

**PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 78 TAHUN 2015
TENTANG
PENGUPAHAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang:

bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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).

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;
 - 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;
 - 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

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

BAB II

KEBIJAKAN PENGUPAHAN

Pasal 3

- (1) Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh.
- (2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Upah minimum;

- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran Upah;
- g. denda dan potongan Upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

BAB III

PENGHASILAN YANG LAYAK

Pasal 4

- (1) Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar.
- (2) Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk:
 - a. Upah; dan
 - b. pendapatan non Upah.

Pasal 5

- (1) Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a terdiri atas komponen:
 - a. Upah tanpa tunjangan;
 - b. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
 - c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.
- (2) Dalam hal komponen Upah terdiri dari 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 dari 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) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 6

- (1) Pendapatan non Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b berupa tunjangan hari raya

keagamaan.

- (2) Selain tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha dapat memberikan pendapatan non Upah berupa:
 - a. bonus;
 - b. uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau
 - c. uang servis pada usaha tertentu.

Pasal 7

- (1) Tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) wajib diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh.
- (2) Tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 8

- (1) Bonus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a dapat diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atas keuntungan Perusahaan.
- (2) Penetapan perolehan bonus untuk masing-masing Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 9

- (1) Perusahaan dapat menyediakan fasilitas kerja bagi:
 - a. Pekerja/Buruh dalam jabatan/pekerjaan tertentu; atau
 - b. seluruh Pekerja/Buruh.
- (2) Dalam hal fasilitas kerja bagi Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tersedia atau tidak mencukupi, Perusahaan dapat memberikan uang pengganti fasilitas kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf b.
- (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 10

- (1) Uang servis pada usaha tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf c dikumpulkan dan dikelola oleh Perusahaan.
- (2) Uang servis pada usaha tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dibagikan kepada Pekerja/Buruh setelah dikurangi risiko kehilangan atau kerusakan dan pendayagunaan peningkatan kualitas sumber daya manusia.
- (3) Ketentuan mengenai uang servis pada usaha tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2)

diatur dengan Peraturan Menteri.

BAB IV

PELINDUNGAN UPAH

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 11

Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Bagian Kedua

Penetapan Upah

Pasal 12

Upah ditetapkan berdasarkan:

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

Pasal 13

- (1) Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan.
- (2) Dalam hal Upah ditetapkan secara harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), 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 14

- (1) Penetapan besarnya Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala Upah.
- (2) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (3) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh.
- (4) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus dilampirkan oleh Perusahaan pada

saat permohonan:

- a. pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau
 - b. pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 15

- (1) Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 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 16

Penetapan Upah sebulan berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf b, untuk pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan ditetapkan berdasarkan Upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir yang diterima oleh Pekerja/Buruh.

Bagian Ketiga

Cara Pembayaran Upah

Pasal 17

- (1) Upah wajib dibayarkan 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) Upah dapat dibayarkan kepada pihak ketiga dengan surat kuasa dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
- (4) Surat kuasa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) hanya berlaku untuk 1 (satu) kali pembayaran Upah.

Pasal 18

- (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 atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran Upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 19

Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila Perjanjian Kerja untuk waktu kurang dari satu minggu.

Pasal 20

Upah Pekerja/Buruh harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran Upah.

Pasal 21

- (1) Pembayaran Upah harus dilakukan dengan mata uang rupiah Negara Republik Indonesia.
- (2) Pembayaran Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tempat yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Dalam hal tempat pembayaran Upah tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, maka pembayaran Upah dilakukan di tempat Pekerja/Buruh biasanya bekerja.

Pasal 22

- (1) Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dapat dibayarkan secara langsung 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.

