



BUPATI LAMPUNG TENGAH PROVINSI LAMPUNG

PERATURAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH NOMOR 10 TAHUN 2018

TENTANG

PERLINDUNGAN HAK PEKERJA/BURUH ATAS UPAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LAMPUNG TENGAH,

- Menimbang : a. bahwa perlindungan dan pemenuhan hak pekerja/buruh, terutama dalam pengupahan, harus dilakukan secara terencana, terstruktur, dan terpadu guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Lampung Tengah;
- b. bahwa perlindungan hak pekerja/buruh dilakukan dalam kerangka peningkatan kualitas tenaga kerja baik yang bekerja pada perusahaan publik maupun perusahaan swasta;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b di atas, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Hak Pekerja/Buruh Atas Upah;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Drt Nomor 4 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten-Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1091) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1821);
3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);

4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
8. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
9. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan;
10. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Administratif Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
11. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah (Lembaran Daerah Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2016 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 6);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah (Lembaran Daerah Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 19);

Dengan Persetujuan Bersama

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

dan

BUPATI LAMPUNG TENGAH

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN DAERAH TENTANG PERLINDUNGAN HAK
PEKERJA/BURUH ATAS UPAH**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Lampung Tengah.
2. Pemerintah adalah Pemerintah Pusat.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten Lampung Tengah.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
5. Bupati adalah Bupati Lampung Tengah.
6. Dinas adalah Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah yang bertanggung jawab terhadap urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
7. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
8. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. 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 b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

11. 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.
12. Sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Baku Lapangan usaha Indonesia.
13. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
14. 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.
15. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
16. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
17. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
18. 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/jasa yang telah atau akan dilakukan.
19. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.
20. Upah Minimum Kabupaten yang selanjutnya disingkat UMK adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten.
21. Upah Minimum Sektoral Kabupaten yang selanjutnya disingkat UMSK adalah Upah Minimum yang berlaku secara sektoral di wilayah Kabupaten Lampung Tengah.

22. Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah;
23. Lembaga Kerja Sama Bipartit, yang selanjutnya disebut LKS Bipartit, adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
24. 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.

BAB II

ASAS DAN TUJUAN

Pasal 2

Perlindungan hak pekerja/buruh atas upah dilakukan berdasarkan asas:

- a. keterpaduan;
- b. persamaan hak;
- c. demokrasi;
- d. keadilan sosial;
- e. kesetaraan dan keadilan gender; dan
- f. tanpa diskriminasi.

Pasal 3

Perlindungan hak pekerja/buruh atas upah ini bertujuan untuk:

- a. menjamin pemenuhan upah layak bagi buruh;
- b. menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun bagi tenaga kerja/buruh;
- c. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;
- d. meningkatkan kualitas tenaga kerja baik yang langsung maupun yang tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan; dan
- e. menjaga hubungan industrial yang harmonis.

BAB III

KEBIJAKAN PENGUPAHAN

Pasal 4

(1) Kebijakan pengupahan daerah diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh.

- (2) Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar.
- (3) 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 (3) 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 (3) 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 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan.

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) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan.

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 Bupati.

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

BAB V
UPAH MINIMUM
Bagian Kesatu

Umum

Pasal 16

- (1) Upah minimum daerah berfungsi sebagai jaring pengaman yang menjamin pekerja/buruh untuk hidup layak.
- (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 17

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 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.

Bagian Kedua

Penetapan upah minimum

Pasal 18

- (1) Penetapan Upah minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
- (2) Penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan Upah Minimum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan.

Pasal 19

- (1) Bupati wajib membuat rekomendasi besaran Upah minimum Kabupaten dan saran Upah Minimum Sektoral Kabupaten untuk disampaikan kepada Gubernur.
- (2) Besaran upah minimum kabupaten harus lebih besar dari upah minimum provinsi.
- (3) Rekomendasi Bupati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan saran dan pertimbangan dewan pengupahan kabupaten.
- (4) Rekomendasi Bupati serta saran dan pertimbangan dewan pengupahan kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (3) didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak.

Pasal 20

- (1) Penetapan Upah minimum sektoral sebagaimana dimaksud dalam pasal 19 ayat (1) dilakukan setelah mendapat saran dan pertimbangan mengenai sektor unggulan dari dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten sesuai dengan tugas dan kewenangannya.
- (2) Upah minimum sektoral kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih besar dari Upah minimum kabupaten di kabupaten yang bersangkutan.

