



**MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 209 TAHUN 2023
TENTANG
PEDOMAN PENYELENGGARAAN PENGHARGAAN
OLIMPIADE PENGUPAHAN BERBASIS PRODUKTIVITAS
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,**

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan sistem pengupahan berbasis produktivitas yang adil dan berdaya saing melalui penerapan struktur dan skala upah yang dikaitkan dengan sistem manajemen kinerja dan instrumen pengupahan berbasis produktivitas lainnya, perlu diselenggarakan Olimpiade Pengupahan Berbasis Produktivitas;
- b. bahwa Olimpiade Pengupahan Berbasis Produktivitas diselenggarakan sebagai bentuk apresiasi kepada perusahaan yang telah menerapkan sistem pengupahan berbasis produktivitas;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tentang Pedoman Penyelenggaraan Penghargaan Olimpiade Pengupahan Berbasis Produktivitas;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6856);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);

4. Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 213);
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 441);
6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 108);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN TENTANG PEDOMAN PENYELENGGARAAN PENGHARGAAN OLIMPIADE PENGUPAHAN BERBASIS PRODUKTIVITAS.

KESATU : Pedoman Penyelenggaraan Penghargaan Olimpiade Pengupahan Berbasis Produktivitas yang selanjutnya disebut Pedoman sebagaimana tercantum dalam Lampiran I dan Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.

KEDUA : Pedoman sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU bertujuan untuk memberikan panduan dalam penyelenggaraan penghargaan Olimpiade Pengupahan Berbasis Produktivitas.

KETIGA : Segala biaya yang timbul akibat ditetapkannya Keputusan Menteri ini dibebankan pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

KEEMPAT : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 11 Oktober 2023

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,



IDA FAUZIYAH

LAMPIRAN I
KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 209 TAHUN 2023
TENTANG
PEDOMAN PENYELENGGARAAN PENGHARGAAN
OLIMPIADE PENGUPAHAN BERBASIS
PRODUKTIVITAS

PEDOMAN PENYELENGGARAAN PENGHARGAAN OLIMPIADE PENGUPAHAN
BERBASIS PRODUKTIVITAS

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

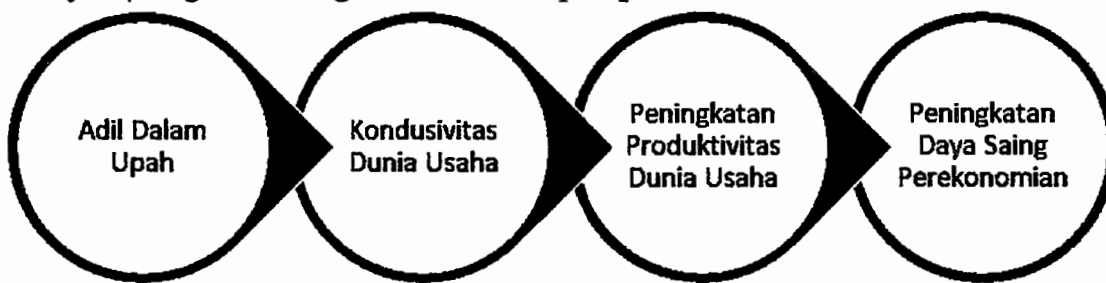
Dalam hubungan industrial, upah merupakan salah satu isu penting. Dari sisi Pekerja/Buruh, besar kecilnya upah akan berdampak langsung pada tingkat kesejahteraan para Pekerja/Buruh dan keluarganya. Sebaliknya jika dilihat dari sisi pengusaha, besar kecilnya upah akan berdampak pada besar kecilnya profit usaha terutama pada perusahaan-perusahaan yang cenderung bersifat padat karya. Lebih lanjut, besar kecilnya upah Pekerja/Buruh juga akan menentukan daya saing produk yang dihasilkan oleh suatu perusahaan.

Secara teori pengusaha dapat menaikkan harga jual produknya supaya kenaikan upah tidak berdampak pada penurunan profit usaha. Namun hal ini akan berdampak pada menurunnya daya saing produk di pasaran, terutama jika perusahaan pesaing mampu menjual produknya dengan kualitas yang sama pada level harga yang lebih rasional. Seperti telah disebutkan di atas, pilihan untuk mempertahankan profit selain dengan menaikkan harga jual produk, dapat juga dengan menekan upah tenaga kerja. Hal ini akan berdampak pada penurunan motivasi para pekerja yang pada akhirnya juga akan merugikan perusahaan. Oleh sebab itu, pada prakteknya di lapangan akan selalu terjadi tarik-menarik kepentingan antar Pekerja/Buruh dengan pengusaha terkait dengan besaran upah yang diberlakukan di suatu perusahaan. Meskipun pada hakekatnya besaran upah merupakan urusan bipartit antara pengusaha dengan para Pekerja/Buruh, Pemerintah dapat mengatur ketentuan operasional agar tercipta kondusivitas dunia usaha sebagai salah satu syarat bagi terciptanya produktivitas Pekerja/Buruh.

Produktivitas Pekerja/Buruh merupakan kunci utama daya saing pada level mikro perusahaan maupun secara makro pada level wilayah/negara. Akumulasi dari produktivitas seluruh perusahaan yang ada di suatu wilayah/negara akan menentukan mampu atau tidaknya wilayah/negara tersebut bersaing dengan wilayah/negara lain. Peningkatan produktivitas Pekerja/Buruh berkorelasi positif dengan peningkatan daya saing wilayah/negara. Oleh sebab itu, Pemerintah berkepentingan untuk selalu mendorong agar setiap perusahaan dapat menerapkan sistem pengupahan berbasis produktivitas supaya wilayah/negara mampu bersaing dengan wilayah/negara lain.

Olimpiade Pengupahan Berbasis Produktivitas merupakan bagian dari upaya Pemerintah untuk mendorong perusahaan dalam menerapkan sistem pengupahan yang mampu memacu produktivitas perusahaan terutama melalui peningkatan produktivitas para Pekerja/Buruh. Olimpiade Pengupahan Berbasis Produktivitas diharapkan mampu mempromosikan pentingnya penerapan sistem pengupahan berbasis produktivitas kepada seluruh perusahaan di Indonesia. Jika sebagian besar perusahaan telah menerapkan sistem pengupahan yang berbasis pada peningkatan produktivitas, maka dengan sendirinya akan tercipta daya saing perekonomian pada level makro wilayah/negara.

Sistem pengupahan berbasis produktivitas diharapkan mampu memacu produktivitas Pekerja/Buruh. Dengan diterapkannya sistem ini, pembayaran upah tidak hanya adil antar sesama Pekerja/Buruh tetapi juga adil antar Pekerja/Buruh dengan pengusaha. Keadilan dalam upah merupakan syarat terciptanya daya saing perekonomian di suatu wilayah/negara sebagaimana terdapat pada Gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Alur keadilan upah terkait peningkatan daya saing perekonomian

Kegiatan Olimpiade Pengupahan Berbasis Produktivitas ini juga merupakan salah satu upaya pelaksanaan lompatan ke 6 (enam) dari 9 (sembilan) lompatan yang telah dicanangkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Lompatan tersebut berupa visi baru hubungan industrial yang lebih berkualitas melalui reformasi sistem pengupahan yang adil serta berorientasi pada peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh seiring dengan kemajuan perusahaan secara berkelanjutan.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas dan untuk mendorong penerapan sistem pengupahan berbasis produktivitas di perusahaan, maka perlu memberikan penghargaan kepada perusahaan yang telah menerapkan sistem tersebut dalam bentuk penyelenggaraan kegiatan Olimpiade Pengupahan Berbasis Produktivitas. Untuk kelancaran penyelenggaraan Olimpiade Pengupahan Berbasis Produktivitas dimaksud, perlu disusun Pedoman Penyelenggaraan Penghargaan Olimpiade Pengupahan Berbasis Produktivitas.

B. Maksud dan Tujuan

1. Olimpiade Pengupahan Berbasis Produktivitas dimaksudkan untuk mewujudkan sistem pengupahan berbasis produktivitas yang adil dalam rangka menciptakan daya saing perekonomian. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah melalui penerapan struktur dan skala upah yang dikaitkan dengan sistem manajemen kinerja dan instrumen pengupahan berbasis produktivitas lainnya.
2. Tujuan penyelenggaraan Olimpiade Pengupahan Berbasis Produktivitas:
 - a. membangun kesadaran dan kepedulian dunia usaha untuk menerapkan sistem pengupahan yang adil guna mendorong daya saing perekonomian melalui penerapan Struktur dan Skala Upah yang dikaitkan dengan sistem manajemen kinerja dan instrumen pengupahan berbasis produktivitas lainnya;

- b. mendorong peningkatan produktivitas dan kesejahteraan Pekerja/Buruh dengan tetap mempertahankan daya saing perusahaan;
- c. memberikan penghargaan kepada perusahaan yang telah menerapkan sistem pengupahan berbasis produktivitas; dan
- d. memperoleh Teladan praktek terbaik (*role model*) sistem pengupahan berbasis produktivitas pada level perusahaan sebagai referensi bagi perusahaan-perusahaan lain.

