

RSPO

Roundtable on
Sustainable Palm Oil



PANDUAN RSPO UNTUK MENGHITUNG UPAH YANG BERLAKU

11 November 2019

Judul Dokumen : Panduan RSPO untuk Menghitung Upah yang Berlaku

Kode Dokumen : RSPO-GUI-T08-005 V1 IND

Kontak : rspo@rspo.org



DAFTAR AKRONIM

P&C	<i>Principles and Criteria</i> (Prinsip dan Kriteria)
RSPO	<i>Roundtable on Sustainable Palm Oil</i>
UHL	Upah Hidup Layak
UoC	<i>Unit of Certification</i> (Unit Sertifikasi)

Pendahuluan

Metodologi Upah Hidup Layak ("**UHL**"/*Decent Living Wage(DLW)*) yang diadopsi oleh RSPO menentukan biaya hidup dasar tapi memenuhi standar layak untuk pekerja dan **keluarganya** di suatu tempat tertentu. Guna mempersiapkan agar dapat memenuhi pembayaran upah hidup, para anggota RSPO diwajibkan untuk menilai berapa nilai total Upah yang Berlaku¹ di berbagai Unit Sertifikasinya (*Unit of Certification*/"**UoC**").

Upah yang Berlaku adalah remunerasi yang diperoleh pekerja pada saat jam kerja normal. Panduan ini akan memberikan metode bagi anggota untuk menentukan Upah yang Berlaku di Unit Sertifikasi masing-masing, termasuk di dalamnya perkiraan biaya manfaat non-tunai yang diberikan kepada pekerja mengingat hal ini dapat dimasukkan sebagai bagian dari pembayaran upah. Dokumen ini akan menjadi pelengkap bagi Panduan RSPO untuk Menerapkan Upah Hidup Layak, dan keduanya harus digunakan secara bersamaan.

Upah yang Berlaku dan Penghitungan Manfaat Non-Tunai

Upah yang Berlaku adalah remunerasi yang diperoleh pekerja pada saat jam kerja normal. Berikut ini adalah dua alasan terkait pentingnya identifikasi Upah yang Berlaku.

- 1) Untuk mengidentifikasi nilai remunerasi yang sebenarnya, yang saat ini diberikan kepada pekerja.
- 2) Untuk mengidentifikasi kesenjangan antara tolok ukur upah hidup (jika ada) dan total remunerasi yang diberikan. Hal ini akan membantu Unit Sertifikasi mengetahui nilai manfaat non-tunai dan menyusun rencana pelaksanaan untuk memenuhi pembayaran UHL.

Meskipun sebagian besar bentuk remunerasi harus dimasukkan pada saat menghitung Upah yang Berlaku, beberapa di antaranya dapat saja tidak disertakan. Guna menentukan suatu Upah yang Berlaku, Unit Sertifikasi dapat memasukkan biaya manfaat non-tunai yang diberikan kepada pekerja secara cuma-cuma atau dengan biaya yang sangat rendah. Berikut ini adalah prinsip-prinsip yang perlu diterapkan saat mempertimbangkan perlu tidaknya menyertakan berbagai jenis manfaat non-tunai ke dalam penghitungan Upah yang Berlaku.

- Kepastian penerimaan

Pekerja mengandalkan upah, tunjangan, bonus, atau manfaat lainnya agar mereka dapat membayar biaya sehari-hari. Upah, manfaat, dan bonus yang diberikan atas kehendak atau kebijaksanaan pemberi kerja bersifat sangat tidak pasti dalam menjamin pekerja agar dapat memenuhi hidup yang layak setiap bulan. Kriteria ini dimaksudkan agar bonus yang tidak pasti **tidak** boleh dihitung untuk dibandingkan dengan upah hidup. Hal ini termasuk bonus yang diberikan kepada pekerja oleh pemberi kerja (atas kebijaksanaan pemberi kerja) di akhir tahun yang menguntungkan.