Bagian Keempat Peninjauan Upah

Pasal 23

- (1) Pengusaha melakukan peninjauan Upah secara berkala untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup dan/atau peningkatan produktivitas kerja dengan mempertimbangkan kemampuan Perusahaan.
- (2) Peninjauan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bagian Kelima

Upah Pekerja/Buruh Tidak Masuk Kerja dan/atau Tidak Melakukan Pekerjaan

Pasal 24

- (1) Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Pekerja/Buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan:
 - a. berhalangan;
 - b. melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; atau
 - c. menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; tetap dibayar Upahnya.
- (3) Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk kerja 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; dan
- c. Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja karena:
 - 1) menikah;
 - 2) menikahkan anaknya;
 - 3) mengkhitankan anaknya;
 - 4) membaptiskan anaknya;
 - 5) isteri melahirkan atau keguguran kandungan;
 - 6) suami, isteri, orang tua, mertua, anak, dan/atau menantu meninggal dunia; atau
 - 7) anggota keluarga selain sebagaimana dimaksud pada angka 6) yang tinggal dalam satu rumah meninggal dunia.
 - (4) Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk kerja 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 dari Perusahaan.
 - (5) Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c apabila Pekerja/Buruh melaksanakan:
 - a. hak istirahat mingguan;
 - b. cuti tahunan;
 - c. istirahat panjang;
 - d. cuti sebelum dan sesudah melahirkan; atau
 - e. cuti keguguran kandungan.

Pasal 25

Pengusaha wajib membayar Upah apabila Pekerja/Buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mempekerjakannya, karena kesalahan sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari Pengusaha.

Pasal 26

- (1) Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 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 kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (3) huruf b disesuaikan dengan jumlah hari menjalani masa sakit haidnya, paling lama 2 (dua) hari.
- (3) Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 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. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - f. suami, isteri, 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 27

- (1) Pekerja/Buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (4) huruf a tidak melebihi 1 (satu) tahun dan penghasilan yang diberikan oleh negara kurang dari besarnya Upah yang biasa diterima Pekerja/Buruh, Pengusaha wajib membayar kekurangannya.
- (2) Pekerja/Buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 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 28

Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk kerja atau tidak melakukan pekerjaannya karena menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan oleh agamanya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (4) huruf b, sebesar Upah yang diterima oleh Pekerja/Buruh dengan ketentuan hanya sekali selama Pekerja/Buruh bekerja di Perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 29

Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (4) huruf c, sebesar Upah yang biasa diterima oleh Pekerja/Buruh.

Pasal 30

Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan

pekerjaan karena melaksanakan tugas pendidikan dari Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (4) huruf d, sebesar Upah yang biasa diterima oleh Pekerja/Buruh.

Pasal 31

Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (5), sebesar Upah yang biasa diterima oleh Pekerja/Buruh.

Pasal 32

Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 sampai dengan Pasal 31 ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bagian Keenam Upah Kerja Lembur

Pasal 33

Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b wajib dibayar oleh Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja atau pada istirahat mingguan atau dipekerjakan pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketujuh Upah untuk Pembayaran Pesangon

Pasal 34

- (1) Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon terdiri atas:
 - a. Upah pokok; dan
 - b. tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/ Buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada Pekerja/Buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar Pekerja/Buruh dengan subsidi, maka sebagai Upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh Pekerja/Buruh.
- (2) Dalam hal Pengusaha memberikan Upah tanpa tunjangan, dasar perhitungan uang pesangon dihitung dari besarnya Upah yang diterima Pekerja/Buruh.

Pasal 35

Upah untuk pembayaran pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2) diberikan dengan ketentuan:

- a. dalam hal penghasilan Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari;

- b. dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan Upah minimum provinsi atau kabupaten/kota; atau
- c. dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan Upahnya didasarkan pada Upah borongan, maka perhitungan Upah sebulan dihitung dari Upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Bagian Kedelapan

Upah untuk Perhitungan Pajak Penghasilan

Pasal 36

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

Bagian Kesembilan

Pembayaran Upah dalam Keadaan Kepailitan

Pasal 37

- (1) Pengusaha yang dinyatakan pailit berdasarkan putusan pernyataan pailit oleh pengadilan maka Upah dan hak-hak lainnya dari Pekerja/Buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya.
- (2) Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Hak-hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya setelah pembayaran para kreditor pemegang hak jaminan kebendaan.

