

KLASTER 3

KESEJAHTERAAN

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 Kesejahteraan adalah modul interaktif yang dapat memfasilitasi peserta mempelajari materi sesuai dengan gaya belajarnya masing-masing.

Peserta dapat menggunakan modul Kesejahteraan 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 :



Menu

Klik disini

UU atau Peraturan

Lihat disini/download disini

Next dan previous



Menuju home atau keluar dari modul

Melihat materi yang telah disisipkan

Melihat/mendownload peraturan perundang-undangan

Melihat/mendownload materi

TUJUAN PEMBELAJARAN

Modul Kesejahteraan Pekerja dimaksudkan untuk memberikan bekal pengetahuan kepada peserta mengenai kesejahteraan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Modul ini membahas antara lain pengertian kesejahteraan pekerja, jenis program dan fasilitas kesejahteraan.

Setelah membaca dan mempelajari modul ini, peserta diklat diharapkan mampu memahami kesejahteraan pekerja berdasarkan perundangundangan.

Materi yang akan Dipelajari dalam Klaster ini antara lain

1

Pembinaan Program
Jaminan Sosial Tenaga
Kerja

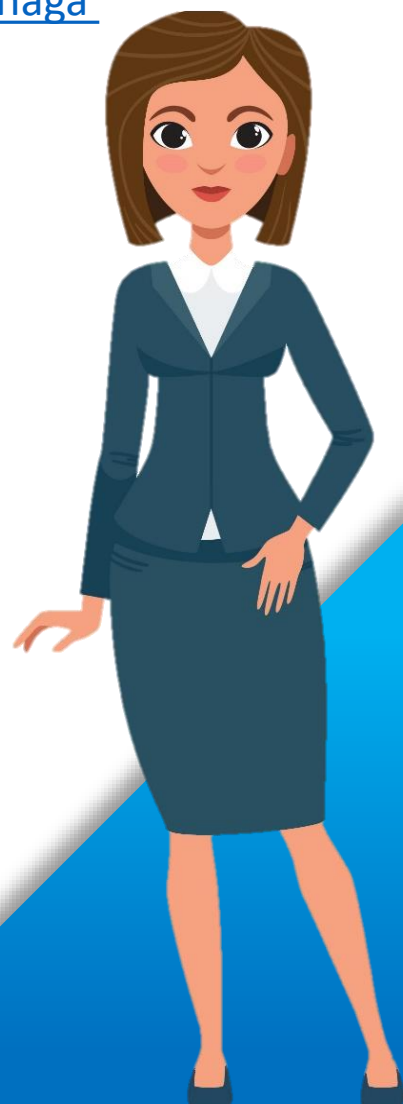
2

Kesetaraan
Di Tempat Kerja

3

Fasilitas
Kesejahteraan Pekerja

Untuk memulai, silahkan klik
materi yang akan dipelajari





PEMBINAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

Buka Materi

Materi 1

Sistem Jaminan Sosial Nasional

1. Azas, prinsip dan tujuan

▼ Azas

Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas sbb:

1. Kemanusiaan, hal ini berkaitan dengan penghargaan terhadap martabat manusia;
2. Manfaat merupakan yang bersifat operasional menggambarkan pengelolaan yang efisien dan efektif;
3. Keadilan, merupakan asas yang bersifat idil.

▼ Prinsip

1. Kegotong royongan
2. Nirlaba
3. Keterbukaan
4. Kehati-hatian
5. Akuntabilitas
6. Portabilitas
7. Kepesertaan bersifat wajib
8. Dana Amanat
9. Hasil Pengelolaan Dana Jaminan Sosial

▼ Tujuan

Memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. Yang dimaksud dengan kebutuhan dasar hidup adalah kebutuhan esensial setiap orang agar dapat hidup layak, demi terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

3 Azas

1. Kemanusiaan
2. Manfaat
3. Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia

6 Program

1. Jaminan Kesehatan
2. Jaminan Kecelakaan Kerja
3. Jaminan Kematian
4. Jaminan Hari Tua
5. Jaminan Pensiun
6. Jaminan Kehilangan Pekerjaan

9 Prinsip

1. Kegotongroyongan
2. Nirlaba
3. Keterbukaan
4. Kehati-hatian
5. Akuntabilitas
6. Portabilitas
7. Kepesertaan Wajib
8. Dana Amanat
9. Hasil Pengelolaan Dana Digunakan Seluruhnya untuk Pengembangan Program dan Sebesar-besarnya untuk Kepentingan Peserta

Mekanisme Asuransi Sosial

Kepesertaan dan Iuran

1. Kepesertaan Jaminan Sosial
2. Peserta jaminan sosial adalah setiap orang yang telah membayar iuran termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 bulan di Indonesia yang telah membayar iuran
3. Besarnya iuran ditetapkan oleh Pemerintah.
4. Iuran jaminan sosial bagi fakir miskin dan orang tidak mampu dibayar oleh pemerintah, dan untuk pertama kali iuran yang dibayar oleh Pemerintah adalah iuran untuk program jaminan kesehatan.
5. Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai program jaminan sosial yang diikuti.
6. Sesuai dengan Undang-undang No 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial maka dibentuk 2 (dua) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu:
 - a. BPJS Kesehatan
 - Bagi penerima upah iuran jaminan Kesehatan dibayar oleh pemberi kerja dan pekerja/buruh.
 - Bagi pekerja tidak terima upah jaminan kesehatan dibayar oleh yang bersangkutan/mandiri.
 - Bagi masyarakat miskin dan orang tidak mampu dibayar oleh pemerintah.
 - b. BPJS Ketenagakerjaan
 - Bagi peserta penerima upah iuran BPJS Ketenagakerjaan dibayar oleh pemberi kerja dan pekerja/buruh.
 - Bagi pekerja tidak terima upah iuran BPJS Ketenagakerjaan dibayar oleh yang bersangkutan/mandiri.

Jaminan Sosial di beberapa negara

Di Indonesia perlindungan sosial diberikan dalam rangka meminimalisir/ memberantas kemiskinan melalui Program Keluarga Harapan (PKH) yang dibiayai dari APBN dan bersumber dari pajak masyarakat, selain hal tersebut untuk perlindungan SJSN secara menyeluruh diterapkan Pilar Kedua yaitu kewajiban dengan membayar iuran yang manfaatnya merupakan pengganti penghasilan pada saat mengalami risiko dan sumber dananya berasal dari iuran peserta.

Hal ini diterapkan bagi pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara dan juga pemberi kerja bukan penyelenggara negara. Sedangkan untuk Pilar Ketiga yaitu pilihan perlindungan oleh pemberi kerja untuk pekerjanya yang manfaatnya merupakan penghasilan tambahan bagi pekerja pada saat mengalami risiko, di Indonesia hal ini dilakukan melalui penyelenggara dana pensiun lembaga keuangan (DPLK) dan dana pensiun pemberi kerja (DPPK) yang diselenggarakan oleh pemberi kerja atau perusahaan itu sendiri.

