



KERJA YANG LAYAK DALAM PEREKONOMIAN PEDESAAN

3 AGUSTUS 2021

ELVIS BEYTULLAYEV
ILO

MENGAPA FOKUS PADA SEKTOR AGRI-PANGAN DAN PEREKONOMIAN PEDESAAN



Peran penting sektor agri-pangan dalam perekonomian berkembang dan *emerging* (menuju maju)

- ❑ Sumber pekerjaan bagi lebih dari 1 milyar pekerja dan kesempatan kerja tidak langsung
- ❑ Menghubungkan perekonomian nasional dengan rantai pasokan global
- ❑ Menghasilkan pendapatan ekspor
- ❑ Sumber pangan dunia

MENGAPA FOKUS PADA SEKTOR AGRI-PANGAN



Tantangan umum kerja yang layak:

- ❑ Prevalensi pekerja miskin – 25 persen dari mereka yang bekerja di pertanian berada dalam kemiskinan ekstrem
- ❑ Kondisi kerja buruk– 170,000 pekerja pertanian meninggal akibat kecelakaan di tempat kerja tiap tahunnya
- ❑ Keterampilan dan produktivitas rendah
- ❑ Prevalensi informalitas (mis. 85.8% dari total kesempatan kerja di Afrika, terutama di pertanian)
- ❑ Penegakan hukum, pengawasan dan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang tidak efektif

MENGAPA FOKUS PADA SEKTOR AGRI-PANGAN



Tantangan umum kerja yang layak :

Pelanggaran prinsip-prinsip mendasar dan hak-hak di tempat kerja:

- Halangan dalam menjalankan hak untuk berserikat dan berunding bersama
- Pekerja anak (152 juta anak adalah pekerja, 71%-nya dalam sektor pertanian.
- Kerja paksa lazim ditemukan di pertanian Bersama dengan kegiatan-kegiatan ekonomi seperti konstruksi, pertambangan, kerja rumah tangga dan manufaktur.
- Diskriminasi, dalam berbagai bentuk, umum terjadi.



KERJA YANG LAYAK DI PERKEBUNAN

*UNTUK PENINGKATAN MATA
PENCAHARIAAN, KEBERLANJUTAN, BISNIS
YANG LEBIH BAIK DAN PERDAGANGAN*

MEMPERKENALKAN PROGRAM PERKEBUNAN

Tujuan

Memobilisasi pemerintah, perusahaan, pemilik perkebunan dan pekerja guna meningkatkan kondisi kerja dan produktivitas, mendorong daya saing dan menciptakan sebuah dunia dimana “tidak ada seorang pun yang ditinggalkan”





Di tingkat internasional dan negara, kami



Melakukan riset perintis dan mengembangkan alat/perangkat inovatif



Menyusun rekomendasi kebijakan dan mendorong perubahan kebijakan



Memfasilitasi debat dengan pemerintah, industri dan organisasi pekerja

LEVEL NEGARA



Sebuah model 5-tahap: Mulai dari proses diagnostik sampai ke implementasi proyek dan peninjauan ulang





Proses diagnostik

Mengidentifikasi **peluang dan tantangan** guna mendorong kerja yang layak dalam perkebunan

Pelibatan **mitra-mitra tripartit**: pemerintah, pekerja, pengusaha; plus produsen kecil

Mencakup serangkaian persoalan mulai dari **prinsip-prinsip mendasar dan hak di tempat kerja** sampai ke topik-topik teknis yang ditanggapi dalam **Konvensi Perkebunan, 1958 (No.110)**

Outcome – sebuah **rencana aksi nasional** mengenai **peningkatan kondisi kerja**

Diagnostik dilakukan di 5 negara dan 3 tanaman pangan, dengan beberapa lainnya sedang berlangsung



Ketenagakerjaan

- Menantang untuk merekrut dan mempertahankan angkatan kerja, perputaran pekerja tinggi
- **Situasi kontrak:** Baik **kontrak tertulis dan lisan**, kontrak tertulis tidaklah lazim, khususnya untuk pekerja lepas
Pekerja pada umumnya menyadari syarat dan kondisi kerja mereka, dan dikonsultasikan apabila ketentuan dan syarat kontrak berubah
Pekerja dan pengusaha mungkin memiliki pandangan yang berbeda terkait dengan ketentuan dalam kontrak
- **Pekerjaan lepasan** sangat lazim (khususnya untuk perempuan), bergantung pada jenis tanaman pangan
- Penggunaan **kontraktor eksternal** guna memastikan Angkatan kerja yang memadai



Upah

Perbedaan dalam upah: *pekerja permanen* umumnya menerima *upah minimum yang berlaku* atau di atasnya, sementara penghasilan bulanan *pekerja lepasan'* mungkin *di bawahnya*

Khususnya dalam kasus *pekerja lepasan* upah ditentukan dan/ dibayarkan harian; sementara pekerja harian *dibayarkan bulanan*

Dalam beberapa kasus, upah ditentukan melalui *perundingan bersama*

Upah seringkali *ditentukan berdasarkan satuan* (kuota), jika tidak tercapai maka upah dipotong

