

KLASTER 4

KELEMBAGAAN DAN PENCEGAHAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

MODUL

Diklat Dasar Mediator Hubungan Industrial

Mulai

KATA PENGANTAR

Perkembangan Hubungan Industrial dewasa ini semakin kompleks ditandai dengan adanya beberapa perubahan pelaksanaan hubungan industrial dalam komponen masyarakat, khususnya bagi para pekerja, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dan pengusaha. Hal ini diperlukan dalam rangka mendapatkan pengetahuan awal mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja sehingga pembangunan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat dapat diwujudkan.

Untuk mewujudkan hal tersebut di atas, diperlukan kehadiran Mediator Hubungan Industrial yang kompeten dan profesional di seluruh wilayah Indonesia. Namun hingga saat ini, jumlah Mediator Hubungan Industrial baik tingkat kabupaten/kotamadya dan provinsi masih kurang, sehingga berakibat kurangnya pelayanan masyarakat khususnya dalam hubungan industrial. Dalam rangka memenuhi kebutuhan jumlah Mediator Hubungan Industrial untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan Diklat Dasar Mediator Hubungan Industrial secara *blended learning* dengan kurikulum berbasis kompetensi.

Demi menjaga kualitas Diklat Mediator Hubungan Industrial, maka perlu disusun modul diklat yang interaktif dengan tujuan mempermudah proses belajar mengajar. Diharapkan dengan membaca modul ini, peserta diklat mendapatkan wawasan dan pemikiran sebagai bahan diskusi dalam proses pembelajaran dengan Pengajar/Widyaiswara. Modul ini berisi substansi dasar dan teknis yang dapat dikuasai oleh peserta Diklat Mediator Hubungan Industrial.

Perlu diingat bahwa kesungguhan, ketekunan atau kemauan adalah kunci keberhasilan dalam belajar. Semoga modul ini dapat bermanfaat dan memudahkan peserta dalam memahami setiap kompetensi.

Jakarta, Februari 2022

Kepala PPSDM Ketenagakerjaan



Helmiaty Basri, S.Sos., M.A.P
NIP. 19650705 198601 2 002



PETUNJUK PENGGUNAAN MODUL

Modul Kelembagaan Dan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial adalah modul interaktif yang dapat memfasilitasi peserta mempelajari materi sesuai dengan gaya belajarnya masing-masing.

Peserta dapat menggunakan modul Kelembagaan Dan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial yang terbaru dengan cara membaca teks, melihat video, mengunduh peraturan perundang-undangan dan materi lainnya yang terkait dengan pembahasan materi didalam modul ini.

Adapun fungsi *tools bottom* yang terdapat pada modul ini antara lain :



Next dan previous



Menu

Menuju home atau keluar dari modul

Klik disini

Melihat materi yang telah disisipkan

UU atau Peraturan

Melihat/mendownload peraturan perundang-undangan

Lihat disini/download disini

Melihat/mendownload materi



TUJUAN PEMBELAJARAN

Setelah membaca dan mempelajari modul ini, peserta diklat diharapkan mampu memahami organisasi pengusaha berdasarkan perundang-undangan.

Dapat menjelaskan pelaksanaan verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, menjelaskan manfaat adanya verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. serta dapat mengerti dan serta dapat mengerti dan memahami Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam era kebebasan berserikat.

Selain itu peserta diharapkan mampu mengerti dan memahami hal-hal yang berkaitan dengan LKS Bipartit dan Tripartit, memahami dan menjelaskan rencana, pelaksanaan, serta evaluasi pembinaan pencegahan dini serta dapat dapat memahami cara untuk menangani mogok kerja dan penutupan perusahaan.

Materi yang akan Dipelajari dalam Klaster ini antara lain

1

[Organisasi
Pengusaha](#)

2

[Serikat Pekerja
/Serikat Buruh](#)

3

[LKS Bipartit](#)

4

[LKS Tripartit](#)

5

[Fasilitas Dewan
Pengupahan](#)

6

[Pemasyarakatan HI](#)

7

[Pencegahan Perselisihan HI](#)

8

[Pemetaan dan Kerawatan
Deteksi Dini](#)

9

[Mogok dan Lock Out](#)

Untuk memulai, silahkan klik
materi yang akan dipelajari

Neque porro quisquam est qui dolorem ...

Menu

Home

Keluar



KEMNAKER
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

Materi 1

ORGANISASI PENGUSAHA

Buka Materi

Sejarah Perkembangan Organisasi Pengusaha

UU No.1 Tahun 1987
Tenaga Kamar
Dagang Indonesia
Pasal 1 ayat 7

Organisasi Perusahaan adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi perusahaan Indonesia yang didirikan secara sah atas dasar keamanan jenis usaha atau jasa yang lainya

Organisasi pengusaha adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha Indonesia yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi, strata kepengurusan, atau ciri alamiah tertentu

Kepmenakertrans
No. 201 Tahun 2001
Tentang Keterwakilan
Dalam Kelembagaan
Hubungan Industrial,
Pasal 1 angka 3

Organisasi Perusahaan dengan sebutan asosiasi, gabungan atau nama apapun yang serupa, adalah wadah persatuan dan kesatuan dari perusahaan-perusahaan baik BUMN, BUMD, Koperasi maupun Badan Usaha Swasta yang didirikan secara sah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku atas dasar kesamaan jenis usaha, mata dagangan atau jasa yang dihasilkan ataupun yang diperdagangkan, bersifat nasional ataupun daerah yang dalam kegiatannya bersifat nirlaba



Prakarsa untuk membentuk wadah yang berbentuk organisasi tersebut pada waktu itu sebagian datang dari perusahaan-perusahaan Belanda. Sebelum kemerdekaan Indonesia telah terbentuk dua organisasi pengusaha yaitu Industrial Bond yang beranggotakan Perusahaan-perusahaan Belanda, dan Central Sticlitung Werkqueks Overleg (CSWO) yang beranggotakan campuran dari pengusaha dari Amerika, Inggris dan Belanda.

01



Industrial Bond dan
Central Sticlitung
Werkqueks Overleg
(CSWO)

31 Januari 1952

02



Badan
Permasyarakatan
Urusan Fosual
Pengusaha Seluruh
Indonesia

Tahun 1957

03



'Badan
Permasyarakatan
Urusan Sosial Ekonomi
Pengusaha Seluruh
Indonesia

tanggal 7 Juli 1970

... dan semua usaha melalui kerjasama yang setinggi-tinggi dan setinggi-tinggi antara Pemerintah, Pengusaha dan Pekerja.

erjuangan pengusaha sebagai bagian dari bangsa Indonesia dalam peran sertanya menciptakan lapangan kerja sekaligus memberi kerja sudah sampai pada saat untuk bersatu dan membentuk organisasi pengusaha.

sosiasi Pengusaha Indonesia disingkat APINDO yang pada waktu embentukannya tanggal 31 Januari 1952 di Jakarta bernama ayasan Badan Permasyarakatan Urusan Sosial Ekonomi engusaha di Indonesia disingkat PUSPI adalah perwujudan mgangat cita-cita luhur kemerdekaan bangsa Indonesia, dimana ap-tiap warga negara memperoleh hak atas pekerjaan demi ehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

... dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa, ditetapkanla

"Permasyarakatan Urusan Sosial
Ekonomi Pengusaha Seluruh
Indonesia" disingkat PUSPI

Tanggal 31 Januari 1985 melalui
Munas II



Asosiasi Pengusaha
Indonesia" disingkat APINDO

Sesuai dengan hasil Munas
VI tanggal 15-16 Mei 1998

04

05

Azas, Sifat, Tujuan

▼ Azas

Organisasi pengusaha berazaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945

▼ Prinsip

Organisasi pengusaha bersifat demokratis, bebas, mandiri dan bertanggung jawab yang mempunyai kegiatan menangani sumber daya manusia dan hubungan industrial

▼ Tujuan

Dalam rangka mencapai tujuan nasional dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia, Organisasi Pengusaha bertujuan untuk:

1. Mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan pelayanan kepentingannya didalam bidang hubungan industrial
2. Menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan dan kegairahan kerja dalam bidang hubungan industrial dan ketenagakerjaan
3. Mengusahakan peningkatan produktivitas kerja sebagai sarana untuk mewujudkan pembangunan nasional, menuju kesejahteraan sosial, spiritual dan materil
4. Menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melaksanakan kebijaksanaan hubungan industrial, khususnya bidang ketenagakerjaan dari para pengusaha yang disesuaikan dengan kebijaksanaan pemerintah
5. Meningkatkan kesadaran para pengusaha tentang pentingnya pemberdayaan sumber daya manusia sebagai salah satu kebijakan strategis dalam rangka terciptanya kesejahteraan sosial ekonomi para pelaku hubungan industrial
6. Menciptakan iklim yang kondusif secara nasional bagi upaya-upaya memberdayakan sumber daya manusia.

Fungsi, Manfaat dan Peranan

▼ Fungsi

1. Sebagai wadah/forum komunikasi pengusaha untuk saling bertukar pikiran guna menyusun langkah dan tindakan dalam mengatasi masalah hubungan industrial untuk kepentingan pengusaha, pekerja dan pemerintah.
2. Sebagai wadah untuk menyuarakan aspirasi pengusaha kepada pemerintah dan organisasi yang mempunyai kaitan dengan hal-hal tersebut, baik didalam maupun di luar negeri (ILO).

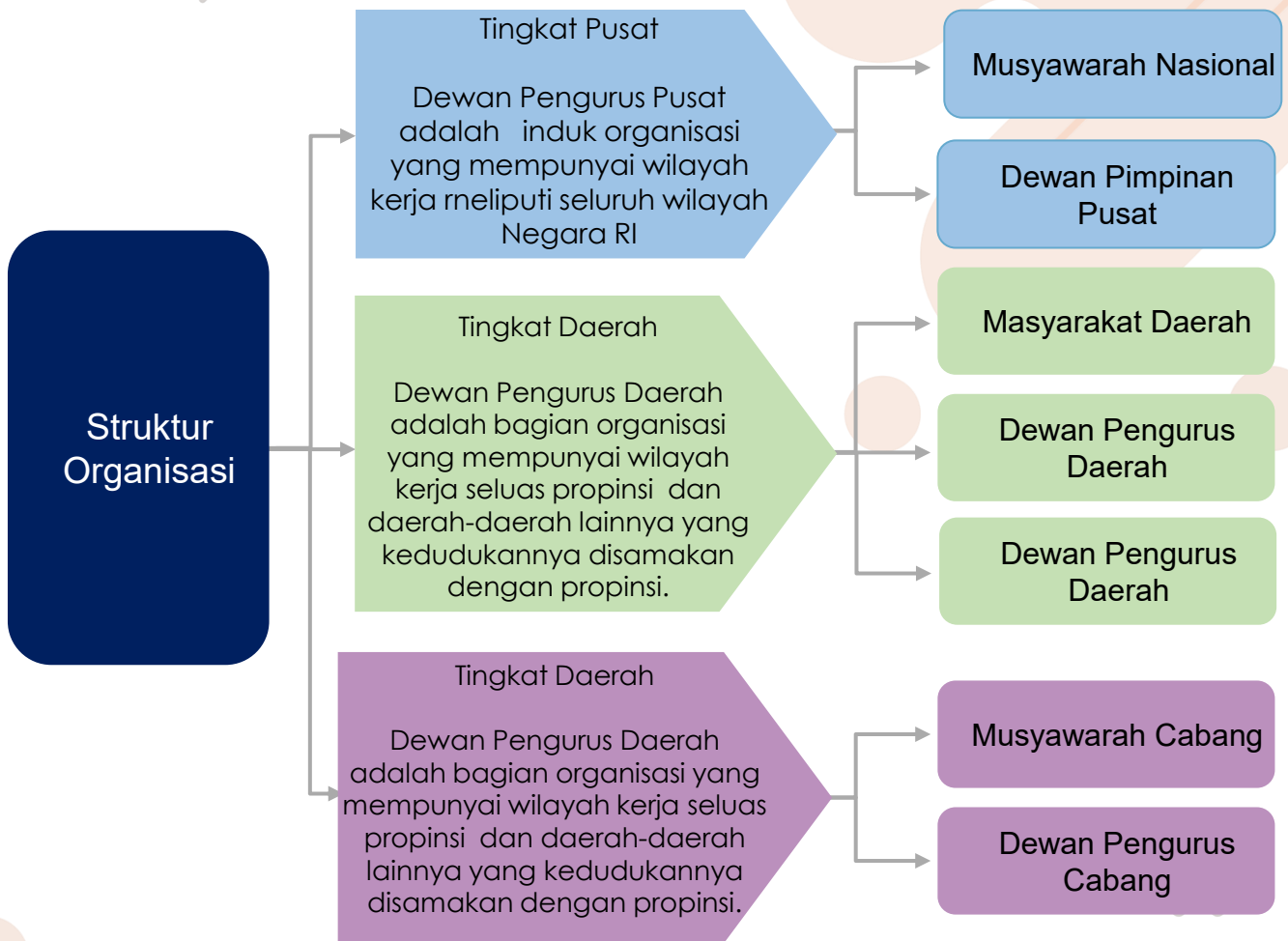
▼ Manfaat

1. Meningkatkan partisipasi dan tanggung jawab anggota dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara;
2. Meningkatkan efektifitas komunikasi antara pelaku proses produksi;
3. Menyeraskan penghayatan dan kewajiban masing-masing anggota dan mengefektifkan pengamalan HIP secara selaras, serasi dan seimbang;
4. Bersama-sama mengisi dan mengembangkan isi syarat-syarat kerja dan meningkatkan praktek-praktek Hubungan Industrial;
5. Mengefektifkan pendidikan sumber daya manusia dibidang ketenagakerjaan;
6. Memberi perlindungan terhadap semua anggota.

▼ Prinsip

1. Mengusahakan perbaikan kesejahteraan pekerja pada perusahaan perusahaan
2. Meningkatkan kegairahan dan etos kerja di perusahaan
3. Meningkatkan kemampuan perusahaan untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan dalam bidang:
 - a) Pembinaan sumber daya manusia (SDM)
 - b) Manajemen
 - c) Teknologi
4. Mendorong diadakannya PP dan PKB di setiap perusahaan;
5. Meningkatkan harkat dan martabat para pekerja di perusahaan;
6. Menciptakan kondisi yang sehat untuk pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan;
7. Meningkatkan produktivitas kerja perusahaan melalui peningkatan produktivitas kerja pada pekerja;
8. Berperan aktif dalam lembaga-lembaga ketenaga kerjaan baik di pusat maupun di daerah;
9. Membantu mendorong terciptanya stabilitas sosial ekonomi melalui pembudayaan Hubungan Industrial.