Perlindungan jaminan sosial di Indonesia tersebut dapat dilihat perbandingannya dengan penyelenggaraan jaminan sosial di beberapa negara tetangga sebagaimana tabel berikut:

	ZERO PILLAR	FIRST PILLAR	SECOND PILLAR	THIRD PILLAR
Type	Social Assistance	Mandatory Non-Contributory	Mandatory Contributory	Voluntary
Objective	Poverty Eradication	Basic Income	Income Replacement	Extra Income
Financing	Tax Revenue	Tax Revenue	Funded (Contributions)	Financial Assets
Indonesia	PKH	X	SJSN (DB & DC) PNS, TNI, dan POLRI (DB & DC)	Dana Pensun Lembaga Keuangan (DB & DC) Dana Pensiun Pemberi Kerja (DC)
Malaysia	Zakat, Bantuan Orang Tua	X	Public sector (DB), EPF (DC), LTAT (DC), SOCSO (DB)	PRS, Insurance (Annuity)
Australia	X	Age Pension	Superannuation Guarantee (9,5% -akan naik jadi 12%)	Voluntary super contributions
Kanada	X	OAS, GIS, SPA, dan WSPA	CPP/QPP (pekerja dan pemberi kerja 5,5%, self- employed: 10,5%)	Employment Pension Plans (DB and DC Pension Plans) Individual Retirement Savings (RRSP's – Group, Spousal, and Pooled)

▼ Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN)

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional mengamanatkan pembentukan Dewan Jaminan Sosial Nasional

1. DJSN bertanggungjawab kepada Presiden
2. Fungsi Lembaga DJSN adalah merumuskan kebijakan umum dan sinkronisasi penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional
3. Tugas DJSN adalah:
4. Melakukan kajian dan penelitian yang berkaitan dengan penyelenggaraan jaminan sosial;
5. Mengusulkan kebijakan investasi Dana Jaminan Sosial Nasional;
6. Mengusulkan anggaran jaminan sosial bagi penerima bantuan iuran dan tersedianya anggaran operasional kepada Pemerintah.
7. Beranggotakan 15 orang yang bersifat tripartit plus, yaitu:
8. Unsur Pemerintah : 5 (lima) orang
9. Unsur Organisasi Pemberi Kerja : 2 (dua) orang
10. Unsur Organisasi Pekerja : 2 (dua) orang
11. Unsur tokoh/ahli : 6 (enam) orang
12. Diangkat dan diberhentikan oleh Presiden
13. Masa jabatannya adalah 5 (lima) tahun.
14. DJSN berperan sebagai Komisi kebijakan Umum dan Komisi Pengawasan serta Monitoring dan Evaluasi (Monev) terhadap penyelenggaraan jaminan sosial oleh badan penyelenggara.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Status dan Kedudukan

Status BPJS adalah badan hukum publik dan bertanggung jawab kepada Presiden. Status badan hukum publik membawa perbedaan yang sangat mendasar dengan Badan penyelenggara jaminan sosial yang ada, yang semuanya berbadan hukum perseroan.



Perbedaan ini terutama tampak pada cara pengelolaan badan penyelenggara karena pejabat di BPJS berstatus sebagai pejabat publik.

Pejabat publik artinya berwenang membuat peraturan yang mengatur ke dalam dan ke luar, berbeda ketika berbadan hukum perseroan yang tunduk pada keperdataan sehingga hanya dapat mengatur aturan yang bersifat internal saja.

BPJS berkedudukan dan berkantor pusat di ibu kota Negara Republik Indonesia. Agar dapat memberikan pelayanan secara optimal kepada seluruh masyarakat BPJS dapat mempunyai kantor perwakilan di provinsi dan kantor cabang di kabupaten/kota.

SELENGKAPNYA

[DOWNLOAD DISINI](#)

BPJS Kesehatan

1. Regulasi Jaminan Kesehatan Nasional

UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)

UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

PP No. 101 tahun 2012 tentang Penerima Iuran Jaminan Kesehatan

Perpres No.111 tahun 2013 tentang Perubahan Perpres No.12 tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan

Permenkes No. 71 tahun 2013 tentang Pelayanan Kesehatan Jaminan Kesehatan Nasional

Permenkes No 69 tahun 2013 tentang Standar Tarif Pelayanan Kesehatan pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama dan Fasilitas Kesehatan Tingkat Lanjutan dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan

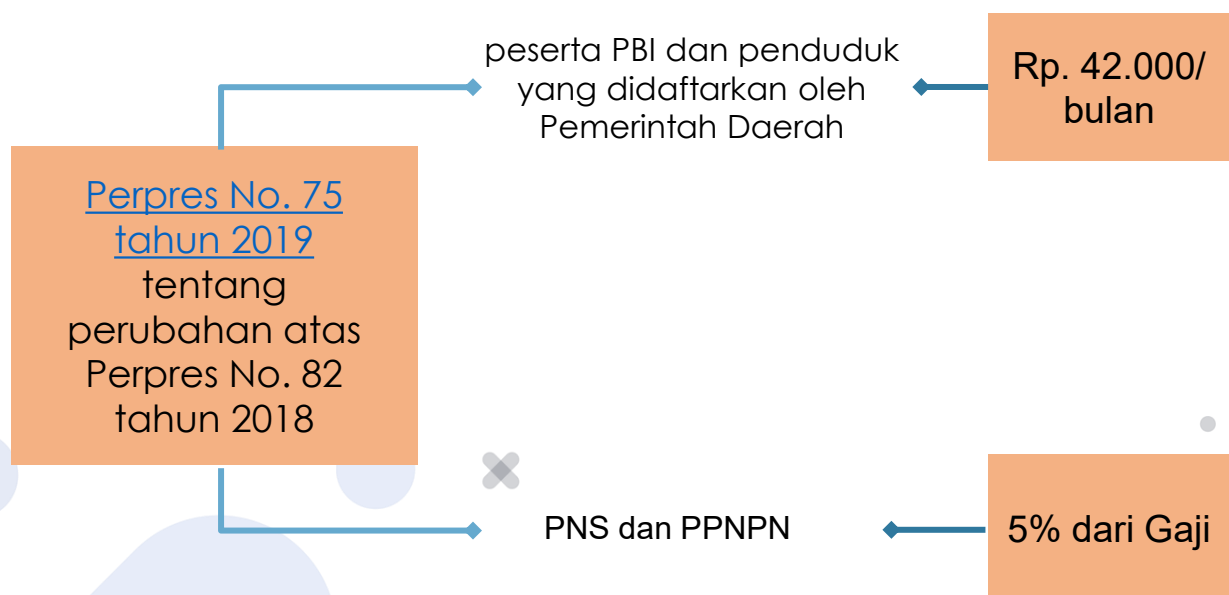
Peraturan BPJS Kesehatan Nomor 1 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Jaminan Kesehatan

Perpres No 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan

2. Kepesertaan BPJS

Kepesertaan BPJS Kesehatan dibagi menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu Peserta Penerima Bantuan Iuran (PBI) dan Peserta Bukan Penerima Bantuan Iuran (Non-PBI).

Penahapan Kepesertaan (Peraturan Presiden No 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan) bersifat wajib dan dilakukan secara bertahap sehingga mencakup seluruh penduduk.



SELENGKAPNYA

[DOWNLOAD DISINI](#)

BPJS Ketenagakerjaan

✕ Deskripsi

BPJS Ketenagakerjaan adalah Badan Hukum publik yang bertanggungjawab kepada Presiden dan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, jaminan hari tua dan jaminan kematian, serta saat ini ditambah dengan jaminan kehilangan pekerjaan

Video Sosialisasi 4 Program Bpjs Ketenagakerjaan

**Sumber : Youtube BPJS Ketenagakerjaan*

1. Jaminan Hari Tua (JHT)

Filosofi JHT berdasarkan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Pasal 35 ayat (2) menyebutkan bahwa "JHT diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia".

JHT merupakan skema Tabungan Hari Tua (*old-age benefit*) yang dikelola pemerintah untuk karyawan yang membayarkan iuran dari sebagian upah yang diterimanya setiap bulan

Pemanfaatan dana JHT untuk pemenuhan kebutuhan hidup pada usia produktif dan konsumsi jangka pendek tidak sesuai dengan peruntukan JHT untuk memberikan tabungan di masa pensiun ketika peserta tidak lagi produktif bekerja. Perubahan regulasi untuk meningkatkan nilai manfaat JHT bagi peserta melalui pengambilan pada usia 56 tahun.

JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia/mengalami cacat total tetap

Peserta JHT adalah semua orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia yang telah membayar iuran





Gambar Matriks Perubahan

Saat ini telah lahir peraturan baru tentang Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua Tahun 2022. Yang melatar belakangi lahir **Tahun 2022** tersebut antara lain:

1. Aspek Yuridis

Klik disini
2. Aspek Filosofis

Klik disini
3. Aspek Ekonomis

Klik disini
4. Aspek Sosiologis

Klik disini

Sebagaimana termaktub dalam

- a)

Hasil pengembangan dana JHT yang diterima peserta paling sedikit sebesar rata-rata bunga deposito counter rate bank pemerintah untuk jangka waktu 1 tahun.
- b)

Manfaat JHT merupakan tabungan peserta apabila dicairkan dalam jangka waktu yang lama akan menguntungkan peseta.

Terdapat penumpukan manfaat pada saat pekerja mengalami PHK, yaitu manfaat JHT dan JKP. Untuk itu, perlu dilakukan harmonisasi manfaat.

2. Jaminan Kematian (JKM)

Manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris Ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja.

1. Bentuk Manfaat

Diberikan dalam bentuk uang tunai berupa santunan kematian, santunan berkala, biaya pemakaman dan beasiswa Pendidikan anak.

2. Manfaat Lengkap

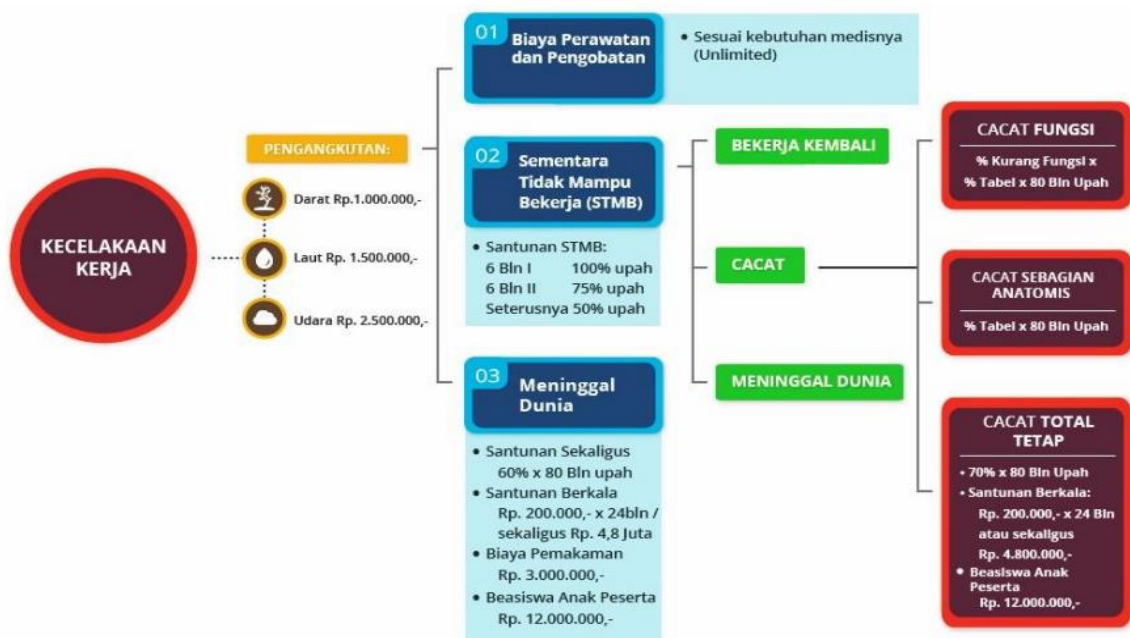
Manfaat JKM diberikan apabila peserta meninggal dunia dalam masa kepesertaan aktif, terdiri dari:

- a) Santunan kematian sebesar Rp 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah)
- b) Santunan berkala yang dibayarkan sekaligus sebesar Rp 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah)
- c) Biaya pemakaman sebesar Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah),
- d) Beasiswa untuk paling banyak 2 (dua) orang anak peserta dan diberikan jika peserta telah memiliki masa iur minimal 3 (tiga) tahun dan meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja atau penyakit dengan ketentuan sebagai berikut:
 - 1) Diberikan berkala setiap tahun sesuai dengan tingkat Pendidikan anak.
 - 2) Pengajuan klaim beasiswa dilakukan setiap tahun
 - 3) Bagi anak dari peserta yang belum memasuki usia sekolah sampai dengan sekolah di tingkat dasar pada saat peserta meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap, beasiswa diberikan pada saat anak memasuki usia sekolah
 - 4) Beasiswa berakhir pada saat anak peserta mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun atau menikah atau bekerja.

3. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan Kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Ruang lingkupnya antara lain saat bekerja, saat berangkat atau pulang kerja dengan rute yang wajar, saat tugas dinas atau saat lembur.

Mekanisme Klaim dan Program BPJS Ketenagakerjaan



Manfaat yang diterima oleh peserta adalah layanan Kesehatan (perawatan dan pengobatan) sesuai kebutuhan medis, santunan berupa uang dan program Kembali kerja (*return to work*).

- Perawatan tanpa batas biaya sesuai indikasi medis
- Home Care Service
- Santunan meninggal 48x upah
- Santunan cacat total tetap 56x upah
- Manfaat beasiswa anak Rp 12.000.000,00 (serratus tujuh puluh empat juta rupiah) untuk 2 (dua) orang anak
- Return To Work Program Kembali Bekerja
- Santunan sementara tidak mampu bekerja 100% upah 12 (dua belas) pertama, 50% upah bulan berikutnya sampai sembuh

4. Jaminan Pensiun

Program kesejahteraan yang diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap.

Manfaat berupa uang tunai yang dibayarkan setiap bulan dan atau sekaligus apabila peserta memasuki usia pensiun, cacat total tetap atau meninggal dunia.

1. Berwujud uang tunai yang diterima setiap bulan sebagai:

- a. Pensiun hari tua, diterima peserta setelah pensiun sampai dengan meninggal dunia
- b. Pensiun cacat, diterima peserta yang cacat total tetap akibat kecelakaan atau akibat penyakit sampai dengan meninggal dunia.
- c. Pensiun janda/duda, diterima janda/duda ahli waris peserta sampai dengan meninggal dunia atau menikah lagi.
- d. Pensiun anak, diterima anak ahli waris peserta sampai dengan mencapai usia 23 tahun, bekerja, atau menikah. Pensiun anak maksimal diberikan kepada 2 (dua) orang anak peserta terdaftar.
- e. Pensiun orang tua, diterima salah satu orang tua ahli waris peserta sampai dengan meninggal dunia, bagi persetua yang tidak memiliki suami/isteri/anak, yang besarnya ditentukan berdasarkan formula tertentu.

2. Berwujud uang tunai yang diterima sekaligus yang besarnya merupakan akumulasi seluruh iuran ditambah hasil pengembangannya.

Pembayaran BPJS Ketenagakerjaan

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	0,24 % - 1,74 %
Jaminan Kematian (JK)	0,3 %
Jaminan Hari Tua (JHT)	5,7 %
Jaminan Pensiun (JP)	3 %
Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)	0,46%

1. JHT

Iuran sebesar 5,7%:

- 3% dari upah dibayarkan oleh pemberi kerja.
- 2,7 % dari upah dibayarkan oleh peserta.

2. Jaminan Kematian

Iuran sebesar 0,3% merupakan beban pemberi kerja secara keseluruhan.

3. JKK

Iuran sebesar 0,24% sampai 1,75% dari upah sebulan berdasarkan tingkat risiko pekerjaan di tempat kerja, yang dibayarkan secara keseluruhan merupakan beban pemberi kerja.

4. Jaminan Pensiun

Besaran iuran JP adalah 3% dari upah bulanan pekerja.

- 2% dari upah ditanggung oleh pemberi kerja.
- 1% dari upah ditanggung oleh pekerja yang merupakan peserta

5. Jaminan Pensiun (JP).

Pemberi kerja yang tidak memenuhi ketentuan pembayaran iuran dikenakan denda sebesar 2% setiap bulan keterlambatan.

