

Hubungan Antara Masa Kerja Dan Lama Kerja Dengan Kadar

Tak dapat dipungkiri, tenaga kerja merupakan pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Di Indonesia, tenaga kerja sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan. Segera Dapatkan Buku ini!!

Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara (Pertamina) memiliki lebih dari 200 unit kapal berbagai jenis dan ukuran. Pertamina memiliki lebih dari 60 kapal dan sedikitnya 90 kapal charter. Kapal charter Pertamina diantaranya dari PT. Soechi Lines, Tbk. Kencing minyak atau lebih dikenal dengan menjual minyak/cargo pemilik muatan secara ilegal ditengah laut baik di perairan Indonesia maupun di luar negeri. Kencing minyak di kapal-kapal Pertamina sudah diketahui oleh para pelaut sejak akhir tahun 1970-an. Diduga triliyun rupiah transaksi kencing minyak di kapal-kapal charter Pertamina. Kencing minyak sebanyak 400 ton diduga terjadi di kapal ST. Arenza XXVII (DWT: 307.190 ton) milik PT. Soechi Lines, Tbk yang charter Pertamina di perairan Fujairah Uni Emirates Arab pada tanggal 21 September 2012. Dugaan penjualan minyak ilegal di di Fujairah telah dilaporkan oleh Piterson Huminda Tindige kepada Pertamina dan PT. Soechi Lines, Tbk pada tahun 2014, namun belum mendapat tanggapan dari kedua perusahaan tersebut sampai sekarang. Buku ini bersumber dari Piterson Huminda Tindige pelaut yang bekerja di PT. Soechi Lines, Tbk pada tahun 2012-2014 yang pada saat terjadinya kencing minyak berada di kapal ST. Arenza XXVII. Piterson juga mengetahui adanya kebocoran pipa balas dan dugaan hilangnya 700 ton minyak Pertamina di kapal MT. Alina XXIII (DWT: 96.920 ton) yang di charter Pertamina dari PT. Soechi Lines, Tbk pada tahun 2014.

Buku ini dapat digunakan sebagai buku teks untuk memberikan pemahaman yang jelas mengenai prinsip-prinsip melakukan riset bisnis dan konsumen. Buku ini juga memberikan panduan praktis bagaimana melakukan tahap-tahap riset bisnis dan konsumen. Buku ini juga memberikan pedoman bagaimana menulis tinjauan kritis sebuah tesis dan disertasi, serta menulis ringkasan dari tesis dan disertasi tersebut.

Buku persembahan penerbit MediaPressindoGroup

Buku ini membahas organisasi perusahaan yang secara umum meliputi perkembangan bentuk perusahaan baik yang tidak berbentuk badan hukum maupun yang berbadan hukum. Pada buku ini juga membahas Badan Usaha Milik Negara dan karakteristiknya, selain itu pembahasan tentang kepailitan dan aspek hukumnya dalam Perseroan Terbatas/Persero

Menghadapi pemutusan hubungan kerja (PHK) tentu bukanlah hal yang mudah. Seringkali pekerja tidak mendapatkan apa yang menjadi ahkanya dan mengabaikan kewajibannya ketika mengalami PHK, karena hanya memerhatikan perjanjian kerja. Padahal banyak ketentuan mengenai PHK yang perlu diketahui pekerja, baik melalui peraturan perusahaan maupun peraturan perundang-undangan. Banyak hal yang perlu dicari tahu oleh pekerja yang di-PHK, di antaranya apakah alasan dan proses PHK yang dialami pekerja sudah sesuai aturan hukum? Apakah kompensasi PHK yang diterima pekerja sudah termasuk pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, atau uang pisah? Apa yang harus dilakukan jika ada perselisihan atas PHK? Apakah pekerja berhak atas surat keterangan kerja? Apa syarat yang harus dipenuhi untuk mencairkan dana JHT setelah mengalami PHK? Kewajiban apa yang harus dilakukan oleh pekerja sebelum keluar dari tempat kerja? Buku ini memberikan jawaban, solusi, dan pengetahuan mengenai langkah-langkah yang harus dilakukan oleh pekerja ketika menghadapi PHK. Dalam buku ini juga dijabarkan tahapan yang harus ditempuh untuk menyelesaikan hak dan kewajiban di tempat kerja lama, cara melihat kesempatan yang terbuka di tempat lain dan mengembangkan potensi diri, cara menentukan dan mengatur prioritas keuangan, hal-hal yang harus dilakukan jika hendak melamar pekerjaan lagi, sampai poin penting yang harus dilakukan saat memutuskan untuk berwirausaha. Putusan PHK bukanlah akhir perjalanan karier Anda. erdas dan bijaklah dalam menghadapi PHK dan rencanakanlah masa depan dengan lebih baik. Selamat membaca! Sebuah buku terbitan dari VisiMedia Pustaka yang membahas tentang PHK, Pekerja, Uang Pisah, Pesangon, Buruh, Hukum, Hukum Buruh, JHT, Karier, sukses #KetenagakerjaanVisimedia Buku ini terdiri dari 16 bab. Di bab pertama akan disuguhkan topik mengenai sistem perbankan di Indonesia dan Lembaga keuangan di Indonesia. Bab kedua akan membahas penggolongan bank. Bab ketiga akan membahas topik mengenai kesehatan bank dan rahasia bank. Selanjutnya, topik mengenai bank syariah dan leasing akan menjadi fokus pembahasan di bab ke 4 dan bab ke 5. Konsep bisnis pegadaian akan disajikan di bab 6, diikuti oleh pembahasan mengenai dana pension dan pasar modal di bab ke 7 dan bab ke 8. Buku ini juga akan membahas segala sesuatu yang terkait dengan asuransi dan manajemen dana bank di bab ke 9 dan bab ke 10. Bab-bab berikutnya akan berisi pembahasan mendalam mengenai manajemen perkreditan bank, lembaga keuangan internasional, manajemen perbankan dan manajemen sumberdaya manusia perbankan, lembaga keuangan bukan bank, kebijakan moneter dan perbankan di Indonesia, serta ditutup oleh bab pamungkas yang akan membahas mengenai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Lembaga Penjamin Simpanan (LPS). Selengkapny Buku ini membahas tentang: Bab 1 Sistem Perbankan di Indonesia dan Lembaga Keuangan di Indonesia Bab 2 Penggolongan Bank Bab 3 Kesehatan Bank dan Rahasia Bank Bab 4 Bank Syariah Bab 5 Leasing (Sewa Guna Usaha) Bab 6 Pegadaian Bab 7 Dana Pensiun Bab 8 Pasar Modal Bab 9 Asuransi Bab 10 Manajemen Dana Bank Bab 11 Manajemen Kredit Bab 12 Lembaga Keuangan Internasional Bab 13 Manajemen Perbankan dan Manajemen Sumber Daya Manusia Perbankan Bab 14 Lembaga Keuangan Bukan Bank Bab 15 Kebijakan Moneter dan Perbankan Indonesia Bab 16 Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan

