



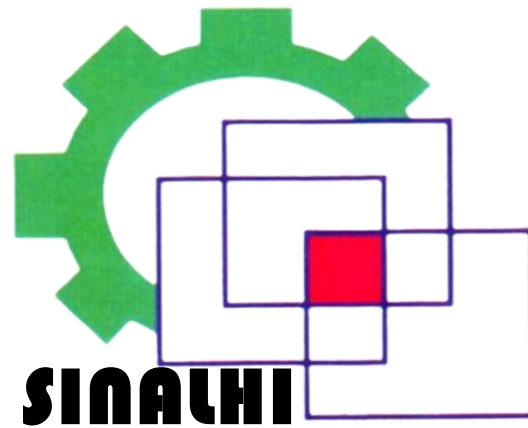
**Dir.Kelembagaan dan Pencegahan  
Perselisihan Hubungan Industrial Kemnaker RI**

# **THE GUIDELINE TO RISK MAPPING ASSESSMENT ON INDUSTRIAL RELATIONS**

**Oleh :**

**C Heru Widiyanto  
NDH 50**

**THE GUIDELINE TO  
RISK MAPPING  
ASSESSMENT ON  
INDUSTRIAL  
RELATIONS**



**Keputusan Direktur  
Jenderal PHI dan Jamsos  
Nomor :  
4/276/HL.04.00/III/2022  
tentang Strategi Penilaian  
Hubungan Industrial  
Dalam Mencegah Konflik  
Hubungan Antar Pekerja  
Dan Pengusaha**

# Pedoman Strategi Penilaian Hubungan Industrial Dalam Mencegah Konflik Hubungan Antar Pekerja Dan Pengusaha (Lampiran)

Dasar

Keputusan Direktur Jenderal PHI dan Jamsos Nomor :4/276/HI.04.00/III/2022 tentang Strategi Penilaian Hubungan Industrial Dalam Mencegah Konflik Hubungan Antar Pekerja Dan Pengusaha

## BAB I Pendahuluan

1. Latar Belakang
2. Maksud dan Tujuan Penyusunan Pedoman Penilaian HI
3. Ruang Lingkup dari Pedoman Penilaian HI
4. Pengertian dari Komponen-Komponen HI

## BAB II

Peran Pemerintah, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Dan Pengusaha, Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial.

## BAB III

Aspek Penilaian Hubungan Industrial Di Perusahaan

Menjabarkan 10 Indikator Pedoman Penilaian Hubungan Industrial

## BAB IV

Tata Cara Penilaian Hubungan Industrial di Perusahaan

dilaksanakan dalam 3 (tiga) tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan penilaian, dan penyusunan laporan.

## BAB V

Penutup

# Maksud dan Tujuan



## Maksud

Pedoman Penilaian Hubungan Industrial di Perusahaan ini dimaksudkan sebagai panduan atau petunjuk teknis bagi semua pihak yang diberikan tugas dan kewenangan dalam melakukan Penilaian Kondisi Hubungan Industrial di Perusahaan.

## Tujuan


Pedoman Penilaian Hubungan Industrial adalah untuk terlaksananya Penilaian Hubungan Industrial di Perusahaan secara tertib dan dapat dipertanggung jawabkan.