Jaminan Kehilangan Pekerjaan Iuran sebesar 0,46% dari upah sebulan dengan rincian sebagai berikut:

- 0,22% dari upah dibayarkan oleh pemerintah pusat;
- 0,14% dari upah direkomposisi dari iuran program JKK; dan
- 0,10% dari upah direkomposisi dari iuran program JKM.

Program Perlindungan Sosial

Bantuan sosial merupakan transfer uang, barang dan jasa dari pemerintah kepada penduduk miskin atau rentan tanpa mensyaratkan kontribusi iuran. Sedangkan jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan menggunakan skema asuransi social dengan menghimpun iuran/kontribusi dari para pesertanya

Masa	Bantuan Sosial		Jaminan Sosial	
Usia Anak (0-4 tahun)	1. PBI jaminan Kesehatan 2. Program Keluarga Harapan (Anak, Ibu Hamil, Lansia, Penyandang disabilitas) 3. Bantuan Pangan 4. Subsidi energi 5. Dana desa	Program Kesejahteraan sosial anak	Jaminan Kesehatan	
Usia Sekolah (6-18 tahun)		- Program Bidik Misi - Kartu Indonesia Pintar		
Usia Produktif (19-59 tahun)		- Bantuan Subsidi Upah - Kartu Prakerja - Program kelompok usaha Bersama (KUBE) - Kredit Usaha Rakyat - Pembiayaan Usaha Mikro		- Jaminan kecelakaan kerja - Jaminan kematian - Jaminan kehilangan pekerjaan
Lanjut Usia (60+ tahun)		PHK Lansia		- Jaminan Hari Tua - Jaminan Pensiun

Pekerja Migran Indonesia (PMI)

PMI berhak mendapatkan perlindungan seperti pekerja dalam negeri. Selain manfaat program JKK, JKM, dan JHT, peserta PMI juga mendapatkan manfaat khusus sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia, sebagai berikut:

1. Gagal berangkat bukan karena kesalahan calon PMI
2. Gagal ditempatkan bukan karena kesalahan PMI
3. Kerugian atas Tindakan pihak lain selama perjalanan pulang ke daerah asal
4. PHK akibat kecelakaan kerja dengan status kondisi tidak meninggal dunia
5. Penggantian biaya pengangkutan untuk pemulangan bagi PMI yang mengalami kecelakaan kerja dari negara tujuan penempatan ke Indonesia dengan status kondisi tidak meninggal dunia
6. Penggantian biaya pemulangan bagi PMI bermasalah.

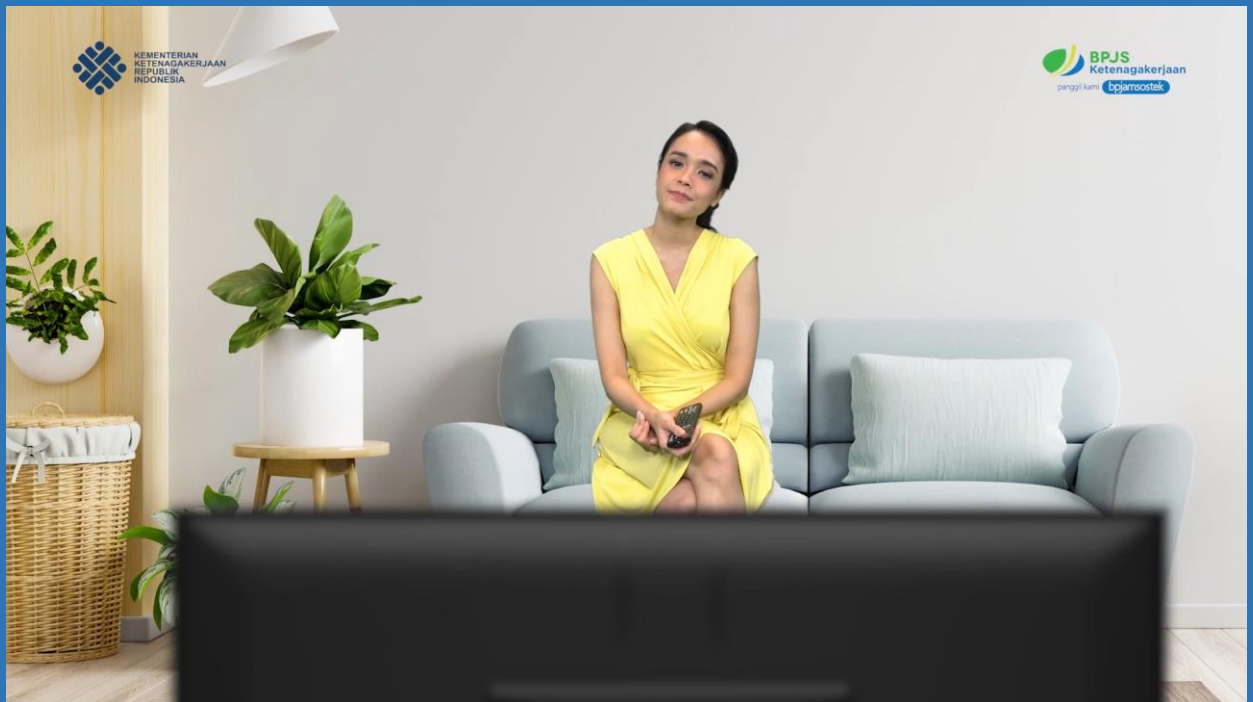
SELENGKAPNYA

[DOWNLOAD DISINI](#)

Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Deskripsi

Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) adalah jaminan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja



Apa Itu Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

**Sumber : Youtube BPJS Ketenagakerjaan*

Manfaat Uang Tunai

1. Manfaat uang tunai diberikan setiap bulan paling banyak 6 (enam) bulan Upah dengan ketentuan:
 - a. Sebesar 45% (empat puluh lima persen) dari upah untuk 3 (tiga) bulan pertama
 - b. Sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari Upah untuk 3 (tiga) bulan berikutnya
2. Upah yang digunakan untuk dasar pembayaran manfaat uang tunai merupakan upah terakhir pekerja/buruh yang dilaporkan pengusaha kepada BPJS Ketenagakerjaan dan tidak melebihi batas atas upah yang ditetapkan, yaitu sebesar Rp 5.000.000,- (lima juta rupiah), jika melebihi maka upah yang digunakan sebagai dasar pemyaran uang tunai sebesar batas atas upah.
3. Pemberian manfaat uang tunai diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan

Manfaat Akses Informasi Pasar Kerja

1. Manfaat akses informasi pasar kerja diberikan dalam bentuk layanan:
 - a. Informasi pasar kerja.

Diberikan dalam bentuk penyediaan data lowongan pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundangan-perundangan.
 - b. Bimbingan jabatan.

