

Dasar Hukum



UU No. 13 Tahun 2003



PP No. 36 Tahun 2021



Permenaker No. 1 Tahun 2017



PP No. 51 Tahun 2023

KODE UNIT : M.70SDM01.023.2

JUDUL UNIT : Menyusun Sistem Remunerasi

DESKRIPSI UNIT: Unit kompetensi ini berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam menyusun sistem remunerasi sesuai kebutuhan organisasi, antara lain komponen upah dan non upah, struktur dan skala upah.

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA
1. Menentukan komponen upah dan non upah	1.1 Komponen upah dan non upah diidentifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. 1.2 Hasil identifikasi komponen upah dan non upah ditetapkan dengan mempertimbangkan strategi organisasi dan ketentuan perundangan yang berlaku.
2. Menyusun struktur dan skala upah	2.1 Informasi penting dari internal maupun eksternal terkait struktur dan skala upah dianalisis sesuai dengan sistem remunerasi organisasi. 2.2 Struktur dan skala upah disusun berdasarkan <i>grading</i> yang telah ditetapkan.

BATASAN VARIABEL

1. Konteks variabel

- 1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk menyusun sistem remunerasi yang akan diterapkan di organisasi meliputi antara lain upah, tunjangan/*benefit*, *prerequisites*, insentif dan atau bonus. Prosesnya meliputi analisis ketentuan perundangan dan semua informasi strategis organisasi terkait remunerasi misalnya ketentuan normatif terkait ketenagakerjaan, strategi organisasi dan MSDM, visi dan misi organisasi, dan karakter bisnis organisasi secara komprehensif. Sistem remunerasi tentu saja juga harus sesuai dengan strategi dan kemampuan organisasi.
- 1.2 Pertimbangan lainnya meliputi hasil *salary* survei dan/atau *benchmark* sektor usaha yang sama.
- 1.3 Analisis informasi penting terkait remunerasi dilakukan dengan mengintegrasikan informasi tersebut sebagai suatu sudut pandang yang komprehensif sehingga tepat dalam menentukan sistem remunerasi.
- 1.4 Pengesahan struktur dan skala upah dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku.



- **Compensation**
Pembayaran yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja sebagai imbalan atas layanan seperti waktu, tenaga, dan kemampuan. Pembayaran ini termasuk gaji tetap dan variabel yang terkait dengan kontribusi keseluruhan.
- **Well-Being**
Keadaan tenaga kerja yang produktif, nyaman, bahagia, dan sehat, dengan mempertimbangkan faktor fisik, emosional/mental, finansial, dan lingkungan.
- **Benefits**
Program yang berfokus pada kesehatan dan kesejahteraan, perlindungan pendapatan, kesiapan keuangan, pensiun dan waktu istirahat, termasuk cuti, bertujuan untuk memberikan kesejahteraan dan keamanan holistik bagi tenaga kerja dan keluarganya.
- **Development**
Mencakup penghargaan dan peluang yang ditawarkan pemberi kerja kepada pekerja mereka untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, tanggung jawab, dan kontribusi mereka baik dalam karir jangka pendek maupun jangka panjang mereka.
- **Recognition**
Program formal atau informal untuk berterima kasih, mengakui, dan merayakan kontribusi tenaga kerja sambil menyelaraskan dan memperkuat budaya organisasi.

