

Program Mitra Upah Layak Unilever

Buku Pedoman

Buku pedoman ini ditujukan untuk memberikan pedoman praktis dan contoh bagi organisasi yang bermaksud menerapkan kebijakan upah layak dalam operasinya. Buku ini tidak berisi nasihat hukum atau menggantikan konsultasi profesional. Para pengguna harus menyesuaikan isi buku dengan konteks khusus mereka sendiri dan berkonsultasi dengan penasihat legal, keuangan, dan sumber daya manusia mereka sendiri, jika diperlukan. Dengan menggunakan buku pedoman ini, para pengguna mengakui bahwa mereka bertanggung jawab sepenuhnya atas penerapannya dan setiap hasil yang terkait. Pengguna selanjutnya memahami bahwa IDH tidak mewakili Unilever di tingkat apa pun dalam hal penyediaan informasi melalui buku pedoman ini. Hingga batas maksimum yang diizinkan oleh undang-undang, baik IDH ataupun Unilever, tidak bertanggung jawab atas setiap kesalahan, kelalaian, cacat, kerugian, atau kerusakan yang timbul dari atau berhubungan dengan penggunaan buku pedoman ini, dan/atau informasi yang disediakan melalui buku pedoman ini.

Selamat Datang!

Ketimpangan adalah salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh dunia saat ini. Sebanyak 630 juta masyarakat atau sekitar sepertiga dari pekerja di seluruh dunia memperoleh pendapatan yang kurang dari US\$3,2 per hari. Perusahaan dapat membantu menghentikan siklus kemiskinan ini dan membangun masyarakat yang inklusif dengan menjamin upah layak bagi para pekerja. Penyediaan upah layak tidak hanya memastikan standar kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, tetapi juga telah menunjukkan pengaruhnya pada penurunan tingkat pergantian pekerja serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Hal tersebut pada akhirnya akan mengawali siklus pertumbuhan ekonomi yang positif.

Dengan mengakui standar kehidupan yang memadai sebagai hak asasi manusia mendasar, akan mempercepat terbukanya hak asasi mendasar lainnya, seperti akses kesehatan, pangan dan nutrisi, perumahan, dan pendidikan.

Kami (Unilever) bekerja sama dengan IDH sebagai mitra pembelajaran kami, dan dengan Quizrr, mitra digital kami, bermaksud mengaktualisasikan buku pedoman ini untuk mendukung para pemasok kami. Buku pedoman ini merangkum sejumlah wawasan bermanfaat dan contoh praktis, guna memandu perusahaan pemasok kami melalui perjalanan mereka ke arah kebijakan upah layak.



Konten

Bab 1

Apa itu upah layak?

- Definisi upah layak
- Mengapa upah layak?
- Hak asasi manusia dan upah layak
- Upah layak dan UN SDGs
- Manfaat & insentif bisnis
- Sejarah konsep upah layak
- Upah layak vs upah minimum
- Upah layak vs pendapatan hidup
- Cara perhitungan tolok ukur upah layak?

Bab 2

Mengambil tindakan atas upah layak

- Menentukan ruang lingkup Anda
- Menghitung kesenjangan Anda
- Menetapkan tujuan yang jelas
- Membuat rencana holistik
- Tindakan untuk mengatasi kesenjangan

* Alat & Sumber Referensi

Bab 1

Apa itu upah layak?

Apa itu Upah Layak?

Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organisation/ILO) menyatakan bahwa konsep upah layak (living wage) adalah:

Tingkat upah yang diperlukan untuk memenuhi standar hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya, dengan mempertimbangkan kondisi negara masing-masing dan dihitung berdasarkan pekerjaan yang dilakukan selama jam kerja normal*.

Menurut Global Living Wage Coalition, standar hidup layak ini mencakup kebutuhan dasar seperti makanan yang cukup, air, tempat tinggal, pendidikan, layanan kesehatan, transportasi, pakaian, serta kebutuhan penting lainnya, termasuk cadangan untuk kejadian tak terduga.

*Jam kerja normal merujuk pada waktu yang tersedia bagi pemberi kerja sesuai dengan ketentuan hukum dan praktik nasional yang berlaku. Definisi ini tidak mencakup kerja lembur. (Organisasi Perburuhan Internasional)

Mengapa kami mendukung pengupahan yang layak

1 miliar pekerja di seluruh dunia (menurut ILO, 2020) tidak dibayar dengan upah layak.

Upah layak merupakan hak asasi manusia dan memiliki keterkaitan langsung dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals/SDGs), hal ini sejalan dengan upaya mengatasi kemiskinan, kelaparan, dan berbagai permasalahan sosial lainnya seperti pekerja anak.

Penanganan berbagai masalah ini tidak hanya meningkatkan reputasi merek, tetapi juga membantu memastikan ketahanan jangka panjang dari rantai nilai. Masalah lain adalah tekanan yang makin meningkat dari pemerintah, organisasi internasional, dan investor.

Inilah mengapa pembayaran upah layak menjadi salah satu nilai tambah bagi bisnis bagi kami. Banyak perusahaan terkemuka telah berkomitmen untuk menerapkan prinsip upah layak dalam rantai pasokan mereka.



Upah layak dalam konteks hak asasi manusia yang lebih luas

Upah layak adalah hak asasi manusia yang mendasar dan telah diakui secara global [[pasal 23 & 25 Pernyataan Umum tentang Hak Asasi Manusia](#)]. Hak asasi manusia lain yang terkait dengan upah layak meliputi hak berikut:

- Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, tanpa diskriminasi apapun
- Kebebasan berserikat & tawar-menawar kolektif
- Jam kerja yang wajar
- Hak atas perlindungan sosial

Sumber: Shift. 2021b. [Peluang Hak Asasi Manusia](#): Sebanyak 15 kasus nyata tentang cara perusahaan berkontribusi pada Sustainable Development Goals dengan mendahulukan kepentingan pekerjaanya.

Shift



Manfaat bagi Perusahaan dengan membayar Upah Layak:

Peningkatan produktivitas dan penurunan pergantian karyawan

- Costco mengurangi secara signifikan tingkat pergantian karyawannya dan mengalami peningkatan produktivitas ([Harvard Business Review, 2006](#))

Penghematan biaya sebagai hasil perubahan perilaku pekerja

- Perusahaan ritel di Fortune 500 memperoleh pengembalian investasi sebesar 35% dalam bentuk penghematan biaya berkat peningkatan upah, yang menghasilkan pendapatan bersih positif berkat peningkatan produktivitas dan penurunan biaya pergantian karyawan ([Harrington & Emanuel, Harvard, 2020](#)).