Pasal 21

- (1) Setiap perusahaan wajib membuat struktur dan skala upah.
- (2) 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.

Pasal 22

- (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.

BAB VI

PELAKSANAAN PEMBAYARAN UPAH

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 23

- (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 24

- (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 25

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 26

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

Pasal 27

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.

Bagian Kedua

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

Pasal 28

- (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 29

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 30

- (1) Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 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 28 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 28 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 31

- (1) Pekerja/Buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 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 28 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 32

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 28 ayat (4) huruf b, sebesar Upah yang diterima oleh Pekerja/Buruh dengan ketentuan hanya sekali selama Pekerja/Buruh bekerja di Perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 33

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 28 ayat (4) huruf c, sebesar Upah yang biasa diterima oleh Pekerja/Buruh.

Pasal 34

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 28 ayat huruf d, sebesar Upah yang biasa diterima oleh Pekerja/Buruh.

Pasal 35

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 28 ayat (5), sebesar Upah yang biasa diterima oleh Pekerja/Buruh.

Pasal 36

Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 sampai dengan Pasal 35 ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bagian Ketiga

Upah Kerja Lembur

Pasal 37

Upah kerja lembur 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 Keempat

Upah untuk Pembayaran Pesangon

Pasal 38

- (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 39

Upah untuk pembayaran pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 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 Kelima

Upah untuk Perhitungan Pajak Penghasilan

Pasal 40

- (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.

BAB VII

DEWAN PENGUPAHAN KABUPATEN

Pasal 41

- (1) Pemerintah daerah melalui perangkat daerah yang membidangi urusan ketenagakerjaan wajib membentuk Dewan Pengupahan Kabupaten.
- (2) Dewan Pengupahan Kabupaten bertugas untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh Bupati.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi dan pakar.
- (4) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten diangkat dan diberhentikan Keputusan Bupati.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai Prosedur dan Tata Cara Pembentukan, Susunan Keanggotaan, Pemberhentian anggota, Tugas dan Tata Kerja Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB IX

SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 42

- (1) Sanksi administratif dikenakan kepada Pengusaha yang :
 - a. tidak membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh;

- b. tidak membagikan uang servis pada usaha tertentu kepada Pekerja/Buruh);
 - c. tidak menyusun struktur dan skala Upah;
 - d. tidak membayar Upah sampai melewati jangka waktu;
 - e. tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar denda; dan/atau
 - f. melakukan pemotongan Upah lebih dari 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran Upah yang diterima Pekerja/Buruh.
- (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 sesuai peraturan Perundang-Undangan.

Pasal 43

- (1) Bupati atau pejabat yang ditunjuk sesuai dengan kewenangannya dapat mengenakan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 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 44

Pengusaha yang telah dikenai sanksi administratif tidak menghilangkan kewajibannya untuk membayar hak Pekerja/Buruh.

Pasal 45

Bupati atau pejabat yang ditunjuk memberitahukan pelaksanaan pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud kepada Gubernur.

BAB X

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 46

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Ditetapkan di Gunung Sugih,
pada tanggal 19 September 2018

WAKIL BUPATI LAMPUNG TENGAH,

LOEKMAN DJOYOSOEMARTO

Diundangkan di Gunung Sugih
pada tanggal 19 September 2018

**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH,**

ADI ERLANSYAH

**LEMBARAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH TAHUN 2018
NOMOR 10**

**NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG
TENGAH PROPINSI LAMPUNG : 08/722/LTG/2018**

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH
NOMOR 10 TAHUN 2018
TENTANG
PERLINDUNGAN HAK PEKERJA/BURUH ATAS UPAH

I. UMUM

Bagi pekerja/buruh, upah merupakan salah satu aspek yang paling penting dan utama 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. 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.

Pelaksanaan pengupahan dan khususnya dalam kaitannya perlindungan hak pekerja/buruh tidak dapat dilepaskan dari kewenangan daerah dalam penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan. Pemerintah daerah mempunyai kewajiban untuk memfasilitasi instrument kebijakan pengupahan, antara lain terbentuknya dewan Pengupahan kabupaten serta terselenggaranya pengawasan. Menjadi kewajiban pemerintah daerah untuk mewujudkan upah yang dapat menjamin kehidupan pekerja/buruh secara layak.

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.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

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. Cukup jelas.

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

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

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

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

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

Cukup jelas.

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

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

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.

**TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH
NOMOR 26**