

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA

NOMOR      TAHUN

TENTANG

PENGUPAHAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 81 angka 24 Pasal 88 ayat (4), angka 25 Pasal 88B ayat (2), Pasal 88C ayat (7), Pasal 88D ayat (3), angka 28 Pasal 90B ayat (4), angka 30 Pasal 92 ayat (3), angka 36 Pasal 98 ayat (3), dan angka 67 Pasal 190 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan;

Mengingat : 1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;  
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);  
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

MEMUTUSKAN: . . .

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN PEMERINTAH TENTANG PENGUPAHAN.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

1. 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 kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
2. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Pengusaha adalah:
  - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
  - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
  - c. orang . . .

- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
4. Perusahaan adalah:
    - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan
    - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
  5. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
  6. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.

7. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.
8. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.
9. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
10. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.
11. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

#### Pasal 2

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi.

(3) Setiap . . .

- 5 -

- (3) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

### Pasal 3

Hak Pekerja/Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja.

## BAB II

### KEBIJAKAN PENGUPAHAN

#### Pasal 4

- (1) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan program strategis nasional.
- (3) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.

#### Pasal 5

- (1) Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

(2) Kebijakan . . .

- (2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. Upah minimum;
  - b. struktur dan skala Upah;
  - c. Upah kerja lembur;
  - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
  - e. bentuk dan cara pembayaran Upah;
  - f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
  - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

#### Pasal 6

- (1) Kebijakan pengupahan ditujukan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dalam bentuk:
- a. Upah; dan
  - b. pendapatan non-Upah.

#### Pasal 7

- (1) Upah terdiri atas komponen:
- a. Upah tanpa tunjangan;
  - b. Upah pokok dan tunjangan tetap;
  - c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau
  - d. Upah . . .

- d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.
- (2) Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.
  - (3) Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.
  - (4) Komponen Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang akan digunakan ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
  - (5) Persentase besaran Upah pokok dalam komponen Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) untuk jabatan atau pekerjaan tertentu, dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

#### Pasal 8

- (1) Pendapatan non-Upah berupa tunjangan hari raya keagamaan.
- (2) Selain tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha dapat memberikan pendapatan non-Upah berupa:

a. insentif . . .

- 8 -

- a. insentif;
- b. bonus;
- c. uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau
- d. uang servis pada usaha tertentu.

#### Pasal 9

- (1) Tunjangan hari raya keagamaan wajib diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh.
- (2) Tunjangan hari raya keagamaan wajib dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.
- (3) Ketentuan mengenai tunjangan hari raya keagamaan dan tata cara pembayarannya diatur dengan Peraturan Menteri.

#### Pasal 10

- (1) Insentif dapat diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dalam jabatan atau pekerjaan tertentu.
- (2) Insentif ditetapkan sesuai kebijakan Perusahaan.

#### Pasal 11

- (1) Bonus dapat diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atas keuntungan Perusahaan.
- (2) Bonus untuk Pekerja/Buruh diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 12 . . .



Pasal 12

- (1) Perusahaan dapat menyediakan fasilitas kerja bagi:
  - a. Pekerja/Buruh dalam jabatan atau pekerjaan tertentu; atau
  - b. seluruh Pekerja/Buruh.
- (2) Dalam hal fasilitas kerja bagi Pekerja/Buruh tidak tersedia atau tidak mencukupi, Perusahaan dapat memberikan uang pengganti fasilitas kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf c.
- (3) Penyediaan fasilitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan pemberian uang pengganti fasilitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 13

- (1) Uang servis pada usaha tertentu dikumpulkan dan dikelola oleh Perusahaan.
- (2) Uang servis pada usaha tertentu wajib dibagikan kepada Pekerja/Buruh setelah dikurangi biaya cadangan terhadap risiko kehilangan atau kerusakan dan pendayagunaan peningkatan kualitas sumber daya manusia.
- (3) Ketentuan mengenai uang servis pada usaha tertentu diatur dengan Peraturan Menteri.

BAB III

UPAH BERDASARKAN SATUAN WAKTU  
DAN/ATAU SATUAN HASIL

Pasal 14

Upah ditetapkan berdasarkan:

- a. satuan waktu; dan/atau
- b. satuan hasil.

Pasal 15

Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a ditetapkan secara:

- a. per jam;
- b. harian; atau
- c. bulanan.

Pasal 16

- (1) Penetapan Upah per jam hanya dapat diperuntukkan bagi Pekerja/Buruh yang bekerja secara paruh waktu.
- (2) Upah per jam dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (3) Kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak boleh lebih rendah dari hasil perhitungan formula Upah per jam.
- (4) Formula perhitungan Upah per jam sebagai berikut:

$$\text{Upah per jam} = \frac{\text{Upah sebulan}}{126}$$

(5) Angka . . .

- (5) Angka penyebut dalam formula perhitungan Upah per jam dapat dilakukan peninjauan apabila terjadi perubahan median jam kerja Pekerja/Buruh paruh waktu secara signifikan.
- (6) Peninjauan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan dan ditetapkan hasilnya oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh dewan pengupahan nasional.

#### Pasal 17

Dalam hal Upah ditetapkan secara harian, perhitungan Upah sehari sebagai berikut:

- a. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
- b. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

#### Pasal 18

- (1) Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.
- (2) Penetapan besarnya Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha.

Pasal 19

Penetapan Upah sebulan berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b untuk pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan, ditetapkan berdasarkan Upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir yang diterima oleh Pekerja/Buruh.

BAB IV

STRUKTUR DAN SKALA UPAH

Pasal 20

- (1) Penetapan besarnya Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala Upah.
- (2) Dalam hal Upah di perusahaan menggunakan komponen Upah tanpa tunjangan, struktur dan skala upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran Upah tanpa tunjangan.
- (3) Dalam hal Upah di perusahaan terdiri atas komponen Upah pokok dan tunjangan, struktur dan skala Upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran Upah pokok.

Pasal 21

- (1) Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.

(2) Struktur . . .

- (2) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh secara perorangan.
- (3) Struktur dan skala Upah yang diberitahukan sekurang-kurangnya struktur dan skala Upah pada golongan jabatan sesuai dengan jabatan Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

#### Pasal 22

- (1) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) harus dilampirkan oleh Perusahaan pada saat permohonan:
  - a. pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau
  - b. pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Struktur dan skala Upah yang dilampirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperlihatkan kepada pejabat yang berwenang pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Setelah dokumen struktur dan skala Upah diperlihatkan, pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus

mengembalikan . . .

mengembalikan dokumen struktur dan skala Upah kepada pihak Perusahaan pada saat itu juga.

