengusaha dan Pekerja dapat mengajukan bukti kepada Komisi Gaji Rendah, mereka tidak berperan langsung dalam menetapkan tingkat upah minimum. Karena alasan-alasan ini, dan meskipun mempertimbangkan bahwa peraturan perundang-undangan nasional sejalan dengan prinsip-prinsip dasar Konvensi, Pemerintah menyatakan bahwa mereka tidak mempunyai niat untuk meratifikasi Konvensi tersebut. Namun Kongres Serikat Pekerja (TUC) berpendapat bahwa Pemerintah harus meratifikasi Konvensi tersebut, karena Konvensi ini secara aktif mendukung prinsip dan praktik upah minimum nasional. Menurut TUC, argumen-argumen yang diajukan oleh Pemerintah hanya bersifat teknis, kepentingannya terlalu dibesar-besarkan, dan argumen-argumen tersebut tidak boleh menghalangi ratifikasi Konvensi No. 131.

Yang terakhir, pemerintah di beberapa negara yang pada dasarnya menetapkan upah minimum melalui perundingan bersama, yang beberapa di antaranya merupakan pihak pada Konvensi No. 26, menganggap bahwa ratifikasi Konvensi tidak mungkin dilakukan karena alasan tersebut. Misalnya, Pemerintah Jerman menyatakan dalam laporannya bahwa mereka menentang penerapan sistem upah minimum umum berdasarkan undang-undang karena Konvensi tersebut tidak sesuai dengan undang-undang nasional. Pemerintah Siprus menyatakan bahwa ketika Konvensi No. 131 terakhir kali dipertimbangkan kembali pada tahun 1990, kemungkinan untuk meratifikasinya dikecualikan karena hal ini akan mengakibatkan konflik dengan sistem hubungan industrial yang berdasarkan pada perundingan bersama yang bebas dan penggunaan perjanjian bersama sebagai alat untuk melakukan perundingan bersama. metode utama untuk menentukan syarat dan ketentuan kerja. Selain itu, menurut Pemerintah, setiap modifikasi terhadap mekanisme penetapan upah minimum akan melemahkan berfungsinya sistem penegakan perjanjian bersama non-legislatif yang sudah ada. Demikian pula, Pemerintah Denmark tidak berniat meratifikasi Konvensi ini karena undang-undang upah minimum belum ditetapkan, meskipun pemerintah Denmark menambahkan bahwa Denmark sepenuhnya mematuhi prinsip-prinsip dan semangat Konvensi.

Pemerintah Austria juga yakin bahwa sistem penetapan upah minimum yang diterapkannya, berdasarkan negosiasi perjanjian bersama, sudah cukup memuaskan dan bahwa pemberlakuan upah minimum menurut undang-undang akan berdampak negatif pada sistem tersebut. Oleh karena itu, Austria tidak berencana untuk meratifikasi Konvensi No. 131. Kamar Ekonomi Federal menyatakan bahwa Austria belum meratifikasi Konvensi tersebut karena perwakilan Pengusaha dan Pekerja sepakat bahwa upah minimum tidak akan ditetapkan dengan cara yang digambarkan dalam Konvensi, namun melalui perjanjian bersama, sementara Federasi Industri Austria berpendapat bahwa ratifikasi Konvensi tidak diperlukan karena upah minimum telah ditetapkan untuk sebagian besar sektor ekonomi, mengingat cakupan perjanjian bersama yang luas. Demikian pula, Pemerintah Norwegia menyatakan pandangan bahwa ratifikasi Konvensi No. 131 akan mengakibatkan melemahnya sistem penetapan upah nasional, yang didasarkan pada negosiasi perjanjian bersama, khususnya karena Pasal 2(1) Perjanjian ini. Konvensi yang menetapkan bahwa upah minimum mempunyai kekuatan hukum dan tidak dapat dikurangi. Terakhir, Pemerintah Finlandia

mengindikasikan bahwa Konvensi No. 131 belum diratifikasi karena Komite ILO Finlandia menganggap bahwa tujuannya berbeda dari prinsip-prinsip yang dianut di Finlandia dan bahwa hukum serta praktik nasional jelas berbeda dari ketentuan Konvensi. Pemerintah Swedia tetap bungkam mengenai kemungkinan meratifikasi Konvensi tersebut. Namun, dilaporkan bahwa Konfederasi Serikat Buruh Swedia (LO), Konfederasi Swedia untuk Karyawan Profesional (TCO) dan Konfederasi Asosiasi Profesi Swedia (SACO) bersama-sama menyatakan bahwa mereka tidak membalas formulir laporan untuk Survei Umum karena mereka mempertimbangkan bahwa Konvensi ini tidak akan berlaku di Swedia, dimana upah dan syarat dan ketentuan kerja lainnya diatur oleh perjanjian bersama.

Mengenai argumen tertentu bahwa Konvensi No. 131 tidak sesuai dengan mekanisme penetapan upah minimum nasional berdasarkan kesepakatan bersama, Komite mengingatkan bahwa Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135 memperbolehkan penetapan upah minimum melalui kesepakatan bersama dan tidak mensyaratkan pemberlakuan upah minimum menurut undang-undang. Persyaratan untuk memberikan kekuatan hukum terhadap upah minimum yang ditetapkan dalam Pasal 2(1) Konvensi, apa pun prosedur yang digunakan untuk menetapkannya, berarti bahwa persyaratan tersebut mengikat pengusaha dan pekerja yang menerapkannya. Ketentuan ini tidak mengharuskan kesepakatan bersama yang menetapkan upah minimum tercakup dalam prosedur perpanjangan.

Pertanyaan yang masih tersisa mengenai kesesuaian Konvensi No. 131 dengan sistem upah minimum berdasarkan perundingan bersama adalah mengenai cakupan sistem upah minimum. Situasi di Austria atau Belgia, misalnya, dimana tingkat cakupan perjanjian bersama melebihi 90 persen penerima upah, sangat berbeda dengan situasi di Swiss, dimana tingkat cakupannya lebih rendah dari 50 persen. Meskipun sistem upah minimum yang berlaku di Austria dan Belgia tampaknya mematuhi persyaratan Konvensi, kendala yang tampaknya muncul dalam kasus Jerman dan Swiss bukan terkait dengan mekanisme penetapan upah minimum, namun cakupannya (masing-masing sekitar 60 dan 50 persen). Memang benar, meskipun Pasal 1(3) Konvensi mengizinkan pengecualian kelompok penerima upah tertentu dari cakupannya, jumlah dan kelompok penerima upah yang tidak tercakup harus dijaga seminimal mungkin, sebagaimana diatur dalam Ayat 4. Rekomendasi No. 135. Mungkin dari perspektif perluasan cakupan upah minimum inilah perdebatan mengenai penerapan upah minimum nasional muncul di Swiss dan Jerman.

