

PERATURAN PEMERINTAH NO. 08 TH 1981

PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 8 TAHUN 1981

TENTANG

PERLINDUNGAN UPAH

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

- Menimbang :**
- a. Bahwa sistem pengupahan yang berlaku sekarang ini sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan, sehingga perlu disusun suatu peraturan perundang-undangan sebagai pelaksanaan Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969.
 - b. Bahwa sebagai pelaksanaan tersebut huruf a dipandang perlu mengatur perlindungan upah dalam suatu Peraturan Pemerintah.
- Mengingat :**
1. Pasal 5 ayat (2) dan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.
 2. Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 100 mengenai pengupahan bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 171).
 3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912).

M E M U T U S K A N :

Menetapkan : **PERATURAN PEMERINTAH TENTANG PERLINDUNGAN UPAH.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan :

- a. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari Pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.
- b. Pengusaha ialah :
 1. Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri.
 2. Orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
 3. Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan dimaksud pada angka 1 dan 2 diatas, yang berkedudukan di luar Indonesia.
- c. Buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.
- d. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan.

Pasal 2

Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.

Pasal 3

Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Pasal 4

Upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan.

Pasal 5

1. Menyimpang dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, pengusaha wajib membayar upah buruh :
 - a. Jika buruh sendiri sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan ketentuan sebagai berikut :
 1. Untuk 3 (tiga) bulan pertama, dibayar 100 % (seratus persen) dari upah;
 2. Untuk 3 (tiga) bulan kedua, dibayar 75 % (tujuh puluh lima persen) dari upah.
 3. Untuk 3 (tiga) bulan ketiga, dibayar 50 % (lima puluh persen) dari upah;
 4. Untuk 3 (tiga) bulan keempat, dibayar 25 % (dua puluh lima persen) dari upah.
 - b. Jika buruh tidak masuk bekerja karena hal-hal sebagaimana dimaksud dibawah ini, dengan ketentuan sebagai berikut :
 1. Buruh sendiri kawin, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
 2. Menyunatkan anaknya, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
 3. Membaptiskan anak, dibayarkan untuk selama 1 (satu) hari.
 4. Mengawinkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
 5. Anggota keluarga meninggal dunia yaitu suami/istri, orang tua/mertua atau anak, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
 6. Istri melahirkan anak, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
2. Dalam hal pengusaha tidak mampu memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, pengusaha dapat mengajukan izin penyimpangan kepada Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.
3. Jika dalam suatu peraturan perusahaan atau perjanjian perburuhan terdapat ketentuan-ketentuan yang lebih baik daripada ketentuan-ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ketentuan dalam peraturan perusahaan atau perjanjian perburuhan tersebut tidak boleh dikurangi.

Pasal 6

1. Pengusaha wajib membayar upah yang biasa dibayarkan kepada buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban Negara, jika dalam menjalankan kewajiban Negara tersebut buruh tidak mendapatkan upah atau tunjangan lainnya dari Pemerintah tetapi tidak melebihi 1 (satu) tahun.
2. Pengusaha wajib membayar kekurangan atas upah yang biasa dibayarkannya kepada buruh yang dalam menjalankan kewajiban Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), bilamana jumlah upah yang diperolehnya kurang dari upah yang biasa diterima dari perusahaan yang bersangkutan, tetapi tidak melebihi 1 (satu) tahun.
3. Pengusaha tidak diwajibkan untuk membayar upah, bilamana buruh yang dalam menjalankan kewajiban Negara tersebut telah memperoleh upah serta tunjangan lainnya yang besarnya sama atau lebih dari upah yang biasa ia terima dari perusahaan yang bersangkutan.
4. Pengusaha wajib untuk tetap membayar upah kepada buruh yang tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya selama waktu yang diperlukan, tetapi tidak melebihi 3 (tiga) bulan.

Pasal 7

Upah buruh selama sakit dapat diperhitungkan dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu peraturan perundang-undangan atau peraturan perusahaan atau sesuatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial ataupun suatu pertanggungan.

Pasal 8

Pengusaha wajib untuk membayar upah kepada buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat ia hindari.

Pasal 9

Bila upah tidak ditetapkan berdasarkan suatu jangka waktu, maka untuk menghitung upah sebulan ditetapkan berdasarkan upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir yang diterima oleh buruh.