Peningkatan reputasi dan pengakuan

- Sebanyak 86% perusahaan di Inggris yang telah tersertifikasi Living Wage melaporkan adanya manfaat terhadap reputasi mereka; 64% menyatakan bahwa hal tersebut memberikan diferensiasi di pasar ([UK Living Wage Foundation, 2017](#))

Mendukung pencapaian Sustainable Development Goals

- Sebanyak 78% warga masyarakat menyatakan akan lebih mungkin membeli barang dan jasa dari perusahaan yang telah berkomitmen pada SDGs ([BFP,CISL, Shift, 2022](#) | [PWC, 2015](#))



Further unpacked – why Living Wage?

INSENTIF BISNIS:

Hak Asasi Manusia

Reputasi

Kepastian pasokan



PEMANFAATAN PELUANG

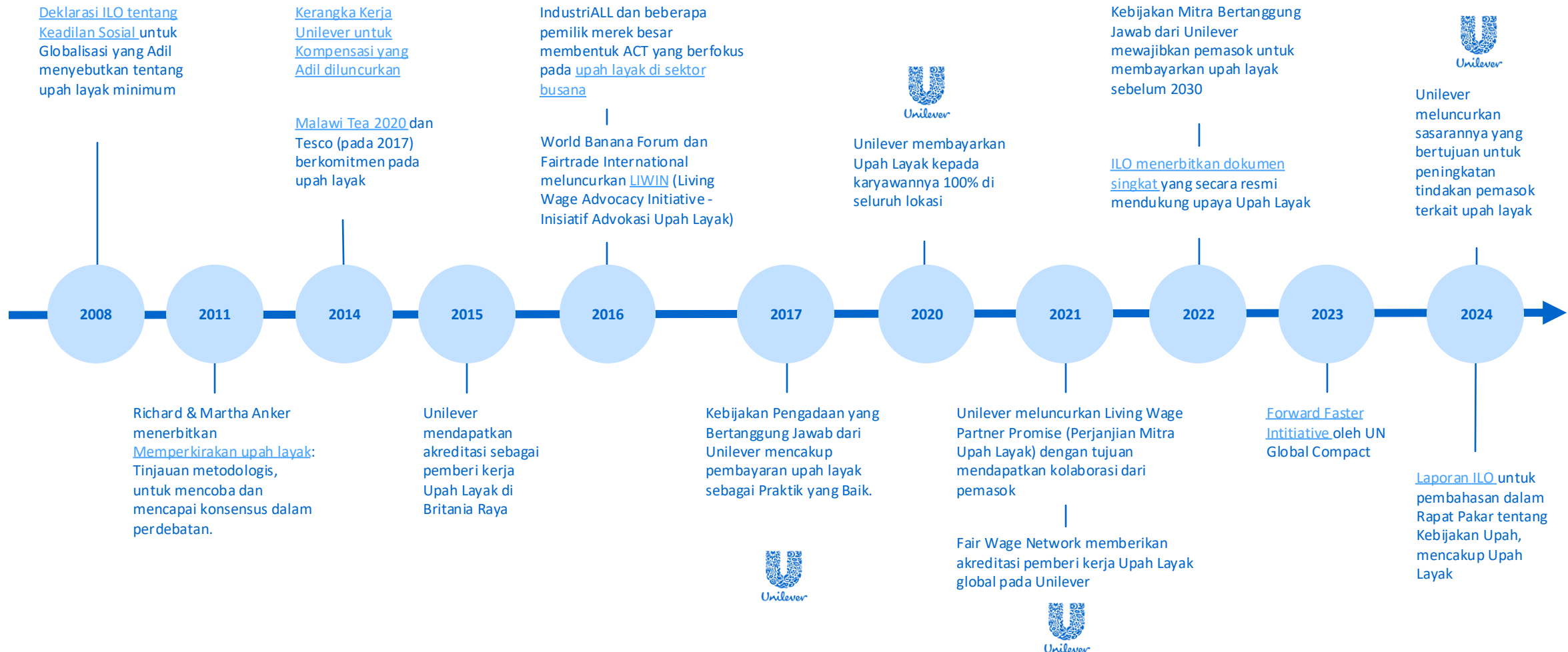
- Memenuhi kewajiban uji tuntas dan pelaporan
- Berperan aktif untuk SDGs yang terkait dengan hak asasi manusia (SDGs 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 11)
- Meningkatkan nilai merek, reputasi, dan loyalitas pelanggan
- Meningkatkan pangsa pasar dan memastikan syarat pembiayaan yang menguntungkan dari investor atau membuka peluang investasi baru
- Mengurangi pergantian karyawan dan biaya usaha
- Meningkatkan produktivitas dan spesifikasi kualitas
- Memberikan insentif pada minat usaha di sektor terkait



