

PP No. 36 Tahun 2021 Tentang PENGUPAHAN

DINAR TITUS JOGASWITANI
DIREKTUR PENGUPAHAN, KEMENAKER

Bimbingan Teknis Penyusunan Struktur dan Skala Upah
Jakarta, 24 Februari 2021



ATURAN PENGUPAHAN YANG DIUBAH OLEH UU 11/2020



- Hanya terdapat Upah Minimum Berdasarkan Wilayah, yaitu Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota.
- Penetapan Upah Minimum didasarkan oleh besaran makro (PE atau Inflasi) dengan menggunakan Formula Perhitungan Upah Minimum.
- Pengaturan Upah pada Usaha Mikro dan Kecil dikecualikan dari Upah Minimum, yang besarnya disepakati harus di atas persentase tertentu dari rata-rata konsumsi.
- Pengaturan Upah dapat dibayarkan secara perjam
- Tugas dan Fungsi Dewan Pengupahan

SUBSTANSI POKOK DALAM UU CIPTA KERJA

1. Kebijakan Pengupahan ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
2. Upah Minimum Provinsi (UMP) **WAJIB ditetapkan** oleh Gubernur,
3. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) **DAPAT ditetapkan** oleh Gubernur. Penetapan UMK dengan menggunakan syarat tertentu yaitu pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi daerah serta harus lebih tinggi dari UMP.
4. UMP dan UMK ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
5. Kenaikan Upah Minimum dihitung dengan menggunakan **formula perhitungan upah minimum** yang memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.
6. Bagi usaha mikro dan kecil berlaku upah **berdasarkan kesepakatan** antara pengusaha dan pekerja di perusahaan, sekurang kurangnya **sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat**.
7. Pengusaha **WAJIB** menyusun struktur dan skala upah.
8. Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan Pengupahan

AMANAT UU CIPTA KERJA UNTUK DIATUR LEBIH LANJUT DENGAN PP

1. Kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.
2. Upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil.
3. Tata cara penetapan UMP dan UMK serta syarat tertentu UMK.
4. Upah bagi usaha mikro dan kecil.
5. Struktur dan skala upah.
6. Tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan.



1. Filosofi dan Prinsip pengupahan

1) Filosofi

- Setiap Pekerja/Buruh berhak atas **penghidupan yang layak bagi kemanusiaan**;
- Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh **perlakuan yang sama** dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi;
- Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh **upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya**.

2) Prinsip

Hak Pekerja/Buruh atas upah **timbul pada saat terjadi** hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dan Pengusahaan dan **berakhir pada saat putusnya** Hubungan Kerja.

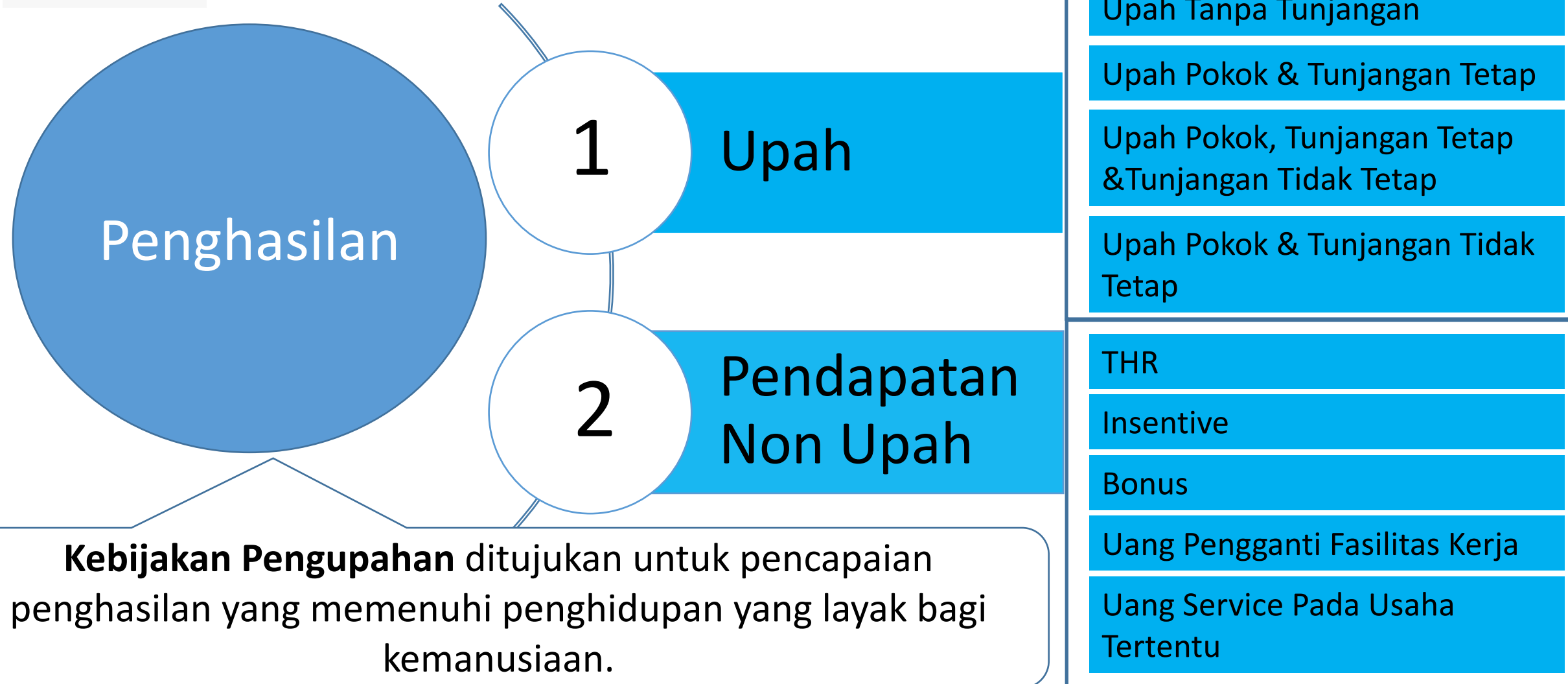


2. KEBIJAKAN PENGUPAHAN

- 1) **ditetapkan oleh Pemerintah Pusat** sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekeja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
- 2) Ditetapkan oleh Pemerintah Pusat sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekeja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
- 3) Kebijakan Pengupahan merupakan program strategis
- 4) Pemerintah daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan pemerintah pusat
- 5) Kebijakan pengupahan , 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.