Pasal 10

1. Upah harus dibayarkan langsung kepada buruh pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian.
2. Pembayaran upah secara langsung kepada buruh yang belum dewasa dianggap sah, apabila orang tua atau wali buruh tidak mengajukan keberatan yang dinyatakan secara tertulis.
3. Pembayaran upah melalui pihak ketiga hanya diperkenankan bila ada surat kuasa dari buruh yang bersangkutan yang karena sesuatu hal tidak dapat menerimanya secara langsung.
4. Surat kuasa sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) hanya berlaku untuk satu kali pembayaran.
5. Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal menurut hukum.

Pasal 11

Pada tiap pembayaran seluruh jumlah upah harus dibayarkan.

BAB II

BENTUK UPAH

Pasal 12

1. Pada dasarnya upah diberikan dalam bentuk uang.
2. Sebagian dari upah dapat diberikan dalam bentuk lain kecuali minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan, dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25 % (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima.

Pasal 13

1. Pembayaran upah harus dilakukan dengan alat pembayaran yang sah dari Negara Republik Indonesia.
2. Bila upah ditetapkan dalam mata uang asing, maka pembayaran akan dilakukan berdasarkan kurs resmi pada hari dan tempat pembayaran.

Pasal 14

Setiap ketentuan yang menetapkan sebagian atau seluruh upah harus dipergunakan secara tertentu, ataupun harus dibelikan barang, tidak diperbolehkan dan karenanya adalah batal menurut hukum, kecuali jika penggunaan itu timbul dari suatu peraturan perundang-undangan.

Pasal 15

1. Bila diadakan perjanjian antara buruh dan pengusaha mengenai suatu ketentuan yang merugikan buruh dan yang bertentangan dengan ketentuan-ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini dan atau peraturan perundang-undangan lainnya dan karenanya menjadi batal menurut hukum, maka buruh berhak menerima pembayaran kembali dari bagian upah yang ditahan sebagai perhitungan terhadap upahnya, dan dia tidak diwajibkan mengembalikan apa yang telah diberikan kepadanya untuk memenuhi perjanjian.
2. Dengan tidak mengurangi ketentuan ayat (1), apabila ada permintaan dari pengusaha atau buruh, badan yang diserahi urusan perselisihan perburuhan dapat membatasi pengembalian itu sekurang-kurangnya sama dengan jumlah kerugian yang diderita oleh buruh.

BAB III

CARA PEMBAYARAN UPAH

Pasal 16

Bila tempat pembayaran upah tidak ditentukan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan, maka pembayaran upah dilakukan di tempat buruh biasa bekerja, atau di kantor perusahaan.

Pasal 17

Jangka waktu pembayaran upah secepat-cepatnya dapat dilakukan seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali, kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu.

Pasal 18

Bilamana upah tidak ditetapkan menurut jangka waktu tertentu, maka pembayaran upah disesuaikan dengan ketentuan pasal 17 dengan pengertian bahwa upah harus dibayar sesuai dengan hasil pekerjaannya dan atau sesuai dengan jumlah hari atau waktu dia bekerja.

Pasal 19

1. Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5 % (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1 % (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50 % (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan.
2. Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayar sebagaimana

- dimaksud dalam ayat (1), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan.
3. Penyimpangan yang mengurangi ketentuan dalam pasal ini adalah batal menurut hukum.

BAB IV

DENDA DAN POTONGAN UPAH

Pasal 20

1. Denda atas pelanggaran sesuatu hal hanya dapat dilakukan bila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan.
2. Besarnya denda untuk setiap pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus ditentukan dan dinyatakan dalam mata uang Republik Indonesia.
3. Apabila untuk satu perbuatan sudah dikenakan denda, pengusaha dilarang untuk menuntut ganti rugi terhadap buruh yang bersangkutan.
4. Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal menurut hukum.

Pasal 21

1. Denda yang dikenakan oleh pengusaha kepada buruh, baik langsung maupun tidak langsung tidak boleh dipergunakan untuk kepentingan pengusaha atau orang yang diberi wewenang untuk menjatuhkan denda tersebut.
2. Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal menurut hukum.

Pasal 22

1. Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari buruh.
2. Dikecualikan dari ketentuan ayat (1) adalah semua kewajiban pembayaran oleh buruh terhadap Negara atau iuran sebagai peserta pada suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.
3. Setiap surat kuasa sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat ditarik kembali pada setiap saat.
4. Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal menurut hukum.