Struktur dan Wilayah Tempat Kedudukan



Koordinator adalah anggota Pengurus Organisasi Pengusaha daerah yang bertugas untuk mengkoordinir beberapa Kabupaten/Kota yang berada dalam suatu wilayah yang belum terbentuk Kabupaten/Kota organisasi

Keanggotaan Organisasi Pengusaha

1. Anggota Biasa

perusahaan-perusahaan, pengusaha-pengusaha dan asosiasi perusahaan sejenis misalnya; Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API), Indonesia Tobacco Association (ITA), Asosiasi Kontraktor Listrik Indonesia (AKU) dan sebagainya

Hak

1. Hak suara/ hak bicara
2. Hak memilih dan dipilih
3. Mengajukan pendapat atau saran baik lisan maupun tertulis demi kemajuan organisasi
4. Memperoleh pembinaan bantuan teknis dan informasi

Kewajiban

1. Mentaati Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta keputusan-keputusan organisasi
2. Menjunjung nama baik organisasi
3. Membayar uang pangkal dan iuran

2. Anggota Luar Biasa

organisasi-organisasi Ekonomi, Himpunan-himpunan, gabungan-gabungan (misalnya: Perhimpunan Bank Nasional (Perbanas), Himpunan Pengusaha Muda Indonesia (HIPMI), Gabungan Pengusaha Rokok (GAPERO) dan sebagainya.

Hak

1. Hak bicara
2. Mengajukan pendapat atau saran baik lisan maupun tertulis demi kemajuan organisasi
3. Memperoleh pembinaan, bantuan teknis dan informasi
4. Memperoleh bantuan dan konsultasi dalam lembaga penyelesaian

Kewajiban

1. Mentaati Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta keputusan-keputusan organisasi
2. Menjunjung nama baik organisasi
3. Membayar uang pangkal dan iuran

3. Anggota Kehormatan

perorangan yang telah berjasa kepada organisasi pengusaha dan para pelindung, pembina dan penasehat organisasi pengusaha yang keanggotaannya berdasarkan pada Keputusan Dewan Pengurus dan Kesediaan yang bersangkutan

Hak

1. Hak berbicara
2. Mengajukan saran atau pendapat baik lisan maupun tertulis demi kemajuan organisasi
3. Menghadiri rapat, pertemuan-pertemuan serta kegiatan lain

Kewajiban

1. Mentaati Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta keputusan-keputusan organisasi
2. Menjunjung nama baik organisasi

Untuk masa bakti kepengurusan Organisasi Pengusaha adalah 3 tahun dan setelah itu diadakan pemilihan kembali. Ketua DPN, Ketua OPP dan Ketua OPK tidak boleh menjabat lebih dari 2 (dua) kali kepengurusan secara berturut-turut oleh orang yang sama.

Kedudukan Organisasi Pengusaha dalam Pemasyarakatan HI

Dalam perjalanan sejarah, Hubungan Industrial banyak mengalami perubahan dengan berbagai sistimnya. Di Indonesia kita kenai sistim Hubungan Industrial yang berdasarkan Pancasila yang telah menjadi konsensus nasional sejak tahun 1974, namun sebelum reformasi (Hubungan Industrial Pancasila) hingga sekarang (Hubungan Industrial) masih memerlukan perhatian untuk pemasyarakatannya.

Oleh sebab itu para pelaku proses produksi yang terhimpun dalam suatu organisasi seperti Organisasi Pengusaha, merasa mempunyai tanggung jawab untuk membantu program pemerintah dalam memasyarakatkan Hubungan Industrial bersama-sama dengan unsur Tripartit

Organisasi pengusaha sebagai wadah para pengusaha harus bisa menjalankan fungsi dan tugas pengabdian sebagai kekuatan sosial ekonomi khususnya dibidang ketenagakerjaan yang potensial serta mampu mendinamisir hubungan kerjasama timbal balik dengan unsur Tripartit lainnya.

Menggalang terwujudnya LKS Tripartit adalah merupakan salah satu usaha organisasi pengusaha dalam rangka pencapaian tujuan ketenangan bekerja dan kelangsungan perusahaan

Adalah suatu kenyataan bahwa perkembangan hubungan industrial dimulai negara-negara industri barat pada permulaan revolusi industri, dimanasyarat-syarat kejadian jaminan sosial pada waktu itu sangat minim sekali, karena hampir belum ada undang-undang yang mengaturnya

▼ Tujuan Organisasi Pengusaha

Sesuai dengan prinsip-prinsip Hubungan Industrial, Organisasi Pengusaha akan menciptakan langkahnya tadi mana dengan menggunakan pada pihak memberikan kesempatan kepada pekerja untuk ikut :



1. Mendapatkan prioritas mengikuti latihan/pendidikan yang dapat meningkatkan karier dan ketrampilan;
2. Ikut berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dilingkungan perusahaan serta mendapat penghargaan terhadap penemuan yang dapat memajukan perusahaan.
3. Mendapatkan berbagai kemudahan untuk memiliki usaha yang berhubungan dengan hasil produksi perusahaannya.
4. Menciptakan sistim pengupahan yang didasarkan kepada "Open Management" sehingga terjadinya komunikasi antara pekerja dengan pengusaha yang akan menimbulkan rasa saling percaya dan saling menyayangi. Secara singkat dapat dikatakan bahwa Hubungan Industrial menghendaki persamaan antara karyawan, pengusaha dan pemerintah.

Partisipasi organisasi pengusaha dalam menunjang kebijakan pemerintah dibidang ketenagakerjaan

Sesuai dengan hasil" Munas Kadin Indonesia" Tahun 1982 telah menetapkan dibentuknya komponen-komponen. Dalam hal ini Kadin telah melimpahkan wewenang kepada PUSPI yang sekarang menjadi Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) untuk menangani masalah ketenagakerjaan baik tingkat nasional maupun internasional.

Masalah yang perlu mendapatkan perhatian secara khusus dalam hal ini adalah kesenjangan pertumbuhan angkatan kerja dengan persediaan lapangan kerja. Usaha-usaha bidang ketenagakerjaan yang menjadi pokok perhatian Organisasi Pengusaha adalah:



1. Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Pengembangan Pendidikan Kejuruan.
3. Membantu Daya Manfaat bursa tenaga kerja AKAD dan AKAN.
4. Program Keluarga Berencana.
5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
6. Hubungan Industrial dan sarana-sarannya.
7. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK).
8. Penanganan untuk masalah perselisihan/ PHK.



Pendahuluan

Deskripsi

Organisasi pekerja/buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan pekerja/buruh serta bertujuan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya.



Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk Pekerja/Buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Dasar Hukum

Undang Undang Dasar 1945

UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU No. 8 tahun 1985 tentang Organisasi Kemasyarakatan

UU No.1 tahun 1987 tentang Kamar Dagang dan Industri

PP No.7 tahun 2021 tentang Kemudahan Perlindungan dan Pemberdayaan Koperasi dan UMKM

Kepres RI No. 49 tahun 1973 tentang Kamar Dagang dan Industri

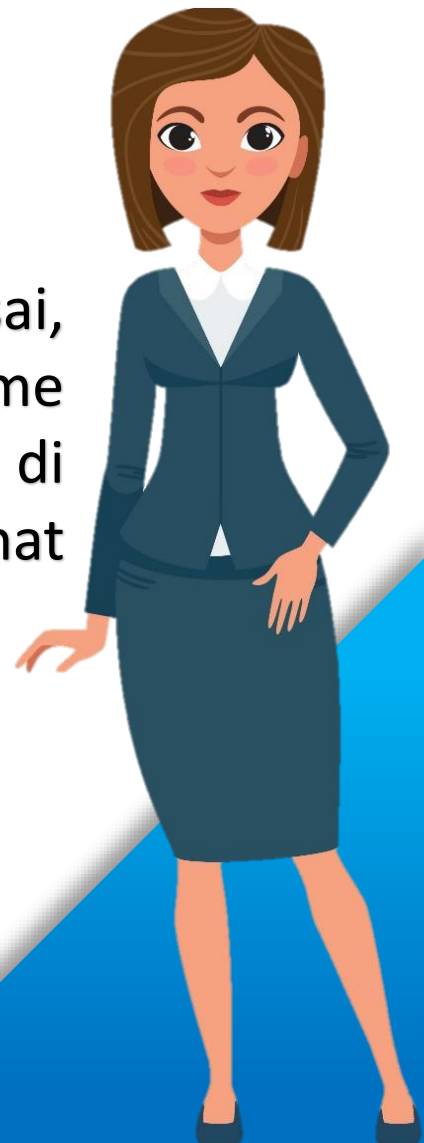
Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No.2224/Men/1975 tentang Pendelegasian Wewenang KADIN kepada PUSPI dalam masalah Hubungan Perburuhan dan Ketenagakerjaan

Kepmenakertrans No.201 tahun 2001 tentang Keterwakilan Dalam Kelembagaan Hubungan Internasional

Konvensi ILO No.87 Tahun 1948 melalui Keppres No.83 Tahun 1998 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi



Materi 1 telah selesai,
silahkan kembali ke home
dengan mengklik kotak di
sudut atas untuk melihat
materi berikutnya.



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER
CORPU
Lebih Cerdas Lebih Unggul

Materi 2

SERIKAT PEKERJA/ SERIKAT BURUH

Buka Materi

Pendahuluan

▼ Azas

Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai azas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945

▼ Sifat

- Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai
- sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis
- dan bertanggung jawab

▼ Tujuan

Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai tujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

▼ Tujuan

Dengan terbentuknya Serikat Pekerja/Serikat Buruh, aspirasi pekerja/buruh dapat disalurkan melalui Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Tanpa adanya wadah organisasi maka aspirasi pekerja/buruh sulit untuk dapat terwujud karena tidaklah mungkin pekerja/buruh memperjuangkan aspirasi secara individual

▼ Fungsi

Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai fungsi :

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
2. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
3. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
4. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan khususnya ditempat kerja.
5. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan



Sejarah Singkat

Periode Tahun 1908 -1945 berdirinya Persatuan Pekerja Kereta Api kemudian bermunculan serikat buruh sesuai dengan bidangnya antara lain Perserikatan Guru Hindia Belanda, Perserikatan Pegawai Pekerjaan Umum

Periode Tahun 1945 – 1966 para pekerja menggabungkan diri dengan membentuk Barisan Buruh Indonesia (BBI),

Sejarah

Periode tahun 1966 – 1998 pada tanggal 1 November 1969 terbentuk Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI)

Periode 1998 – Sekarang Serikat Pekerja yang berbentuk federasi (FBSI) dan kemudian berubah menjadi SPSI yang berbentuk unitaris

Pada tanggal 20 Februari 1973 lahirlah Deklarasi Persatuan Buruh Seluruh Indonesia yang inti pokoknya adalah :

1. Penyatuan organisasi buruh, struktur, kualitas dan kuantitas;
2. Organisasi buruh terorganisasi atas dasar lapangan pekerjaan/profesi, tetap menjunjung prinsip demokrasi, bebas dan bertanggung jawab;
3. Dengan deklarasi tersebut diatas lahirlah Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) berdasarkan lapangan pekerjaan yang berjumlah 21 lapangan pekerjaan. Pada masa FBSI ini ada 2 (dua) hal penting untuk diketahui :
 - a.Pertama : Serikat Pekerja telah berhasil dibentuk dalam satu wadah;
 - b.Kedua : Serikat Pekerja telah berhasil melepaskan diri dari kegiatan politik dan menjadi Serikat Pekerja yang profesional dan mandiri.

[Selengkapnya download disini](#)

Melakukan Verifikasi Keanggotaan Sertifikat pekerja/serikat buruh

Verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sangat mendasar sekali karena untuk pembuktian dan pensahihan data keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan dan di luar perusahaan.

Dengan diadakannya verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka data anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh akan benar dan akurat tanpa adanya rekayasa dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut dan hal ini bersifat obyektif bertujuan positif.



Verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah proses pembuktian dan pensahhan data keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan dan di luar perusahaan yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Manfaat SP/SB Bagi Pengusaha dan Pekerja

	Pengusaha	Pekerja
01	Patner Dialog untuk memecahkan masalah ketenagakerjaan	Memiliki perwakilan untuk menyampaikan aspirasi dan keluhan kesah
02	Patner dalam menyusun program kerja dengan prinsip kemitraan	Memiliki perwakilan dalam perundingan bipartit
03	Mitra berunding dalam menyusun dan merumuskan PKB	Mewakili pekerja dalam merundingkan hak dan kewajiban pekerja dalam bentuk PP/PKB
04	Menyelesaikan masalah secara bipartit dengan tidak melibatkan pihak ketiga	



Hak dan Kewajiban Pengurus SP/SB

Hak Pengurus SP/SB

Membuat Perjanjian
Kerja Bersama dengan
Pengusaha;

01



Melindungi dan membela
anggota dari pelanggaran hak
hak dan memperjuangkan
kepentingannya

Mewakili Pekerja/
Buruh dalam menyelesaikan
Perselisihan Hubungan
Industrial;

02



Memperjuangkan
peningkatan kesejahteraan
anggota dan keluarganya

Mewakili pekerja/buruh
dalam lembaga
ketenagakerjaan
disegala tingkatan

03



Mempertanggungjawabkan
kegiatan organisasi kepada
anggotanya sesuai dengan
Anggaran Dasar dan Anggaran
Rumah Tangga

Membentuk lembaga atau
melakukan kegiatan yang
berkaitan dengan usaha
Peningkatan
kesejahteraan pekerja/
buruh;

04



Kewajiban Pengurus SP/SB

Melakukan kegiatan
lainnya di bidang
ketenagakerjaan yang
tidak bertentangan
dengan peraturan perund
ang-undangan yang
berlaku

05



▼ Prinsip-prinsip Kebebasan Berserikat

01

Setiap pekerja/buruh berhak untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota SP/SB atas pilihannya sendiri

02

Pembentukan SP/SB dilaksanakan atas keinginan/kehendak pekerja/buruh tanpa intervensi

03

SP/SB yang terbentuk dapat berafiliasi/membentuk Federasi SP/SB kemudian berafiliasi/membentuk Konfederasi SP/SB dan berafiliasi kepada Organisasi Internasional (jenjang : SP/SB di dalam maupun di luar Perusahaan, Federasi SP/SB, Konfederasi SP/SB dan Organisasi Internasional).

