

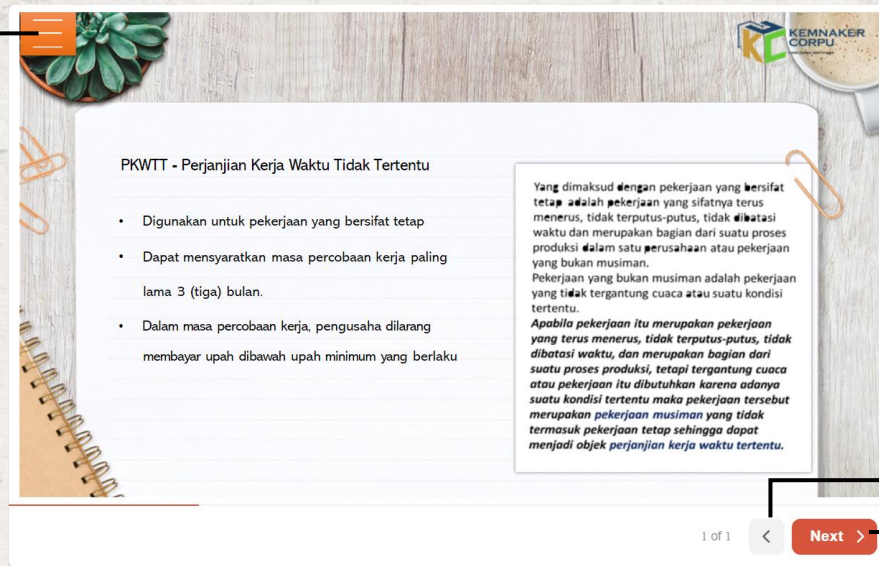


Modul Mediator Hubungan Industrial

PEMETAAN KERAWANAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

[Buka Modul](#)

Main menu



PKWTT - Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

- Digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap
- Dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- Dalam masa percobaan kerja, pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.

1 of 1 < Next >

Previous

Next

Tombol Navigasi Materi

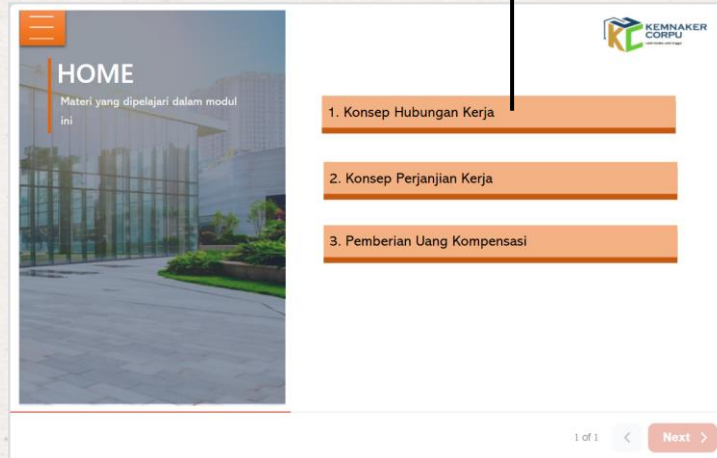


Materi 2

KONSEP PERJANJIAN KERJA

Mulai

1 of 1 < Next >



HOME

Materi yang dipelajari dalam modul ini

1. Konsep Hubungan Kerja
2. Konsep Perjanjian Kerja
3. Pemberian Uang Kompensasi

1 of 1 < Next >

PETUNJUK PENGUNAAN MODUL

TUJUAN

Tujuan kompetensi yang ingin
dicapai

- 1 Peserta dapat menjelaskan konsep hubungan industrial
- 2 Peserta dapat menjelaskan metode pengumpulan data
- 3 Peserta dapat menjelaskan sistem penilaian pemetaan HI
- 4 Peserta dapat menjelaskan Pengumpulan, Pengolahan dan Analisis data dan informasi yang berkaitan dengan kerawanan Hubungan Industrial
- 5 Peserta dapat menjelaskan skoring variabel karyawan
- 6 Peserta dapat menjelaskan Sistem deteksi