Layanan bimbingan jabatan diberikan dalam bentuk: Asesmen diri atau penilaian diri dan Konseling karir
2. Layanan dilakukan oleh pengantar kerja dan/atau petugas antarkerja melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan.
3. Peserta yang telah mendapat manfaat akses informasi pasar kerja dan pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, dan kompetensi harus melaporkan penempatannya melalui Siste Informasi Ketenagakerjaan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak diterima bekerja.
4. Manfaat akses informasi pasar kerja diselenggarakan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

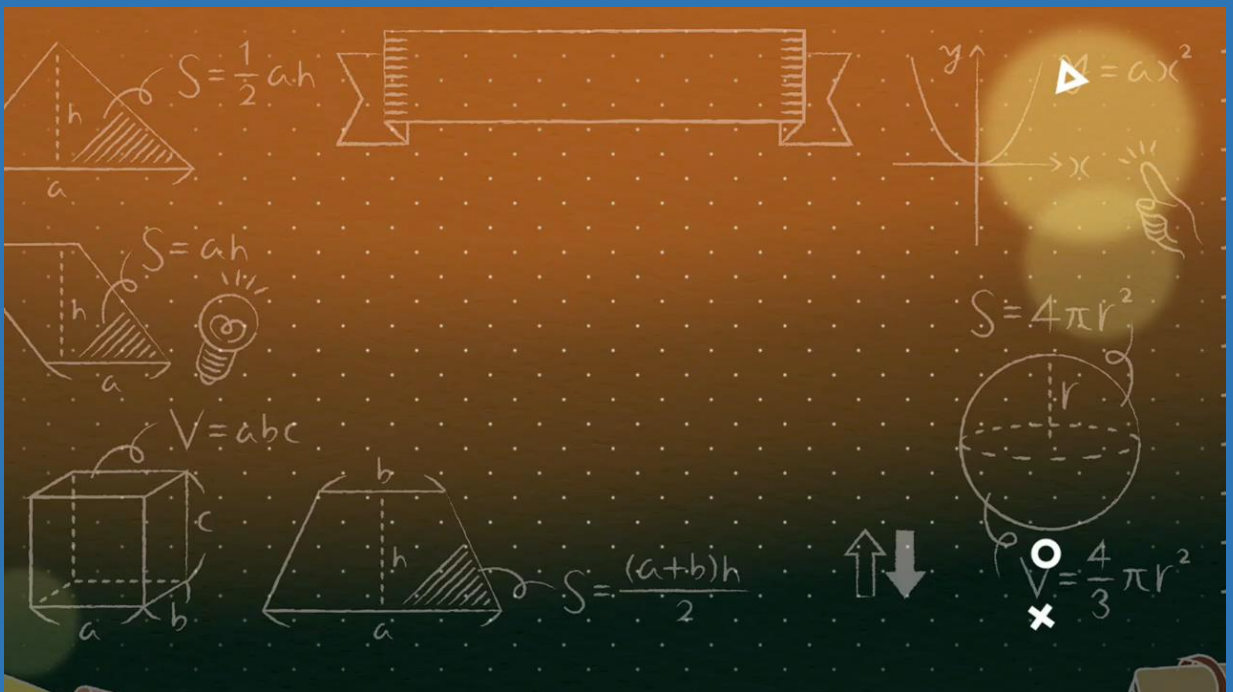
Manfaat Pelatihan Kerja

1. Manfaat pelatihan kerja diberikan berupa pelatihan berbasis kompetensi, yang dilakukan melalui integrasi akses informasi pasar kerja dan sistem informasi BPJS Ketenagakerjaan dalam Sistem Informasi Ketenagakerjaan, yang diselenggarakan melalui daring dan/atau luring.
2. Pelatihan Kerja dilakukan melalui Lembaga Pelatihan Kerja milik Pemerintah, swasta, atau perusahaan; yang memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. Memiliki pelatihan berbasis kompetensi kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dengan mempertimbangkan standar kompetensi kerja nasional, internasional atau khusus
 - b. Terdaftar dan terverifikasi di Sistem Informasi Ketenagakerjaan
 - c. Terakreditasi dari Lembaga akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja yang dibuktikan dengan sertifikat akreditasi dan
 - d. Mendapat persetujuan Menteri.
3. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pendaftaran, pemilihan jenis pelatihan, Lembaga pelatihan, dan pemanfaatan pelatihan diatur dengan Peraturan Menteri.
4. Lembaga Pelatihan Kerja dapat bekerjasama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi yang telah memperoleh lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi untuk menyelenggarakan Sertifikasi Kompetensi melalui uji kompetensi.
5. Peserta yang telah menerima manfaat Pelatihan Kerja harus melaporkan pelatihan yang telah diselesaikan melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak selesainya pelatihan.
6. Peserta dapat memanfaatkan kembali layanan akses informasi pasar kerja melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan untuk bekerja.
7. Manfaat pelatihan kerja diselenggarakan oleh Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan
8. Ketentuan lebih lanjut mengenai pembiayaan manfaat pelatihan kerja di atur dengan Peraturan Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan.

Perhitungan JKP

Iuran program JKP wajib dibayarkan setiap bulan, sebesar 0,46% (nol koma empat puluh enam persen) dari upah sebulan yang bersumber dari iuran yang dibayarkan oleh pemerintah pusat dan sumber pendanaan JKP.

Sumber pendanaan JKP merupakan rekomposisi dari iuran program JKK dan JKM



Simulasi Perhitungan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Pembinaan Hubungan Kelembagaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

UU SJSN dan UU BPJS mengatur hubungan tersendiri antara BPJS dengan presiden selaku Kepala Pemerintahan dan selaku Kepala Administrasi Negara. Hubungan antar Lembaga-lembaga Negara yang terlibat secara langsung dalam struktur organisasi SJSN atau secara tidak langsung melalui keterkaitan system bersifat fungsional, pengawasan, pelaporan atau pertanggungjawaban dan penyelesaian sengketa.

UU SJSN dan UU BPJS mendelegasikan kepada BPJS kewenangan dan wewenang dalam penyelenggaraan program-program jaminan sosial nasional.

Kewenangan BPJS berupa kekuasaan formal untuk menyelenggarakan program jaminan social serta mengatur hal-hal terkait operasional penyelenggaraan program jaminan social dengan peraturan BPJS.

Sedangkan wewenang BPJS berupa kekuasaan untuk melakukan Tindakan hukum public sesuai ketentuan UU SJSN dan UU BPJS beserta peraturan pelaksanaannya.



Dasar Hukum

UUD Tahun 1945

UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

UU No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)

UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Peraturan Presiden No 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan

Peraturan tentang Jaminan Kecelakaan Kerja

PP No. 44 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian

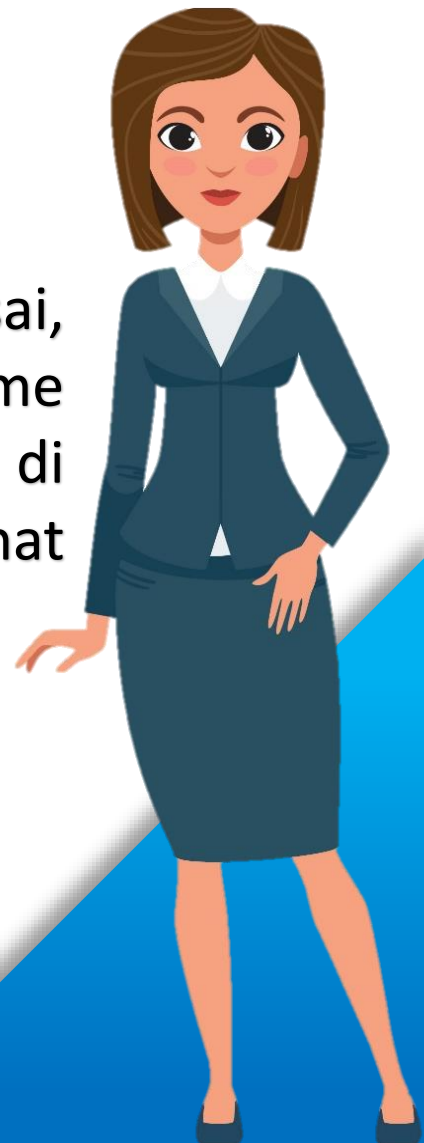
Peraturan tentang Jaminan Hari Tua

Peraturan tentang Jaminan Pensiun

Peraturan tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan



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





Materi 2

KESETARAAN DI TEMPAT KERJA

Buka Materi

KONSEP KESETARAAN/NON DISKRIMINASI DI TEMPAT KERJA

Kesetaraan dan non diskriminasi di tempat kerja adalah 2 (dua) cara untuk menyatakan hal yang sama. Kesetaraan berarti tidak adanya diskriminasi, dan diskriminasi berarti hilangnya atau berkurangnya kesetaraan. Hak atas kesetaraan adalah hak asasi manusia yang fundamental, yang dijamin di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, maupun di dalam instrument-instrumen hukum internasional yang telah diratifikasi oleh Indonesia

Definisi hukum diskriminasi di tempat kerja disebutkan dalam :

Konvensi ILO Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111), yang di ratifikasi oleh Indonesia pada tahun 1999

Konvensi tersebut, melarang diskriminasi atas dasar:

- 1.Ras
- 2.Warna kulit
- 3.Jenis kelamin
- 4.Agama
- 5.Pendapat politik
- 6.Asal usul kebangsaan, dan
- 7.Asal usul sosial.