▼ Fungsi SP/PB

1. Sebagai pihak dalam pembuatan PKB dan penyelesaian perselisihan industrial
2. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam Lembaga kerjasama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatnya
3. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggota
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggota
5. Sebagai perencana, pelaksana dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota yang melaksanakan pendataan.

1. Pendataan keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah memiliki nomor bukti pencatatan. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota menyusun data Serikat Pekerja/Serikat Buruh beserta jumlah anggotanya yang tercatat di wilayahnya.
2. Berdasarkan data Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota melakukan pengecekan data Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
3. Hasil pengecekan data Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut disusun dalam bentuk tabel sebagaimana lampiran I.
4. Tabel tersebut harus ditandatangani oleh Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengusaha yang bersangkutan.
5. Jika Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar perusahaan, tabel ditandatangani oleh Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan dan instansi yang mempunyai otoritas pada lokasi kerja tersebut.
6. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota menyusun rekapitulasi data keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan menggunakan lampiran II.
7. Dalam hal Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau pengusaha menolak menandatangani hasil pengecekan data, maka dilakukan verifikasi oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

Pelaksanaan Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

1. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota menetapkan waktu dan tempat pelaksanaan verifikasi.
2. Seluruh kegiatan verifikasi diselesaikan dalam waktu 45 hari kerja.
3. Pelaksanaan verifikasi dapat dilakukan di perusahaan atau tempat lain yang ditentukan.
4. Meneliti kartu tanda anggota (KTA) Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau pernyataan tertulis dari pekerja/buruh yang tidak memiliki KTA.
5. Pernyataan tertulis dapat dibuat secara perorangan atau kolektif.
6. Pernyataan tertulis memuat antara lain :
 - a. Nama pekerja/buruh.
 - b. Bagian/unit tempat bekerja,
 - c. Pernyataan tidak memiliki KTA
 - d. Pernyataan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh tertentu.
7. Setelah meneliti KTA Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan pernyataan tertulis, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menyusun nama-nama anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu daftar sementara dan harus diumumkan/ditempel di papan pengumuman perusahaan untuk diketahui semua pihak.

8. Pekerja/buruh yang namanya tercatat dapat mengajukan keberatan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan apabila yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
9. Berdasarkan KTA atau pernyataan tertulis tersebut, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota melakukan koreksi dan setelah itu menetapkan daftar tetap.
10. Daftar tetap dituangkan dalam Berita Acara (BA). Verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh ditandatangani oleh pengurus dan pengusaha serta petugas dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
11. Selanjutnya instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota merekapitulasi hasil pengecekan dan verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan ini bersifat final.
12. Hasil rekapitulasi ditempel dipapan pengumuman kantor/instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
13. Mekanisme dan waktu pelaksanaan pendataan dan verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh diatur dengan keputusan Direktur Jenderal
14. Pelaporan :
 - a. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota melaporkan hasil rekapitulasi ke Tingkat Provinsi tembusan Dirjen.
 - b. Di Tingkat Provinsi melakukan rekapitulasi hasil laporan seluruh Kabupaten/Kota dengan menggunakan tabel lampiran III dan melaporkan kepada Dirjen disamping menempelkan dipapan pengumuman.
 - c. Dirjen melakukan rekapitulasi dari seluruh Provinsi sebagai hasil rekapitulasi nasional.
 - d. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyampaikan hasil verifikasi kepada pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh tingkat nasional dan Asosiasi Pengusaha Indonesia.

Peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Mewujudkan 9 Lompatan Ketenagakerjaan

Dalam menghadapi tantangan hubungan industrial, Kementerian Ketenagakerjaan telah merumuskan visi baru hubungan industrial sebagai bagian dari sembilan lompatan ketenagakerjaan. Arah kebijakan visi baru hubungan industrial yaitu mengembangkan hubungan industrial yang lebih berkualitas dan adil serta berorientasi pada peningkatan kualitas dan kesejahteraan tenaga kerja secara berkelanjutan. Salah satu peran Serikat Pekerja /Serikat Buruh (SP/SB) dalam mewujudkan sembilan lompatan khususnya visi baru hubungan industrial yaitu dalam mewujudkan harmonisasi hubungan dengan pelaku usaha.

Para pekerja atau serikat pekerja maupun pengusaha harus saling memiliki pemahaman yang baik atas representasi peraturan dan perundang-undangan ketenagakerjaan di perusahaan sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial. Apabila terdapat perbedaan pemahaman harus dilakukan harmonisasi antara keduanya dengan mengedepankan komunikasi yang baik.

Harmonisasi SP/SB dengan pelaku usaha dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Peningkatan kapasitas pengurus SP/SB
2. Penguatan keahlian/ skill komunikasi antara SP/SB dengan perusahaan
3. Meningkatkan peran Lembaga Kerjasama Bipartit di perusahaan
4. Mengedepankan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit

Dasar Hukum

Undang Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang ratifikasi Konvensi ILO Nomor 98 mengenai berlakunya dasar-dasar daripada Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Keputusan Presiden RI Nomor 83 Tahun 1998 tentang ratifikasi konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi

Permenakertrans No.PER.06/MEN/IV/2005 tentang Pedoman Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja/serikat Buruh

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.16/Men/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Formulir

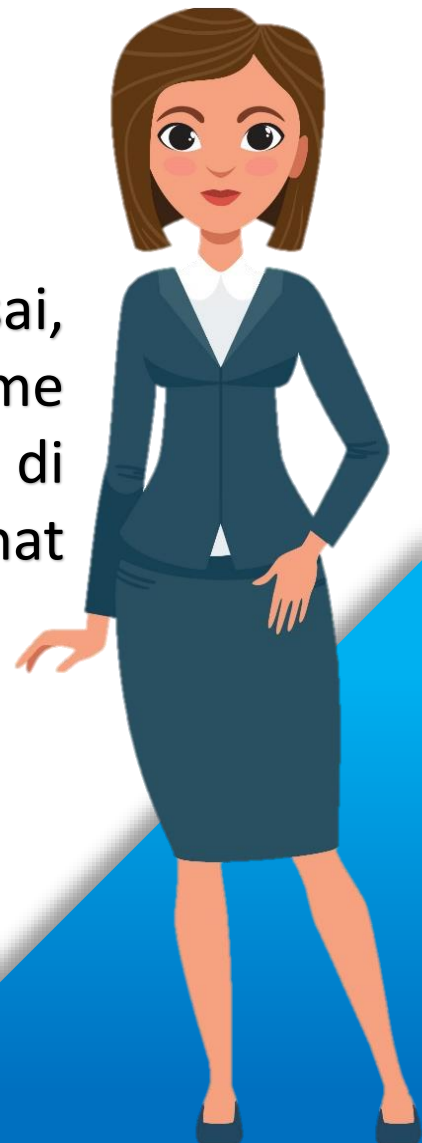
Formulir Isian Data Keanggotaan SPSB

Formulir Isian Data Keanggotaan SPSB
Tingkat Kabupaten

Formulir Isian Data Keanggotaan SP/SB
Tingkat Provinsi



Materi 2 telah selesai, silahkan kembali ke home dengan mengklik kotak di sudut atas untuk melihat materi berikutnya.



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

Materi 3

LEMBAGA KERJASAMA BIPARTIT

Buka Materi

Konsep Lembaga Kerjasama Bipartit

× Definisi Bipartit Sebagai Lembaga

sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

A close-up photograph of a person's hand, wearing a blue long-sleeved shirt and a watch, holding a blue pen over a document. The document has some text and a blue line. The background is blurred.

Bipartit adalah tata cara/proses penyelesaian/musyawarah untuk mufakat dalam menyelesaikan masalah-masalah ketenagakerjaan yang muncul di perusahaan yang dapat menjadi potensi perselisihan antara pihak pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dengan pihak pengusaha.



Pendahuluan

▼ Tujuan

Pembentukan LKS Bipartit bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan di perusahaan

▼ Fungsi

- LKS Bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dengan wakil serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh dalam rangka pengembangan hubungan industrial untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan perkembangan perusahaan, termasuk kesejahteraan pekerja/buruh

▼ Prinsip

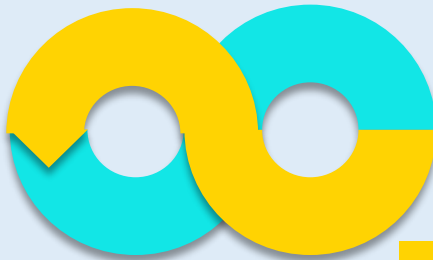
1. Melakukan pertemuan secara periodik dan/atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.
2. Mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja/buruh dalam rangka mencegah terjadinya permasalahan hubungan industrial di perusahaan.
3. Menyampaikan saran, pertimbangan, dan pendapat kepadapengusaha, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dalam rangka penetapan dan pelaksanaan kebijakan perusahaan.

Dalam rangka mewujudkan iklim kerja yang harmonis dan kondusif di perusahaan sebagai upaya meningkatkan kelangsungan usaha dan bekerja serta meningkatkan kemajuan perusahaan dan kesejahteraan pekerja/buruh, maka keberadaan LKS Bipartit di perusahaan adalah sangat diperlukan. LKS Bipartit tidak mengambil alih fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh tetapi ikut mendorong terwujudnya disiplin, ketenangan bekerja dan berusaha ditempat kerja

Pengelolaan Lembaga Kerjasama Bipartit

Tata Cara Pembentukan

Dibentuk oleh unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh dan/atau SP/SB



Dapat dibentuk di setiap cabang perusahaan

Anggota LKS Bipartit menyepakati dan menetapkan susunan pengurus LKS Bipartit

Pembentukan dan susunan pengurus LKS Bipartit dituangkan dalam berita acara yang ditandatangani oleh pengusaha dan wakil serikat pekerja/serikat buruh atau wakil pekerja/buruh di perusahaan

Pengusaha dan wakil serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh mengadakan musyawarah untuk membentuk, menunjuk, dan menetapkan anggota LKS Bipartit di perusahaan



▼ Pencatatan LKS Bipartit

1. LKS Bipartit harus diberitahukan secara tertulis untuk dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota selambat-lambatnya 14 hari kerja setelah pembentukan
2. Dengan melampirkan berita acara pembentukan, susunan pengurus, dan alamat perusahaan
3. Selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pemberitahuan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan memberikan bukti penerimaan pemberitahuan

▼ Masa jabatan kepengurusan Lks bipartit berakhir

1. Meninggal dunia
2. Mutasi
3. Mengundurkan diri sebagai anggota Lembaga
4. Diganti atas usul dari unsur yang diwakilinya
5. Sebab-sebab lain yang menghalangi tugas-tugas dalam kepengurusan lembaga

▼ Pencatatan LKS Bipartit



1. Komposisi 1:1 yang jumlahnya sesuai kebutuhan dengan ketentuan sekurang-kurangnya 6 orang
2. Susunan pengurus sekurang-kurangnya terdiri dari Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris dan Anggota
3. Ketua dpt dijabat secara bergantian antara unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh
4. Masa kerja kepengurusan LKS Bipartit 3 tahun
5. Penggantian kepengurusan sebelum berakhirnya masa jabatan dapat dilakukan atas usul dari unsur yg mewakilinya.

EKSTERNAL



1. Pertemuan sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam sebulan atau setiap kali dipandang perlu
2. Materi dari pengusaha, pekerja, atau dari pengurus LKS Bipartit
3. Menetapkan agenda pertemuan secara periodik
4. Hubungan dgn lembaga lainnya di perusahaan : koordinatif, konsultatif, dan komunikatif

▼ Pelaporan LKS Bipartit

1. Pengurus LKS Bipartit melaporkan kegiatan kepada pimpinan perusahaan
2. Pimpinan perusahaan secara berkala setiap 6 bulan sekali melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota
3. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kab/kota secara berkala setiap 6 bulan sekali melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi
4. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi secara berkala setiap 6 bulan sekali melaporkan kepada Menteri melalui Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja



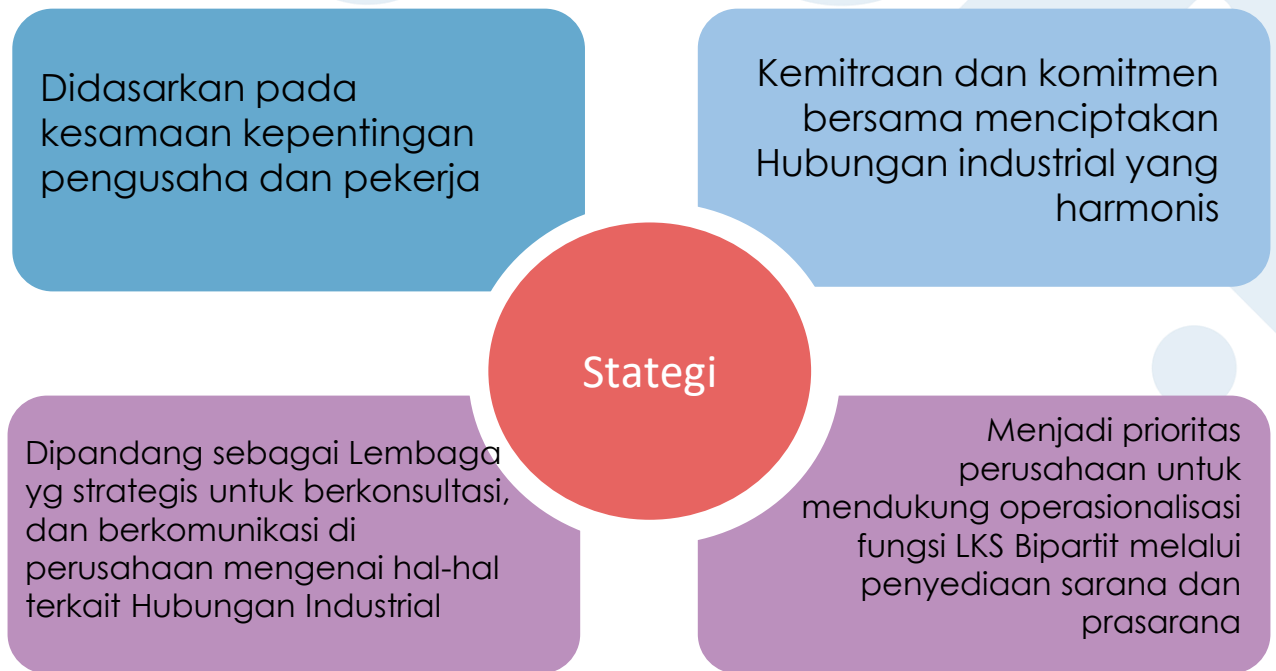
▼ **Kewajiban Pekerja/Buruh dan SP/SB**

1. Menjalankan tugas sesuai dengan kewajibannya yang telah ditetapkan dalam tata tertib
2. Menjaga keberlangsungan LKS bipartit
3. Mengusulkan ide dan gagasan yg dapat dikonsultasikan, dikomunikasikan, dan dimusyawarahkan dlm LKS bipartit
4. Mendukung penguatan koordinasi dengan lembaga-lembaga lainnya di perusahaan
5. Mengembangkan dialog sosial sesama pengurus/anggota
6. Memajukan perusahaan sesuai visi dan misi LKS bipartit

