

BAB II
TIDAK DIRATIFIKASI KONVENSI NO.131 dan NO. 95
TERKAIT DALAM PERUMUSSAN PERBURUHAN DI
INDONESIA

A. Konvensi ILO Terkait Perumusan Upah Buruh di Indonesia

Organisasi perburuhan internasional (ILO) merupakan badan PBB yang bertugas memajukan kesempatan bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif dalam kondisi yang merdeka, setara, aman dan bermartabat. ILO adalah organisasi internasional yang bertanggung jawab untuk menyusun dan mengawasi standar perburuhan internasional. ILO adalah lembaga 'tripartit' bagian dari badan PBB yang menyatukan perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja untuk bersama-sama membentuk kebijakan dan program mempromosikan Pekerjaan yang Layak untuk semua. ILO adalah badan global yang bertanggungjawab untuk menyusun kebijakan Standar-Standar ketenagakerjaan Internasional.¹ Bekerjasama dengan 185 Negara anggotanya, ILO berupaya memastikan bahwa Standar-Standar ketenagakerjaan ini dihormati baik secara prinsip maupun praktiknya. ILO telah berupaya dari luar untuk menetapkan metode-metode penegakan yang mungkin dapat dijalankan dan akan dapat diterima oleh Negara-

¹<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>.
8/November/2015.

Diakses

Negara Anggotanya. Oleh karena itu, sebuah sistem pengawasan berdasarkan persetujuan telah berevolusi secara bertahap, dan dikenal sebagai Pengawasan Reguler.²

Dua pendekatan tambahan telah dilakukan:

- i. Pemerintah-Pemerintah harus melapor kepada ILO:
 - Berdasarkan langkah-langkah yang dilakukan untuk menyerahkan standar-standar yang baru diadopsi kepada otoritas yang kompeten, yaitu lembaga-lembaga pemerintah yang bertanggung jawab untuk mengadopsi hukum dan kebijakan, contohnya Parlemen, kementerian-kementerian pemerintah, dll;³
 - Mengenai posisi hukum dan praktek nasional mereka sehubungan dengan Konvensi-Konvensi yang belum diratifikasi. Kadang-kadang hal ini disebut sebagai “Prosedur Pasal 19”;⁴ dan
 - Mengenai langkah-langkah yang dilakukan untuk memberi dampak pada Konvensi-Konvensi yang diratifikasi.

²<https://unionsm.files.wordpress.com/2012/05/mekanisme-pelaporan-pelanggaran-ilo-ib.pdf>. Diakses pada 8 November 2016.

³ konstitusi ILO, Pasal 19.

⁴ ILO, diatas n 60.

Kadang-kadang hal ini disebut sebagai “Prosedur Pasal 22”.⁵

- ii. Laporan-laporan pemerintah-pemerintah ini harus diperiksa secara berhati-hati dan dievaluasi mengenai keefektifannya. Sejak tahun 1927, tugas ini telah dilaksanakan, pertama-tama, oleh Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR), dan kemudian oleh Komite Konferensi tripartit khusus dalam sidang tahunan International Labour Conference (ILC), dimana mereka memeriksa laporan CEACR.sss

Dua prosedur lain yang tersedia untuk memeriksa tuduhan khusus mengenai pengamatan yang tidak efektif terhadap Konvensi-Konvensi yang diratifikasi dalam sebuah kasus tertentu. Kedua prosedur ini disebut sebagai Prosedur Khusus, yaitu;⁶

1. Prosedur Keterwakilan, dan Prosedur Pengaduan; dan
2. Prosedur Khusus tentang Kebebasan Berserikat
 - a) Komisi Konsultasi Pencari Fakta tentang Kebebasan Berserikat; dan
 - b) Komite Badan Pengurus Kebebasan Berserikat.

⁵ Ibid, Pasal 22.

⁶ <https://unionsm.files.wordpress.com/2012/05/mekanisme-pelaporan-pelanggaran-ilo-ib.pdf>. Diakses pada 8 November 2016.

Semua organisasi pengusaha atau organisasi pekerja nasional atau internasional dapat mengakses prosedur ini dan boleh menyerahkan keterwakilan ke ILO.