Perundang-undangan Nasional Indonesia melarang diskriminasi atas 7 (tujuh) dasar tersebut serta dasar-dasar tambahan berikut:

- 1.Kelompok
- 2.Golongan
- 3.Status sosial
- 4.Status ekonomi
- 5.Disabilitas
- 6.Status HIV
- 7.Keanggotaan dalam serikat pekerja/buruh atau pelaksanaan kegiatan serikat pekerja/buruh.



Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menghormati prinsip kesetaraan, baik sebagai pengusaha maupun sebagai pelaku ekonomi, maka perusahaan harus memastikan bahwa prinsip-prinsip kesetaraan dan non diskriminasi dihormati di seluruh praktik SDM, meliputi : Perekrutan, Pengupahan, Benefit social atau benefit ketenagakerjaan lainnya, Syarat dan ketentuan kerja, Akses ke pelatihan kerja, kemajuan dan promosi dan Pemutusan kontrak kerja.

Definisi diskriminasi di dalam Konvensi No. 111 memiliki 3 (tiga) komponen, antara lain:

1. Sebuah Tindakan melakukan pembedaan, pengecualiaan atau pengutamaan seseorang atau kelompok atas yang lain
2. Tindakan ini didasarkan pada sebuah dasar yang dilarang (jenis kelamin, etnis, dll)
3. Hasil Tindakan tersebut memiliki dampak negatif pada kelompok pekerja tertentu atau individu.

Jika ketiga komponen semuanya dapat diidentifikasi dalam Tindakan yang diambil oleh pengusaha, manajer atau penyelia, orang yang mengalami dampak negative tersebut telah didiskriminasi.

Untuk itu, Pengusaha juga harus memastikan tidak membuat asumsi atau generalisasi tentang kemampuan dan bakat seseorang berdasarkan karakteristik pribadinya, tetapi menilai setiap orang dengan mengacu kemampuan dan bakat individunya.

Prinsip Non Diskriminasi Di Tempat Kerja

Prinsip kesetaraan dan non diskriminasi di tempat kerja berlaku untuk seluruh pekerja di suatu perusahaan, yang bekerja untuk perusahaan tersebut dari sebuah lokasi eksternal, atau yang dikaitkan dengan perusahaan tersebut, termasuk pekerja paruh waktu, pekerja lepas, subkontraktor, pekerja alih daya dan lain sebagainya.

Pengusaha dan seluruh manager, penyelia, serta staf di perusahaan sama-sama bertanggung jawab untuk menghormati prinsip kesetaraan dan non diskriminasi ini untuk

melaksanakan toleransi serta pemahaman terhadap keragaman dalam upaya meningkatkan keharmonisan dan kepercayaan di tempat kerja.

Perusahaan juga harus mempromosikan kesetaraan dan non diskriminasi dalam praktik usaha mereka dengan pihak ketiga. Ini berarti bahwa seluruh pelanggan dan klien harus diperlakukan sama tanpa memandang asal usul sosial, agama, etnis dan lainnya. Begitu pula tanpa memandang apakah mereka memiliki disabilitas atau karakteristik pribadi lainnya, dan materi-materi pemasaran serta humas perusahaan harus dibuat bebas dari pesan-pesan diskriminatif atau

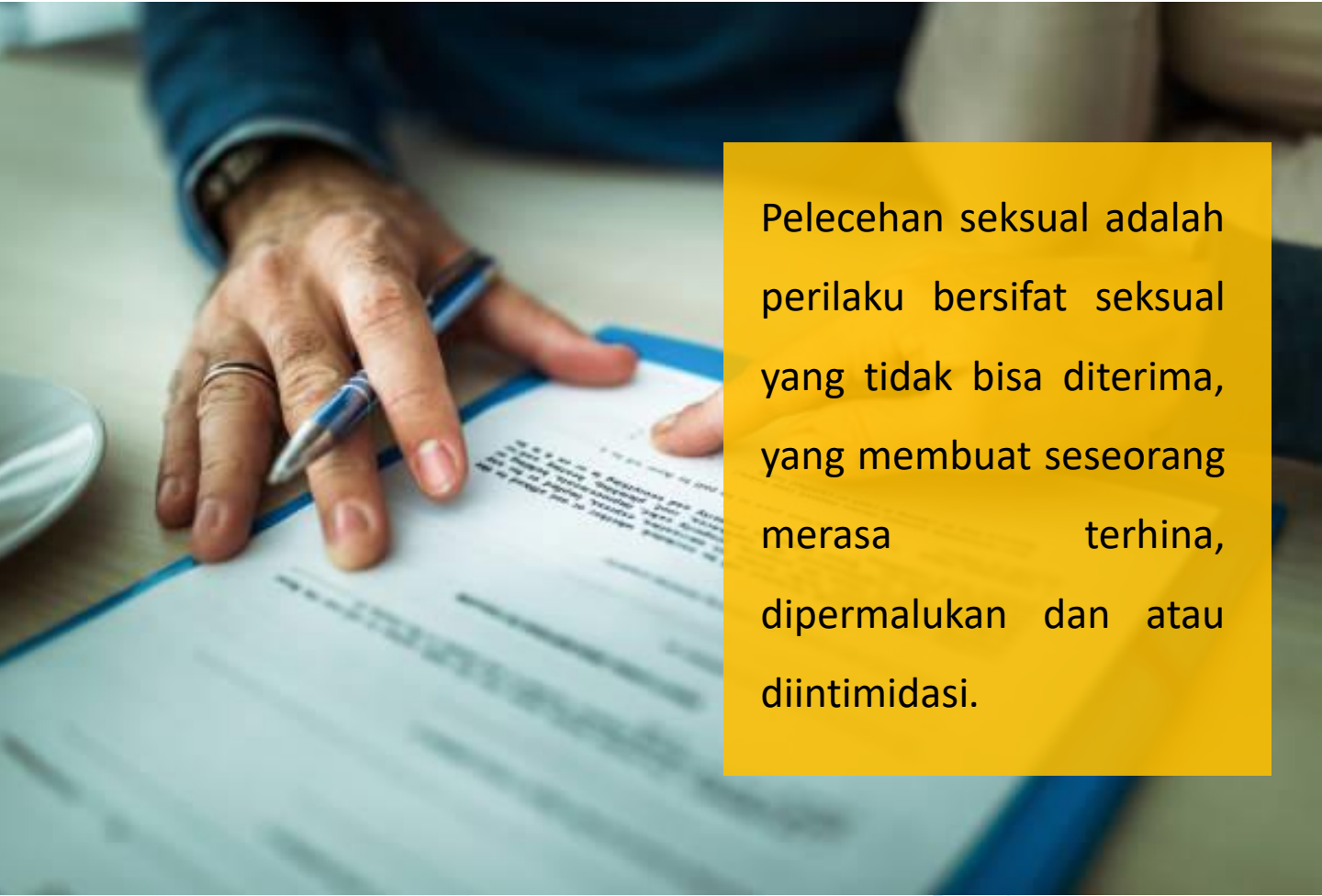


Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja

Definisi Pelecehan Seksual

Pelecehan Seksual dapat terjadi dalam berbagai bentuk antara lain : pelecehan fisik, pelecehan lisan, pelecehan isyarat, pelecehan tertulis atau tergambar dan pelecehan psikologis atau emosional.

[SELENGKAPNYA](#)



Pelecehan seksual adalah perilaku bersifat seksual yang tidak bisa diterima, yang membuat seseorang merasa terhina, dipermalukan dan atau diintimidasi.