Berkenaan dengan penerapan Konvensi No. 131 pada layanan publik dan perusahaan publik, Komite pertama-tama ingin menekankan bahwa Konvensi ini tidak memuat persyaratan mengenai sistem tunggal yang menerapkan sistem penetapan upah minimum yang sama baik bagi sektor publik maupun swasta. Meskipun, di sejumlah negara, undang-undang ketenagakerjaan, termasuk undang-undang upah minimum, berlaku bagi perusahaan publik dan staf kontrak di layanan publik, dalam praktiknya sering kali rezim tertentu yang berada di bawah undang-undang administratif berlaku bagi pegawai negeri di suatu negara, bagian dan daerah. Komite tidak mengetahui adanya undang-undang nasional yang tidak menetapkan skala gaji bagi para pekerja ini. Di beberapa negara, juga ditetapkan bahwa gaji pejabat publik tidak boleh lebih rendah dari upah minimum nasional,

namun hal ini tidak terjadi secara sistematis. Elemen penting yang harus diperhatikan sehubungan dengan Konvensi No. 131 adalah konsultasi penuh dengan mitra sosial ketika menentukan skala upah dan penetapan tingkat upah, dengan mempertimbangkan kriteria yang ditetapkan dalam Konvensi. Hal serupa juga terjadi di negara-negara lain, seperti Belgia, yang menerapkan prosedur negosiasi khusus bagi pegawai negeri sipil. Namun, ketika meratifikasi Konvensi ini, negara-negara lain menganggap bahwa mereka belum dalam posisi untuk memperluas penerapannya kepada pejabat publik dan mengecualikan kategori pekerja ini dalam pernyataan yang dibuat sesuai dengan Pasal 1(3) Konvensi.

Laporan-laporan tertentu menyebut kriteria penetapan upah minimum sebagai hambatan terhadap kemungkinan ratifikasi Konvensi. Komite mencatat dalam hal ini bahwa Konvensi mengharuskan kebutuhan pekerja dan keluarga mereka, serta faktor ekonomi, untuk dipertimbangkan “sejauh mungkin dan sesuai” dan “dalam kaitannya dengan praktik dan kondisi nasional”. Sehubungan dengan kebutuhan pekerja dan keluarganya, ketentuan nasional tentu saja dapat mempertimbangkan fakta, misalnya, bahwa sebagian besar keluarga di suatu negara mempunyai dua pencari nafkah dan bahwa kebijakan upah minimum dilengkapi dengan sistem tunjangan keluarga. Bagaimanapun, dengan mempertimbangkan kedua jenis faktor ini secara bersamaan dapat menghasilkan keseimbangan yang adil antara kedua faktor tersebut dan penetapan tingkat upah minimum yang mencerminkan situasi nasional dan tingkat perkembangan sosio-ekonomi negara tersebut, baik negara maju, berkembang atau muncul.

Pertanyaan-pertanyaan juga diajukan dalam laporan-laporan tertentu mengenai partisipasi dalam berfungsinya sistem upah minimum dari perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja serta orang-orang yang mewakili kepentingan umum negara. Dalam hal ini, Komite mengingat bahwa Konvensi mengharuskan adanya ketentuan yang dibuat untuk partisipasi langsung mereka dalam pengoperasian mesin penetapan upah minimum “apabila hal tersebut sesuai dengan sifat dari mesin penetapan upah minimum”, dan bahwa pengaturan untuk partisipasi ini dapat ditentukan pada tingkat nasional.

Perlunya tindakan terkait standar ILO

Di antara negara-negara anggota yang melengkapi formulir laporan mengenai hal ini, Pemerintah Republik Demokratik Rakyat Laos dan Portugal berpandangan bahwa Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135 masih relevan. Selain itu, Pemerintah Bangladesh, Botswana, Kuba, Estonia dan Malta menganggap bahwa revisi instrumen yang ada atau adopsi instrumen baru tidak diperlukan. Pemerintah Kanada, Siprus, Islandia dan Filipina juga menganggap bahwa tindakan penetapan standar dalam bidang ini tidak diperlukan, sementara Pemerintah Latvia mempunyai pendapat yang sama, menambahkan bahwa situasi ekonomi bervariasi tergantung pada negaranya dan hal ini akan berdampak buruk pada perekonomian negara tersebut. mustahil untuk mengadopsi sistem penetapan upah minimum yang terstandarisasi. Pemerintah Luksemburg dan Mali juga berpandangan bahwa revisi terhadap instrumen yang ada tidak diperlukan. Terakhir, Pemerintah Austria, Belgia, Bosnia dan Herzegovina (Federasi Bosnia dan Herzegovina dan Republika Srpska), Burkina Faso, Chili, Pantai Gading, Denmark, Guatemala, Jepang, Republik Korea, Lebanon, Malaysia,

Maladewa, Baru Selandia, Sri Lanka, Togo, Inggris dan Amerika Serikat menunjukkan bahwa mereka tidak mempunyai usulan mengenai hal ini.

Dalam komentarnya, ITUC menyatakan pandangan bahwa tidak diperlukan standar baru mengenai upah minimum, namun ILO harus mengembangkan program kerja besar untuk mendorong ratifikasi dan implementasi Konvensi No. 131 sebagai jaminan pendapatan. merupakan inti dari mandat ILO. Program ini juga harus mencakup penguatan basis pengetahuan ILO, kapasitas penelitian dan pemberian nasihat mengenai upah minimum untuk memberikan bantuan teknis berbasis bukti kepada konstituen.

Pemerintah Australia dan Trinidad dan Tobago berpandangan bahwa instrumen yang berhubungan dengan penetapan upah minimum dan tindakan terkait standar apa pun di masa depan dalam bidang ini harus dipertimbangkan dalam konteks Mekanisme Tinjauan Standar yang saat ini sedang dibahas oleh Dewan. Badan Pengurus ILO. Tanpa mengacu pada kebutuhan spesifik apa pun dalam bidang ini, Pemerintah Mauritania mengamati bahwa setiap tindakan ILO terkait standar di bidang penetapan upah minimum harus mempertimbangkan perbedaan dalam pembangunan ekonomi dan sosial antar negara.

Beberapa negara meningkatkan kemungkinan untuk merevisi instrumen penetapan upah minimum yang ada. Pemerintah Jamaika, Mauritius dan Seychelles membayangkan konsolidasi mereka dalam satu instrumen. Pemerintah Antigua dan Barbuda serta Yordania menyarankan agar Konvensi No. 131 direvisi, tanpa merinci poin-poin yang menjadi fokus revisi tersebut. Pemerintah Gabon akan mendukung revisi instrumen yang ada untuk memberikan kejelasan lebih lanjut mengenai mekanisme penetapan upah minimum, sementara Pemerintah Senegal akan mendukung adaptasi instrumen tersebut terhadap kenyataan saat ini.