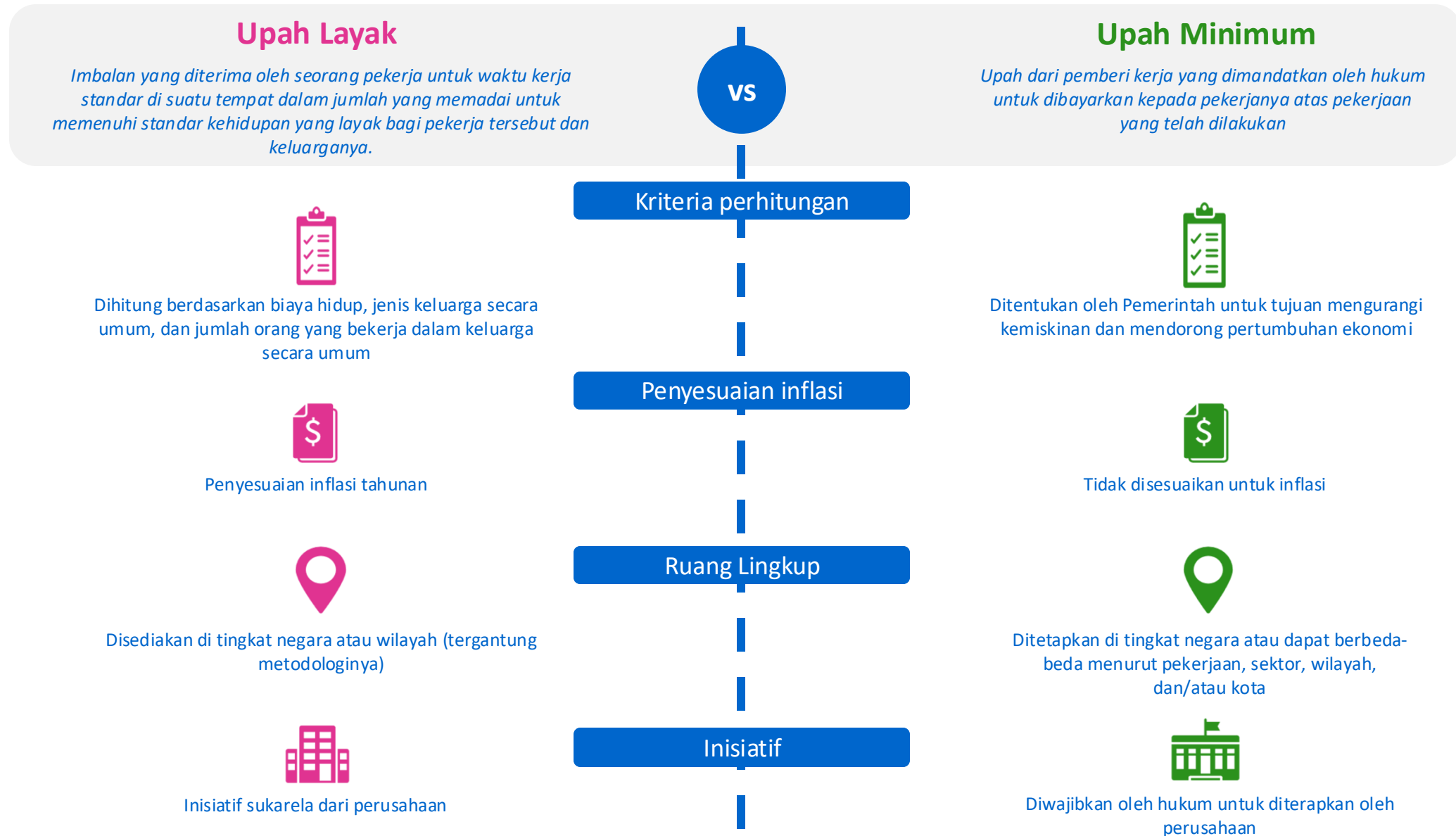
MEMITIGASI RISIKO

- Pembayaran pekerja dengan upah rendah
- Upah rendah meningkatkan risiko tenaga kerja paksa atau tenaga kerja anak
- Kontroversi dan publisitas negatif
- Mengganggu kestabilan pelaku dalam rantai pasok sehingga menurunkan kualitas dan hasil
- Pengembalian yang rendah pada investasi untuk keberlanjutan

Sejarah upah layak



Dalam 15 tahun terakhir, telah terjadi kemajuan besar dalam upaya mencapai Upah Layak



Pendapatan Hidup



Individu yang bekerja mandiri
(mis., petani atau peternak skala kecil)



Semua sumber pendapatan berasal dari
orang dewasa dalam rumah tangga

Upah Layak



Mencapai standar
hidup yang layak



Karyawan



Upah dari orang dewasa
penghasil pendapatan di rumah
tangga

Untuk mempelajari lebih lengkap tentang perbedaan antara pendapatan hidup dan upah layak, [klik di sini](#).

Siapa yang menghitung Tolok Ukur Upah Layak?



Metodologi tolok ukur Upah Layak yang diakui oleh IDH

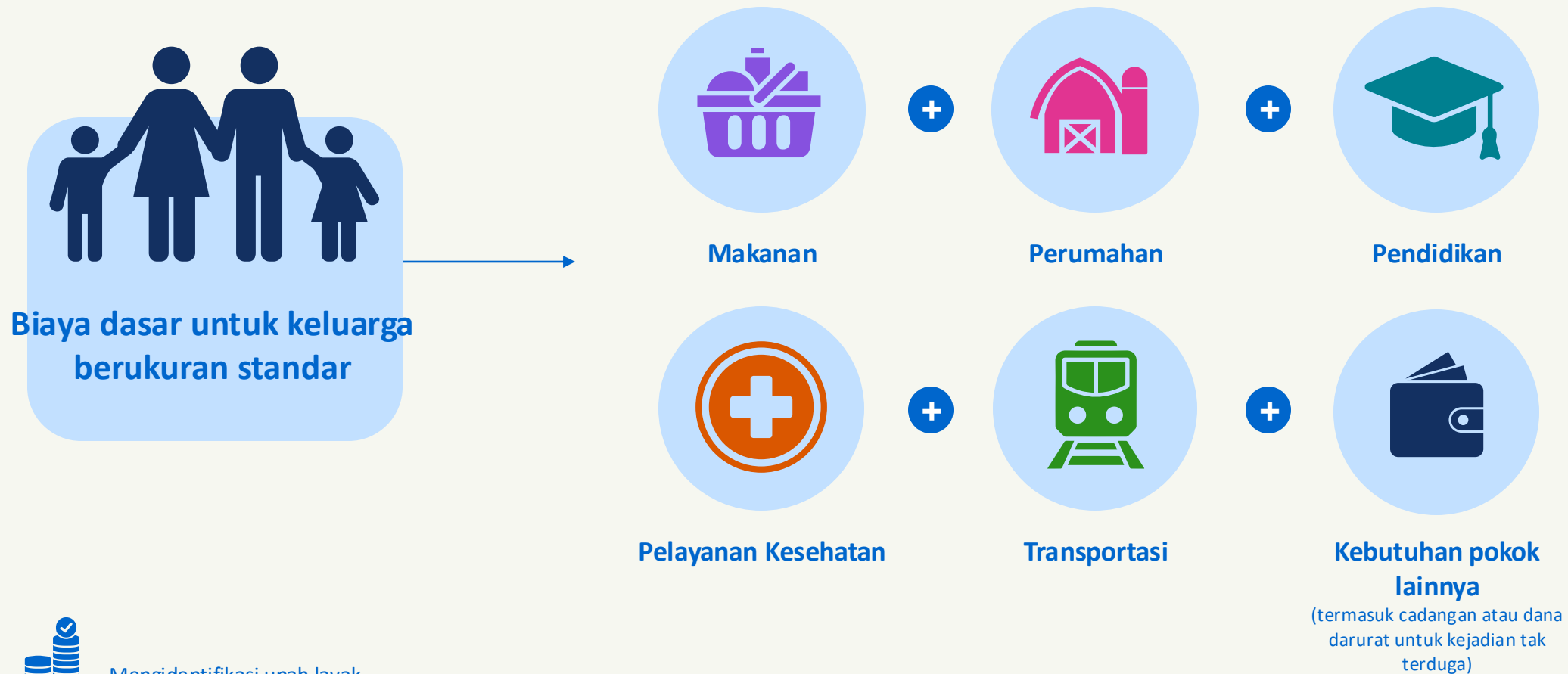
Tolok ukur Upah Layak untuk lokasi tertentu dikembangkan oleh organisasi riset independen dengan menggunakan metodologi yang berbeda.