C. Pengertian

Dalam Pedoman ini yang dimaksud dengan:

1. Olimpiade Pengupahan Berbasis Produktivitas yang selanjutnya disingkat OPBP adalah penghargaan yang diberikan kepada perusahaan yang telah menerapkan sistem pengupahan berbasis produktivitas.
2. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
3. Produktivitas adalah sikap mental dan etos kerja yang selalu berusaha melakukan perbaikan mutu kehidupan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas untuk menciptakan nilai tambah secara berkelanjutan.
4. Produktivitas Perusahaan adalah kemampuan perusahaan untuk bertumbuh lebih efisien dan berdaya saing.
5. Bagi Hasil Peningkatan Produktivitas (*Productivity Gainsharing*) adalah skema distribusi nilai tambah yang diciptakan sebagai pertambahan pendapatan (*gain*) atas penerapan teknik-teknik dan metode produktivitas secara berkeadilan kepada pekerja/buruh, pengusaha dan pemangku kepentingan (*stakeholder*) lainnya.
6. Rasio Cadangan (*Reserve Ratio*) adalah proporsi bagi hasil peningkatan produktivitas (*Productivity Gainsharing*) yang dicadangkan atau ditahan (tidak dibagikan) untuk mengantisipasi kelesuan usaha atau resiko yang mungkin terjadi.
7. Bagi Laba (*Profit Sharing*) adalah skema distribusi sebagian dari keuntungan Perusahaan kepada Pekerja/Buruh.
8. Nilai Tambah (*Value Added*) adalah nilai produksi barang/jasa setelah dikurangi dengan biaya antara untuk memproduksi barang/jasa.
9. Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator*) adalah ukuran kualitatif dan/atau kuantitatif untuk mengukur kinerja setiap orang, setiap unit kerja atau Perusahaan.
10. Pengupahan Berbasis Produktivitas Secara Makro adalah sistem pengupahan yang mampu mendorong peningkatan daya saing perekonomian wilayah/negara, melalui peningkatan produktivitas dunia usaha.
11. Pengupahan Berbasis Produktivitas Secara Mikro adalah implementasi pengupahan di Perusahaan yang berkeadilan antar sesama pekerja/buruh dan antar pekerja/buruh dengan pengusaha yang ditetapkan berdasarkan hasil peningkatan produktivitas secara berkelanjutan.
12. Struktur dan Skala Upah adalah 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.
13. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 14. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
 15. 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. Pekerja/Buruh dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan
 - c. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 16. Perusahaan Skala Usaha Kecil adalah Perusahaan yang memiliki modal usaha lebih dari Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, dan hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah).
 17. Perusahaan Skala Usaha Menengah adalah Perusahaan yang memiliki modal usaha lebih dari Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp10.000.000.000,00 (sepuluh miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, dan hasil penjualan tahunan lebih dari Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp50.000.000.000,00 (lima puluh miliar rupiah).
 18. Perusahaan Skala Usaha Besar adalah Perusahaan yang memiliki modal usaha, dan hasil penjualan tahunan lebih besar dari perusahaan skala usaha menengah.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Pedoman ini meliputi:

1. Pendahuluan yang mencakup latar belakang, maksud dan tujuan, pengertian, dan ruang lingkup pedoman;
2. Ruang lingkup pengupahan berbasis produktivitas yang mencakup kerangka pikir, karakteristik, model penerapan pengupahan berbasis produktivitas serta Struktur dan Skala Upah dengan sistem manajemen kinerja; dan
3. Tata cara penyelenggaraan Olimpiade Pengupahan Berbasis Produktivitas yang mencakup kategori penghargaan, persyaratan peserta, alur pelaksanaan, kepanitian, dan waktu penyelenggaraan.

BAB II RUANG LINGKUP PENGUPAHAN BERBASIS PRODUKTIVITAS

Ruang lingkup pengupahan berbasis produktivitas mencakup penerapan instrumen pengupahan yang dapat mendorong peningkatan produktivitas, seperti Struktur dan Skala Upah dikaitkan dengan sistem manajemen kinerja dan penerapan model pengupahan berbasis produktivitas lainnya.

A. Kerangka Pikir Pengupahan Berbasis Produktivitas.

Pada dasarnya tujuan dari sistem pengupahan yang diberlakukan oleh suatu negara adalah untuk mendorong peningkatan daya saing perekonomian wilayah/negara, melalui peningkatan produktivitas dunia usaha. Untuk meningkatkan produktivitas dunia usaha, diperlukan instrumen pengupahan yang mampu mendorong peningkatan produktivitas di setiap perusahaan.

Instrumen pengupahan yang penting untuk mendorong produktivitas di perusahaan diantaranya adalah Struktur dan Skala Upah dikaitkan dengan sistem manajemen kinerja, margin penjualan, penciptaan nilai tambah dan efisiensi proses produksi. Oleh karena itu, dalam OPBP instrumen tersebut dijadikan sebagai parameter penilaian.

B. Karakteristik Pengupahan Berbasis Produktivitas.

Perusahaan yang menerapkan pengupahan berbasis produktivitas memiliki karakteristik dalam sistem pengupahannya, yaitu:

1. Upah bersifat tetap dan harus mencerminkan nilai jabatan;
2. Selain Upah yang bersifat tetap, terdapat komponen Upah dan/atau non Upah yang dipengaruhi oleh Produktivitas;
3. Kenaikan Upah dipengaruhi oleh adanya kenaikan Produktivitas Perusahaan; dan
4. Pemberian Upah Produktivitas didasarkan pada peningkatan produktivitas Pekerja/Buruh, keuntungan Perusahaan, dan penghematan biaya.

Di setiap Perusahaan, manajemen, dan Pekerja/Buruh perlu secara bersama-sama memiliki kesadaran yang tinggi tentang pentingnya bekerja sama untuk meningkatkan produktivitas. Dalam meningkatkan produktivitas tersebut, perlu komitmen bersama antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha untuk bersinergi dan bekerja sama secara harmonis.

Bila semua *stakeholders* telah sepakat dan berkomitmen untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, maka perlu dirumuskan strategi peningkatan Produktivitas sebagai berikut:

1. Perbaikan sistem manajemen dan sistem kerja.
Perbaikan sistem manajemen dan sistem kerja dapat dilakukan melalui penerapan teknik dan metode peningkatan Produktivitas.
2. Inovasi teknologi dan teknik penerapan (*Engineering*).
Inovasi teknologi dan teknik penerapan (*engineering*) dapat dilakukan melalui penelitian dan pengembangan (*research and development*), inovasi teknologi, rekayasa sosial, pelestarian lingkungan hidup, dan pembangunan berkelanjutan.
3. Peningkatan kualitas sumber daya manusia.
Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pengembangan standar kompetensi, mengintensifkan program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi

profesi dan rekognisi/ pengakuan, serta perbaikan gizi kesehatan dan kesejahteraan Pekerja/Buruh.

4. Pengembangan budaya produktif.

Pengembangan budaya produktif dilakukan dengan mengintensifkan sosialisasi dan internalisasi sistem kerja, pemodelan (*modeling*), pembandingan (*benchmarking*), bimbingan dan konsultasi, serta penghargaan dan kompetisi. Hasil pengembangan budaya produktif dapat meningkatkan nilai tambah bagi perusahaan dan dibagikan secara proporsional berkeadilan melalui berbagai skema bagi hasil peningkatan kerja kepada pekerja dan manajemen yang mewakili semua pemangku kepentingan.

5. Skema berbagi perolehan Produktivitas.

Skema berbagi perolehan Produktivitas adalah suatu rencana atau strategi yang digunakan perusahaan untuk membagi hasil Produktivitas antara berbagai pihak yang terlibat dalam proses tersebut melalui model penerapan pengupahan berbasis Produktivitas. Skema ini bertujuan untuk memotivasi dan mempertahankan keterlibatan semua pihak yang terlibat dalam mencapai tujuan Produktivitas.

C. Model Penerapan Pengupahan Berbasis Produktivitas.

Model penerapan pengupahan berbasis Produktivitas dikelompokkan menurut perbedaan dalam pembagian, berdasarkan:

1. Margin penjualan;
2. Penghematan penggunaan bahan dan jasa;
3. Penciptaan nilai tambah;
4. Total faktor produktivitas;
5. Efisiensi proses produksi;
6. Penghematan waktu;
7. Perolehan laba perusahaan;
8. Prestasi/kompetensi pekerja/buruh;
9. Penyesuaian upah variabel dikaitkan dengan pertumbuhan produktivitas; dan
10. Hasil temuan ide/inovasi.

NO	GAIN SHARING MODEL	APLIKASI/ OUTPUT (KELUARAN)	KOMPONEN/ DASAR PERHITUNGAN
1	Margin penjualan	Insentif/komisi penjualan	Persentase tertentu terhadap target penjualan
2	Penghematan bahan dan jasa	Insentif penghematan	Persentase tertentu terhadap nilai penghematan
3	Penciptaan nilai tambah	Insentif nilai tambah (penjualan/penghematan)	Persentase tertentu terhadap nilai penghematan atau penambahan penjualan
4	Total faktor produktivitas	Kenaikan upah (upah pokok dan/atau tunjangan prestasi)	Struktur dan Skala Upah + sistem manajemen kinerja (upah

			pokok, tunjangan prestasi)
5	Efisiensi proses produksi	Insentif penghematan	Persentase tertentu terhadap nilai penghematan
6	Penghematan waktu	Insentif penghematan	Persentase tertentu terhadap nilai penghematan
7	Perolehan laba perusahaan	Bonus	Sistem manajemen kinerja (upah pokok, tunjangan prestasi)
8	Prestasi/kompetensi pekerja	Kenaikan upah (upah pokok dan/atau tunjangan prestasi)	Struktur dan Skala Upah + sistem manajemen kinerja (upah pokok, tunjangan prestasi)
9.	Penyesuaian upah variabel dikaitkan dengan pertumbuhan produktivitas	Insentif/tunjangan kinerja	Insentif/tunjangan kinerja
10	Temuan ide/inovasi	Hadiah (<i>reward</i>)	Diskresi perusahaan (tidak dikaitkan dengan upah)

Model-model tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Model pembagian berdasarkan margin penjualan

Model pembagian berdasarkan margin penjualan dikenal dengan model *Scanlon Plan* merupakan salah satu metode bagi hasil peningkatan produktivitas yang dikembangkan oleh Joseph N. Schanlon dari *Massachusetts Institute of Technology*.

Model pembagian berdasarkan margin penjualan ini didasarkan atas capaian margin penjualan yang telah ditetapkan sebagai dasar pemberian tambahan pendapatan Pekerja/Buruh. Hubungan antara nilai penjualan hasil produksi dan komponen upah diteliti secara hati-hati dalam jangka waktu tertentu untuk menentukan rasio komponen upah terhadap nilai penjualan produksi.

Nilai penjualan produksi diperhitungkan sebagai berikut:

- a. $\text{Penjualan bersih} = \text{Penjualan kotor} - \text{Retur penjualan} - \text{Potongan penjualan} - \text{Ongkos pengangkutan.}$
- b. $\text{Nilai penjualan produk} = \text{Penjualan bersih} + \text{Tambahan persediaan produk dan Produk dalam proses.}$

Gabungan bonus ditentukan berdasarkan nilai penjualan produk:

- a. $\text{Jumlah Standar Upah} = \text{Nilai Penjualan Produk} \times \text{Rasio Pengeluaran Personil.}$
- b. $\text{Gabungan Bonus} = \text{Jumlah Standar Upah} - \text{Upah Yang Telah Dibayar.}$

Pembagian gabungan bonus dapat bervariasi sesuai dengan hasil pertimbangan yang matang dengan terlebih dahulu menetapkan cadangan, sebagai contoh ditentukan sekitar 25% (dua puluh lima persen) dari Gabungan Bonus dicadangkan untuk mengantisipasi bila terjadi defisit di waktu yang akan datang. Sisanya 75% (tujuh puluh lima

persen) dibagikan kepada Pekerja/Buruh dan manajemen, sebagai contoh 70% (tujuh puluh persen) untuk Pekerja/Buruh dan 30% (tiga puluh persen) untuk manajemen.