HOME

Materi yang dipelajari dalam modul ini

1. Konsep Hubungan Industrial

2. Metode Pengumpulan Data

3. Sistem Penilaian Pemetaan Hubungan Industrial

4. Pengumpulan, Pengelolaan, Analisa Data dan Informasi yang Berkaitan Dengan Kerawanan HI

5. Skoring Variabel Karyawan

6. Sistem Deteksi

Menu

Home

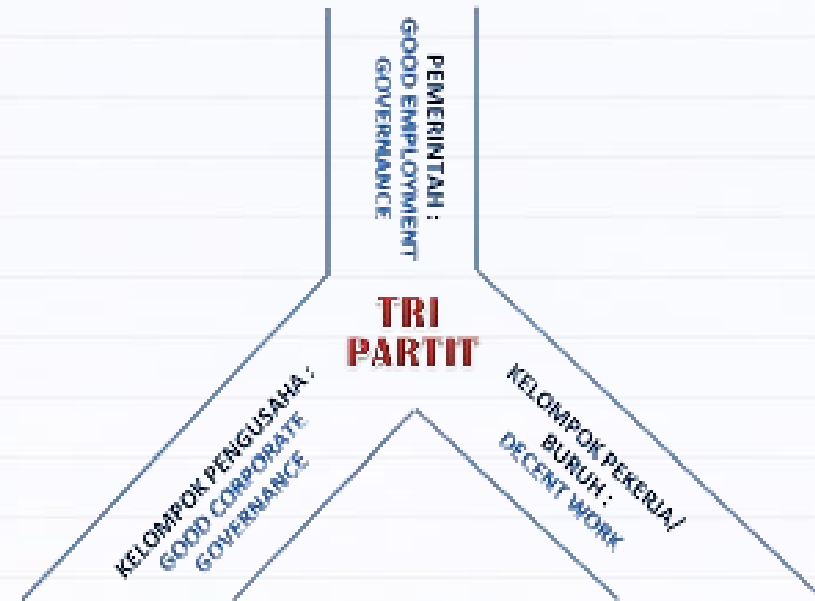
Materi 1

KONSEP HUBUNGAN INDUSTRIAL

Mulai

Konsep Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.



Konsep Tripartit

Dasar Hukum Pemetaan Kerawanan Industrial

1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
4. Keputusan Direktur Jenderal PHI dan Jamsos Nomor :4/276/HL.04.00/III/2022 tentang Strategi Penilaian Hubungan Industrial Dalam Mencegah Konflik Hubungan Antar Pekerja Dan Pengusaha

Konsep Peta Kerawanan Hubungan Industrial

Pemetaan Kerawanan Hubungan Industrial merupakan Kegiatan memetakan kondisi Hubungan Industrial di perusahaan dengan tolok ukur pelaksanaan ketentuan perundang undangan ketenagakerjaan, sarana Hubungan Industrial, fasilitas kesejahteraan, digunakan pembinaan HI untuk mewujudkan HI yang harmonis, dinamis dan berkeadilan

Tujuan Memetakan Kerawanan Hubungan Industrial

1. Antisipasi terhadap terjadinya mogok kerja dan atau unjuk rasa, agar tidak terjadi permasalahan perselisihan yang lebih kompleks
2. Mengetahui bagaimana pelaksanaan UU ketenagakerjaan dan peran sarana-sarana HI di perusahaan
3. Mengetahui bagaimana Proses penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan
4. Mengetahui bagaimana kerjasama antara Pusat dengan mediator yang ada di Daerah dalam menangani kasus-kasus PHI/PHK
5. Melindungi investasi, Tenaga Kerja serta membina HI yang baik antara Pengusaha dan Pekerja
6. Tersedianya *early warning system* berdasarkan tingkat kerawanan hubungan industrial

Materi 1

Materi 1 telah selesai, silahkan kembali ke menu utama dengan menekan tombol dibawah ini.