Pemerintah Kuwait mengusulkan peninjauan kembali konsep upah sebagaimana diatur dalam berbagai Konvensi perburuhan internasional dan pemeriksaan terhadap kemungkinan mengidentifikasi konsep baru yang disepakati secara internasional yang akan membantu mendamaikan sudut pandang negara-negara anggota. Pemerintah Serbia memandang perlu untuk mengembangkan formula penetapan upah minimum. Pemerintah Zimbabwe memandang perlunya menyempurnakan Rekomendasi No. 135 dengan menunjukkan secara jelas berbagai elemen penetapan upah minimum dan mempertimbangkan perubahan di pasar tenaga kerja. Terakhir, tanpa menyebutkan perlunya revisi standar yang ada, Pemerintah Suriname mengusulkan agar konstituen tripartit dapat mempertimbangkan kemungkinan mengembangkan pedoman untuk membantu negara-negara anggota dalam menetapkan upah minimum dan agar ILO dapat memperjelas hubungan antara statistik kemiskinan dan tingkat upah minimum.

Kesimpulan umum

Komite menyambut baik kesempatan ini untuk mengkaji permasalahan penetapan upah minimum, dan khususnya hukum dan praktik nasional di negara-negara anggota ILO berdasarkan Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135. Komite juga menyambut baik tingginya jumlah pemerintah, serta organisasi pengusaha dan pekerja, yang telah

memberikan laporan dan komentar untuk persiapan Survei Umum ini. Komite telah memperoleh manfaat dari informasi mengenai hukum dan praktik nasional yang diberikan oleh 129 pemerintah, informasi yang diberikan oleh 36 organisasi pengusaha nasional dan satu organisasi pengusaha internasional, 56 organisasi pekerja nasional dan dua organisasi pekerja internasional mengenai situasi yang berkaitan dengan upah minimum. di 58 negara.

Sejak diterbitkannya Survei Umum yang terakhir mengenai hal ini pada tahun 1992, dunia telah mengalami banyak transformasi yang luas. Awal tahun 1990-an ditandai dengan transisi ke ekonomi pasar di beberapa negara Eropa Tengah dan Timur, dan oleh kebijakan penyesuaian struktural yang dihadapi oleh negara-negara berkembang tertentu. Selama dua dekade terakhir, globalisasi perdagangan telah mengalami percepatan, meskipun hal ini disertai dengan peningkatan kesadaran akan perlunya mempertimbangkan dimensi sosial. Banyak negara yang terus melanjutkan pembangunan ekonominya dan negara-negara emerging emerging mulai bermunculan. Namun, wilayah-wilayah penting di dunia telah terkena dampak krisis ekonomi dan ketenagakerjaan, termasuk negara-negara industri, dan banyak di antaranya yang terkena dampak kebijakan penghematan yang ketat. Selain itu, globalisasi dan fluktuasi ekonomi menimbulkan permasalahan tertentu yang berdampak pada kelompok rentan, sehingga perlu dibahas secara rinci dalam Survei ini.

Sistem upah minimum. Bertentangan dengan Konvensi No. 26 dan 99, Konvensi No. 131 tidak terbatas pada menyerukan penerapan sistem penetapan upah minimum untuk kategori pekerja tertentu. Hal ini memerlukan penetapan upah minimum yang efektif dalam kerangka sistem yang mempunyai cakupan penerapan yang luas; konsultasi penuh dengan mitra sosial, dan bahkan partisipasi langsung mereka, dengan kedudukan yang setara dalam pengoperasian mesin; penerapan kriteria ekonomi dan sosial dalam penentuan tingkat upah minimum; penyesuaian upah minimum dari waktu ke waktu dengan mempertimbangkan fluktuasi indikator nasional dan kondisi nasional lainnya; dan penerapan langkah-langkah yang tepat untuk memastikan penerapan efektif ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan upah minimum.

Komite mencatat bahwa banyak Negara yang belum meratifikasi Konvensi No. 131 namun tetap menetapkan sistem upah minimum yang sesuai dengan seluruh ketentuan Konvensi. Situasi ini tentu saja terkait dengan fleksibilitas yang ditawarkan oleh Konvensi No. 131, yang merupakan salah satu instrumen ILO yang paling fleksibel dalam hal metode penerapannya. Misalnya, Konvensi No. 131 tidak mensyaratkan penerapan upah minimum nasional, maupun penentuannya berdasarkan undang-undang. Tingkat upah minimum harus mempertimbangkan kebutuhan pekerja dan keluarga mereka serta faktor ekonomi, yang memungkinkan negara-negara dengan tingkat pembangunan yang sangat berbeda untuk menerapkan ketentuan-ketentuannya.

Peran mitra sosial. Seperti yang sering diingat selama survei ini, kewajiban untuk berkonsultasi sepenuhnya dengan organisasi pengusaha dan pekerja terkait pada semua tahap proses penetapan upah minimum adalah salah satu elemen inti dalam penetapan dan pemeliharaan sistem upah minimum. Dalam survei yang dilakukan pada tahun 1992, Komite meminta pemerintah untuk “mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa

konsultasi tersebut berguna dan efektif”, yang berarti bahwa para mitra sosial “benar-benar diberi kesempatan untuk mengekspresikan pandangan mereka, dengan sepengetahuan mereka sepenuhnya. fakta-fakta, bahwa pandangan-pandangan mereka dipertimbangkan pada waktu yang tepat, dan bahwa konsultasi dan partisipasi mereka berada pada kedudukan yang setara” (paragraf 425). Komite ingin menekankan sekali lagi bahwa konsultasi harus dilakukan dengan sungguh-sungguh, dalam artian sebuah proses yang menerima proposal yang konstruktif dan seimbang dan berusaha mengakomodasi dengan itikad baik, sejauh mungkin, konflik kepentingan para mitra sosial. Selain itu, apabila diperlukan dan dengan mempertimbangkan sifat dari mekanisme penetapan upah minimum yang ada, harus dibuat ketentuan mengenai partisipasi langsung dalam pelaksanaannya dari perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja terkait, misalnya melalui badan penasehat atau penetapan upah minimum. upah minimum secara langsung melalui perundingan bersama.

Namun Komite mencatat dengan keprihatinan bahwa dalam beberapa kasus, ketika upah minimum ditetapkan berdasarkan keputusan pemerintah, konsultasi tidak ada, atau hanya terbatas pada pertukaran informasi formal tanpa adanya niat untuk terlibat dalam dialog yang bermakna atau mengeksplorasi solusi konsensus. Dalam melaksanakan fungsinya sehubungan dengan pengawasan reguler terhadap penerapan Konvensi penetapan upah minimum, Komite mempunyai kesempatan untuk menekankan bahwa isi dan semangat instrumen-instrumen ini tidak dipatuhi, tidak hanya ketika tidak ada kerangka kerja yang dilembagakan untuk menetapkan upah minimum. melakukan konsultasi, namun juga ketika badan konsultasi yang ada tidak aktif dalam jangka waktu yang lama, atau ketika konsultasi dilakukan dengan cara yang terpinggirkan sehingga jelas tidak mempunyai dampak apa pun terhadap keputusan pemerintah.