# Indikator Pedoman Penilaian Hubungan Industrial

Sepuluh aspek penilaian hubungan industrial meliputi

## Kategori Penilaian Hubungan Industrial

  
0 - 65  
**Tidak Aman**

  
66 - 79  
**Kurang Aman**

  
80 - 100  
**Aman**

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

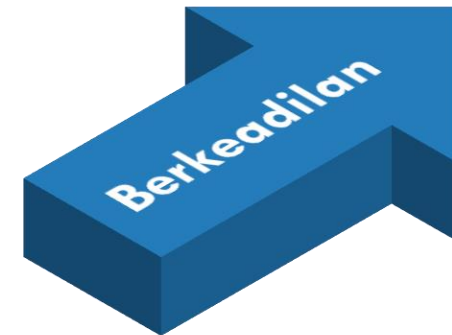
# Konsepsi Hubungan Industrial



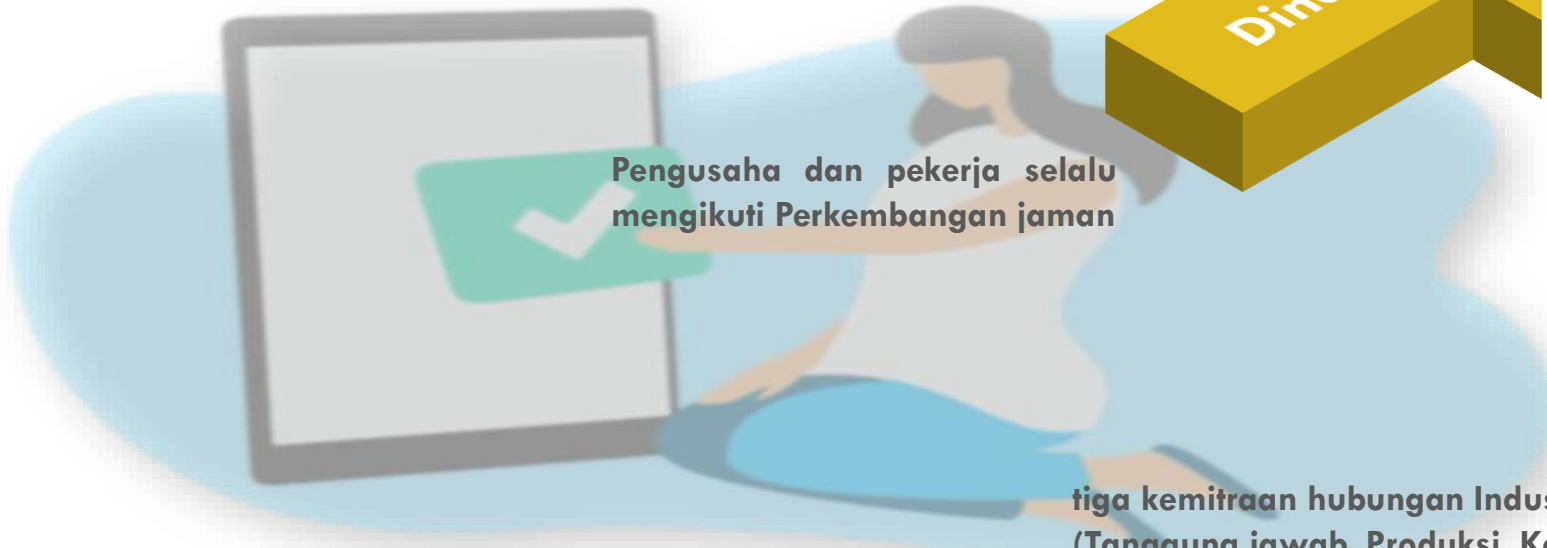
Menjaga ketenangan kerja di perusahaan



Pengusaha dan pekerja selalu mengikuti Perkembangan jaman



tiga kemitraan hubungan Industrial,  
(Tanggung jawab, Produksi, Keuntungan)



# HUBUNGAN KERJA

## PERJANJIAN KERJA

Naskah yang sudah di tanda tangani kedua belah pihak diberikan kepada pekerja

Pelaksanaan PKWT:

## PENCEGAHAN DISKRIMINASI DI TEMPAT KERJA

Tersedia program pencegahan diskriminasi

Tersedia Tim *Task Force* Pencegahan Diskriminasi di Tempat Kerja

## WAKTU KERJA

Waktu kerja diatur dalam PK/PP/PKB

Istirahat kerja diberikan 60 menit

Waktu kerja petugas lapangan diatur dalam PK/PP/PKB

Waktu kerja petugas lapangan diatur dalam PK/PP/PKB

Pemberian waktu untuk beribadah

Pemberian waktu untuk laktasi bagi pekerja wanita



# **Serikat Pekerja/ Serikat Buruh**

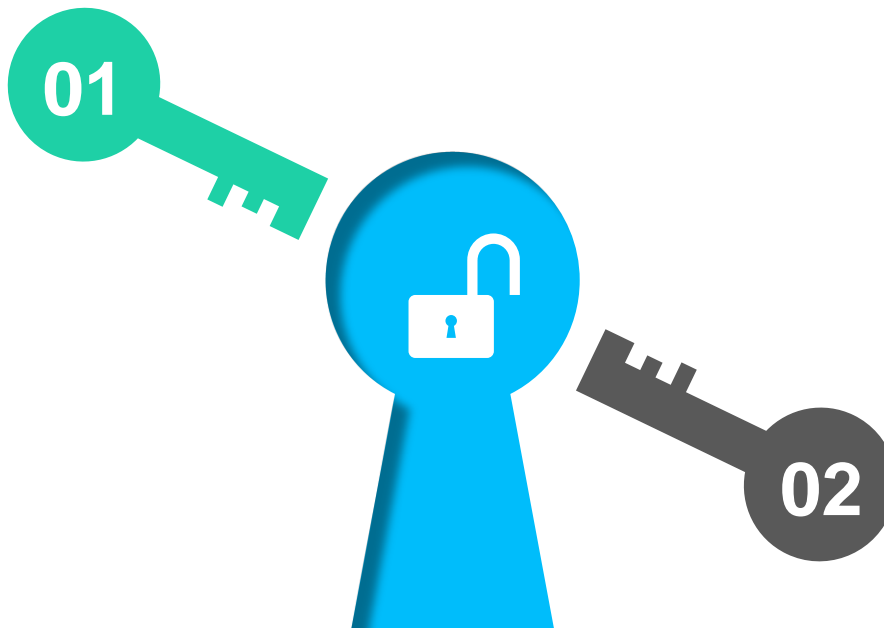
**Prosedur Pembentukan SP/ SB**

**Dukungan Manajemen Perusahaan  
terhadap Pelaksanaan Organisasi**



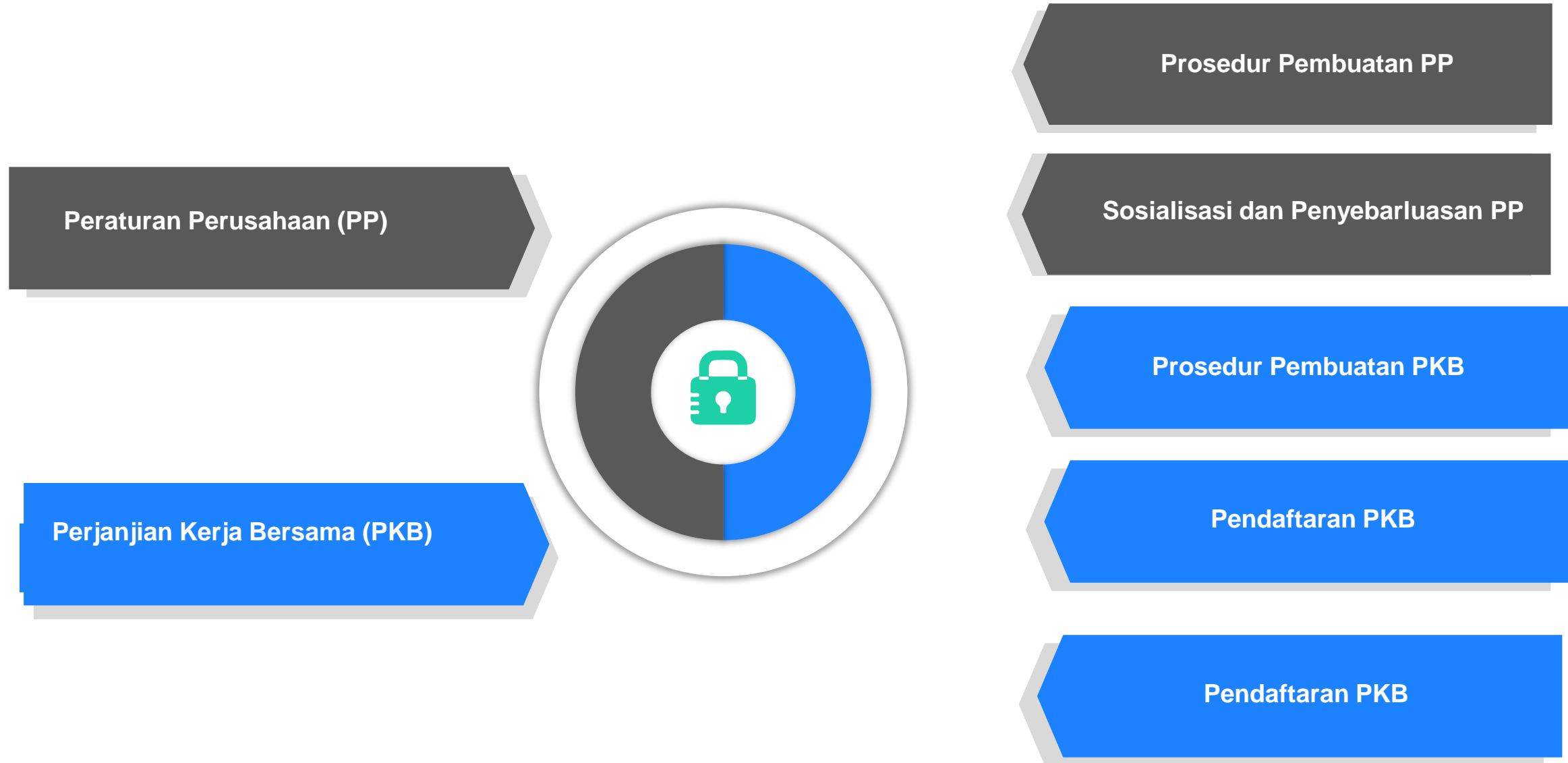
# LKS Bipartit

Persyaratan Administrasi



Pelaksanaan Fungsi dan Tugas

# Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (Penilaian Alternatif)




# PENGUPAHAN




**Penerapan  
Upah Minimum**



**Struktur dan  
Skala Upah**



**Pemberian  
Tunjangan Hari  
Raya (THR)**



**Perusahaan  
memberikan  
insentif yang  
diatur dalam  
PK/ PP/ PKB**





# Jaminan Kesehatan



## Peserta BPJS Kesehatan

- Pegawai PKWT
- Pekerja PKWT
- Seluruh Pekerja/ Buruh



Perusahaan memberikan fasilitas tambahan on top (manfaat jaminan kesehatan yang dilaksanakan oleh perusahaan sendiri)

# J a m i n a n   S o s i a l K e t e n a g a k e r j a a n



**BPJS**  
Ketenagakerjaan

Peserta BPJS

Ketenagakerjaan

Pekerja PKWT

Pekerja PKWTT

Seluruh Pekerja/ Buruh

Program Kerja BPJS

Ketenagakerjaan

Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan pension

Jaminan Hari Tua

Jaminan Kematian

Jaminan Kehilangan

Pekerjaan

Perusahaan memberikan fasilitas tambahan on top (manfaat jaminan yang dilaksanakan oleh perusahaan sendiri).