▼ **Kewajiban Pengusaha**

1. Menjalankan tugas sesuai dengan
2. kewajibannya yang telah ditetapkan dalam
3. tata tertib
4. Menjaga keberlangsungan LKS bipartit
5. Mengusulkan ide dan gagasan yg dapat dikonsultasikan, dikomunikasikan, dan dimusyawarahkan dlm LKS bipartit
6. Mendukung penguatan koordinasi dengan lembaga-lembaga lainnya di perusahaan
7. Mengembangkan dialog sosial sesama pengurus/anggota
8. Memajukan perusahaan sesuai visi dan misi LKS bipartit
9. Memperhatikan rekomendasi LKS bipartit untuk dipertimbangkan dalam pengambilan kebijakan perusahaan

▼ Strategi Keberhasilan LKS Bipartit di Perusahaan



▼ Kewajiban Pengusaha

1. Kesamaan hakekat dan tujuan LKS Bipartit di perusahaan
2. Toleransi terhadap fungsi dan peran masing-masing ketika berada dalam lembaga meskipun berasal dari unsur yang berbeda sehingga mampu menjadi sinergi
3. Kesamaan program, kegiatan untuk kepentingan kesejahteraan pekerja dan kemajuan perusahaan
4. Sikap obyektif dan proporsional

Dasar Hukum

Konvensi ILO No.87/1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama dan peraturan pelaksanaannya

UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131)

Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 106 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989).

Permenakertrans Nomor PER. 32/MEN/2008 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan LKS Bipartit

Lampiran

Berita Acara Pembentukan Lembaga Kerjasama Bipartit

Susunan Pengurus Lembaga Kerja Sama

Pemberitahuan Kekurangan Dan Penangguhan Pencatatan Lembaga Kerjasama Bipartit

Permohonan Pencatatan Lembaga Kerja Sama Bipartit

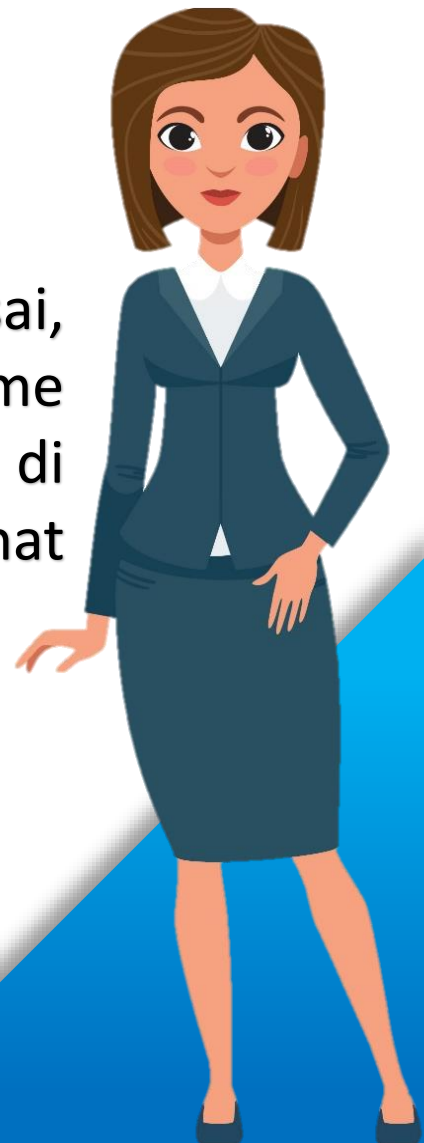
Laporan Kegiatan LKS Bipartit Kepada Instansi/Dinas Yang Bertanggung Jawab Dibidang Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota

Daftar Kegiatan Lembaga Kerjasama Bipartit Perusahaan

Keputusan Kepala Dinas/Instansi Yang Bertanggung Jawab Di Bidang Ketenagakerjaan Tentang Pencatatan Lembaga Kerja Sama Bipartit



Materi 3 telah selesai,
silahkan kembali ke home
dengan mengklik kotak di
sudut atas untuk melihat
materi berikutnya.



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

Materi 4

LEMBAGA KERJASAMA TRIPARTIT

Buka Materi

Konsep Lembaga Kerjasama Tripartit

Definisi

Sejalan dengan berkembangannya dunia usaha yang ditandai dengan meningkatnya jumlah perusahaan dan pekerja/buruh, maka permasalahan Ketenagakerjaan juga semakin kompleks. Lembaga Kerjasama Tripartit, baik Nasional, Propinsi maupun Kabupaten/Kota dapat menjadi wadah untuk membahas masalah Ketenagakerjaan yang berdampak terhadap kepentingan pekerja pengusaha dan pemerintah.



Lembaga Kerjasama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh



Pendahuluan

▼ Tugas

1. Membahas dan memecahkan masalah Ketenagakerjaan yang berdampak kepada kepentingan masyarakat.
2. Memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait

▼ Fungsi

Lembaga Kerjasama Tripartit berfungsi sebagai forum komunikasi konsultasi dan musyawarah untuk memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah dan pihak terkait dalam rangka penyusunan kebijakan

▼ Prinsip

1. Menyamakan persepsi ketiga unsur (Pemerintah, Pengusaha dan Pekerja/Buruh) dalam mengantisipasi dan memecahkan masalah Ketenagakerjaan.
2. Menciptakan kerjasama ketiga unsur (Pemerintah, Pengusaha dan Pekerja/Buruh) dalam menangani masalah-masalah Ketenagakerjaan.
3. Menjadi wadah pembahasan masalah-masalah Ketenagakerjaan yang berdampak kepada masyarakat umum dan masyarakat industri pada khususnya.
4. Menyatukan konsepsi sikap dan rencana dalam menghadapi masalah•masalah ketenagakerjaan baik yang berdimensi waktu saat sekarang (represif) maupun yang akan datang (prefentif).
5. Terciptanya ketenangan kerja bagi Pekerja/Buruh ketenangan usaha bagi Pengusaha dan kelangsungan usaha.



Sejarah

1. Periode 1960- 1968 : Kelembagaan Kerjasama Tripartit di Indonesia sudah dikenal sejak Tahun 1960 yaitu berdasarkan Undang-Undang Nomor 45 Tahun 1960 tentang pembentukan Dewan Perusahaan yang diatur dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1960.
2. Periode 1968 – 1973 : Pada Tahun 1969, Orde Baru yang ingin melaksanakan Pancasila dan UUD 1945 secara murni dan konsekuen membentuk Badan Kerjasama Tripartit Nasional yang disingkat Bakersama Tripnas.
3. Periode 1973 – 1983 : Karena Badan Kerjasama Tripnas tidak berkembang maka pada tahun 1973 dibentuk Sekretariat Bersama Tripartit Nasional berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep.382/KPTS/Men/1973 dan ditindak lanjuti dengan Instruksi Dirjen Binalindung Nomor : Inst.-4/DP/1975 tentang pembentukan Sekretariat Bersama Tripartit di seluruh Propinsi.
4. Periode 1983 – 1998 : Pada tahun 1983 Lembaga Kerjasama Tripartit yang tidak berfungsi mulai berperan dengan mendapat perhatian khusus dari Menteri Tenaga Kerja. Sidang pleno pertama Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional yang diselenggarakan pada tahun 1983 di Hotel Hilton. Untuk mengembangkan Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral, telah dikeluarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep-650/Men/1985 yang kemudian diperbaharui dengan Kep-98/Men/1994 tentang Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral.
5. Periode 1998 – sekarang : Pemerintah Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi dengan Keputusan Presiden RI Nomor 83 Tahun 1998 yang membawa dampak terhadap perkembangan serikat pekerja/serikat buruh yang semula hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh.

Lembaga Kerjasama Tripartit

▼ Keanggotaan

- a. Keterwakilan keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional terdiri dari 3 (tiga) unsur yaitu unsur pemerintah, unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan unsur Organisasi Pengusaha dengan Komposisi pada saat ini 1:1:1.
- b. Anggota lembaga dari unsur Pemerintah adalah dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan instansi lain yang terkait dengan bidang Ketenagakerjaan.
- c. Dalam hal terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka penetapan keterwakilan serikat pekerja/serikat buruh dalam Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional berdasarkan keanggotaan secara proporsional sesuai ketentuan Kepmenakertrans Nomor: Kep.201/MEN/2001 tentang keterwakilan dalam kelembagaan Hubungan Industrial.
- d. Pada saat ini jumlah anggota Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional paling banyak adalah 45 orang, (15 orang dari unsur Organisasi Pemerintah, 15 orang unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan 15 orang dari unsur Pengusaha)
- e. Anggota Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan masa bakti 3 Tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 kali masa bakti jabatan berikutnya.
- f. Susunan keanggotaan LKS Tripartit minimal terdiri dari:
 - 1) Ketua merangkap anggota diangkat oleh Kemenakertrans.
 - 2) 3 wakil ketua merangkap anggota, masing-masing dijabat oleh anggota yang mewakili pemerintah, organisasi pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
 - 3) Sekertaris merangkap anggota dijabat oleh anggota yang mewakili unsur pemerintah.
 - 4) Beberapa anggota sesuai kebutuhan.

Lembaga Tripartit Sektoral

Keanggotaan

1. Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral (Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota) terdiri dari 3 (tiga) unsur yaitu organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah dengan komposisi 1:1:1.
2. Anggota Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral di tingkat Nasional, Propinsi, dan Kabupaten/Kota terdiri dari unsur Pemerintah adalah perangkat Pemerintah tingkat Nasional, Propinsi, dan Kabupaten/Kota, anggota Lembaga dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
3. Dalam hal terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka ketewakilan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral Nasional, Propinsi, dan Kabupaten/Kota berdasarkan keanggotaan secara proporsional sesuai ketentuan Kepmenakertrans Nomor Kep. 201/MEN/2001.
4. Jumlah anggota Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral Nasional paling banyak adalah 15 orang, jumlah anggota Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral Propinsi adalah 12 orang, dan jumlah anggota Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral Kabupaten/Kota adalah 12 orang.
5. Anggota Lembaga Kerjasama Tripartit sektoral Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan masa bakti 3 (tiga) tahun. Ketua lembaga dijabat oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
6. Anggota Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral Propinsi diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur dengan masa bakti 3 (tiga) tahun. Ketua Lembaga dijabat oleh Gubernur.
7. Anggota Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Bupati/Walikota dengan masa bakti 3 (tiga) tahun. Ketua Lembaga dijabat oleh Bupati/Walikota.

Lembaga Tripartit Sektoral adalah forum komunikasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan sektor usaha tertentu yang anggotanya terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Perusahaan sektor usaha tertentu dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sektor usaha tertentu.



Dalam melaksanakan tugasnya LKS Tripartit dibantu oleh sekretariat LKS Tripartit yang dipimpin oleh seorang Sekretaris LKS Tripartit yang juga merupakan anggota LKS Tripartit. Sekretariat LKS Tripartit dilaksanakan secara fungsional oleh salah satu unit kerja di lingkungan Instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan



Untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas LKS Tripartit dapat membentuk Badan Pekerja, Keanggotaan Badan Pekerja tersebut dipilih dari anggota LKS Tripartit. Mengenai susunan keanggotaan, tugas dan tata kerja Sekretariat dan Badan Pekerja, diatur oleh Ketua LKS Tripartit

Perkembangan serikat pekerja/serikat buruh berpengaruh terhadap keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit dari unsur pekerja/buruh. Keanggotaan lembaga dari unsur pekerja/buruh yang semula hanya diwakili oleh 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka sekarang dimungkinkan diwakili oleh lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dengan penetapannya berdasarkan keanggotaan secara proposional.

Keterwakilan Dalam Kelembagaan HI

Definisi

Untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, maka sangat diperlukan adanya kelembagaan yang terdiri dari unsur-unsur dalam proses produksi barang dan jasa yaitu unsur Tripartit yang terdiri dari Pemerintah, Pengusaha, Pekerja.

Oleh karena adanya perkembangan Hubungan Industrial dewasa ini dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang saat ini belum dapat menetapkan perwakilan unsur pekerja/buruh dalam kelembagaan Hubungan Industrial. Maka pemerintah mengatur keterwakilan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Organisasi Pengusaha dan unsur pemerintah yang akan duduk dalam kelembagaan Hubungan Industrial.



Kelembagaan Hubungan Industrial adalah lembaga ketenagakerjaan yang terbentuk dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan, Organisasi pengusaha yang khusus membidangi Ketenagakerjaan dan telah terakreditasi oleh Kamar Dagang dan Industri Indonesia (KADIN) dan Instansi Pemerintah.