Pasal 38

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 Kesepuluh

Penyitaan Upah Berdasarkan Perintah Pengadilan

Pasal 39

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 Kesebelas

Hak Pekerja/Buruh Atas Keterangan Upah

Pasal 40

- (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 buku Upah di Perusahaan.
- (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 V

UPAH MINIMUM

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 41

- (1) Gubernur menetapkan Upah minimum sebagai jaring pengaman.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Upah bulanan terendah yang terdiri atas:
 - a. Upah tanpa tunjangan; atau
 - b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Pasal 42

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1) hanya 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 dirundingkan secara bipartit antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha di Perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 43

- (1) Penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
- (2) Kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan standar kebutuhan seorang

Pekerja/Buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.

- (3) Kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas beberapa komponen.
- (4) Komponen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri atas beberapa jenis kebutuhan hidup.
- (5) Komponen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (6) Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional.
- (7) Kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (6) menggunakan data dan informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (8) Hasil peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (6) menjadi dasar perhitungan Upah minimum selanjutnya dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
- (9) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebutuhan hidup layak diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 44

- (1) Penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan Upah minimum.
- (2) Formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:
$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \Delta \text{PDB}_t)\}$$
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai perhitungan Upah minimum dengan menggunakan formula sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.

Bagian Kedua

Penetapan Upah minimum Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota

Pasal 45

- (1) Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi.
- (2) Penetapan Upah minimum provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (2).
- (3) Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (5), gubernur menetapkan Upah minimum provinsi dengan memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan provinsi.
- (4) Rekomendasi dewan pengupahan provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh Menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 46

- (1) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih besar dari Upah

minimum provinsi di provinsi yang bersangkutan.

Pasal 47

- (1) Penetapan Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (2).
- (2) Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (5), gubernur menetapkan Upah minimum kabupaten/kota dengan memperhatikan rekomendasi bupati/walikota serta saran dan pertimbangan dewan pengupahan provinsi.
- (3) Rekomendasi bupati/walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan saran dan pertimbangan dewan pengupahan kabupaten/kota.
- (4) Rekomendasi bupati/walikota serta saran dan pertimbangan dewan pengupahan provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan saran dan pertimbangan dewan pengupahan kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (3) didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh Menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 48

Ketentuan lebih lanjut mengenai Upah minimum provinsi dan/atau kabupaten/kota diatur dengan Peraturan Menteri.

Bagian Ketiga

Penetapan Upah Minimum Sektoral Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota

Pasal 49

- (1) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum sektoral provinsi dan/atau kabupaten/kota berdasarkan hasil kesepakatan asosiasi pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh pada sektor yang bersangkutan.
- (2) Penetapan Upah minimum sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah mendapat saran dan pertimbangan mengenai sektor unggulan dari dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota sesuai dengan tugas dan kewenangannya.
- (3) Upah minimum sektoral provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih besar dari Upah minimum provinsi di provinsi yang bersangkutan.
- (4) Upah minimum sektoral kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih besar dari Upah minimum kabupaten/kota di kabupaten/kota yang bersangkutan.

Pasal 50

Ketentuan lebih lanjut mengenai Upah minimum sektoral provinsi dan/atau kabupaten/kota diatur dengan Peraturan Menteri.

BAB VI

HAL-HAL YANG DAPAT DIPERHITUNGKAN DENGAN UPAH

Pasal 51

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

Pasal 52

Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 yang menjadi kewajiban Pekerja/Buruh yang belum dipenuhi dan/atau piutang Pekerja/Buruh yang menjadi hak Pekerja/Buruh yang belum terpenuhi dapat diperhitungkan dengan semua hak yang diterima sebagai akibat Pemutusan Hubungan Kerja.