[Kembali Ke Menu Utama](#)

Materi 2

METODE PENGUMPULAN DATA

Mulai

METODE PENGUMPULAN DATA

1. Pengamatan (Observasi)

Cara pengumpulan data dengan melihat langsung ke lapangan terhadap objek yang akan diteliti (populasi)

2. Penelusuran Literatur

Cara pengumpulan data menggunakan sebagian atau seluruh data yang telah ada atau laporan dari peneliti sebelumnya

3. Penggunaan Kuesioner

Cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti

4. Wawancara

Cara pengumpulan data dengan langsung mengadakan tanya jawab kepada objek yang diteliti

Materi 2

Materi 2 telah selesai, silahkan kembali ke menu utama dengan menekan tombol dibawah ini.

[Kembali Ke Menu Utama](#)

Materi 3

SISTEM PENILAIAN PEMETAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Mulai

VARIABEL YANG DINILAI

- | | |
|---|--|
| • Konsepsi Hubungan Industrial | • Pengupahan |
| • Hubungan Kerja | • Jaminan Sosial Kesehatan |
| • Serikat Pekerja/Serikat Buruh | • Jaminan Sosial Ketenagakerjaan |
| • LKS Bipartit | • Fasilitas Kesejahteraan |
| • Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama | • Pencegahan dan Penyelesaian
Peselisihan Hubungan Industrial |

INDIKATOR PENILAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PERUSAHAAN

No	Indikator Penilaian HI di Perusahaan	Nilai
1	<u>Konsepsi Hubungan Industrial</u>	100
2	<u>Hubungan Kerja</u>	160
3	<u>Serikat Pekerja/Serikat Buruh</u>	85
4	<u>LKS Bipartit</u>	80
5	Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (Penilaian Alternatif)	85
6	<u>Pengupahan</u>	130
7	<u>Jaminan Sosial Kesehatan</u>	50
8	<u>Jaminan Sosial Ketenagakerjaan</u>	90
9	<u>Fasilitas Kesejahteraan</u>	20
10	<u>Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial</u>	200
Total		1000

Materi 3

Materi 3 telah selesai, silahkan kembali ke menu utama dengan menekan tombol dibawah ini.

[Kembali Ke Menu Utama](#)

Materi 4

**PENGUMPULAN, PENGOLAHAN, ANALISA DATA
DAN INFORMASI YANG BERKAITAN DENGAN
KERAWANAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Mulai

PENGUMPULAN DATA

Setiap Provinsi terdiri dari 5 (lima) kabupaten/kota yang terpadat industri berdasarkan data wajib lapor perusahaan

Setiap kabupaten/kota melakukan survey pendataan database potensi dan kondisi hubungan industrial kepada 20 (dua puluh) perusahaan skala besar yang memperkerjakan minimal 100 (seratus) pekerja

Setiap Perusahaan yang di data pendataan database potensi dan kondisi hubungan industrial tidak boleh perusahaan cabang dan/atau perusahaan di sektor jasa

Setiap kabupaten/kota dalam melakukan survey pendataan database potensi dan kondisi hubungan industrial pada perusahaan bersifat umum

PENGOLAHAN DATA

Hasil dari pengolahan Data
dapat disajikan dalam bentuk
TABEL atau GRAFIK

Metode Pengolahan Data
bisa dilakukan menjadi 2
(dua) yaitu secara manual dan
elektronik

ANALISA DATA DAN INFORMASI

Data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, pengisian form kuesioner dan pengamatan langsung



Dianalisis berdasarkan tabel indikator dan sub indikator peta kondisi hubungan industrial di perusahaan



Melihat kondisi riil hubungan industrial di perusahaan



Laporan hasil Analisa Peta Kondisi HI

PELAPORAN DATA

1. Setiap Disnaker kabupaten/kota melaporkan hasil pengumpulan data dan analisis pendataan kepada Tim daerah Disnaker Provinsi setempat dengan melampirkan dokumen-dokumen
2. Tim Daerah Disnaker Provinsi setempat melaporkan hasil pendataan dari Disnaker kabupaten/kota kepada Tim Kementerian Ketenagakerjaan RI
3. Tim Kementerian Ketenagakerjaan RI melakukan rekapitulasi dan dianalisis data dari seluruh provinsi untuk menyusun / memetakan kondisi kerawanan hubungan industrial

Materi 4

Materi 4 telah selesai, silahkan kembali ke menu utama dengan menekan tombol dibawah ini.

