



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1476 2020

KEMENPAN-RB. Jabatan Fungsional Mediator
Hubungan Industrial.

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 83 TAHUN 2020
TENTANG
JABATAN FUNGSIONAL MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk pengembangan karier dan peningkatan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang dalam pembinaan, pengembangan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta untuk meningkatkan kinerja organisasi, perlu ditetapkan Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial;
- b. bahwa Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/06/M.PAN/4/2009 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya sudah tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan perkembangan jabatan fungsional sehingga perlu diganti;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan

Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial;

- Mengingat :
1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
 3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
 5. Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2014 tentang Perubahan Kedua atas Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 240);
 6. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2015 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 89);

7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 834);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1593);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG JABATAN FUNGSIONAL MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
2. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
5. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
6. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
7. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
8. Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan pembinaan hubungan industrial, pengembangan hubungan industrial, dan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
9. Pejabat Fungsional Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediator Hubungan Industrial adalah PNS yang diberikan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh Pejabat yang Berwenang untuk melakukan pembinaan hubungan industrial, pengembangan hubungan industrial, dan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
10. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
11. Pembinaan Hubungan Industrial adalah upaya-upaya yang dilakukan melalui serangkaian usaha yang dimaksudkan untuk mewujudkan kemampuan dan kesadaran para pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan/atau jasa yaitu bagi

pekerja/buruh dan organisasinya, pengusaha dan organisasinya, serta pemerintah terhadap norma-norma yang berlaku sehingga menumbuhkan keserasian dan iklim usaha yang sehat serta kesejahteraan pekerja/buruh.

12. Pengembangan Hubungan Industrial adalah upaya-upaya yang dilakukan melalui serangkaian usaha menciptakan, menyempurnakan, mengembangkan sistem, metode, teknik Hubungan Industrial agar dapat memenuhi tuntutan perkembangan dan perubahan situasi serta kondisi ketenagakerjaan baik pada lingkup sektoral, regional, nasional maupun internasional.
13. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
14. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
15. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun.
16. Angka Kredit adalah satuan nilai dari uraian kegiatan dan/atau akumulasi nilai dari uraian kegiatan yang harus dicapai oleh Mediator Hubungan Industrial dalam rangka pembinaan karier yang bersangkutan.
17. Angka Kredit Kumulatif adalah akumulasi nilai Angka Kredit minimal yang harus dicapai oleh Mediator

Hubungan Industrial sebagai salah satu syarat kenaikan pangkat dan/atau jabatan.

18. Penetapan Angka Kredit yang selanjutnya disingkat PAK adalah hasil penilaian yang diberikan berdasarkan Angka Kredit untuk pengangkatan atau kenaikan pangkat atau jabatan dalam Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial.
19. Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Tim Penilai adalah tim yang dibentuk dan ditetapkan oleh pejabat yang memiliki kewenangan Angka Kredit dan bertugas mengevaluasi keselarasan hasil kerja dengan tugas yang disusun dalam SKP serta menilai capaian kinerja Mediator Hubungan Industrial dalam bentuk Angka Kredit Mediator Hubungan Industrial.
20. Standar Kompetensi Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas sebagai Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial.
21. Uji Kompetensi adalah proses pengukuran dan penilaian terhadap kompetensi teknis, manajerial dan sosial-kultural dari Mediator Hubungan Industrial dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam jabatan.
22. Hasil kerja adalah unsur kegiatan utama yang harus dicapai oleh Mediator Hubungan Industrial sebagai prasyarat menduduki setiap jenjang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial.
23. Hasil Kerja Minimal adalah unsur kegiatan utama yang harus dicapai minimal oleh Mediator Hubungan Industrial sebagai prasyarat pencapaian Hasil Kerja.
24. Karya Tulis/Karya Ilmiah adalah tulisan hasil pokok pikiran, pengembangan, dan hasil kajian/penelitian yang disusun oleh Mediator Hubungan Industrial baik perorangan atau kelompok di bidang pembinaan,

pengembangan, dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

25. Instansi Pembina Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Instansi Pembina adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan.
26. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

BAB II

KEDUDUKAN, TANGGUNGJAWAB, DAN KLASIFIKASI/RUMPUN JABATAN

Bagian Kesatu

Kedudukan dan Tanggung Jawab

Pasal 2

- (1) Mediator Hubungan Industrial berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional di bidang Hubungan Industrial pada Instansi Pembina dan Instansi Daerah.
- (2) Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada pejabat pimpinan tinggi madya, pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial.
- (3) Kedudukan Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dalam peta jabatan berdasarkan analisis tugas dan fungsi unit kerja, analisis jabatan, dan analisis beban kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 3

Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial merupakan jabatan karier PNS.