Metodologi upah layak berbeda dalam hal berikut:

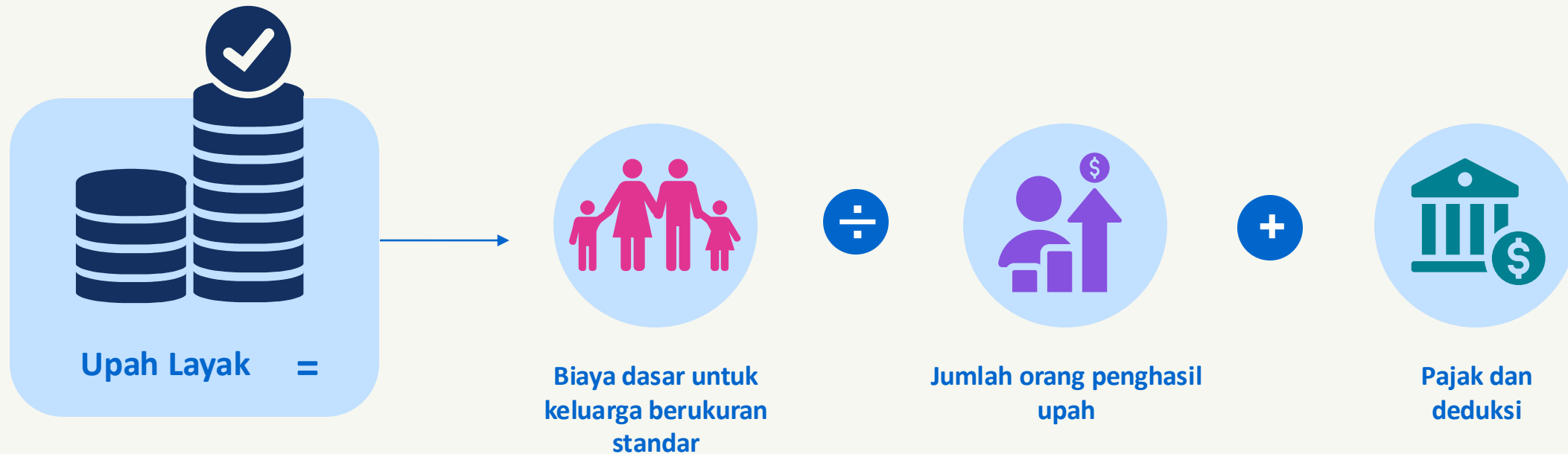
1. Pendekatan dalam menghitung tolok ukur, mis., penyertaan elemen biaya yang berbeda-beda
2. Jumlah lokasi yang menyediakan data, mis., WageIndicator - 165 negara, Living Wage for US - 1 negara
3. Aksesibilitas titik data: [Metodologi Anker & WageIndicator](#) dapat diakses oleh umum, sedangkan Fair Wage Network harus dibeli.



Cara perhitungan tolok ukur Upah Layak?



Bagaimana perhitungan tolok ukur Upah Layak?



Imbalan yang sebanding saat ini

Imbalan yang berharga bagi pekerja dan selaras dengan pekerjaan yang lebih baik dan aman

Upah

Nilai uang yang telah disepakati sebelumnya yang diperoleh oleh pekerja selama satu minggu waktu kerja standar (tidak termasuk lembur)

Bonus

Semua bonus dengan kesepakatan sebelumnya atas nilai uang dan frekuensi pembayarannya, dengan perkiraan sebelumnya dan tidak tunduk pada kebijakan pemberi kerja (mis., bonus festival).

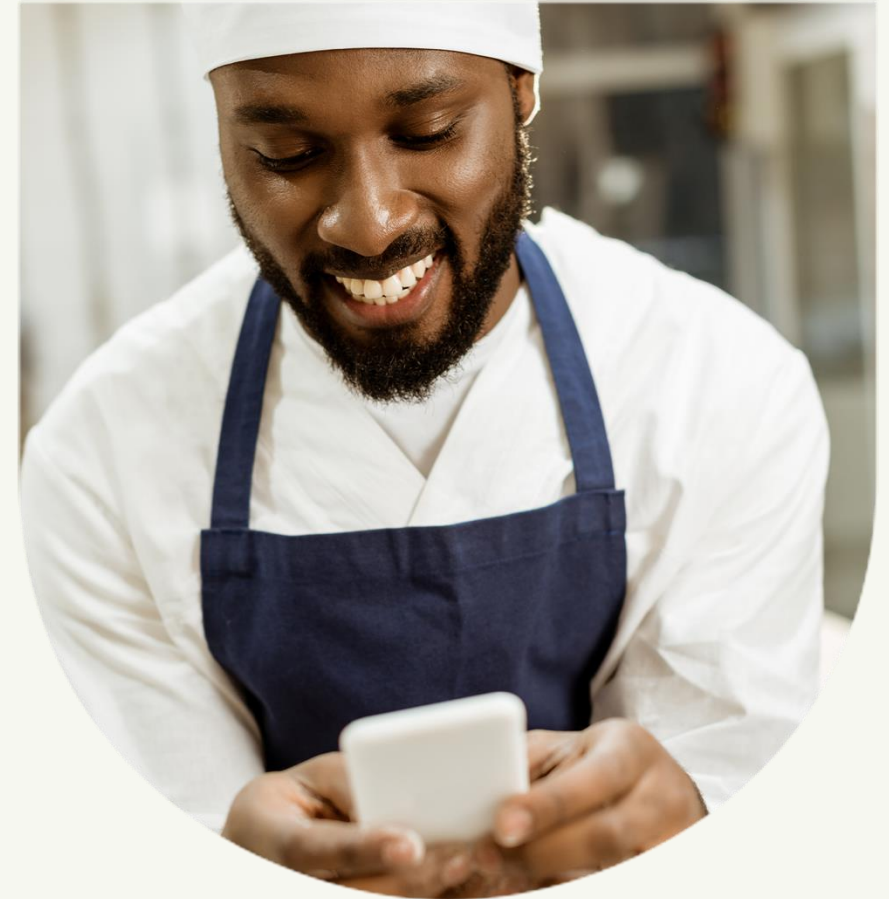
Manfaat dalam bentuk barang atau jasa

Manfaat bukan dalam bentuk uang seperti makanan, transportasi, edukasi, pelayanan kesehatan, dan perumahan, yang mengurangi jumlah pendapatan uang yang dibutuhkan oleh pekerja untuk memenuhi standar hidup layak.