Di sisi lain, dengan mengacu pada kesimpulan Survei Umum Konvensi Konsultasi Tripartit (Standar Perburuhan Internasional) tahun 2000, 1976 (No. 144), Komite menarik perhatian pada fakta bahwa kewajiban untuk melaksanakan konsultasi penuh tidak boleh dipahami sebagai menyiratkan kewajiban untuk mencapai kesepakatan yang dinegosiasikan. Keputusan sepenuhnya berada di tangan pemerintah, namun pemerintah harus menunjukkan bahwa dalam mengambil keputusan, semua usulan yang berbeda telah dipertimbangkan dan segala upaya telah dilakukan untuk memenuhi ekspektasi yang berbeda-beda. Dalam hal ini, Komite mencatat bahwa beberapa komentar dari organisasi pengusaha dan pekerja, yang ditinjau pada Bab V survei ini, tampaknya didasarkan pada asumsi bahwa berdasarkan Konvensi No. 131 revisi upah minimum bergantung pada tentang diadakannya perundingan yang konklusif, dan bahwa tingkat upah minimum apa pun yang belum disepakati oleh semua pihak akan melanggar Konvensi. Komite mengakui, tentu saja, bahwa tingkat upah minimum yang dinegosiasikan secara kolektif (misalnya, tingkat upah minimum yang ditetapkan melalui perundingan bersama dan diberi kekuatan hukum melalui keputusan pemerintah) memberikan jaminan terbaik bagi kohesi sosial, namun kewajiban untuk berkonsultasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan. mitra sosial tidak boleh disalahartikan sebagai keharusan bahwa setiap keputusan terkait penerapan sistem upah minimum harus diambil berdasarkan kesepakatan bersama.

Lingkup penerapan. Ketentuan Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135 merupakan kemajuan dibandingkan dengan instrumen ILO sebelumnya dalam hal cakupan penerapan sistem upah minimum nasional. Meskipun wewenang yang berwenang di masing-masing negara untuk menentukan ruang lingkup sistem ini, keputusan mereka harus diambil berdasarkan kesepakatan, atau setidaknya setelah konsultasi penuh dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja terkait, serta jumlah dan kategori upah. penerima manfaat yang tidak termasuk dalam cakupan sistem harus dijaga agar tetap minimum. Namun Komite mencatat bahwa dalam banyak kasus, pekerja yang tidak dilindungi upah minimum seringkali merupakan kategori pekerja yang paling rentan, seperti pekerja pertanian (Bangladesh, provinsi tertentu di Kanada, Lebanon dan Pakistan) dan pekerja rumah tangga. pekerja (Republik Korea, Gambia, Honduras dan Tunisia). Dalam hal ini Komite mengingatkan bahwa Konvensi Pekerja Rumah Tangga, 2011 (No. 189), yang mulai berlaku pada tanggal 5 September 2013 dan saat ini telah diratifikasi oleh sepuluh negara, mengharuskan Negara-negara Pihak untuk mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa pekerja rumah tangga terlindungi. oleh sistem upah minimum, dimana sistem tersebut ada, dan mereka menyambut baik perubahan positif yang telah terjadi di negara-negara tertentu, seperti Chile, Filipina dan Afrika Selatan.

Mesin penetapan upah minimum. Konvensi No. 131 tidak mensyaratkan atau mempromosikan mekanisme tertentu untuk menetapkan upah minimum atau untuk berkonsultasi dengan mitra sosial, namun menetapkan secara luas prinsip-prinsip yang harus memandu proses tersebut, terlepas dari teknik atau metode spesifik yang mungkin diterapkan dalam hal ini. negara. Memang benar, Konvensi No. 131 memberikan keleluasaan luas bagi negara-negara anggota dalam memilih mekanisme penetapan upah minimum. Di sebagian besar negara, upah minimum ditetapkan oleh otoritas publik setelah berkonsultasi dengan mitra sosial, umumnya melalui badan penasehat tripartit, baik yang khusus, seperti dewan pengupahan (Barbados, Kenya, Malaysia dan Vietnam), atau badan yang lebih luas. kompetensi (Kamerun, Perancis, Montenegro dan Timor-Leste). Dalam kasus tertentu, konsultasi dilakukan langsung dengan mitra sosial (Australia, Tiongkok, dan Spanyol). Upah minimum juga dapat ditetapkan melalui keputusan tripartit (Meksiko dan Filipina) atau bipartit (Austria, Belgia dan Swedia). Mengingat permasalahan yang diangkat dalam laporan tertentu, Komite ingin mengklarifikasi bahwa penentuan upah minimum melalui perundingan bersama adalah salah satu bentuk penetapan upah minimum yang diatur dalam Pasal 2(2) Konvensi No. 131 dan Paragraf 6(e) Rekomendasi No. 135, dengan ketentuan bahwa ketentuan upah minimum berdasarkan kesepakatan bersama mempunyai kekuatan hukum. Laporan ini mencatat bahwa kesulitan apa pun yang mungkin timbul dalam hal ini cenderung berkaitan dengan cakupan perjanjian bersama sehubungan dengan ketentuan Konvensi No. 131 tentang ruang lingkup penerapan upah minimum. Di negara-negara tertentu, beberapa metode telah diperkenalkan dan saling melengkapi, sehingga memastikan cakupan sistem upah minimum yang lebih luas (Guatemala dan Afrika Selatan) atau memungkinkan penetapan upah minimum yang lebih tinggi di sektor-sektor tertentu (Argentina, Bulgaria dan Madagaskar).

Cakupan upah minimum. Terdapat juga banyak variasi dalam cakupan upah minimum. Negara-negara tertentu telah memilih untuk menerapkan sistem upah minimum tunggal yang mencakup semua sektor dan wilayah (Negara Plurinasional Bolivia, Mali, Serbia, Thailand, dan Turki), yang terkadang dilengkapi dengan upah minimum sektoral (Malta dan Uruguay) atau regional (Brasil). Di negara lain, sistemnya didasarkan pada upah minimum regional (Indonesia dan Jepang) atau mencakup tingkat upah minimum ganda, yang ditentukan di tingkat federal dan negara bagian (Amerika Serikat). Di banyak negara, tingkat upah minimum ditentukan berdasarkan sektor (Mauritius dan Panama) atau kategori pekerjaan (Kosta Rika dan Slovakia), dan sistem-sistem yang berbeda ini dapat digabungkan. Keberagaman praktik ini sama sekali tidak bertentangan dengan Konvensi No. 131, yang juga memberikan fleksibilitas besar bagi negara-negara dalam bidang ini. Namun, langkah-langkah ini juga harus dipertimbangkan dengan mempertimbangkan prinsip pengupahan yang setara untuk pekerjaan dengan nilai yang sama sebagaimana diatur dalam Konvensi No. 100, khususnya ketika tingkat upah minimum yang berbeda ditetapkan untuk jenis pekerjaan yang umumnya dilakukan oleh perempuan, seperti pekerjaan rumah tangga. bekerja.