ARAH KEBIJAKAN PENGUPAHAN



PENDAPATAN DALAM BENTUK UPAH

01

Upah Pokok & Tunjangan Tetap

Besarnya Upah Pokok Paling sedikit 75% dari jumlah Upah Pokok dan Tunjangan Tetap

02

Upah Pokok, Tunjangan Tetap & Tunjangan Tidak Tetap

Besarnya Upah Pokok Paling sedikit 75% dari jumlah Upah Pokok dan Tunjangan Tetap

03

Pengaturan Komponen Upah

Komponen Upah yang digunakan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama

04

Persentase Besaran Upah Pokok Pada Jabatan Tertentu

Persentase Besaran Upah Pokok dalam Komponen Upah untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama

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 batas paling tinggi upah untuk dasar perhitungan Jaminan Pensiun

PENDAPATAN DALAM BENTUK NON UPAH

01

THR

Wajib diberikan paling lambat 7 hari sebelum hari raya. (Diatur dalam Permenaker 6/2016)

02

Insentive

- Dapat diberikan kepada Pekerja/buruh dalam jabatan atau pekerjaan tertentu
- Ditetapkan sesuai kebijakan perusahaan

03

Bonus

- Dapat diberikan kepada Pekerja/buruh atas keuntungan perusahaan
- Diatur dalam PK, PP / PKB

04

Fasilitas Kerja

- Dalam hal fasilitas kerja tidak tersedia atau tidak mencukupi, Perusahaan dapat memberikan uang pengganti fasilitas kerja
- Diatur dalam PK, PP / PKB

05

Uang Servis Pd Usaha Tertentu

- Dikumpulkan dan dikelola oleh Perusahaan
- Wajib dibagikan setelah dikurangi biaya cadangan terhadap resiko kehilangan atau kerusakan dan pendayagunaan peningkatan kualitas SDM
- Diatur dalam Permenaker

UPAH DITETAPKAN BERDASARKAN SATUAN WAKTU DAN/ATAU SATUAN HASIL

dengan ketentuan:

- a. Upah berdasarkan **satuan waktu** ditetapkan secara **per jam, harian, atau bulanan**. Penetapan besarnya Upah berdasarkan satuan waktu dilakukan dengan **berpedoman pada struktur dan skala Upah**.
- b. Upah berdasarkan **satuan hasil** ditetapkan **sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati**. Penetapan besarnya upah berdasarkan satuan hasil dilakukan oleh Pengusaha **berdasarkan hasil kesepakatan** antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha.

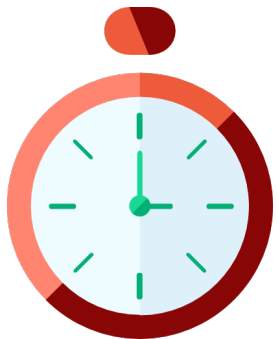


- ❖ Perhitungan **upah per jam terendah** menggunakan formula penghitungan sebagai berikut:

$$\text{Upah per jam terendah} = \frac{\text{Upah Bulanan}}{126}$$

Penjelasan:

- *UM = Upah Minimum*
- *Angka 126 merupakan angka pembagi yang diperoleh dari hasil perkalian 52 minggu dikalikan 29 jam dibagi 12 bulan.*
- *29 jam merupakan median jam kerja tertinggi di Indonesia berdasarkan data Sakernas.*
- *Penetapan upah secara per jam tidak menghilangkan kewajiban untuk membayar iuran jaminan sosial yang menjadi tanggung jawab pengusaha yang dihitung secara proporsional.*



- ❖ Perhitungan **upah sehari** sebagai berikut:
 - a. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 25; atau
 - b. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21.

STRUKTUR DAN SKALA UPAH

1 Kegunaan

- Menjadi Pedoman bagi penetapan upah Pokok

2

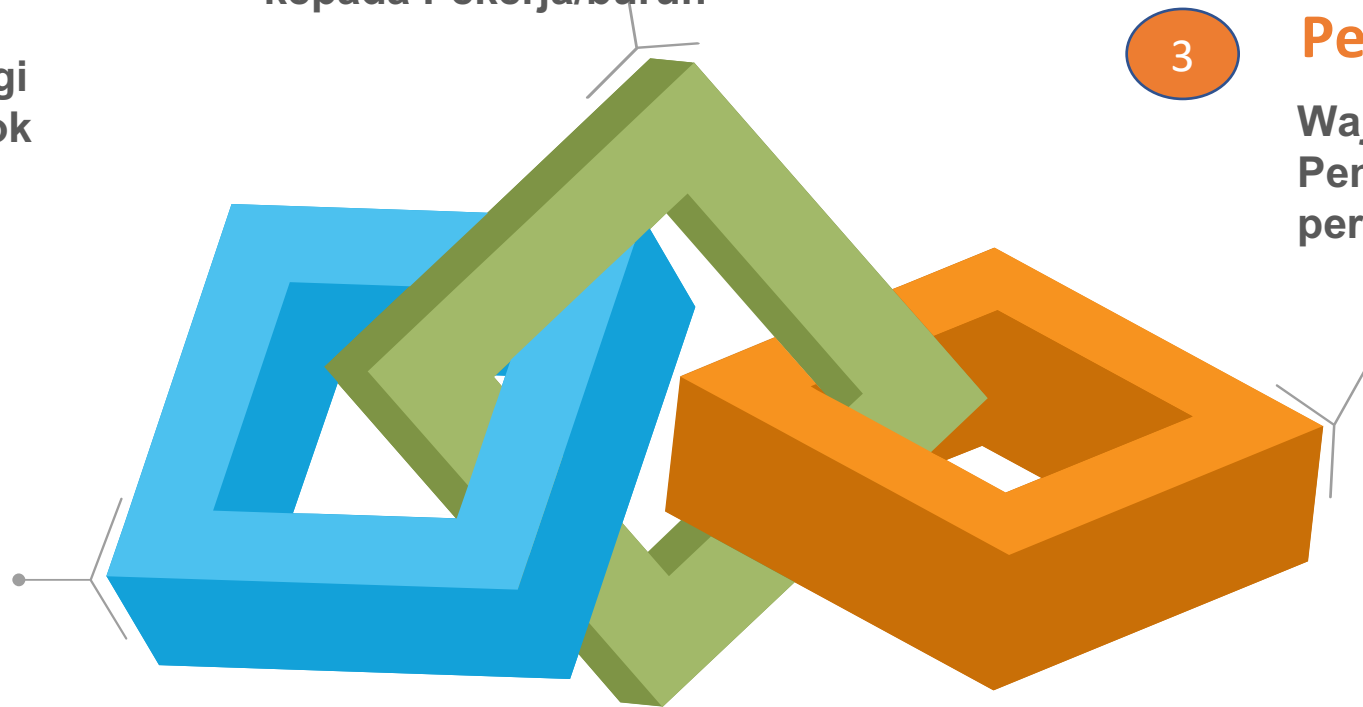
Penyusunan

- Pengusaha wajib Menyusun Struktur dan Skala Upah dengan memperhatikan Kemampuan Perusahaan dan Produktivitas
- Struktur dan Skala Upah wajib diberitahukan kepada Pekerja/buruh

3

Pengawasan

Wajib dilampirkan pada saat Pembaharuan atau perpanjangan PP atau PKB



Diatur Lebih Lanjut dalam Peraturan Pemerintah



UPAH MINIMUM

1

Bagi Provinsi atau Kab/Kota yang sejauh ini telah menetapkan UM

DEFINISI UPAH MINIMUM

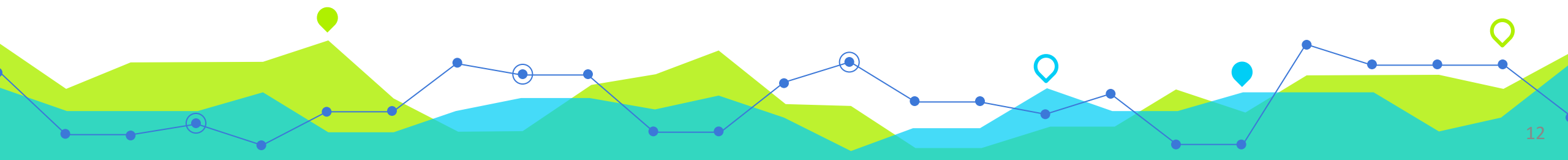


UU Ciptaker Pasal 88E ayat (1)

“Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88C ayat (1) dan (2) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan”

Definisi Konseptual:

Upah Minimum adalah upah terendah yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja/buruh di suatu wilayah



ACUAN PENETAPAN **UM** DALAM UU CIPTAKER

- 1) Gubernur **wajib** menetapkan upah minimum provinsi.
- 2) Gubernur **dapat** menetapkan upah minimum kabupaten/kota **dengan syarat tertentu**.
- 3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan **kondisi ekonomi** dan **ketenagakerjaan**.
- 4) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi **ekonomi daerah** atau **inflasi** pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
- 5) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.