Pasal 23

1. Ganti rugi dapat dimintakan oleh pengusaha dari buruh, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik pengusaha maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaian.
2. Ganti rugi demikian harus diatur terlebih dahulu dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan dan setiap bulannya tidak boleh melebihi 50 % (lima puluh persen) dari upah.

BAB V

PERHITUNGAN DENGAN UPAH

Pasal 24

1. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah adalah :
 - a. Denda, potongan, dan ganti rugi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20, Pasal 21, Pasal 22, dan Pasal 23.
 - b. Sewa rumah yang disewakan oleh pengusaha kepada buruh dengan perjanjian tertulis.
 - c. Uang muka atas upah, kelebihan upah yang telah dibayarkan dan cicilan hutang buruh kepada pengusaha, dengan ketentuan harus ada tanda bukti tertulis.
2. Perhitungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak boleh melebihi 50 % (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang seharusnya diterima.
3. Setiap saat yang memberikan wewenang kepada pengusaha untuk mengadakan perhitungan lebih besar daripada yang diperbolehkan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah batal menurut hukum.
4. Pada waktu pemutusan hubungan kerja seluruh hutang piutang buruh dapat diperhitungkan dengan upahnya.

Pasal 25

Bila uang yang disediakan oleh pengusaha untuk membayar upah disita oleh Juru Sita, maka penyitaan tersebut tidak boleh melebihi 20 % (dua puluh persen) dari jumlah upah yang harus dibayarkan.

Pasal 26

1. Bila upah digadaikan atau dijadikan jaminan hutang, maka angsuran tiap bulan daripada hutang itu tidak boleh melebihi 20 % (dua puluh persen) dari sebulan.
2. Ketentuan ayat (1) berlaku juga apabila penggadaian atau jaminan itu diadakan untuk kepentingan pihak ketiga.

Pasal 27

Dalam hal pengusaha dinyatakan pailit, maka upah buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang kepailitan yang berlaku.

Pasal 28

Bila buruh jatuh pailit, maka upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak termasuk dalam kepailitan kecuali ditetapkan lain oleh hakim dengan ketentuan tidak melebihi dari 25 % (dua puluh lima persen).

Pasal 29

1. Bila upah baik untuk sebagian ataupun untuk seluruhnya, didasarkan pada keterangan-keterangan yang hanya dapat diperoleh dari buku-buku pengusaha, maka buruh atau kuasa yang ditunjuknya berhak untuk menerima keterangan dan bukti-bukti yang diperlukan dari pengusaha.
2. Apabila permintaan keterangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berhasil maka buruh atau kuasa yang ditunjuknya berhak meminta bantuan kepada Menteri atau Pejabat yang ditunjuknya.
3. Segala sesuatu yang diketahui atas keterangan-keterangan serta bukti-bukti oleh buruh atau kuasa yang ditunjuknya atau Pejabat yang ditunjuk oleh Menteri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) wajib dirahasiakan, kecuali bila keterangan tersebut dimintakan oleh badan yang disertai urusan penyelesaian perselisihan perburuhan.

Pasal 30

Tuntutan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi daluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun.

BAB VI

KETENTUAN PIDANA

Pasal 31

Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 3, Pasal 5 ayat (1), Pasal 6 ayat (1), ayat (2), ayat (4), dan Pasal 8 dipidana dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp.100.000,- (seratus ribu rupiah).

Pasal 32

Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 20, Pasal 21, dan Pasal 22, disamping perbuatan tersebut batal menurut hukum juga dipidana dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah).

Pasal 33

Buruh atau ahli yang ditunjuknya atau pejabat yang ditunjuk oleh Menteri yang dengan sengaja membocorkan rahasia yang harus disimpannya sesuai ketentuan Pasal 29 ayat (3) dipidana dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah).

Pasal 34

Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31, Pasal 32, dan Pasal 33 adalah pelanggaran.

BAB VII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 35

Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah ini berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, maka ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan upah, sejauh telah diatur dalam Peraturan Pemerintah ini dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 36

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 2 Maret 1981

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

SOEHARTO.

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 2 Maret 1981

**MENTERI/SEKRETARIS NEGARA
REPUBLIK INDONESIA**

SUDHARMO, SH

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1981 NOMOR 8

**PENJELASAN
ATAS
PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 8 TAHUN 1981**

TENTANG

PERLINDUNGAN UPAH

UMUM

Pengaturan pengupahan yang berlaku di Indonesia pada saat ini masih tetap dipakai Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang jiwanya sudah tidak sesuai lagi. Sejalan dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, maka pengaturan tentang perlindungan upah secara nasional dirasakan makin mendesak.