Komite mengamati bahwa praktik-praktik nasional yang didasarkan pada tingkat upah minimum yang berbeda antara laki-laki dan perempuan sedang dalam proses menghilang dan diharapkan bahwa praktik-praktik tersebut akan dihapuskan sepenuhnya dalam waktu dekat. Di sejumlah negara, penurunan tingkat upah minimum telah ditetapkan bagi pekerja muda dengan tujuan untuk meningkatkan kesempatan kerja mereka (Cile, Selandia Baru, Belanda dan Inggris). Dalam hal ini, Komite secara konsisten mengambil pandangan bahwa perhatian khusus harus diberikan pada risiko diskriminasi dan perlunya mematuhi prinsip utama yaitu upah yang setara untuk pekerjaan yang bernilai setara.

Komite memahami bahwa, dalam konteks pengangguran kaum muda yang merajalela di banyak belahan dunia, yang sering kali diperburuk oleh resesi ekonomi yang sedang berlangsung, menurunkan upah minimum menurut undang-undang bagi mereka yang memasuki pasar tenaga kerja mungkin merupakan salah satu langkah respons terhadap krisis yang dapat dilakukan. dipertimbangkan. Akan tetapi, akan lebih sulit untuk memahami jika kebijakan tersebut didasarkan pada asumsi bahwa semua pekerja muda (yang dalam beberapa kasus “didefinisikan” mencakup orang-orang yang berusia hingga 25 tahun) tanpa pembedaan dan terlepas dari pekerjaan atau posisi mereka. kurang produktif karena kurangnya pengalaman, sehingga berhak mendapatkan remunerasi yang lebih rendah. Komite mencatat dalam hal ini bahwa di banyak negara (Argentina, Austria, Kenya dan Nepal), dimana dulu terdapat kebijakan pembedaan upah minimum bagi pekerja muda, terdapat kecenderungan yang semakin besar untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan tersebut karena bertentangan dengan prinsip-prinsip dasar. prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Tingkat upah minimum yang lebih rendah terkadang juga ditetapkan bagi pekerja penyandang disabilitas. Namun, situasi para pekerja ini paling sering tercakup dalam permintaan pengecualian individu, yang keabsahannya harus diperiksa berdasarkan ketentuan Konvensi mengenai sifat mengikat dari upah minimum. Yang terakhir, Komite berharap bahwa ketentuan nasional yang berlaku di beberapa negara yang secara

eksplisit mengatur penurunan upah minimum bagi pekerja migran akan segera dicabut sehingga para pekerja ini dapat memperoleh manfaat dari kesetaraan perlakuan dengan warga negara dalam hal upah.

Kriteria penetapan upah minimum. Salah satu hal baru yang diperkenalkan oleh Konvensi No. 131, dibandingkan dengan instrumen penetapan upah minimum sebelumnya, adalah daftar elemen, baik sosial maupun ekonomi, yang harus dipertimbangkan ketika menetapkan dan menyesuaikan tingkat upah minimum dari waktu ke waktu. Konvensi ini tidak dimaksudkan untuk menetapkan daftar yang lengkap, juga tidak dimaksudkan untuk menetapkan hierarki antara pertimbangan sosial dan ekonomi. Selain itu, Konvensi ini memperjelas bahwa kriteria tersebut mungkin tidak cocok untuk semua konteks dan keadaan yang berbeda dan oleh karena itu harus diterapkan sebagaimana mestinya, mengingat kondisi nasional yang berbeda-beda. Seperti yang disimpulkan oleh Komite dalam surveinya pada tahun 1992, “validitas dan universalitas elemen-elemen ini tampaknya dikuatkan oleh informasi yang dikirimkan oleh pemerintah yang juga menunjukkan bahwa elemen-elemen ini sebenarnya telah dipertimbangkan dalam menetapkan upah minimum atau, lebih sering lagi, telah diwujudkan dalam instrumen hukum yang menetapkan mekanisme penetapan upah minimum. [Namun], tingkat upah minimum terkait erat dengan keadaan ekonomi, sosial dan politik di masing-masing negara. Akibatnya, bobot yang diberikan pada masing-masing elemen ini akan berbeda dari satu negara ke negara lain sesuai dengan keadaannya” (paragraf 427–428).

Sebagaimana telah ditekankan oleh Komite dalam berbagai kesempatan, upah minimum dimaksudkan untuk memberikan indikasi yang mengikat secara hukum mengenai tingkat upah minimum yang diperbolehkan yang diterapkan secara nasional, dan oleh karena itu upah minimum harus secara langsung dan tepat mencerminkan realitas sosial dan ekonomi di negara tersebut. Upah minimum yang dipertahankan terlalu rendah sehingga tidak ada hubungannya dengan indikator-indikator yang berkembang, seperti inflasi, atau terlalu tinggi sehingga mengancam keberlanjutan keuangan perusahaan atau tidak dapat dilaksanakan dalam praktiknya, adalah tindakan yang tidak adil dan tidak produktif. Kebutuhan untuk memastikan bahwa kondisi sosial dan ekonomi diberikan pertimbangan yang tepat ketika menetapkan upah minimum menunjukkan dua pertimbangan lebih lanjut: pertama, kebutuhan akan informasi statistik yang terperinci dan dapat diandalkan sebagai dasar diskusi teknis; dan kedua, peran penting organisasi pengusaha dan pekerja dalam menyampaikan realitas pasar tenaga kerja seperti yang dialami oleh pihak-pihak yang berkepentingan langsung.

Komite mengingatkan bahwa Konvensi ini tidak memuat penilaian terukur mengenai tingkat upah minimum yang layak, misalnya dengan mengacu pada tolok ukur upah rata-rata atau upah median. Komite memahami bahwa banyak negara di antara negara-negara yang ditinjau dalam survei ini mengikuti dengan cermat evolusi upah minimum dibandingkan dengan upah rata-rata, atau bahkan menetapkan target jangka menengah atau panjang dalam hal upah minimum secara bertahap mencapai tingkat tertentu. proporsi upah rata-rata nasional. Komite mengakui bahwa upah rata-rata dalam banyak kasus memberikan tolok ukur

yang nyata dan seragam untuk mengukur tingkat upah minimum, terutama ketika menyusun data komparatif di tingkat regional atau global, namun Komite menganggap bahwa tidak adanya korelasi yang jelas antara upah minimum dan upah rata-rata atau median dalam Konvensi memungkinkan Konvensi untuk mencakup berbagai sistem dan pendekatan terhadap penetapan upah minimum dengan cara yang jauh lebih komprehensif.