SETTING DAN ADJUSTING UM

Adjusting (Penyesuaian)

- Bagi Provinsi atau Kab/Kota yang sejauh ini telah menetapkan UM (UU Ciptaker pasal 191 a mengamanatkan untuk menggunakan UM yang telah ada ini sebagai baseline bagi adjusting nilai UM pada tahun² berikutnya)

Setting (Penetapan)

- Bagi Kab/Kota yang selama ini Tidak/Belum menetapkan UM dan ingin mulai menetapkan UM
- Bagi Provinsi atau Kab/Kota baru (pemekaran wilayah)

ACUAN ADJUSTING UM DALAM UU CIPTAKER

Menurut Pasal 88C

ayat (5) → $UMK > UMP$

Ayat (6) → menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik

Menurut pasal 88D

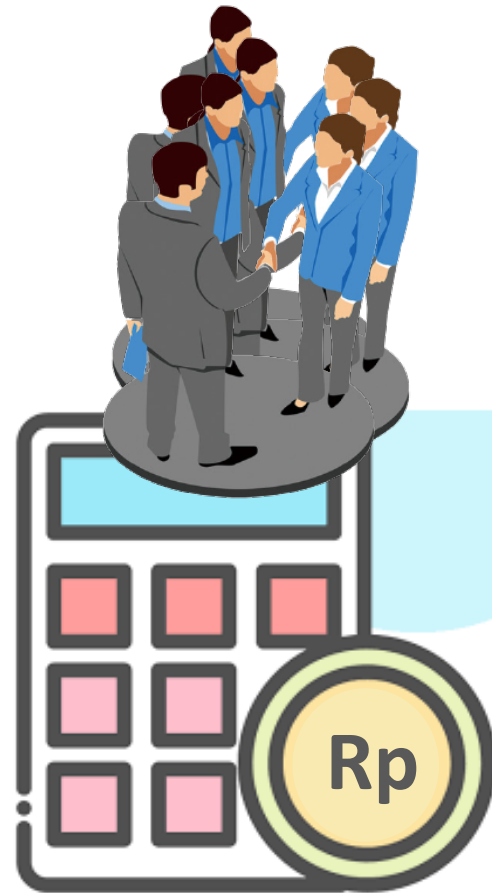
ayat (1) → dihitung menggunakan formula penghitungan UM

Ayat (2) → menggunakan variable pertumbuhan ekonomi ATAU inflasi

Ayat (3) → formula penghitungan diatur dalam PP

3. Penetapan Upah Minimum (UM)

- ❖ Upah Minimum terdiri atas:
 - Upah Minimum Provinsi**
 - Upah Minimum Kabupaten/Kota dengan syarat tertentu** (pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi kabupaten/kota bersangkutan)
- ❖ Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan meliputi :
 - paritas daya beli;
 - tingkat penyerapan tenaga kerja; dan
 - median upah.
- ❖ Data pertumbuhan ekonomi, inflasi, paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja dan median upah bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- ❖ **Penyesuaian Upah Minimum**, dilakukan setiap tahun
- ❖ Penyesuaian nilai upah minimum ditetapkan pada kisaran **nilai tertentu diantara batas atas dan batas bawah** Upah Minimum pada wilayah yang bersangkutan.



❖ Batas tertinggi UM dihitung menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{Batas Atas } UM_{(t)} = \frac{\text{Rata2 Konsumsi/Kapita}_{(t)} \times \text{Rata2 Jumlah ART}_{(t)}}{\text{Rata2 ART Bekerja}_{(t)}}$$

Penjelasan:

- *Batas Atas $UM_{(t)}$ = Acuan batas tertinggi bagi upah minimum yang akan ditetapkan.*
- *Rata2 Konsumsi perkapita $_{(t)}$ = Rata-rata konsumsi perkapita perbulan yang dihitung dari survei sosial ekonomi nasional bulan Maret setiap Tahunnya.*
- *Rata2 Banyaknya ART $_{(t)}$ = Rata-rata banyaknya Anggota Rumah Tangga yang dihitung dari survei sosial ekonomi nasional bulan Maret setiap Tahunnya.*
- *Rata2 Banyaknya ART Bekerja $_{(t)}$ = Rata-rata banyaknya orang yang berkerja per-rumah tangga dihitung dari survei sosial ekonomi nasional bulan Maret setiap Tahunnya.*



❖ Batas terendah UM dihitung menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{Batas Bawah } UM_{(t)} = \text{Batas Atas } UM_{(t)} \times 50\%$$

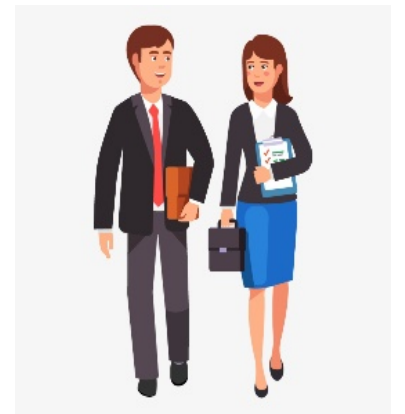
Penjelasan:

- *Batas Bawah $UM_{(t)}$ = Acuan batas terendah bagi upah minimum yang akan ditetapkan.*
- *Batas Atas $UM_{(t)}$ = Acuan batas tertinggi bagi upah minimum yang akan ditetapkan.*



UPAH LAYAK DAN RANGE UM

- Nilai UM di suatu wilayah seharusnya ditetapkan sesuai dengan kondisi kesejahteraan wilayah tersebut.
- Kondisi kesejahteraan suatu wilayah dapat diukur dengan tingkat konsumsi masyarakat.
- Jika UM ditetapkan terlalu tinggi maka implementasinya di lapangan akan menjadi upah efektif. Sebaliknya jika ditetapkan terlalu rendah kurang berdampak bagi penurunan angka kemiskinan di suatu wilayah.
- Rumah tangga pekerja bisa dikatakan “hidup layak” jika rata-rata konsumsi per kapita anggota rumah tangganya **sama atau lebih tinggi** dari rata-rata konsumsi penduduk dimana pekerja tersebut tinggal.
- Dengan demikian rata-rata konsumsi rumah tangga di suatu wilayah, dapat dijadikan sebagai patokan dalam menghitung **batas atas** UM.
- UM juga harus bisa menjamin bahwa rumah tangga pekerja bukan merupakan rumah tangga miskin. Untuk memastikan rumah tangga pekerja tidak jatuh ke jurang kemiskinan praktek di berbagai negara biasanya menggunakan patokan 50% dari rata-rata konsumsi rumah tangga. Angka ini juga merupakan salah satu indikator yang direkomendasikan di dalam SDGs. Dengan demikian angka ini dapat dijadikan patokan dalam menghitung **batas bawah** UM.



- ❖ Nilai tertentu diantara batas tertinggi dan batas terendah (= UM yang akan ditetapkan) dihitung berdasarkan formula penyesuaian UM sebagai berikut:

$$UM_{(t+1)} = UM_{(t)} + \left\{ \text{Max} (\%PE_{(t)}, \%inflasi_{(t)}) \times \frac{BA_{(t)} - UM_{(t)}}{BA_{(t)} - BB_{(t)}} \times UM_{(t)} \right\}$$

$UM_{(t+1)}$ = Upah Minimum yang akan ditetapkan.