BAB VII

PENGENAAN DENDA DAN PEMOTONGAN UPAH

Bagian Kesatu

Pengenaan Denda

Pasal 53

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.

Pasal 54

- (1) Denda kepada Pengusaha atau Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 dipergunakan hanya untuk kepentingan Pekerja/Buruh.
- (2) Jenis-jenis pelanggaran yang dapat dikenakan denda, besaran denda dan penggunaan uang denda diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 55

- (1) Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) 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 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 56

- (1) Pengusaha yang terlambat membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) 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 Kedua Pemotongan Upah

Pasal 57

- (1) Pemotongan Upah oleh Pengusaha untuk:
 - a. denda;
 - b. ganti rugi; dan/atau
 - c. uang muka Upah,dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Peraturan Kerja Bersama.
- (2) Pemotongan Upah oleh Pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan apabila ada surat kuasa dari Pekerja/Buruh.
- (3) Surat kuasa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) setiap saat dapat ditarik kembali.
- (4) Surat kuasa dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikecualikan untuk semua kewajiban pembayaran oleh Pekerja/Buruh terhadap negara atau iuran sebagai peserta pada suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pemotongan Upah oleh Pengusaha untuk:

- a. pembayaran hutang atau cicilan hutang Pekerja/ Buruh; dan/ atau
 - b. sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik Perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh,
- harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis.
- (6) Pemotongan Upah oleh Pengusaha untuk kelebihan pembayaran Upah kepada Pekerja/Buruh dilakukan tanpa persetujuan Pekerja/Buruh.

Pasal 58

Jumlah keseluruhan pemotongan Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran Upah yang diterima Pekerja/Buruh.

BAB VIII

SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 59

- (1) Sanksi administratif dikenakan kepada Pengusaha yang:
- a. tidak membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2);
 - b. tidak membagikan uang servis pada usaha tertentu kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2);
 - c. tidak menyusun struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) serta tidak memberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3);
 - d. tidak membayar Upah sampai melewati jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19;
 - e. tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53; dan/atau
 - f. melakukan pemotongan Upah lebih dari 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran Upah yang diterima Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
- a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
 - d. pembekuan kegiatan usaha.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian sanksi administratif diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 60

- (1) Menteri, menteri terkait, gubernur, bupati/walikota, atau pejabat yang ditunjuk sesuai dengan

kewenangannya mengenakan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 kepada Pengusaha.

- (2) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang berasal dari:
 - a. pengaduan; dan/atau
 - b. tindak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan.
- (3) Pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 61

Pengusaha yang telah dikenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (2) tidak menghilangkan kewajibannya untuk membayar hak Pekerja/Buruh.

Pasal 62

Menteri terkait, gubernur, bupati/walikota, atau pejabat yang ditunjuk memberitahukan pelaksanaan pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (2) kepada Menteri.

BAB IX

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 63

Pada saat Peraturan Pemerintah ini berlaku:

- a. upah minimum provinsi yang masih dibawah kebutuhan hidup layak, gubernur wajib menyesuaikan Upah minimum provinsi sama dengan kebutuhan hidup layak secara bertahap paling lama 4 (empat) tahun sejak Peraturan Pemerintah ini diundangkan;
- b. Pengusaha yang belum menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah, wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah berdasarkan Peraturan Pemerintah ini serta melampirkannya dalam permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (4) paling lama 2 (tahun) tahun terhitung sejak Peraturan Pemerintah ini diundangkan.

BAB X

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 64

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, semua peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pengupahan dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti berdasarkan Peraturan Pemerintah ini.