Kedudukan organisasi internasional sebagai subjek hukum internasional sekarang tidak di ragukan lagi. Organisasi Internasional seperti Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) dan Organisasi Buruh Internasional (ILO) mempunyai hak-hak dan kewajiban yang ditetapkan dalam konvensi-konvensi internasional yang merupakan semacam anggaran dasarnya. Berdasarkan kenyataannya ini sebenarnya sudah dapat dikatakan bahwa PBB dan Organisasi Internasional semacamnya merupakan subjek hukum internasional, setidaknya menurut hukum internasional khususnya yang bersumberkan konvensi internasional tadi⁷. Pada awalnya organisasi internasional didirikan dengan tujuan untuk mempertahankan peraturan-peraturan agar dapat berjalan tertib dalam rangka mencapai tujuan bersama dan sebagai suatu wadah hubungan antar bangsa dan negara agar kepentingan masing-masing negara dapat terjamin dalam konteks hubungan internasional.⁸

Perjanjian internasional adalah perjanjian yang diadakan oleh masyarakat bangsa-bangsa dan bertujuan untuk mengakibatkan hukum tertentu. Maka untuk dapat dinamakan perjanjian internasional, perjanjian itu harus diadakan oleh

⁷ Mochtar Kusumaatmadja dan Eddy R. Agoes, Pengantar Hukum Internasional, PT, Alumni, Bandung, 2010, hal. 101.

⁸ Le Roy A. Bennet, International Organization; Principles and Issues, New Jersey; Prentice Hall Inc, 1997, Hal. 2-4.

subjek hukum internasional yang menjadi anggota masyarakat internasional.⁹ILO memiliki peran yang sangat besar khususnya pada persoalan kebijakan penetapan upah di Indonesia.

Di sub bab ini saya akan membahas 2 konvensi ILO yang berkaitan dengan kebijakan pengupahan di Indonesia, konvensi yang pertama adalah konvensi No.95 tentang perlindungan upah 1949 dan konvensi yang kedua konvensi No. 131 tentang penetapan upah minimum 1970 yang kedua konvensi ini belum di ratifikasi oleh Indonesia hingga saat ini. Namun demikian, secara umum kriteria yang digunakan dalam kebijakan penetapan upah minimum dan Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagian besar di adopsi dari konvensi ILO 131 tentang upah minimum dan konvensi ILO 95. Hal ini sebagai mana telah di atur dalam konstitusi ILO tentang modifikasi bagi kondisi lokal yang berifat khusus yang berbunyi: ¹⁰“Dalam merumuskan suatu Konvensi atau Rekomendasi yang pelaksanaannya bersifat umum, Konferensi tidak boleh mengabaikan negara-negara yang memiliki kondisi industrial yang sangat jauh berbeda dari negara-negara lain pada umumnya karena kondisi cuaca/ iklim, perkembangan organisasi-organisasi industrial yang belum sempurna, atau karena kondisi-kondisi lain di negara-negara yang bersangkutan. Sehubungan dengan itu, Konferensi wajib menyarankan modifikasi, bilamana perlu, yang diperlukan untuk mengakomodasi kondisi industrial di negara-negara tersebut.

⁹ Ibid, hal. 117.

¹⁰ Pasal 19 ayat 3 tentang konstitusi ILO

Gambar 2.1 Upaya ILO dan Pemerintah dalam Meningkatkan Kebijakan

Upah buruh di Indonesia.



B. Konvensi ILO terkait Perlindungan Upah

Setelah diadakannya sidang di Jenewa oleh badan pimpinan kantor perburuhan internasional, dan bertemu di sesinya yang ketiga puluh dua pada tanggal 8 Agustus 1949, dan memutuskan untuk mengadopsi tentang perlindungan upah yang merupakan item ke-7 pada agenda sesi dan menetapkan usulan-usulan ini harus berbentuk sebuah konvensi internasional, mengadopsi pada 1 Juli 1949 konvensi ini disebut sebagai Konvensi Perlindungan Upah, 1949.¹¹ Sejak awal pendiriannya, ILO dalam berbagai kegiatannya telah mempromosikan tingkat