- (4) Selain melampirkan struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pimpinan Perusahaan melampirkan surat pernyataan telah ditetapkannya struktur dan skala Upah di Perusahaan.
- (5) Surat pernyataan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) didokumentasikan oleh pejabat yang berwenang pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, sebagai bukti telah dilakukan penyusunan struktur dan skala Upah.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala Upah diatur dengan Peraturan Menteri.

## BAB V

### UPAH MINIMUM

#### Bagian Kesatu

#### Umum

#### Pasal 23

- (1) Upah minimum merupakan Upah bulanan terendah yaitu:
  - a. Upah tanpa tunjangan; atau
  - b. Upah pokok dan tunjangan tetap.

(2) Dalam . . .

- (2) Dalam hal komponen Upah di perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap, Upah pokok paling sedikit sebesar upah minimum.
- (3) Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum.

#### Pasal 24

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala Upah.

#### Pasal 25

- (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 . . .

- (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.

#### Pasal 26

- (1) Penyesuaian nilai Upah minimum dilakukan setiap tahun.
- (2) Penyesuaian nilai Upah minimum ditetapkan pada rentang nilai tertentu diantara batas atas dan batas bawah Upah minimum pada wilayah yang bersangkutan.
- (3) Batas atas Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan acuan nilai Upah minimum tertinggi yang dapat ditetapkan dan dihitung menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{Batas atas UM}_{(t)} = \frac{\text{Rata - rata konsumsi per kapita}_{(t)} \times \text{Rata - rata banyaknya ART}_{(t)}}{\text{Rata - rata banyaknya ART bekerja pada setiap rumah tangga}_{(t)}}$$

(4) Batas . . .



- (4) Batas bawah Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan acuan nilai Upah minimum terendah yang dapat ditetapkan dan dihitung menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{Batas bawah } UM_{(t)} = \text{Batas atas } UM_{(t)} \times 50\%$$

- (5) Nilai Upah minimum tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dihitung berdasarkan formula penyesuaian nilai Upah minimum sebagai berikut:

$$UM_{(t+1)} = UM_{(t)} + \left\{ \text{Max}(PE_{(t)}, \text{Inflasi}_{(t)}) \times \frac{\text{Batas atas}_{(t)} - UM_{(t)}}{\text{Batas atas}_{(t)} - \text{Batas bawah}_{(t)}} UM_{(t)} \right\}$$

- (6) Rata-rata konsumsi per kapita, rata-rata banyaknya anggota rumah tangga, dan rata-rata banyaknya anggota rumah tangga bekerja pada setiap rumah tangga sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data di wilayah yang bersangkutan.
- (7) Nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi yang digunakan dalam formula penyesuaian nilai Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (5) merupakan nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi tingkat provinsi.

(8) Data . . .

- (8) Data sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dan ayat (7) bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

## Bagian Kedua

### Upah Minimum Provinsi

#### Pasal 27

- (1) Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi setiap tahun.
- (2) Penyesuaian nilai Upah minimum provinsi dilakukan sesuai dengan tahapan perhitungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26.
- (3) Nilai penyesuaian Upah minimum provinsi yang ditetapkan harus berdasarkan hasil perhitungan penyesuaian nilai Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (4) Dalam hal Upah minimum provinsi tahun berjalan lebih tinggi dari batas atas Upah minimum provinsi maka gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi tahun berikutnya sama dengan nilai Upah minimum provinsi tahun berjalan.

#### Pasal 28

- (1) Perhitungan penyesuaian nilai Upah minimum provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi.

(2) Hasil . . .

- (2) Hasil perhitungan penyesuaian nilai Upah minimum provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) direkomendasikan kepada gubernur melalui dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.

#### Pasal 29

- (1) Upah minimum provinsi ditetapkan dengan Keputusan Gubernur dan diumumkan paling lambat tanggal 21 November tahun berjalan.
- (2) Dalam hal tanggal 21 November jatuh pada hari Minggu, hari libur nasional, atau hari yang diliburkan secara nasional, Upah minimum provinsi ditetapkan dan diumumkan oleh gubernur 1 (satu) hari sebelum hari Minggu, hari libur nasional, atau hari yang diliburkan secara nasional.
- (3) Upah minimum provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berlaku terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.
- (4) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak boleh bertentangan dengan kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4.

#### Bagian Ketiga

#### Upah Minimum Kabupaten/Kota

#### Pasal 30

- (1) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.
- (2) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:

a. rata-rata . . .

- a. rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi; atau
- b. nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, selalu positif dan lebih tinggi dari nilai provinsi.

#### Pasal 31

- (1) Upah minimum kabupaten/kota ditetapkan setelah penetapan Upah minimum provinsi.
- (2) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih tinggi dari Upah minimum provinsi.

#### Pasal 32

- (1) Penetapan Upah minimum bagi kabupaten/kota yang belum memiliki Upah minimum kabupaten/kota, menggunakan formula perhitungan Upah minimum dengan tahapan perhitungan sebagai berikut:
  - a. menghitung nilai relatif Upah minimum kabupaten/kota terhadap Upah minimum provinsi berdasarkan rasio paritas daya beli

*(purchasing . . .*

(*purchasing power parity*), dengan formula sebagai berikut:

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

- b. menghitung nilai relatif Upah minimum kabupaten/kota terhadap Upah minimum provinsi berdasarkan rasio tingkat penyerapan tenaga kerja, dengan formula sebagai berikut:

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

- c. menghitung nilai relatif Upah minimum kabupaten/kota terhadap Upah minimum provinsi berdasarkan rasio median Upah, dengan formula sebagai berikut:

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

- d. menghitung rata-rata nilai relatif UMK sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, dengan formula sebagai berikut:

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

- (2) Variabel paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja dan median Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) masing-masing dihitung berdasarkan nilai rata-rata 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama.
- (3) Dalam hal syarat tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) tidak terpenuhi maka gubernur tidak dapat menetapkan Upah minimum bagi kabupaten/kota yang belum memiliki Upah minimum kabupaten/kota.

### Pasal 33

- (1) Perhitungan nilai Upah minimum kabupaten/kota dilakukan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.
- (2) Hasil perhitungan Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada bupati/walikota untuk direkomendasikan kepada gubernur melalui dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.
- (3) Dalam hal hasil perhitungan Upah minimum kabupaten/kota lebih rendah dari nilai upah minimum provinsi maka bupati/walikota tidak

dapat . . .

dapat merekomendasikan nilai Upah minimum kabupaten/kota kepada gubernur.