Sesuai dengan perkembangan ekonomi yang diupayakan ke arah stabilitas yang makin mantap maka pengaturan tentang perlindungan upah dalam Peraturan Pemerintah ini diarahkan pula kepada sistim pembayaran upah secara keseluruhan. Pengertian upah secara keseluruhan dimaksudkan di sini tidak termasuk upah lembur. Pada pokoknya sistim ini didasarkan atas prestasi seseorang buruh atau dengan perkataan lain bahwa upah itu tidak lagi dipengaruhi oleh tunjangan-tunjangan yang tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja.

Pembayaran upah pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun demikian dalam Peraturan Pemerintah ini tidak mengurangi kemungkinan pemberian sebagian upah dalam bentuk barang yang jumlahnya dibatasi.

Peraturan Pemerintah ini pada pokoknya mengatur perlindungan upah secara umum yang berpangkal tolak kepada fungsi upah yang harus mampu menjamin kelangsungan hidup bagi buruh dan keluarganya.

Untuk menuju kearah pengupahan yang layak bagi buruh perlu ada pengaturan upah minimum tetapi mengingat sifat kekhususannya belum diatur dalam Peraturan Pemerintah ini.

PASAL DEMI PASAL

Pasal 1.

Huruf a.

Yang dimaksud imbalan adalah termasuk juga sebutan honorarium yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh secara teratur dan terus menerus.

Huruf b.

Yang dimaksud orang adalah seorang manusia pribadi yang mengurus atau mengawasi perusahaan secara langsung. Yang dimaksud dengan persekutuan adalah suatu bentuk usaha bersama yang bukan badan hukum yang bertujuan untuk mencari keuntungan misalnya CV, Firma, Maatschap dan lain-lain maupun yang tidak mencari keuntungan misalnya Yayasan. Yang dimaksud dengan badan hukum adalah perseroan yang didaftar menurut undang-undang tentang perseroan atau jenis badan hukum lainnya yang didirikan dengan atau berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku misalnya perkumpulan, koperasi, dan lain sebagainya.

Yang dimaksud dengan perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang dijalankan dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan buruh, sedangkan usaha sosial dan usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan dipersamakan dengan perusahaan apabila mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain sebagaimana layaknya perusahaan mempekerjakan buruh, misalnya Yayasan dan lain-lain.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d.

Cukup jelas

Pasal 2

Cukup jelas

Pasal 3

Yang dimaksud dengan tidak boleh mengadakan diskriminasi ialah bahwa upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh buruh pria sama besarnya dengan upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Pasal 4

Cukup Jelas

Pasal 5

Ayat (1)

Bahwa azas tidak bekerja tidak dibayar tidak sewajarnya untuk diterapkan secara mutlak. Oleh karena itu bagi buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaan karena alasan tersebut a dan b upah tersebut masih harus diberikan. Akan tetapi pembayaran upah yang demikian tidak dapat dilakukan secara penuh dan terus menerus karena itu perlu ditetapkan jumlah serta jangka waktunya. Pengertian sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) a, tidak termasuk sakit karena kecelakaan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang kecelakaan kerja.

Ayat (2)

Cukup Jelas.

Ayat (3)

Cukup Jelas

Pasal 6

Ayat (1)

Buruh sebagai warga negara tidak terlepas dari kemungkinan untuk memikul tugas dan kewajiban yang diberikan oleh Pemerintah, misalnya wajib militer, tugas-tugas dalam penyelenggaraan Pemilihan Umum, serta tugas dan kewajiban lainnya yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.

Ayat (2)

Pembayaran kekurangan gaji atau upah dimaksudkan agar tidak menjadi beban yang berat bagi buruh dan keluarganya di satu pihak dan pengusaha di lain pihak.

Ayat (3)

Cukup Jelas.

Ayat (4)

Dengan mengingat keuangan perusahaan, maka dalam hal buruh yang menjalankan ibadah tersebut lebih dari 1 (satu) kali, pengusaha tidak diwajibkan membayar upahnya.