Lembaga Penjamin Simpanan (LPS)

Masalah isu global dalam bidang ketenagakerjaan, seperti masalah penempatan tenaga kerja yang berkaitan dengan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), dan outsourcing yang banyak menimbulkan pro dan kontra merupakan pembahasan penting dalam buku ini. Kemudian, tiga pilar penunjang untuk terjadinya hubungan hukum, hubungan kerja antara pengusaha, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat, yaitu Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja (PK), dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan bahasan yang umum dijumpai dalam berbagai buku, namun dalam buku dicoba untuk diuraikan dengan membandingkannya satu sama lain. Juga hal-hal klasik; Gambaran umum tentang ketenagakerjaan, riwayat hukum ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial dengan segala akibatnya termasuk pemutusan hubungan kerja diuraikan komprehensif. Buku ini diharapkan untuk bisa digunakan oleh para mahasiswa, baik di fakultas hukum universitas negeri maupun swasta, fakultas syariah, dan fakultas atau program studi lain yang “memasukkan” hukum ketenagakerjaan/hukum perburuhan dalam kurikulumnya. Demikian juga untuk para praktisi dan pihak lainnya diharapkan buku ini bisa menunjang tugas-tugas pokoknya. Buku persembahkan penerbit PrenadaMedia

Dalam kajian yang komprehensif ini, M. Thaib dan Ramon Nofrial, memaparkan penjelasan yang mendalam mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pancasila dan undang-undang, baik dilakukan di luar pengadilan (non litigasi) atau dengan pengadilan (litigasi).

Buku ini membawa warna baru terhadap literatur yang berkaitan dengan employee engagement karena dua hal. Pertama, konsep employee engagement dikaji dengan seksama sehingga dapat dibedakan antara faktor-faktor yang menentukan atau sering disebut sebagai (drivers atau determinant factors), indikator-indikator dari employee engagement, dan hal-hal yang menjadi konsekuensinya. Penekanan diberikan terlebih dahulu kepada indikator-indikator Employee engagement sehingga _dak tumpang _ndih dengan faktor-faktor yang menentukan dan dampak atau konsekuensi dari Employee engagement. Kedua, berdasarkan hasil integrasi dari berbagai teori tentang employee engagement dapat dirumuskan tujuh dimensi employee engagement sehingga cakupannya menjadi lebih menyeluruh. Adapun ketujuh dimensi tersebut meliputi: (1) Energi yang mencakup fisik maupun psikis; (2) Kebanggaan terhadap institusi; (3) Intensi untuk tetap bertahan di perusahaan; (4) Daya tahan; (5) Sikap proaktif; (6) Kritik membangun; dan (7) Mempromosikan institusi. Ketujuh dimensi Employee engagement di atas akan dibahas lebih mendalam pada masing-masing satu di dalam buku ini. Pembahasan tentang tujuh dimensi Employee engagement tersebut didukung dengan hasil-hasil penelitian berkaitan dengan employee engagement di dalam perusahaan yang dikaitkan dengan konteks Indonesia. Buku persembahkan penerbit PrenadaMediaGroup