#### Pasal 34

- (1) Penetapan Upah minimum bagi kabupaten/kota yang telah memiliki Upah minimum kabupaten/kota dilakukan dengan penyesuaian nilai Upah minimum.
- (2) Penyesuaian nilai Upah minimum kabupaten/kota dilakukan sesuai tahapan perhitungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26.
- (3) Pertumbuhan ekonomi atau inflasi yang digunakan dalam formula penyesuaian nilai Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (5) merupakan nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi tingkat provinsi.
- (4) Perhitungan penyesuaian nilai Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.
- (5) Hasil perhitungan penyesuaian nilai Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disampaikan kepada bupati/walikota untuk direkomendasikan kepada gubernur melalui dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.
- (6) Dalam hal Upah minimum kabupaten/kota tahun berjalan lebih tinggi dari batas atas Upah minimum kabupaten/kota maka bupati/walikota

harus . . .

harus merekomendasikan kepada gubernur nilai Upah minimum kabupaten/kota tahun berikutnya sama dengan nilai Upah minimum kabupaten/kota tahun berjalan.

#### Pasal 35

- (1) Gubernur meminta saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi dalam menetapkan Upah minimum kabupaten/kota yang direkomendasikan oleh bupati/walikota.
- (2) Upah minimum kabupaten/kota ditetapkan dengan Keputusan Gubernur dan diumumkan paling lambat pada tanggal 30 November tahun berjalan.
- (3) Dalam hal tanggal 30 November jatuh pada hari Minggu, hari libur nasional, atau hari yang diliburkan secara nasional, Upah minimum kabupaten/kota ditetapkan dan diumumkan oleh gubernur 1 (satu) hari sebelum hari Minggu, hari libur nasional, atau hari yang diliburkan secara nasional.
- (4) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) berlaku terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.
- (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) tidak boleh bertentangan dengan kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4.



UPAH TERENDAH PADA USAHA MIKRO DAN USAHA KECIL

Pasal 36

- (1) Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 sampai dengan Pasal 35 dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil.
- (2) Upah pada usaha mikro dan usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di Perusahaan dengan ketentuan:
  - a. paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi; dan
  - b. nilai Upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.
- (3) Rata-rata konsumsi masyarakat dan garis kemiskinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Pasal 37

Usaha mikro dan usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1) harus memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- 26 -

#### Pasal 38

Usaha mikro dan usaha kecil yang dikecualikan dari ketentuan Upah minimum wajib mempertimbangkan faktor sebagai berikut:

- a. mengandalkan sumber daya tradisional; dan/atau
- b. tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan padat modal.

### BAB VII

#### PERLINDUNGAN UPAH

##### Bagian Kesatu

##### Upah Kerja Lembur

#### Pasal 39

Upah kerja lembur wajib dibayar oleh Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja, pada istirahat mingguan, atau pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

##### Bagian Kedua

##### Upah Pekerja/Buruh Tidak Masuk Bekerja dan/atau Tidak Melakukan Pekerjaan Karena Alasan Tertentu

#### Pasal 40

- (1) Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan.

(2) Ketentuan . . .

- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan Pengusaha wajib membayar Upah jika Pekerja/Buruh:
- a. berhalangan;
  - b. melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - c. menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya; atau
  - d. bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan Pengusaha sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari Pengusaha.
- (3) Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena berhalangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a meliputi:
- a. Pekerja/Buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
  - b. Pekerja/Buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; atau
  - c. Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja karena:
    1. menikah;
    2. menikahkan anaknya;

3. mengkhitankan . . .

3. mengkhitankan anaknya;
  4. membaptiskan anaknya;
  5. istri melahirkan atau keguguran kandungan;
  6. suami, istri, orang tua, mertua, anak, dan/atau menantu meninggal dunia; atau
  7. anggota keluarga selain sebagaimana dimaksud pada angka 6 yang tinggal dalam 1 (satu) rumah meninggal dunia.
- (4) Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:
- a. menjalankan kewajiban terhadap negara;
  - b. menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - c. melaksanakan tugas Serikat Pekerja/Serikat Buruh atas persetujuan Pengusaha dan dapat dibuktikan dengan adanya pemberitahuan tertulis; atau
  - d. melaksanakan tugas pendidikan dan/atau pelatihan dari Perusahaan.
- (5) Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c apabila Pekerja/Buruh melaksanakan:

a. hak . . .

- a. hak istirahat mingguan;
- b. cuti tahunan;
- c. istirahat panjang;
- d. istirahat sebelum dan sesudah melahirkan;  
atau
- e. istirahat karena mengalami keguguran kandungan.

#### Pasal 41

- (1) Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (3) huruf a sebagai berikut:
  - a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari Upah;
  - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari Upah;
  - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh persen) dari Upah; dan
  - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari Upah sebelum Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh Pengusaha.
- (2) Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh perempuan yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (3) huruf b disesuaikan dengan jumlah hari menjalani masa sakit haidnya, paling lama 2 (dua) hari.

(3) Upah . . .

- (3) Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (3) huruf c sebagai berikut:
- a. Pekerja/Buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
  - b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - c. mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - e. istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - f. suami, istri, orang tua, mertua, anak, dan/atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; atau
  - g. anggota keluarga selain sebagaimana dimaksud dalam huruf f yang tinggal dalam 1 (satu) rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

#### Pasal 42

- (1) Pekerja/Buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (4) huruf a tidak melebihi 1 (satu) tahun dan penghasilan yang diberikan oleh negara kurang dari besarnya Upah yang biasa diterima

Pekerja/Buruh . . .

Pekerja/Buruh, Pengusaha wajib membayar kekurangannya.

- (2) Pekerja/Buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (4) huruf a tidak melebihi 1 (satu) tahun dan penghasilan yang diberikan oleh negara sama atau lebih besar dari Upah yang biasa diterima Pekerja/Buruh, Pengusaha tidak wajib membayar.
- (3) Pekerja/Buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha.

#### Pasal 43

Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja atau tidak melakukan pekerjaannya karena menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (4) huruf b, sebesar Upah yang diterima oleh Pekerja/Buruh dengan ketentuan hanya sekali selama Pekerja/Buruh bekerja di Perusahaan yang bersangkutan.

#### Pasal 44

Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melaksanakan tugas . . .

- 32 -

tugas Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (4) huruf c, sebesar Upah yang biasa diterima oleh Pekerja/Buruh.

#### Pasal 45

Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melaksanakan tugas pendidikan dan/atau pelatihan dari Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (4) huruf d, sebesar Upah yang biasa diterima oleh Pekerja/Buruh.

#### Pasal 46

Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (5), sebesar Upah yang biasa diterima oleh Pekerja/Buruh.

#### Pasal 47

Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 sampai dengan Pasal 46 diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bagian . . .