Sifat upah minimum yang mengikat dan tindakan penegakan hukum. Sifat upah minimum yang mengikat secara hukum mungkin merupakan ciri khas dari konsep ini. Apa pun metode untuk menentukan tingkatannya, setelah ditetapkan, upah minimum menentukan upah minimum (baik per jam, harian, atau bulanan) yang harus dibayarkan kepada seorang pekerja atas pekerjaan yang dilakukan, dan tidak ada pembayaran dengan tarif yang lebih rendah yang diperbolehkan di bawah denda sebesar sanksi hukum. Namun, untuk memastikan penerapannya secara efektif dalam praktik, upah minimum, tidak kalah dengan hak-hak buruh lainnya, bergantung pada sistem pengawasan dan sanksi. Jelasnya, layanan pengawasan ketenagakerjaan dan sistem hukuman merupakan hal yang penting dalam mekanisme apa pun untuk memastikan kepatuhan terhadap upah minimum.

Hal ini mencakup ketersediaan inspektur terlatih dalam jumlah yang cukup, dengan sumber daya material yang memadai dan wewenang yang cukup untuk dapat melaksanakan tugasnya, serta prosedur yang efektif untuk penerapan hukuman jika terjadi pelanggaran. Selain itu, agar perlindungan mereka efektif, para pekerja yang terkena dampak harus memiliki akses terhadap prosedur cepat untuk mendapatkan kembali jumlah utang mereka dan diberikan perlindungan terhadap segala risiko menjadi korban karena telah menuntut hak-hak mereka. Sebagaimana disebutkan dalam Rekomendasi No. 135, kontribusi organisasi pengusaha dan pekerja dalam upaya melindungi pekerja dari perlakuan sewenang-wenang juga dapat menjadi faktor penentu dan Komite hanya dapat mendorong mereka untuk memainkan peran mereka sepenuhnya dalam hal ini. Langkah-langkah ini dapat dilengkapi dengan insentif untuk meningkatkan kepatuhan terhadap hukum, seperti melalui peningkatan kapasitas, dukungan pemerintah dan fasilitasi lainnya.

Sayangnya, pengalaman menunjukkan bahwa kontrol yang buruk dan hukuman yang tidak memberikan peringatan yang memadai masih banyak terjadi di banyak belahan dunia dan terus memungkinkan terjadinya pelanggaran upah minimum dalam skala besar. Di banyak negara, kesulitan anggaran merupakan keterbatasan penting dalam kapasitas untuk menegakkan undang-undang ketenagakerjaan nasional. Namun, Komite hanya dapat menegaskan kembali bahwa sistem upah minimum yang tidak didukung oleh langkah-langkah yang kuat untuk memastikan kepatuhan tidak akan memberikan manfaat praktis, tidak hanya bagi mereka yang paling membutuhkan perlindungan upah minimum tetapi juga bagi pengusaha yang mematuhi. Hal ini pada akhirnya melemahkan maksud dan tujuan Konvensi.

Salah satu tantangan terbesar terletak pada memastikan kepatuhan terhadap ketentuan upah minimum di perekonomian informal, dan hanya solusi inovatif, seperti program yang diterapkan di India berdasarkan UU MGNREGA (merujuk pada paragraf 324) yang dapat memberikan landasan bagi kemajuan nyata dalam sektor perekonomian informal.

hal ini. Pendekatan inovatif lainnya dalam perekonomian formal juga patut disambut baik, seperti kegiatan yang dilakukan oleh negara-negara yang berpartisipasi dalam program Better Work ILO untuk sektor garmen (misalnya, Indonesia dan Yordania) dan inisiatif yang diluncurkan dalam konteks tanggung jawab sosial perusahaan. dan perjanjian kerangka kerja internasional, yang bertujuan untuk memastikan kepatuhan terhadap upah minimum di seluruh rantai produksi. Kombinasi dari upaya-upaya tersebut akan menghasilkan perbaikan dalam penerapan ketentuan upah minimum dan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja pada skala upah terbawah. Namun, tanggung jawab utama dalam hal ini terletak pada pemerintah, yang perlu mendapatkan dukungan penuh dari para mitra sosial agar ketentuan-ketentuan ini tidak dibiarkan begitu saja.

Status Konvensi saat ini. Komite menganggap bahwa tujuan-tujuan yang ditetapkan dalam Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135 tetap relevan saat ini seperti ketika tujuan-tujuan tersebut diadopsi pada tahun 1970 meskipun telah terjadi perubahan dan perkembangan yang berdampak pada dunia kerja. Faktanya, Konvensi ini hanya mencerminkan prinsip, yang merupakan inti dari Deklarasi Philadelphia tahun 1944 dan Deklarasi ILO tentang Keadilan Sosial untuk Globalisasi yang Adil tahun 2008, bahwa “tenaga kerja bukanlah komoditas”. Dengan kata lain, harga tenaga kerja tidak dapat ditentukan semata-mata melalui penerapan hukum penawaran dan permintaan. Hak pekerja atas upah yang adil juga diakui dalam beberapa instrumen internasional yang mendasar, seperti Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan Kovenan Internasional PBB tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya. Hal ini juga merupakan instrumen penting bagi pengusaha dalam upaya untuk menyamakan kedudukan.

Meskipun menetapkan prinsip-prinsip penting, Konvensi ini memberikan kepada pemerintah, melalui konsultasi penuh dengan mitra sosial, kebebasan yang luas untuk menetapkan mekanisme penetapan upah minimum, yang oleh karena itu dapat “diukur” berdasarkan karakteristik nasional. Konvensi ini sendiri sangat ringkas (hanya berisi lima Pasal substantif), dengan ketentuan yang lebih rinci dimasukkan dalam sebuah Rekomendasi yang dimaksudkan untuk memberikan panduan tambahan mengenai sejumlah poin. Dalam pandangan Komite, kombinasi ini memungkinkan Konvensi untuk mempertahankan relevansi penuhnya bagi semua negara anggota ILO, baik negara berkembang atau bukan, terlepas dari ratifikasi atau apakah perekonomian mereka berorientasi ekspor, dan terlepas dari tradisi kelembagaan mereka.