¹¹www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---/---ilo.../wcms_149911.pdf. Diakses pada 5/Februari/2016.

upah yang layak dan praktek remunerasi perburuhan yang adil sebagai pusat perhatian utama, dan telah mengadvokasi standar-standar perburuhan dengan tujuan menjamin dan melindungi hak-hak pekerja dalam hal upah. Konstitusi organisasi, ditetapkan pada tahun 1919 yang menjadi bagian XIII dari traktat perdamaian versailles (peace treaty versailles), disebut sebagai ‘pesyaratan mengenai upah hidup yang layak’ sebagai salah satu perbaikan yang diperlukan segera untuk memajukan perdamaian universal dan memerangi kerusuhan sosial, kesulitan, dan privatisasi yang berefek pada sejumlah besar orang. Peraturan tersebut di akui sebagai salah satu metode dan prinsip yang di anggap cocok untuk memandu kebijakan Negara anggota mengenai “pembayaran upah yang layak kepada pekerja untuk memelihara standard kehidupan yang wajar berdasarkan zaman dan Negara mereka”. Deklarasi Philadelphia 1944 mengenai target dan tujuan organisasi menegaskan kembali bahwa “kemiskinan di suatu tempat merupakan sebuah bahaya bagi kemakmuran disuatu tempat” dan menekankan kebutuhan bagi program-program dunia yang akan mencapai “kebijakan mengenai upah dan perdamaian, waktu dan kondisi kerja lainnya yang di hitung untuk menjamin bagian yang adil atas buah keberhasilan bagi semua dan upah hidup minimum bagi semua pekerja dan yang membutuhkan perlindungan tersebut.”¹²

¹² Perlindungan Upah/Kantor Perburuhan Internasional /Jakarta:ILO, 2012, Hal. 9-10.

a. Pengertian “Upah” yang dilindungi

Komite mencatat bahwa berbagai tuduhan yang di sampaikan organisasi serikat buruh penandatanganan dan jawaban dari pemerintah menunjukan sebuah mekanisme pengaturan dan legislative yang merusak konsep upah dengan mengadopsi tunjangan dan berbagai biaya (transportasi, makanan) yang di bayarkan oleh pemberi kerja, yang tidak mempengaruhi jumlah upah, dalam pengertian bagian 133 undang-undang tenaga kerja organik. Komite mencatat bahwa organisasi serikat buruh menganggap bahwa kebijakan “penghilangan gaji” merupakan pelanggaran pasal 1 konvensi No. 95 di mana hukum dan regulasi yang membuat atau meningkatkan manfaat dan tunjangan menyatakan bahwa mereka berkarateristik non-upah dan sehingga mereka tidak di pertimbangkan di dalam perhitungan tunjangan yang baik berdasarkan hukum atau kesepakatan kolektif di bayarkan kepada pekerja. Beberapa dokumen menyebutkan bahwa keuntungan-keuntungan ini tidak di anggap sebuah bagian integral dari upah dasar untuk menghitung tunjangan, biaya, dan kompensasi yang berdasarkan hukum atau kesepakatan kolektif dapat diberikan kepada pekerja selama bekerja atau pada saat berakhirnya hubungan kerja. Komite juga mencatat bahwa pasal 1 konvensi no.95 memberikan suatu defenisi istilah “upah” “di dalam konvensi ini”. Defenisi mungkin lebih luas dari yang terdapat dalam legislasi nasional, meskipun hal ini tidak dengan serta-merta berarti pelanggaran terhadap konvensi – asalakan remunerasi atau pendapatan yang di bayarkan dapat