Perjanjian Kerja merupakan pondasi lahirnya hubungan antara pekerja/buruh dengan majikan/perusahaan. Oleh karenanya dalam dunia ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja sangat penting dan krusial perannya. Karena di situ ada kekhususan tentang perjanjian kerja yang menyebabkan kedua jenis perjanjian ini (PKWT dan Outsourcing) selalu menarik untuk diteliti dan dibahas. Adanya putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 telah menyebabkan lahirnya eksklusivisme baru dalam ketentuan PKWT dalam Outsourcing. Lahirnya TUPE atau “Transfer of Undertaking of Protection of Employment” yakni: “Pengalihan Perlindungan Hak-Hak Bagi Pekerja/Buruh yang Objek Kerjanya Tetap Sama” merupakan hal baru yang sebelumnya tidak pernah ada aturannya. Pasca Putusan MK ini telah menyebabkan sebagian ketentuan dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dikesampingkan atau tidak berlaku, karena syaratnya bertambah (wajib TUPE). Hal ini yang kemudian menguras tenaga semua pembuat kebijakan karena dihadapkan dengan dilema besar yakni merevisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ataukah membuat undang-undang baru tentang outsourcing.

Buku ini memaparkan Pendahuluan, Motivasi Berprestasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Dalam Pendidikan, Kerangka Teoritik dan Hipotesis, Deskripsi Hasil, Kesimpulan, Implikasi Dan Saran. Berisi: KUHP, KUHP, dan KUH Perdata. Biasanya, penyusunan KUHP hanya digabung dengan KUHP karena keduanya saling berkaitan. Penggabungan peraturan utama dari hukum pidana ini dengan KUH Perdata dimaksudkan untuk mempermudah para pengguna atau pembaca buku ini dan demi kepraktisan. Buku ini menjadi lengkap karena memuat semua perubahan, undang-undang, dan peraturan terkait KUHP, serta glosarium istilah hukum Indonesia. Buku ini diharapkan dapat menjadi referensi utama bagi praktisi hukum, akademisi, mahasiswa, maupun masyarakat umum, dalam praktik hukum di Indonesia. -Visimedia Pustaka-

Bisnis, ekonomi dan hukum adalah area-area problematis yang saling bertumpang tindih. dari irisan itulah kemudian muncul terma-terma analog hukum, seperti hukum bisnis dan hukum ekonomi. buku ini memaparkan problematika tentang irisan-irisan ini yang ditulis dengan bahasa lugas dan sederhana sehingga mudah dicerna, bahkan untuk penstudi pemula yang baru belajar hukum atau mahasiswa non hukum yang ingin tahu lebih jauh tentang apa itu hukum beraspek ekonomi dan bisnis atau sebaliknya. Buku persembahkan penerbit Prenada Media ?Sangat bermanfaat. Sangat saya rekomendasikan sebagai pedoman dan rujukan awal.? ?Prof. Hikmahanto Juwana, S.H., LL.M., Ph.D., Guru Besar FHUI ? Apakah Perjanjian Jual Beli tanah antara orangtua dan anak, atau antara suami dan istri itu sah menurut hukum? ? Saya akan membeli rumah, tetapi nama yang tercantum di sertifikat bukan nama si penjual, mengapa dan bagaimana seharusnya? ? Saya menikah dengan WNA, lalu bagaimana status tanah warisan saya? ? Pada dokumen tanah yang akan saya beli, ternyata pihak kantor pajak menerbitkan tagihan PBB ganda, bagaimana dan ke mana saya harus melakukan verifikasi? Masalah kenotariatan dan pertanahan merupakan masalah yang akrab dengan kehidupan masyarakat sehari-hari. Namun, kebanyakan orang merasa ?asing? dengan masalah ini. Untuk itu, berdasarkan pengalamannya belasan tahun selaku praktisi, pengajar, dan pelatih kenotariatan, penulis menghadirkan serial Panduan Lengkap Hukum Praktis Populer. Penulis menyertakan banyak ilustrasi, contoh kasus, dan analogi dalam kehidupan sehari-hari. Tanya jawab masalah yang sering muncul pun menyertai pembahasan tentang Hukum Pertanahan ini. Ini memberikan wacana baru bahwa mempelajari dan menerapkan hukum itu sangat mudah dan praktis. Tak hanya masyarakat awam yang akan mendapatkan kiat praktis sebelum meminta bantuan notaris, para mahasiswa hukum dan/atau kenotariatan akan memperoleh pencerahan pula. Bahkan, para praktisi hukum akan mendapatkan alternatif solusi dalam menangani kasus pertanahan. [Mizan, Kaifa, Hukum, Panduan, Indonesia]