Pasal 7

Pembayaran dari pertanggungan dapat diperhitungkan menurut pasal ini adalah khususnya mengenai pertanggungan upah buruh selama sakit iurannya dibayar oleh pengusaha. Dalam hal pembayaran dari pertanggungan itu kurang dari upah yang seharusnya diterima buruh selama sakit maka kekurangan tersebut harus dibayar oleh pengusaha. Akan tetapi bila buruh telah menerima pembayaran sesuai atau lebih dari upah yang seharusnya dia terima selama sakit, maka pengusaha tidak berkewajiban untuk membayarkan lagi.

Pasal 8

Halangan yang secara kebetulan dialami oleh pengusaha, tidak termasuk kehancuran atau musnahnya perusahaan beserta peralatan yang dikarenakan oleh bencana alam, kebakaran atau peperangan sehingga tidak memungkinkan lagi perusahaan tersebut berfungsi atau menjalankan kegiatannya" Force majeure".

Pasal 9

Maksud pasal ini adalah untuk mempermudah atau memberikan patokan dalam menghitung upah sebulan dalam hal terjadi antara lain pemutusan hubungan kerja, lembur dan sebagainya.

Pasal 10

Ayat (1) sampai dengan ayat (5)

Ketentuan dalam pasal ini dimaksudkan agar pembayaran upah tidak jatuh kepada orang yang tidak berhak. Oleh karena itu pembayaran upah melalui pihak ketiga harus menggunakan surat kuasa. Pengertian buruh yang belum dewasa diartikan baik buruh laki-laki maupun perempuan yang telah berusia 14 (empat belas) tahun akan tetapi belum mencapai umur 18 (delapan belas) tahun.

Pasal 11

Cukup Jelas

Pasal 12

Ayat (1) dan ayat (2)

Untuk menuju ke arah sistem pembayaran upah bersih, maka upah harus dibayar dalam bentuk uang, prinsip tersebut diharapkan bahwa buruh akan dapat menggunakan upahnya secara bebas sesuai dengan keinginannya dan kebutuhannya. Penerapan prinsip tersebut sekali-kali tidak mengurangi kemungkinan untuk memberikan sebagian upahnya dalam bentuk lain. Bentuk lain adalah hasil produksi atau barang yang mempunyai nilai ekonomi bagi buruh.

Pasal 13

Ayat (1) dan ayat (2)

Cukup Jelas

Pasal 14

Larangan dalam pasal ini dimaksudkan untuk mencegah belanja paksa ("enforced shopping"). Buruh harus bebas dalam hal mempergunakan upah seperti yang dikehendakinya. Sedang pengusaha tidak diperbolehkan mengikat buruh dalam mempergunakan upahnya.

Pasal 15

Ayat (1) dan ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 16

Cukup Jelas

Pasal 17

Cukup Jelas

Pasal 18

Jika upah ditetapkan menurut hasil pekerjaan maka pembayarannya sesuai dengan ketentuan Pasal 17, dengan ketentuan besarnya upah disesuaikan dengan hasil pekerjaannya.

Pasal 19

Ayat (1) sampai dengan ayat (3)

Cukup Jelas.

Pasal 20

Ayat (1) sampai dengan ayat (4)

Yang dimaksud dengan pelanggaran sesuatu hal dalam ayat (1) adalah pelanggaran terhadap kewajiban-kewajiban buruh yang telah ditetapkan dengan perjanjian tertulis antara pengusaha dan buruh.

Pasal 21

Ayat (1) dan ayat (2)

Penggunaan uang denda sama sekali tidak boleh untuk kepentingan pribadi pengusaha baik langsung ataupun tidak, melainkan untuk kepentingan buruh, misalnya untuk dana buruh. Cara penggunaan uang denda ini harus juga ditetapkan dalam surat perjanjian atau peraturan perusahaan.

Pasal 22

Ayat (1) sampai dengan ayat (4)

Cukup Jelas.

Pasal 23

Ayat (1) dan ayat (2)

Kerugian lainnya dapat terdiri dari kerugian materiil atau ekonomis.

Pasal 24

Ayat (1) sampai dengan ayat (4)

Pembatasan perhitungan tidak boleh lebih dari 50 % (lima puluh persen) dimaksudkan, agar buruh tidak kehilangan semua upah yang diterimanya.

Kemungkinan perhitungan dengan upah buruh dapat terdiri dari denda, potongan, ganti rugi dan lain-lain.

Untuk menjamin kehidupan yang layak bagi buruh, maka pengusaha harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga jumlah perhitungan tersebut tidak melebihi 50 % (lima puluh persen).