Akibatnya, pekerja kadang harus melibatkan anggota keluarganya, termasuk anak-anak, sebagai *buruh tidak dibayar*



Kondisi kerja

Umumnya **5 atau 6 hari kerja**/ minggu, 6–9 jam per hari – namun lebih banyak selama musim *peak season*

Perempuan sering bekerja dengan jam kerja lebih panjang dalam “tugas-tugas yang lebih ringan” dan dibayar lebih murah

Rehat makan siang disediakan; akses ke air minum bersih dan fasilitas sanitasi sering menjadi tantangan

Hak cuti tahunan seringkali hanya ada pada prinsipnya; namun jarang diwujudkan. Pekerja lepasan dikecualikan.

Dalam beberapa kasus, pengusaha menyediakan **akomodasi** untuk pekerja



Perlindungan sosial

Sebagian besar pekerja perkebunan tercakup dalam **system perlindungan sosial nasional**, apabila ada

Akses ke layanan kesehatan tersedia, namun mungkin **kualitasnya tidak memadai** dan/atau tidak sepenuhnya tercakup oleh asuransi. Rumah sakit bisa berlokasi jauh dari perkebunan

Perlindungan kesehatan ibu (kehamilan) kadangkala disediakan menurut peraturan nasional, namun tidak untuk pekerja lepasan



Kesehatan dan Keselamatan Kerja

- Beragam **risiko** di perkebunan: panas, matahari, hewan, jatuh dari pohon, pestisida, cedera punggung dan cedera otot, dst.
- **Ketidakpastian** di antara pekerja mengenai kompensasi dan tanggung jawab pengusaha apabila terjadi kecelakaan
- Bahkan ketika disediakan oleh pengusaha, **alat pelindung tidak digunakan dengan memadai**
- Temuan yang tidak konklusif dan pandangan berbeda mengenai **frekuensi dan kualitas pengawasan ketenagakerjaan** (pengawas jarang terlihat oleh pekerja)
- **Pelatihan** diperlukan namun **jarang disediakan**



Dialog sosial

- **Kesepakatan Kerja Bersama** seringkali ada di sector perkebunan formal, penentuan upah dan jam kerja
- **Pekerja pada umumnya mengetahui keberadaan** organisasi perwakilan, namun **kurang memahami peran** serikat kerja dalam menegosiasikan kondisi kerja
- Di banyak negara, anggota serikat jumlahnya sedikit dalam sektor ini
- **Pekerja lepasan** tidak tercakup dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama)



STRATEGI PROGRAM DUA CABANG

Pengembangan kelembagaan

- Memperkuat lembaga-lembaga tata kelola dan kapasitas pemerintah, pengusaha dan pekerja guna menanggapi isu-isu utama melalui peningkatan pengetahuan, legislasi dan penyebaran informasi
- Meningkatkan kapasitas pemerintah, pekerja, dan pengusaha untuk terlibat dalam dialog

Dukungan langsung

- Mengimplementasikan intervensi guna mendorong kerja yang layak dan produktif, termasuk pelatihan dan saran terhadap isu-isu utama (mis. K3, keterampilan manajemen, hak dan tanggung jawab pekerja; Kerjasama di tempat kerja; keahlian negosiasi; prosedur penanganan keluhan)



SINGKATNYA: DI LEVEL NEGARA KAMI



Membentuk komite pengarah
multi-pemangku kepentingan



Bekerja dengan konstituen nasional



Membantu meningkatkan produktivitas dan
kondisi kerja, daya saing dan citra industri

MENDORONG KERJA YANG LAYAK DALAM PERKEBUNAN KELAPA SAWIT DI INDONESIA





FASE AWAL (*INCEPTION*): KEGIATAN TERPILIH

Komponen pengembangan kelembagaan

- Mekanisme dialog multi-pemangku kepentingan
- Analisis kesenjangan dalam peraturan legislasi
- Pendekatan strategis untuk mendorong kepatuhan di tempat kerja
- Program-program pendidikan/ pembinaan

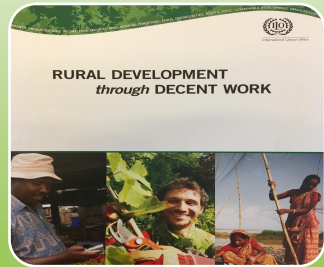
Komponen dukungan langsung di level perkebunan

- Sistem manajemen K3 dan Komite K3
- Pelatihan mengenai administrasi dan manajemen
- Komite dialog sosial Bipartit

KEUNGGULAN KOMPARATIF ILO



Pengetahuan solid mengenai ekonomi pedesaan



Memiliki serangkaian alat dan pendekatan dalam mendorong kerja yang layak di wilayah pedesaan



Proyek-proyek teknis mengenai pembangunan wilayah pedesaan



Wewenang dalam isu ketenagakerjaan dan perburuhan



TERIMA KASIH!

Departemen Kebijakan Sektor
International Labour Organization
rural@ilo.org