UU NO 13 TAHUN 2003

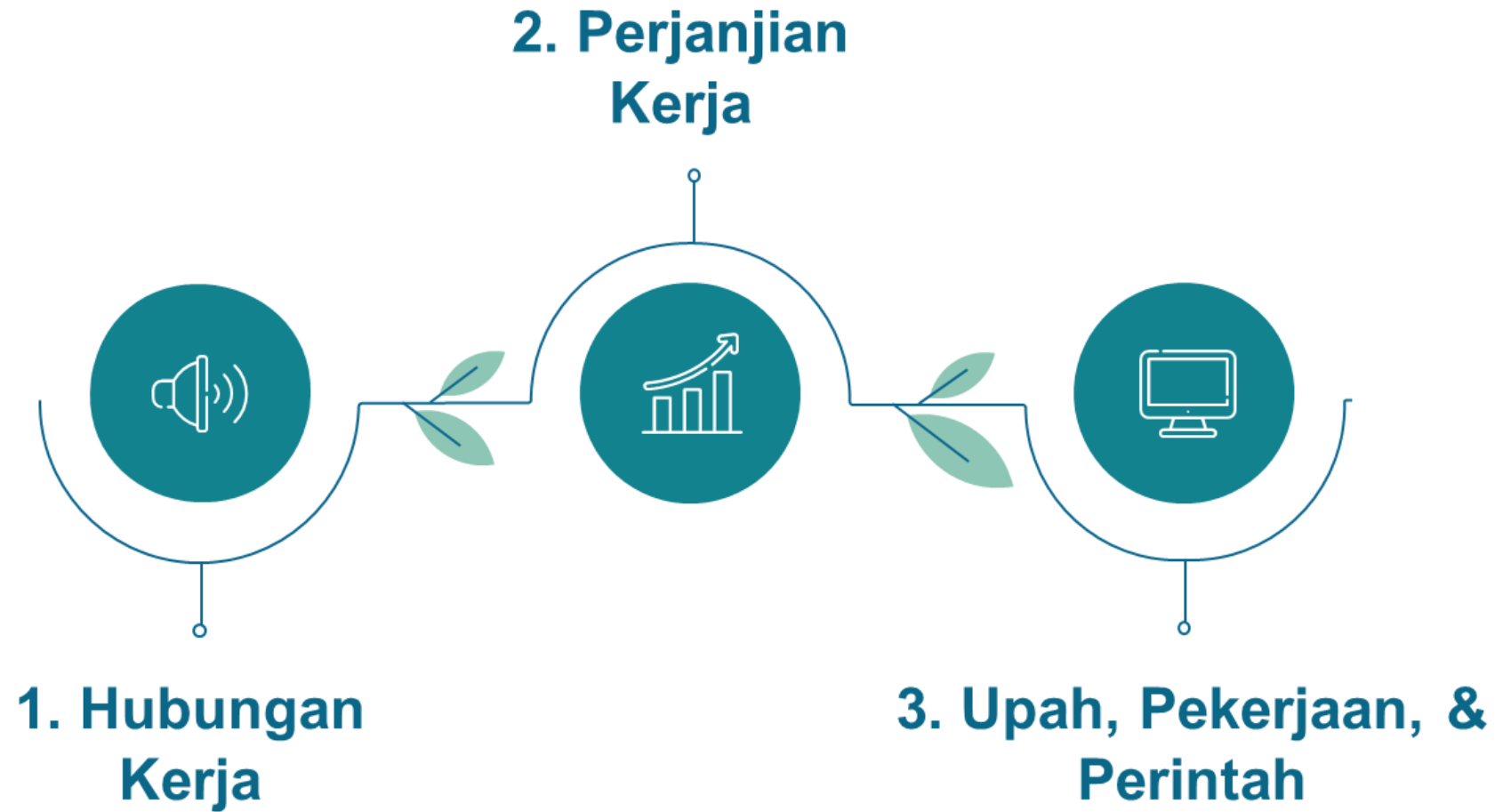
Pasal 1

Definisi Upah

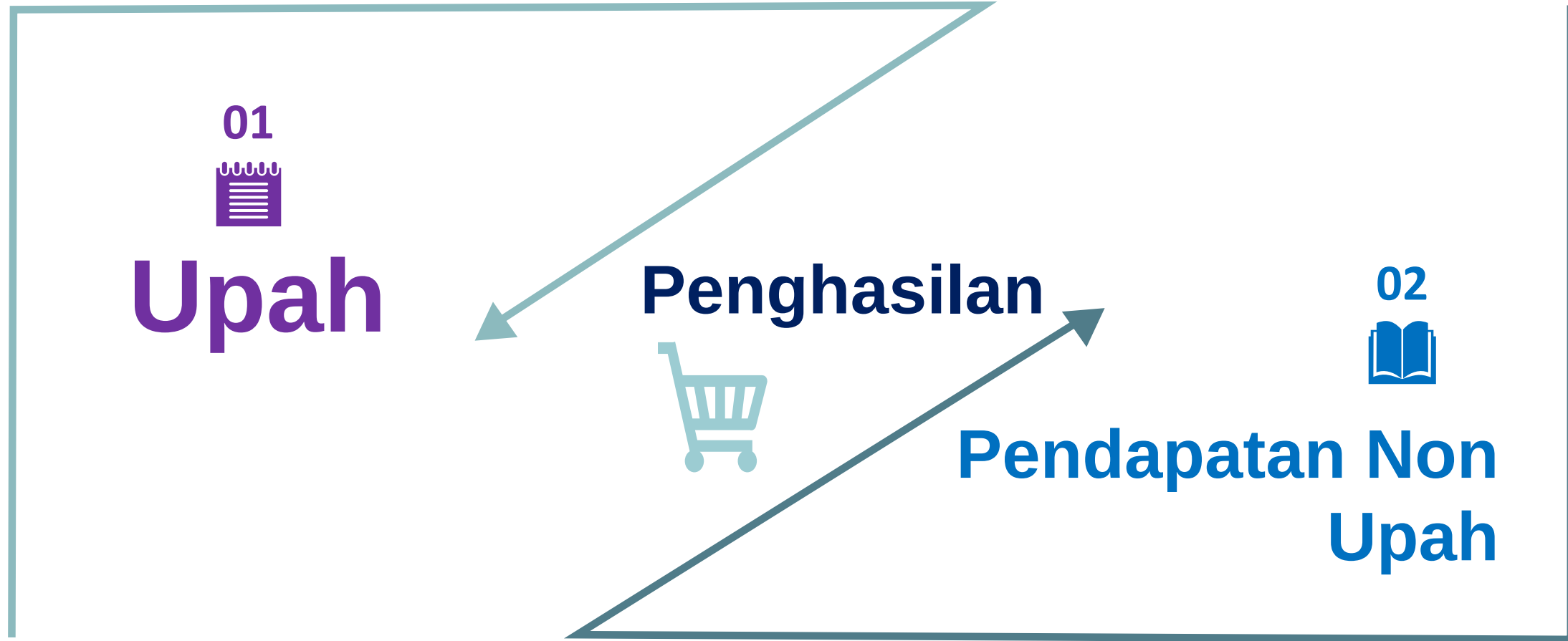
Upah adalah hak P/B yang diterima & dinyatakan dalam bentuk **uang** sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada P/B yang ditetapkan & dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi P/B dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

PP No. 36 Tahun 2021

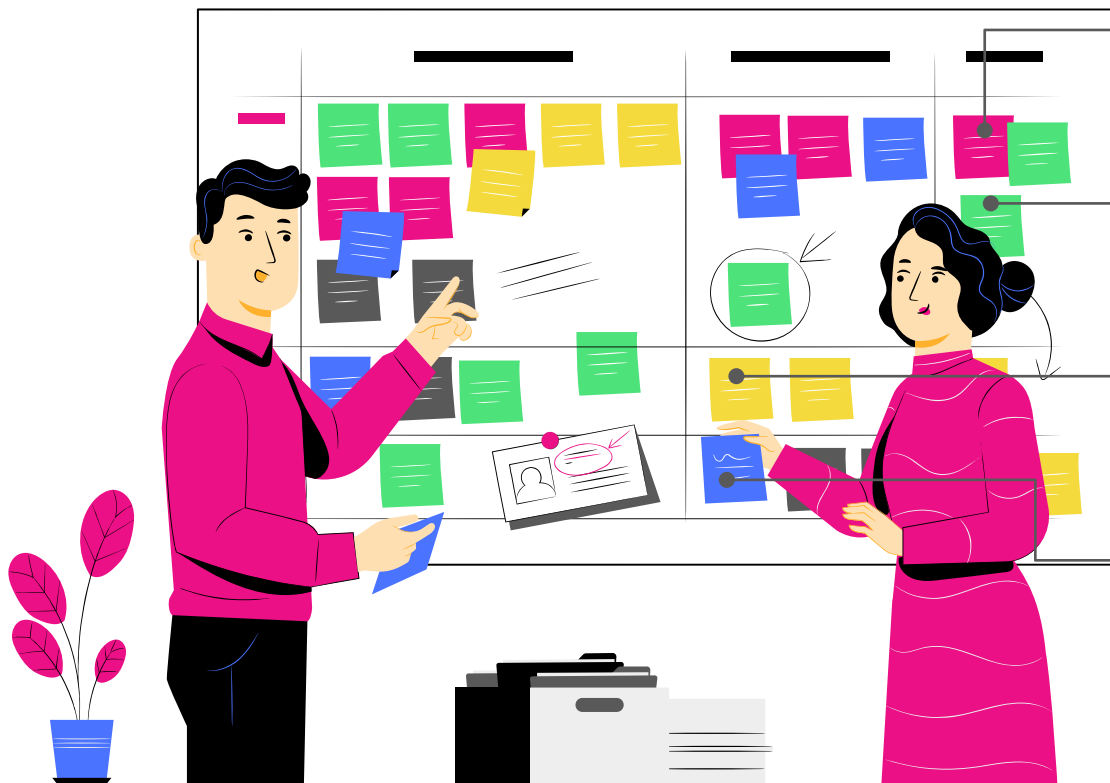
HAK PEKERJA ATAS UPAH



Penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dalam bentuk :



Varian Upah



Upah tanpa tunjangan

Upah pokok dan tunjangan tetap

Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap

Upah Pokok dan tunjangan tidak tetap

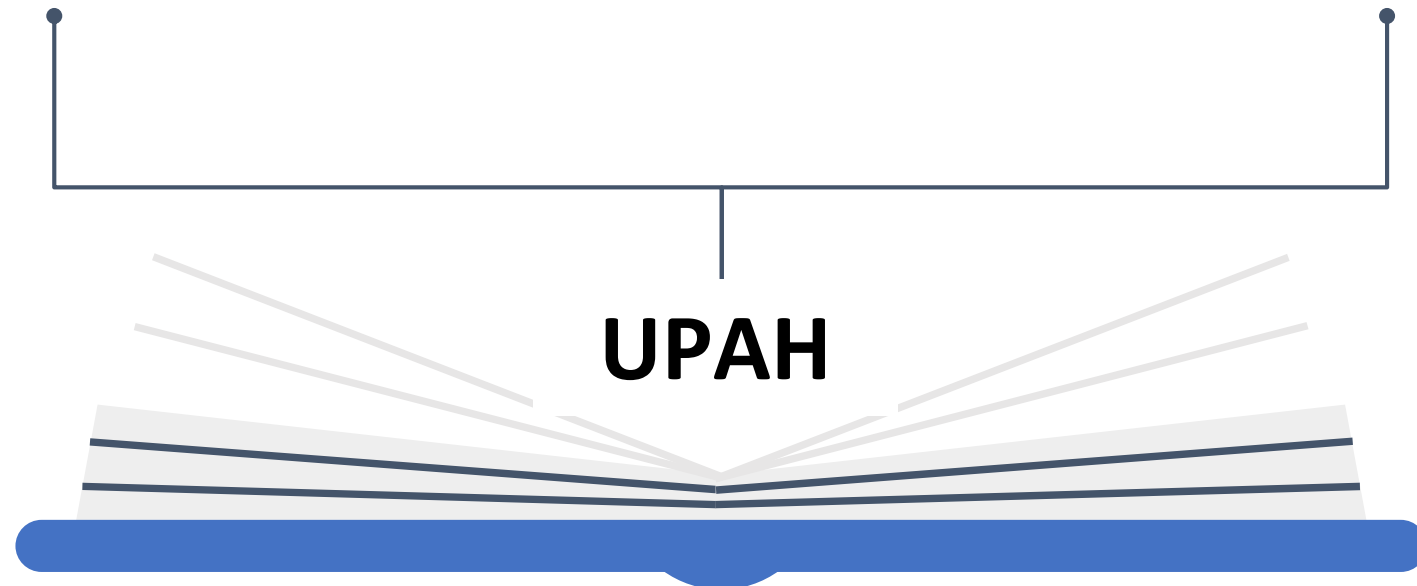
UPAH POKOK (UP) + TUNJANGAN TETAP (T2)



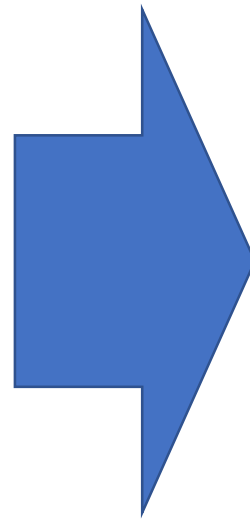
UP = Min 75%



T2 = Maks 25%



UPAH POKOK (UP) + TUNJANGAN TETAP (T2)+ TUNJANGAN TIDAK TETAP (T3)