Persyaratan Keterwakilan

Uraian	Persyaratan Keterwakilan Organisasi Pekerja	Persyaratan Keterwakilan Organisasi pengusaha
1. Tingkat Kabupaten/Kota	1. Mempunyai sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) Unit Kerja di Kabupaten/Kota yang bersangkutan 2. 2.500 anggota pekerja Kabupaten/Kota yang bersangkutan.	1. Mempunyai anggota sekurang-kurangnya 10 perusahaan di Kabupaten/Kota yang bersangkutan.
2. Tingkat Propinsi	1. Mempunyai sekurang-kurangnya Kepengurusan Kabupaten/Kota 20 % dari jumlah Kabupaten/Kota di Propinsi yang bersangkutan dan salah satunya berkedudukan di ibukota Provinsi yang bersangkutan	1. Mempunyai sekurang-kurangnya Kepengurusan di Kabupaten/Kota 20% dari jumlah Kabupaten/Kota di Propinsi yang bersangkutan dan salah satunya berkedudukan di ibukota propinsi yang bersangkutan
	2. 30 Unit Kerja di Propinsi	2. 100 perusahaan di Propinsi yang bersangkutan.
	3. 5.000 anggota pekerja/buruh di Propinsi	
3. Tingkat Nasional	1. Kepengurusan Propinsi 20 % dari jumlah Propinsi di Indonesia dan salah satunya berkedudukan di Ibu Kota Negara	1. Mempunyai sekurang-kurangnya Kepengurusan di Propinsi 20 % dari jumlah Propinsi di Indonesia dan salah satunya berkedudukan di Ibu Kota Negara
	2. Kepengurusan Kabupaten/Kota 20 % dari jumlah Kabupaten/Kota di Indonesia dan salah satunya berkedudukan di ibu Kota Negara	2. Kepengurusan Kabupaten/Kota 20 % dari jumlah Kabupaten/Kota di Indonesia dan salah satunya berkedudukan di Ibu Kota Negara
	3. 150 Unit Kerja di Indonesia	3. 1.000 perusahaan di Indonesia.
	4. 50.000 anggota Pekerja/Buruh di Indonesia.	
4. Tempat	Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut wajib memiliki kantor dan alamat yang jelas di tempat kedudukan masing-masing.	Organisasi pengusaha tersebut wajib memiliki kantor dan alamat yang jelas di tempat kedudukan masing-masing.

Wakil dari Instansi Pemerintah yang duduk dalam kelembagaan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 angka 1 ditingkat Kabupaten/Kota, Propinsi dan Nasional adalah wakil dari Instansi Pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dan instansi lain yang bidang tugasnya terkait dengan ketenagakerjaan

▼ Syarat-Syarat Calon Wakil Dalam Kelembagaan HI

- a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh
 - 1) Menjadi anggota atau Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
 - 2) Diusulkan secara tertulis oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan.
 - 3) Berdomisili di Ibukota Propinsi/Kabupaten/Kota, atau Ibukota NKRI.
- b. Organisasi Pengusaha
 - 1) Menjadi/anggota/Pengurus Organisasi Pengusaha.
 - 2) Diusulkan secara tertulis oleh Organisasi Pengusaha yang bersangkutan.
 - 3) Berdomisili di Ibukota Propinsi/Kabupaten/Kota, atau Ibukota NKRI.
- c. Pemerintah
 - 1) Diusulkan oleh masing-masing instansi pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan dan instansi terkait.
 - 2) Berdomisili di Ibukota Propinsi/Kabupaten/Kota, atau Ibukota NKRI.

▼ Penetapan Keterwakilan Serikat/Buruh

- a. Ditentukan jumlah yang dibutuhkan dalam Kelembagaan Hubungan Industrial.
- b. Di data Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat.
- c. Diinventarisir Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan yang memenuhi syarat Kepmenakertrans No. Kep. 201/Men/2001 (pasal 3,4,5 dan pasal 10,11,12).
- d. Dilakukan penjumlahan anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memenuhi syarat.
- e. Ditetapkan "*angka pembagi tetap*" yaitu jumlah anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memenuhi syarat dibagi jumlah anggota Kelembagaan Hubungan Industrial yang dibutuhkan.
- f. Ditetapkan jumlah wakil masing-masing SP/SB yaitu jumlah anggota masing-masing SP/SB yang memenuhi syarat di bagi angka pembagian tetap.
- g. Dalam hal terjadi sisa anggota hasil pembagi tetap maka digabungkan dengan anggota SP/SB yang tidak mencapai angka pembagi tetap.
- h. Sisa yang belum terisi diserahkan kepada SP/SB yang mempunyai anggota terbanyak.

Perhitungan

Contoh Perhitungan Penetapan Keterampilan SP/SB dalam Kelembagaan HI Kabupaten/Kota

No	Nama Organisasi	Jumlah Anggota	Jumlah Kursi	Perolehan Kursi	Keterangan
1	SP/SBA	2.800	0,76	1	
2	SP/SBB	3.000	0,81	1	
3	SP/SBC	3.500	0,95	1	
4	SP/SBD	3.700	1,00	1	
5	SP/SBE	4.000	1,08	1	
6	SP/SBF	4.300	1,17	1	
7	SP/DBG	4.500	1,22	7	
JUMLAH		25.800	6,99		

Jumlah Wakil dalam Kelembagaan HI : 7

Angka Pembagi Tetap : 3.686

Contoh Perhitungan Penetapan Keterampilan SP/SB dalam kelembagaan HI Propinsi

No	Nama Organisasi	Jumlah Anggota	Jumlah Kursi	Perolehan Kursi	Keterangan
1	SP/SBA	5.500	0.65	1	
2	SP/SBB	6.500	0.77	1	
3	SP/SBC	7.500	0.89	1	
4	SP/SBD	8.000	0.95	1	
5	SP/SBE	8.500	1.01	1	
6	SP/SBF	9.000	1.07	1	
7	SP/DBG	9.500	1.13	1	
8	SP/SBH	10.000	1.19	1	
9	SP/SBI	11.000	1.31	1	
JUMLAH		75.500	8.97		

Jumlah Wakil dalam Kelembagaan HI : 9

Angka Pembagi Tetap : 8.389

Perhitungan

Contoh Perhitungan Penetapan Keterampilan SP/SB dalam Kelembagaan HI Nasional.

No	Nama Organisasi	Jumlah Anggota	Jumlah Kursi	Perolehan Kursi	Keterangan
1	SP/SBA	50.000	0.59	1	
2	SP/SBB	60.000	0.71	1	
3	SP/SBC	70.000	0.83	1	
4	SP/SBD	75.000	0.88	1	
5	SP/SBE	80.000	0.94	1	
6	SP/SBF	90.000	0.94	1	
7	SP/SBG	100.000	1.18	1	
8	SP/SBH	120.000	1.42	1	
9	SP/SBI	125.000	1.48	1	
10	SP/SBJ	150.000	1.77	2	
11	SP/SBK	165.000	1.95	2	
12	SP/SBL	180.000	2.13	2	
	JUMLAH	1.265.000	14.94	15	

Jumlah Wakil dalam Kelembagaan HI : 15

Angka Pembagi Tetap : 84.333

Manajemen Konflik Antar Buruh Dan Perusahaan Dalam Tripartit Maupun Antar Tripartit Dengan Serikat Buruh Di Luar Tripartit

Konflik yang terjadi dapat bersumber melalui hal berikut:

1. Perbedaan individu, yang meliputi perbedaan pendirian dan perasaan.

Setiap manusia adalah individu yang unik. Artinya, setiap orang memiliki pendirian dan perasaan yang berbeda-beda satu dengan lainnya. Perbedaan pendirian dan perasaan akan sesuatu hal atau lingkungan yang nyata ini dapat menjadi faktor penyebab konflik sosial, sebab dalam menjalani hubungan sosial, seseorang tidak selalu sejalan dengan kelompoknya.

2. Perbedaan latar belakang kebudayaan sehingga membentuk pribadi-pribadi yang berbeda.

Seseorang sedikit banyak akan terpengaruh dengan pola-pola pemikiran dan pendirian kelompoknya. Pemikiran dan pendirian yang berbeda itu pada akhirnya akan menghasilkan perbedaan individu yang dapat memicu konflik.

3. Perbedaan kepentingan antara individu atau kelompok.

Manusia memiliki perasaan, pendirian maupun latar belakang kebudayaan yang berbeda.

4. Perubahan-perubahan nilai yang cepat dan mendadak dalam organisasi.

Perubahan adalah sesuatu yang lazim dan wajar terjadi, tetapi jika perubahan itu berlangsung cepat atau bahkan mendadak, perubahan tersebut dapat memicu terjadinya konflik

Manajemen Konflik Antar Buruh Dan Perusahaan Dalam Tripartit Maupun Antar Tripartit Dengan Serikat Buruh Di Luar Tripartit

Beberapa manfaat konflik diantaranya yaitu :

1. Membuat suatu organisasi hidup, bila pihak-pihak yang berkonflik memiliki kesepakatan untuk mencari jalan keluarnya. Demikian juga konflik yang terjadi dalam hubungan industrial. Hubungan Industrial bisa menjadi lebih harmonis apabila masing-masing pihak telah menyelesaikan konfliknya.
2. Berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan merupakan salah satu akibat dari konflik, yang tujuannya tentu meminimalkan konflik yang akan terjadi dikemudian hari.
3. Melakukan adaptasi, sehingga dapat terjadi perubahan dan perbaikan dalam system serta prosedur, mekanisme, program, bahkan tujuan organisasi.
4. Memunculkan keputusan-keputusan yang inovatif. Konflik dapat membuat masing-masing individu meningkatkan kompetensi dirinya, sehingga akan meningkatkan inovasi dalam diri dan organisasi.
5. Memunculkan persepsi yang lebih kritis terhadap perbedaan pendapat. Perbedaan persepsi akan meningkatkan kompetensi dalam berfikir kritis.

Kerugian yang ditimbulkan konflik

1. Menghambat komunikasi. Konflik yang terjadi akan berdampak masing-masing pihak membatasi dalam hal komunikasi. Pembatasan dalam berkomunikasi tidak akan meminimalisasi konflik.
2. Mengganggu kohesi (keeratan hubungan). Konflik yang ada akan mengganggu masing-masing pihak dalam berkoordinasi dan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan mengganggu dalam pelaksanaan pekerjaan.
3. Mengganggu kerjasama atau "team work". Konflik yang terjadi dalam organisasi akan mengganggu kerjasama antar anggota kelompok dalam organisasi.
4. Mengganggu proses produksi, bahkan dapat menurunkan produksi sehingga akan menurunkan kinerja individu dan kinerja organisasi.
5. Menumbuhkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan.
6. Individu atau personil mengalami tekanan (stress), mengganggu konsentrasi, menimbulkan kecemasan, mangkir, menarik diri, frustrasi, dan apatisme.
7. Apabila konflik mengarah pada kondisi destruktif, maka hal ini dapat berdampak pada penurunan efektivitas kerja dalam organisasi baik secara perorangan maupun kelompok, berupa penolakan, resistensi terhadap perubahan, apatis, acuh tak acuh, bahkan mungkin muncul luapan emosi destruktif, berupa demonstrasi. Dampak lebih lanjut adalah kinerja individu dan kinerja organisasi akan menurun.

Dasar Hukum

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

PP No. 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit

PP No. 46 Tahun 2008 tentang Perubahan atas PP No. 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit

PP No. 4 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua Atas PP No. 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit.

Kepres Nomor 26 tahun 1990 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 144 Tahun 1976 mengenai Konsultasi Tripartit untuk Meningkatkan Pelaksanaan Standar Perburuhan Internasional.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI

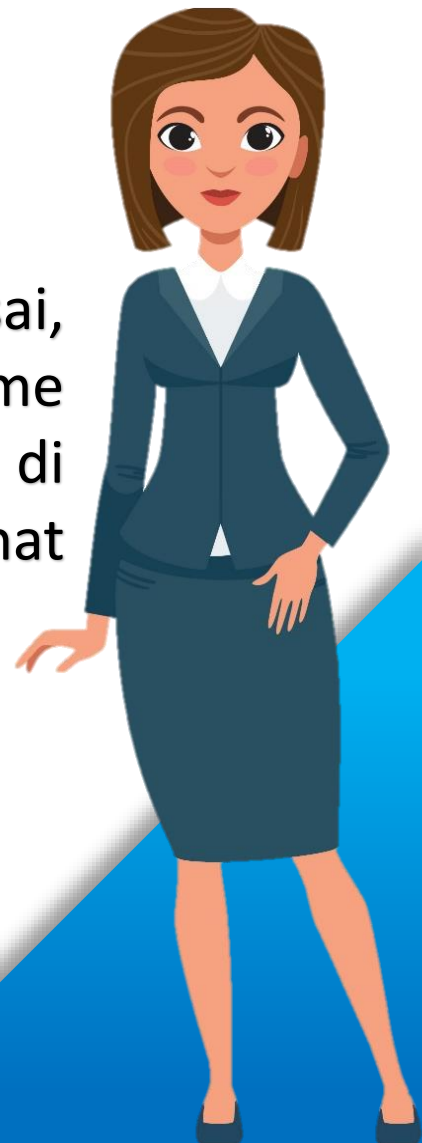
Peraturan Ketua LKS Tripnas Nomor PER.01/LKS TRIPNAS/VIII/2016 tentang Tata Kerja Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional

Permenaker Nomor PER.02/MEN/I/2010 tentang Tata Cara Pemberhentian dan Penggantian Antar Waktu Keanggotaan Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit Nasional

Permenaker Nomor PER.04/MEN/II/2010 tentang Pembentukan Dan Peningkatan Peran Lembaga Kerja Sama Tripartit Provinsi Dan Kabupaten/Kota



Materi 4 telah selesai,
silahkan kembali ke home
dengan mengklik kotak di
sudut atas untuk melihat
materi berikutnya.



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

Materi 5

FASILITAS DEWAN PENGUPAHAN

Buka Materi

Fasilitasi dewan pengupahan



Definisi

Untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, maka sangat diperlukan adanya kelembagaan yang terdiri dari unsur- unsur dalam proses produksi barang dan jasa yaitu unsur Tripartit yang terdiri dari Pemerintah, Pengusaha, Pekerja.

Oleh karena adanya perkembangan Hubungan Industrial dewasa ini dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang saat ini belum dapat menetapkan perwakilan unsur pekerja/buruh dalam kelembagaan Hubungan Industrial. Maka pemerintah mengatur keterwakilan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Organisasi Pengusaha dan unsur pemerintah yang akan duduk dalam kelembagaan Hubungan Industrial.



Depenas bertugas memberikan saran, dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan system pengupahan nasional. Dalam melaksanakan tugasnya, depenas dapat bekerja sama baik dengan instansi Pemerintah maupun swasta dan pihak terkait lainnya jika dipandang perlu.



▼ Keanggotaan Depenas

1. Unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi, dan Pakar.
2. Keanggotaan Depenas dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan komposisi perbandingan 2:1:1.
3. Keanggotaan Depenas dari unsur Perguruan Tinggi dan Pakar jumlahnya disesuaikan menurut kebutuhan.
4. Keseluruhan anggota Dewan pengupahan berjumlah gasal.

▼ Susunan keanggotaan Depenas

1. Ketua, merangkap sebagai anggota dari unsur Pemerintah;
2. Wakil Ketua, sebanyak 2 (dua) orang merangkap sebagai anggota masing-masing dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Organisasi pengusaha;
3. Sekretaris, merangkap sebagai anggota dari unsur pemerintah yang mewakili kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan;
4. Anggota. Anggota Depenas diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya.