di bayarkan berdasarkan sebuah kontrak kerja oleh seorang pemberi kerja kepada pekerja, istilah dimaksud di gunakan tercakup dalam ketentuan pasal 3 sampai pasal 15 konvensi. Inilah yang dimaksud di dalam pengamatan komite para ahli tentang pemberlakuan konvensi dan rekomendasi yang mana organisasi serikat buruh terkait menyatakan: fakta bahwa keuntungan, bagaimanapun hal itu diistilahkan tidak termasuk kedalam definisi upah sebagaimana terdapat dalam legislasi nasional tidak secara langsung merupakan pelanggaran konvensi. Akan tetapi, dengan secara lugas menyebutkan bahwa tunjangan dan pembiayaan bersifat non-upah dan akibatnya hal tersebut tidak dianggap untuk tujuan perhitungan kuntungan yang berdasarkan hukum atau kesepakatan kolektif dapat diberikan kepada pekerja selama masa bekerja, hukum dan regulasi diatas berdampak diantaranya meniadakan hal tersebut dari jaminan yang diatur oleh undang-undang tenaga kerja organik dalam penerapan ketentuan-ketentuan yang relevan dari konvensi. Maka, komite meminta pemerintah untuk menyebutkan langkah-langkah yang telah diambil untuk memastikan bahwa tunjangan yang bersifat non-upah berdasarkan legislasi nasional dalam pemberlakuan konvensi No.95 tercakup oleh perlindungan dalam undang-undang tenaga kerja organik dengan membatalkan ketentuan aturan yang tidak sesuai dengan bagian 133 undang-undang tenaga kerja organik. Komite menyampaikan bahwa pengumpulan keputusan yang menyatakan bahwa keuntungan yang diberikan berdasarkan hukum dan regulasi diatas bukanlah bersifat upah, mengurangi

jumlah total yang dilindungi di dalam istilah “upah” sedemikian rupa sehingga menghilangkan makna dari konsep “upah”.

Dalam beberapa kesempatan, komite dihadapkan pada situasi dimana konsep “upah” telah secara progresif dihilangkan dari artinya melalui pemberlakuan hukum yang menyebutkan bahwa tunjangan dari pembiayaan khusus adalah bersifat non-upah, sehingga mengurangi jumlah total yang secara efektif dilindungi oleh legislasi nasional. Pada suatu kesempatan, kebijakan “penghilangan gaji” ini menimbulkan sebuah pengaduan yang dibuat berdasarkan pasal 24 konstitusi ILO yang diajukan oleh organisasi serikat buruh penandatanganan dengan tuduhan bahwa mekanisme legislative dan pengaturan yang menghilangkan konsep upah dengan mengadopsi tunjangan dan berbagai pembiayaan yang tidak dianggap sebagai upah dalam pengertian hukum merupakan pelanggaran pasal 1 konvensi. Dalam mengadopsi kesimpulan, komite trtipartit yang dibentuk untuk memeriksa pengaduan ini, dewan pimpinan menyampaikan pandangan bahwa fakta bahwa tunjangan upah bagaimana pun di istilahkan, tidak termasuk kedalam definisi upah yang terdapat dalam legislasi nasional tidak secara langsung merupakan pelanggaran terhadap konvensi sepanjang remunerasi atau pendapatan yang di bayarkan dapat dibayar berdasarkan kontrak pekerjaan oleh pemberi kerja kepada pekerja, apapun istilah yang di gunakan tercakup oleh ketentuan-ketentuan di dalam pasal 3 sampai pasal 15 konvensi. Maka dari itu komite meminta pemerintah yang terkait untuk

menyebutkan langkah-langkah yang diambil untuk memastikan bahwa tunjangan-tunjangan yang tidak bersifat upah berdasarkan hukum nasional, dalam pemberlakuan konvensi tercakup oleh perlindungan yang diberikan oleh hukum dan regulasi nasional tentang upah.¹³