UP = Min 75% dari UP + T2



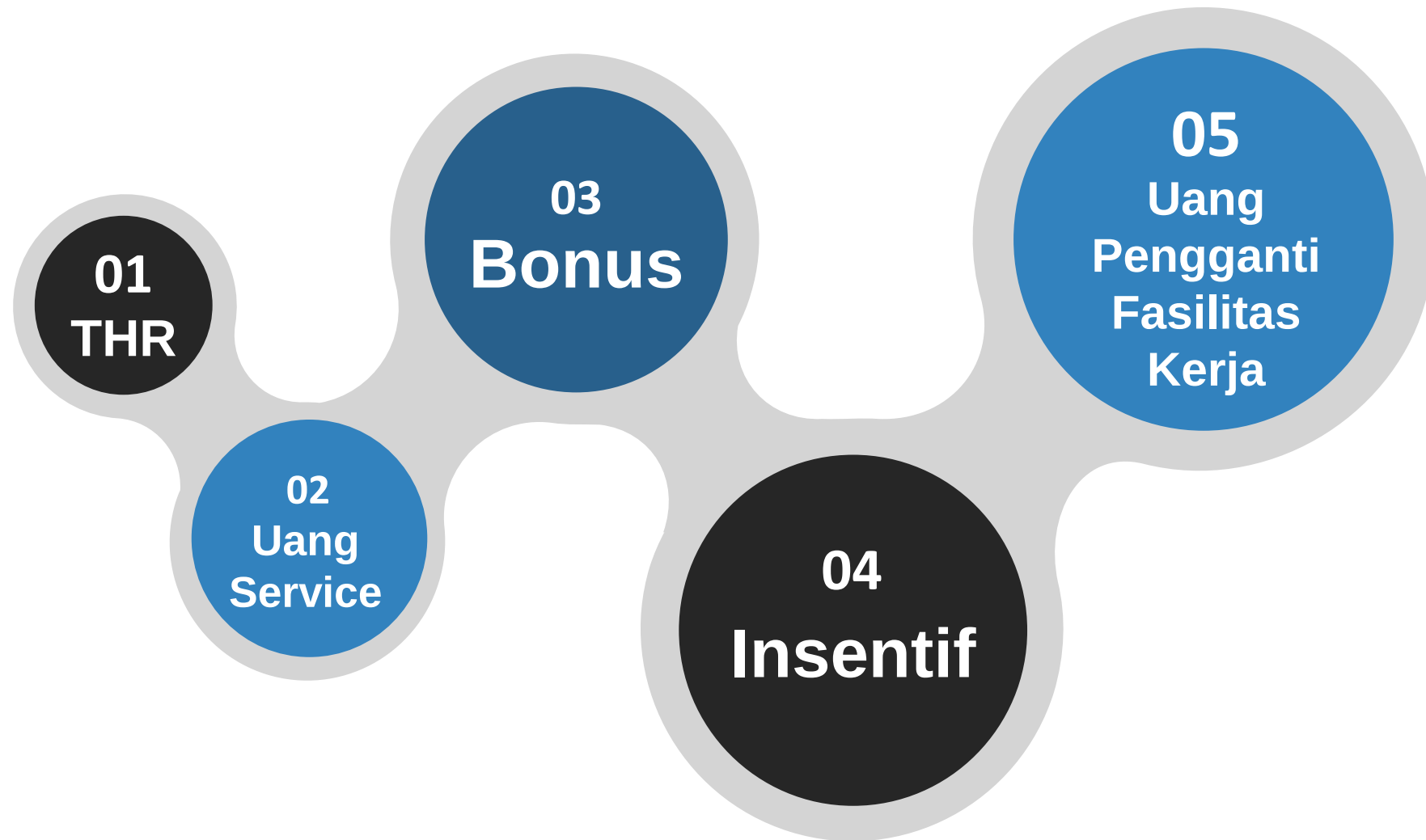
- Dalam hal komponen Upah di Perusahaan terdiri atas **Upah pokok dan tunjangan tidak tetap**, Upah pokok paling sedikit sebesar Upah minimum.
- Pengusaha **dilarang** membayar Upah **lebih rendah** dari Upah minimum.

Komponen Upah Jabatan atau Pekerjaan Tertentu



Persentase besaran **Upah pokok** dalam komponen Upah untuk **jabatan atau pekerjaan tertentu**, dapat diatur dalam **Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama**.

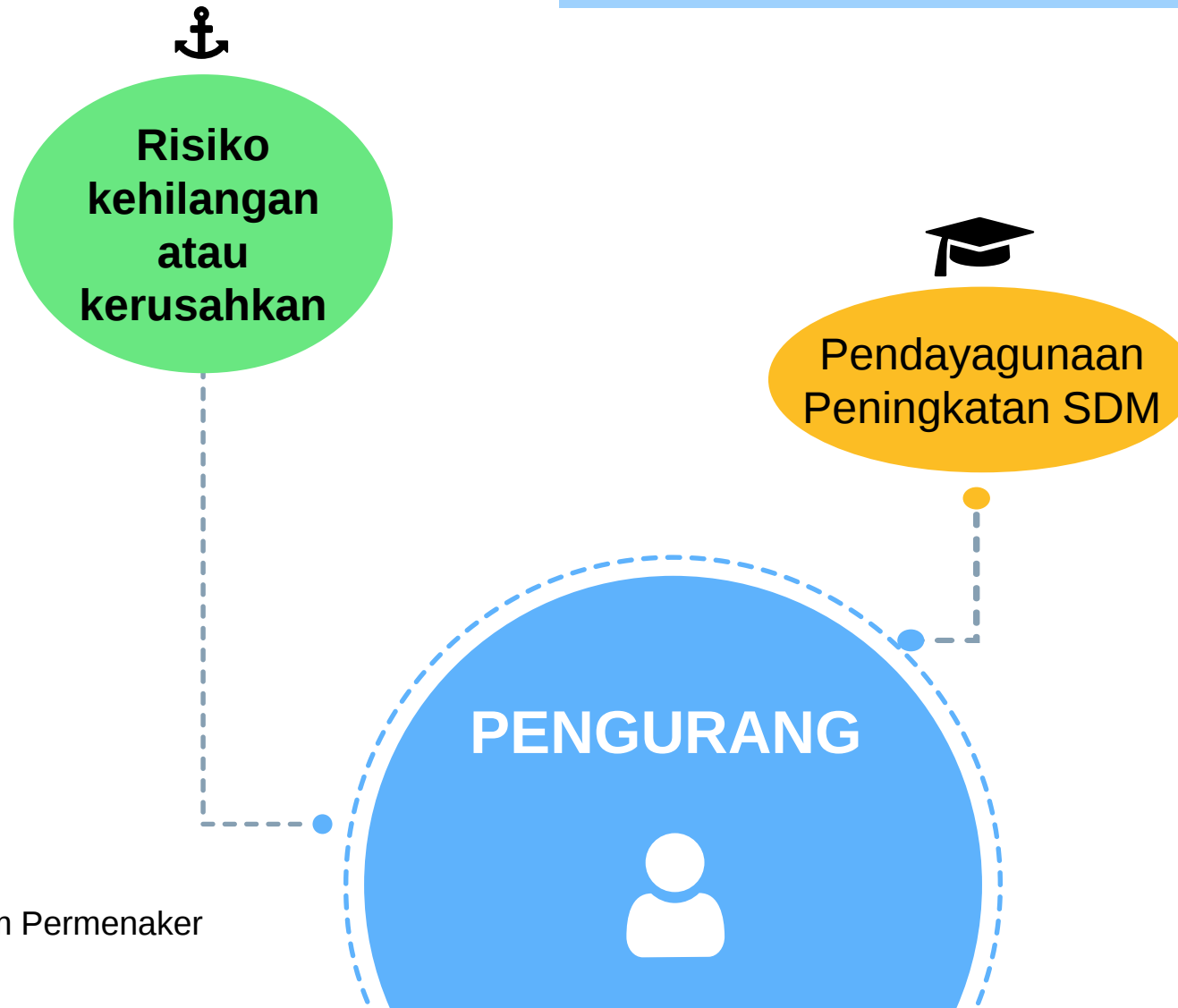
Pendapatan Non Upah



Tunjangan Hari Raya

- 
1. Tunjangan hari raya keagamaan **wajib** diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh.
 2. Wajib dibayarkan **paling lama 7 (tujuh) hari sebelum** hari raya keagamaan.
 3. Ketentuan lebih lanjut diatur dalam Permenaker