Ketika terbangun di subuh hari maka akan terngiang di otak dan hati kita apa yang harus kita lakukan subuh ini dan mencoba mengingat apa yang sudah direncanakan semalam. Setelah bergegas salat subuh kemudian melakukan aktivitas rutin lainnya, lalu menginventori peralatan atau pendukung kita ke tempat aktivitas kita selanjutnya. Kemudian sekitar jam tujuh pagi hari

ke tempat kerja sesuai rencana kita semalaman, di tempat kerja melakukan rutinitas sembari menyelesaikan apa yang belum terselesaikan kemarin atau memperbaiki pekerjaan kemarin yang belum terselesaikan. Aktivitas di atas merupakan proses pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen secara manajerial. Dimana manajemen ini pada dasarnya sudah seusia dengan peradaban manusia, tetapi barulah dipelajari sebagai ilmu tersendiri pada beberapa abad terakhir. Seperti ilmu-ilmu yang lainnya, manajemen juga mengalami perkembangan yang sangat pesat sehingga manajemen di bagi ke banyak cabang seperti manajemen organisasi, manajemen operasional, manajemen resiko, manajemen pemasaran, manajemen sumber daya manusia (MSDM), dll. MSDM pada dasarnya sudah muncul di tahun 1940-an dengan istilah manajemen kepegawaian atau manajemen personalia. Manajemen kepegawaian ini membahas tentang pengelolaan sumber daya manusia tetapi masih dalam cakupan kecil yaitu yang berada di dalam organisasi. Tetapi pada tahun 1960-an dikembangkan menjadi MSDM, yang cakupannya sudah sangat meluas karena membahas tentang sumber daya manusia di dalam dan luar organisasi, sehingga karena dipandang perlu maka perusahaan-perusahaan berskala besar dan menengah mengadakan departemen SDM yang terpisah dari departemen lainnya.

Pemikiran dan praktek MSDM mengalami perkembangan mengikuti perkembangan pemikiran dan praktek di bidang dan ilmu manajemen. Pemikiran di bidang ilmu manajemen berkembang sangat pesat, bahkan termasuk salah satu bidang ilmu yang tercepat perubahannya. Saya teringat pada awal tahun 1990-an tepatnya pada tahun 1994 Brian L. Joiner dalam bukunya *The Fourth Generation Management-The New Business Consciousness: How the Evolution of Management and the Revolution in Quality are Converging, and What it Means for Business and the Nation* (McGraw-Hill Education), menjelaskan secara detail perkembangan generasi pemikiran ilmu manajemen sebelumnya dan sekaligus memperkenalkan Generasi Keempat. Pemikiran utama dalam generasi ini adalah konsep Management by Process yang menggantikan generasi ketiga yaitu konsep Management by Result. Perubahan konsep ini merupakan perubahan paradigma manajemen dari yang bertumpu pada organisasi piramida menjadi organisasi horisontal. Tom Peters pada tahun 1992 dalam bukunya *Liberation Management: Necessary Disorganization for the Nineties* (Ballantine Books), yang memprediksi bahwa bentuk organisasi perusahaan pada awal Abad 21 cenderung melakukan de-organization menuju bentuk Banker Organization. Transformasi budaya organisasi dari nilai-nilai hubungan kerja yang bersifat 'atasan-bawahan' menjadi kemitraan yang setara dalam hubungan kerja. Perubahan dari functional teamwork menjadi role teamwork, dan perubahan konsep job description menjadi konsep job role. Namun hanya dalam kurun waktu 2 tahun tepatnya pada tahun 1996, Charles M. Savage memperkenalkan Generasi Kelima dalam pemikiran ilmu manajemen yang dipresentasikan dalam bukunya : " *The 5th Generation Management -- Co-Creating Through Virtual Enterprising, Dynamic Teaming and Knowledge Networking*. (Butterworth-Heinemann., Wildwoor, 1996). Pandangan Savage ini melengkapi dan melanjutkan pandangan Joiner yang intinya menjelaskan bahwa kompleksitas perubahan dalam era global menuntut setiap perusahaan (organisasi) melakukan integrasi (keterpaduan) dan jejaring (networking) dan merupakan prasyarat bagi terbangunnya multiple strategy alliances. Savage juga menekankan bahwa peningkatan daya saing organisasi perusahaan perlu memperhatikan kepentingan pelanggan, dalam arti pelanggan perlu dilibatkan dalam pengambilan keputusan (kebijakan) perusahaan yang kemudian dikenal dengan prinsip customer's customer. Selanjutnya, Peter Drucker menyebut bahwa persaingan yang sedang berlangsung dan diperkirakan terus berkelanjutan ke depan merupakan persaingan yang berbasis prinsip knowledge to knowledge competition. Dalam persaingan seperti ini maka yang sangat penting dikembangkan sebagai kekuatan organisasi/perusahaan adalah how the brain learns best, bagaimana agar kemampuan otak para pekerja bisa dioptimalkan. Menurut Drucker, Selain kekuatan penguasaan ilmu pengetahuan yang dapat mendorong peningkatan daya saing juga yang terpenting adalah kecepatan (speed), bahkan beberapa kalangan (teoritis dan praktisi) memandang persaingan sekarang ini sebagai speed up competition. Dalam kondisi persaingan seperti ini maka kecepatan (speed) menjadi salah satu penentu utama untuk meraih tingkat daya saing (keunggulan) yg lebih tinggi. Terakhir saat menjelang memasuki Abad 21 konsep Ilmu Fisika dan bidang Matematika banyak berkontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen seperti Teori Quantum ($E = m.C^2$), yang mengandalkan pada kecepatan untuk meningkatkan daya saing yang kemudian dikenal dengan Quantum Management, yang selanjutnya berkembang teori Quantum Leadership. Teori ini menawarkan 3 (tiga) kecepatan yang harus dimiliki oleh seseorang (pebisnis) untuk berhasil unggul, yaitu quick to see (cepat melihat peluang bisnis), quick to decide (cepat mengambil keputusan), dan quick to act (cepat bertindak). Kalau pada era sebelumnya bidang Psikologi banyak memberi kontribusi pada perkembangan ilmu manajemen terutama di bidang manajemen sumberdaya manusia seperti aspek motivasi, kemudian bidang Mathematical Programming pada fase berikutnya yang melahirkan Management Science. Maka terakhir ilmu manajemen banyak dipengaruhi oleh kemajuan teknologi khususnya Teknologi Informasi. Seiring dengan perkembangan ilmu manajemen, ilmu MSDM juga mengalami perkembangan pemikiran sejak sebelum revolusi Industri I hingga sekarang. Pada awalnya MSDM dikenal dengan Prepersonal Management. Pada era ini para pekerja dipandang tidak memiliki pengetahuan dan skill sehingga mereka bekerja atas instruksi manajer. Cara kerja para pekerja diibaratkan seperti cara kerja mesin (man-machine dengan on-off system), bekerja ketika on dan berhenti ketika off. Mereka tidak dibedakan berdasarkan pengetahuan dan skill, semuanya dipandang sama sehingga penghargaan juga sama untuk semuanya. Periode berikutnya dikenali dengan Personal Management. Para pemilik perusahaan dan manajer memandang bahwa para pekerja berbeda-beda sesuai dengan tingkat pengetahuan dan skill mereka. Insentif dan penghargaan lainnya diberikan kepada pekerja sesuai dengan tingkat keterampilan mereka. Semakin tinggi keterampilan pekerja semakin besar pula upah yang mereka terima. Supaya system seperti ini bisa dilaksanakan dengan baik, perusahaan membentuk bagian personalia yang bertugas untuk menilai dan menetapkan tingkat keterampilan dan karakteristik lainnya para pekerja. Teori dan praktek penilaian keterampilan (kinerja) mulai berkembang dan diterapkan di berbagai perusahaan (industri). Pada tahun 1950-an mulai berkembang pemikiran tentang manajemen sumberdaya manusia, terutama ketika ilmu psikologi mengintrodusir variabel motivasi ke dalam ilmu manajemen. Bahwa kinerja pekerja tidak hanya ditentukan oleh