Bagian Kedua

Klasifikasi/Rumpun Jabatan

Pasal 4

Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial termasuk dalam klasifikasi/rumpun hukum dan peradilan.

BAB III

KATEGORI DAN JENJANG JABATAN FUNGSIONAL

Pasal 5

- (1) Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial merupakan Jabatan Fungsional kategori keahlian.
- (2) Jenjang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dari jenjang terendah sampai dengan jenjang tertinggi, terdiri atas:
 - a. Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama;
 - b. Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda;
 - c. Mediator Hubungan Industrial Ahli Madya; dan
 - d. Mediator Hubungan Industrial Ahli Utama;
- (3) Jenjang pangkat untuk masing-masing jenjang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam lampiran III sampai dengan sampai dengan Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

BAB IV
TUGAS JABATAN, UNSUR DAN SUB-UNSUR KEGIATAN,
URAIAN KEGIATAN TUGAS JABATAN, DAN HASIL KERJA

Bagian Kesatu
Tugas Jabatan

Pasal 6

Tugas Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial yaitu melakukan Pembinaan Hubungan Industrial, pengembangan Hubungan Industrial, dan Mediasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bagian Kedua
Unsur dan Sub-Unsur Kegiatan

Pasal 7

- (1) Unsur kegiatan tugas Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial yang dapat dinilai Angka Kreditnya yaitu Pembinaan Hubungan Industrial, Pengembangan Hubungan Industrial, dan Mediasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (2) Sub-unsur dari unsur kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. penyusunan peta Hubungan Industrial;
 - b. perencanaan Pembinaan Hubungan Industrial;
 - c. penyusunan data atau profil pendukung Hubungan Industrial;
 - d. pelaksanaan bimbingan dan penyuluhan Hubungan Industrial;
 - e. penyelenggaraan layanan Hubungan Industrial;
 - f. penanganan unjuk rasa terkait ketenagakerjaan/ Hubungan Industrial;
 - g. pembuatan materi penyebarluasan informasi Hubungan Industrial;
 - h. penyusunan reviu atau evaluasi Pembinaan Hubungan Industrial;

- i. pengembangan sistem Hubungan Industrial;
- j. pengembangan jejaring/*networking* Hubungan Industrial;
- k. penyusunan evaluasi teknis bidang Hubungan Industrial;
- l. penyusunan rumusan teknis bahan kebijakan Hubungan Industrial;
- m. pelaksanaan Mediasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- n. pelaksanaan Mediasi pencegahan mogok kerja di perusahaan atau penutupan perusahaan;
- o. pelaksanaan tindak lanjut penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan
- p. penyelesaian kasus Hubungan Industrial.

Bagian Ketiga

Uraian Kegiatan Sesuai Jenjang Jabatan

Pasal 8

- (1) Uraian kegiatan tugas Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial sesuai dengan jenjang jabatan, ditetapkan dalam butir kegiatan sebagai berikut:
 - a. Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama, meliputi:
 1. menganalisis mogok kerja dan/atau penutupan perusahaan;
 2. mengidentifikasi pemutusan hubungan kerja;
 3. mengidentifikasi unjuk rasa terkait ketenagakerjaan;
 4. melakukan pembimbingan perhitungan hak-hak pekerja terkena pemutusan hubungan kerja;
 5. melakukan pendampingan dan supervisi pembentukan organisasi pekerja;
 6. melakukan verifikasi perjanjian kerja;
 7. melakukan verifikasi peraturan perusahaan;
 8. melakukan verifikasi perjanjian kerja bersama;