Pasal 25

Cukup Jelas.

Pasal 26

Ayat (1) dan ayat (2)

Cukup Jelas.

Pasal 27

Cukup Jelas

Pasal 28

Kemungkinan seorang buruh akan dapat jatuh pailit yang disebabkan tidak terbayarnya hutang kepada pihak lain, baik kepada pengusaha ataupun kepada orang lain. Untuk menjamin kehidupan buruh yang keseluruhan harta bendanya disita, maka perlu ada jaminan untuk hidup bagi dirinya beserta keluarganya.

Oleh karena itu dalam pasal ini upah dan pembayaran lainnya yang menjadi hak 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 29

Ayat (1)
Cukup Jelas

Ayat (2)
Cukup Jelas

Ayat (3)
Cukup Jelas

Pasal 30

Cukup Jelas

Pasal 31 sampai dengan Pasal 33

Ketentuan pidana yang dikenakan dalam Pasal-Pasal tersebut adalah sesuai dengan ketentuan Pasal 17 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja yang merupakan Undang-undang Induk daripada Peraturan Pemerintah ini.

Pasal 34

Penetapan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 sampai dengan Pasal 33 sebagai pelanggaran adalah sesuai dengan ketentuan Pasal 17 ayat (3) Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja yang merupakan Undang-undang Induk dari pada Peraturan Pemerintah ini.

Pasal 35

Ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan upah antara lain adalah ketentuan-ketentuan yang tersebut dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata yaitu : 1601p; 1601q; 1601r; 1601s; 1601t; 1601u; 1601v; 1602; 1602a; 1602b; 1602c; 1602d; 1602e; 1602f; 1602g; 1602h; 1602i; 1602j; 1602k; 1602l; 1602m; 1602n; 1602o; 1602p; 1602q; 1602r; 1602s; 1602t; 1602u; 1602v alinea 5, 1968 alinea 3 dan 1971 sepanjang yang menyangkut upah.

Pasal 36

Cukup Jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 3190

PETUNJUK PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NO. 8 TAHUN 1981

TENTANG PERLINDUNGAN UPAH

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

**SURAT EDARAN
NO: SE-01/MEN/1982**

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 8 TAHUN 1981

TENTANG PERLINDUNGAN UPAH

Untuk keseragaman dalam menangani permasalahan yang mungkin timbul sebagai akibat pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981- tentang Perlindungan Upah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 8 Tambahan Lembaran Negara No. 3190) perlu adanya satu kesatuan pengertian yang harus diperhatikan sebagai pedoman bagi para petugas di lapangan khususnya dalam jajaran Direktorat Jenderal Binalindung Tenaga Kerja. Terhadap beberapa ketentuan yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah tersebut masih diperlukan adanya penjelasan lebih lanjut yang perlu diperhatikan yaitu antara lain sebagai berikut :

1. Pasal 1 huruf c berbunyi sebagai berikut :
" Buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah".

Penjelasan :

Dalam ketentuan ini pengertian "buruh" tidak termasuk tenaga kerja yang berstatus non organik dan/atau yang bekerja secara insidental pada suatu perusahaan. Yang dimaksud dengan tenaga kerja berstatus non organik adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan secara tidak teratur dan secara organisatoris tidak mempunyai fungsi pokok dalam perusahaan tersebut, misalnya : Dokter perusahaan, Konsultan perusahaan.

Yang dimaksud dengan tenaga kerja yang bekerja insidental adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dengan tidak berkesinambungan baik yang disebabkan karena waktu maupun sifat pekerjaan, misalnya tenaga kerja bongkar muat.

2. Pasal 2 berbunyi sebagai berikut :
" Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus".

Penjelasan :

Yang dimaksud dengan "pada saat adanya hubungan kerja" adalah sejak adanya perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis antara pengusaha dan buruh.

3. Pasal 3 berbunyi sebagai berikut :
"Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya"

Penjelasan :

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang sama nilainya dalam ketentuan ini adalah pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan dengan uraian jabatan (Job discription) yang sama pada suatu perusahaan.

4. Pasal 4 berbunyi sebagai berikut :
" Upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan "

Penjelasan :

Ketentuan ini merupakan suatu azas yang pada dasarnya berlaku terhadap semua golongan buruh, kecuali bila buruh yang bersangkutan tidak dapat bekerja bukan disebabkan oleh kesalahan buruh.