Untuk melihat implementasi model ini dapat memperhatikan contoh pembagian bonus produktivitas seperti gambar dibawah ini:

Uraian	Rumus	
Rasio Biaya Tenaga Kerja terhadap Penjualan (A)		40 %
Penjualan Bersih (B)		Rp. 90
Jumlah gaji dan upah secara teori akan dibayarkan (D)	$A \times B$	Rp. 36
Gaji dan Upah yang sudah dibayarkan (C)		Rp. 30
Dana Bonus (E)	$D - C$	Rp. 6
Setelah pengaturan, disihkan 25% dari saldo dana Bonus sebagai Cadangan (F)	$E \times 75\%$	Rp. 4,5
Jumlah yang akan dibagikan kepada Pekerja	$F \times 70\%$	Rp. 3.15
Jumlah yang ditahan oleh perusahaan	$F \times 30\%$	Rp. 1.35

Rasio Biaya Tenaga Kerja terhadap Penjualan berdasarkan pada data historis

Dana cadangan 25% dari dana total bonus disisihkan untuk digunakan selama resesi.

Kelebihan tersebut akan didistribusikan antar karyawan perusahaan berdasarkan pada rasio 70-30 rasio yang telah ditentukan

Gambar 2. Contoh Pembagian Produktivitas berdasarkan *Scanlon Plan*

Menurut *Scanlon Plan*, setiap peningkatan omset penjualan suatu perusahaan adalah upaya bersama Pekerja/Buruh dan manajemen. Oleh karena itu, sebagian dari peningkatan omset penjualan harus dibayarkan kepada Pekerja/Buruh sebagai bonus.

2. Model penghematan penggunaan bahan dan jasa

Kaiser Plan memprakarsai model pembagian atau tambahan pendapatan Pekerja/Buruh atas penghematan penggunaan bahan dan jasa dengan teknik-teknik efisiensi dengan tetap menjaga kualitas produksi.

Kaiser Plan dipahami sebagai jenis sistem pembagian penghematan biaya. Sistem pembagian penghematan biaya juga bermakna peningkatan nilai tambah dan laba. *Kaiser Plan* mendorong penghematan biaya dari bahan dan tenaga kerja.

Untuk melihat implementasi model ini dapat memperhatikan contoh pembagian bonus produktivitas seperti gambar dibawah ini:

Biaya bahan yang dihemat	=	(Standar biaya bahan per unit – Biaya bahan aktual per unit) x Ton yang dihasilkan.
Biaya tenaga kerja yang dihemat	=	(Standar biaya tenaga kerja per unit – Biaya tenaga kerja per unit) x Ton yang dihasilkan.
Perolehan	=	Jumlah biaya yang dihemat
Jumlah biaya yang dihemat	=	Biaya bahan yang dihemat + Biaya tenaga kerja yang dihemat

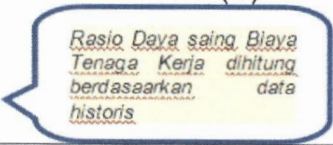
Gambar 3. Contoh Pembagian Produktivitas berdasarkan *Kaiser Plan*

3. Model berdasarkan penciptaan nilai tambah

Berdasarkan hasil penciptaan Nilai Tambah Perusahaan (*Rucker Plan*), Allan W Rucker yang dikenal sebagai konsultan manajemen Amerika merumuskan konsep berbagi perolehan produktivitas yang selanjutnya rumusan tersebut dikenal dengan *Model Rucker Plan on Productivity Gain Sharing*. Model ini dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

- Membagi total nilai tambah yang dihasilkan pada tahun berjalan (A) dengan histori rasio daya saing biaya tenaga kerja yaitu nilai tambah per biaya tenaga kerja (B). Nilai tambah dapat dihitung dengan mudah dari laporan laba rugi tahun berjalan. Ini memberikan data jumlah teoritis Upah dan Upah yang harus dibayarkan kepada Pekerja/Buruh pada tahun berjalan.
- Kurangi jumlah aktual Upah dan Upah yang telah dibayarkan (C) dari jumlah teoritis yang harus dibayar. Ini akan menentukan jumlah biaya tenaga kerja disimpan sebagai akibat dari produktivitas yang lebih tinggi. Jumlah ini disimpan akan membentuk dana bonus yang tersedia untuk distribusi.
- Tentukan "rasio cadangan". Serupa dengan *Scanlon Plan*, organisasi dapat menyisihkan cadangan sehingga beberapa bonus masih bisa dibayarkan selama resesi.
- Kalikan jumlah dana bonus dihitung berdasarkan Langkah 2 (dua) dengan "1 (satu) – Reserve Ratio", untuk sampai pada jumlah yang akan didistribusikan antara Pekerja/Buruh dan Perusahaan. Jumlah yang masing-masing akan menerima kemudian dihitung berdasarkan proporsi yang disepakati antara manajemen dan Pekerja/Buruh. Pembagian yang disepakati Pekerja/Buruh, terhadap nilai tambah perlu ditetapkan antara Pekerja/Buruh dan manajemen, berdasarkan data masa lalu dan selanjutnya. Dalam *Rucker Plan*, stabilitas pembagian untuk Pekerja/Buruh ini diadopsi sebagai standar untuk berbagai perolehan produktivitas.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai metode penghitungan *Rucker Plan*, maka dapat melihat contoh yang disajikan pada tabel 1 dibawah ini:

Uraian	Rumus	
Nilai Tambah (A) 		Rp. 800, * Rasio daya saing biaya tenaga kerja berdasarkan data historis
Histori nilai tambah per Rp. Dari Biaya Tenaga Kerja (B)		4

Jumlah upah dan upah secara teori akan dibayarkan (D)	A : B	Rp. 200,
Upah dan Upah yang telah dibayarkan (C)		Rp.100,
Dana Bonus (E)	D – C	Rp.100, *Dana Cadangan 25 (dua puluh lima) persen dari dana total bonus disisihkan untuk digunakan selama resesi)
Setelah pengaturan, disihkan 25% dari saldo dana Bonus sebagai Cadangan (F)	E x 75%	Rp.75, *Kelebihan dana ini akan didistribusikan antara karyawan dan perusahaan berdasarkan pada rasio 70 (tujuh puluh) persen untuk buruh dan 30 (tiga puluh) persen untuk perusahaan
Jumlah yang akan dibagikan kepada Pekerja/Buruh	F x 70%	Rp. 52,5
Jumlah yang ditahan oleh perusahaan	F x 30%	Rp. 22,5

Tabel 1. Contoh Penghitungan dengan metode *Rucker Plan* (juta rupiah)

4. Model berdasarkan total faktor Produktivitas

Model pembagian tambahan pendapatan berdasarkan faktor masukkan yang tidak kasat mata (*intangible input*) yang mempengaruhi penciptaan Produktivitas Perusahaan dan tenaga kerja. *Intangible input* tersebut seperti kreativitas, inovasi, sikap, disiplin, tanggung jawab, cara kerja, kompetensi, kejujuran, kemampuan kerjasama, dan lain-lain. Pengaruh positif dari *intangible input* tersebut dihargai oleh perusahaan dalam bentuk tambahan pendapatan.

5. Model berdasarkan efisiensi proses produksi

Model pembagian tambahan pendapatan berdasarkan efisiensi proses melalui teknik penyederhanaan, teknik perbaikan, teknik inovasi, teknik kombinasi, dan teknik *layout* dalam proses produksi. Dengan perbaikan proses produksi menghasilkan efisiensi sehingga biaya produksi menjadi berkurang.

6. Model berdasarkan penghematan waktu

Model pemberian tambahan pendapatan berdasarkan penghematan waktu pembuatan produk (*Cycle Time*) yang berdampak kepada pengurangan biaya produksi. Waktu siklus pembuatan produk berdampak langsung kepada pengurangan biaya produksi, sehingga sejumlah biaya yang dihemat dapat dinegosiasikan untuk tambahan penghasilan Pekerja/Buruh.

7. Model berdasarkan perolehan laba/keuntungan perusahaan

Terdapat beberapa cara atau alternatif menentukan bagian dari keuntungan yang dibagikan atau dikembalikan kepada Pekerja/Buruh dalam bentuk bonus yaitu:

- Persentase tertentu dari keuntungan sebelum dipotong pajak;
- Dari jumlah-jumlah tertentu dari keuntungan ditetapkan persentase secara meningkat;
- Dari jumlah-jumlah tertentu dari keuntungan, ditetapkan persentase secara menurun; atau

- d. Persentase tertentu dari keuntungan bersih (setelah dikurangi imbalan untuk modal).

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai model berdasarkan perolehan laba/keuntungan yang didapat oleh perusahaan dapat melihat pada penghitungan contoh keuntungan sebagaimana pada tabel 2 sebagai berikut:

Kondisi Perusahaan	Tahun	
	2020	2021
Nilai investasi (miliar rupiah)	15	16
Jumlah Pekerja/Buruh (orang)	60	65
Penjualan (total sales, miliar rupiah)	46	48
Nilai tambah (miliar rupiah)	8,9	10,8
Upah dan tunjangan termasuk tunjangan keagamaan satu bulan upah (miliar rupiah)	3,9	4,8
Keuntungan (miliar rupiah)	5	6

Tabel 2. Contoh Model Keuntungan

Pada tabel 2 diatas, untuk tahun 2020, nilai investasi adalah Rp 15 miliar. Jadi imbalan atas modal investasi adalah:

1. *Return on Investment* = $20 \% \times \text{Rp } 15 \text{ miliar} = \text{Rp } 3 \text{ miliar}$
2. Sisa keuntungan = $\text{Rp } 5 \text{ miliar} - \text{Rp } 3 \text{ miliar} = \text{Rp } 2 \text{ miliar}$
3. Bagian pemegang saham = $60 \% \times \text{Rp } 2 \text{ miliar} = \text{Rp } 1,2 \text{ miliar}$
4. Bagian keuntungan yang dikembalikan kepada Pekerja/Buruh = $40 \% \times \text{Rp } 2 \text{ miliar} = \text{Rp } 800 \text{ juta}$

Untuk tahun 2021, nilai investasi adalah Rp 16 miliar. Sehingga imbalan atas modal investasi adalah sebagai berikut:

1. *Return on Investment* = $20 \% \times \text{Rp } 16 \text{ miliar} = \text{Rp } 3,2 \text{ miliar}$
2. Sisa keuntungan = $\text{Rp } 6 \text{ miliar} - \text{Rp } 3,2 \text{ miliar} = \text{Rp } 2,8 \text{ miliar}$
3. Bagian pemegang saham = $60 \% \times \text{Rp } 2,8 \text{ miliar} = \text{Rp } 1,68 \text{ miliar}$
4. Bagian keuntungan yang dikembalikan kepada Pekerja/Buruh = $40 \% \times \text{Rp } 2,8 \text{ miliar} = \text{Rp } 1,12 \text{ miliar}$

8. Model berdasarkan prestasi/kompetensi Pekerja/Buruh

Model pemberian tambahan pendapatan atas prestasi/kompetensi Pekerja/Buruh ditetapkan sesuai dengan sertifikat kompetensi yang dimiliki. Untuk menentukan bobot kompetensi atau prestasi kerja seorang Pekerja/Buruh dapat juga ditetapkan berdasarkan kriteria penilaian. Kriteria penilaian prestasi/kompetensi Pekerja/Buruh dapat ditetapkan dengan ukuran-ukuran keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan sikap (*attitude*).