$UM_{(t)}$ = Upah Minimum tahun berjalan.

Max = Fungsi maksimum dari pertumbuhan ekonomi dan inflasi.

$PE_{(t)}$ = Pertumbuhan Ekonomi Provinsi yang dihitung dari pertumbuhan ekonomi yang mencangkup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan (dalam persen).

$Inflasi_{(t)}$ = Inflasi Provinsi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan periode September tahun berjalan (dalam persen).

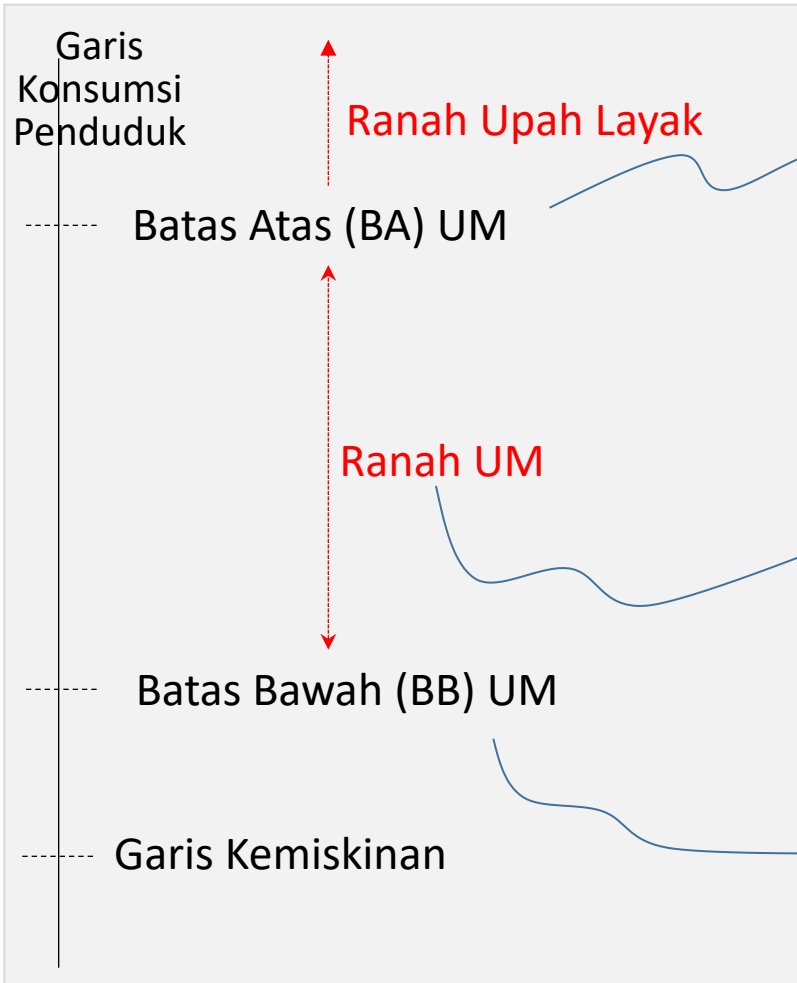
$BA_{(t)}$ = Acuan batas atas bagi upah minimum yang akan ditetapkan.

$BB_{(t)}$ = Acuan batas bawah bagi upah minimum yang akan ditetapkan.



- ❖ Dalam hal Upah Minimum tahun berjalan lebih tinggi dari Batas tertinggi Upah Minimum, maka Gubernur wajib menetapkan Upah Minimum tahun berikutnya sama dengan nilai Upah Minimum tahun berjalan ($UM_{(t+1)} = UM_{(t)}$)

* ILUSTRASI PENGGUNAAN FORMULA PENYESUAIAN UM



$$BA = \frac{\text{Rata}^2 \text{ Konsumsi Penduduk per Kapita per bulan} \times \text{Rata}^2 \text{ Banyaknya Anggota Rumah Tangga}}{\text{Rata}^2 \text{ Banyaknya Anggota Rumah Tangga Yang Bekerja}}$$

$$UM_{(t+1)} = UM_{(t)} + \left\{ \text{Max} (\%PE_{(t)}, \%inflasi_{(t)}) \times \frac{BA_{(t)} - UM_{(t)}}{BA_{(t)} - BB_{(t)}} \times UM_{(t)} \right\}$$

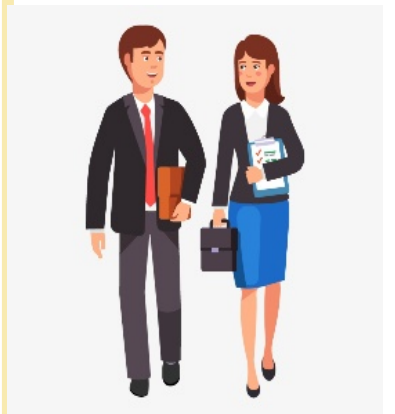
$$BB = 50\% \times BA$$

- Jika existing UM masih berada di ranah UM maka masih bisa dilakukan penyesuaian dg **Formula Penyesuaian UM**
- Jika existing UM sudah berada di atas batas atas maka ditetapkan sama dengan upah minimum tahun berjalan



PENGGUNAAN DATA DALAM FORMULA PENYESUAIAN UM

- Dalam menentukan Batas Atas dan Batas Bawah, menggunakan data wilayah sesuai dengan tingkat administrasinya baik level provinsi ataupun kabupaten/kota, dengan alasan sebagai berikut:
 - Data rata2 konsumsi penduduk tersedia pada level provinsi maupun Kabupaten/Kota.
 - Data tersebut menggambarkan kondisi taraf hidup secara akurat untuk setiap level administratif.
- Dalam perhitungan penyesuaian nilai UM baik level provinsi maupun Kabupaten/Kota, menggunakan data pertumbuhan ekonomi atau inflasi tingkat provinsi dengan alasan sebagai berikut:
 - Data Inflasi tersedia untuk seluruh level provinsi tetapi untuk level kabupaten/kota hanya tersedia di 90 Kab/Kota.
 - Data Pertumbuhan Ekonomi Kab/Kota cenderung bersifat tidak stabil, dalam hal suatu wilayah didominasi oleh salah satu sektor maka pertumbuhan ekonomi wilayah tersebut cenderung hanya mencerminkan peningkatan sektor tersebut. Dilain sisi ketersediaan data pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota tidak tersedia data yang termutakhir (terdapat Lag Data).