- 33 -

Bagian Ketiga  
Peninjauan Upah

Pasal 48

- (1) Pengusaha melakukan peninjauan Upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.
- (2) Peninjauan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bagian Keempat

Pembayaran Upah dalam Keadaan Kepailitan

Pasal 49

- (1) Perusahaan yang dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, Upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh Pekerja/Buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.
- (2) Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.
- (3) Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali kepada para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

Pasal 50 . . .

- 34 -

#### Pasal 50

Apabila Pekerja/Buruh jatuh pailit, Upah dan segala pembayaran yang timbul dari Hubungan Kerja tidak termasuk dalam kepailitan kecuali ditetapkan lain oleh hakim dengan ketentuan tidak melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari Upah dan segala pembayaran yang timbul dari Hubungan Kerja yang harus dibayarkan.

#### Bagian Kelima

##### Penyitaan Upah Berdasarkan Perintah Pengadilan

#### Pasal 51

Apabila uang yang disediakan oleh Pengusaha untuk membayar Upah disita oleh juru sita berdasarkan perintah pengadilan maka penyitaan tersebut tidak boleh melebihi 20% (dua puluh persen) dari jumlah Upah yang harus dibayarkan.

#### Bagian Keenam

##### Hak Pekerja/Buruh atas Keterangan Upah

#### Pasal 52

(1) Pekerja/Buruh atau kuasa yang ditunjuk secara sah berhak meminta keterangan mengenai Upah untuk dirinya dalam hal keterangan terkait Upah tersebut hanya dapat diperoleh melalui dokumen Perusahaan.

(2) Apabila . . .

- (2) Apabila permintaan keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berhasil maka Pekerja/Buruh atau kuasa yang ditunjuk berhak meminta bantuan kepada pengawas ketenagakerjaan.
- (3) Keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) wajib dirahasiakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB VIII

### BENTUK DAN CARA PEMBAYARAN UPAH

#### Pasal 53

- (1) Upah wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
- (2) Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran Upah yang memuat rincian Upah yang diterima oleh Pekerja/Buruh pada saat Upah dibayarkan.
- (3) Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan berdasarkan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (4) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibayarkan kepada pihak ketiga berdasarkan surat kuasa dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

#### Pasal 54

- (1) Pembayaran Upah harus dilakukan dengan mata uang rupiah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

(2) Upah . . .

- (2) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran Upah.

#### Pasal 55

- (1) Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh.
- (2) Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur, hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran Upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Upah dapat dibayarkan dengan cara harian, mingguan, atau bulanan.
- (4) Jangka waktu pembayaran Upah oleh Pengusaha tidak boleh lebih dari 1 (satu) bulan.

#### Pasal 56

- (1) Pembayaran Upah dilakukan pada tempat yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Dalam hal tempat pembayaran Upah tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka pembayaran Upah dilakukan di tempat Pekerja/Buruh bekerja.

Pasal 57

- (1) Upah dapat dibayarkan secara langsung kepada Pekerja/Buruh atau melalui bank.
- (2) Dalam hal Upah dibayarkan melalui bank maka Upah harus sudah dapat diuangkan oleh Pekerja/Buruh pada tanggal pembayaran Upah yang disepakati kedua belah pihak.

BAB IX

HAL-HAL YANG DAPAT DIPERHITUNGGAN DENGAN UPAH

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 58

- (1) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah terdiri atas:
  - a. denda;
  - b. ganti rugi;
  - c. pemotongan Upah;
  - d. uang muka Upah;
  - e. sewa rumah dan/atau sewa barang milik Perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh;
  - f. utang atau cicilan utang Pekerja/Buruh; dan/atau
  - g. kelebihan pembayaran Upah.
- (2) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bagian Kedua

Denda

Pasal 59

- (1) Pengusaha atau Pekerja/Buruh yang melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Dalam hal denda tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka pengenaan denda mengacu pada ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Pemerintah ini.

Pasal 60

- (1) Denda kepada Pengusaha atau Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dipergunakan hanya untuk kepentingan Pekerja/Buruh.

(2) Jenis . . .

- (2) Jenis pelanggaran yang dapat dikenakan denda, besaran denda, dan penggunaan uang denda diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

#### Pasal 61

- (1) Pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (1) dikenai denda, dengan ketentuan:
- a. mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;
  - b. sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan
  - c. sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah.

- (2) Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar Upah kepada Pekerja/Buruh.

#### Pasal 62

- (1) Pengusaha yang terlambat membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh dikenai denda sebesar 5% (lima persen) dari total tunjangan hari raya keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban Pengusaha untuk membayar.
- (2) Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh.

#### Bagian Ketiga

#### Pemotongan Upah

#### Pasal 63

- (1) Pemotongan Upah oleh Pengusaha dapat dilakukan untuk pembayaran:
  - a. denda;
  - b. ganti rugi;

c. uang . . .



- c. uang muka Upah;
  - d. sewa rumah dan/atau sewa barang milik Perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh;
  - e. utang atau cicilan utang Pekerja/Buruh; dan/atau
  - f. kelebihan pembayaran Upah.
- (2) Pemotongan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Pemotongan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dan huruf e harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis.
- (4) Pemotongan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dilakukan tanpa persetujuan Pekerja/Buruh.

#### Pasal 64

- (1) Pemotongan Upah oleh Pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan berdasarkan surat kuasa dari Pekerja/Buruh.
- (2) Surat kuasa setiap saat dapat ditarik kembali.
- (3) Surat kuasa dari Pekerja/Buruh dikecualikan untuk semua kewajiban pembayaran oleh Pekerja/Buruh terhadap negara atau iuran sebagai peserta pada badan yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- 42 -

#### Pasal 65

Jumlah keseluruhan pemotongan Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran Upah yang diterima Pekerja/Buruh.

### BAB X

#### UPAH SEBAGAI DASAR PERHITUNGAN ATAU PEMBAYARAN HAK DAN KEWAJIBAN LAINNYA

##### Bagian Kesatu

##### Upah Sebagai Dasar Perhitungan Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja

#### Pasal 66

- (1) Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:
  - a. Upah pokok; dan
  - b. tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya.
- (2) Dalam hal Pengusaha membayarkan Upah tanpa tunjangan maka dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, yaitu Upah tanpa tunjangan.

(3) Dalam . . .

- (3) Dalam hal komponen Upah yang digunakan yaitu Upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, yaitu Upah pokok.

#### Pasal 67

- (1) Upah untuk pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 diberikan dengan ketentuan:
  - a. dalam hal penghasilan Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, Upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan Upah sehari; atau
  - b. dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, Upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.
- (2) Dalam hal Upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b lebih rendah dari Upah minimum, Upah yang menjadi dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yaitu Upah minimum yang berlaku di wilayah tempat Pekerja/Buruh bekerja.