9. Model penyesuaian upah variabel yang dipengaruhi pertumbuhan produktivitas

Model pengupahan yang dikaitkan dengan pertumbuhan produktivitas membutuhkan pengukuran produktivitas individu, unit kerja, dan perusahaan secara periodik, yaitu setiap semester atau setiap kuartal atau setiap 3 (tiga) bulan atau setiap 2 (dua) bulan. Perusahaan dapat melakukan pengukuran tersebut secara bertahap, dan untuk itu perusahaan sebaiknya sejak semula telah menetapkan pilihan jangka panjang. Sebagai contoh perusahaan bermaksud dalam jangka panjang melakukan penyesuaian upah variabel 1 (satu) kali dalam 3 (tiga) bulan, dan pada tahap awal dimulai dulu dengan pengukuran produktivitas dan penyesuaian upah variabel setiap semester. Bila sudah mempunyai pengalaman, sistem, dan peralatan secara memadai, maka pengukuran produktivitas dan penyesuaian upah variabel dilakukan setiap 3 (tiga) bulan. Bila perusahaan bermaksud dalam jangka panjang melakukan penyesuaian upah variabel sekali dalam 2 (dua) bulan, maka perusahaan pada tahap awal dapat memulai pengukuran produktivitas dan penyesuaian upah variabel setiap 4 (empat) bulan.

Berdasarkan pertimbangan teknis, beban kerja dan biaya pengelolaan, kebiasaan penganggaran dan sistem pembukuan di sektor pemerintah dan sektor swasta, serta ketersediaan data makro dan data penunjang lainnya, dianjurkan kepada perusahaan-perusahaan dalam jangka panjang agar melakukan pengukuran produktivitas setiap 3 (tiga) bulan. Penyesuaian upah variabel untuk 3 (tiga) bulan yang akan datang ditetapkan berdasarkan perkembangan produktivitas dan kondisi perusahaan dalam 3 (tiga) sampai dengan 4 (empat) periode yang lampau serta prospek bisnis tiga bulan yang akan datang.

Jadi produktivitas diukur 4 (empat) kali dalam 1 (satu) tahun yaitu untuk bulan Januari sampai dengan Maret, April sampai dengan Juni, Juli sampai dengan September, dan Oktober sampai dengan Desember. Sebagai contoh, Upah variabel bulan April sampai dengan Juni 2020 ditetapkan pada minggu pertama atau minggu kedua bulan April 2020 dengan mempertimbangkan:

- Upah variabel bulan Januari sampai dengan Maret 2020;
- Perkembangan produktivitas sejak periode April sampai dengan Juni 2019 sampai dengan periode Januari sampai dengan Maret 2019; dan
- Prospek bisnis yang akan dihadapi dalam periode April-Juni 2020.

Penentuan komponen upah variabel bagi tiap unit organisasi dan bagi setiap individu dalam 1 (satu) unit, dapat ditentukan sesuai dengan perhitungan remunerasi produktivitas di atas. Sebagai contoh, suatu perusahaan telah menetapkan komponen upah tetap sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dan komponen upah variabel sebesar 25% (dua puluh lima persen). Sebagai contoh pula setelah melalui pengukuran produktivitas, 1 (satu) seksi tertentu dengan jumlah Pekerja/Buruh 50 (lima puluh) orang ditetapkan memperoleh upah variabel hanya 15% (lima belas persen). Demikian juga sebagai contoh Pekerja/Buruh tersebut dapat dikelompokkan dalam 5 (lima) golongan indeks produktivitas:

1.	Sangat memuaskan	:	4 orang
2.	Memuaskan	:	6 orang
3.	Rata-rata	:	25 orang
4.	Tidak memuaskan	:	10 orang
5.	Sangat tidak memuaskan	:	5 orang

Komponen upah variabel (UV) untuk masing-masing Kelompok dapat dihitung berdasarkan distribusi indeks produktivitas kerja (Pr) berikut:

Indeks Produktivitas	Pekerja/Buruh	Bobot	Indeks	Upah Variabel
I. Pr > 1,50	4	1,50	6,00	23,2
II. 1,25 < Pr ≤ 1,50	6	1,25	7,50	19,3
III. 1,10 ≤ Pr ≤ 1,25	25	1,00	25,00	15,5
IV. 1,00 ≤ Pr < 1,10	10	0,75	7,50	11,6
V. Pr < 1,00	5	0,50	2,50	7,7
J u m l a h	50		48,50	15,0

Tabel 3. Komponen Upah Variabel berdasarkan Indeks Produktivitas Kerja

Komponen Upah Variabel di kolom 5 (lima) untuk masing-masing kelompok produktivitas, dapat dihitung dengan formula:

$$UV_{(i)} = BP_{(i)} \times \frac{JP}{JI} \times UV$$

- Keterangan:
- UV(i) = Komponen upah variabel untuk kelompok produktivitas
 - BP(i) = Bobot produktivitas untuk kelompok produktivitas
 - JP = Jumlah Pekerja/Buruh
 - JI = Jumlah indeks
 - UV = Upah variabel untuk seluruh Pekerja/Buruh di unit

10. Model berdasarkan hasil temuan inovasi/ide

Model ini didasarkan atas kontribusi Pekerja/Buruh melalui temuan inovasi, ide baru, saran, atau usulan yang berpengaruh kepada efisiensi, efektivitas dan kualitas. Kualitas saran dan ide atau inovasi yang diciptakan Pekerja/Buruh harus teruji dan terukur terhadap pendapatan perusahaan. Temuan inovasi atau ide dapat perorangan atau perkelompok kerja.

E. Struktur dan Skala Upah dengan sistem manajemen kinerja

Penyusunan Struktur dan Skala Upah dimaksudkan agar Perusahaan dapat memetakan bobot jabatan dengan tingkat Upah yang diterima Pekerja/Buruh. Dengan adanya bobot jabatan dimaksud menjadi cerminan Upah yang berkeadilan di Perusahaan. Keadilan Upah dapat dicapai karena penyusunan Struktur dan Skala Upah dilakukan melalui tahapan analisa dan evaluasi jabatan serta memperhatikan informasi upah yang berlaku di pasar.

Analisa Jabatan (*Job Analysis*) adalah suatu proses sistematis untuk mendapatkan informasi yang penting dan relevan mengenai suatu jabatan. Hasil dari analisa jabatan digunakan sebagai input di dalam melakukan evaluasi jabatan yang merupakan proses secara sistematis untuk menilai besar kecilnya atau bobot (secara relatif) jabatan yang terdapat dalam suatu organisasi. Evaluasi jabatan tersebut akan menghasilkan bobot jabatan yang selanjutnya diklasifikasi menjadi *ranking* jabatan ataupun golongan (*grade*) jabatan.

Dalam hal perusahaan ingin mengetahui daya saing pengupahannya dibandingkan dengan pengupahan di pasar, perusahaan dapat mengikuti survei Upah. Hasil survei Upah ini memperlihatkan posisi pengupahan perusahaan dibanding dengan pasar di industri yang sama, apakah *lead*, *meet*, atau *lag* dibanding dengan median atau rata-rata pasar atau perusahaan pesaing yang mengikuti survei upah yang sama, baik di semua bobot jabatan atau di bobot jabatan tertentu saja. Apabila perusahaan menginginkan pengupahannya lebih berdaya saing, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan menetapkan posisi garis kebijakan Upah pada Struktur dan Skala Upah sesuai dengan daya saing yang diinginkannya.

Dalam penyusunan Struktur dan Skala Upah terdapat beberapa metode yang dapat dipilih perusahaan sesuai dengan kondisi perusahaan masing-masing, antara lain:

1. Metode *Ranking* Sederhana;
2. Metode Dua Titik; dan
3. Metode Point Faktor.

Perusahaan dalam menyusun Struktur dan Skala Upah memperhatikan kemampuan perusahaan yang merupakan kapabilitas perusahaan dalam menjalankan dan mempertahankan kelangsungan usaha. Kemampuan perusahaan tercermin dalam penentuan nilai Upah terkecil sampai dengan nilai Upah terbesar pada setiap golongan jabatan.

Perusahaan dalam menyusun Struktur dan Skala Upah memperhatikan Produktivitas Perusahaan yang merupakan kemampuan Perusahaan untuk bertumbuh lebih efisien dan berdaya saing dalam meningkatkan pertumbuhan usahanya. Produktivitas tercermin dari kenaikan nilai titik tengah skala upah yang lebih rendah ke nilai titik tengah skala Upah yang lebih tinggi. Titik tengah ini apabila dihubungkan akan membentuk sebuah garis yang disebut Garis Kebijakan Upah. Garis Kebijakan Upah ini merupakan alat strategis perusahaan dalam menentukan kebijakan pengupahan perusahaan.

Dalam implementasinya, Struktur dan Skala Upah harus dipadukan dengan penerapan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yang menjadi satu kesatuan dalam proses manajemen pengupahan. SMK adalah suatu proses untuk menciptakan pemahaman bersama antara pengusaha atau pihak manajemen sebagai penilai dan Pekerja/Buruh yang dinilai mengenai apa yang harus dicapai (target perusahaan/unit kerja/individu) dan bagaimana mencapainya (kompetensi), serta metode penilaiannya. SMK berlaku bagi seluruh pekerja termasuk pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun dengan tujuan agar dapat menilai prestasi kerjanya sehingga kenaikan upahnya sejalan dengan prestasinya.

BAB III
TATA CARA PENYELENGGARAAN
OLIMPIADE PENGUPAHAN BERBASIS PRODUKTIVITAS

A. Tata Cara Penyelenggaraan

1. Kategori Penghargaan

Kategori penghargaan OPBP disesuaikan dengan ketentuan yang terdapat pada Pasal 35 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Kategori penghargaan yang diberikan dalam OPBP meliputi:

- a. Perusahaan Skala Usaha Kecil;
- b. Perusahaan Skala Usaha Menengah; dan
- c. Perusahaan Skala Usaha Besar.