▼ Susunan keanggotaan Depenas

(1) Pembahasan rumusan saran dan pertimbangan di Depenas dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut :

Unsur Pemerintah dan/atau unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan/atau unsur Organisasi Pengusaha dan/atau unsur Perguruan Tinggi/Pakar menyiapkan bahan untuk dibahas dalam rapat Depenas.

Hasil pembahasan dituangkan dalam bentuk pokok-pokok pikiran Depenas.

Pokok-pokok pikiran Depenas disampaikan kepada Pemerintah dalam bentuk rekomendasi sebagai saran dan pertimbangan dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan.

(2) Depenas bersidang sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam 3 bulan.

(3) Depenas menyampaikan laporan mengenai pelaksanaan tugas sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun sekali kepada Presiden melalui Menteri.

Dewan Pengupahan

UPAH MINIMUM PROVINSI

▼ Provinsi

Tugas :

1. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka penetapan Upah Minimum Provinsi, kota dan Penerapan sistem pengupahan tingkat Provinsi.
2. Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

Tata Kerja :

1. Pembahasan rumusan saran dan pertimbangan di Depeprov
2. Depeprov bersidang sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam 3 bulan.
3. Depeprov menyampaikan laporan mengenai pelaksanaan tugas paling sedikit 1 (satu) tahun sekali kepada gubernur melalui kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dengan tembusan kepada Menteri

Dewan Pengupahan

▼ Kota

Tugas :

1. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/Walikota dalam rangka:
2. Pengusulan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK);
3. Penerapan sistem pengupahan di tingkat Kabupaten/Kota.
4. Menyiapkan bahan perumusan pengembangan system pengupahan nasional.

Tata Kerja :

1. Pembahasan rumusan saran dan pertimbangan di Depekab/Depeko dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut :
 - a. Unsur Pemerintah dan/atau unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan/atau unsur Organisasi Pengusaha dan/atau unsur Perguruan Tinggi/Pakar menyiapkan bahan untuk dibahas dalam rapat Depekab/Depeko.
 - b. Hasil pembahasan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dituangkan dalam bentuk pokokpokok Depekab/Depeko;
 - c. Pokok-pokok pikiran sebagaimana dimaksud dalam huruf b disampaikan kepada Pemerintah dalam bentuk rekomendasi sebagai saran dan pertimbangan dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan.
2. Depekab/Depeko bersidang sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam 3 (tiga) bulan .
 - a. Depekab/Depeko menyampaikan laporan mengenai pelaksanaan tugas paling sedikit 1 (satu) tahun sekali kepada bupati/walikota melalui kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dengan tembusan kepada gubernur dan Menteri.
 - b. Dalam melaksanakan tugasnya, Depekab/Depeko dapat bekerja sama baik dengan instansi Pemerintah maupun swasta dan pihak terkait lainnya jika dipandang perlu.
 - c. Ketentuan mengenai tata kerja Depekab/Depeko diatur lebih lanjut oleh Ketua Depekab/Depeko.

Dasar Hukum Fasilitas Dewan Pengupahan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

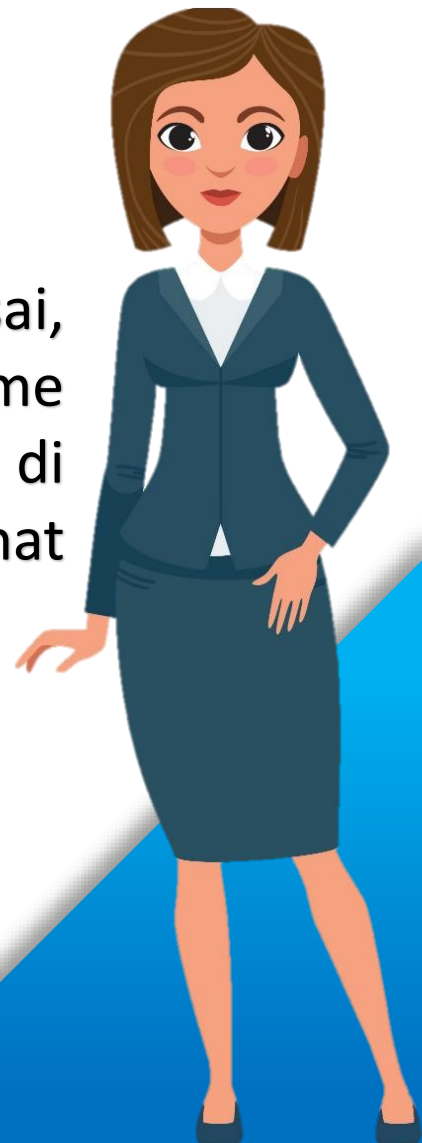
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Kepres No.107 tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pengangkatan, Pemberhentian, dan Penggantian Anggota Dewan Pengupahan, dan Tata Kerja Dewan Pengupahan



Materi 5 telah selesai,
silahkan kembali ke home
dengan mengklik kotak di
sudut atas untuk melihat
materi berikutnya.



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

Materi 6

PEMASYARAKATAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Buka Materi

Kegiatan Pembelajaran Pemasyarakatan Hubungan Industrial

Definisi

Pemasyarakatan Hubungan Industrial harus mengetahui permasalahan dasar Hubungan Industrial terlebih dahulu. Belum berfungsinya lembaga-lembaga Hubungan Industrial secara optimal, sehingga dapat menghambat pengembangan wawasan dan pengetahuan, skill dan attitude di bidang hubungan industrial serta terwujudnya hubungan industrial yang harmonis.



Pemasyarakatan adalah tindakan memasyarakatkan hubungan industrial dengan menjadikan hubungan industrial dikenal oleh masyarakat, terutama tenaga kerja dan pengusaha dan menjadikan tenaga kerja, pengusaha dan pemerintah pusat dan daerah sebagai anggota masyarakat hubungan industrial.



Sistem Nilai Legal Hubungan Industrial

Hasil yang ingin dicapai melalui pemasyarakatan HI adalah Pekerja dapat berpikir secara rasional dan obyektif di dalam melakukan kegiatan untuk tidak mempengaruhi atau menghambat jalannya perusahaan. Pengusaha dapat menempatkan dirinya sebagai mitra yang baik bagi kaum pekerja dan ikut bertanggungjawab bersama untuk mengangkat harkat dan martabat tenaga kerja sebagai manusia. Pekerja & Pengusaha perlu memiliki sikap mental & sikap sosial serta rasa kesadaran yang positif bagi pembangunan sehingga dapat menyelesaikan masalah dengan cara kekeluargaan dan tercapainya target RENSTRA & SPM bidang HI

Pemasyarakatan pelaku Hubungan Industrial tidak saja yang menyangkut sikap dan perilaku (attitude) tetapi juga, termasuk pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) dari pelaku proses produksi barang dan jasa dan harus sejalan dengan perubahan paradigma.

Sistem nilai legal adalah pedoman berfikir dan berperilaku dalam aspek Hubungan Industrial yang mampu mempengaruhi seseorang atau masyarakat dalam bersikap, berperilaku sesuai aliran fikiran yang dianut secara resmi oleh bangsa yang bersangkutan, contohnya di Indonesia adalah nilai-nilai Pancasila.

Pemasyarakatan Struktur Legal

Lembaga dan sarana Hubungan Industrial sebagaimana tercantum dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni:

- a) Serikat Pekerja/Serikat Buruh,
- b) Organisasi Pengusaha,
- c) Lembaga Kerjasama Bipartit,
- d) Lembaga Kerjasama Tripartit,
- e) Peraturan Perusahaan,
- f) Perjanjian Kerja Bersama,
- g) Peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan.
- h) Lembaga penyelesaian Hubungan Industrial.

Peran dan fungsi dasar lembaga-lembaga Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:

- a. Keberadaan Lembaga-Lembaga Hubungan Industrial/ketenagakerjaan. Lembaga Hubungan Industrial/ketenagakerjaan secara universal memiliki fungsi untuk melindungi (to protect) kepentingan anggota yang diwakilinya, termasuk kepentingan masyarakat yang dalam hal ini diwakili oleh pemerintah.
- b. Lembaga Hubungan Industrial/ketenagakerjaan secara universal juga berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan (to promote) anggota yang diwakilinya, termasuk menyangkut kepentingan kesejahteraan masyarakat yang dalam hal ini diwakili oleh pemerintah.
- c. Lembaga Hubungan Industrial adalah wadah perjuangan yang dinamis. Untuk itu pimpinan lembaga dan segenap jajaran pengurus harus mampu mengembangkan imajinasi dan daya kreatifnya secara terus menerus sehingga akan memupuk semangat dan rasa percaya diri untuk menggapai harapan baru.
- d. Lembaga-lembaga Hubungan Industrial harus mempunyai tujuan yang jelas, aplikatif, mampu dilaksanakan secara terus menerus dan berencana. Dengan demikian akan memupuk semangat dan rasa percaya diri untuk menggapai harapan baru.
- e. Lembaga-lembaga Hubungan Industrial harus secara terus-menerus dibangun dan dikembangkan guna menumbuhkan semangat kebersamaan, demokratis dan partisipatif didalam berbagai proses dalam rangka pembahasan pengambilan keputusan, penetapan kebijakan dan pelaksanaan pengawasannya dibidang ketenagakerjaan.

Strategi Pemasyarakatan Hubungan Industrial

Strategi Pemasyarakatan Hubungan Industrial merupakan upaya strategis untuk mencapai kesejahteraan pekerja dan kelangsungan hidup perusahaan, dilakukan dengan cara :

1. Melindungi masyarakat industri dengan mencegah terjadinya gejolak dan mengembangkan pola kemitraan.
2. Melaksanakan kegiatan Hubungan Industrial, baik yang formal maupun yang non formal,

Adapun dalam kaitan pemasyarakatan ke-4 (empat) pokok dari strategi Hubungan Industrial, secara lebih rinci sebagai berikut:

1. Pemasyarakatan dan pembaharuan peraturan perundang-undangan dibidang kelembagaan Hubungan Industrial.
2. Pembentukan dan penataan lembaga ketenagakerjaan dan sarana Hubungan Industrial.
3. Pemasyarakatan lembaga ketenagakerjaan dan sarana Hubungan Industrial.
4. Sosialisasi berbagai ketentuan teknis dalam penanganan masalah-masalah sarana kelembagaan Hubungan Industrial.
5. Menyusun kode etik pelaksanaan kebebasan berserikat yang berlaku bagi pekerja/serikat pekerja dan pengusaha/organisasi pengusaha dan seluruh lapisan masyarakat, khususnya fungsionaris yang duduk dilembaga-lembaga Hubungan Industrial mewakili pekerja ataupun pengusaha.
6. Pemasyarakatan masyarakat melalui berbagai pendidikan, bimbingan teknis dan pelatihan, khususnya fungsionaris yang duduk di lembaga-lembaga Hubungan Industrial mewakili pekerja ataupun pengusaha.
7. Pengembangan nilai yang berkaitan dengan membangun sikap mental dan sikap sosial, sesuai dengan fenomena yang berkembang dalam masyarakat terutama yang berkaitan dengan terjadinya krisis moral. Untuk itu perlu adanya trust bulding yang memerlukan komitmen dari berbagai unsur terkait/stakeholder.

Pemasyarakatan Hubungan Industrial dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan, antara lain:

1. Pendekatan Antisipasi.

Hubungan Industrial pada hakekatnya adalah merupakan hubungan interpersonal, sesuai dengan perubahan paradigma, pekerja dan pengusaha dalam melaksanakan proses produksi tersebut harus memiliki 6 sikap yaitu:

- a. Disiplin, dalam arti tidak hanya terbatas pada pelaksanaan jam kerja tetapi juga dalam arti pelaksanaan tugas sehari-hari.
- b. Transparan, terbuka dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sebagai pekerja dan sebagai pengusaha.
- c. Bertanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan tidak sebatas tanggung jawab atas fungsinya akan tetapi juga pada diri sendiri, perusahaan, masyarakat, dan Tuhan.
- d. Terukur (accountability), hasil pekerjaan dapat diukur.
- e. Kejujuran,
- f. Pengembangan masyarakat, adanya perhatian terhadap pengembangan masyarakat sekitar.

2. Pendekatan kebijaksanaan pemerintah dibidang pembinaan Hubungan Industrial di daerah.

Bertolak pada tuntutan perubahan yang diinginkan masyarakat serta impactnya terhadap permasalahan Hubungan Industrial, kebijaksanaan Hubungan Industrial ditempuh dengan strategi:

- 1) Peningkatan kualitas SDM
- 2) Desentralisasi Kewenangan
- 3) Pemasyarakatan masyarakat
- 4) Penegakan Hukum
- 5) Penyempurnaan perundang-undangan
- 6) Penyederhanaan sistem administrasi.
- 7) Perluasan jaringan kerja

▼ Langkah-langkah pemasyarakatan Hubungan Industrial

Dalam rangka mencapai tujuan Hubungan Industrial, yaitu untuk mewujudkan ketenangan bagi pekerja dan ketenangan pengusaha serta kelangsungan usaha, maka perlu langkah-langkah pemasyarakatan Hubungan Industrial sebagai berikut :

1. Ciptakan budaya kerja perusahaan melalui pemahaman visi dan misi perusahaan kepada pekerja.
2. Ciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dimana setiap pekerja diakui keberadaannya dan mempunyai arti penting diperusahaan.
3. Kondisikan komunikasi dua arah yang lancar atau aktif.
4. Kondisikan pekerja dalam berbagai kegiatan strategis dan meminta pertimbangan atau pendapatnya dalam pengambilan keputusan perusahaan.
5. Berikan kesempatan kepada pekerja untuk berkarir di perusahaan
6. Memanusiakan manusia dengan segala harkat dan martabatnya kepada pekerja/buruh.

Terhambatnya upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia akan berdampak terhadap upaya peningkatan pertumbuhan ekonomi dan pengentasan masalah pengangguran dan kemiskinan.