5. Pasal 5 ayat (1) huruf a berbunyi sebagai berikut :
" Menyimpang dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 pengusaha wajib membayar upah buruh".
a. Jika buruh sendiri sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan ketentuan sebagai berikut :
 1. untuk 3 (tiga) bulan pertama, dibayar 100 % (seratus persen) dari upah.
 2. untuk 3 (tiga) bulan kedua, dibayar 75 % (tujuh puluh lima persen) dari upah.
 3. untuk 3 (tiga) bulan ketiga, dibayar 50 % (lima puluh persen) dari upah.
 4. untuk 3 (tiga) bulan keempat, dibayar 25 % (dua puluh lima persen) dari upah.

Penjelasan :

Ketentuan pembayaran upah dengan bertahap berlaku bagi buruh yang sakit terus menerus.

Termasuk sakit terus menerus adalah penyakit menahun atau berkepanjangan, demikian pula apabila buruh yang setelah sakit lama mampu bekerja kembali tetapi dalam waktu 4 Minggu sakit kembali.

Misalnya : pada 3 (tiga) bulan pertama buruh jatuh sakit dia berhak atas upah 100 %, kemudian masuk bekerja tetapi kurang dari 4 (empat) minggu buruh jatuh sakit lagi dengan penyakit yang sama atau dengan komplikasi yang ditimbulkannya maka dalam hal ini buruh berhak atas upah 75 % selama 3 (tiga) bulan. Akan tetapi jika buruh setelah jatuh sakit, masuk bekerja kembali selama 4 (empat) minggu atau lebih, kemudian jatuh sakit lagi dengan penyakit yang sama atau komplikasinya maka selama sakit buruh berhak atas upah 100 % selama 3 (tiga) bulan. Bulan yang dipakai untuk menghitung lamanya sakit adalah bulan atau waktu dimana buruh jatuh sakit, jadi bukan bulan kalender. Untuk pelaksanaan pasal ini diperlukan surat keterangan dokter yang ditunjuk oleh perusahaan.

Apabila dalam suatu perusahaan terdapat perjanjian perburuhan atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja yang memuat ketentuan upah selama sakit tidak mengikuti pertahapan sesuai pasal ini dapat dibenarkan apabila setiap kurun waktu 3 (tiga) bulan sekurang-kurangnya sama dengan besarnya prosentase pasal 5 tersebut.

Contoh yang dapat dibenarkan :

3 (tiga) bulan pertama	100 %
3 (tiga) bulan kedua	75 %
6 (enam) bulan berikutnya	50 %

Contoh yang tidak dibenarkan :

3 (tiga) bulan pertama	100 %
------------------------	-------

3 (tiga) bulan kedua	60 %
6 (enam) bulan berikutnya	50 %

Bila dalam waktu sakit berkepanjangan tersebut timbul hak atas cuti ber upah(cuti tahunan, cuti hamil) maka hari-hari cuti tersebut upahnya 100 %.

6. Pasal 6 ayat (4) berbunyi sebagai berikut :

"Pengusaha wajib untuk tetap membayar upah kepada buruh yang tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya selama waktu yang diperlukan tetapi tidak melebihi 3 (tiga) bulan. "

Penjelasan :

Yang dimaksud dengan " Selama waktu yang diperlukan" dalam pasal ini adalah lamanya waktu untuk melaksanakan ibadah agamanya sesuai dengan ketentuan yang dikeluarkan oleh Departemen Agama RI dari waktu ke waktu.

Misalnya : pada tahun 1981 waktu yang diperlukan untuk melaksanakan ibadah haji adalah 40 (empat puluh) hari, dengan demikian pengusaha wajib membayar upah buruh selama 40 hari.

7. Pasal 8 berbunyi sebagai berikut :

" Pengusaha wajib untuk membayar upah kepada buruh yang bersedia melakukan pekerjaannya yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat ia hindari".

Penjelasan :

Dengan adanya ketentuan pasal ini maka pemberian uang tunggu, yang bukan dalam kaitan dengan pemberhentian sementara (schorsing) yang selama ini dilakukan oleh pengusaha tidak diperkenankan lagi oleh karenanya pengusaha harus membayar upah penuh kepada buruh.

Misalnya : Buruh yang diperintahkan untuk menunggu kedatangan suatu kapal dimana kalau kapal tersebut tiba, buruh akan membongkar muat barang, tetapi karena sesuatu hal kapal tersebut tidak datang, maka pengusaha harus membayar upah buruh sesuai dengan perjanjian.