Pasal 65

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3190), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 66

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan Di Jakarta,

Pada Tanggal 23 Oktober 2015

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

JOKO WIDODO

Diundangkan Di Jakarta,

Pada Tanggal 23 Oktober 2015

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

YASONNA H. LAOLY

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2015 NOMOR 237

PENJELASAN
PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 78 TAHUN 2015
TENTANG
PENGUPAHAN

I. UMUM

Upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam Hubungan Kerja. Berbagai pihak yang terkait melihat Upah dari sisi masing-masing yang berbeda. Pekerja/Buruh melihat Upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya. Secara psikologis Upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi Pekerja/Buruh. Di lain pihak, Pengusaha melihat Upah sebagai salah satu biaya produksi. Pemerintah melihat Upah, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, meningkatkan produktivitas Pekerja/Buruh, dan meningkatkan daya beli masyarakat.

Dengan melihat berbagai kepentingan yang berbeda tersebut, pemahaman sistem pengupahan serta pengaturannya sangat diperlukan untuk memperoleh kesatuan pengertian dan penafsiran terutama antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.

Agar terpenuhinya kehidupan yang layak, penghasilan Pekerja/Buruh harus dapat memenuhi kebutuhan fisik, non fisik dan sosial, yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, jaminan hari tua, dan rekreasi. Untuk itu kebijakan pengupahan juga harus mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh beserta keluarganya.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan tuntutan keadaan. Oleh karena itu, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 perlu dilakukan penyempurnaan. Peraturan Pemerintah ini diharapkan dapat dipakai sebagai pegangan dalam pelaksanaan Hubungan Kerja dalam menangani berbagai permasalahan di bidang pengupahan yang semakin kompleks.

Untuk peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya yang mendorong kemajuan dunia usaha serta produktivitas kerja, ketentuan mengenai pengaturan penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, perlindungan pengupahan, penetapan Upah minimum, dan pengenaan denda dalam Peraturan Pemerintah diarahkan pada sistem pengupahan secara menyeluruh. Peraturan Pemerintah ini pada hakekatnya mengatur pengupahan secara menyeluruh yang mampu menjamin kelangsungan hidup secara layak bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya sesuai dengan perkembangan dan kemampuan dunia usaha.

Peraturan Pemerintah ini antara lain memuat:

- a. Kebijakan pengupahan;
- b. Penghasilan yang layak;
- c. Pelindungan Upah;
- d. Upah minimum;
- e. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- f. Pengenaan denda dan pemotongan Upah; dan
- g. Sanksi administratif.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Yang dimaksud dengan "pada saat terjadi Hubungan Kerja" yaitu sejak adanya Perjanjian Kerja baik tertulis maupun tidak tertulis antara Pengusaha dan 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 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Pendapatan non Upah merupakan penerimaan Pekerja/Buruh dari pemberi kerja dalam bentuk uang untuk pemenuhan kebutuhan keagamaan, memotivasi peningkatan produktivitas, atau peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.

Pasal 5

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan "Upah tanpa tunjangan" adalah sejumlah uang yang diterima oleh Pekerja/Buruh secara tetap.

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, seperti tunjangan hari raya keagamaan, Upah lembur, pesangon, iuran jaminan sosial, dan lain - lain.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "Upah pokok" adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

Yang dimaksud dengan "tunjangan tetap" adalah pembayaran kepada Pekerja/Buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran Pekerja/Buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

Contoh:

Komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap:

Seorang pekerja menerima Upah sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) dengan komponen Upah pokok Rp2.250.000,00 (dua juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) dan tunjangan tetap Rp750.000,00 (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah).

Dengan perhitungan sebagai berikut:

Upah yang diterima = Rp3.000.000,00 = 100%

Upah pokok = 75% x Rp3.000.000,00 = Rp2.250.000,00

Tunjangan tetap = 25% x Rp3.000.000,00 = Rp750.000,00

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan "tunjangan tidak tetap" adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan Pekerja/Buruh, yang diberikan secara tidak tetap untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran Upah pokok, seperti tunjangan transport dan/atau tunjangan makan yang didasarkan pada kehadiran.