C. Konvensi tentang Penetapan Upah Minimum

Pada sidang Umum Organisasi Perburuhan Internasional, Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pengurus Kantor Organisasi Perburuhan Internasional, dan setelah mengadakan sidangnya yang kelima puluh empat pada tanggal 3 Juni 1972, dan Memperhatikan syarat-syarat Konvensi Perangkat Penetapan Upah Minimum 1928, dan Konvensi Pengupahan yang Setara, 1951, yang telah diratifikasi luas, serta Konvensi Perangkat Penetapan Upah Minimum (Pertanian), 1951, dan Menimbang bahwa Konvensi-Konvensi ini telah memainkan peran yang berharga dalam melindungi kelompok-kelompok penerima upah yang kurang diuntungkan, dan Menimbang bahwa sudah saatnya untuk mengadopsi instrumen lebih lanjut untuk melengkapi Konvensi-Konvensi ini dan memberikan perlindungan bagi penerima upah dari pengupahan rendah yang tidak selayaknya, yang, meskipun berlaku umum, memberikan perhatian khusus pada kebutuhan negara-negara sedang berkembang, dan Setelah menerima beberapa usul tertentu mengenai perangkat penetapan upah dan persoalan terkait, dengan rujukan khusus pada negara-negara sedang berkembang, yang menjadi agenda sidang butir kelima, dan Setelah menetapkan bahwa usul-usul ini harus

¹³*Ibid.* Hal. 25.

berbentuk Konvensi Internasional, Menerima pada tanggal dua puluh dua Juni tahun seribu Sembilan ratus tujuh puluh Konvensi di bawah ini, yang dapat disebut sebagai Konvensi Penetapan Upah Minimum, 1970.¹⁴

D. Kebijakan Pengupahan Berkaitan dengan Konvensi Penetapan Upah Minimum, 1970

Setiap anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang meratifikasi Konvensi ini harus membentuk suatu sistem upah minimum mencakup seluruh kelompok penerima upah yang syarat-syarat hubungannya sedemikian rupa sehingga tercakup dalam sistem tersebut. Hanya saja konvensi ini belum di ratifikasi oleh Indonesia hingga saat ini. Sehingga penetapan upah minimum yang kita lakukan masih berbasis pada kebutuhan hidup lajang dan bukan kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Secara umum dapat dilihat dari kriteria yang digunakan dalam penetapan upah minimum sebagian besar di adopsi dari konvensi ILO 131 tentang upah minimum.¹⁵ Hal ini sebagaimana terlihat pada faktor pertimbangan upah minimum di Indonesia yang di atur dalam Permenaker No.17 Tahun 2005 dan perubahan revisi KHL dalam permenaker No 13 Tahun 2012. Adapun faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum meliputi¹⁶:

¹⁴ www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/document/legaldocument/wcms_181928.pdf. Diakses pada 5/Februari/2016.

¹⁵ Lihat pada lampiran 2

¹⁶ Pasal 6 ayat 2 Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012 Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

nilai KHL yang diperoleh dan ditetapkan dari hasil survei;

- a. produktivitas makro yang merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama;
- b. pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB;
- c. kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama;
- d. kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal) yang ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha marginal di daerah tertentu pada periode tertentu.

Sejak diluncurkannya UU 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai dasar dalam penetapan upah minimum. Hal ini sebagaimana diatur dalam pasal 88 ayat 4 yang berbunyi: Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.;

Namun demikian, UU 13 tahun 2003 ini tidak sesuai dengan konvensi ILO tentang penetapan upah minimum yang diatur dalam konvensi nomor 131 pada pasal 3 dari konvensi tersebut mensyaratkan bahwa pihak yang berwenang

dalam menentukan upah minimum harus mempertimbangkan beberapa unsur berikut ini:¹⁷

- kebutuhan dari pekerja dan keluarganya, dengan mempertimbangkan tingkat upah secara umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan perlindungan social dan standar kehidupan relatif dari kelompok sosial lainnya.
- Faktor ekonomi, termasuk tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat produktivitas, dan kemampuan untuk mencapai dan menjaga tingkat pekerjaan yang tinggi. (the desirability of attaining and maintaining a high level of employment).

Standar penetapan upah sesuai konvensi 131 adalah kebutuhan dari pekerja dan keluarganya, dengan mempertimbangkan tingkat upah secara umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan perlindungan sosial dan standar kehidupan relatif dari kelompok sosial lainnya. Namun di Indonesia Peraturan pelaksana terkait upah minimum diatur dalam Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 tentang Upah minimum Juncto Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000 tentang perubahan beberapa pasal dalam Permenakertrans No 01 tahun 1999.

¹⁷ www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilojakarta/document/legaldocument/wcms_181928.pdf. Diakses pada 15/Maret/2016.