Disabilitas dan orang dengan HIV/AIDS (ODHA)

Dasar Hukum ODHA

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.68/MEN/IV/2004 tentang Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS di tempat kerja.

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/90/2019 tentang Pedoman Nasional Pelayanan Kedokteran Tata Laksana HIV

Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

AIDS (*Acquired immunodeficiency syndrome*). Sekelompok kondisi medis yang menunjukkan lemahnya kekebalan tubuh, sering berwujud infeksi ikutan (*infeksi oportunistik*) dan kanker, yang hingga saat ini belum bisa disembuhkan

Dasar Hukum Kesetaraan ditempat Kerja

UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

UU No. 80 Tahun 1957 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 tentang Pengupahan yang Sama bagi Pekerja Laki-Laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya

PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP);

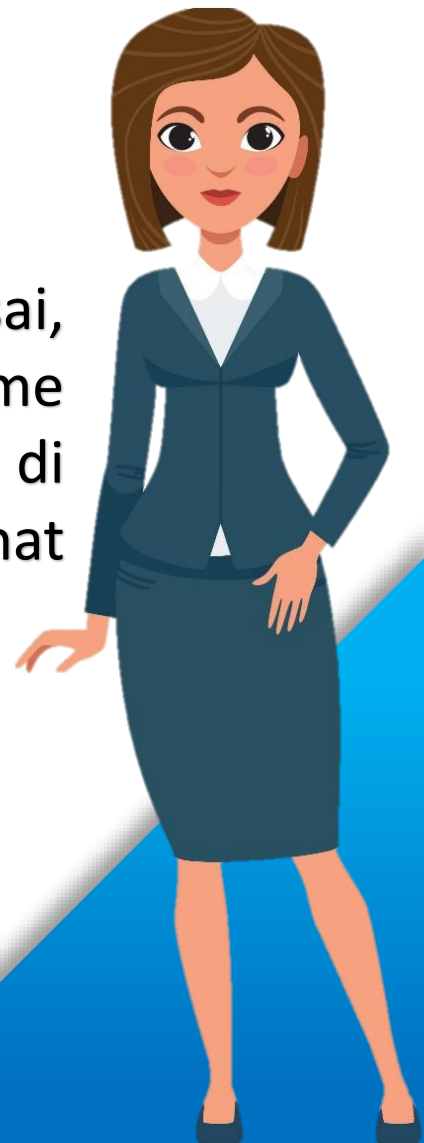
Kepmenakertrans No. 184 Tahun 2013, tentang Pembentukan Gugus Tugas Kesempatan dan Perlakuan yang Sama Dalam Pekerjaan (*Task Force Equal Employment Opportunity / EEO*) Tingkat Nasional;

UU No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;

Konvensi ILO No. 100 tahun 1951 tentang Pengupahan Yang Sama bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk [pekerjaan yang Sama Nilainya, yang diratifikasi oleh UU No. 80 tahun 1957;



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

FASILITAS KESEJAHTERAAN PEKERJA

Buka Materi

Latar Belakang

Pada UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 100 menyatakan bahwa :

“untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan”.

Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.

Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) di atur dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam PP No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan, mengatakan bahwa perusahaan dapat menyediakan fasilitas kerja bagi pekerja/buruh dalam jabatan atau pekerjaan tertentu atau seluruh pekerja/buruh. Dalam hal fasilitas kerja bagi pekerja/buruh tidak tersedia atau mendukung, perusahaan dapat memberikan uang pengganti fasilitas kerja yang di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.

Pada ayat berikutnya dikatakan pula, adanya uang servis pada usaha tertentu dikumpulkan dan dikelola oleh perusahaan dan wajib dibagikan kepada pekerja.buruh setelah dikurangi biaya cadangan terhadap resiko kehilangan atau kerusakan dan pendayagunaan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Jadi pada prinsipnya adalah perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan

Dasar Hukum Fasilitas Kesejahteraan Pekerja

UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

SE Menteri Ketenagakerjaan RI No.4 tahun 2018 tentang Penyediaan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh di Perusahaan

PP No.36 tahun 2021 tentang Pengupahan

Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan pekerja/buruh/buruh kepada perusahaan;
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya;
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja pekerja/buruh/buruh;
4. Menurunkan tingkat absensi dan *turnover* pekerja/buruh/buruh;
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman;
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerja/burhan untuk mencapai tujuan;
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas pekerja/buruh/buruh;
8. Mengefektifkan pengadaan pekerja/buruh/buruh;
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia;
10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan; dan
11. Meningkatkan status sosial pekerja/buruh beserta keluarganya.

2. Manfaat

1. Memenuhi kewajiban perusahaan atas penyelenggaraan BPJS ketenagakerjaan dan Kesehatan



2. Perusahaan mudah menganggarkan biaya personalia tahunan;
3. Mengurangi *turnover* perusahaan;
4. Menambah kesetiaan pekerja/buruh terhadap perusahaan; dan
5. Meningkatkan produktivitas pekerja/buruh.

Jenis-jenis Fasilitas Kesejahteraan



Program dan fasilitas kesejahteraan pekerja dapat disediakan dalam banyak ragam atau bentuk, antara lain:

1. Uang tunai

Uang tunai dapat berupa uang makan, tunjangan transport, beasiswa bagi anak pekerja, uang duka bila anggota keluarga pekerja meninggal, dan lain-lain.

2. Natura

Natura dapat berupa pemberian beras, pakaian kerja, transportasi antar jemput karyawan, perumahan atau asrama karyawan, sarana olah raga dan lain-lain.

3. Sarana dan Fasilitas

Sarana dan fasilitas dapat berupa kantin murah atau bersubsidi, klinik perusahaan, keluarga berencana, koperasi pekerja, dan lain-lain.

Jenis-Jenis Program Kesejahteraan

No	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1	Uang pension	Tempat Ibadah	Kesehatan
2	Uang Makan	Kafetaria	Mobil Jemputan
3	Uang Transport	Sarana Olahraga	Penitipan Bayi
4	THR	Kesenian	Bantuan Hukum
5	Bonus	Pendidikan	Asuransi
6	Uang duka	Cuti	Kredit Rumah
7	Pakaian Dinas	Koperasi	
8	Uang Pengobatan	Izin	

Beberapa unsur dalam pasal 100 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu merupakan bentuk fasilitas kesejahteraan, kebutuhan pekerja/buruh, serta ukuran kemampuan perusahaan. Hal tersebut akan dijelaskan pada bagian penjelasan pasal 100 bahwa yang dimaksud dengan fasilitas kesejahteraan antara lain:

1. Pelayanan keluarga berencana
2. Tempat penitipan anak
3. Perumahan pekerja/buruh
4. Fasilitas beribadah
5. Fasilitas olah raga
6. Fasilitas kantin
7. Fasilitas Kesehatan, dan
8. Fasilitas rekreasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan program kesejahteraan antara lain:

1. Perubahan sikap pekerja yang disebabkan karena meningkatnya tingkat Pendidikan;
2. Tuntutan serikat pekerja/serikat buruh;
3. Persyaratan dari pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk Undang- Undang;
4. Persaingan yang makin erat mengakibatkan para pengusaha harus berusaha untuk memberikan berbagai jaminan agar para karyawan tidak keluar dari perusahaan;
5. Adanya pengawasan terhadap tinggi rendahnya tingkat upah, terutama dari perkumpulan para pengusaha untuk mencegah persaingan dalam pemberian upah.

Pengaruh program kesejahteraan pekerja

1. Bagi Pekerja
 - a. Menumbuhkan Disiplin dan etos kerja
 - b. Mendorong Sportivitas dan membangun kesetiakawanan pekerja
 - c. Mendorong motivasi dan inovasi untuk kemajuan
2. Bagi Pengusaha
 - a. Mengurangi dan meredam tuntutan pekerja
 - b. Memberi penghasilan bagi pekerja
 - c. Menciptakan ketenangan bekerja dan berusaha.
3. Bagi Masyarakat
 - a. Menjalin komunikasi yang efektif
 - b. Mengembangkan lingkungan yang kondusif
 - c. Mengurangi campur tangan pihak-pihak lainnya.