# Fasilitas Kesejahteraan

**Perusahaan menyediakan fasilitas kesejahteraan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, meliputi:**

**Fasilitas Beribadah, Kantin, Tempat Menyusui**

**Koperasi Pekerja, Fasilitas Transportasi Pekerja**

**Fasilitas Olahraga, Fasilitas Rekreasi**

**Fasilitas Kesehatan, Layanan Keluarga Berencana**

**Tempat Penitipan anak, dan Perumahan Bekerja**



# Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



01

Penyampaian Keluh Kesah

02

Proses Penyelesaian Perselisihan HI secara Bipartit

03

Proses Penyelesaian Mogok Kerja

# SERTIFIKAT PENGHARGAAN

DIBERIKAN KEPADA :

Atas Penilaian Hubungan Industrial dengan hasil tergolong dalam  
Kategori Label Hijau Aman Hubungan Industrial

**DIREKTUR  
KELEMBAGAAN DAN PENCEGAHAN  
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL,**

**C. HERU WIDIANTO, S.E., M.M  
NIP. 19730823 199803 1 003**



**SERTIFIKAT  
PENGHARGAAN BAGI  
PERUSAHAAN YANG  
MEMPEROLEH HASIL  
DENGAN KATEGORI  
LABEL HIJAU (AMAN  
HUBUNGAN  
INDUSTRIAL)**





KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT JENDERAL  
PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

Jalan Jenderal Gatot Subroto Kavling 51, Jakarta Selatan 12950, Telepon (021) 5255733, Ext. 000  
Faksimile (021) 5213334 Laman: <http://www.kemnaker.go.id>



Nomor : Maret 2022  
Hal :

Yth.

Bahwa keharmonisan hubungan industrial di perusahaan merupakan hal yang sangat penting bagi kemajuan dan kelangsungan usaha perusahaan dimana terdapat faktor-faktor yang sangat berpengaruh termasuk sarana dan sarana khusus hubungan industrial serta faktor lainnya.

Sehubungan dengan hasil penilaian hubungan industrial yang telah dilaksanakan di perusahaan saudara, terdapat beberapa faktor hubungan industrial yang perlu ditingkatkan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Berkaitan dengan tersebut, berikut terlampir poin-poin yang harus ditingkatkan.

Demikian disampaikan, atas perhatian Saudara kami ucapkan terima kasih.

Direktur  
Kelembagaan dan Pencegahan  
Perselisihan Hubungan Industrial,

C. Heru Widiyanto, S.E., M.M  
NIP. 19730823 199803 1 003

# SURAT PEMBINAAN KEPADA PERUSAHAAN YAG MEMPEROLEH NILAI DENGAN KATEGORI LABEL KUNING DAN MERAH

## POTENSI PEROLEHAN ANGKA KREDIT (NILAI)

AHLI PERTAMA	MUDA	MADYA	UTAMA
0,5-0,7	1-6,2	1-11,1	

# TIM DETEKSI DINI

## NASIONAL

1. Wakil Kementerian Ketenagakerjaan R.I. (Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja);
2. Wakil dari Instansi Terkait (Intelijen teritorial TNI, Polri, BIN dan Bappenas);
3. Wakil Media

## PROVINSI dan KOTA

1. Wakil Dinas yang Bertanggung jawab di Bidang Ketenagakerjaan;
2. Wakil Instansi Terkait (Intelijen teritorial TNI, Polri, BIN dan Bappeda);
3. Wakil Media Online.
4. Wakil Media