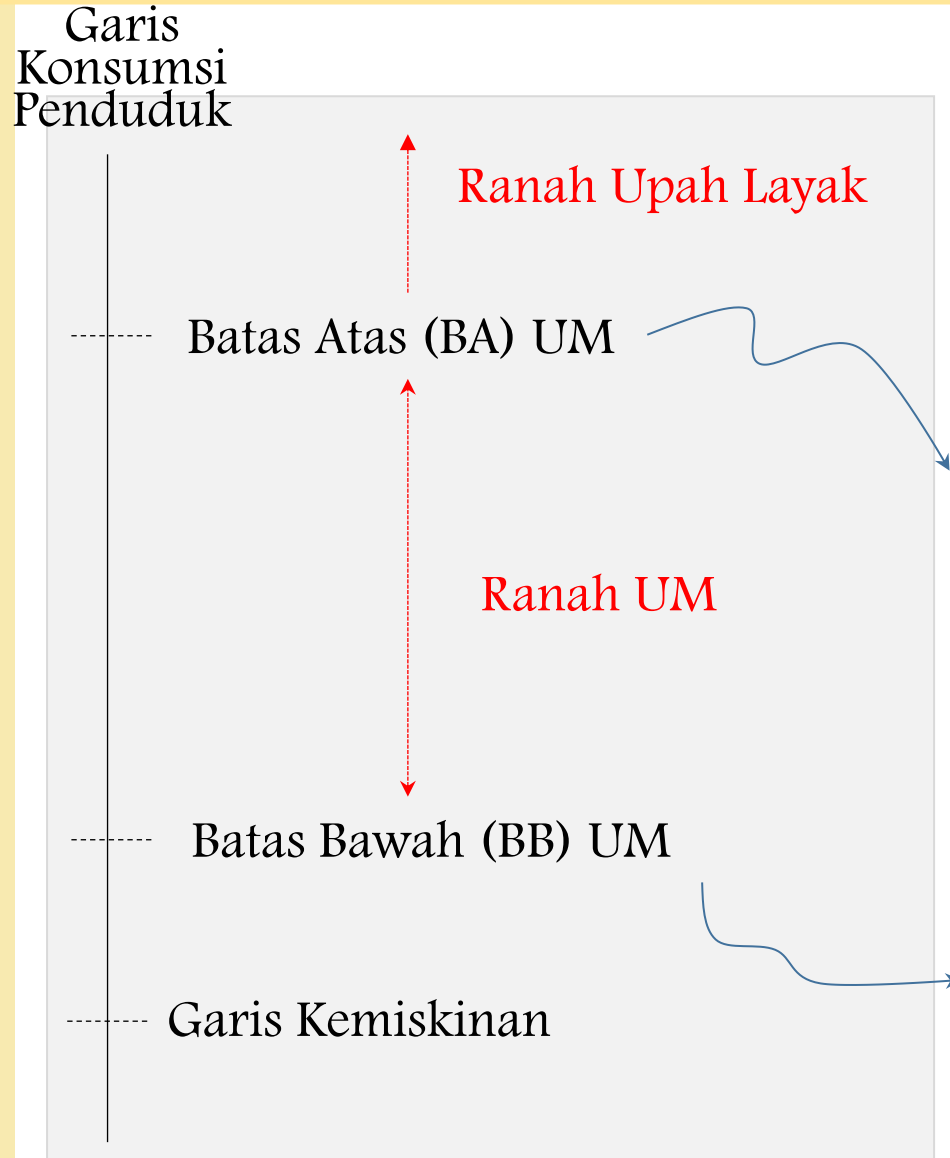


UPAH MINIMUM PROVINSI

- Gubernur **wajib menetapkan** Upah Minimum Provinsi **setiap tahun**.
- Penyesuaian Upah Minimum Provinsi menggunakan formula penyesuaian Upah Minimum
- Nilai Penyesuaian Upah Minimum Provinsi yang **ditetapkan harus berdasarkan hasil perhitungan penyesuaian upah** minimum menggunakan formula
- Dalam hal upah minimum provinsi tahun berjalan lebih tinggi dari batas atas upah minimum provinsi maka gubernur **wajib menetapkan** upah minimum provinsi **sama dengan upah minimum provinsi tahun berjalan**.
- Perhitungan penyesuaian UMP **dilakukan oleh Depeprov** untuk kemudian direkomendasikan kepada Gubernur melalui Dinas Provinsi untuk ditetapkan.
- UMP ditetapkan dan diumumkan **paling lambat tanggal 21 November**



CONTOH PENYESUAIAN UMP: DKI JAKARTA



Diketahui dari publikasi BPS:

$$Rata2 \text{ Konsumsi/Kapita}_{(2020)} = \text{Rp. } 2.156.112$$

$$Rata2 \text{ Jumlah ART}_{(2020)} = 4,3$$

$$Rata2 \text{ ART Bekerja}_{(2020)} = 1,8$$

$$UMP_{(2020)} = \text{Rp. } 4.276.350$$

$$PE_{(2020)} = 6,01\%$$

$$\begin{aligned} (BA) UM_{(2021)} &= \frac{Rata2 \text{ Konsumsi/Kapita}_{(t)} \times Rata2 \text{ Jumlah ART}_{(t)}}{Rata2 \text{ ART Bekerja}_{(t)}} \\ &= \frac{\text{Rp. } 2.156.112 \times 4,3}{1,8} \\ &= \text{Rp. } 5.150.712 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} (BB)UM_{(2021)} &= \text{Batas Atas}_{(t+1)} \times 50\% \\ &= \text{Rp. } 5.150.712 \times 50\% \\ &= \text{Rp. } 2.575.356 \end{aligned}$$

CONTOH PENYESUAIAN UMP: DKI JAKARTA

$$UM_{(t+1)} = UM_{(t)} + \left\{ \text{Max} (\%PE_{(t)}, \%inflasi_{(t)}) \times \frac{BA_{(t)} - UM_{(t)}}{BA_{(t)} - BB_{(t)}} \times UM_{(t)} \right\}$$

$$\begin{aligned}UM_{(2021)} &= Rp. 4.276.350 + \left\{ 6,01\% \times \frac{Rp. 5.150.712 - Rp. 4.276.350}{Rp. 5.150.712 - Rp. 2.575.356} \times Rp. 4.276.350 \right\} \\&= Rp. 4.276.350 + \{2,04\% \times Rp. 4.276.350\} \\&= Rp. 4.276.350 + \{2,04\% \times Rp. 4.276.350\} \\&= Rp. 4.276.350 + \{Rp. 87.286\} \\&= Rp. 4.363.636\end{aligned}$$

UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA

- Gubernur **dapat menetapkan** Upah Minimum Kab/Kota **dengan syarat tertentu**. Syarat tertentu, yaitu:
 1. **Rata-rata pertumbuhan ekonomi** Kab/Kota 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama **lebih tinggi** dibandingkan dengan rata-rata pertumbuhan ekonomi Provinsi; atau
 2. **Nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi** kab/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, **selalu positif dan lebih tinggi** dari nilai provinsi.
- Dalam hal syarat tertentu tidak terpenuhi maka gubernur tidak dapat menetapkan UMK
- Ditetapkan setelah UMP dan harus lebih tinggi dari UMP
- Gubernur dapat meminta saran pertimbangan Depeprov dalam menetapkan UMK
- UMK ditetapkan dan diumumkan paling lambat tanggal 30 November.



UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA

(BAGI KABUPATEN/KOTA YANG BELUM MEMILIKI UMK)

- Penetapan UM bagi Kab/Kota yang belum memiliki UMK dihitung menggunakan formula, dengan tahapan perhitungan sebagai berikut:
 - a. menghitung nilai relatif UMK terhadap UMP berdasarkan **rasio Paritas Daya Beli**;
 - b. menghitung nilai relatif UMK terhadap UMP berdasarkan **rasio Penyerapan Tenaga Kerja**;
 - c. menghitung nilai relatif UMK terhadap UMP berdasarkan **rasio Median Upah**.
 - d. Menghitung rata-rata nilai relatif UMK berdasarkan ketiga variabel tersebut.**

Variabel Paritas Daya Beli, Penyerapan Tenaga Kerja dan Median Upah masing-masing **dihitung berdasarkan nilai rata-rata 3 (tiga) tahun terakhir** dari data yang tersedia pada periode yang sama.

- Perhitungan Nilai UMK dilakukan oleh Depekab/Depeko.
- Hasil perhitungan UMK disampaikan kepada Bupati/Walikota untuk direkomendasikan kepada Gubernur melalui dinas.
- Dalam hal **nilai perhitungan UMK lebih rendah** dari nilai UMP maka bupati/walikota **tidak dapat** merekomendasikan nilai UMK kepada Gubernur.