- Diterima dalam satu tahun

Pekerja memiliki kapasitas yang terbatas untuk memastikan agar pengeluarannya tetap lancar dari waktu ke waktu tanpa harus meminjam dan mengalami risiko yang cukup besar akibat terlibat dalam utang jangka panjang. Jika pekerja diasumsikan dapat memastikan agar pengeluarannya tetap lancar selama satu tahun, hal ini berarti bahwa tunjangan tunai terjamin seperti bonus libur nasional dan gaji ketiga belas dapat

¹ Lih. hal. 14 pada Panduan RSPO untuk Menerapkan Upah Hidup Layak

dimasukkan ke dalam upah. Di sisi lain, pembayaran yang ditangguhkan seperti pensiun, pembayaran wajib dana jaminan hari tua (*provident fund*), dan pesangon tidak boleh disertakan karena pembayaran tersebut baru akan diterima di masa mendatang.

- Diperoleh pada jam kerja standar dengan kecepatan kerja normal

Definisi upah hidup menunjukkan bahwa upah tersebut harus diperoleh pada jam kerja standar. Hal ini berarti bahwa upah lembur dan premi untuk liburan, akhir pekan, dan kerja malam tidak dapat disertakan dalam penghitungan Upah yang Berlaku. Selain itu, bonus pembayaran insentif yang mengharuskan kerja lembur juga tidak boleh dimasukkan.

- Diterima dalam bentuk tunai

Remunerasi harus tersedia untuk biaya sehari-hari (dibayarkan dalam bentuk tunai) **atau dengan mengurangi biaya tersebut**. Hal ini berarti bahwa tunjangan seperti liburan di luar tanggungan, cuti kehamilan, dan kontribusi pekerja terhadap program jaminan sosial pemerintah, tidak boleh dihitung karena hal-hal tersebut tidak ditambahkan ke dalam jumlah upah yang dibawa pulang (*take home pay*) oleh pekerja purna waktu.

Contoh Manfaat Non-tunai yang Harus Dimasukkan/Tidak Dimasukkan

Dimasukkan	Tidak Dimasukkan
Upah dasar dan penyesuaian biaya hidup	Lembur
Tunjangan tempat tinggal	Premi giliran (<i>shift</i>) malam, akhir pekan, dan liburan
Tunjangan transportasi	Bonus uang tunai jika keuntungan bagus
Bonus non produksi yang dibayarkan sekali atau beberapa kali dalam setahun	Tunjangan tanggung jawab/tunjangan keterampilan teknis
Bonus retensi	Pelayanan medis terkait dengan cedera di tempat kerja dan sakit
Tunjangan untuk mengunjungi 'rumah' ²	Sekolah, rumah sakit, atau klinik di estate yang dibangun dan dioperasikan oleh pemerintah
Tunjangan pendidikan	Air minum di tempat kerja

² Tunjangan ini adalah manfaat yang diberikan kepada pekerja migran untuk pulang sementara ke negara/daerah asalnya.

Bonus produksi/insentif (<i>diperoleh pada saat jam kerja standar dengan kecepatan kerja normal. Tidak dimasukkan jika harus bekerja lembur untuk memenuhi target minimal</i>)	Bantuan pendidikan (contohnya beasiswa, dsb.)
Tempat tinggal dan keperluan dasar, seperti air atau listrik untuk rumah	Lahan untuk budi daya sayuran
Makanan di tempat kerja	Visa atau izin kerja
Jatah makan atau komoditas pangan yang diberikan secara cuma-cuma atau dijual dengan harga khusus	Tunjangan belasungkawa untuk pemakaman atau kematian anggota keluarga
Transportasi menuju dan dari tempat kerja (dan menuju kota pada akhir pekan)	Cuti berbayar untuk sakit atau liburan
Bahan bakar	Cuti tidak berbayar untuk sakit, liburan, cuti kehamilan
Penitipan anak	Penghargaan (<i>gratuity</i>) atau pesangon

Sekolah untuk anak-anak pekerja	Biaya pemakaman untuk pekerja yang meninggal dunia
Pelayanan medis yang tidak diwajibkan oleh undang-undang dan tidak terkait dengan cedera di tempat kerja dan sakit	Bantuan untuk kelas malam
Asuransi medis swasta	Proyek Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (<i>Corporate Social Responsibility/CSR</i>)
Fasilitas medis yang diberikan oleh pemberi kerja	Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)
	Pakaian pelindung, dan peralatan serta perlengkapan kerja

Contoh manfaat non-tunai yang dapat dimasukkan ke dalam penghitungan upah yang berlaku.