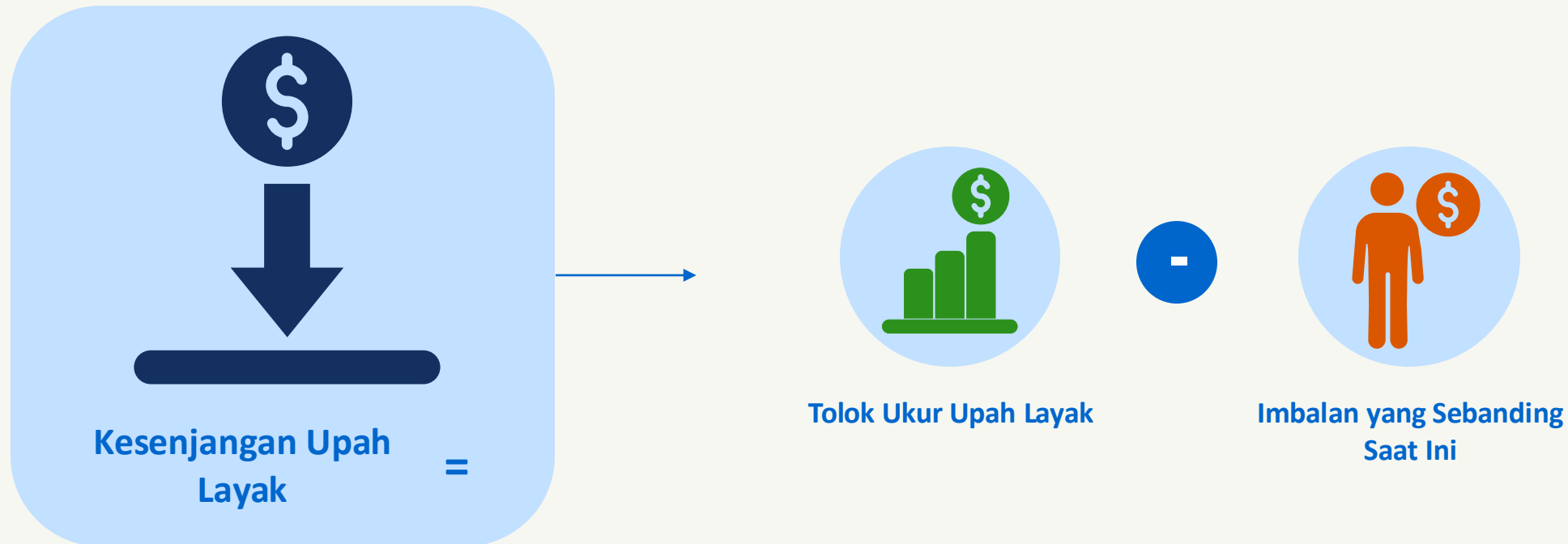
Hanya manfaat barang atau jasa tertentu yang dihitung dalam upah layak. Untuk memenuhi syarat, manfaat tersebut antara lain harus:

- tersedia, diterima, dan dihargai oleh semua pekerja
- disediakan secara teratur dan disepakati sebelumnya
- harus melebihi segala kewajiban yang ditetapkan menurut hukum.

Detail selengkapnya tentang manfaat berupa barang atau jasa ada [di sini](#).



Apa yang dimaksud dengan Kesenjangan Upah Layak?



Bab 2

Mengambil tindakan atas Upah Layak

Mengambil tindakan atas Upah Layak

Setelah membahas sejarah dan konsep Upah Layak, kita akan melihat cara mengambil tindakan yang dapat dilakukan di perusahaan Anda untuk memulai perjalanan Upah Layak.

Mulailah dengan menandatangani Komitmen Upah Layak Unilever sebagai bentuk komitmen Anda untuk memahami secara mendalam bagaimana upah pekerja Anda dibandingkan dengan tolok ukur upah layak, serta mengidentifikasi kesenjangan yang ada di lokasi dan sektor utama Anda.

Meskipun sangat penting untuk menilai besaran kesenjangan upah layak, Anda juga perlu menyelidiki lebih mendalam untuk menemukan potensi masalah struktural yang dapat berkontribusi terhadap kesenjangan tersebut. Pertimbangkan berbagai faktor seperti distribusi kesenjangan di seluruh demografi, seperti gender, etnis, ras, usia, dan status pekerjaan, serta mekanisme pembayaran untuk pekerja dengan kesenjangan upah terbesar, durasi kontrak, dan manfaat yang diterima mereka.

Dalam beberapa slide berikut, Anda akan menemukan 5 langkah pendekatan yang dapat Anda gunakan sebagai tindakan untuk upah layak.