2. Persyaratan Peserta

Persyaratan bagi Perusahaan yang akan menjadi Peserta OPBP dibagi menjadi 3 (tiga) persyaratan, yang terdiri atas:

a. Persyaratan Perusahaan

- 1) Perusahaan yang dapat mengikuti OPBP adalah perusahaan kecil, menengah dan besar yang beroperasi dan didirikan atas hukum di Indonesia yang dikategorikan sesuai skala usahanya (PP No. 7 Tahun 2021) dan telah menerapkan Struktur dan Skala Upah ; dan
- 2) Perusahaan yang pernah menjadi Teladan I, II, dan III OPBP tingkat pusat pada periode sebelumnya tidak diperkenankan untuk mengikuti OPBP selanjutnya.

b. Persyaratan Administrasi

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh peserta kategori meliputi:

- 1) Terdaftar Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) *online*;
- 2) Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) Perusahaan;
- 3) Memiliki Nomor Induk Berusaha (NIB);
- 4) Aktif Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan;
- 5) Memiliki Struktur dan Skala Upah; dan
- 6) Melampirkan surat pernyataan bahwa dokumen yang disampaikan untuk penilaian adalah benar serta sesuai dengan aslinya yang ditandatangani oleh pimpinan perusahaan.

c. Persyaratan Teknis

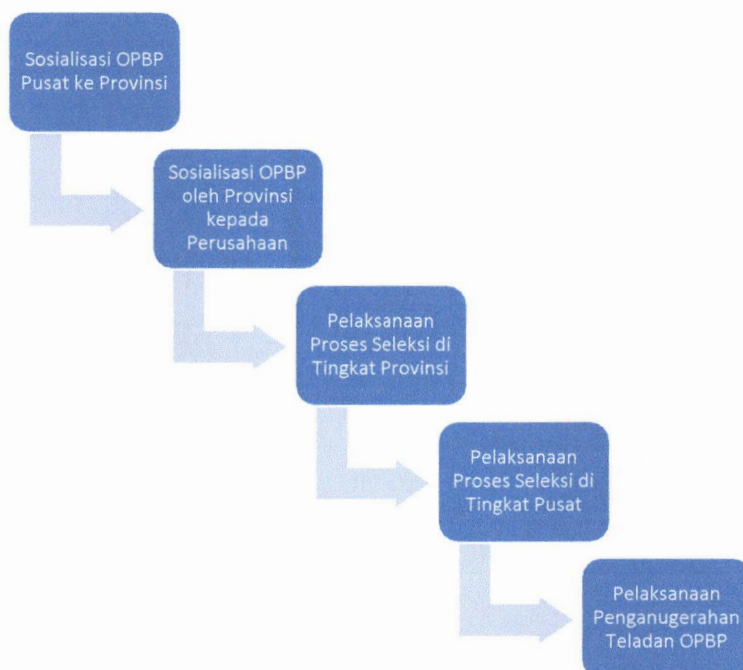
Persyaratan teknis yang harus dipenuhi oleh masing-masing kategori peserta dapat dilihat pada tabel berikut:

No.	PERSYARATAN TEKNIS	KATEGORI		
		KECIL	MENENGAH	BESAR
1.	Telah mengimplementasikan Upah Minimum	-	√	√
2.	Telah mengimplementasikan upah kesepakatan	√	-	-
3.	Melampirkan kelengkapan dokumen atau data dukung yang digunakan sebagai bahan penilaian	√	√	√

Tabel 4. Persyaratan Teknis Peserta OPBP

3. Alur Pelaksanaan OPBP

Bagan alur pelaksanaan OPBP dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4. Bagan Alur Pelaksanaan OPBP

Penjelasan gambar 1. bagan alur pelaksanaan OPBP, sebagai berikut:

a. Sosialisasi OPBP Pusat ke Provinsi, dilakukan melalui:

- Sosialisasi penyelenggaraan OPBP oleh tim pusat kepada pemangku kepentingan di tingkat provinsi.
- Pembekalan teknis bagi penyelenggara di tingkat pusat dan provinsi.

b. Sosialisasi OPBP oleh Provinsi kepada Perusahaan di wilayahnya, dilakukan melalui penyampaian informasi tentang adanya OPBP kepada perusahaan di wilayahnya.

c. Pelaksanaan Proses Seleksi di Tingkat Provinsi

Proses seleksi calon peserta OPBP di tingkat Provinsi dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut:

- Pendaftaran calon peserta OPBP di tingkat provinsi secara *online* melalui tautan yang ditentukan oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja c.q. Direktorat Hubungan Kerja dan Pengupahan.
- Proses penetapan Teladan I Provinsi untuk masing-masing kategori penghargaan, meliputi:
 - Verifikasi kelengkapan persyaratan administrasi dan teknis calon peserta.
 - Observasi/kunjungan lapangan ke Perusahaan yang dinominasikan (jika diperlukan).
 - Tim seleksi tingkat provinsi melakukan penilaian sesuai format sebagaimana lampiran II Keputusan Menteri ini.
 - Tim seleksi tingkat provinsi berwenang penuh untuk memutuskan hasil seleksi Teladan I Provinsi dari masing-masing Kategori Penghargaan dan keputusan tersebut bersifat final dan tidak dapat diganggu gugat.
 - Tim seleksi menyampaikan hasil seleksi Teladan I Provinsi dari masing-masing Kategori Penghargaan kepada Ketua Tim Seleksi/

Kepala Dinas yang membidangi ketenagakerjaan di tingkat Provinsi.

- Ketua Tim Seleksi/ Kepala Dinas yang membidangi ketenagakerjaan di tingkat Provinsi menyerahkan hasil seleksi Teladan I Provinsi dari masing-masing Kategori Penghargaan kepada Gubernur atau Sekretaris Daerah untuk ditetapkan dalam bentuk Surat Keputusan Gubernur.
 - Kepala Dinas yang membidangi ketenagakerjaan di tingkat Provinsi menyampaikan usulan peserta OPBP tingkat nasional dengan melampirkan salinan Surat Keputusan Gubernur tentang Daftar Pemenang Teladan I provinsi untuk masing-masing Kategori Penghargaan ke Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja c.q. Direktorat Hubungan Kerja dan Pengupahan.
- d. Pelaksanaan Proses Seleksi di Tingkat Pusat.
- Perusahaan pemenang Teladan I provinsi melakukan pendaftaran ulang melalui tautan pendaftaran ulang yang ditentukan oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja c.q. Direktorat Hubungan Kerja dan Pengupahan. Perusahaan dapat memperbaharui dokumen persyaratan pada seleksi tingkat provinsi.
 - Tim seleksi pusat melakukan verifikasi dan validasi hasil input data, kelengkapan persyaratan administrasi, dan persyaratan teknis dari pemenang Teladan I provinsi untuk masing-masing kategori penghargaan.
 - Tim seleksi pusat menetapkan nominasi untuk setiap kategori penghargaan yang akan dikunjungi.
 - Kunjungan lapangan ke perusahaan yang dinominasikan untuk verifikasi data.
 - Tim seleksi pusat menetapkan 3 (tiga) calon Teladan untuk masing-masing kategori berdasarkan hasil verifikasi dokumen dan kunjungan lapangan.
 - Penyampaian undangan kepada peserta yang masuk nominasi untuk melakukan presentasi di tingkat pusat.
 - Peserta yang masuk dalam nominasi calon Teladan I, II dan III di tingkat pusat melakukan presentasi dan penilaian dilakukan dihadapan tim juri pusat.
 - Tim juri pusat melakukan Sidang Pleno untuk menetapkan Teladan I, II, dan III untuk setiap kategori penghargaan tingkat nasional.
 - Tim seleksi tingkat pusat berwenang penuh untuk memutuskan hasil seleksi Teladan I, II, dan III dari masing-masing kategori penghargaan dan keputusan tersebut bersifat final dan tidak dapat diganggu gugat.
 - Ketua tim seleksi tingkat pusat menyampaikan hasil seleksi Teladan I, II, dan III dari masing-masing Kategori Penghargaan tingkat nasional kepada Menteri untuk ditetapkan dalam Keputusan Menteri.
- e. Pelaksanaan Penganugerahan Teladan OPBP di Tingkat Nasional untuk setiap kategori penghargaan
- Pengumuman dan penyerahan penghargaan Teladan OPBP diberikan oleh Menteri Ketenagakerjaan.

B. Kepanitiaan

Panitia pelaksana OPBP dibentuk di tingkat pusat dan provinsi sesuai dengan kebutuhan, berjumlah gasal sekurang-kurangnya memuat kepanitiaan sebagai berikut:

1. Tim panitia pusat

Tim panitia pusat diketuai oleh Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan dan keanggotaannya terdiri dari:

- a) tim penyelenggara;
- b) tim verifikasi; dan
- c) tim juri.

Tugas dan tanggung jawab tim panitia pusat akan ditetapkan melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan.

2. Tim panitia daerah

Tim panitia daerah diketuai oleh kepala dinas yang membidangi urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan tingkat provinsi dan keanggotaannya terdiri dari:

- a) tim seleksi;
- b) tim juri; dan
- c) anggota.

Tugas dan tanggung jawab tim panitia pusat akan ditetapkan melalui Keputusan Gubernur.

C. Kriteria dan Metode Penilaian OPBP

Ketentuan kriteria dan metode penilaian OPBP meliputi aturan kebijakan dan penerapan aturan kebijakan yang masing-masing pokok kriteria diuraikan menjadi sub kriteria penilaian dengan mengacu kepada 10 (sepuluh) model penerapan pengupahan berbasis produktivitas. Ketentuan lebih lanjut mengenai kriteria penilaian OPBP termuat dalam Lampiran II yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan pada Keputusan Menteri ini.

D. Waktu Penyelenggaraan

Penyelenggaraan Penghargaan OPBP dilaksanakan setiap 2 (dua) tahun sekali.

BAB VI PENUTUP

Pedoman penyelenggaraan penghargaan OPBP diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dalam proses penilaian dan penetapan perusahaan Teladan OPBP yang terstandarisasi dengan menggunakan instrumen dan tahapan yang seragam dengan melihat tingkat kemampuan perusahaan dalam menerapkan pengupahan berbasis produktivitas, diakui dan teruji serta terdokumentasi. Peningkatan produktivitas melalui kegiatan penilaian dan penyerahan penghargaan OPBP ini dilakukan sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan penerapan pengupahan berbasis produktivitas.