Menentukan Nilai yang Adil dan Wajar untuk Manfaat Non-tunai

1. Panduan berikut ini harus diterapkan pada saat memperkirakan nilai manfaat non-tunai yang dapat diterima sebagai pembayaran sebagian untuk upah hidup.
 - Nilai manfaat non-tunai tidak boleh melebihi biaya yang dikeluarkan untuk manfaat tersebut oleh pemberi kerja
 - Nilai manfaat non-tunai tidak boleh melebihi biaya pengganti manfaat tersebut untuk pekerja jika mereka membelinya di pasaran
 - Nilai manfaat non-tunai tidak boleh lebih rendah daripada opsi tunjangan tunai alternatif yang ditawarkan kepada pekerja jika opsi tersebut tersedia
 - Jika manfaat non-tunai tidak diberikan secara cuma-cuma, maka biaya untuk pekerja harus dikurangi
2. Pada saat menghitung manfaat non-tunai yang dapat diterima sebagai pembayaran sebagian, pembayaran upah sebagian tersebut **tidak boleh menyebabkan upah tunai menjadi di bawah upah minimum** jika pembatasan ini ditetapkan oleh undang-undang.
3. Dalam menentukan nilai manfaat non-tunai yang diberikan, jika Unit Sertifikasi telah menganggarkan jumlah khusus untuk manfaat non-tunai tertentu, maka manfaat tersebut dapat dirata-ratakan untuk biaya per pekerja. Berikut ini adalah contoh manfaat non-tunai yang dapat dirata-ratakan.
 - Pendidikan
 - Kesehatan
 - Makanan
 - Jatah makanan atau komoditas pangan
 - Transportasi
 - Penitipan anak

Catatan:

Jika Unit Sertifikasi menyediakan bus sekolah di dalam Unit Sertifikasi untuk berangkat ke sekolah, maka biaya bus sekolah dapat dirata-ratakan untuk semua pekerja guna menentukan nilai rata-rata pengeluaran **per pekerja**. Contoh lainnya yakni penyediaan fasilitas klinik bagi pekerja dan keluarganya. Total biaya fasilitas tersebut dapat dibagi dan dirata-ratakan kepada setiap pekerja, terlepas apakah pekerja tersebut tinggal bersama keluarganya atau tidak.

4. Bonus:

Bonus tetap, seperti misalnya bonus retensi, gaji ketiga belas, dan Tunjangan Hari Raya (THR), yang tidak terikat dengan kinerja pekerja, dapat dihitung sebagai pembayaran sebagian dan menjadi bagian dari Upah yang Berlaku. Nilai bonus tersebut dapat dibagi menjadi 12 untuk merata-ratakan manfaat yang diterima pekerja setiap bulan.

5. Tempat Tinggal:

Mengingat sebagian besar Unit Sertifikasi menyediakan tempat tinggal dan keperluan dasar, seperti misalnya listrik dan air minum bagi pekerja, manfaat ini dapat dipertimbangkan pada saat menghitung Upah yang Berlaku.

Biaya tempat tinggal harus dibagi menjadi total biaya per tempat tinggal dan dapat mencakup unsur-unsur berikut.

- Biaya bangunan
- Masa pakai tempat tinggal³
- Biaya pemeliharaan tahunan (jika ditanggung oleh pemberi kerja)
- Pemakaian listrik
- Konsumsi air
- Pajak tahunan, biaya, atau retribusi per tempat tinggal

Rumus untuk Menghitung Biaya Tempat Tinggal:

$$\left\{ \frac{\text{Biaya Bangunan}}{\text{Masa pemakaian tempat tinggal}} + \text{Pemeliharaan Tahunan} + \text{Pemakaian Listrik} + \text{Konsumsi Air} + \text{Retribusi Biaya Pajak Tahunan} \right\} \div 12$$

ATAU:

$$\left\{ \frac{\text{Biaya Bangunan}}{\text{Masa pemakaian tempat tinggal}} + \text{Pemeliharaan Tahunan} + \text{Retribusi Biaya Pajak Tahunan} \right\} \div 12$$

Biaya air dan listrik juga dapat dibagi dengan:

$$(\text{Total Biaya Keperluan per tahun} \div \text{Jumlah tempat tinggal}) \div 12$$

³ Tergantung pada struktur dan kualitas tempat tinggal. Masa pakai tempat tinggal dapat ditentukan untuk 30, 40, atau 50 tahun, tergantung pada seberapa baik kualitas tempat tinggal tersebut.