tenaga kerja dalam suatu bidang usaha, bahkan begitu besarnya kontribusi mereka terhadap pembangunan bangsa.

Kualitas akademik suatu perguruan tinggi tidak hanya ditentukan oleh keberhasilannya dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, melainkan hasil karya ilmiah berupa buku ajar yang dihasilkan oleh dosen pengajar. Buku ajar sebagai salah satu sumber teori dalam pendidikan dan pengajaran kepada mahasiswa. Buku ini cocok dipergunakan sebagai bahan referensi bagi Mahasiswa Fakultas Hukum, Aktifis Hukum Ketenagakerjaan, Dosen, Advokat, Hakim dan pemerhati hukum lainnya. Masih sedikit motivasi dan minat dosen dalam menghasilkan Publikasi ilmiah buku ajar yang sesuai dengan disiplin ilmu dan mata kuliah yang ada dalam kurikulum prodi. Namun beda Dengan Dosen di Fakultas Hukum Universitas Gresik yang telah menghasilkan beberapa buku ajar secara rutin setiap tahun Hal Ini tidak lepas dari fasilitas, dukungan dan kesempatan yang diberikan oleh Rektor Universitas Gresik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini saya mengucapkan terima kasih kepada Rektor Universitas Gresik Prof. Dr. H. Sukiyat, SH.,M.Si dan pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam penerbitan buku ini.

Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan Sinar Grafika

Fenomena digital marketplace dan sharing economy saat ini semakin dominan. Pengusaha transportasi hanya memberikan gagasannya, membuat aplikasi dan mengundang orang untuk bergabung melalui aplikasinya. Ia tidak perlu membeli kendaraan, membuat pool dan mengangkat para sopir. Pertanyaannya, bagaimana status hubungan hukumnya, apakah merupakan hubungan kerja atau hubungan hokum lainnya dan bagaimana perlindungan hak-hak normatifnya. Karena untuk mendapatkan perlindungan hukum dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang belum semuanya terjangkau. Buku ini sangat penting untuk dibaca di mana penulis mengidentifikasi beberapa pola hubungan yang muncul karena fenomena tersebut serta membuat analisis unsur perjanjian kerja terhadap pola hubungan hukum yang dibangun antara pemberi kerja dengan pekerja. Beberapa pola hubungan hukum antara pemberi kerja dengan pekerja yang dibahas dalam buku ini adalah: (1) Pola hubungan keagenan, misalnya agen asuransi; (2) Pola hubungan kemitraan, misalnya sopir taksi konvensional; (3) Pola hubungan kemitraan online, misalnya taksi online; (4) Pola hubungan kemitraan atas dasar sewa-menyewa, pinjam bendera dan kepemilikan; (5) Pola hubungan kemitraan atas dasar bagi hasil; dan (6) Pola hubungan berdasarkan perjanjian lisan. Juga dikaji perbandingan hukum sejenis di negara lain. Pembahasan buku ini layak diberikan apresiasi karena selain menguraikan permasalahan hubungan hukum juga menawarkan suatu solusi yang dapat menjadi pertimbangan dan referensi