ILUSTRASI PENGGUNAAN FORMULA PENETAPAN UMK PERTAMA KALI

1

PPP merupakan variabel ekonomi

$$UMK_{F1} = \frac{PPP \text{ Kab/Kota}_{(Avg\ 3\ thn\ terakhir)}}{PPP \text{ Prov}_{(Avg\ 3\ thn\ terakhir)}} \times UMP_t$$

2

Variabel ketenagakerjaan berkaitan dengan kesempatan kerja

$$UMK_{F2} = \frac{(1 - TPT \text{ Kab/Kota}_{(t)})}{(1 - TPT \text{ Prov}_{(t)})} \times UMP_t$$

03

Variabel ketenagakerjaan berkaitan dengan kemampuan perusahaan

$$UMK_{F3} = \frac{\text{Median Upah Kab/Kota}_{(t)}}{\text{Median Upah Prov}_{(t)}} \times UMP_t$$

04

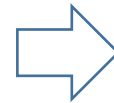
$$UMK_{(t)} = \frac{(UMK_{(F1)} + UMK_{(F2)} + UMK_{(F3)})}{3}$$



CONTOH PENGHITUNGAN UM: MANGGARAI BARAT (NTT)

1

$$\begin{aligned} \text{PPP Kab. Manggarai Barat (Avg 3 thn terakhir)} &= 0,972 \\ \text{PPP Prov (Avg 3 thn terakhir)} &= 0,824 \\ \text{UMP NTT}_{2020} &= \text{Rp. 1.950.000} \end{aligned}$$



$$\begin{aligned} \text{UMK}_{F1} &= \frac{\text{PPP Kab/kota (Avg 3 thn terakhir)}}{\text{PPP Prov (Avg 3 thn terakhir)}} \times \text{UMP}_{2020} \\ &= \frac{0,972}{0,824} \times \text{Rp. 1.950.000} \\ &= \text{Rp. 2.299.725} \end{aligned}$$

2

$$\begin{aligned} \text{TPT Kab. Manggarai barat}_{2020} &= 1,61\% \\ \text{TPT Prov NTT}_{2020} &= 2,85\% \end{aligned}$$



$$\begin{aligned} \text{UMK}_{F2} &= \frac{(1 - \text{TPT Kab/kota}_{(2020)})}{(1 - \text{TPT Prov}_{(2020)})} \times \text{UMP}_{2020} \\ &= \frac{(1 - 1,61\%)}{(1 - 2,85\%)} \times \text{Rp. 1.950.000} \\ &= \text{Rp. 1.976.637} \end{aligned}$$

CONTOH PENGHITUNGAN UM: MANGGARAI BARAT (NTT)

3

$$\begin{aligned} \text{Median Upah Kab. Maggarai Barat}_{(2020)} &= \text{Rp. 1.700.000} \\ \text{Median Upah Prov. NTT}_{(2020)} &= \text{Rp. 1.401.818} \\ \text{UMP NTT}_{2020} &= \text{Rp. 1.950.000} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{UMK}_{F3} &= \frac{\text{Median Upah Kab/Kota}_{(2020)}}{\text{Median Upah Prov}_{(2020)}} \times \text{UMP}_{2020} \\ &= \frac{\text{Rp. 1.700.000}}{\text{Rp. 1.401.818}} \times \text{Rp. 1.950.000} \\ &= \text{Rp. 2.364.786} \end{aligned}$$

4

$$\begin{aligned} \text{UMK}_{F1} &= \text{Rp. 2.299.725} \\ \text{UMK}_{F2} &= \text{Rp. 1.976.637} \\ \text{UMK}_{F3} &= \text{Rp. 2.364.786} \end{aligned}$$

$$\text{UMK}_{(2021)} = \frac{(\text{Rp. 2.299.725} + \text{Rp. 1.976.637} + \text{Rp. 2.364.786})}{3} = \text{Rp. 2.213.716}$$

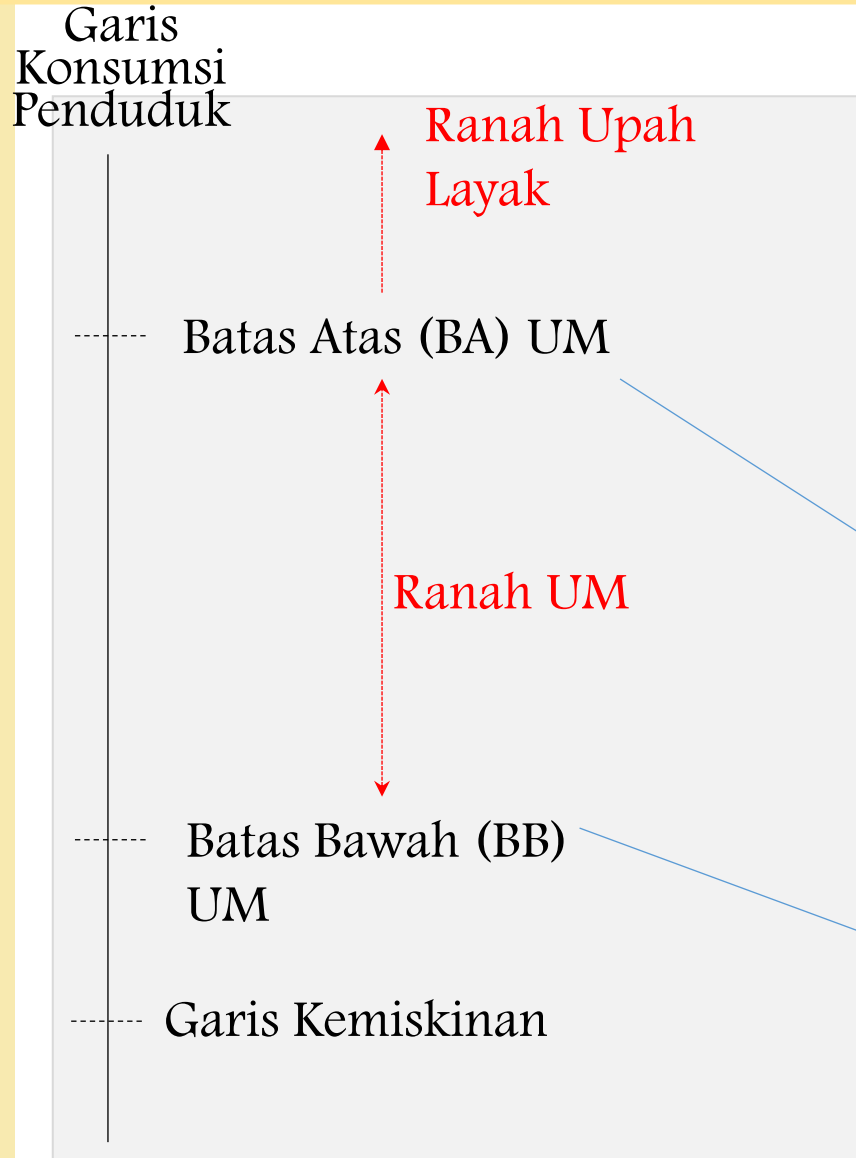
UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA

(BAGI KABUPATEN/KOTA YANG SUDAH MEMILIKI UMK)

- Penetapan UM bagi Kab/Kota yang telah memiliki UMK dihitung menggunakan **formula penyesuaian UM**.
- Pertumbuhan Ekonomi dan Inflasi yang digunakan dalam formula penyesuaian Upah Minimum merupakan nilai pertumbuhan ekonomi dan inflasi **tingkat provinsi**.
- Perhitungan penyesuaian UMK dilakukan oleh Depekab/Depeko.
- Hasil perhitungan UMK disampaikan kepada Bupati/Walikota untuk direkomendasikan kepada Gubernur melalui dinas.
- Dalam hal UMK tahun berjalan lebih tinggi dari batas atas UMK maka Bupati/Walikota **harus merekomendasikan** kepada Gubernur nilai UMK tahun berikutnya **sama dengan nilai UMK tahun berjalan**.