#### Bagian Kedua

#### Upah Sebagai Dasar Perhitungan Pajak Penghasilan

#### Pasal 68

- (1) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan yang dibayarkan untuk pajak penghasilan dihitung dari seluruh penghasilan yang diterima oleh Pekerja/Buruh.

(2) Pajak . . .

- (2) Pajak penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibebankan kepada Pengusaha atau Pekerja/Buruh yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB XI

### DEWAN PENGUPAHAN

#### Pasal 69

Dewan pengupahan terdiri atas:

- a. Dewan Pengupahan Nasional;
- b. Dewan Pengupahan Provinsi; dan
- c. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.

#### Pasal 70

- (1) Dewan Pengupahan Nasional dibentuk oleh Presiden.
- (2) Dewan Pengupahan Provinsi dibentuk oleh gubernur.
- (3) Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dibentuk oleh bupati/walikota.

Pasal 71

- (1) Dewan Pengupahan Nasional bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam rangka:
  - a. perumusan kebijakan pengupahan; dan
  - b. penyusunan dan pengembangan sistem pengupahan.
- (2) Dewan Pengupahan Provinsi bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada gubernur dalam rangka:
  - a. penetapan Upah minimum provinsi;
  - b. penetapan Upah minimum kabupaten/kota bagi kabupaten/kota yang mengusulkan; dan
  - c. penyiapan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan.
- (3) Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada bupati/walikota dalam rangka:
  - a. pengusulan Upah minimum kabupaten/kota;
  - b. penyiapan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan.

Pasal 72

- (1) Keanggotaan dewan pengupahan terdiri atas unsur pemerintah, organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, akademisi, dan pakar.
- (2) Keanggotaan dewan pengupahan dari unsur pemerintah bersifat melekat pada jabatan (*ex officio*).

(3) Keanggotaan . . .

- (3) Keanggotaan dewan pengupahan dari unsur pemerintah, organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan komposisi perbandingan 2:1:1 (dua banding satu banding satu).
- (4) Keanggotaan dewan pengupahan dari unsur akademisi dan pakar jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan.
- (5) Susunan keanggotaan dewan pengupahan terdiri atas:
  - a. ketua, merangkap sebagai anggota dari unsur pemerintah di bidang ketenagakerjaan;
  - b. wakil ketua:
    1. sebanyak 2 (dua) orang merangkap sebagai anggota masing-masing dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi Pengusaha, untuk Dewan Pengupahan Nasional.
    2. sebanyak 1 (satu) orang merangkap sebagai anggota dari unsur akademisi, untuk Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.
  - c. sekretaris, merangkap sebagai anggota dari unsur pemerintah yang mewakili kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- (6) Keseluruhan anggota dewan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah gasal.

Pasal 73

- (1) Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas rutin Dewan Pengupahan Nasional, Dewan Pengupahan Provinsi, dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dibantu oleh sekretariat.
- (2) Sekretariat Dewan Pengupahan Nasional dibentuk oleh Menteri.
- (3) Sekretariat Dewan Pengupahan Provinsi dibentuk oleh gubernur.
- (4) Sekretariat Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dibentuk oleh bupati/walikota.

Pasal 74

- (1) Anggota Dewan Pengupahan Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul Menteri.
- (2) Anggota Dewan Pengupahan Provinsi diangkat dan diberhentikan oleh gubernur atas usul kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.
- (3) Anggota Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh bupati/walikota atas usul kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengangkatan dan pemberhentian dewan pengupahan diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 75

- (1) Untuk dapat diangkat menjadi anggota dewan pengupahan, calon anggota harus memenuhi persyaratan:
  - a. warga negara Indonesia;
  - b. berpendidikan paling rendah lulusan strata-1 (S-1) untuk Dewan Pengupahan Nasional dan Dewan Pengupahan Provinsi;
  - c. berpendidikan paling rendah lulusan diploma-III (D-III) untuk Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota; dan
  - d. memiliki pengalaman atau pengetahuan bidang pengupahan dan pengembangan sumber daya manusia.
- (2) Anggota dewan pengupahan dari unsur organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali hanya untuk paling lama 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya.
- (3) Anggota dewan pengupahan dari unsur akademisi dan pakar diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali hanya untuk paling lama 2 (dua) kali masa jabatan berikutnya.
- (4) Selain berakhirnya masa jabatan, anggota dewan pengupahan diberhentikan jika:
  - a. mengundurkan diri;
  - b. selama . . .



- b. selama 3 (tiga) bulan berturut-turut tidak dapat menjalankan tugasnya;
  - c. dihukum karena melakukan tindak pidana dengan putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
  - d. melanggar ketentuan yang diatur dalam tata kerja dewan pengupahan; atau
  - e. diusulkan oleh organisasi atau instansi yang bersangkutan untuk diganti karena terjadi perubahan organisasi.
- (5) Penggantian anggota dewan pengupahan yang diberhentikan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), diusulkan oleh:
- a. Menteri kepada Presiden setelah menerima usulan dari kementerian terkait atau organisasi yang bersangkutan, bagi anggota Dewan Pengupahan Nasional;
  - b. kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi kepada gubernur setelah menerima usulan dari dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang terkait di provinsi atau organisasi yang bersangkutan, bagi anggota Dewan Pengupahan Provinsi;
  - c. kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota kepada bupati/walikota setelah menerima usulan dari dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang terkait di kabupaten/kota atau organisasi yang bersangkutan, bagi anggota Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.

- (6) Dalam hal anggota dewan pengupahan mengundurkan diri atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a, permintaan disampaikan oleh anggota yang bersangkutan kepada:
- a. Menteri dengan tembusan kepada organisasi atau instansi yang mengusulkan untuk diajukan kepada Presiden, bagi anggota Dewan Pengupahan Nasional;
  - b. kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dengan tembusan kepada organisasi atau dinas yang mengusulkan untuk diajukan kepada gubernur, bagi anggota Dewan Pengupahan Provinsi;
  - c. kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dengan tembusan kepada organisasi atau dinas yang mengusulkan untuk diajukan kepada bupati/walikota, bagi anggota Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penggantian anggota dewan pengupahan diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 76

- (1) Saran dan pertimbangan dewan pengupahan disampaikan dalam bentuk surat rekomendasi.
- (2) Perumusan saran dan pertimbangan dilakukan berdasarkan musyawarah untuk mufakat.
- (3) Dalam hal musyawarah tidak mencapai mufakat maka dapat dilakukan pemungutan suara terbanyak.
- (4) Ketentuan mengenai tata kerja dewan pengupahan diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 77

- (1) Pendanaan yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas Dewan Pengupahan Nasional dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara bagian anggaran kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Pendanaan yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas Dewan Pengupahan Provinsi dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah provinsi.
- (3) Pendanaan yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah kabupaten/kota.
- (4) Selain sumber pendanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), sumber pendanaan yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas dewan pengupahan dapat berasal dari sumber lain yang sah dan tidak mengikat.