Mengambil tindakan atas Upah Layak

 Berkolaborasi dengan pelaku rantai pasok

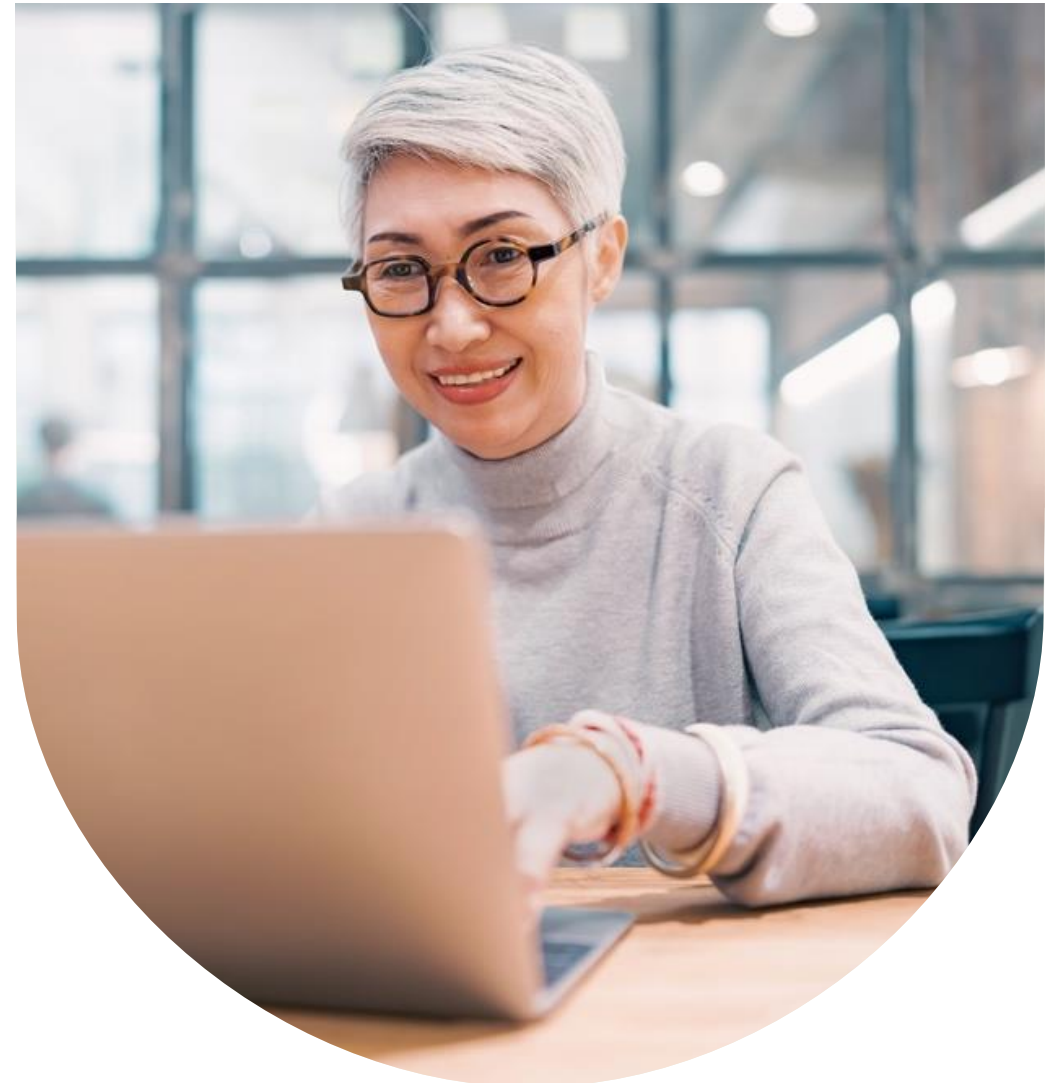


1. Menentukan ruang lingkup Anda

Memulai perjalanan menuju upah layak membutuhkan landasan yang kokoh. Menentukan ruang lingkup sangat penting untuk menetapkan batasan inisiatif Anda dan merencanakan arah pengembangan di masa depan. Langkah pertama adalah memulainya dengan tenaga kerja dan operasional Anda sendiri.

Ruang Lingkup - Faktor pertimbangan:

1. **Wilayah geografis/Negara:** Utamakan wilayah geografis dengan kesenjangan upah struktural yang lebih tinggi & jumlah pekerja yang lebih besar
2. **Operasi:** Utamakan operasi yang kritis dengan jumlah pekerja yang lebih besar
3. **Jenis pekerja:** Karyawan tetap, pekerja kontrak utama, pekerja kontrak tambahan, lainnya
4. **Pekerja yang rentan:** Berfokus pada pekerja wanita, minoritas, berketerampilan rendah, dll.



2. Menghitung kesenjangan upah layak Anda

Pilih alat untuk menghitung kesenjangan Anda: [Salary Matrix](#) adalah solusi yang tersedia gratis dan tidak tergantung sektor yang dapat membantu Anda menghitung kesenjangan upah layak Anda.

1



Masukkan data upah Anda ke dalam alat yang sudah dipilih. Pastikan Anda sudah menyiapkan semua informasi dan data untuk memasukkan data upah. Anda dapat [membaca daftar periksa ini](#) untuk memastikan bahwa Anda sudah memiliki semua data yang diperlukan untuk membandingkan imbalan pekerja Anda dengan tolok ukur upah layak.

2



Pilih salah satu tolok ukur: Kami menyarankan penggunaan metodologi yang diakui oleh IDH, mis., Metodologi Anker, WageIndicator, Fair Wage Network, dan lainnya. Untuk mengetahui detail selengkapnya, [klik di sini](#).



3. Menetapkan tujuan yang jelas

Tetapkan tujuan yang transparan dan terukur yang sejalan dengan nilai dan aspirasi organisasi. Tujuan tersebut harus mencerminkan dampak dari upah layak terhadap berbagai aspek.

Proses ini memastikan pemahaman dan komitmen bersama di seluruh organisasi sehingga dapat menjadi landasan yang kokoh untuk keberhasilan perjalanan menuju upah layak.



Parameter untuk menetapkan tujuan yang jelas:

Spesifik

Hal-hal yang harus dicapai, dampak yang diinginkan, individu yang menjadi penanggung jawab, langkah-langkah yang harus diambil

Terukur

Pengukuran terbaik untuk kemajuan adalah jika tujuannya dinyatakan dalam angka

Dapat Dicapai

Tujuan akan lebih mungkin dicapai jika realistis

Relevan

Mempertimbangkan pendapat dari para pemangku kepentingan utama

Berbatas waktu

Tetapkan tujuan Anda dalam kerangka waktu

Contoh:

- 100% pekerja dalam operasional saya akan mendapatkan upah layak pada tahun X
- Membuat rencana aksi gabungan dengan 2 pelanggan terbesar untuk mengatasi 80% dari kesenjangan upah layak dalam 3 tahun mendatang
- Mengurangi kesenjangan saat ini sebesar 10% per tahun untuk X tahun ke depan

4. Membuat rencana holistik untuk mengatasi kesenjangan

Setelah Anda memiliki tujuan yang jelas dan sejalan dengan tujuan upah layak perusahaan, rumuskan strategi untuk menutup kesenjangan upah layak dengan menggunakan upah, bonus, dan/atau manfaat dalam bentuk barang atau jasa. Berikut beberapa saran yang penting untuk diingat.



Pahami prioritas Anda

- Pekerja paling rentan
- Bidang berisiko & berdampak paling besar

Tinjau praktik bisnis Anda

- Kebijakan kontrak (hilangkan kontrak yang tidak pasti)
- Jam kerja (hilangkan jam kerja yang berlebihan)
- Diskriminasi (hilangkan perbedaan upah antara gender)
- Kebijakan upah (bonus tetap dan reguler)

Identifikasikan peluang untuk nilai

- Peningkatan produktivitas (nilai dari hal ini)
- Peningkatan kualitas (nilai dari hal ini)

Identifikasikan tantangan

- Apa saja kesenjangan yang masih ada?
- Dukungan apa yang dibutuhkan untuk menutup kesenjangan tersebut?