Contoh:

Komponen Upah terdiri atas Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap:

Seorang Pekerja/Buruh menerima Upah sebesar Rp3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah) dengan komponen Upah pokok Rp2.250.000,00 (dua juta dua ratus lima puluh ribu rupiah), tunjangan tetap Rp750.000,00 (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), dan tunjangan tidak tetap Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah).

Dengan perhitungan sebagai berikut:

Upah yang diterima = Rp3.500.000,00 = 100%

Upah pokok = 75% x Rp3.000.000,00 = Rp2.250.000,00

Tunjangan tetap = 25% x Rp3.000.000,00 = Rp750.000,00

Tunjangan tidak tetap = Rp500.000,00

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 6

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan "pada usaha tertentu" yaitu usaha perhotelan dan usaha restoran di perhotelan.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "fasilitas kerja" adalah sarana/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 pemberian makan secara cuma-cuma.

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

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

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

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Struktur dan skala Upah antara lain dimaksudkan untuk:

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

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

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

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

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.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Seorang Pekerja/ Buruh sangat 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 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Ayat (1)

Penetapan Upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman (safety net) agar Upah tidak dibayar lebih rendah dari Upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah dan juga agar Upah tidak merosot sampai pada tingkat yang membahayakan gizi Pekerja/Buruh sehingga tidak mengganggu kemampuan kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Formula perhitungan Upah minimum:

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \Delta \text{PDB}_t)\}$$

Keterangan:

UM_n : Upah minimum yang akan ditetapkan.

UM_t : Upah minimum tahun berjalan.

Inflasi_t : Inflasi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan periode September tahun berjalan.

ΔPDB_t : Pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang dihitung dari pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan.

Formula perhitungan Upah minimum adalah Upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara Upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan Produk Domestik Bruto tahun berjalan.

Contoh:

UM_t : Rp. 2.000.000,00

Inflasi_t : 5%

ΔPDB_t : 6%

$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \Delta PDB_t)\}$

$UM_n = \text{Rp. 2.000.000,00} + \{\text{Rp. 2.000.000,00} \times (5\% + 6\%)\}$

$= \text{Rp. 2.000.000,00} + \{\text{Rp. 2.000.000,00} \times 11\%\} = \text{Rp. 2.000.000,00} + \text{Rp. 220.000,00}$

$= \text{Rp. 2.220.000,00}$

Upah minimum tahun berjalan sebagai dasar perhitungan Upah minimum yang akan ditetapkan dalam formula perhitungan Upah minimum, sudah berdasarkan kebutuhan hidup layak.

Penyesuaian nilai kebutuhan hidup layak pada Upah minimum yang akan ditetapkan tersebut secara langsung terkoreksi melalui perkalian antara Upah minimum tahun berjalan dengan inflasi tahun berjalan. Upah minimum yang dikalikan dengan inflasi ini akan memastikan daya beli dari Upah minimum tidak akan berkurang. Hal ini didasarkan jenis-jenis kebutuhan yang ada dalam kebutuhan hidup layak juga merupakan jenis-jenis kebutuhan untuk menentukan inflasi. Dengan demikian penggunaan tingkat inflasi dalam perhitungan Upah minimum pada dasarnya sama dengan nilai kebutuhan hidup layak.

Penyesuaian Upah minimum dengan menggunakan nilai pertumbuhan ekonomi pada dasarnya untuk menghargai peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Dalam pertumbuhan ekonomi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain peningkatan produktivitas, pertumbuhan tenaga kerja, dan pertumbuhan modal. Dalam formula ini, seluruh bagian dari pertumbuhan ekonomi dipergunakan dalam rangka peningkatan Upah minimum.

Dalam hal ini yang dimaksud dengan pertumbuhan ekonomi adalah pertumbuhan Produk Domestik Bruto.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "sektor unggulan" adalah sektor usaha menurut Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) yang berdasarkan hasil penelitian dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota, potensial untuk ditetapkan Upah minimum sektoral.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

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.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 5747