BAB XII  
PENGAWASAN

Pasal 78

Pengawasan ketenagakerjaan terhadap penerapan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.

BAB XIII  
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 79

- (1) Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 9 ayat (1), Pasal 9 ayat (2), Pasal 13 ayat (2), Pasal 21 ayat (1), Pasal 21 ayat (2), dan/atau Pasal 53 ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan usaha;
  - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
  - d. pembekuan kegiatan usaha.
- (2) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara bertahap.
- (3) Teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan peringatan tertulis atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha.
- (4) Pembatasan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:

a. Pembatasan . . .

- a. pembatasan kapasitas produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu; dan/atau
  - b. penundaan pemberian izin usaha di salah satu atau beberapa lokasi bagi Perusahaan yang memiliki proyek di beberapa lokasi.
- (5) Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c berupa tindakan tidak menjalankan sebagian atau seluruh alat produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu.
- (6) Pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d berupa tindakan menghentikan seluruh proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan dalam waktu tertentu.

#### Pasal 80

- (1) Menteri, menteri terkait, gubernur, bupati/walikota, atau pejabat yang ditunjuk sesuai dengan kewenangannya mengenakan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 kepada Pengusaha.
- (2) Pengenaan sanksi administratif diberikan berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang berasal dari:
  - a. pengaduan; dan/atau
  - b. tindak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan.

(3) Tindak . . .

- (3) Tindak lanjut hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dituangkan dalam nota pemeriksaan.
- (4) Dalam hal nota pemeriksaan tidak dilaksanakan oleh Pengusaha, pengawas ketenagakerjaan menyampaikan laporan ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan beserta nota pemeriksaan kepada:
  - a. direktur jenderal yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, untuk pengawas ketenagakerjaan di kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan; atau
  - b. kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi, untuk pengawas ketenagakerjaan pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.
- (5) Direktur jenderal atau kepala dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menyampaikan rekomendasi kepada pejabat yang berwenang mengenakan sanksi administratif.
- (6) Menteri terkait, gubernur, bupati/walikota, atau pejabat yang ditunjuk memberitahukan pelaksanaan pengenaan sanksi administratif kepada Menteri.

#### Pasal 81

Pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota yang masih memberlakukan keputusan tentang Upah minimum yang bertentangan dengan Peraturan Pemerintah ini dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pemerintahan daerah.

## BAB XIV

### KETENTUAN PERALIHAN

#### Pasal 82

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku:

- a. Upah minimum provinsi dan/atau Upah minimum kabupaten/kota Tahun 2021 yang telah ditetapkan oleh gubernur pada Tahun 2020 dinyatakan tetap berlaku sampai dengan Desember 2021;
- b. Upah minimum sektoral yang telah ditetapkan sebelum tanggal 2 November 2020 tetap berlaku hingga:
  1. surat keputusan mengenai penetapan Upah minimum sektoral berakhir; atau
  2. Upah minimum provinsi dan/atau Upah minimum kabupaten/kota di daerah tersebut ditetapkan lebih tinggi dari Upah minimum sektoral;
- c. Upah minimum sektoral provinsi dan/atau Upah minimum sektoral kabupaten/kota yang ditetapkan setelah tanggal 2 November 2020 wajib dicabut oleh Gubernur selambat-lambatnya 1 (satu) tahun sejak ditetapkan; dan
- d. Gubernur tidak boleh lagi menetapkan upah minimum sektoral.

#### Pasal 83

- (1) Perusahaan yang telah memberikan Upah lebih tinggi dari Upah minimum yang telah ditetapkan, Pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan Upah.
- (2) Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79.

- 56 -

## BAB XV

### KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 84

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pengupahan dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan berdasarkan Peraturan Pemerintah ini.

#### Pasal 85

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

#### Pasal 86

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar . . .



- 57 -

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Pemerintah ini dengan penempatannya dalam Lembara Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

JOKO WIDODO

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

YASONNA H. LAOLY

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2021 NOMOR

PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR      TAHUN  
TENTANG  
PENGUPAHAN

I. UMUM

Upah merupakan salah satu unsur esensial dalam Hubungan Kerja, mengingat keberadaan Upah selalu dikaitkan dengan sumber penghasilan bagi Pekerja/Buruh untuk mencapai derajat penghidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya.

Dimensi Upah memiliki cakupan yang luas, bukan saja berkaitan dengan aspek pemenuhan kebutuhan dasar Pekerja/Buruh, namun juga berkaitan dengan aspek pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja. Untuk itu, arah kebijakan pembangunan sistem pengupahan, menekankan pada aspek perlindungan Upah bagi Pekerja/Buruh untuk mencapai kesejahteraan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan kondisi perekonomian nasional. Dengan dasar tersebut maka diharapkan terwujud sistem pengupahan yang berkeadilan.

Selain itu, regulasi bidang pengupahan juga harus mampu menjawab tantangan dinamika globalisasi dan transformasi teknologi informasi yang berdampak terhadap perubahan tatanan sosial dan ekonomi, termasuk perubahan pola Hubungan Kerja dibidang ketenagakerjaan.

Untuk itu, diperlukan regulasi pengupahan yang mengatur beberapa isu strategis, antara lain mengenai bentuk Upah, Upah bagi Pekerja/Buruh, Upah minimum dan Upah bagi Pekerja/Buruh pada kelompok usaha mikro dan kecil.

Ruang lingkup Peraturan Pemerintah ini meliputi:

- a. kebijakan pengupahan;
- b. penetapan Upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil;
- c. struktur dan skala Upah;

d. Upah . . .

- d. Upah minimum;
- e. Upah terendah pada usaha mikro dan kecil;
- f. perlindungan Upah;
- g. bentuk dan cara pembayaran Upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah;
- i. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya;
- j. dewan pengupahan; dan
- k. sanksi administratif.

## II. PASAL DEMI PASAL

### Pasal 1

Cukup jelas.

### Pasal 2

#### Ayat (1)

Cukup jelas.

#### Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “memperoleh perlakuan yang sama” adalah Pengusaha dalam menerapkan sistem pengupahan tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

#### Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “pekerjaan yang sama nilainya” adalah pekerjaan yang bobotnya sama diukur dari kompetensi, risiko kerja, dan tanggung jawab dalam satu Perusahaan.