Koperasi Pekerja/buruh

Deskripsi Koperasi Karyawan

Koperasi karyawan adalah sebuah koperasi yang berada di sebuah perusahaan tertentu. Biasanya anggota dari bentuk koperasi ini adalah karyawan-karyawan yang berada di perusahaan tersebut. Koperasi karyawan biasanya disingkat dengan Kopkar, agar lebih memudahkan dalam mengucapkannya. Kopkar ini menerapkan asas kekeluargaan di dalamnya



Tujuan didirikannya koperasi karyawan, yaitu untuk mengembangkan perekonomian juga membantu mensejahterakan para karyawan di suatu perusahaan. Sifat kopkar ini sangat terbuka, tidak ada paksaan, semuanya boleh ikut asalkan masih di dalam perusahaan

Prinsip Koperasi

1. Keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka
 2. Pengawasan oleh anggota diselenggarakan secara demokratis
 3. Anggota berpartisipasi aktif dalam kegiatan ekonomi koperasi
 4. Koperasi merupakan badan usaha swadaya yang otonom dan independent
 5. Koperasi menyelenggarakan Pendidikan dan pelatihan anggota, pengawas, pengurus, dan karyawannya serta memberikan informasi kepada masyarakat tentang jati diri, kegiatan dan kemanfaatan koperasi
 6. Koperasi melayani anggotanya secara prima dan memperkuat Gerakan koperasi, dengan bekerjasama melalui jaringan kegiatan pada tingkat local, nasional, regional dan internasional, dan
 7. Koperasi bekerja untuk pembangunan berkelanjutan bagi lingkungan dan masyarakatnya melalui kebijakan yang disepakati oleh anggota.
- Anggota masyarakat yang akan mendirikan Koperasi wajib memiliki komitmen dan kesepakatan untuk melaksanakan prinsip-prinsip tersebut, sehingga koperasi yang akan dibentuk memiliki jati diri sebagai koperasi.

Fungsi Koperasi

UU No 25
tahun 1992
pasal 4

1. Membangun dan meningkatkan potensi ekonomi para anggota dan juga masyarakat secara umum, sehingga kesejahteraan social dapat terwujud.
2. Koperasi memiliki peran aktif dalam meningkatkan kualitas hidup anggotanya dan juga masyarakat.
3. Memperkuat perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan nasional dimana koperasi sebagai pondasinya.
4. Mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang lebih baik melalui usaha Bersama berdasarkan asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Kredit Usaha Rakyat

Deskripsi KUR

Kredit Usaha Rakyat (KUR) adalah pembiayaan modal kerja atau investasi yang diperuntukkan bagi Usaha Mikro Kecil Menengah dan Koperasi (UMKM) di bidang usaha produktif



Tujuan KUR adalah salah satu program pemerintah dalam meningkatkan akses pembiayaan kepada UMKM yang disalurkan melalui Lembaga keuangan dengan pola penjamin

Dasar Hukum KUR

UU No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian

PP No. Tahun 1995 tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam oleh Koperasi

Perpres Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 8)

Perpres Nomor 8 Tahun 2015 tentang Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 9)

Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor 10/Per/M.KUKM/IX/2015 tentang Kelembagaan Koperasi.

Peraturan Menteri Koperasi tentang Usaha Simpan Pinjam

Kepmenakertrans No. 184 Tahun 2013, tentang Pembentukan Gugus Tugas Kesempatan dan Perlakuan yang Sama Dalam Pekerjaan (Task Force Equal Employment Opportunity / EEO) Tingkat Nasional;

Tabungan Perumahan Rakyat

Deskripsi Tapera

TAPERA adalah penyimpanan yang dilakukan oleh peserta secara periodic dalam jangka waktu tertentu yang hanya dapat dimanfaatkan untuk pembiayaan perumahan dan/atau dikembalikan berikut hasil pemupukannya setelah kepesertaan berakhir



Tujuan Tapera adalah menghimpun dan menyediakan dana murah jangka panjang yang berkelanjutan untuk pembiayaan perumahan dalam rangka memenuhi kebutuhan rumah yang layak dan terjangkau bagi peserta.

Dasar Hukum Tapera

UUD 1945 Pasal 28 ayat 1

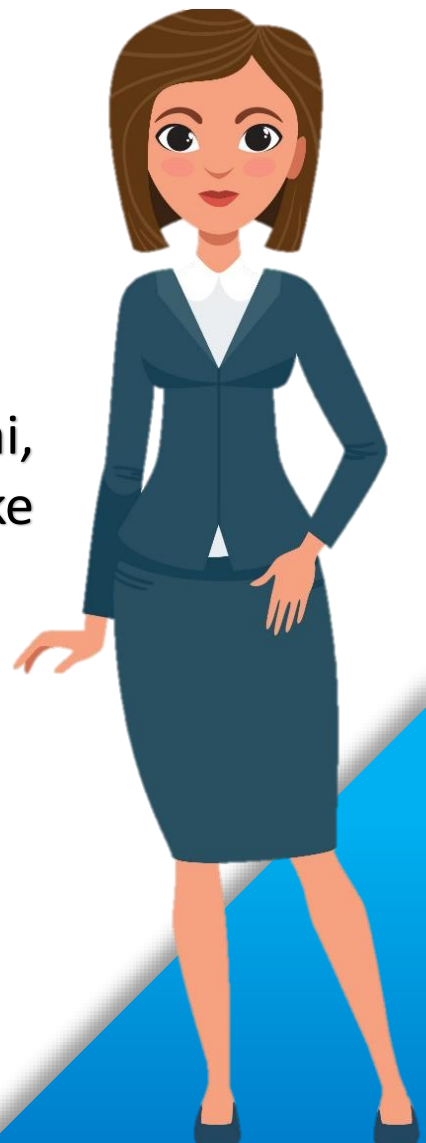
UU No. 1 tahun 2011 tentang Perumahan dan Kawasan Pemukiman

UU No.4 tahun 2016 tentang Tabungan Perumahan Rakyat

PP No. 25 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Tapera



Materi 3 telah selesai,
silahkan lanjut ke
halaman berikutnya.





Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Program dan fasilitas kesejahteraan pekerja yang dibahas dalam modul ini ternyata bukan hanya bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, akan tetapi juga terutama dalam jangka menengah dan jangka panjang bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan.

Program dan fasilitas kesejahteraan pekerja memang membutuhkan dukungan pekerja dan serikat pekerja serta dukungan pemerintah. Melihat manfaat seperti itu bagi pekerja dan bagi manajemen sangat baik bila manajemen sendiri yang pro aktif merancang dan menyediakan program kesejahteraan tersebut. Demikian juga Pemerintah perlu secara pro aktif mendukung program kesejahteraan pekerja dimaksud.

Daftar Pustaka

1. Direktorat Persyaratan Kerja, Kesejahteraan dan Analisis Diskriminasi, Pedoman Penyediaan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh.
2. Heidjrachman dan Husna, Suad. 2005. Manajemen Personalia. BPFE: Yogyakarta.
3. Idris, Fahmi. 2013. Mengurai Problematika Praktek Hubungan Industrial Indonesia. Jakarta. Diterbitkan oleh Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia.
4. Simanjuntak, Payaman J. 2011. Manajemen Hubungan Industrial. Edisi Ketiga, Jakarta. Lembaga Penerbit, Falkutas Ekonomi UI.
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
6. Bahan ajar klaster 3 selengkapnya [klik disini](#)



Materi Klaster 3 telah selesai, silahkan keluar dengan mengklik kotak di sudut atas.
Terima kasih.