Tahukah Anda bahwa seorang pekerja perempuan yang bekerja pada pk1 23.00—07.00 berhak mendapatkan fasilitas antar dari perusahaan? Tahukah Anda bahwa berkumpul dalam serikat pekerja/serikat buruh adalah hak dari para pekerja? Tahukah Anda bahwa pemutusan hubungan kerja dengan berdasar pada kesalahan berat hanya dapat dilakukan jika ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap? Berbagai hak pekerja tidak banyak diketahui bahkan oleh pekerja itu sendiri. Hal ini yang menimbulkan peluang terjadinya sengketa antara karyawan dan perusahaan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Sebelum hal tersebut terjadi, baiknya kedua belah pihak paham benar tentang hak-hak dan kewajiban-kewajibannya. Buku ini membahas aspek-aspek terkait kehidupan pekerja dan hubungannya dengan perusahaan berdasarkan peraturan-peraturan terbaru. Mulai hubungan kerja, sistem alih daya, pekerja perempuan, serikat pekerja, hak dan kewajiban pekerja, hingga penyelesaian sengketa. Menjadi lebih lengkap karena disertai pembahasan contoh kasus yang biasa terjadi. Ditulis menggunakan bahasa yang mudah dipahami dan komunikatif, sehingga bisa dibaca oleh semua pihak, baik pekerja, bagian HRD, pemilik perusahaan, mahasiswa, maupun para akademisi. -VisiMedia-

Pada Permulaan timbulnya revolusi industri terdapat berbagai macam keadaan yang tidak menguntungkan para pekerja seperti upah yang sangat rendah, jam kerja yang panjang, kondisi kerja yang tidak manusiawi, yang semuanya berpengaruh terhadap sikap antipati para pekerja terhadap para pemilik perusahaan, yang menimbulkan reaksi. Salah satu bentuk reaksi ialah tumbuhnya serikat – serikat pekerja. Yang dilandasi oleh kesadaran untuk berjuang bersama dalam memperjuangkan untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja dan keluarganya. Tidak seorang pun boleh menghalang-halangi pekerja warga negara Indonesia untuk mendirikan atau bergabung dengan serikat pekerja/buruh selama pendirian tersebut memenuhi syarat yang ditentukan peraturan perundang-undangan. Fenomena yang terjadi masih banyak perusahaan yang belum menyadari fungsi dari serikat pekerja, dimana serikat pekerja dianggap oleh pemilik perusahaan sebagai faktor penghambat kelancaran produksi karena serikat pekerja merupakan motor penggerak demo pekerja menuntut hak – hak yang melebihi dari yang diperjanjikan. Oleh karena itu, pengusaha trauma dengan kehadiran serikat pekerja di perusahaan. Disatu sisi pekerja menganggap perusahaan sebagai “musuh” bukan mitra kerja, karena pekerja berfikir bahwa pengusaha lebih mementingkan hak pengusaha daripada kewajiban pekerja. Hal ini menyebabkan ketidakharmonisan hubungan industrial yang disebabkan oleh karena komunikasi yang terputus, tingkat pemahaman peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang rendah, kurang terbuka untuk menerima keberadaan serikat pekerja. Oleh karena itu, buku ini sebagai penuntun dan sangat bermanfaat bagi pengusaha dan pekerja untuk memahami fungsi peran hak dan kewajiban baik serikat pekerja, pengusaha, dan pemerintah untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Banyak kasus ketimpangan sosial dialami oleh para tenaga kerja Indonesia. Sebut saja, tenaga kerja yang berprofesi sebagai pegawai negeri sipil yang marak akan praktik korupsi. Bahkan, proses rekrutment para PNS dan pegawai honorer ini kental akan aroma nepotisme. Sayangnya, hal ini diperparah dengan buruknya kualitas pelayanan kepada publik. Sebaliknya, jika diperbandingkan dengan nasib para tenaga kerja di luar pemerintahan. Mulai dari tenaga kerja di luar negeri yang menjadi korban penganiayaan dan kurang mendapat perlindungan, perlakuan diskriminasi (tidak adil) antara pekerja/buruh dengan pengusaha, sistem praktik kerja outsourcing yang menyengsarakan, dan masalah lainnya yang jerap terjadi pada tenaga kerja Indonesia. Awal tahun 2014, pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Undang-Undang ini bertujuan menciptakan aparatur sipil negara yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia 1945. Sedangkan, kehadiran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini diharapkan dapat menjadi problem solving atas semua permasalahan di bidang ketenagakerjaan tersebut. Bahkan, ditambah dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), tenaga kerja

Indonesia semakin dijamin kesejahteraannya. Buku ini menjawab semua kebutuhan hak dan kewajiban para aparatur sipil negara (pegawai negeri sipil dan pegawai tidak tetap pemerintah), dan tenaga kerja Indonesia secara umum. Temukan juga informasi mengenai seluk beluk tentang BPJS. Dilengkapi dengan bonus CD berisi peraturan pemerintah dan peraturan menteri terbaru, buku Undang-Undang ini semakin komplit dan dapat menjadi acuan bagi para aparatur negeri sipil, tenaga kerja secara umum, maupun pengusaha. Semoga buku ini bermanfaat. Selamat membaca! Buku terbitan GalangPress (Galangpress Group).

Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja versi 905 Halaman (Digunakan pada rapat paripurna DPR, pada tanggal 5 Oktober 2020) yang digunakan oleh DPR dan pemerintah Indonesia, dalam pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja tahun 2020.. ----- Note : Draf ini dipublikasikan secara swasta, tanpa kami edit sedikitpun,, publikasian draf ini sebagai sebuah pertanggung jawaban dan keterbukaan kepada publik. apabila ada versi yang lain , selain dari versi ini kami tidak bertanggung jawab atas kebenaran yang digunakan untuk memutuskan Undang-undang Cipta kerja tersebut

Influence of dismissal on socio-economic conditions of workers; case study of a cigarette factory in Jawa Timur Province.

Buku ini membahas secara umum tentang MANAJEMEN PERSONALIA DAN KEARSIPAN SEKOLAH yang terdiri dari beberapa BAB, yaitu; BAB I. PENDAHULUAN, BAB II. MANAJEMEN PERSONALIA SEKOLAH, BAB III. KOMPONEN MANAJEMEN PERSONALIA SEKOLAH, BAB IV. MANAJEMEN PERSONEL SEKOLAH (Kepegawaian), BAB V. PROSES PENYUSUNAN PERSONALIA SEKOLAH, BAB VI. PERENCANAAN SDM SEKOLAH, BAB VII. PROSES PERENCANAAN SDM SEKOLAH, BAB VIII. PENGEVALUASIAN RENCANA SDM SEKOLAH, BAB IX. KONSEP DASAR MANAJEMEN KEARSIPAN SEKOLAH, BAB X. PENGORGANISASIAN ARSIP SEKOLAH, BAB XI. PER-ALATAN DAN PERLENGKAPAN KEARSIPAN SEKOLAH, BAB XII. PROSEDUR PENCATATAN DAN PENDISTRIBUSI-AN ARSIP SEKOLAH, BAB XIII. SISTEM PENYIMPANAN KEARSIPAN SEKOLAH, BAB XIV. PENGAWASAN PE-MAKAIAN ARSIP SEKOLAH, BAB XV. KOMPUTERISASI ARSIP

Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja versi 812 Halaman , yang digunakan oleh DPR dan pemerintah Indonesia, dalam pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja tahun 2020.. ----- Note : Draf ini dipublikasikan secara swasta, tanpa kami edit sedikitpun, yang kami dapatkan dari narasumber yang bertanggung jawab pada tanggal 13 Oktober 2020 pukul 15:02 WIB , publikasian draf ini sebagai sebuah pertanggung jawaban dan keterbukaan kepada publik. apabila ada versi yang lain , selain dari versi ini kami tidak bertanggung jawab atas kebenaran yang digunakan untuk memutuskan Undang-undang Cipta kerja tersebut

Buku ini ditujukan untuk memberikan sumbangsih pemikiran serta masukkan-masukkan strategis mengenai perlindungan HAM bagi masyarakat marjinal di satu sisi, dan memanfaatkan perkembangan teknologi di sisi yang lain. Buku ini terdiri atas 18 tema yaitu: Prolog oleh Muzaffar Syah Mallow, USIM berjudul Selamatkan Perik Nasib Pekerja; Korupsi Transnasional & Oligarki: Studi Kasus Pada Sektor Kehutanan di Indonesia; Urgensi Pilkada 2020 Ditengah Pandemi Covid-19; Upaya Hukum Pemegang Surat Ijo Untuk Mendapatkan Sertifikat Hak Milik Dalam Prespektif Keadilan; Pelaksanaan Pemilihan Kepala Daerah Dan Politik Uang Di Masa Pandemi Covid-19; Perlindungan Hukum Perempuan Dalam Perkawinan Online Saat Pandemi Covid-19; Tinjauan The Jakarta Principles dan Implementasi Pasal 6 dan 36 UNCAC Terhadap Independensi KPK Sebagai Lembaga Anti-Korupsi Di Indonesia; Keberadaan Perjanjian Internasional Dalam Sistem Hukum Indonesia : Suatu Hal Dilematis;

Hubungan industrial merupakan sesuatu yang sangat penting di pelajari terutama di era revolusi industri 4.0 sekarang ini. Tidak saja karena hubungan industrial melibatkan berbagai pihak terkait dan berkepentingan dalam sebuah perusahaan. Melainkan lebih dari itu, banyak terjadi konflik antara pekerja dan pengusaha sedikit banyak akibat hubungan industrial yang tidak harmonis dan kondusif. Konsekuensinya, baik pengusaha maupun pekerja sama-sama mengalami kerugian. Perusahaan tidak dapat beroperasi secara maksimal, sehingga pendapatan menurun dan terancam bangkrut.