UANG SERVICE*

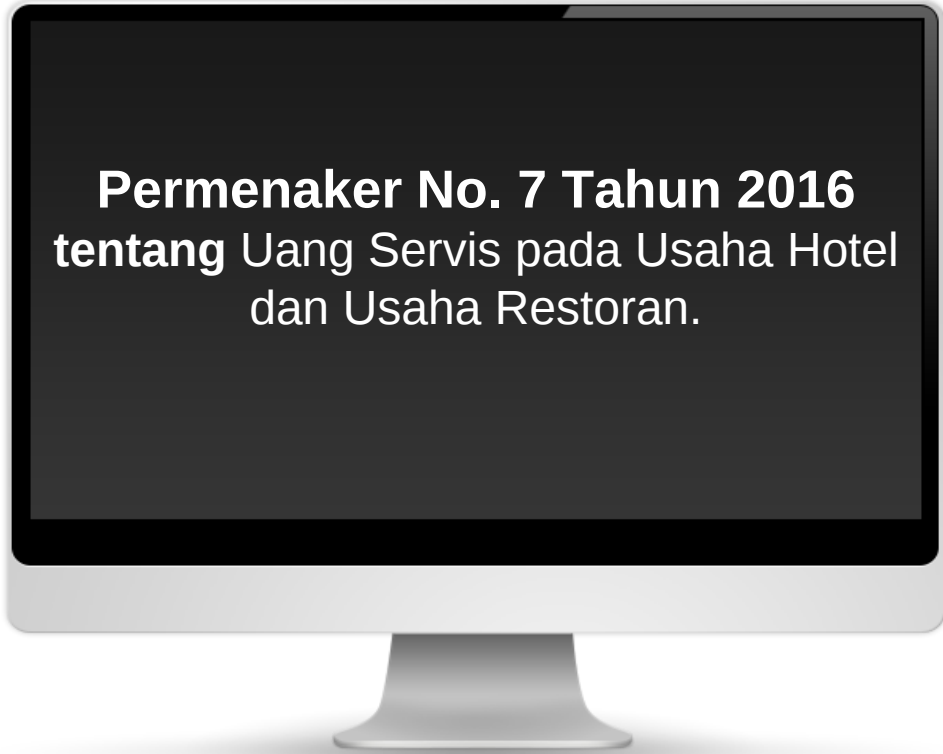


*Uang service akan diatur dalam Permenaker

Pasal 13

UANG SERVICE*

- **Uang Servis** diberikan kepada pekerja/buruh yang berdasarkan PKWTT dan PKWT.
- Uang servis **wajib** dibagikan dengan mempertimbangkan prinsip pemerataan dan pelayanan prima, **yaitu 50% (lima puluh persen) dibagi sama besar dan sisanya dibagi berdasarkan senioritas dan kinerja**



Permenaker No. 7 Tahun 2016
tentang Uang Servis pada Usaha Hotel
dan Usaha Restoran.

Permenaker No. 7 Tahun 2016 tentang Uang Servis pada Usaha Hotel dan Usaha Restoran.

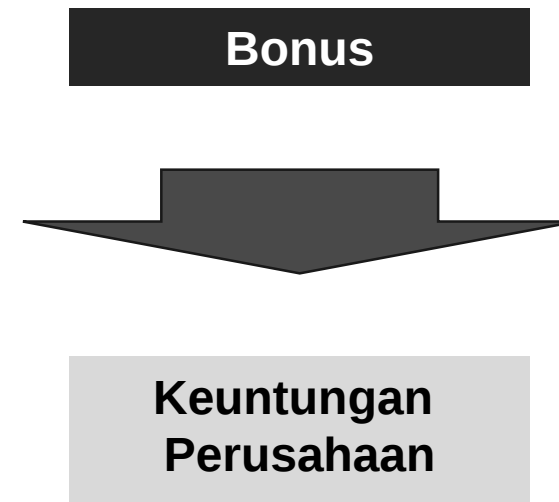
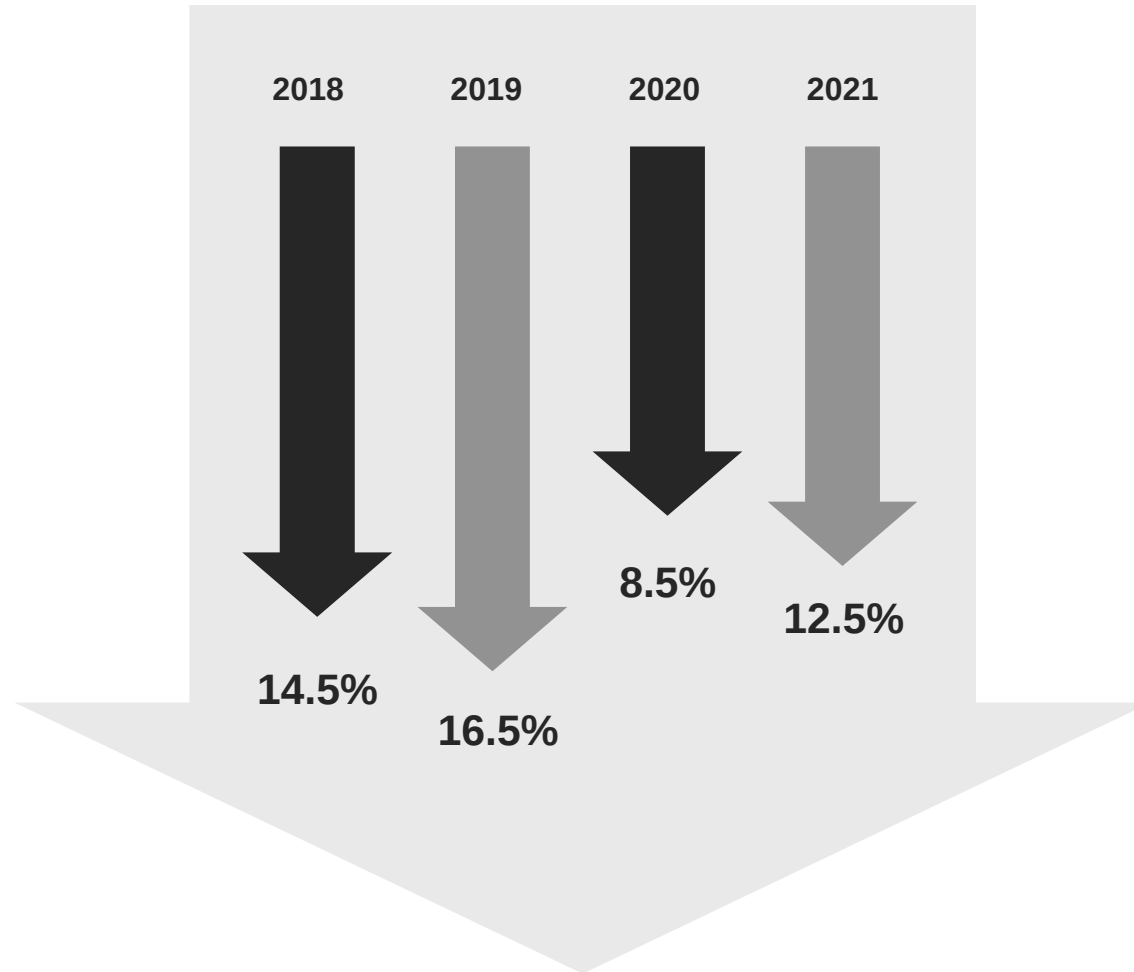


Penggunaan Uang Servis ditentukan dengan rincian:

1. **3% (tiga persen)** untuk penggantian atas terjadinya resiko kehilangan atau kerusakan;
2. **2% (dua persen)** untuk pendayagunaan peningkatan kualitas sumber daya manusia; dan
3. **95% (Sembilan puluh lima persen)** untuk dibagikan kepada pekerja/buruh.