Dapat disimpulkan bahwa prinsip-prinsip yang tertuang dalam Konvensi No. 131 mendapat penerimaan yang jauh lebih luas dibandingkan dengan jumlah ratifikasi yang terlihat. Informasi yang diberikan oleh pemerintah dalam laporan mereka, yang telah dirangkum pada bagian sebelumnya, menunjukkan bahwa terdapat prospek nyata untuk ratifikasi Konvensi di 13 Negara Anggota. Komite juga mencatat bahwa banyak Negara yang belum meratifikasi Konvensi ini telah meminta bantuan teknis dan saran dari Kantor tersebut untuk menetapkan atau memperbaiki sistem upah minimum mereka. Ada juga beberapa negara yang meskipun telah menetapkan sistem upah minimum yang berlaku umum (termasuk Argentina, Bahama, Belgia, Kolombia, Gabon, Luksemburg, Mali, Mauritania,

Selanda Baru, Panama, Paraguay, Peru, Togo, dan Turki), belum memutuskan untuk meratifikasi Konvensi No. 131 dan tetap terikat pada Konvensi No. 26 atau Konvensi No. 99. Ada juga banyak negara yang tidak terikat oleh instrumen ILO yang relevan meskipun mereka mempunyai sistem upah minimum di negara-negara tersebut. operasi (seperti Cabo Verde, Yunani, Indonesia, Israel, Federasi Rusia, Thailand dan Inggris). Pelajaran dapat diambil dari negara-negara yang telah menerima bantuan teknis ILO untuk menerapkan sistem upah minimum dengan tujuan untuk lebih membantu negara-negara lain dan memandu tindakan ILO dalam hal ini.

Permasalahan dalam penerapan Konvensi dalam praktiknya masih ada, khususnya penetapan upah minimum tanpa melibatkan perwakilan pengusaha dan pekerja dalam pelaksanaan proses penetapan upah minimum, atau kegagalan untuk memastikan partisipasi mereka pada pijakan yang setara. dan juga tidak dilakukannya penyesuaian kembali tingkat upah minimum untuk jangka waktu yang lama sehingga tidak lagi mempunyai tujuan apa pun. Meskipun terdapat kesulitan-kesulitan ini, Komite menganggap bahwa, berdasarkan tinjauan undang-undang dan praktik di suatu negara, tampaknya terdapat banyak pengakuan dan dukungan terhadap prinsip-prinsip dasar yang ditetapkan dalam Konvensi, yang berarti perlunya menetapkan peraturan yang mengikat secara hukum. landasan untuk perlindungan pekerja berketerampilan rendah, kewajiban untuk berkonsultasi sepenuhnya dengan organisasi pengusaha dan pekerja sebelum mengambil keputusan apa pun terkait pengoperasian sistem penetapan upah minimum, dan persyaratan untuk meninjau dan menyesuaikan upah minimum dari waktu ke waktu. , yang mungkin ditentukan oleh parameter sosial dan ekonomi. Komite menyimpulkan bahwa Konvensi No. 131 masih merupakan instrumen terkini dan sesuai topik dan bahwa negara-negara anggota yang belum menjadi pihak pada Konvensi ini harus didorong untuk melakukan hal yang sama.

Terakhir, Komite berpendapat bahwa tujuan, prinsip dan metode yang ditetapkan dalam Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135 tidak hanya menolak transformasi ekonomi, politik dan sosial yang dialami dunia sejak diadopsi pada tahun 1970 tetapi juga sangat cocok dengan kebijakan-kebijakan publik yang ingin dicapai negara-negara dalam menyelaraskan tujuan pembangunan ekonomi dan keadilan sosial. Pentingnya dialog sosial berdasarkan prinsip-prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi yang merupakan inti dari instrumen-instrumen ini merupakan aset besar bagi pembangunan manusia yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Addison, J. T., & Blackburn, M. L. (1999). The Effects of Minimum Wages on Youth Employment and Unemployment. *Southern Economic Journal*, 65(4), 753-780.
- Addison, J. T., Blackburn, M. L., & Cotti, C. D. (2012). The Effect of Minimum Wages on Labour Market Outcomes: County-Level Estimates from the Restaurant-and-Bar Sector. *Labour Economics*, 19(6), 819-828.
- Autor, D. H., & Houseman, S. N. (2010). Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from 'Work First'. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 96-128.
- Autor, D., & Autor, D. (2020). 'The Economics of Labor Market Institutions: An Incomplete Evaluation' *Quarterly Journal of Economics*, 56(4), 779-805.
- Autor, D., Manning, A., & Smith, C. L. (2016). The Contribution of the Minimum Wage to US Wage Inequality over Three Decades: A Reassessment. *American Economic Journal: Applied Economics*, 8(1), 58-99.
- Baker, M., Benjamin, D., & Stanger, S. (1999). The Highs and Lows of the Minimum Wage Effect: A Time-Series Cross-Section Study of the Canadian Law. *Journal of Labor Economics*, 17(2), 318-350.
- Brenner, M. (1999). Low Pay in Germany: A Cross-Sectoral Analysis of the Demand for Minimum Wage. *British Journal of Industrial Relations*, 37(2), 197-212.
- Brown, C., & Gilroy, C. (1995). The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment. *Journal of Economic Literature*, 33(4), 1900-1925.
- Card, D. (1992). Do Minimum Wages Reduce Employment? A Case Study of California, 1987-1989. *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), 38-54.
- Card, D., & Krueger, A. B. (1994). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review*, 84(4), 772-793.
- Card, D., & Krueger, A. B. (1995). *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Cardoso, A. R., & Portugal, P. (2005). Contractual Wages and the Wage Cushion under Different Bargaining Settings. *Journal of Labor Economics*, 23(4), 875-902.
- Dickens, R., & Manning, A. (2004). Has the National Minimum Wage Reduced UK Wage Inequality? *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 167(4), 613-626.
- Dickens, R., & Manning, A. (2004). Has the National Minimum Wage Reduced UK Wage Inequality? *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 167(4), 613-626.
- Dickens, R., Machin, S., & Manning, A. (1999). The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain. *Journal of Labor Economics*, 17(1), 1-22.
- Dickens, R., Machin, S., & Manning, A. (1999). The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain. *Journal of Labor Economics*, 17(1), 1-22.

- Draca, M., Machin, S., & Van Reenen, J. (2011). Minimum Wages and Firm Profitability. *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(1), 129-151.
- Dube, A., Lester, T. W., & Reich, M. (2010). Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties. *The Review of Economics and Statistics*, 92(4), 945-964.
- Dube, A., Lester, T. W., & Reich, M. (2010). Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties. *The Review of Economics and Statistics*, 92(4), 945-964.
- Hamermesh, D. S. (1995). *Labour Demand*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Hirsch, B. T., & Macpherson, D. A. (2000). Earnings, Rents, and Competition in the Nonprofit Sector and in the Health and Education Industries. In: A. J. Auerbach & D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (Vol. 3, pp. 2287-2373). Amsterdam: Elsevier.
- International Labour Organization. (2000). *Global Employment Trends 2000*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization. (2008). *Global Wage Report 2008/09: Minimum Wages and Collective Bargaining: Towards Policy Coherence*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization. (2012). *Global Wage Report 2012/13: Wages and Equitable Growth*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization. (2014). *Minimum Wages Policy: Guide for Facilitators and Trainers*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization. (2016). *Global Wage Report 2016/17: Wage Inequality in the Workplace*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization. (2018). *Global Wage Report 2018/19: What Lies Behind Gender Pay Gaps*. Geneva: International Labour Office.
- Katz, L. F., & Krueger, A. B. (1992). The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry. *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), 6-21.
- Katz, L. F., & Krueger, A. B. (1993). *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Khamis, M. (2010). Does the Minimum Wage Have a Higher Impact on the Informal than on the Formal Labor Market? Evidence from Quasi-Experiments. *Journal of Development Economics*, 91(1), 35-47.
- Kletzer, L. G. (1998). Industry Wage Differentials, Skills, and Interindustry Wage Premia. In: L. F. Katz & R. M. Stern (Eds.), *The Handbook of Labor Economics* (Vol. 3, pp. 2101-2163). Amsterdam: Elsevier.
- Lee, D. S. (1999). The Early Impact of the Minimum Wage on Youth Employment Outcomes in the United States. *The Review of Economics and Statistics*, 81(1), 158-169.
- Lee, D. S. (1999). Wage Inequality in the United States during the 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage? *Quarterly Journal of Economics*, 114(3), 977-1023.
- Lester, T. W. (2000). *Economic Effects of Minimum Wages*. Industrial Relations Research Association.

