



TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA R.I

No. 6648

KETENAGAKERJAAN. Pengupahan. Pencabutan.
(Penjelasan atas Lembaran Negara Republik
Indonesia Tahun 2021 Nomor 46)

PENJELASAN

ATAS

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 36 TAHUN 2021

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, baik yang berkaitan dengan aspek pemenuhan kebutuhan dasar Pekerja/Buruh, maupun yang berkaitan dengan aspek pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja. 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 di bidang ketenagakerjaan.

Oleh karena 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

usaha mikro dan usaha 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 minimum;
- e. Upah terendah pada usaha mikro dan usaha 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 antara lain 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 perjanjian 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 Pengusaha 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)

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

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “ $UMK_{(F1)}$ ” 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 “ $UMP_{(t)}$ ” adalah Upah minimum provinsi tahun berjalan. UMP merupakan singkatan dari Upah Minimum Provinsi.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “ $UMK_{(F2)}$ ” 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 Pengangguran Terbuka.

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

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

Huruf c

Yang dimaksud dengan “ $UMK_{(F3)}$ ” 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 Provinsi” adalah rata-rata median Upah Pekerja/Buruh di luar penyelenggara negara 3 (tiga) tahun terakhir pada provinsi yang bersangkutan.

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

Huruf d

Yang dimaksud dengan “ $UMK_{(t+1)}$ ” adalah nilai Upah minimum kabupaten/kota yang akan ditetapkan.

Yang dimaksud dengan “ $UMK_{(F1)}$ ” adalah nilai Upah minimum kabupaten/kota dengan mempertimbangkan faktor paritas daya beli.

Yang dimaksud dengan “ $UMK_{(F2)}$ ” adalah nilai Upah minimum kabupaten/kota dengan mempertimbangkan faktor tingkat penyerapan tenaga kerja.

Yang dimaksud dengan “ $UMK_{(F3)}$ ” 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

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

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. Guna 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

Ayat (1)

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.

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/wali kota, 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.