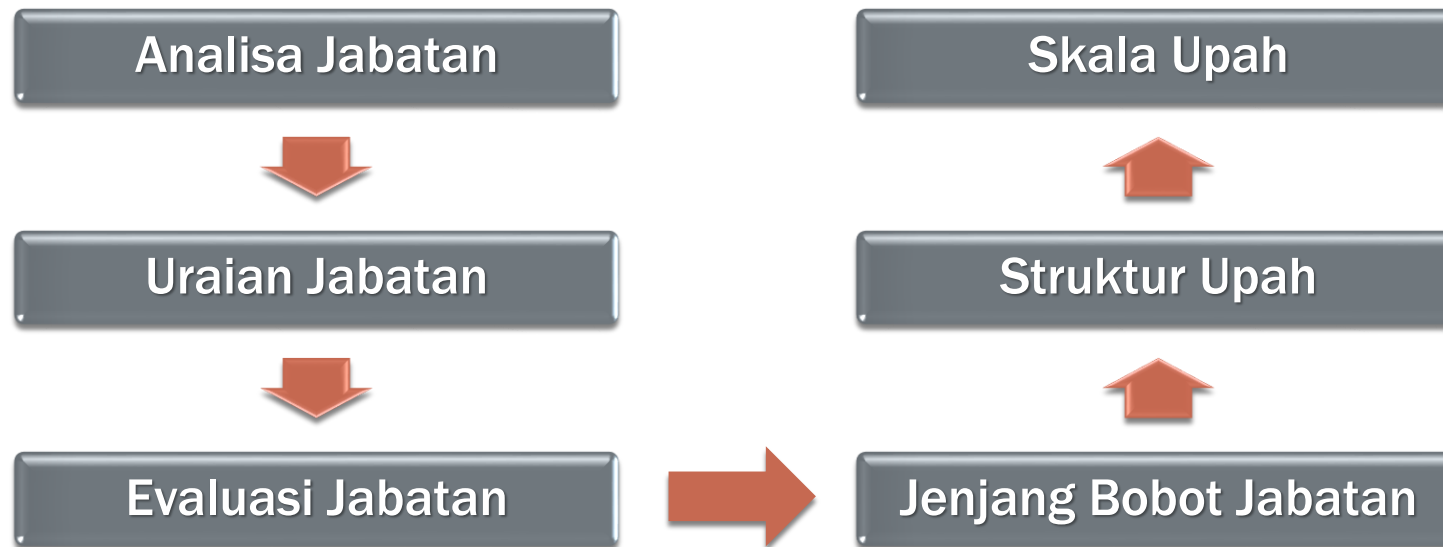


BONUS

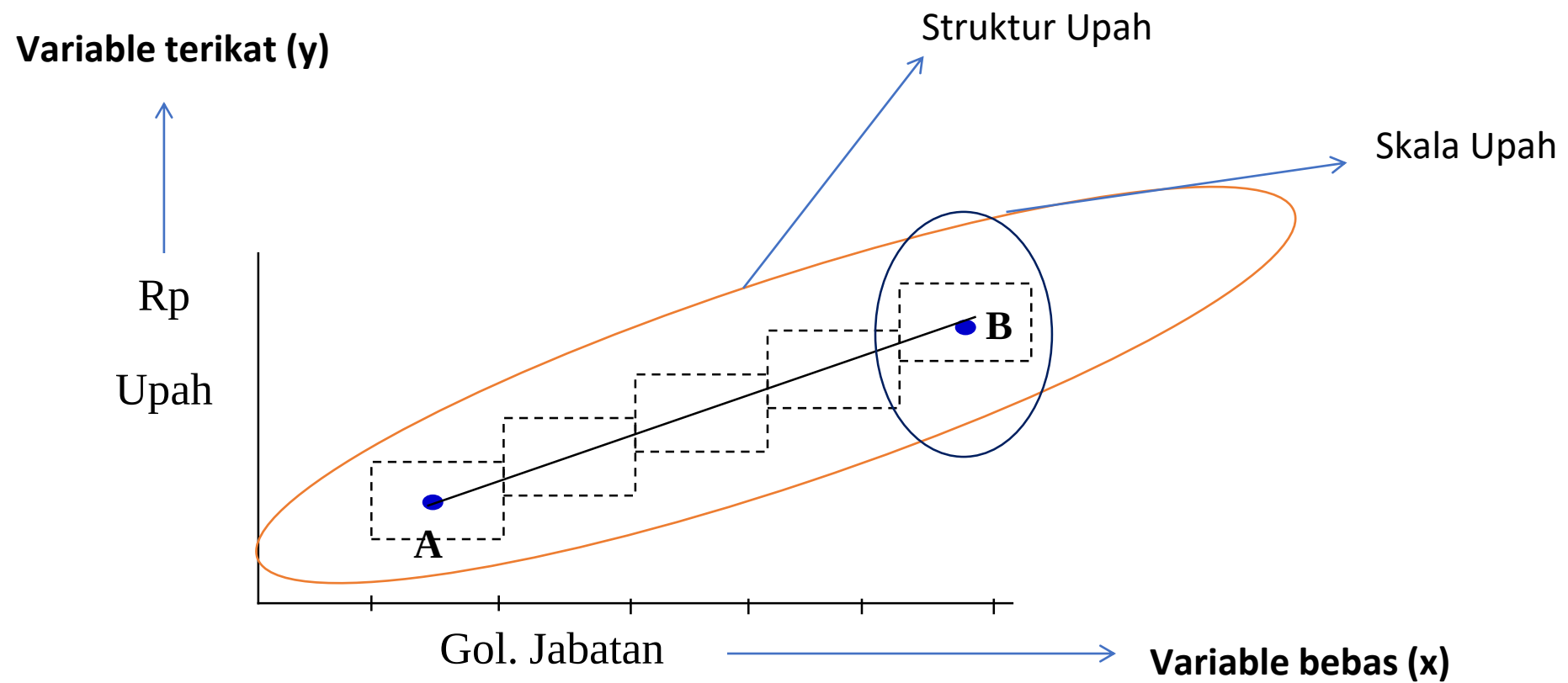


- Menggunakan istilah “dapat”
- Atur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Alur Penyusunan Struktur & Skala Upah



Struktur & Skala Upah

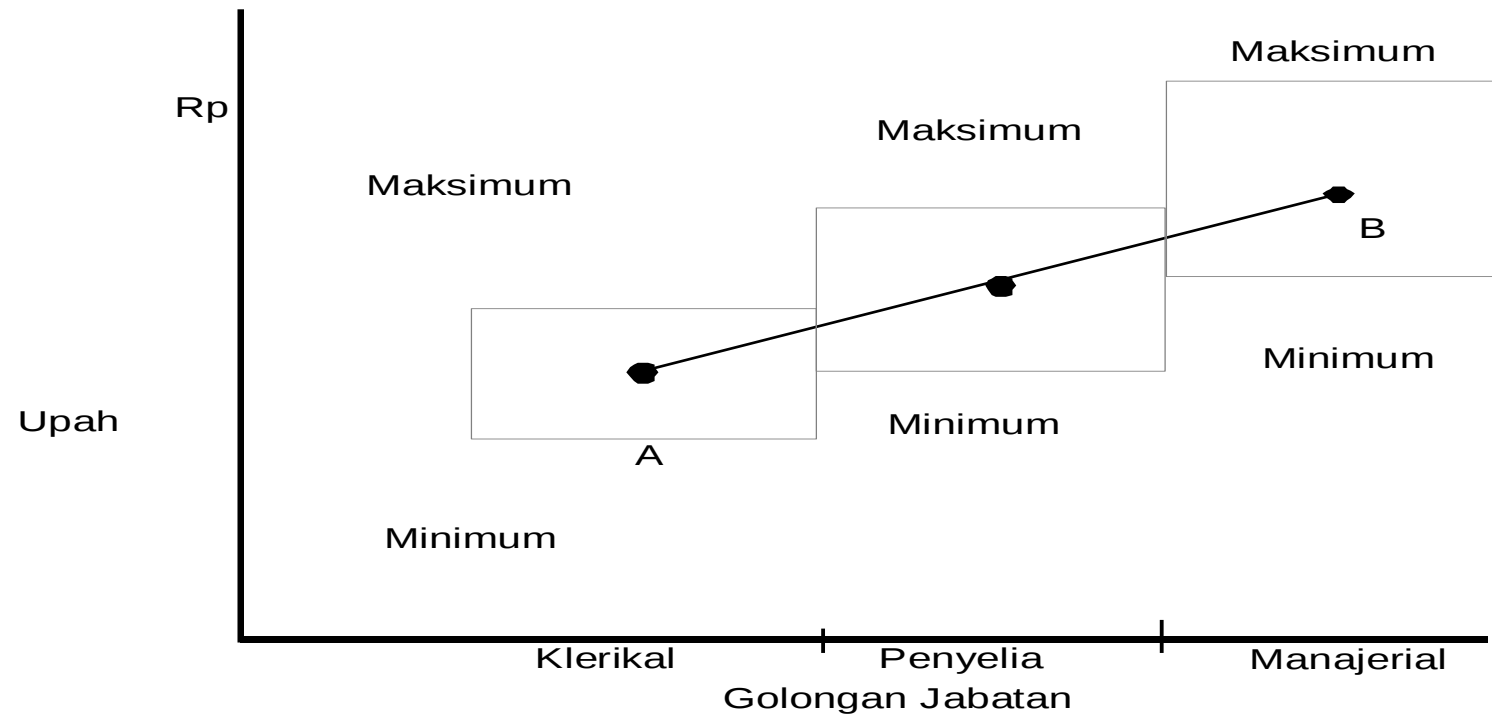


- **Struktur Upah** : Susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah.
- **Skala Upah** : kisaran nilai nominal upah dari yang terkecil sampai dengan yang terbesar untuk setiap golongan jabatan