Libatkan dan informasikan kepada pekerja

- Tingkatkan dialog sosial (sebagai mitra dalam perjalanan ini)

5. Tindakan untuk mengatasi kesenjangan

Berdasarkan rencana dan tujuan yang teridentifikasi dalam langkah sebelumnya dan dengan mempertimbangkan 1) besarnya kesenjangan Anda (kecil/besar) dan 2) jenis hubungan dagang (langsung/tidak langsung), ada beberapa jenis tindakan untuk mengatasi kesenjangan. Berikut beberapa contoh praktis yang cocok untuk konteks setempat:



Preferensi Opsi: Gaji tetap bulanan

- Pilihan yang paling disukai untuk mewujudkan nilai
- Memiliki dampak terbesar dan paling tahan lama



Bonus Upah Layak pada slip gaji

- Langsung berdampak pada upah bersih yang diterima pekerja
- Sering berguna bagi mitra rantai pasok untuk mendokumentasikan kontribusinya



Kartu Hadiah

- Bermanfaat langsung bagi pekerja dan berkontribusi pada kebutuhan dasar
- Diperlukan proses administrasi



Subsidi Makanan Kantin

- Komite pekerja sering memilih opsi ini untuk kemudahan akses bagi semua pekerja
- Mudah diintegrasikan dengan sistem kantin perusahaan sendiri

Praktik terbaik: Lakukan verifikasi pada kesenjangan upah layak Anda

Nilai tambah dari verifikasi data

Sebaiknya lakukan audit atas perhitungan Anda melalui organisasi yang independen, sebelum melaporkan sendiri kesenjangan tersebut.

Audit independen dapat membantu dalam:

- Memverifikasi akurasi dan validitas kesenjangan Anda
- Meningkatkan kredibilitas laporan kemajuan & klaim Anda
- Mendukung perbaikan upah yang tepat sasaran

Di mana dapat menemukan auditor?

- Anda dapat menemukan auditor berlisensi IDH & [konsultan yang dilatih oleh IDH di sini](#).



Praktik terbaik: **Berkolaborasi** dengan mitra rantai pasok Anda

Kolaborasi dengan pemasok dan kontraktor Anda adalah langkah penting selanjutnya dalam perjalanan menuju upah layak di rantai pasok Anda.

Anda dapat memprioritaskan interaksi berdasarkan nilai kritisnya terhadap bisnis Anda dengan memilih: pemasok langsung, atau yang beroperasi di negara berisiko tinggi, atau bahkan pemasok berisiko rendah. Aktifkan komunikasi tentang ruang lingkup dan tujuan Anda untuk memastikan pemahaman dan komitmen bersama. Tekankan transparansi dan cari masukan dari pemasok Anda, dengan menghargai pandangan pemasok sebagai hal yang sangat penting dalam menyusun pendekatan kolektif.

Terdapat dua tujuan utama pada kolaborasi dengan mitra rantai pasok:

- 1) Mendorong pemasok langsung untuk membayarkan upah layak: akan menggandakan dampak dari upaya Anda
- 2) Menangani para pekerja yang rentan di bagian hulu rantai nilai Anda melalui kerja sama dengan mitra perantara dalam rantai nilai.



Praktik terbaik: Melacak kemajuan, membagikan pembelajaran, dan mengomunikasikan perjalanan upah layak Anda

Setelah Anda menetapkan tujuan yang jelas dan strategi yang tepat, sangat penting untuk melaporkan kesenjangan yang ada dan membagikan pengalaman Anda melalui portal pemasok Unilever. Melacak perkembangan inisiatif upah layak sangat penting, karena memungkinkan Anda untuk menilai efektivitas strategi yang dijalankan. Selain itu, memiliki data terkait upaya Anda akan mendukung komunikasi yang efektif mengenai kemajuan yang telah dicapai. Transparansi ini tidak hanya memperkuat kolaborasi dengan mitra, tetapi juga meningkatkan reputasi Anda di mata konsumen.

Untuk mengetahui selengkapnya tentang contoh perjalanan upah layak, baca beberapa studi kasus di [situs web IDH](#)

What are we asking suppliers to share?

1. What is the total number of workers in your company?
2. What percentage of your workers have you already evaluated for the living wage gap?
3. What percentage of your workers are already earning at or above a living wage?
4. Please briefly describe the strategies and plans you have identified to address the living wage gap (if any) in your business. What kind of support would help you?
5. By when do you aim to address the living wage gap in your business?

[Living Wage Gap Reporting Form](#)

Praktik terbaik: **Membuat klaim** **Upah Layak yang kredibel**

Setelah perusahaan Anda berkomitmen secara internal untuk membayarkan upah layak, tentukan waktu dan cara mengomunikasikan komitmen tersebut kepada publik. Klaim 'upah layak Anda' dapat lebih memperkuat momentum inisiatif perusahaan menuju upah layak.

ISEAL telah membuat kerangka kerja panduan untuk klaim upah layak yang kredibel pada tahun 2023, dengan masukan dari berbagai organisasi pembuat standar, perusahaan, dan perwakilan serikat dagang.

Kerangka kerja panduan tersebut bertujuan untuk memajukan pemahaman tentang berbagai praktik yang baik dan meningkatkan keandalan sistem untuk mencapai tujuan upah layak serta mendukung kebutuhan bisnis.



Alat & Sumber Referensi

Alat Pencari Tolok Ukur

Alat Pencari Tolok Ukur memuat semua tolok ukur upah layak yang diakui oleh IDH dan tersedia untuk setiap negara. Berbagai tolok ukur tersebut dimuat berdasarkan wilayah dan tahun



Search countries

- Chile
- People's Republic of China
- Colombia
- Democratic Republic of the Congo
- Costa Rica
- Cote D'Ivoire
- Croatia
- Cyprus
- Czech Republic

Costa Rica

8 Benchmarks, across 8 regions

Region	Micro-region	Availability	Year	Methodologies
Alajuela	-	For purchase	2022	WageIndicator Typical Family Methodology
Cartago	-	For purchase	2022	WageIndicator Typical Family Methodology
Guanacaste	-	For purchase	2022	WageIndicator Typical Family Methodology
Heredia	-	For purchase	2022	WageIndicator Typical Family Methodology
Limon	-	For purchase	2022	WageIndicator Typical Family Methodology
Puntarenas	-	For purchase	2022	WageIndicator Typical Family Methodology
Rural, Limon and Heredia Provinces	-	Public	2022	Full-Fledged Anker Methodology
San Jose	-	For purchase	2022	WageIndicator Typical Family Methodology

