



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.