- **Struktur dan Skala Upah** : Susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah yang memuat kisaran nilai nominal upah dari yang terkecil sampai dengan yang terbesar untuk setiap golongan jabatan
- **Golongan Jabatan** : pengelompokan jabatan berdasarkan nilai atau bobot jabatan

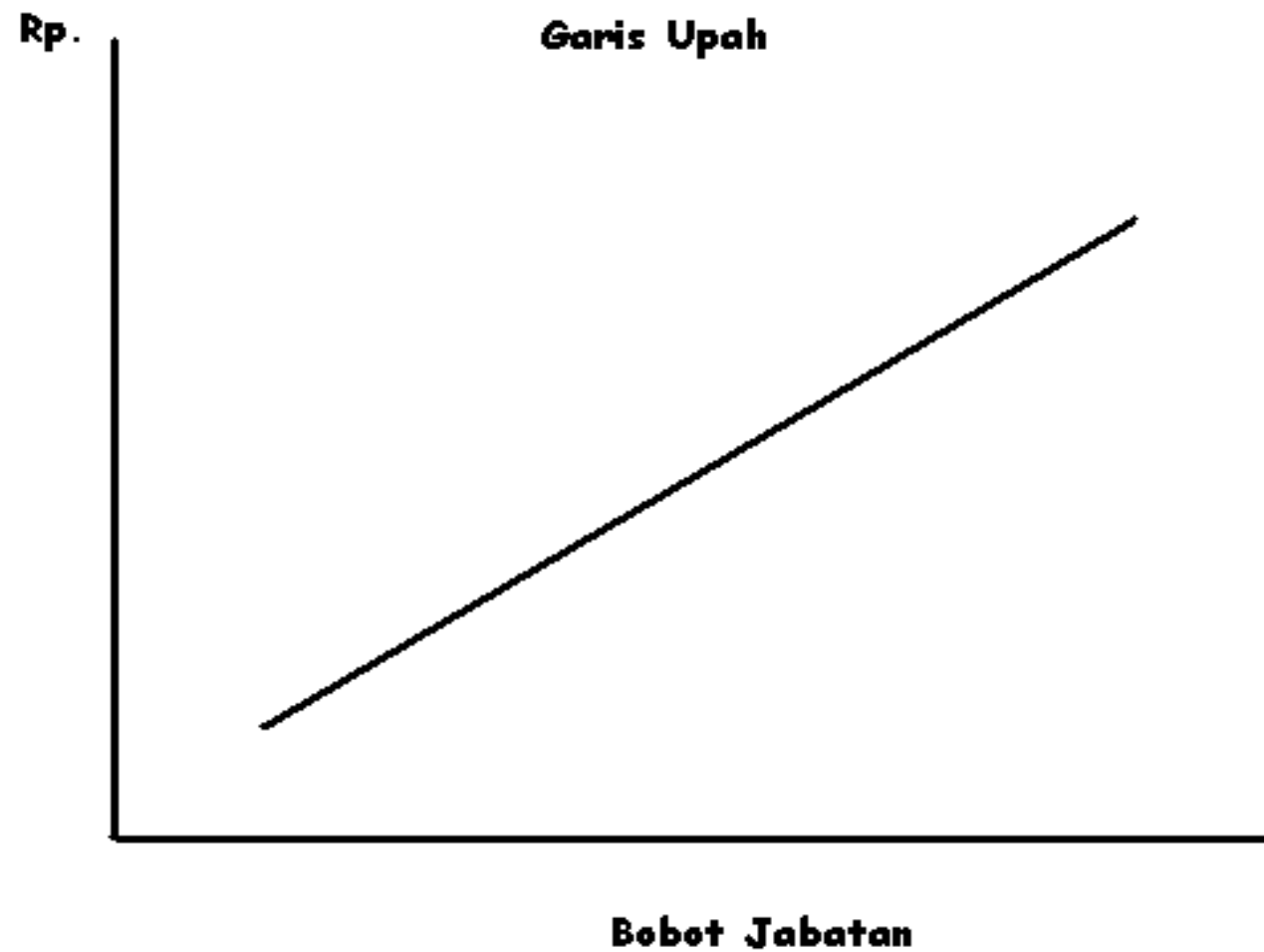
STRUKTUR UPAH

Membagi kedalam beberapa golongan dengan rentangnya

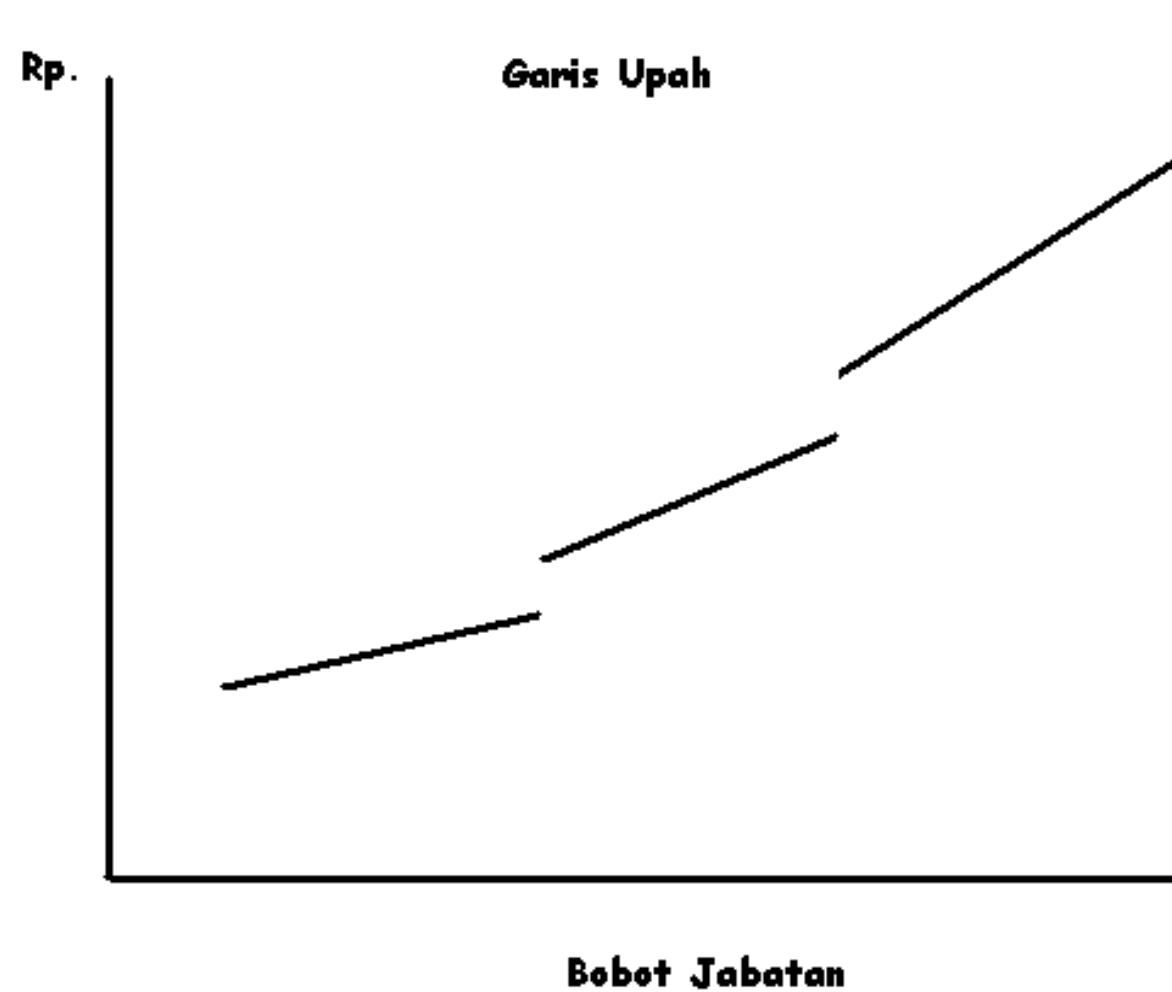


GARIS UPAH

Garis lurus kontinu



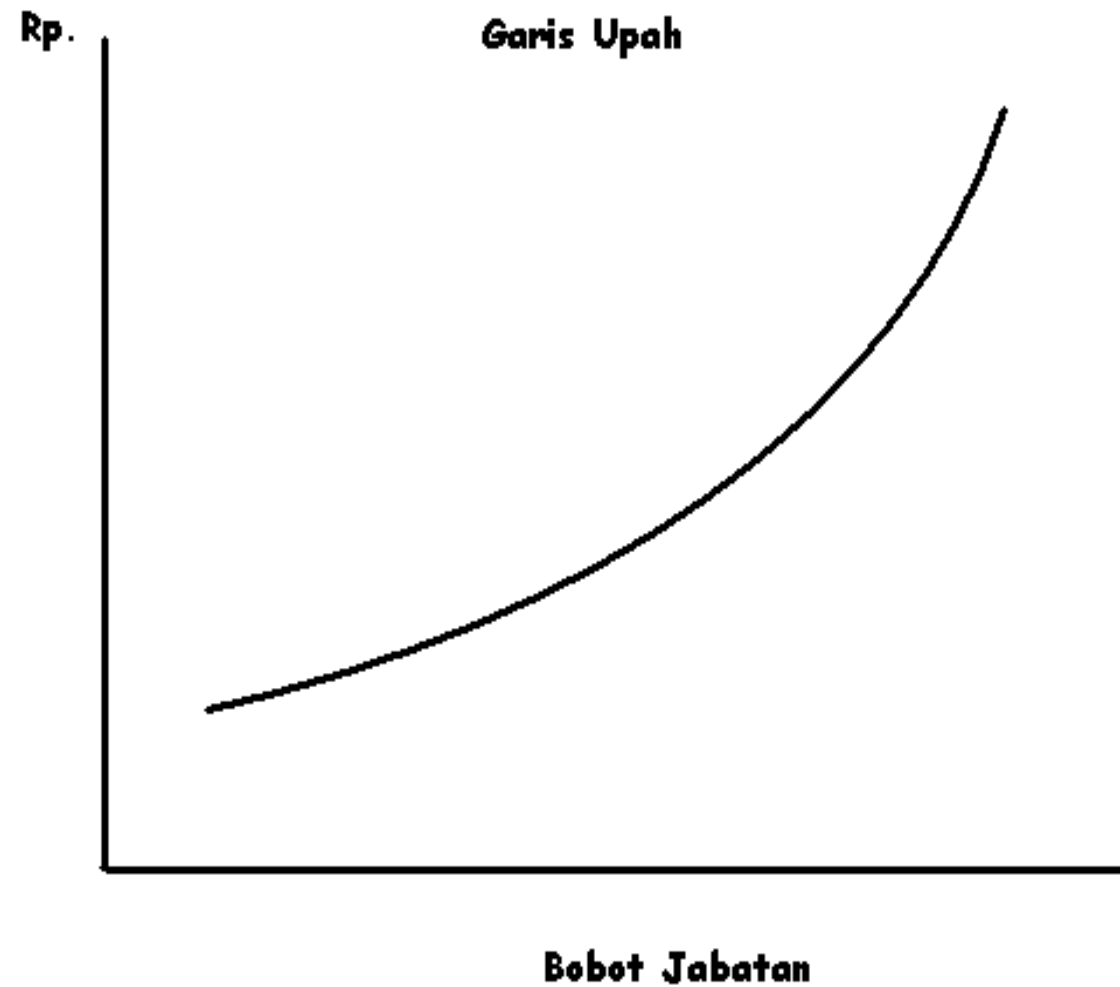
GARIS UPAH



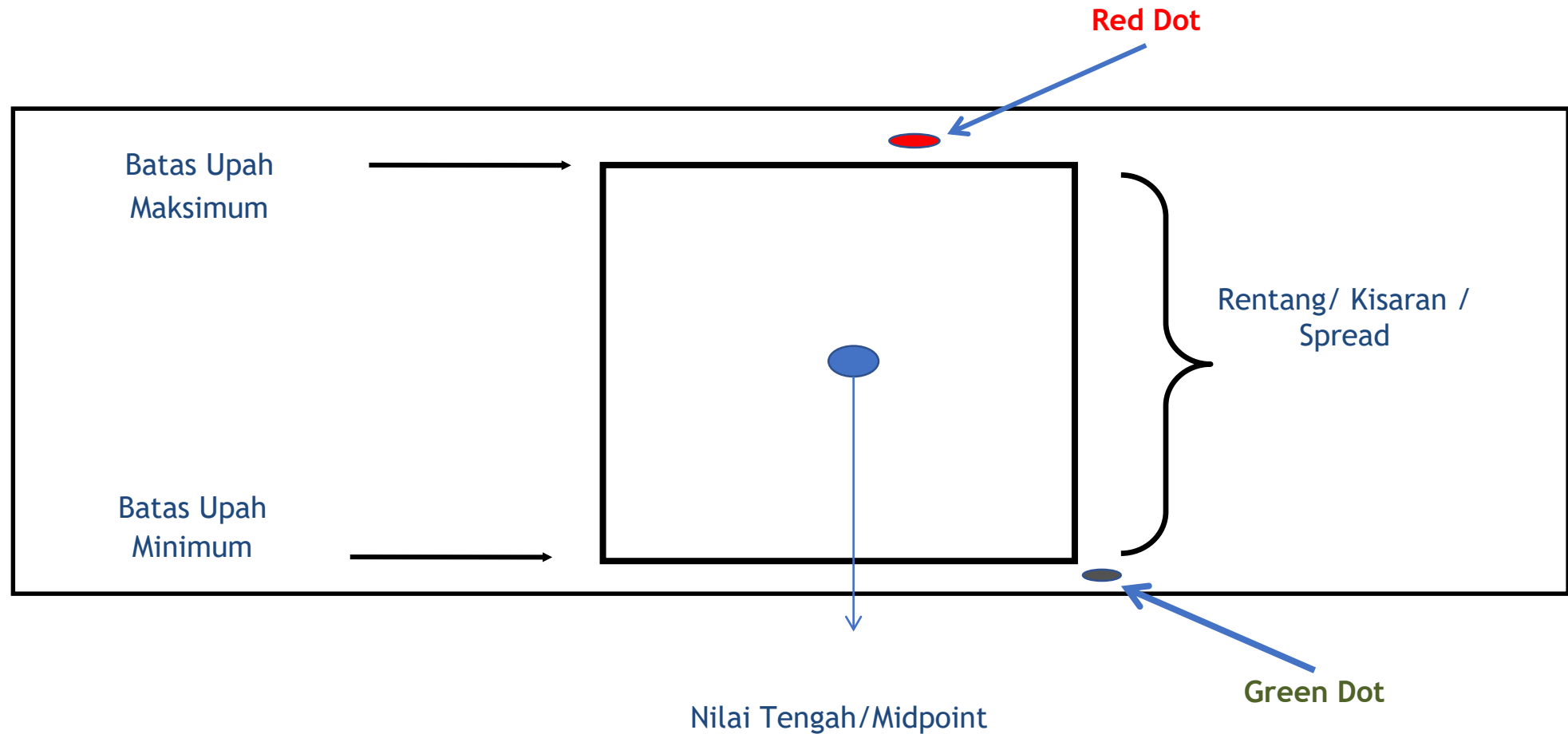
Garis lurus tidak kontinu

GARIS UPAH

Eksponensial atau kuadratik



Komponen dalam Skala Upah



Contoh Struktur dan Skala Upah

Golongan	Spread	Nilai Tengah	Nilai Minimum	Nilai Maksimum
Operator	50%	2,124,075	1,699,260	2,548,890
Teknisi/Admin	50%	14,093,056	11,274,445	16,911,668
Penyelia	80%	26,062,038	18,615,741	33,508,334
Profesional	80%	38,031,019	27,165,013	48,897,024
Manajerial	100%	50,000,000	33,333,333	66,666,667

Contoh Struktur dan Skala Upah

Posisi	Nama Jabatan	Wage Range	Upah Terendah	Upah Tengah	Upah Tertinggi
		(Spread)			
1	Staf	40%	2,375,000	2,850,000	3,325,000
2		40%	6,797,619	8,157,143	9,516,667
3		40%	11,220,238	13,464,286	15,708,333
4	Supervisory	75%	13,651,948	18,771,429	23,890,909
5	Managerial	75%	17,511,688	24,078,571	30,645,455
6		100%	19,590,476	29,385,714	39,180,952
7		100%	23,128,571	34,692,857	46,257,143
8		100%	26,666,667	40,000,000	53,333,333

Prosentasi Posisi Dalam Skala Upah (Percentage In Range)

- Menjelaskan posisi suatu upah dalam skala upah yang dinyatakan dalam prosentasi, didefinisikan sebagai :

$$\text{Prosentasi posisi} = \frac{\text{Upah} - \text{BatasUpahMinimum}}{\text{Batas UpahMaksimum} - \text{Batas UpahMinimum}} \times 100\%$$