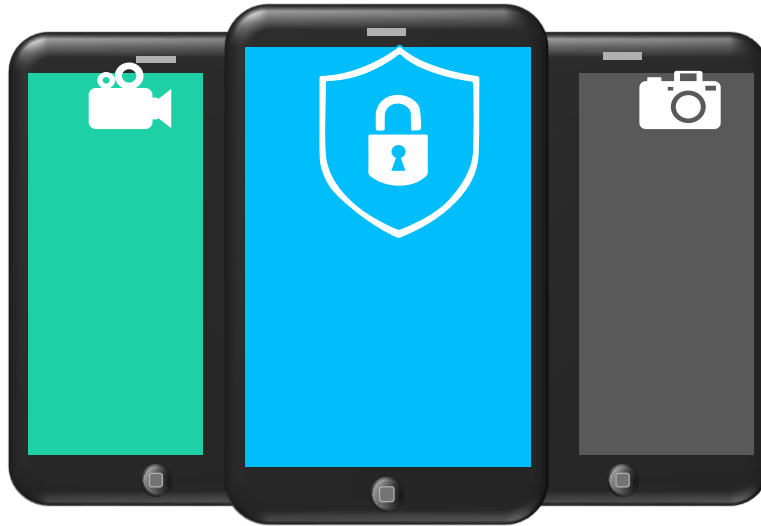


# TATA KERJA TIM DETEKSI DINI

01

## **Pendekatan Preemptif**

Pendekatan ini terletak pada unsur deteksi dini secara murni, yang belum terjadi suatu kejadian atau praduga terhadap suatu kejadian.



02

## **Pendekatan Preventif**

Suatu usaha dimana sebelum terjadi sesuatu, maka perlu upaya penelitian, baik dimulai melalui riset maupun *check on the spot* untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan.

03

## **Pendekatan Represif**

Pendekatan pencegahan agar suatu kejadian atau perkara tidak berkembang dan dibatasi semaksimal dan sedini mungkin.

## Tugas TIM deteksi dini

### KOTA

1. Mengidentifikasi dan menganalisis potensi masalah;
2. Memberikan saran dan tindak lanjut kepada perusahaan yang teridentifikasi berpotensi adanya masalah;
3. Melakukan koordinasi kepada pihak-pihak terkait;
4. Mengadakan pembinaan dengan melakukan kunjungan kepada perusahaan-perusahaan yang tergolong rawan hubungan industrial;
5. Melaporkan seluruh hasil kegiatan tim kepada Bupati/Walikota dan tembusannya disampaikan kepada Gubernur dan Menteri Ketenagakerjaan melalui TIM Deteksi Dini Pusat.

### PROVINSI

1. Mengidentifikasi dan menganalisis potensi masalah;
2. Melakukan evaluasi hasil temuan lapangan Tim Deteksi Dini Hubungan Industrial Kabupaten/Kota;
3. monitoring dengan Tim Deteksi Dini Hubungan Industrial Kabupaten/Kota di perusahaan yang dikategorikan Rawan Ketenagakerjaan;
4. Memberikan saran dan tindak lanjut kepada Tim Deteksi Dini Hubungan Industrial Kabupaten/Kota terhadap gejala yang dapat menimbulkan keresahan hubungan industrial di perusahaan;
5. Melakukan koordinasi kepada pihak-pihak terkait, apabila terjadi keresahan hubungan industrial;
6. Melaporkan seluruh hasil kegiatan Tim kepada Gubernur dan tindakannya kepada Menteri Ketenagakerjaan melalui Tim Deteksi Dini Hubungan Industrial Pusat.

### NASIONAL

1. Menghimpun/mengolah data dan informasi mengenai tingkat kerawanan ketenagakerjaan di daerah dari Dinas yang Bertanggung jawab di Bidang Ketenagakerjaan Provinsi;
2. Mengidentifikasi dan menganalisis potensi masalah Ketenagakerjaan;
3. Mengadakan monitoring pelaksanaan Tim Deteksi Dini Hubungan Industrial di daerah;
4. evaluasi lebih lanjut hasil temuan Dinas yang Bertanggung jawab di Bidang Ketenagakerjaan Provinsi
5. Memberikan saran dan tindak lanjut kepada Tim Deteksi Dini Hubungan Industrial Kabupaten/Kota maupun provinsi terhadap gejala yang dapat menimbulkan keresahan hubungan industrial atau ketenagakerjaan di perusahaan;
6. Melakukan pemantauan, apabila terjadi keresahan hubungan industrial dengan berkoordinasi kepada pihak-pihak terkait;
7. Melaporkan seluruh hasil kegiatan Tim kepada Menteri Ketenagakerjaan.



# THANK YOU

Insert the Subtitle of Your Presentation