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,



LAMPIRAN II
KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 209 TAHUN 2023
TENTANG
PEDOMAN PENYELENGGARAAN PENGHARGAAN
OLIMPIADE PENGUPAHAN BERBASIS
PRODUKTIVITAS

KRITERIA DAN METODE PENILAIAN
OLIMPIADE PENGUPAHAN BERBASIS PRODUKTIVITAS
MELALUI STRUKTUR DAN SKALA UPAH

- A. Kriteria penilaian
- Kriteria penilaian OPBP didasarkan pada 2 (dua) kriteria penilaian yang terdiri atas:
- 1. Aturan Kebijakan, yang kriteria penilaiannya sebagai berikut:
 - a. Perusahaan mempunyai kebijakan mengenai Struktur Skala dan Upah serta dikomunikasikan dengan Pekerja/Buruh.
 - b. Perusahaan mempunyai kebijakan mengenai pengupahan berbasis Produktivitas.
 - 2. Penerapan Aturan Kebijakan, yang kriteria penilaiannya sebagai berikut:
 - a. Penyusunan Struktur dan Skala Upah telah memperhatikan tugas dan tanggung jawab.
 - b. Upah Pekerja/Buruh sudah berada dalam Struktur dan Skala Upah dan ditinjau secara berkala.
 - c. Penetapan target pekerjaan dan penilaian kinerja dilakukan secara berkala, dan dikomunikasikan kepada Pekerja/Buruh serta digunakan sebagai dasar penyesuaian Upah.
 - d. Pengupahan berbasis Produktivitas sudah diimplementasikan dan dievaluasi secara berkala.
 - e. Tingkat kepuasan Pekerja/Buruh diukur secara berkala.
 - f. Hubungan industrial harmonis.
 - g. Pengukuran dan peningkatan Produktivitas.
- B. Metode Penilaian
- Penilaian perusahaan calon Teladan OPBP melalui kriteria dan parameter sebagai berikut:

BOBOT DAN SKOR PENILAIAN PERUSAHAAN KECIL
OLIMPIADE PENGUPAHAN BERBASIS PRODUKTIVITAS (OPBP)

I. ATURAN KEBIJAKAN (135)					BERI TANDA (√)	
NO.	KRITERIA		PARAMETER	SKOR	YA	TIDAK
1	Perusahaan mempunyai kebijakan mengenai struktur skala upah dan dikomunikasikan dengan Pekerja/Buruh.	60	a. Perusahaan memiliki kebijakan mengenai Struktur dan Skala Upah dalam peraturan tertulis internal Perusahaan.	25		
			Apabila tidak lanjut ke No. 2			
			b. Kebijakan Struktur dan Skala Upah sudah dikomunikasikan kepada Pekerja/Buruh.	15		

			c. Terdapat kebijakan terkait evaluasi Struktur dan Skala Upah.	20		
			TOTAL SKOR	60		
2.	Perusahaan mempunyai kebijakan mengenai pengupahan berbasis Produktivitas.	75	a. Memiliki kebijakan yang mengaitkan antara produktivitas dengan pengupahan (baik terkait upah maupun komponen non-upah) dan sudah dikomunikasikan dengan Pekerja/Buruh .	25		
			Apabila tidak lanjut ke No. 3			
			b. Perusahaan telah mempunyai metode pengukuran Produktivitas.	25		
			c. Memiliki kebijakan terkait evaluasi pengupahan berbasis Produktivitas.	25		
		135		75		

KETERANGAN

PANDUAN PENILAIAN (ATURAN KEBIJAKAN) PERUSAHAAN KECIL

PANDUAN PENILAIAN	BUKTI YANG RELEVAN
1. Perusahaan mempunyai kebijakan mengenai Struktur Dan Skala Upah dan dikomunikasikan dengan Pekerja/Buruh. (Jumlah Skor 60)	
a. 25 = terdapat bukti, 0 = tidak memiliki bukti.	Dokumen Struktur dan Skala Upah tertulis (SK).
b. 15 = terdapat bukti, 0 = tidak memiliki bukti.	Notulen Pertemuan, daftar hadir, foto sosialisasi Struktur dan Skala Upah.
c. 20 = terdapat bukti, 0 = tidak memiliki bukti.	Screenshot atau scan pernyataan dalam Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama, kebijakan tersendiri terkait Struktur dan Skala Upah bertanda tangan dan disahkan.
2. Perusahaan mempunyai kebijakan mengenai pengupahan berbasis produktivitas. (Jumlah Skor 75)	
a. 25 = terdapat bukti tertulis, 0 =tidak memiliki bukti tertulis.	Catatan Produktivitas, bukti upah
b. 25 = terdapat bukti, 0 = tidak memiliki bukti.	Ada bukti (pembayaran bonus, insentif dan lain-lain)
c. 25 = terdapat bukti, 0 = tidak memiliki bukti.	Dokumen evaluasi berkala, tabel-tabel target

II. PENERAPAN ATURAN KEBIJAKAN (665)					BERI TANDA (√)	
NO.	KRITERIA		PARAMETER	SKOR	YA	TIDAK
3	Penyusunan Struktur dan Skala Upah telah memperhatikan tugas dan tanggung jawab.	75	Dengan proses:			
			a. Telah memiliki uraian jabatan.	35		
			b. Telah mengurutkan jabatan dari yang tersulit hingga termudah berdasarkan uraian jabatan.	40		
			TOTAL SKOR	75		

4	Upah Pekerja/Buruh sudah berada dalam Struktur dan Skala Upah dan ditinjau secara berkala.	100	a. Semua upah Pekerja/Buruh sudah berada dalam Struktur dan Skala Upah nya masing-masing.	40		
			b. Struktur dan Skala Upah ditinjau sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun sekali.	30		
			c. Adanya kebijakan/mekanisme/inisiatif perusahaan untuk tetap menjaga motivasi dan Produktivitas kelompok Pekerja/Buruh yang upahnya telah berada di tingkat maksimal rentang Upah golongan jabatannya, baik dari sisi pengupahan, pelatihan, atau mekanisme lainnya.	30		
			TOTAL SKOR	100		
5	Penetapan target pekerjaan dan penilaian kinerja dilakukan secara berkala, dan dikomunikasikan kepada Pekerja/Buruh serta digunakan sebagai dasar penyesuaian Upah.	125	a. Perusahaan melakukan penetapan target pekerjaan dan penilaian kinerja secara berkala, dan dikomunikasikan kepada Pekerja/Buruh.	40		
			b. Perusahaan memiliki sistem untuk menjalankan dan mengontrol pencapaian target pekerjaan dan penilaian kinerja.	35		
			c. Penyesuaian Upah didasarkan pada hasil penilaian kinerja.	50		
			TOTAL SKOR	125		
6	Pengupahan berbasis Produktivitas sudah diimplementasikan dan dievaluasi secara berkala.	100	a. Perusahaan telah menerapkan model pengupahan berbasis Produktivitas.	50		
			1) Margin penjualan (insentif/komisi penjualan).			
			2) Penghematan bahan dan jasa (insentif penghematan).			
			3) Penciptaan nilai tambah (insentif nilai tambah).			
			4) Total Faktor Produktivitas - Kenaikan upah (upah pokok dan/atau tunjangan prestasi).			
			5) Efisiensi Proses Produksi - insentif penghematan.			
			6) Penghematan Waktu - insentif penghematan.			
			7) Perolehan Laba Perusahaan - Bonus.			
			8) Prestasi/Kompetensi pekerja - Kenaikan upah (upah pokok dan/atau tunjangan prestasi).			
			9) Penetapan upah Tetap Dikaitkan dengan Pertumbuhan Produktivitas.			
			10) Temuan Ide/Inovasi - Kenaikan upah (upah			

			pokok dan/atau tunjangan prestasi).			
			11) Lain-lain			
			b. Model tersebut dievaluasi secara berkala.	10		
			c. Terdapat peran perwakilan pekerja dalam pemilihan model pengupahan berbasis Produktivitas.	20		
			d. Memiliki panduan untuk implementasi pengupahan berbasis Produktivitas.	20		
			TOTAL SKOR	100		
7	Tingkat kepuasan Pekerja/Buruh diukur secara berkala.	75	Perusahaan mengukur tingkat kepuasan pekerja secara umum minimum 1 (satu) kali dalam 3 (tiga) tahun.	75		
			TOTAL SKOR	75		
8	Hubungan industrial harmonis.	40	Perusahaan memiliki perjanjian kerja atau kesepakatan (tertulis atau tidak tertulis).	40		
			TOTAL SKOR	40		
9	Pengukuran dan peningkatan Produktivitas.	150	a. Adanya data yang menunjukkan peningkatan Produktivitas.	50		
			b. Adanya penggunaan data hasil pengukuran produktivitas sebagai dasar peninjauan Upah.	50		
			c. Adanya inovasi Pekerja/Buruh terhadap peningkatan Produktivitas.	50		
		800	TOTAL SKOR	150		

KETERANGAN
PANDUAN BOBOT DAN SKOR PENILAIAN (PENERAPAN ATURAN KEBIJAKAN)
PERUSAHAAN SKALA USAHA KECIL

PANDUAN PENILAIAN	BUKTI YANG RELEVAN
3. Penyusunan Struktur dan Skala Upah telah memperhatikan tugas dan tanggung jawab. (Jumlah Skor 75)	
a. 35 = terdapat bukti, 0 = tidak memiliki bukti.	Ada bukti berupa uraian jabatan untuk acuan penyusunan Struktur dan Skala Upah.
b. 40 = terdapat bukti, 0 = tidak memiliki bukti.	Ada bukti berupa daftar jabatan terendah hingga tertinggi dilengkapi dengan uraian jabatannya.
4. Upah Pekerja/Buruh sudah berada dalam Struktur dan Skala Upah dan ditinjau secara berkala. (Jumlah Skor 100)	
a. 40 = terdapat bukti, 0 = tidak memiliki bukti.	Ada bukti berupa Panduan Struktur dan Skala Upah.
b. 30 = terdapat bukti, 0 = tidak memiliki bukti.	Ada bukti yang memperlihatkan Struktur dan Skala Upah yang lama dan yang baru, ada bukti pembayaran Upah.
c. 30 = terdapat bukti, 0 = tidak memiliki bukti.	Ada bukti yang menunjukkan bagi Pekerja/Buruh yang sudah tinggi diberikan bonus, merit bonus (kenaikan 5% x Upah x 12 bulan) diberikan pada bulan tertentu, misal awal tahun selanjutnya.