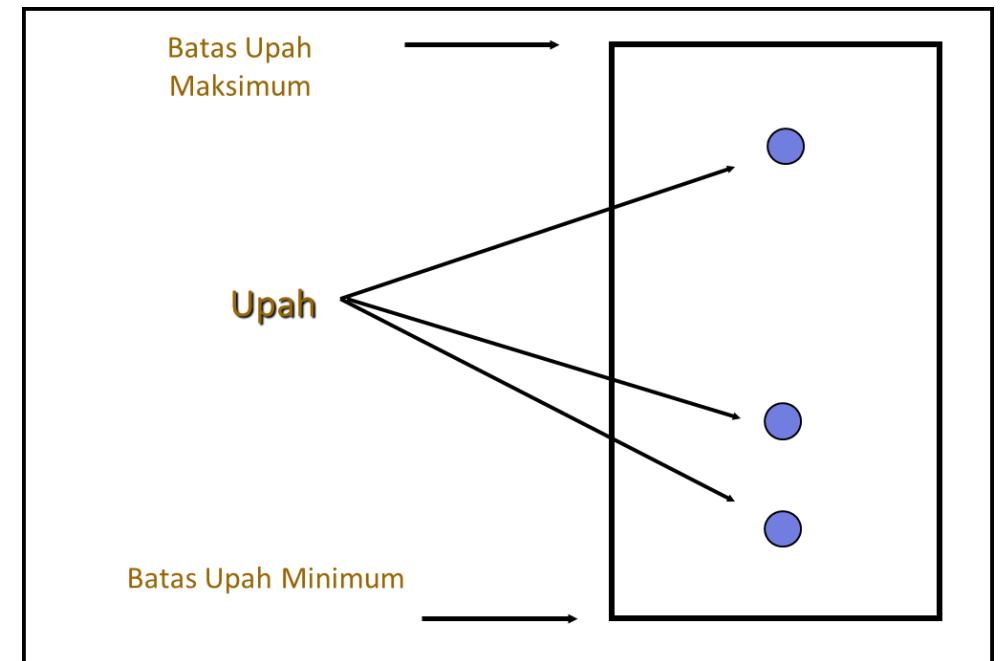
Posisi upah Rp. 5,500,000,- dalam Skala Upah =

Upah mak = Rp. 7,500,000

Upah min = Rp. 4,750,000

$$\frac{5,500,000 - 4,750,000}{7,500,000 - 4,750,000} \times 100\% = \frac{750.000}{2,750.000} \times 100\% = 27\%$$

$$\frac{5,500,000 - 4,750,000}{7,500,000 - 4,750,000} \times 100\% = \frac{750.000}{2,750.000} \times 100\% = 27\%$$



Komponen dalam Struktur & Skala Upah

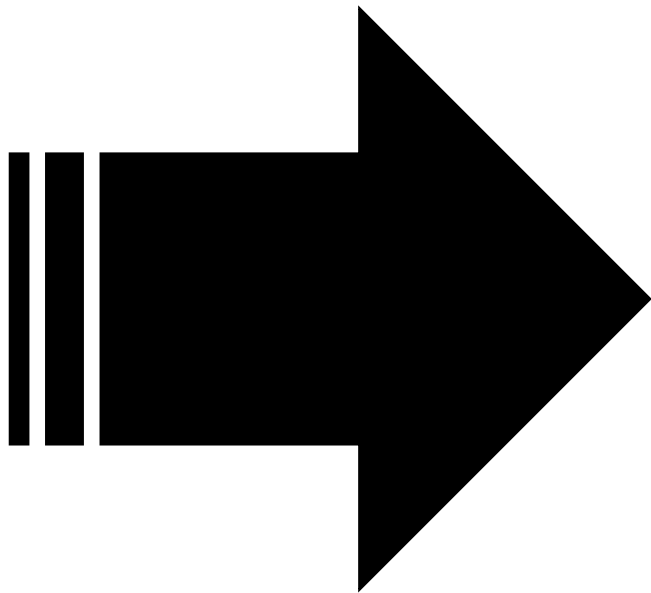


- Dalam hal Upah di perusahaan menggunakan **komponen Upah tanpa tunjangan**, struktur dan skala Upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran **Upah tanpa tunjangan**.
- Dalam hal Upah di perusahaan terdiri atas **komponen Upah pokok dan tunjangan**, struktur dan skala Upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran **Upah pokok**.

Formula Skala Upah

Batas upah minimum (Min)	Batas Upah Maksimum (Max)	Rentang, Kisaran (Spread)	Nilai Tengah
Diketahui	Diketahui	$\frac{(\text{Max} - \text{Min})}{\text{Min}} \times 100\%$	$\frac{(\text{Max} + \text{Min})}{2}$
Diketahui	$\text{Min} \times (\text{Spread} + 1)$	Diketahui	$\frac{\text{Min} \times (\text{Spread} + 2)}{2}$
Diketahui	$2 \text{ Mid} - \text{Min}$	$\frac{2 \times (\text{Mid} - \text{Min})}{\text{Min}}$	Diketahui
$\frac{\text{Max}}{\text{Spread} + 1}$	Diketahui	Diketahui	$\frac{\text{Max} \times (\text{Spread} + 2)}{2 \times (\text{Spread} + 1)}$
$2 \text{ Mid} - \text{Max}$	Diketahui	$\frac{2 (\text{Max} - \text{Mid})}{2 \text{ Mid} - \text{Max}}$	Diketahui
$\frac{2 \text{ Mid}}{\text{Spread} + 2}$	$\frac{2 \text{ Mid} (\text{Spread} + 1)}{(\text{Spread} + 2)}$	Diketahui	Diketahui

Besarnya rentang skala upah tergantung dari masing-masing perusahaan. Secara sederhana untuk setiap golongan upah berkisar antara :



Golongan terendah	Rentang 20% s/d. 30%.
Golongan Klerik, Teknisi dan Administrasi	Rentang 30% s/d. 50%.
Golongan Professional dan Penyelia	Rentang 50% s/d. 100%.
Golongan Managerial dan Pimpinan	Rentang 100% dan keatas.

Formula Skala Upah (Komponen Upah & Tunjangan)

Batas upah minimum (Min)	Batas Upah Maksimum (Max)	Rentang, Kisaran (Spread)	Nilai Tengah
Diketahui	Diketahui	$\frac{(\text{Max} - \text{Min})}{\text{Min}} \times 100\%$	$\frac{(\text{Max} + \text{Min})}{2}$
Diketahui	$\text{Min} \times (\text{Spread} + 1)$	Diketahui	$\frac{\text{Min} \times (\text{Spread} + 2)}{2}$
Diketahui	$2 \text{ Mid} - \text{Min}$	$\frac{2 \times (\text{Mid} - \text{Min})}{\text{Min}}$	Diketahui
$\frac{\text{Max}}{\text{Spread} + 1}$	Diketahui	Diketahui	$\frac{\text{Max} \times (\text{Spread} + 2)}{2 \times (\text{Spread} + 1)}$
$2 \text{ Mid} - \text{Max}$	Diketahui	$\frac{2 (\text{Max} - \text{Mid})}{2 \text{ Mid} - \text{Max}}$	Diketahui
$\frac{2 \text{ Mid}}{\text{Spread} + 2}$	$\frac{2 \text{ Mid} (\text{Spread} + 1)}{(\text{Spread} + 2)}$	Diketahui	Diketahui

Praktek Penyusunan Struktur dan Skala Upah

Komponen Upah : Upah Pokok dan Tunjangan Tetap.

Upah terkecil = $\frac{2 \times \text{UPAH TENGAH}}{\text{RENTANG} + 2}$

Upah terbesar = $\frac{(2 \times \text{Upah Tengah}) \times (\text{Rentang} + 1)}{\text{Rentang} + 2}$

Identifikasi UMP/UMK > Masukkan sebagai Upah Tengah Golongan Terendah

Identifikasi Golongan Terendah (gol. 1) dan Golongan Tertinggi

Identifikasi Upah Tertinggi dalam perusahaan dan masukan dalam Upah Tengah Golongan Tertinggi

Tentukan rentang/Kisaran pada semua Golongan Jabatan

Hitunglah Midpoint semua golongan dengan regresi, dimana variabel X diisi dengan Gol. Terendah dan Tertinggi, sementara variabel Y dengan UMK dan Upah Tertinggi

Hitung Batas Upah Terendah dan Tertinggi dengan menggunakan rumus dasar

Praktek Penyusunan Struktur dan Skala Upah

Komponen Upah : **Upah Pokok dan Tunjangan Tetap.**