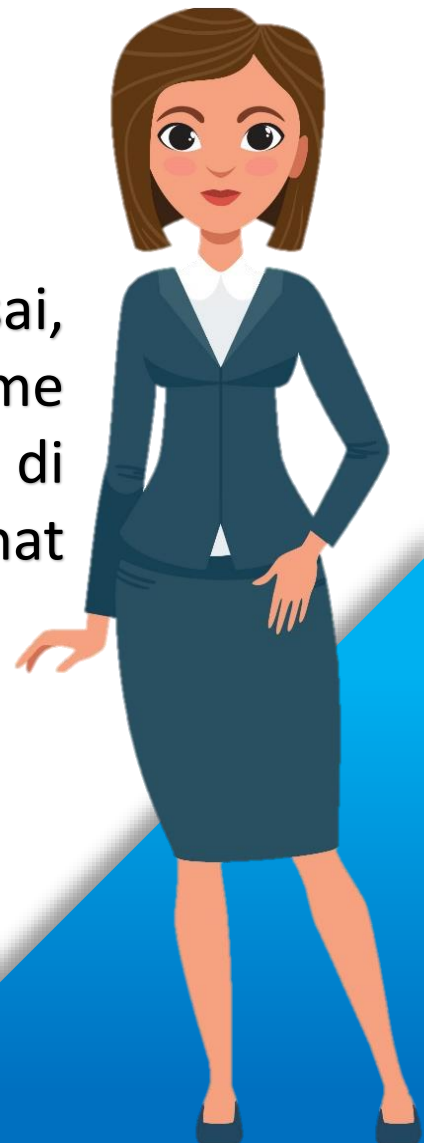
Pelaksanaan pemasyarakatan Hubungan Industrial sangat dipengaruhi lingkungan strategis (Strategis environment) seperti kondisi sosial, ekonomi, dan politik suatu bangsa.

Dalam Pemasyarakatan Hubungan Industrial perlu diselesaikan terlebih dahulu, permasalahan dasar Hubungan Industrial, agar tidak terjadi stagnasi dan inefisien.

Pemasyarakatan Hubungan Industrial harus mengetahui permasalahan dasar Hubungan Industrial terlebih dahulu.



Materi 6 telah selesai,
silahkan kembali ke home
dengan mengklik kotak di
sudut atas untuk melihat
materi berikutnya.



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

Materi 7

PENCEGAHAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Buka Materi

Strategi Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial

Definisi

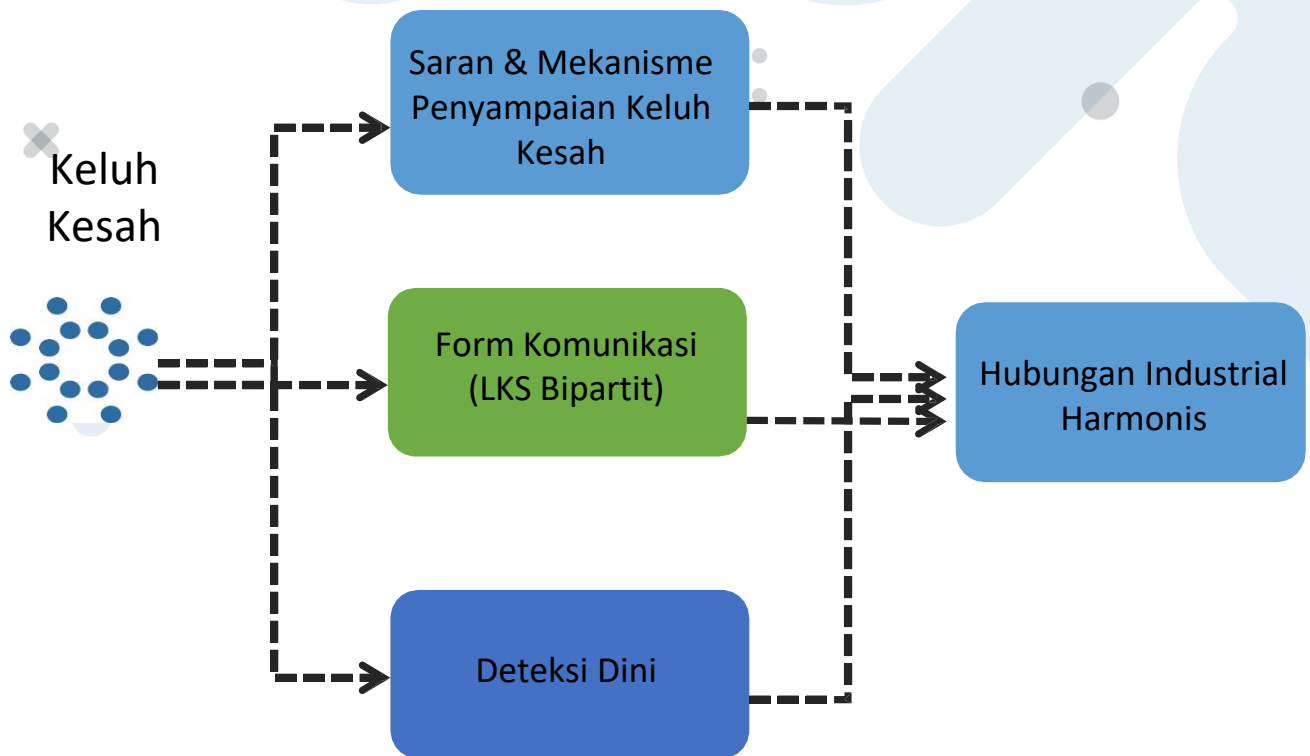
Dalam sebuah perusahaan, baik itu pengusaha maupun pekerja pada dasarnya memiliki kepentingan atas kelangsungan usaha dan keberhasilan perusahaan. Meskipun keduanya memiliki kepentingan terhadap keberhasilan perusahaan, tidak dapat dipungkiri konflik/perselisihan masih sering terjadi antara pengusaha dan pekerja.



Hubungan kerja adalah Hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur upah, perintah, dan pekerjaan



▼ Strategi Pencegahan Hubungan Industrial



Fungsi LKS Bipartit adalah sebagai forum komunikasi dan konsultasi dalam rangka pengembangan hubungan industrial, untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, termasuk kesejahteraan pekerja/buruh. LKS Bipartit mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Melakukan pertemuan secara periodik
2. Mengkomunikasikan kebijakan perusahaan dan aspirasi pekerja, mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial di perusahaan
3. Menyampaikan saran, pertimbangan dan pendapat kepada pengusaha, pekerja, atau serikat pekerja dalam rangka penetapan dan pelaksanaan kebijakan perusahaan



Sistem deteksi dini adalah Suatu perangkat yang tersusun secara teratur untuk mengetahui suatu kenyataan sebelum waktunya atau Suatu sistem dalam upaya pencegahan lebih awal agar tidak terjadi keresahan atau tuntutan di lingkungan perusahaan.

Fungsi deteksi dini :

1. Mengetahui lebih awal akan kemungkinan terjadinya suatu konflik
2. Melakukan upaya penanggulangan sejak konflik tersebut masih berskala kecil
3. Menghindari keterkejutan akan terjadinya suatu konflik
4. Lebih siap dalam menghadapi segala kemungkinan/ perkembangan kondisi yang terjadi
5. Sigap dan cepat dalam memberikan reaksi penanggulangan atas konflik tersebut

Dasar Hukum Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

UU Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah;

PP Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Tugas Urusan Pemerintah Antara Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;

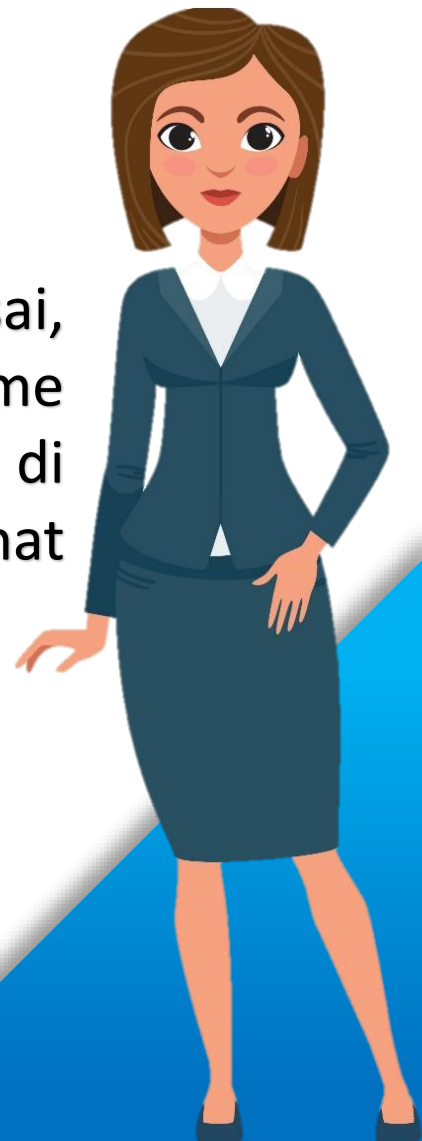
Kepmenakertrans Nomor Kep. 80/M/BW/1991 tentang Penunjukan/Pengangkatan Anggota dan Sekretariat Tim Deteksi Dini;

daKeputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 120/MEN/1998 tentang Pedoman Penuntun Perilaku (code of conduct) dalam Pencegahan n Perselisihan Hubungan Industrial;

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2006 Tentang Komunitas Daerah;



Materi 7 telah selesai, silahkan kembali ke home dengan mengklik kotak di sudut atas untuk melihat materi berikutnya.



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

Materi 8

PEMETAAN DAN KERAWANAN DETEKSI DINI

Buka Materi

Pendahuluan

Definisi

Penanganan pencegahan dini adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencegah secara dini terjadinya perselisihan hubungan industrial, yaitu dengan peningkatan kapasitas kelembagaan dan sistem deteksi dini



Sistem deteksi dini keresahan hubungan industrial adalah seperangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan dan bekerja sama untuk mengidentifikasi sumber-sumber penyebab terjadinya keluhan kesah dan keresahan serta menghasilkan saran-saran pemecahannya sedini mungkin.



Menangani Pencegahan Deteksi Dini

Kerawanan hubungan industrial pada awalnya timbul karena adanya keresahan, antara lain karena terdapat perbedaan-perbedaan perlakuan, penghasilan, kesejahteraan, perlindungan, syarat-syarat kerja, juga karena tidak dilaksanakannya hak pekerja/buruh.

Keluh kesah, keresahan dan permasalahan yang timbul pada umumnya berkaitan dengan :

1. Pelaksanaan syarat-syarat kerja sebagaimana telah diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. Kepemimpinan dan kewenangan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB);
3. Kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja;
4. Perlakuan diskriminatif.

Tujuan menangani pencegahan dini adalah sebagai berikut:

1. Memelihara kondisi damai (harmonis) dalam HI, dengan cara:
2. Mengembangkan sistem penyelesaian perselisihan secara bipartit melalui:
3. Meminimalisir/mengeliminir potensi perselisihan HI dengan mendorong masing-masing pihak (pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah) menjalankan fungsi dan tugasnya untuk menciptakan hubungan industrial yang kondusif.
4. Merencanakan sistem deteksi dini
5. Membangun sistem Deteksi Dini (*Early warning system*) yaitu dengan
6. mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor penyebabnya baik faktor internal maupun faktor eksternal.

SELENGKAPNYA

[DOWNLOAD DISINI](#)

Pemetaan Kerawanan HI

▼ Tujuan Memetakan kerawanan HI antara lain :

1. Antisipasi terhadap terjadinya mogok kerja dan atau unjuk rasa, agar tidak terjadi permasalahan perselisihan yang lebih kompleks.
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan UU ketenagakerjaan dan peran sarana sarana HI di perusahaan.
3. Untuk mengetahui bagaimana Proses penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan
4. Untuk mengetahui bagaimana kerja sama antara Pusat dengan mediator yang ada di Daerah dalam menangani kasus-kasus PHI/PHK.
5. untuk melindungi investasi, Tenaga Kerja serta membina HI yang baik antara Pengusaha dan Pekerja.
6. Meminimalisir terjadinya perselisihan hubungan industrial, yang akhirnya dapat meningkatkan Produktifitas kerja.

▼ Penetapan Tingkat Kerawanan

Indikator Agar Perusahaan Ada Ketenangan Bekerja/Berusaha :

1. Berfungsinya kelembagaan HI
2. Adanya perlindungan dan jaminan hak bagi semua pihak yang terkait dalam proses produksi
3. Perselisihan dapat dicegah dan apabila timbul dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya
4. Semakin berkembangnya perusahaan seharusnya diikuti dengan semakin meningkatnya kesejahteraan pekerja dari waktu ke waktu
5. Terjaminnya keselamatan dan kesehatan pekerja



Dengan MEMETAKAN KERAWANAN HI diharapkan terpantaunya kasus-kasus yang akan terjadi yang bersipat membahayakan kepentingan umum tidak terjadi karena telah diantisipasi terlebih dahulu

Dengan memetakan kerawanan HI diharapkan didaerah mampu menyelesaikan sejumlah permasalahan perselisihan HI yang cenderung memiliki karakter masing-masing disetiap Daerah dan menentukan Rating Klarifikasi perusahaan : MANTAP – RAWAN SIAGA dan SANGAT RAWAN

Dengan memetakan kerawanan HI diharapkan didaerah mampu menyelesaikan sejumlah permasalahan perselisihan HI yang cenderung memiliki karakter masing-masing disetiap Daerah dan menentukan Rating Klarifikasi perusahaan : MANTAP – RAWAN SIAGA dan SANGAT RAWAN.

Dari pemetaan kerawanan HI tersebut akan diketahui Kondisi Ketenagakerjaan masing-masing Perusahaan atau Rating Klasifikasi yang nantinya akan digunakan sebagai data awal Dinas untuk mengambil langkah Pembinaan agar terciptanya suasana Aman Kondusif di Perusahaan, yang nantinya mengarah pada meningkatnya Produktifitas Kerja.