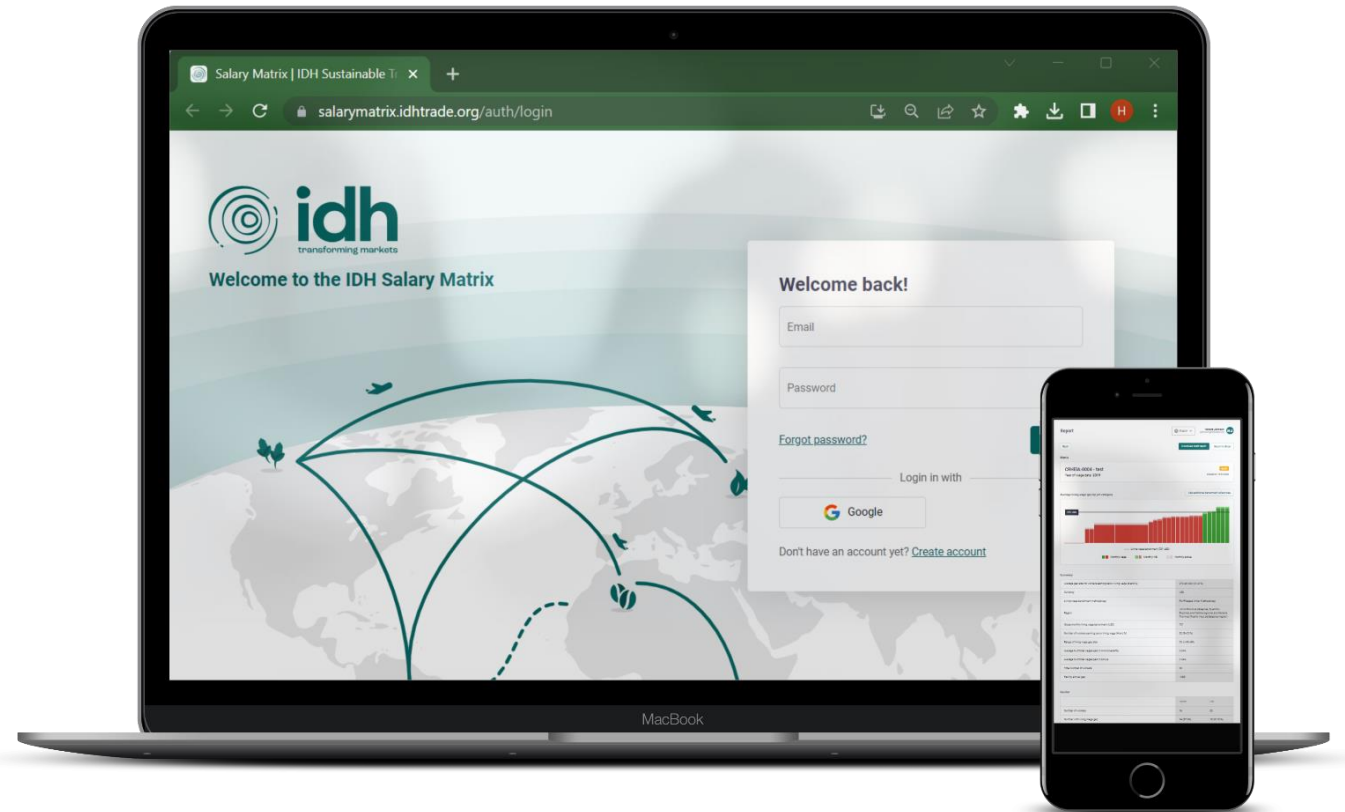
Year

2022

Salary Matrix

Salary Matrix adalah alat praktis untuk membantu dalam mengevaluasi perbandingan antara total imbalan yang diterima oleh pekerja Anda (termasuk gaji, bonus, uang tunai, dan manfaat dalam bentuk barang atau jasa) dengan tolok ukur upah layak yang relevan untuk wilayah Anda.

Mengakses halaman Salary Matrix



Resources

- Wage Indicator Public Available Living Wage Estimates, funded by Unilever <https://wageindicator.org/>
- Peta Perjalanan IDH tentang Upah Layak: <https://www.idhsustainabletrade.com/living-wage-platform/>
- Panduan IDH untuk Auditor pada Verifikasi: <https://www.idhsustainabletrade.com/living-wage-platform/verifying-calculations/>
- Panduan Tindakan Upah Layak IDH: <https://livingwageguide.idhtrade.org/>
- Panggilan IDH untuk Bertindak: <https://www.idhsustainabletrade.com/cta-living-wages/>
- Buku Pedoman Upah Layak dari AIM Progress: https://www.aim-progress.com/storage/resources/AIM_Living%20Wage%20Playbook_v0.4_FINAL.pdf
- UN Global Compact, Panduan Uji Tuntas Indikator Hak Asasi Manusia untuk Perusahaan: <https://unglobalcompact.org/library/5>
- UN Living Wage Microsite: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/livingwages>
- Lembar Referensi Ambisi UN SDG untuk SDG 8 Pekerjaan yang Layak dan Pertumbuhan Ekonomi: https://ungc-communications-assets.s3.amazonaws.com/docs/publications/Achieving_the_Living_Wage_Ambition_Reference_Sheet_and_Implementation_Guidance_EN.pdf

Acknowledgments

IDH – The Sustainable Trade Initiative (Inisiatif Perdagangan Berkelanjutan)

IDH berupaya untuk mentransformasikan pasar melalui inovasi, pengorganisasian, dan investasi secara kolaboratif untuk solusi yang inklusif dan berkelanjutan agar perusahaan dapat menciptakan nilai bagi manusia dan planet ini. Untuk mencapai hal tersebut, IDH mengumpulkan koalisi dari para pemangku kepentingan, dari seluruh rantai nilai global, dengan komitmen untuk mencapai visi bersama dan agenda program untuk perdagangan berkelanjutan.

Kehadiran internasional IDH menyebar ke berbagai wilayah dan lingkungan, dengan didukung oleh jejaring yang terdiri dari sekitar 400 staf, termasuk para ahli yang sangat terlibat dalam rantai nilai utama di bidang pertanian, manufaktur, busana, dan komoditas. Selama 15 tahun beroperasi, IDH telah menggerakkan investasi dan dukungan dari sektor swasta untuk menguji dan berinovasi dengan model bisnis baru yang dirancang untuk menciptakan pekerjaan yang lebih baik, pendapatan yang lebih baik, lingkungan yang lebih baik, dan kesetaraan gender bagi semua.

[Pelajari selengkapnya tentang IDH dan upaya mereka](#)

Terima kasih.