[Kembali Ke Menu Utama](#)

Materi 5

SKORING VARIABEL KARYAWAN

Mulai

KLASIFIKASI PERUSAHAAN

JML NILAI	KATEGORI	KODE WARNA
80 -100	<u>Relatif</u> <u>Mantap/Aman</u>	<u>Hijau</u>
66 – 79	<u>Setengah</u> <u>Rawan/Cukup</u> Aman	<u>Kuning</u>
0-65	Rawan/Kurang Aman	<u>Merah</u>

KRITERIA PENILAIAN



HASIL PENILAIAN



Materi 5

Materi 5 telah selesai, silahkan kembali ke menu utama dengan menekan tombol dibawah ini.

[Kembali Ke Menu Utama](#)

Menu

Home

Materi 6

SISTEM DETEKSI

Mulai

SISTEM DETEKSI DINI KERESAHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Seperangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan dan bekerjasama untuk menentukan sumber-sumber penyebab terjadinya keluhan kesah dan keresahan

HASIL DETEKSI DINI KERESAHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Saran-saran pemecahan sedini mungkin yang dipergunakan oleh setiap unsur yang terkait dalam masalah ketenagakerjaan

KELUH KESAH

Keluh kesah adalah suatu ungkapan atau ucapan yang keluar karena perasaan kecewa (susah/kesusahan) yang terjadi di dalam pelaksanaan hubungan industrial yang dianggap tidak sesuai dengan peraturan perundangan, PP atau PKB yang berlaku di Perusahaan

FAKTOR PENYEBAB KELUH KESAH

1. Kurangnya Komunikasi
2. Pimpinan Kurang Perhatian
3. Ketidaktepatan Pembayaran Gaji
4. PKWT Bertahun-tahun Tidak Menjadi PKWT
5. Jam Kerja Banyak, Gaji di bawah UMP
6. Kurangnya kejujuran, komunikasi dan interaksi antar pihak
7. Terjadi perbedaan penafsiran PP/PKB

TUJUAN DETEKSI DINI

1. Mengetahui Lebih Awal Kemungkinan Terjadinya Konflik
2. Melakukan Upaya Penanggulangan Sejak Konflik Tersebut Masih Berskala Kecil
3. Menghindari Keterkejutan Akan Terjadinya Suatu Konflik
4. Merencanakan Sistem Deteksi Dini Untuk Mencegah Timbulnya Konflik/Perselisihan
5. Membangun Sistem Deteksi Dini (*Early Warning System*) Yaitu Dengan
Mengidentifikasi dan Memahami Faktor-Faktor Penyebabnya, Baik Faktor Internal
Maupun Faktor Eksternal