### Pasal 3

Yang dimaksud dengan “pada saat terjadi Hubungan Kerja” adalah sejak adanya Perjanjian Kerja baik tertulis maupun tidak tertulis antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh.

Yang dimaksud dengan “pada saat putusnya Hubungan Kerja” antara lain Pekerja/Buruh meninggal dunia, adanya persetujuan bersama atau adanya penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” adalah jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “Pendapatan non-Upah” adalah penerimaan Pekerja/Buruh dari pemberi kerja dalam bentuk uang untuk pemenuhan kebutuhan keagamaan, memotivasi peningkatan produktivitas, atau peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.

Pasal 7

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “Upah tanpa tunjangan” adalah sejumlah uang yang diterima oleh Pekerja/Buruh secara tetap tanpa adanya tambahan tunjangan.

Contoh:

Seorang Pekerja A menerima Upah sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) sebagai Upah bersih (*clean wages*). Besaran Upah tersebut utuh digunakan sebagai dasar perhitungan hal-hal yang terkait dengan Upah, antara lain tunjangan hari raya keagamaan, Upah kerja lembur, pesangon, iuran jaminan sosial, dan lain-lain.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Yang dimaksud dengan “jabatan atau pekerjaan tertentu” adalah jabatan yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, dan pengendali jalannya Perusahaan antara lain jabatan pada supervisor, manajer, dan ahli dengan besaran Upah paling sedikit sebesar batas paling tinggi Upah untuk dasar perhitungan iuran jaminan pensiun.

Pasal 8

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2) . . .

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “usaha tertentu” adalah usaha hotel dan usaha restoran di hotel.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “fasilitas kerja” adalah sarana atau peralatan yang disediakan oleh Perusahaan bagi jabatan atau pekerjaan tertentu atau seluruh Pekerja/Buruh untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Contoh:

Fasilitas kendaraan, kendaraan antar jemput Pekerja/Buruh, dan/atau alat komunikasi.

Huruf a

Yang dimaksud dengan “jabatan atau pekerjaan tertentu” adalah kedudukan atau kegiatan yang membutuhkan fasilitas tertentu untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas yang ditetapkan oleh Perusahaan sebagai penerima fasilitas kerja.

Huruf b

Cukup jelas.

Ayat (2)  
Cukup jelas.

Ayat (3)  
Cukup jelas.

Pasal 13  
Cukup jelas.

Pasal 14  
Cukup jelas.

Pasal 15  
Cukup jelas.

Pasal 16  
Ayat (1)  
Yang dimaksud dengan “bekerja secara paruh waktu” adalah bekerja kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu.

Ayat (2)  
Cukup jelas.

Ayat (3)  
Cukup jelas.

Ayat (4)  
Angka 126 (seratus dua puluh enam) merupakan angka penyebut yang diperoleh dari hasil perkalian antara 29 (dua puluh sembilan) jam 1 (satu) minggu dengan 52 (lima puluh dua) minggu (jumlah minggu dalam 1 (satu) tahun) kemudian dibagi 12 (dua belas) bulan.

29 (dua puluh sembilan) jam merupakan median jam kerja Pekerja/Buruh paruh waktu tertinggi dari seluruh provinsi.

Ayat (5)  
Cukup jelas.

Ayat (6)  
Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Yang dimaksud dengan "pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan" adalah pemenuhan kewajiban Pengusaha kepada Pekerja/Buruh antara lain tunjangan hari raya keagamaan, Upah kerja lembur, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan Upah karena sakit, serta iuran dan manfaat jaminan sosial.

Pasal 20

Ayat (1)

Struktur dan skala upah dimaksudkan antara lain untuk:

- a. mewujudkan Upah yang berkeadilan;
- b. mendorong peningkatan produktivitas di Perusahaan;
- c. meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh;
- d. menjamin kepastian Upah; dan
- e. mengurangi kesenjangan antara Upah terendah dan tertinggi.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 21

Ayat (1)

Faktor yang digunakan/dipilih untuk menilai atau membobot jabatan yang dapat dikompensasikan (*compensable factor*) dalam penyusunan struktur dan skala Upah antara lain pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang dipersyaratkan oleh jabatan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.



Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “Batas atas  $UM_{(t)}$ ” adalah acuan batas tertinggi bagi upah minimum yang akan ditetapkan.  $UM$  merupakan singkatan dari Upah Minimum.

Yang dimaksud dengan “Rata-rata konsumsi per kapita $_{(t)}$ ” adalah rata-rata konsumsi per kapita per bulan yang dihitung dari survei sosial ekonomi nasional bulan Maret setiap tahunnya.

Yang dimaksud dengan “Rata-rata banyaknya  $ART_{(t)}$ ” adalah rata-rata banyaknya anggota rumah tangga yang dihitung dari survei sosial ekonomi nasional bulan Maret setiap tahunnya.  $ART$  merupakan singkatan dari Anggota Rumah Tangga.

Yang dimaksud dengan “Rata-rata banyaknya  $ART$  bekerja pada setiap rumah tangga $_{(t)}$ ” adalah rata-rata banyaknya orang bekerja per rumah tangga yang dihitung dari survei sosial ekonomi nasional bulan Maret setiap tahunnya.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan “Batas bawah  $UM_{(t)}$ ” adalah acuan batas terendah bagi upah minimum yang akan ditetapkan.

Yang dimaksud dengan “Batas atas  $UM_{(t)}$ ” adalah acuan batas tertinggi bagi upah minimum yang akan ditetapkan.

Ayat (5)

Yang dimaksud dengan “ $UM_{(t+1)}$ ” adalah Upah minimum yang akan ditetapkan.

Yang dimaksud dengan “ $UM_{(t)}$ ” adalah Upah minimum tahun berjalan.

Yang dimaksud dengan “ $Max(PE_{(t)}, Inflasi_{(t)})$ ” adalah fungsi maksimum dari pertumbuhan ekonomi atau inflasi yaitu salah satu nilai tertinggi dari pertumbuhan ekonomi atau inflasi. Max merupakan singkatan dari maksimum. PE merupakan singkatan dari Pertumbuhan Ekonomi.

Yang dimaksud dengan “ $PE_{(t)}$ ” adalah pertumbuhan ekonomi provinsi yang dihitung dari pertumbuhan ekonomi yang mencakup periode kuartal IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I, II dan III tahun berjalan (dalam persen).

Yang dimaksud dengan “ $Inflasi_{(t)}$ ” adalah inflasi provinsi yang dihitung dari periode September tahun sebelumnya sampai dengan periode September tahun berjalan (dalam persen).

Yang dimaksud dengan “Batas atas $_{(t)}$ ” adalah acuan batas tertinggi bagi Upah minimum yang akan ditetapkan.