Sedangkan pekerja mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan berimbas pada akibat-akibat sosial lainnya.

Indonesia sebagai negara bercita-cita ingin mensejahterakan rakyatnya seperti yang terkandung dan menjadi amanat dalam Pancasila dan UUD 1945 walaupun dalam prakteknya belum bisa mewujudkan amanat ini terutama terkait dengan permasalahan yang dialami oleh kaum pekerja/buruh. Akar permasalahan yang terjadi pada pekerja/buruh masih terletak pada persoalan-persoalan hubungan dan kesepakatan antara pengusaha dan pemerintah yang akhirnya berimbas kepada pekerja/buruh dan masyarakat sebagai konsumen. Kasus gratifikasi dan korupsi yang melibatkan pengusaha dan pemerintah akhirnya mengakibatkan kelalaian dalam pengawasan dan penetapan keputusan yang pada akhirnya merugikan kaum pekerja/buruh. Problem Ketenagakerjaan di Indonesia sampai saat ini masih terkait dengan sempitnya peluang kerja, tingginya angka pengangguran, rendahnya SDA tenaga kerja, upah murah dan jaminan sosial yang seadanya. Dan juga perlakuan yang merugikan bagi para pekerja seperti penganiayaan, tindak asusila, penghinaan, intimidasi sampai pelecehan seksual. Akhirnya banyak warga negara Indonesia yang menjadi tenaga kerja di luar negeri dan ini pun menyisakan masalah dengan kurangnya perlindungan dan pengawasan dari negara terhadap para tenaga kerja Indonesia tersebut.

Deskripsi Hukum Ketenagakerjaan Penulis : Lanny Ramli Penerbit : Airlangga University Press ISBN : 978-979-3557-28-2 Tahun terbit : 2008 Bahasa : Indonesia Sampul : Soft cover Ukuran : 14,5 x 20,5 Jumlah halaman : viii, 276 hlm Sinopsis Berbicara mengenai ketenagakerjaan bagaikan membahas mengenai 2 kutub yang bersebrangan. Kutub Utara dan Selatan. Pihak buruh dan majikan. Dua pihak yang mempunyai kepentingannya sendiri dan -pastinya- kepentingan mereka saling bertentangan satu sama lain. Itulah Gambaran selintas mengenai dunia kerja, mengenal hukum ketenagakerjaan. Tentunya dalam hukum ketenagakerjaan ada campur tangan pemerintah. Campur tangan ini bisa menguntungkan, bisa pula merugikan para pihak.

Buku tentang stres kerja ini membahas tentang batasan dan ruang lingkup stres, stresor, job stres dan dampaknya, instrumen stres, perbedaan stres, boring dan burnout, hasil penelitian terkait stres kerja, dan kajian literatur terkait stres kerja. Buku ini dapat menjadi bahan bacaan bagi praktisi, akademisi, maupun mahasiswa yang mengkaji stres kerja karena memiliki penjelasan yang luas dan komprehensif. Buku ini banyak menggunakan literature review dari jurnal ilmiah dan ditambahkan dengan hasil riset yang telah dilakukan oleh penulis dan beberapa hasil riset stres kerja lainnya dari peneliti lainnya. Manajemen Stres Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dari Aspek Psikologis Pada ATC) ini diterbitkan oleh Penerbit Deepublish dan tersedia juga dalam versi cetak

Dekade 1950an adalah masa penting dalam proses dekolonisasi Indonesia yang sayangnya masih kurang banyak dibahas dalam historiografi. Negara mulai giat menyusun wadah negara pasca kemerdekaan dengan membangun lembaga-lembaga penyokong dan mengatur perikehidupan masyarakat umum dalam koridor demokrasi liberal. Secara

umum muncul harapan bahwa negara yang baru merdeka ini akan berbeda dan menjadi lebih baik daripada negara kolonial sebelumnya. Termasuk di bidang perburuhan. Saat itulah, serikat-serikat buruh banyak menggelar pemogokan untuk menuntut pelaksanaan hak-hak yang sebagiannya terus kita nikmati sampai saat ini, misalnya: tuntutan untuk tidak membedakan gaji pekerja perempuan dan laki-laki, tuntutan hak cuti haid dan hamil untuk pekerja perempuan, serta kewajiban pengusaha memberikan Tunjangan Hari Raya (THR). Namun masa-masa itu juga ditandai dengan dimulainya campur tangan militer dalam penyelesaian perselisihan perburuhan—sesuatu yang juga masih terwariskan hingga kini. Buku menarik ini juga membahas bagaimana serikat buruh saat itu ikut terpolarisasi dalam arus Perang Dingin, sebagaimana tercontohkan dalam sosok Koesna Poeradiredja, pemimpin Persatuan Buruh Kereta Api (PBKA) yang menerima Hadiah Ramon Magsaysay 1962. ===== Sebuah buku yang mengupas sejarah proses terbentuknya dekolonisasi di Republik Indonesia ini. Persembahkan penerbit MarjinKiri patjarmerah virtual

[Copyright: c80585f414ee5a670c329c4b8f3c76a4](#)