5. Penetapan target pekerjaan dan penilaian kinerja dilakukan secara berkala, dan dikomunikasikan kepada Pekerja/Buruh serta digunakan sebagai dasar penyesuaian upah (Jumlah Skor 125).	
a. 40 = terdapat bukti, 0 = tidak memiliki bukti.	- Bukti catatan penjualan, catatan produksi, catatan premi (pengeluaran), catatan pendapatan (<i>revenue</i>). - Bukti catatan dan evaluasi sistem manajemen kinerja (pertengahan tahun atau akhir tahun) - Bukti Perencanaan target <i>Key Performance Indicator</i> (KPI) yang disepakati oleh manajemen dan Pekerja/Buruh. - Peraturan tentang bonus atau insentif berbasis kinerja.
b. 35 = terdapat bukti, 0 = tidak memiliki bukti.	Adanya catatan kinerja Pekerja/Buruh dalam seminggu/sebulan dan berapa insentif/ bonus atas pencapaian target.
c. 50 = terdapat bukti, 0 = tidak memiliki bukti.	Adanya bukti Upah nya dinaikkan dari pada yang Produktivitasnya biasa saja.
6. Pengupahan berbasis produktivitas sudah diimplementasikan dan dievaluasi secara berkala. (Jumlah Skor 100)	
a. 50 = terdapat bukti, 0 = tidak memiliki bukti.	Ada bukti penerapan minimal 1 (satu) dari 10 (sepuluh) model atau kombinasi.
b. 10 = terdapat bukti, 0 = tidak memiliki bukti.	Adanya dokumen penghitung Produktivitas/bonus, bukti pembayaran bonus. Bukti perubahan dari 1 (satu) model ke model lain/kombinasi model.
c. 20 = terdapat bukti, 0 = tidak memiliki bukti.	Adanya bukti foto permintaan pendapat, bukti komunikasi melalui <i>whatsapp</i> dan email.
d. 20 = terdapat bukti, 0 = tidak memiliki bukti.	Adanya bukti komunikasi melalui <i>whatsapp</i> ataupun email.
7. Tingkat kepuasan Pekerja/Buruh diukur secara berkala. (Jumlah Skor 75)	
75 = terdapat bukti, 0 = tidak memiliki bukti.	Adanya bukti yang menunjukkan masa kerja Pekerja/Buruh lama, bukti Pekerja/Buruh puas, adanya kuesioner singkat terkait Upah, pekerjaan dan lingkungan kerja.
8. Hubungan industrial harmonis (Jumlah Skor 40)	
40 = terdapat bukti, 0 = tidak memiliki bukti.	Adanya bukti perjanjian kerja (PKWT harus tertulis, PKWTT boleh tidak tertulis), adanya bukti pembayaran Upah, dan bukti <i>hire</i> Pekerja/Buruh.
9. Pengukuran dan peningkatan produktivitas (Jumlah Skor 150)	
a. 50 = terdapat bukti, 0 = tidak memiliki bukti.	Adanya bukti yang menunjukkan kenaikan penjualan dan kenaikan produksi data
b. 50 = terdapat bukti, 0 = tidak memiliki bukti.	Adanya bukti yang menunjukkan catatan produktivitas dan kenaikan Upah
c. 50 = terdapat bukti, 0 = tidak memiliki bukti.	Adanya bukti yang menunjukkan catatan peningkatan Upah (transfer Upah)

BOBOT DAN SKOR PENILAIAN PERUSAHAAN SKALA USAHA MENENGAH DAN BESAR
OLIMPIADE PENGUPAHAN BERBASIS PRODUKTIVITAS (OPBP)

I. ATURAN KEBIJAKAN (150)					BERI TANDA (√)	
NO.	KRITERIA		PARAMETER	SKOR	YA	TIDAK
1.	Perusahaan mempunyai kebijakan mengenai Struktur dan Skala Upah dan dikomunikasikan kepada Pekerja/Buruh.	75	a. Perusahaan memiliki kebijakan mengenai Struktur dan Skala Upah dalam peraturan tertulis internal perusahaan.	25		
			<i>Apabila tidak lanjut ke No. 2</i>			
			b. Terdapat Bukti Risalah Pertemuan bahwa Perusahaan meminta saran dan pertimbangan kepada Pekerja/Buruh atau SP/SB terhadap kebijakan Struktur dan Skala Upah.	15		
			c. Terdapat Bukti berupa Daftar Hadir Sosialisasi sebagai bukti bahwa Struktur dan Skala Upah sudah dikomunikasikan kepada Pekerja/Buruh.	15		
			d. Terdapat kebijakan tertulis tentang peninjauan Struktur dan Skala Upah secara berkala.	20		
			TOTAL SKOR	75		
2.	Perusahaan mempunyai kebijakan mengenai pengupahan berbasis produktivitas.	75	a. Perusahaan memiliki kebijakan tertulis yang mengaitkan antara produktivitas dengan pengupahan (baik terkait Upah maupun komponen non-Upah) dan dikomunikasikan dengan Pekerja/Buruh.	25		
			<i>Apabila tidak lanjut ke No. 3</i>			
			b. Perusahaan telah mempunyai metode pengukuran Produktivitas pada seluruh departemen/bagian.	25		
			c. Memiliki kebijakan terkait evaluasi pengupahan berbasis Produktivitas	25		
		150	TOTAL SKOR	75		

KETERANGAN
PANDUAN BOBOT DAN SKOR PENILAIAN (ATURAN KEBIJAKAN)
PERUSAHAAN SKALA USAHA MENENGAH DAN BESAR

PANDUAN PENILAIAN	BUKTI YANG RELEVAN
1. Perusahaan mempunyai kebijakan mengenai Struktur dan Skala Upah dan dikomunikasikan kepada Pekerja/Buruh. (Jumlah Skor 75)	

a. 25= terdapat bukti, 0=tidak memiliki bukti	Dokumen Struktur dan Skala Upah tertulis (SK).
b. 15= terdapat bukti, 0=tidak memiliki bukti	Risalah pertemuan.
c. 15= terdapat bukti, 0=tidak memiliki bukti	Daftar hadir yang di tanda tangani perwakilan Pekerja/Buruh.
d. 20= terdapat bukti, 0=tidak memiliki bukti	<i>Screenshot</i> pernyataan dalam Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama, kebijakan tersendiri terkait Struktur dan Skala Upah bertanda tangan dan disahkan.
2. Perusahaan mempunyai kebijakan mengenai pengupahan berbasis produktivitas. (Jumlah Skor 75)	
a. 25= terdapat bukti/dokumen tertulis, 0=tidak terdapat bukti tertulis	Pernyataan Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama, daftar insentif/benefit terkait produktivitas.
b. 25= terdapat bukti, 0=tidak memiliki bukti	<i>Balance Score Card</i> , target kinerja individu dan dimonitor (<i>per piece</i>).
c. 25= terdapat bukti, 0= tidak terdapat bukti	Bukti praktek (bayar bonus produktivitas).

II. PENERAPAN ATURAN KEBIJAKAN (450)					BERI TANDA (√)	
NO.	KRITERIA		PARAMETER	SKOR	YA	TIDAK
3	Penyusunan Struktur dan Skala Upah telah memperhatikan keadilan antar jabatan dan daya saing dalam pasar tenaga kerja, dan ditinjau secara berkala.	125	Dengan proses:			
			a. Telah dilakukan Analisa Jabatan.	35		
			b. Telah dilakukan Evaluasi Jabatan.	40		
			c. Memiliki SOP/Pedoman internal tentang analisa dan evaluasi jabatan dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif.	20		
			d. Telah dilakukan survei Upah secara mandiri atau melibatkan pihak ketiga.	30		
			TOTAL SKOR	125		
4	Upah Pekerja/Buruh sudah berada dalam Struktur dan Skala Upah dan ditinjau secara berkala.	100	a. Semua Upah Pekerja/Buruh sudah berada dalam Struktur dan Skala Upah nya masing-masing.	40		
			b. Struktur dan Skala Upah ditinjau sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun sekali.	30		

			c. Adanya kebijakan/ mekanisme/ inisiatif perusahaan untuk tetap menjaga motivasi dan produktivitas kelompok Pekerja/Buruh yang Upahnya telah berada ditingkat maksimal rentang upah golongan jabatannya, baik dari sisi pengupahan, pelatihan atau mekanisme lainnya.	30		
			TOTAL SKOR	100		
5	Penetapan target pekerjaan dan penilaian kinerja dilakukan secara berkala, dan dikomunikasikan kepada Pekerja/Buruh serta digunakan sebagai dasar penyesuaian upah.	125	a. Perusahaan melakukan penetapan target pekerjaan dan penilaian kinerja secara berkala, dan dikomunikasikan kepada Pekerja/Buruh.	40		
			b. Perusahaan memiliki sistem untuk menjalankan dan mengontrol pencapaian target pekerjaan dan penilaian kinerja.	35		
			c. Penyesuaian Upah didasarkan pada hasil penilaian kinerja.	50		
			TOTAL SKOR	125		
6	Pengupahan berbasis Produktivitas sudah diimplementasikan dan dievaluasi secara berkala.	100	a. Perusahaan telah menerapkan model pengupahan berbasis Produktivitas.	50		
			1) Margin penjualan (insentif/komisi penjualan).			
			2) Penghematan bahan dan jasa (insentif penghematan).			
			3) Penciptaan nilai tambah (insentif nilai tambah atau penjualan/ penghematan).			
			4) Total faktor Produktivitas (kenaikan Upah berupa Upah pokok dan/atau tunjangan prestasi).			
			5) Efisiensi proses produksi insentif penghematan.			