CONTOH PENYESUAIAN UMK: KOTA SUKABUMI



Diketahui dari publikasi BPS:

$$Rata2\ Konsumsi/Kapita_{(2020)} = \text{Rp. } 1.557.065$$

$$Rata2\ Jumlah\ ART_{(2020)} = 4,1$$

$$Rata2\ ART\ Bekerja_{(2020)} = 1,6$$

$$UMK_{(2020)} = \text{Rp. } 2.530.184$$

$$PE\ Prov_{(2020)} = 5,36\%$$

$$\begin{aligned} (BA)\ UM_{(2021)} &= \frac{Rata2\ Konsumsi/Kapita_{(t)} \times Rata2\ Jumlah\ ART_{(t)}}{Rata2\ ART\ Bekerja_{(t)}} \\ &= \frac{\text{Rp. } 1.557.065 \times 4,1}{1,6} \\ &= \text{Rp. } 3.989.979 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} (BB)\ UM_{(2021)} &= Batas\ Atas_{(t+1)} \times 50\% \\ &= \text{Rp. } 3.989.979 \times 50\% \\ &= \text{Rp. } 1.994.989 \end{aligned}$$

CONTOH PENYESUAIAN UMK: KOTA SUKABUMI

$$UM_{(t+1)} = UM_{(t)} + \left\{ \text{Max} (\%PE_{(t)}, \%inflasi_{(t)}) \times \frac{BA_{(t)} - UM_{(t)}}{BA_{(t)} - BB_{(t)}} \times UM_{(t)} \right\}$$

$$\begin{aligned} UM_{(2021)} &= Rp. 2.530.184 + \left\{ 5,36\% \times \frac{Rp. 3.989.979 - Rp. 2.530.184}{Rp. 3.989.979 - Rp. 1.994.989} \times Rp. 2.530.184 \right\} \\ &= Rp. 2.530.184 + \{3,92\% \times Rp. 2.530.184\} \\ &= Rp. 2.530.184 + \{Rp. 103.088\} \\ &= Rp. 2.629.383 \end{aligned}$$

4. UPAH BAGI USAHA MIKRO DAN KECIL

- ❖ Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh pada usaha yang bersangkutan.
- ❖ Kesepakatan upah tersebut sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat pada tingkat provinsi, yaitu 50%
- ❖ Penetapan persentase harus menghasilkan nilai upah sekurang-kurangnya sebesar 25% di atas garis kemiskinan.
- ❖ Usaha mikro dan kecil yang dikecualikan dari ketentuan Upah minimum wajib mempertimbangkan faktor sebagai berikut:
 - Mengandalkan sumber daya tradisional,
 - Tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan padat modal.
- ❖ Hal itu sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja mengingat kriteria usaha mikro dan kecil dalam PP UMKM.

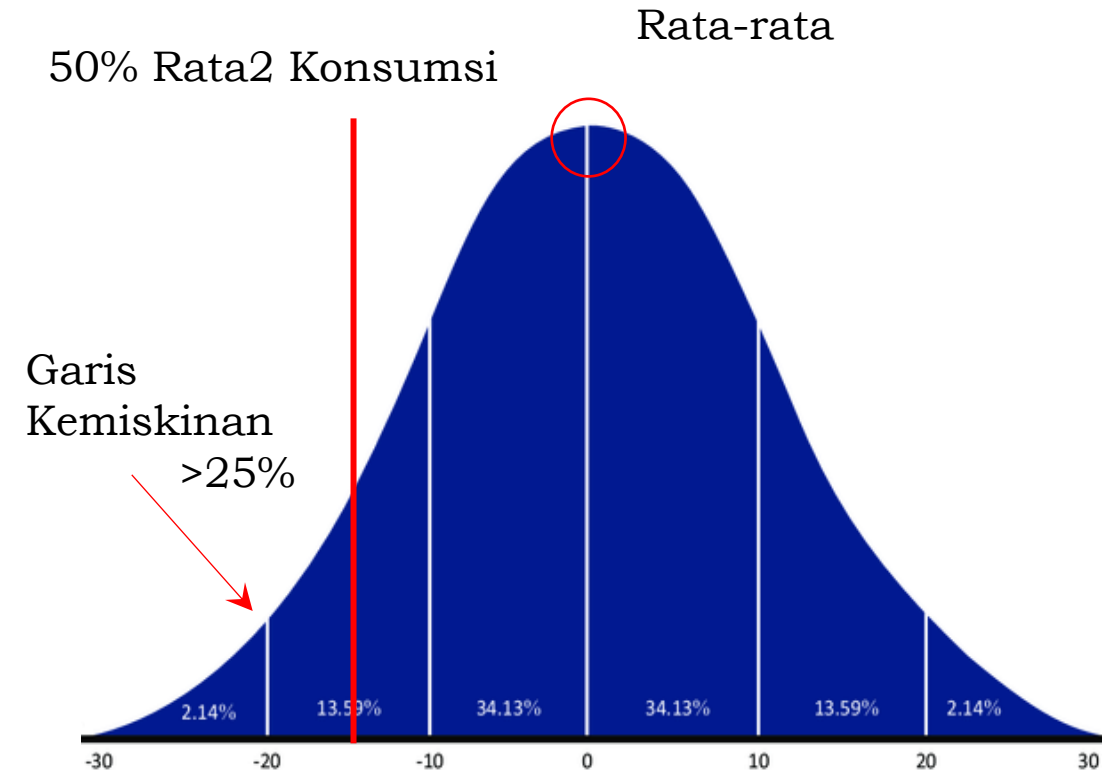


ILUSTRASI PENERAPAN UPAH PADA USAHA MIKRO DAN KECIL

Upah Terendah Usaha Mikro Kecil_(t+1) = 50% Rata2 Konsumsi Perkapita_(t) & 25% > Garis Kemiskinan

Catatan:

1. 50% merupakan kisaran nilai terendah namun layak bagi seorang untuk dapat bekerja.
2. Rata-rata konsumsi juga telah memperhatikan taraf hidup umum penduduk pada suatu wilayah.
3. Penggunaan nilai ini dimaksudkan untuk mendorong seseorang agar dapat keluar dari lingkaran kemiskinan karena nilainya lebih tinggi dari Garis Kemiskinan.
4. harus menghasilkan nilai upah sekurang-kurangnya sebesar 25% di atas garis kemiskinan.
5. Kriteria Usaha Mikro & Kecil harus sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan
6. Usaha Mikro & Kecil yang dikecualikan wajib mempertimbangkan faktor:
 - a. Mengandalkan sumber daya tradisional
 - b. Tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan padat modal.



PERLINDUNGAN UPAH

- Upah Kerja Lembur wajib dibayarkan pengusaha
- Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak masuk bekerja tidak melakukan pekerjaan
- Pengusaha wajib membayar upah jika pekerja/buruh:
 - a. Berhalangan;
 - b. Melakukan kegiatan lain diluar pekerjaanya;
 - c. Menjalankan hak waktu istirahat;
 - d. Bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya karena kesalahan pengusaha sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari.