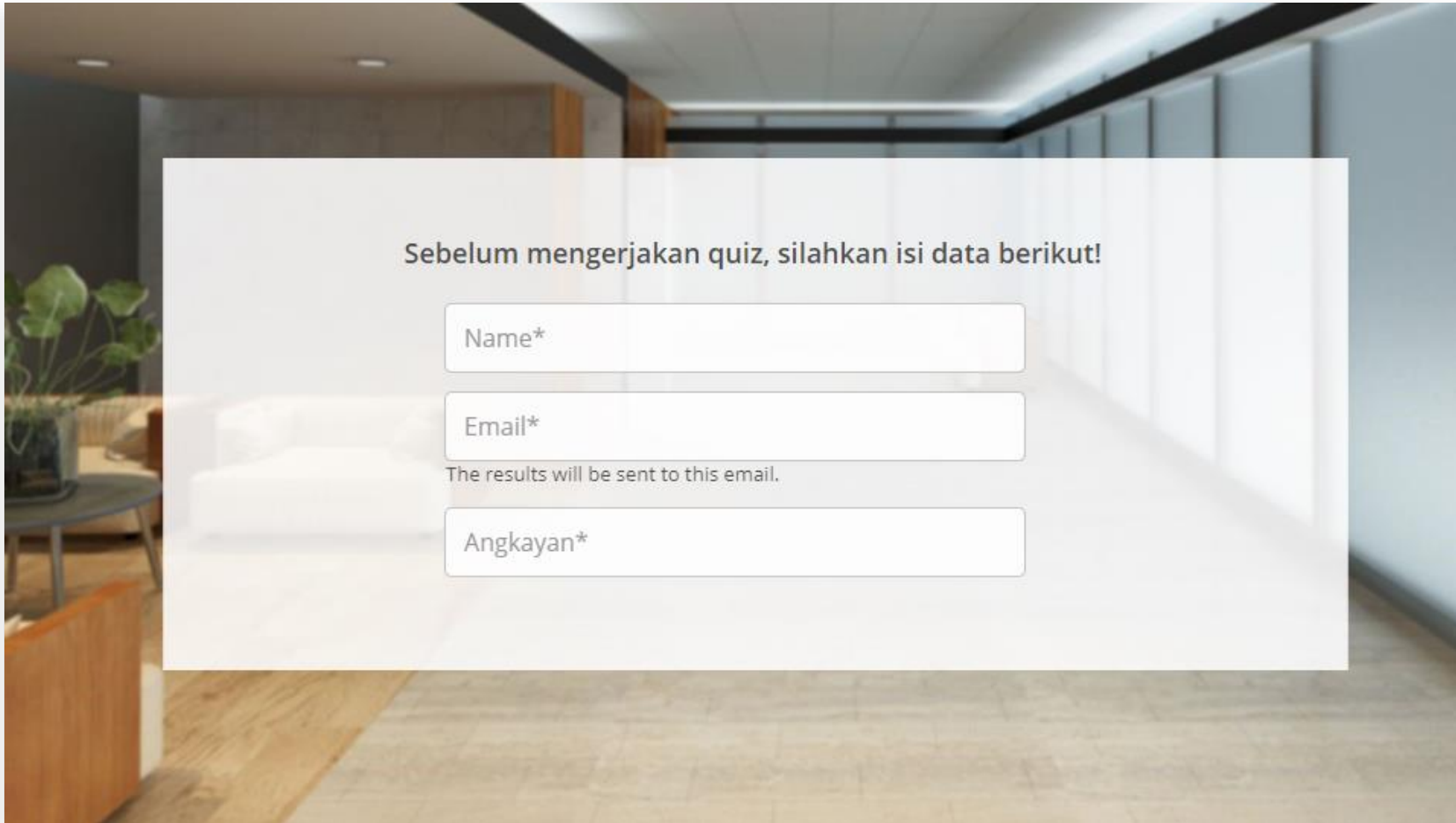


KUIS

Silahkan kerjakan kuis berikut ini.

Quiz

Click the **Quiz** button to edit this object



Sebelum mengerjakan quiz, silahkan isi data berikut!

Name*

Email*

The results will be sent to this email.

Angkayan*



SUMMARY

Pemetaan Kerawanan Hubungan Industrial merupakan Kegiatan memetakan kondisi Hubungan Industrial di perusahaan dengan tolok ukur pelaksanaan ketentuan perundang undangan ketenagakerjaan, sarana Hubungan Industrial, fasilitas kesejahteraan untuk mewujudkan HI yang harmonis, dinamis dan berkeadilan

Terima Kasih

Penulis naskah : Alfiah Pramundiarsih, S.Sos., M.A.

Penyunting naskah : Yuni Widyastika, S.Pd., M.A.

Tim Kreatif :

1. Creative Designer – Intan Chumalasari, S.Kom.
2. Layout Designer - Dedi Supriyadi
3. Voice Over Talent – Dirgaharini

Versi 2.2.24

Daftar Pustaka:

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh - Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan - Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial - Keputusan Direktur Jenderal PHI dan Jamsos Nomor : 4/276/HL. 04.00/III/2022 tentang Strategi Penilaian Hubungan Industrial Dalam Mencegah Konflik Hubungan Antar Pekerja Dan Pengusaha