			6) Penghematan waktu (insentif penghematan).			
			7) Perolehan laba perusahaan (bonus).			
			8) Prestasi/ kompetensi pekerja → kenaikan upah (Upah pokok dan/atau tunjangan prestasi).			
			9) Penetapan upah tetap dikaitkan dengan pertumbuhan Produktivitas.			
			10) Temuan ide/inovasi berupa kenaikan upah (Upah pokok dan/atau tunjangan prestasi).			
			11) Lain-lain.			
			b. Model pengupahan berbasis Produktivitas tersebut dievaluasi secara berkala.	10		
			c. Terdapat peran serikat atau perwakilan pekerja dalam pemilihan model pengupahan berbasis Produktivitas.	20		
			d. Memiliki panduan untuk implementasi pengupahan berbasis Produktivitas.	20		
			TOTAL SKOR	100		
7	Tingkat kepuasan Pekerja/Buruh diukur secara berkala.	125	a. Perusahaan melakukan survei kepuasan Pekerja/Buruh secara umum minimum 1 (satu) kali dalam 3 (tiga) tahun.	75		
			b. Terdapat peningkatan kepuasan Pekerja/Buruh dibandingkan hasil survei periode sebelumnya.	50		
			TOTAL SKOR	125		
8	Hubungan industrial harmonis.	125	a. Perusahaan memiliki sarana hubungan industrial, yaitu:			
			- Ada LKS Bipartit	15		
			- Memiliki Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama	25		

			b. Tidak ada perselisihan penetapan Upah di perusahaan.	45		
			c. Dalam 1 (satu) tahun terakhir, tidak ada mogok kerja yang diakibatkan penetapan Upah di perusahaan.	40		
			TOTAL SKOR	125		
9	Pengukuran dan peningkatan produktivitas	150	a. Adanya data yang menunjukkan peningkatan Produktivitas.	50		
			b. Adanya penggunaan data hasil pengukuran Produktivitas sebagai dasar peninjauan remunerasi.	50		
			c. Adanya inovasi Pekerja/Buruh terhadap peningkatan Produktivitas.	50		
		400	TOTAL SKOR	150		
	TOTAL SKOR KESELURUHAN	1000		1000		

KETERANGAN
PANDUAN BOBOT DAN SKOR PENILAIAN (PENERAPAN KEBIJAKAN)
PERUSAHAAN SKALA USAHA MENENGAH DAN BESAR

PANDUAN PENILAIAN	BUKTI YANG RELEVAN
3. Penyusunan Struktur dan Skala Upah telah memperhatikan keadilan antar jabatan dan daya saing dalam pasar tenaga kerja, dan ditinjau secara berkala. (Jumlah Skor 125)	
a. 35= terdapat bukti, 0=tidak memiliki bukti	Ada bukti berupa <i>job description</i> paling tidak untuk posisi yang dilakukan evaluasi jabatan.
b. 40= terdapat bukti, 0=tidak memiliki bukti	Ada bukti berupa SK Pembentukan Tim Evaluasi Jabatan, Risalah Rapat Evaluasi Jabatan, dan Daftar Jabatan hasil evaluasi + <i>job description</i> .
40= terdapat bukti, 0=tidak memiliki bukti	Risalah Rapat Evaluasi Jabatan dan Daftar Jabatan hasil evaluasi + <i>job description</i> .
30= terdapat bukti, 0=tidak memiliki bukti	Risalah Rapat Evaluasi Jabatan dan Daftar Jabatan hasil evaluasi.
c. 20= terdapat bukti, 0=tidak memiliki bukti	Risalah Rapat Evaluasi Jabatan dan Daftar Jabatan hasil evaluasi + <i>job description</i> .
10 = terdapat bukti, 0=tidak memiliki bukti	Ada bukti SOP/Pedoman tentang Evaluasi Jabatan.
d. 30= terdapat bukti, 0=tidak memiliki bukti	Ada bukti berupa dokumen yang memperlihatkan proses dan hasil survei upah dari suatu lembaga survei Upah.
15= terdapat bukti, 0=tidak memiliki bukti	Ada bukti berupa dokumen yang memperlihatkan proses dan hasil survei Upah mandiri.

4. Upah Pekerja/Buruh sudah berada dalam Struktur dan Skala Upah dan ditinjau secara berkala. (Jumlah Skor 100)	
a. 40= terdapat bukti/dokumen tertulis, 0=tidak terdapat bukti tertulis	Adanya bukti <i>one time</i> bonus, merit bonus yang dibayarkan sekaligus, tetapi tidak menambah besaran Upah.
b. 30= terdapat bukti, 0=tidak memiliki bukti	Ada bukti yang memperlihatkan ada kebijakan bahwa Struktur dan Skala Upah ditinjau ulang sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun sekali.
c. 30= Terdapat bukti, 0= Tidak ada bukti	Adanya target korporasi, target divisi, dan <i>Key Performance Area</i> (KPA) masing-masing individu.
10= Terdapat bukti, 0= Tidak ada bukti	Ada bukti dokumen kebijakan tersebut tapi penjelasan-penjelasan perihal alasan kenapa Pekerja/Buruh tersebut di luar Skala Upah tidak dapat atau kurang bisa diterima.
5. Penetapan target pekerjaan dan penilaian kinerja dilakukan secara berkala, dan dikomunikasikan kepada Pekerja/Buruh serta digunakan sebagai dasar penyesuaian upah (Jumlah Skor 125)	
a. 40= terdapat bukti, 0=tidak memiliki bukti	Penilaian kinerja berpengaruh ke bonus, kenaikan upah (panduan kebijakan standar kenaikan) - Perencanaan target/KPI, bagi setiap Pekerja/Buruh (ada perencanaan kinerja/target yang disepakati oleh atasan dan Pekerja/Buruh) - Peraturan tentang bonus/insentif berbasis kinerja (pencapaian target).
b. 35= terdapat bukti, 0=tidak memiliki bukti	- Pencatatan pencapaian target secara periodik (harian, mingguan, 2 (dua) mingguan, atau bulanan).
c. 50= terdapat bukti, 0=tidak memiliki bukti	- Ada bukti penerapan minimal 1 (satu) dari 10 (sepuluh) model atau kombinasi - Peraturan tentang penerapan penghitungan insentif atau bonus (salah satu atau kombinasi).
6. Pengupahan berbasis produktivitas sudah diimplementasikan dan dievaluasi secara berkala (Jumlah Skor 100)	
a. 50= terdapat bukti, 0=tidak memiliki bukti	- Peraturan tentang penerapan penghitungan insentif atau bonus (salah satu atau kombinasi); - Penambahan parameter : sebagai contoh 2 (dua) tahun lalu berdasar margin penjualan, sekarang kinerja; - Undangan <i>meeting</i>, forum bipartit untuk penghematan, foto <i>meeting</i>, bukti pembayaran bonus bentuk implementasi model.
b. 10= terdapat bukti, 0=tidak memiliki bukti	- <i>Minutes of Meeting (notulen rapat)</i> manajemen tentang perubahan peraturan insentif/bonus (bila tidak ada SP) - <i>Minutes of Meeting (Notulen rapat)</i> antara manajemen dan wakil Pekerja/Buruh tentang perubahan peraturan insentif/bonus.
c. 20= terdapat bukti, 0=tidak memiliki bukti	- <i>Minutes of Meeting</i> manajemen tentang perubahan peraturan insentif/bonus (bila tidak ada Serikat Pekerja/Buruh)

	Pekerja/Buruh tersebut di luar Skala Upah yang dapat diterima. - <i>Minutes of Meeting</i> antara manajemen dan Serikat Pekerja/Buruh tentang perubahan peraturan insentif/bonus.
d. 20= terdapat bukti, 0=tidak memiliki bukti	- Manual / Panduan Teknis penghitungan insentif / bonus; - Surat keputusan direksi tentang penghitungan insentif / bonus berdasar kesepakatan dengan Serikat Pekerja/Buruh atau perwakilan Pekerja/Buruh.
7. Tingkat kepuasan Pekerja/Buruh diukur secara berkala (Jumlah Skor 125)	
a. 75= terdapat bukti, 0=tidak memiliki bukti	Ditemukan adanya bukti berupa instrumen survei kepuasan Pekerja/Buruh, rekap hasil survei kepuasan Pekerja/Buruh, hasil kerja/laporan konsultan terkait dengan pelaksanaan survei kepuasan Pekerja/Buruh, Materi presentasi tentang hasil survei kepuasan Pekerja/Buruh, ringkasan temuan masalah yang diperoleh dari survei kepuasan Pekerja/Buruh.
b. 50= terdapat bukti, 0=tidak memiliki bukti	Ditemukan bukti berupa peningkatan skor kepuasan Pekerja/Buruh di dalam laporan survei kepuasan Pekerja/Buruh, dan teridentifikasi penyebabnya.
8. Hubungan industrial harmonis (Jumlah Skor 125)	
a. 15= terdapat bukti, 0=tidak memiliki bukti	Ditemukan SK pembentukan LKS Bipartit, risalah pertemuan bipartit, foto-foto pertemuan bipartit, undangan dari perusahaan kepada serikat Pekerja/Buruh /perwakilan Pekerja/Buruh untuk menghadiri pertemuan bipartit, <i>email</i> atau <i>chat whatsapp</i> berupa undangan pertemuan bipartit.
25= terdapat bukti, 0=tidak memiliki bukti	Ditemukan bukti berupa Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama yang sudah disahkan, dokumen lembar pengesahan Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama, foto dari buku Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama yang masih berlaku.
b. 45= Terbukti tidak ada perselisihan, 0=ada perselisihan terkait penetapan upah	Daftar perselisihan hubungan industrial yang pernah terjadi (pastikan tidak ada perselisihan yang diakibatkan oleh sengketa pengupahan, cek berita di media massa lokal/nasional/berita <i>online</i> adakah berita tentang perselisihan yang pernah terjadi, ditemukan surat pernyataan dari Serikat Pekerja/Buruh/ Perwakilan Pekerja/ Buruh bahwa tidak pernah terjadi perselisihan hubungan industrial di perusahaan.
c. 40= jika tidak ada mogok kerja, 0=jika ada mogok kerja.	Catatan pemogokan yang pernah terjadi di perusahaan terbukti tidak ada kasus mogok yang diakibatkan oleh penetapan upah, cek di media, dinas.
9. Pengukuran dan peningkatan Produktivitas. (Jumlah Skor 150)	

a. 50= jika ada kenaikan produktivitas, 0=jika tidak ada kenaikan produktivitas.	Ditemukan data pengukuran produktivitas perseroan/divisi/Pekerja/Buruh, dan terbukti ada peningkatan produktivitas tahun ini dibanding tahun lalu.
b. 50= jika ada peninjauan remunerasi terkait produktivitas , 0=tidak ada peninjauan remunerasi dikaitkan dengan produktivitas	Ditemukan data/dokumen/surat keputusan direksi/ kebijakan yang menunjukkan adanya pemberian tambahan penghasilan/ bonus/insentif yang dikaitkan dengan peningkatan produktivitas (makin produktif upah /bonus makin besar).
c. 50= ditemukan contoh inovasi dari Pekerja/Buruh , 0=tidak ada inovasi dari Pekerja/Buruh	Ditemukan bukti berupa kebijakan/prosedur/mechanisme untuk sumbang saran (bisa melalui kotak saran inovasi/call center). Ada dokumen/surat keputusan yang menunjukkan himbauan dari perusahaan untuk inisiatif/inovasi untuk peningkatan produktivitas, kualitas produk, produk baru; atau bulan inovasi untuk Pekerja/Buruh.

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,



IDA FAUZIYAH