Dasar Hukum Pencegahan Dini

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

UU Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah;

PP Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Tugas Urusan Pemerintah Antara Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;

Kepmenakertrans Nomor Kep. 80/M/BW/1991 tentang Penunjukan/Pengangkatan Anggota dan Sekretariat Tim Deteksi Dini;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 120/MEN/1998 tentang Pedoman Penuntun Perilaku (code of conduct) dalam Pencegahan dan Perselisihan Hubungan Industrial;

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2006 Tentang Komunitas Daerah;

Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor Pol. 1 Tahun 2005 tentang Pedoman Tindakan Kepolisian Negara Republik Indonesia Pada Penegakan Hukum dan Ketertiban Dalam Perselisihan Hubungan Industrial

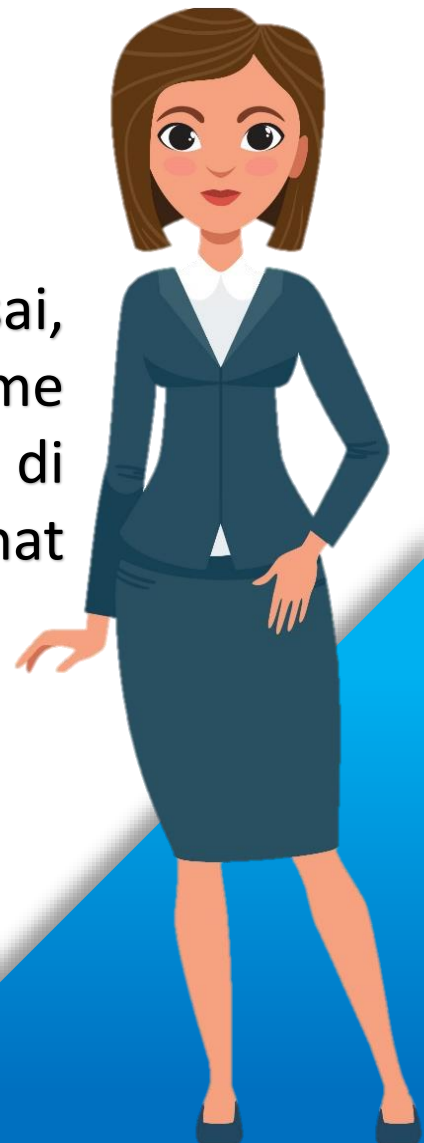
Lampiran

Peta Kondisi Hubungan Industrial
Di Perusahaan





Materi 8 telah selesai,
silahkan kembali ke home
dengan mengklik kotak di
sudut atas untuk melihat
materi berikutnya.



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

Materi 9

MOGOK DAN LOCK OUT

Buka Materi

Pendahuluan

Definisi

Hak mogok kerja bagi pekerja/buruh diatur dalam UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penutupan perusahaan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan hak dari pengusaha sebagai imbalan dari hak mogok kerja dari pekerja/buruh.

Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan

Lock out adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan



Surat Pemberitahuan

Hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan

Tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan

Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang akan melakukan mogok kerja harus memberitahukan secara tertulis rencana mogok kerja dimaksud kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari sebelum mogok kerja dilaksanakan.

▼ Pemberitahuan Mogok Kerja

Isi pemberitahuan sekurang-kurangnya memuat:

1. Waktu (hari, tanggal dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja
2. Tempat mogok kerja: tempat-tempat yang ditentukan oleh penanggung jawab pemogok yang tidak menghalangi pekerja lain untuk bekerja
3. Alasan dan sebab-sebab mogok kerja
4. Tanda tangan Ketua dan Sekretaris dan/atau masing-masing Ketua dan Sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja

Mogok Kerja Pada Perusahaan Melayani Kepentingan Umum



Pemogokan diatur sedemikian rupa, bahwa pemogokan dilakukan oleh para pekerja yang tidak sedang menjalankan tugas

GAGALNYA PERUNDINGAN [1]

Tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial disebabkan:

Pengusaha tidak mau melakukan perundingan

Serikat Pekerja atau Pekerja telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2x dalam tenggang waktu 14 hari kerja

Perundingan mengalami jalan buntu

Perundingan mengalami jalan buntu



GAGALNYA PERUNDINGAN [2]

DEADLOC

PT HARAPAN SUKSES JAYA

- Putusan PHI No.01/PDT.SUS.PHI/2015/PN BDG
- Putusan MA (Kasasi) No. 535 K/Pdt.Sus-PHI/2015

PT. KANEFUSA INDONESIA

- Putusan PHI No.132/G/2010/PHI/PN,BDG
- Putusan MA (Kasasi) No. 228 K/Pdt.Sus/2011
- Putusan MA (PK) No.22 PK/Pdt.Sus/2012

Tuntutan Mogok Kerja

Normatif

Pelaksanaan & Pembayaran Upah, Upah Lembur, Cuti, BPJS, THR, Kontrak Kerja, Outsourcing, dll.



Kepentingan

Kenaikan Upah, Uang Makan, Uang Transport, Bonus, Insentif, Uang Shift, Tunjangan Kesehatan, Sarana Ibadah, dll.



MOGOK KERJA TIDAK SAH

1

Bukan akibat gagalnya perundingan.



3

Dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja.



2

Tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.



4

Isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c dan d UUK no. 13 tahun 2003.





AKIBAT MOGOK KERJA

TIDAK SAH

Untuk menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara:

Melarang para pekerja yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi

Bila dianggap perlu melarang pekerja mogok kerja berada di lokasi perusahaan

Akibat hukum

Dikualifikasikan sebagai mangkir

Pengusaha melakukan panggilan untuk kembali bekerja 2x berturut-turut dalam tenggang waktu 7 hari dalam bentuk panggilan secara pantas dan tertulis

Pekerja yang tidak memenuhi panggilan dianggap mengundurkan diri

SAH

Mengganti pekerja yang mogok kerja dengan pekerja lain dari luar perusahaan

Memberi sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun selama dan sesudah melakukan mogok kerja

Dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar perusahaan, pekerja berhak atas upah

PENUTUPAN PERUSAHAAN (*LOCK OUT*)

Tindakan pengusaha untuk menolak pekerja seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan, sebagai akibat gagalnya perundingan

SYARAT PENUTUPAN PERUSAHAAN

Memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/SP/SB, serta instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, sekurang-kurangnya 7 hari kerja sebelum penutupan perusahaan

Pemberitahuan sekurang-kurangnya memuat:

- Waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai & diakhiri penutupan perusahaan
- Alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan

Pemberitahuan ditanda tangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan.

Pemberitahuan Penutupan Perusahaan

Tidak diperlukan apabila:

1

Pekerja/SP/SB melakukan mogok kerja tidak sah

2

Pekerja/SP/SB melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam PK, PP, PKB atau peraturan perundang-undangan yang berlaku

Penyelesaian Mogok Kerja Penutupan Perusahaan

Dalam menerima Surat Pemberitahuan Mogok Kerja atau Penutupan Perusahaan:

Instansi Pemerintah dan Pengusaha/ Pekerja/ Serikat Pekerja wajib memberikan *tanda terima* dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan

Pasal 141 UUK NO. 13 Tahun 2003

Penyelesaian Mogok Kerja / Penutupan Perusahaan

Kewajiban Instansi :

- a Sebelum dan selama mogok kerja/penutupan perusahaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan pemogokan/penutupan perusahaan
- b Penyelesaiannya dilakukan melalui perundingan untuk mencapai kesepakatan
- c Kesepakatan yang dicapai harus dibuat dalam perjanjian bersama, ditandatangani para pihak dan pegawai instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi
- d Kesepakatan tidak dicapai, Pegawai dari Instansi yang bertanggung jawab segera menyerahkan masalah penyebab mogok kerja/penutupan perusahaan kepada Lembaga PHI yang berwenang
- e Menyangkut kelangsungan mogok kerja/penutupan perusahaan, atas dasar peundingan antara pengusaha dan Pekerja/Serikat Pekerja atau penanggung jawab, mogok kerja/penutupan perusahaan dapat diteruskan atau dihentikan sementara

Dasar Hukum Mogok dan Logout

UU No. 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Mengemukakan di Muka Umum

UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh beserta peraturan pelaksanaannya

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya

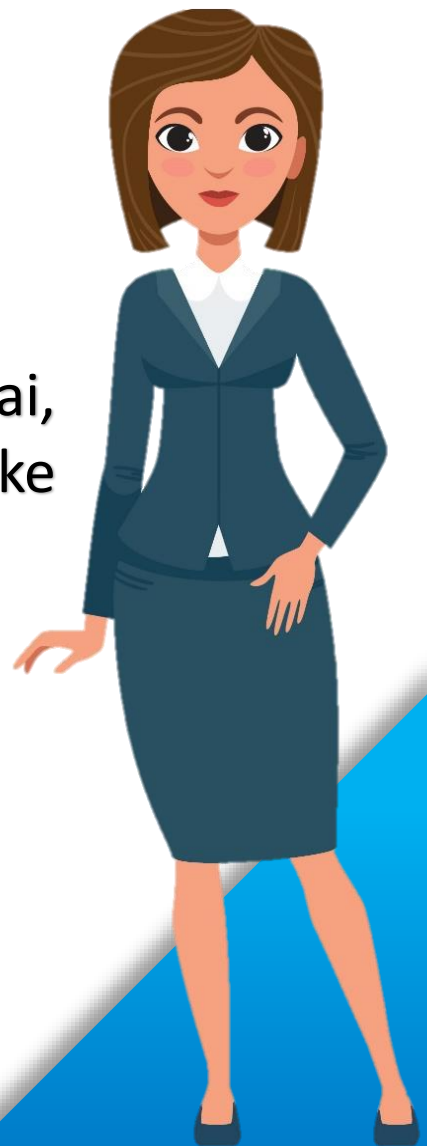
UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial beserta peraturan pelaksanaannya

Kepmenakertrans No.232/MEN/2004 tentang Tata Cara Penanganan Mogok Kerja

Kepmenakertrans No. 31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit



Materi 9 telah selesai,
silahkan lanjutkan ke
halaman berikutnya.



Daftar Pustaka

1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep 16/MEN/2001 Tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
4. Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi;
5. Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 Tentang Hak Dasar Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama;
6. Gerakan Serikat Pekerja (Trade Union Movement), studi kasus Indonesia dan negara-negara industri oleh Sentanoe Kertonegoro, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia 1999;
7. Pedoman Pelaksana Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Bina Lembaga Hubungan Industrial, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2002.
8. Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2008 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nemer 8 tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organsasi Lembaga Kerjasama Tripartit.
9. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: Kep-201/MEN/2001 tentang Keterwakilan dalam Kelembagaan Hubungan Industrial.
10. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: Kep. 16/MEN/2001
11. tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
12. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: Per. 06/MENIIV/2005
13. Undang-undang tentang penanaman modal dalam negeri (UU No.6 Tahun 1968). Keputusan lokakarya nasional tentang peningkatan oprasional Hubungan Industrial Pancasila: Direktorat Jenderal Binawas, Depnkaer tahun 1981. Pelaksanaan hak pekerja Universal dan pemberian kemudahan GSP bagi Indonesia, Depnaker Tahun 1990.
14. Hasil Humas Apindo Tahun 1991, direktorat Jenderal Binawas, Depnaker RI.
15. Bahan ajar (selengkapanya

[Lihat disini](#)

Daftar Pustaka

16. Laporan Peningkatan sistim pembinaan dan pengembangan LK Bipartit Direktorat Jenderal Binawas, Depnaker Tahun 1999.
17. Laporan pemantauan dan pengendalian mengenai Ketenagakerjaan Direktorat Jenderal Binawas Depnaker Tahun 1999.
18. Laporan Hasil penyelenggaraan efaluasi dan analisi perkembangan unit kerja serikat pekerja, Direktorat Jenderal Binawas Depnaker.
19. Modul penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dan pemutusan hubungan kerja, Direktorat Bina lembaga Hubungan Industrial: Direktorat Jenderal Binawas Depnaker Tahun 1998.
20. Bagaimana mengembangkan pendidikan perburuhan, direktorat binahuban, Direktorat Bina Lindung, Depnaker Tahun 1981.
21. Buku pegangan pelatih permas, Hubungan Industrial pancasila Direktorat Bina Hubungan Industrial Pancasila. Ditjen. Binawas, Depnaker Tahun 1998 9. Modul pembangunan nasional/daerah, Ditjen. Binawas Depnaker tahun 1997. Tantangan Menejemen Indonesia menghadapi eraglobalisasi, HIPSMI, Dr. Payaman Simanjuntak APU, Tahun 1996.
22. Pengembangan industry kecil HIPSMI, Dr. Payaman simanjuntak APU, tahun 1996. Modul Hubungan Industrial pancasila (01) direktorat bina lembaga Hubungan Industrial, Direktorat Jenderal Binawas, Depnaker Tahun 2000.
23. Departemen Tenaga Kerja RI, 1997, Kanwil Propinsi Jawa Timur, Himpunan Undang-undang Ketenagakerjaan.
24. Departemen Tenaga Kerja RI, Pedoman Kerja Sistem Deteksi Dini, Keresahan Hubungan Industrial
25. Departemen Tenaga Kerja RI, 1998, Kanwil Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Himpunan Peraturan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja.
26. Departemen Tenaga Kerja RI, 2008, Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan, Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Tenaga Kerja, Himpunan Peraturan Perundang undangan Ketenagakerjaan.
27. Samidi AM, Ors. Direktur BLHI, Hubungan Industrial dalam era reformasi, Jakarta, 1998
28. Samidi AM, Ors. Direktur BLHI, Hubungan Industrial dalam era reformasi, Jakarta, 1998

Daftar Pustaka

29. Direktorat Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial tenaga Kerja Departemen Tenaga kerja dan Transmigrasi Th 2007, Buku Pintar tentang Program Jaminan Kompensasi PHK.
30. Departemen Tenaga Kerja RI, 2008, Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan, Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Tenaga Kerja, Himpunan Peraturan Perundang undangan Ketenagakerjaan.
31. Laporan akhir study evaluasi pelaksanaan kesepakatan kerja waktu tertentu Direktorat Jenderal Binawas, Depnaker Tahun 1995.
32. Marjono, Ors; Direktur Pengupahan jaminan sosial dan kesejahteraan Tenaga Kerja Hubungan Industrial Abad 21, Jakarta 1999.
33. H. Soetrisno, Drs. Widyaiswara Pusdiklat pegawai, Depnakertrans, Hubungan Industrial dalam era reformasi, Jakarta 2000.
34. Iskandar SH, Kasubdit. Pemasyarakatan HI, Strategi Pemasyarakatan ubungan Industrial dan pelaksanaan kebebasan berserikat dan Otoda bagi pekerja dan pengusaha, Jakarta 2002.
35. Muzni Tambusai, Dr. Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial, Kebijakan pembinaan dan perlindungan tenagakerja di era persaingan bebas, Jakarta 2003.

UMPAN BALIK

Apabila Saudara telah mampu menjelaskan dan memahami berarti Saudara telah menguasai topik ini dengan baik. Akan tetapi, jika Saudara masih ragu dengan baik dengan pemahaman Saudara mengenai materi yang terdapat dalam modul ini, maka Saudara perlu melakukan pembelajaran kembali secara lebih intensif

Berikan saran perbaikan dan penyempunaan sehingga bahan ajar ini dapat diterapkan dalam pelaksanaan tugas di lapangan



**Materi Klaster 4 telah selesai,
silahkan keluar dengan
mengklik kotak di sudut atas.
Terima kasih.**