Yang dimaksud dengan “Batas bawah $_{(t)}$ ” adalah acuan batas terendah bagi Upah minimum yang akan ditetapkan.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Ayat (8)

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30 . . .

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “UMK<sub>(F1)</sub>” adalah nilai Upah minimum kabupaten/kota dengan mempertimbangkan faktor paritas daya beli. UMK merupakan singkatan dari Upah Minimum Kabupaten/Kota.

Yang dimaksud dengan “PPP Kab/Kota” adalah rata-rata paritas daya beli 3 (tiga) tahun terakhir pada kabupaten/kota yang bersangkutan. PPP merupakan singkatan dari *Purchasing Power Parity*.

Yang dimaksud dengan “PPP Provinsi” adalah rata-rata paritas daya beli 3 (tiga) tahun terakhir pada provinsi yang bersangkutan.

Yang dimaksud dengan “UMP<sub>(t)</sub>” adalah Upah minimum provinsi tahun berjalan. UMP merupakan singkatan dari Upah Minimum Provinsi.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “UMK<sub>(F2)</sub>” adalah nilai Upah minimum kabupaten/kota dengan mempertimbangkan faktor tingkat penyerapan tenaga kerja.

Yang dimaksud dengan “1-TPT Kab/Kota” adalah rata-rata tingkat penyerapan tenaga kerja 3 (tiga) tahun terakhir pada kabupaten/kota yang bersangkutan. TPT merupakan singkatan dari Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja.

Yang dimaksud dengan “1-TPT Provinsi” adalah rata-rata tingkat penyerapan tenaga kerja 3 (tiga) tahun terakhir pada provinsi yang bersangkutan.

Yang dimaksud dengan “UMP<sub>(t)</sub>” adalah Upah minimum provinsi tahun berjalan.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “UMK<sub>(F3)</sub>” adalah nilai Upah minimum kabupaten/kota dengan mempertimbangkan faktor median Upah Pekerja/Buruh di luar penyelenggara negara.

Yang dimaksud dengan “Median Upah Kab/Kota” adalah rata-rata median Upah Pekerja/Buruh di luar penyelenggara negara 3 (tiga) tahun terakhir pada kabupaten/kota yang bersangkutan.

Yang dimaksud dengan “Median Upah Prov” adalah rata-rata median Upah Pekerja/Buruh di luar penyelenggara negara 3 (tiga) tahun terakhir pada provinsi yang bersangkutan.

Yang dimaksud dengan “UMP<sub>(t)</sub>” adalah Upah minimum provinsi tahun berjalan.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “UMK<sub>(t+1)</sub>” adalah nilai Upah minimum kabupaten/kota yang akan ditetapkan.

Yang dimaksud dengan “UMK<sub>(F1)</sub>” adalah nilai Upah minimum kabupaten/kota dengan mempertimbangkan faktor paritas daya beli.

Yang dimaksud dengan “UMK<sub>(F2)</sub>” adalah nilai Upah minimum kabupaten/kota dengan mempertimbangkan faktor tingkat penyerapan tenaga kerja.

Yang dimaksud dengan “UMK<sub>(F3)</sub>” adalah nilai Upah minimum kabupaten/kota dengan mempertimbangkan faktor median Upah Pekerja/Buruh di luar penyelenggara negara.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d . . .

Huruf d

Yang dimaksud dengan “Pekerja/Buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mempekerjakannya” misalnya Pekerja/Buruh yang diperintahkan untuk membongkar muatan kapal akan tetapi karena sesuatu hal kapal tersebut tidak datang maka Pengusaha harus membayar Upah Pekerja/Buruh.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48 . . .

Pasal 48

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “secara berkala” adalah suatu periode waktu tertentu yang bersifat tetap atau periode waktu tertentu yang ditetapkan sesuai kebijakan Perusahaan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Seorang Pekerja/Buruh dimungkinkan akan dapat jatuh pailit yang disebabkan tidak terbayarnya hutang kepada pihak lain, baik kepada Pengusaha dan/atau orang lain. Untuk menjamin kehidupan Pekerja/Buruh yang keseluruhan harta bendanya disita, ada jaminan untuk hidup bagi dirinya beserta keluarganya. Oleh karena itu, dalam pasal ini Upah dan pembayaran lainnya yang menjadi hak Pekerja/Buruh tidak termasuk dalam kepailitan. Penyimpangan terhadap ketentuan pasal ini hanya dapat dilakukan oleh hakim dengan batas sampai dengan 25% (dua puluh lima persen).

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “dokumen Perusahaan” adalah dokumen yang memuat rincian pembayaran Upah setiap Pekerja/Buruh di Perusahaan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 53

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Surat kuasa dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan harus mencantumkan batasan waktu atau periode untuk pembayaran Upah yang dikuasakan kepada pihak ketiga.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.



Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “Upah minimum yang berlaku di wilayah tempat Pekerja/Buruh bekerja” adalah upah minimum kabupaten/kota dalam hal di daerah tersebut ditetapkan Upah minimum kabupaten/kota. Apabila kabupaten/kota di daerah tersebut tidak terdapat penetapan Upah minimum kabupaten/kota maka berlaku Upah minimum provinsi.

Pasal 68

Cukup jelas.

Pasal 69

Cukup jelas.

Pasal 70

Cukup jelas.

Pasal 71 . . .

Pasal 71

Ayat (1)

Huruf a

Dalam rangka memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah, Dewan Pengupahan Nasional dapat melakukan berbagai kegiatan seperti kajian, analisis, koordinasi, dan kerja sama dengan pihak terkait.

Huruf b

Cukup jelas.

Ayat (2)

Dalam rangka memberikan saran dan pertimbangan kepada gubernur, Dewan Pengupahan Provinsi dapat melakukan berbagai kegiatan seperti kajian, analisis, koordinasi, dan kerja sama dengan pihak terkait.

Ayat (3)

Dalam rangka memberikan saran dan pertimbangan kepada bupati/walikota, Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dapat melakukan berbagai kegiatan seperti kajian, analisis, koordinasi, dan kerja sama dengan pihak terkait.

Pasal 72

Cukup jelas.

Pasal 73

Cukup jelas.

Pasal 74

Cukup jelas.

Pasal 75

Cukup jelas.

Pasal 76

Cukup jelas.

Pasal 77

Cukup jelas.

Pasal 78

Cukup jelas.

Pasal 79

Cukup jelas.

Pasal 80

Cukup jelas.

Pasal 81

Cukup jelas.

Pasal 82

Cukup jelas

Pasal 83

Cukup jelas.

Pasal 84

Cukup jelas.

Pasal 85

Cukup jelas.

Pasal 86

Cukup jelas.