Contoh Penghitungan –

Penghitungan Upah yang Berlaku pada Estate Bersertifikat RSPO di Sabah

Berdasarkan metode yang direkomendasikan di atas, telah dilakukan penilaian Upah yang Berlaku pada Unit Bersertifikat RSPO di Sabah. Berikut ini adalah Upah yang Berlaku yang didapatkan dari penghitungan tersebut.

Upah yang Berlaku		
Manfaat Non-tunai	Pekerja Setempat	Pekerja Asing
Tempat Tinggal <i>(Biaya bangunan ÷ 30 tahun⁴) + (pemeliharaan tahunan ÷ jumlah tempat tinggal) ÷ 12 bulan</i>	RM 272,13	RM 272,13
Listrik & Air <i>(Biaya tahunan air & listrik ÷ jumlah tempat tinggal) ÷ 12 bulan</i>	RM 549,29	RM 549,29
Pendidikan <i>[(total biaya tidak termasuk guru dan biaya karyawan non guru + transportasi sekolah + pemeliharaan bangunan sekolah + makanan untuk anak-anak) ÷ jumlah karyawan] ÷ 12</i>	RM 162,71	RM 9,25
Fasilitas Penitipan Anak <i>(pemeliharaan bangunan + makanan untuk anak-anak+ perlengkapan + biaya pengasuh) ÷ jumlah karyawan</i>	RM 14,35	RM 14,35
Fasilitas Kesehatan <i>(pemeliharaan klinik, obat-obatan & bahan-bahan medis, biaya transportasi ambulans+ biaya tenaga kesehatan) ÷ jumlah karyawan</i>	RM 5,88	RM 5,88
Transportasi	RM 55,81	RM 55,81
Pakaian	RM 0,74	RM 0,74
Makanan	RM 1,26	RM 1,26

⁴ Unit Sertifikasi ini menetapkan bahwa masa pakai tempat tinggal adalah 30 tahun. Hal ini bersifat subyektif dan dapat diubah sesuai masa pakai tempat tinggal di Unit Sertifikasi tertentu.

Fasilitas Olahraga dan Rekreasi	RM 7,98	RM 7,98
<i>Total biaya manfaat non-tunai</i>	<i>RM 1070,15</i>	<i>RM 916,69</i>
<i>Gaji bulanan rata-rata yang dibawa pulang per pekerja</i>	<i>RM 901,86</i>	<i>RM 1.171,52</i>
Nilai Total Upah yang Berlaku	RM 1.972,01	RM 2.088,21

Melalui penilaian di atas, Anda dapat mengetahui Upah yang Berlaku memberikan informasi kepada para anggota mengenai total nilai remunerasi yang diberikan kepada pekerja. Hal ini sesuai dengan persyaratan RSPO bahwa Upah yang Berlaku akan dinilai seraya menunggu penyusunan Tolok Ukur yang Disahkan RSPO di negara-negara yang menjadi lokasi operasi para anggota RSPO.

RSPO merupakan organisasi nirlaba internasional yang dibentuk pada tahun 2004 dengan tujuan mempromosikan pertumbuhan dan penggunaan produk sawit berkelanjutan melalui standar internasional yang kredibel dan pelibatan pemangku kepentingan.

www.rspo.org



RSPO Malaysia

Unit 13A-1, Level 13A
Menara Etiqa
No. 3, Jln Bangsar Utama 1
59000, Kuala Lumpur, Malaysia

RSPO Indonesia

Sona Topas Tower Lvl. 16
Jl. Jenderal Sudirman Kav. 26
Karet - Setiabudi, Jakarta Selatan
12920, Indonesia

 rspo@rspo.org

Kantor Lainnya:

London, Inggris
Beijing, Republik Rakyat Tiongkok
Bogota, Kolombia
New York, AS
Zoetermeer, Belanda