8. Pasal 10 ayat (3) berbunyi sebagai berikut :

"Pembayaran upah melalui pihak ketiga hanya diperkenankan bila ada surat kuasa dari buruh yang bersangkutan yang karena sesuatu hal tidak dapat menerimanya secara langsung"

Penjelasan :

Apabila surat kuasa tersebut bersifat kolektif maka surat kuasa tersebut perlu diketahui lebih dahulu oleh Kantor Direktorat Jenderal Binalindung Tenaga Kerja setempat.

9. Pasal 12 ayat (2) berbunyi sebagai berikut :

" Sebagian dari upah dapat diberikan dalam bentuk lain kecuali minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan, dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25 % (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima.

Penjelasan :

Apabila selama ini suatu perusahaan memberikan upah dalam bentuk natura lebih dari 25 % maka selanjutnya kelebihan prosentase tersebut harus diwujudkan dalam bentuk uang.

Misalnya : Jika sebagian upah diberikan dalam bentuk natura 30 % maka yang kelebihan 5 % tersebut harus diwujudkan dalam bentuk uang.

10. Pasal 13 ayat (2) berbunyi sebagai berikut :

" Bila upah ditetapkan dalam mata uang asing, maka pembayaran akan dilakukan berdasarkan kurs resmi pada hari dan tempat pembayaran.

Penjelasan :

Yang dipakai untuk menghitung kurs resmi adalah kurs yang ditetapkan oleh Bank Indonesia pada saat pembayaran upah.

11. Pasal 15 ayat (2) berbunyi sebagai berikut :

" Dengan tidak mengurangi ketentuan ayat (1), apabila ada permintaan dari pengusaha atau buruh, badan yang diserahi tugas urusan perselisihan perburuhan dapat membatasi pengembalian itu sekurang-kurangnya sama dengan jumlah kerugian yang diderita oleh buruh".

Penjelasan :

Yang dimaksud dengan Badan yang diserahi urusan Perselisihan Perburuhan ialah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tersebut dalam Undang-undang No.22 Tahun 1957 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1957 No.42 Tambahan Lembaran Negara No. 1227).

12. Pasal 19 ayat (2) berbunyi sebagai berikut :

" Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga sebesar bunga yang ditetapkan oleh Bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan".

Penjelasan :

Untuk menentukan besarnya prosentase bunga karena keterlambatan membayar upah buruh adalah : Apabila di perusahaan tersebut terdapat beberapa jenis kredit, maka yang dipakai untuk menentukan besarnya diambil bunga kredit yang paling menguntungkan buruh.

13. Pasal 21 ayat (1) berbunyi sebagai berikut :
" Denda yang dikenakan oleh pengusaha kepada buruh, baik langsung maupun tidak langsung tidak boleh dipergunakan untuk kepentingan pengusaha atau orang yang diberi wewenang untuk menjatuhkan denda tersebut".

Penjelasan :

Denda yang dikenakan kepada buruh juga tidak dapat digunakan untuk kepentingan perusahaan atau untuk kepentingan biaya operasional perusahaan.

14. Pasal 24 ayat (1) berbunyi sebagai berikut :
a. Denda, potongan, dan ganti rugi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20, Pasal 21, Pasal 22, dan Pasal 23;
b. Sewa rumah yang disewakan oleh pengusaha kepada buruh dengan perjanjian tertulis;
c. Uang muka atas upah, kelebihan upah yang telah dibayarkan dan cicilan hutang buruh kepada pengusaha, dengan ketentuan harus ada tanda bukti tertulis".

Penjelasan :

Untuk memperhitungkan hutang piutang buruh jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja selain dapat diperhitungkan dari upah juga dari uang pesangon.

15. Pasal 33 berbunyi sebagai berikut :
" Buruh atau ahli yang ditunjuknya atau pejabat yang ditunjuk oleh Menteri dengan sengaja membocorkan rahasia yang harus disimpannya sesuai ketentuan Pasal 29 ayat (3) dipidana dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,-(seratus ribu rupiah)"

Penjelasan :

Kata "Ahli" dalam pasal ini seharusnya dibaca kuasa yang ditunjuk oleh buruh seperti dimaksud pada Pasal 29.

Demikian beberapa petunjuk tersebut disampaikan kepada Saudara untuk diperhatikan dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal : 4 Februari 1982

**MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

HARUN ZAIN