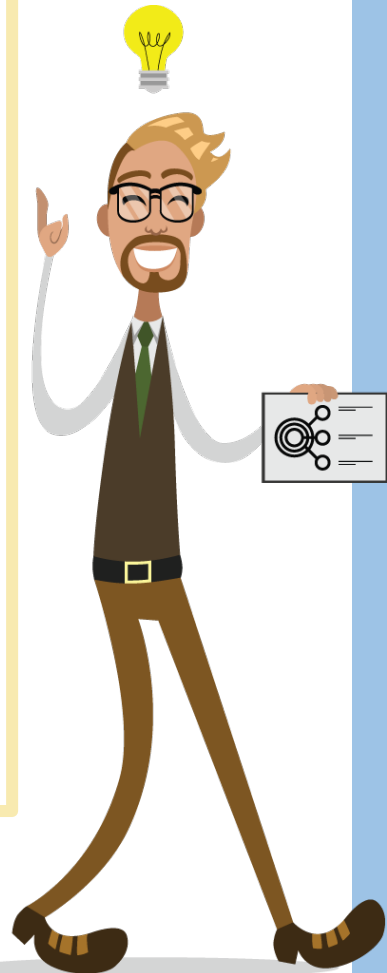
PENGUSAHA WAJIB MEMBAYAR UPAH JIKA PEKERJA/BURUH (BERHALANGAN)

Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena berhalangan sebagaimana meliputi:

1. Pekerja/Buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
2. Pekerja/Buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; dan
3. Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja karena:
 - a. menikah;
 - b. menikahkan anaknya;
 - c. mengkhitan anaknya;
 - d. membaptiskan anaknya;
 - e. istri melahirkan atau keguguran kandungan;
 - f. suami, istri, orang tua, mertua, anak, dan/atau menantu meninggal dunia; atau
 - g. anggota keluarga selain sebagaimana dimaksud pada angka 6) yang tinggal dalam satu rumah meninggal dunia.

Catatan:

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 disesuaikan dengan jumlah hari menjalani masa sakit haidnya, paling lama 2 (dua) hari.



PENGUSAHA WAJIB MEMBAYAR UPAH JIKA PEKERJA/BURUH (MELAKUKAN KEGIATAN LAIN DILUAR PEKERJAANYA)

Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya 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.



PENGUSAHA WAJIB MEMBAYAR UPAH JIKA PEKERJA/BURUH (MENJALANKAN HAK WAKTU ISTIRAHAT)

Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya, apabila Pekerja/Buruh melaksanakan:

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



PENINJAUAN UPAH

- ❖ Pengusaha melakukan peninjauan Upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas
- ❖ Peninjauan Upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama



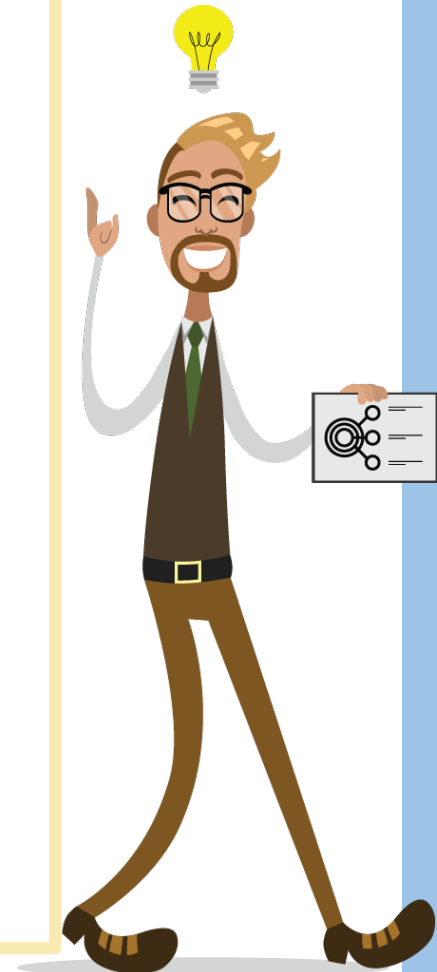
UPAH SEBAGAI DASAR PERHITUNGAN ATAU HAK DAN KEWAJIBAN LAINNYA

I. KOMPONEN UPAH YANG DIGUNAKAN SEBAGAI DASAR PERHITUNGAN UANG PESANGON DAN UANG PENGHARGAAN MASA KERJA

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 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.

II. UPAH SEBAGAI DASAR PERHITUNGAN PAJAK PENGHASILAN

1. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan yang dibayarkan untuk pajak penghasilan dihitung dari seluruh penghasilan yang diterima oleh Pekerja/Buruh;
2. Pajak penghasilan 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.



DEWAN PENGUPAHAN

1. Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan Pengupahan.
2. Dewan Pengupahan terdiri atas : Dewan Pengupahan Nasional; Dewan Pengupahan Provinsi; dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.
3. Dewan pengupahan terdiri atas unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar dan akademisi



TUGAS DEWAN PENGUPAHAN

I. DEWAN PENGUPAHAN NASIONAL

Memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam rangka:

- a. perumusan kebijakan pengupahan; dan
- b. penyusunan dan pengembangan sistem Pengupahan

II. DEWAN PENGUPAHAN PROVINSI

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.

III. DEWAN PENGUPAHAN KABUPATEN/KOTA

Memberikan saran dan pertimbangan kepada bupati/walikota dalam rangka:

- a. pengusulan upah minimum kabupaten/kota;
- b. penyiapan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan.



SANKSI ADMINISTRATIF

- I. Pengusaha yang melanggar ketentuan Pembayaran THR, Pembagian Uang Service Pada Usaha Tertentu, Penyusunan dan Penerapan Struktur dan Skala Upah, Pemberian Bukti Pembayaran Upah dikenakan sanksi Administratif berupa:
 - a. Teguran tertulis
 - b. Pembatasan Kegiatan Usaha
 - c. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
 - d. Pembekuan kegiatan usaha
- II. Menteri, menteri terkait, gubernur, bupati/walikota, atau pejabat yang ditunjuk sesuai dengan kewenangannya mengenakan sanksi administratif kepada Pengusaha.
- III. 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.
- IV. Pemerintah Daerah provinsi dan kabupaten/kota yang masih memberlakukan keputusan tentang upah minimum yang bertentangan dengan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dikenakan sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pemerintahan daerah.



KETENTUAN PERALIHAN

- I. UMP dan/atau UMK tahun 2021 yang telah ditetapkan oleh Gubernur pada tahun 2020 dinyatakan tetap berlaku sampai dengan Desember 2021;
- II. Upah Minimum Sektoral yang telah ditetapkan sebelum tanggal 2 November 2020 tetap berlaku sampai dengan:
 - a. Surat Keputusan mengenai penetapan Upah Minimum sektoral berakhir; atau
 - b. Upah Minimum Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota di daerah tersebut ditetapkan lebih tinggi dari Upah Minimum Sektoral.
- III. Upah Minimum Sektoral Provinsi dan/atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota yang telah ditetapkan setelah tanggal 2 November 2020 wajib dicabut gubernur selambat-lambatnya 1 (satu) tahun sejak ditetapkan.
- IV. Gubernur tidak boleh lagi menetapkan Upah Minimum Sektoral.
- V. Pengusaha yang telah memberikan upah lebih tinggi dari upah minimum yang telah ditetapkan, pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah.



Terimakasih!