Dalam peraturan ini, upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap,¹⁸ berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1(satu) tahun.¹⁹

Penetapan upah minimum sejak tahun 2006 di dasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) seorang pekerja lajang. Komponen Kebutuhan Hidup layak tersebut di atur dalam Permenaker No Per-17/Men/2005 tentang komponen dan pentahapan kebutuhan hidup layak.

Penetapan upah minimum di banyak negara tidak terlepas dari kebijakan ILO berkenaan upah minimum sebagaimana tercermin dalam sejumlah konvensi dan rekomendasi ILO. Satu konvensi yang terpenting berkenaan dengan upah minimum adalah Konvensi ILO No 131 yang secara khusus mengatur upah minimum di negara-negara berkembang, diadopsi tahun 1970. Konvensi ini muncul di karenakan fakta bahwa perundingan bersama dan mekanisme lainnya dalam penentuan upah tidak berjalan seluas dan secepat yang di harapkan

E. Kebijakan pengupahan berkaitan dengan konvensi No.95 tentang perlindungan upah 1949

Badan Pimpinan telah memutuskan untuk menyertakan Konvensi No. 95 di antara konvensi yang dianggap up-to-date dan yang ratifikasinya harus

¹⁸Pasal 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

¹⁹Pasal 13 Ayat 2 Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000

didorong karena Konvensi ini terus merespon kebutuhan yang ada.²⁰ Konvensi Perlindungan Upah 1949 (No. 95), mulai berlaku pada tanggal 24 September 1952. Pada tanggal 13 Desember 2002, ratifikasi terhadap Konvensi ini telah mencapai 95 ratifikasi, sehingga menjadi salah satu Konvensi ILO yang paling banyak diratifikasi, terpisah dari Konvensi dasar dan prioritas. Instrumen ratifikasi yang paling akhir didaftarkan pada tanggal 2 Agustus 2001 (Albania), sementara dalam sepuluh tahun terakhir konvensi ini telah diratifikasi oleh delapan negara anggota (Azerbaijan, Botswana, RepublikCzech, Kyrgyzstan, Republik Moldova, Saint Vincent dan Granada, Slovakia dan Tajikistan). Daftar negara yang saat ini terikat oleh peraturan Konvensi ada pada Appendix I.

Dalam konvensi ini, istilah upah berarti imbalan atau penghasilan, bagaimana pun ditentukan atau di hitung bisa dirupakan dalam bentuk uang dan ditetapkan oleh kesepakatan bersama atau oleh undang-undang atau peraturan nasional yang harus dibayarkan dengan berdasarkan kontrak kerja tertulis atau tidak tertulis oleh pengusaha kepada pekerja untuk pekerjaan yang dilakukan atau akan dilakukan atau untuk jasa yang diberikan atau yang akan diberikan.²¹

Di Indonesia, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian

²⁰www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilojakarta/document/publication/wcms_182058.pdf. Diakses pada 15/Maret/2016.

²¹Organisasi Perburuhan Internasional/Kompilasi Konvensi& rekomendasi ILO di indonesia /Jakarta_10250.

kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Untuk memastikan upah yang layak bagi buruh di satu sisi dan terjaminnya kelangsungan usaha di sisi lain; regulasi terkait perlindungan upah diatur dalam UU No 13/2003 Pasal 88 ayat 2 yang berbunyi: *Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.*

Di samping regulasi yang mengatur secara makro (dalam bentuk undang-undang), pemerintah juga membuat aturan pelaksanaannya baik dalam bentuk peraturan pemerintah, keputusan menteri maupun juga dalam bentuk peraturan menteri.²² Kebijakan ini dilakukan pemerintah untuk mewujudkan penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, walaupun Indonesia belum meratifikasi konvensi ILO No. 95 ini, perlindungan akan upah terhadap pekerja di Indonesia telah cukup untuk di buktikan oleh pemerintah. Hal ini dapat dilihat dari pengertian upah oleh ILO di konvensi No.95²³ pasal 1 yang dengan Pasal 30 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²² www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms_210427.pdf.
15/maret/2016.

Diakses pada

²³ Lihat pada lampiran 3