- Machin, S., & Manning, A. (1994). Minimum Wages and Economic Outcomes in Europe. *European Economic Review*, 38(3-4), 723-732.
- Machin, S., & Manning, A. (1994). The Effects of Minimum Wages on Wage Dispersion and Employment: Evidence from the UK Wages Councils. *Industrial and Labor Relations Review*, 47(2), 319-329.
- Mulyana, I., 2012, 'Pengaruh Kebijakan Upah Minimum Terhadap Peningkatan Pendapatan dan Kualitas Hidup Pekerja di Indonesia', *Jurnal Ekonomi & Keuangan*, Vol. 16, No. 3, Jakarta: Universitas Indonesia.
- Neumark, D., & Wascher, W. (1992). Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 31(3), 490-511.
- Neumark, D., & Wascher, W. (2000). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment. *American Economic Review*, 90(5), 1362-1396.
- Neumark, D., & Wascher, W. (2006). *Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Neumark, D., & Wascher, W. (2007). Minimum Wages and Employment. *Foundations and Trends® in Microeconomics*, 3(1-2), 1-182.
- Neumark, D., & Wascher, W. (2007). Minimum Wages and Employment. *Foundations and Trends® in Microeconomics*, 3(1-2), 1-182.
- Neumark, D., & Wascher, W. (2008). *Minimum Wages*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Nugroho, B., 2019, 'Pengaruh Kenaikan Upah Minimum Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Jawa Tengah', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 25, No. 3, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Pratama, R., 2014, 'Analisis Kebijakan Upah Minimum Terhadap Inflasi dan Daya Saing Ekonomi Indonesia', *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 20, No. 1, Jakarta: Universitas Trisakti.
- Rani, U., & Furrer, M. (2012). *Global Wage Report 2012/13: Wages and Equitable Growth*. Geneva: International Labour Office.
- Rani, U., Belser, P., Oelz, M., & Ranjbar, S. (2013). *Global Wage Report 2012/13: Wages and Equitable Growth*. Geneva: International Labour Office.
- Reich, M., & Gordon, S. (1990). The Effect of Minimum Wages on Youth Employment and Unemployment. *Journal of Labor Economics*, 8(4), S338-S352.
- Salverda, W., Nolan, B., & Smeeding, T. (Eds.). (2009). *The Oxford Handbook of Economic Inequality*. Oxford: Oxford University Press.
- Sciarini, P. (2015). The Minimum Wage and Labor Market Outcomes. *European Economic Review*, 78, 27-50.
- Setiawan, A., 2015, 'Dampak Penetapan Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Buruh: Kasus Kabupaten Sidoarjo', *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, Vol. 19, No. 4, Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh Nopember.

- Skidmore, M., & Sciarini, P. (Eds.). (2018). *The Political Economy of Minimum Wage: Beyond Supply and Demand*. London: Palgrave Macmillan.
- Stewart, M. B. (2004). The Employment Effects of the Minimum Wage. *Economic Journal*, 114(496), C110-C116.
- Stewart, M. B. (2004). The Employment Effects of the Minimum Wage. *Economic Journal*, 114(496), C110-C116.
- Suryadi, A., 2021, 'Pengaruh Kebijakan Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja di Indonesia', *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol. 15, No. 2, Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Tasciotti, L., & Hajkowicz, S. (2017). The Living Wage in Australia: The Perceptions and Lived Experiences of Low-Wage Workers. *Journal of Industrial Relations*, 59(1), 3-21.
- Widodo, B., 2016, 'Efektivitas Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum Regional di Indonesia', *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan*, Vol. 8, No. 2, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, Tentang Cipta Kerja, 2020, Jakarta: Sekretariat Negara.
- Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2023, Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang pengupahan. 2023, Jakarta: Sekretariat Negara.
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2021, tentang Pengupahan, 2021, Jakarta: Sekretariat Negara.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, 2023, Jakarta: Sekretariat Negara

Standarisasi Upah Minimum

Dr. Agus Wibowo, M.Kom, M.Si, MM.

BIO DATA PENULIS



Penulis memiliki berbagai disiplin ilmu yang diperoleh dari Universitas Diponegoro (UNDIP) Semarang. dan dari Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW) Salatiga. Disiplin ilmu itu antara lain teknik elektro, komputer, manajemen dan ilmu sosiologi. Penulis memiliki pengalaman kerja pada industri elektronik dan sertifikasi keahlian dalam bidang Jaringan Internet, Telekomunikasi, Artificial Intelligence, Internet Of Things (IoT), Augmented Reality (AR), Technopreneurship, Internet Marketing dan bidang pengolahan dan analisa data (komputer statistik).

Penulis adalah pendiri dari Universitas Sains dan Teknologi Komputer (Universitas STEKOM) dan juga seorang dosen yang memiliki Jabatan Fungsional Akademik Lektor Kepala (Associate Professor) yang telah menghasilkan puluhan Buku Ajar ber ISBN, HAKI dari beberapa karya cipta dan Hak Paten pada produk IPTEK. Sejak tahun 2023 penulis tercatat sebagai Dosen luar biasa di Fakultas Ekonomi & Bisnis (FEB) Universitas Diponegoro Semarang. Penulis juga terlibat dalam berbagai organisasi profesi dan industri yang terkait dengan dunia usaha dan industri, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia yang unggul untuk memenuhi kebutuhan dunia kerja secara nyata.



YAYASAN PRIMA AGUS TEKNIK

PENERBIT :

YAYASAN PRIMA AGUS TEKNIK
Jl. Majapahit No. 605 Semarang
Telp. (024) 6723456. Fax. 024-6710144
Email : penerbit_ypat@stekom.ac.id

ISBN 978-623-8642-10-6 (PDF)