9. melakukan verifikasi perjanjian pemborongan pekerjaan penyediaan jasa pekerja/buruh;
 10. melakukan layanan konseling teknis bidang Hubungan Industrial tingkat dasar;
 11. menyusun rumusan teknis masukan masyarakat/instansi terkait tentang Hubungan Industrial tingkat dasar;
 12. melakukan verifikasi penerbitan legitimasi Mediator/konsiliator/arbiter Hubungan Industrial;
 13. melakukan verifikasi kinerja lembaga tripartit;
 14. melakukan verifikasi data calon anggota lembaga Hubungan Industrial;
 15. melakukan pengendalian unjuk rasa tingkat ringan;
 16. mengevaluasi materi perjanjian kerja di perusahaan;
 17. mengevaluasi materi peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
 18. mengevaluasi pelaksanaan pemborongan pekerja dan penyediaan jasa pekerja/buruh;
 19. melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan hak tingkat ringan;
 20. melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan kepentingan tingkat ringan;
 21. melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja tingkat ringan;
 22. melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tingkat ringan;
 23. merumuskan kesepakatan Mediasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tingkat ringan dalam bentuk perjanjian bersama; dan
 24. melakukan Mediasi pencegahan mogok kerja atau penutupan perusahaan tingkat ringan;
- b. Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda, meliputi:

1. melakukan penilaian Hubungan Industrial di perusahaan;
2. menyusun peta Hubungan Industrial kabupaten/kota;
3. menyusun rencana pembinaan, penyuluhan, bimbingan, dan *monitoring* sarana Hubungan Industrial di perusahaan;
4. merumuskan strategi pencegahan dan penanganan diskriminasi di tempat kerja;
5. mengidentifikasi kepesertaan program jaminan sosial;
6. menyusun profil tenaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan;
7. menganalisis pelaksanaan sistem pengupahan;
8. menyusun kompilasi putusan pengadilan Hubungan Industrial;
9. melakukan pembimbingan pembentukan dan pengelolaan sarana Hubungan Industrial di perusahaan;
10. melakukan pembimbingan penyusunan materi perjanjian kerja;
11. melakukan pembimbingan penyusunan materi peraturan perusahaan;
12. melakukan pembimbingan penerapan kebijakan pengupahan di perusahaan;
13. melakukan pembimbingan pembentukan dan pengelolaan fasilitas kesejahteraan pekerja atau koperasi pekerja dan pengembangan usaha produktif;
14. melakukan pembimbingan penerapan dan perluasan kepesertaan program jaminan sosial dan/atau penahapan kepesertaan;
15. melakukan pembimbingan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

16. melakukan pembimbingan mekanisme penanganan mogok kerja atau penutupan perusahaan;
17. melakukan verifikasi keanggotaan organisasi pekerja di perusahaan;
18. melakukan deteksi dini di perusahaan;
19. melakukan layanan konseling teknis bidang Hubungan Industrial tingkat lanjut;
20. menyusun rumusan teknis masukan masyarakat/instansi terkait tentang Hubungan Industrial tingkat menengah;
21. melakukan pendampingan kinerja lembaga tripartit;
22. melakukan validasi data calon anggota lembaga Hubungan Industrial;
23. melakukan pengendalian unjuk rasa tingkat menengah;
24. menyusun naskah penyebarluasan informasi Hubungan Industrial bagi kepentingan satuan kerja (instansi);
25. mereviu penyelenggaraan sarana Hubungan Industrial di perusahaan;
26. mereviu penyelenggaraan program jaminan sosial;
27. mengevaluasi hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mekanisme perundingan bipartit;
28. mengevaluasi hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan Hubungan Industrial;
29. mengevaluasi penerapan anti-diskriminasi;
30. mengevaluasi penyelesaian mogok kerja, penutupan perusahaan, atau unjuk rasa terkait ketenagakerjaan;
31. menyusun naskah petunjuk pelaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;

32. menyusun naskah petunjuk teknis Pembinaan Hubungan Industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
33. menyusun telaahan bidang Hubungan Industrial tingkat 1 (satu);
34. melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan hak tingkat sedang;
35. melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan kepentingan tingkat sedang;
36. melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja tingkat sedang;
37. melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tingkat sedang;
38. merumuskan kesepakatan Mediasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tingkat sedang dalam bentuk perjanjian bersama;
39. melakukan Mediasi pencegahan mogok kerja atau penutupan perusahaan tingkat menengah;
40. melakukan supervisi hasil penyelesaian perselisihan Perselisihan Hubungan Industrial yang dilaksanakan melalui perundingan bipartit dan tindak lanjutnya;
41. melakukan supervisi hasil penyelesaian perselisihan Perselisihan Hubungan Industrial yang dilaksanakan melalui Mediasi atau konsiliasi dan tindak lanjutnya;
42. melakukan supervisi penyelesaian perselisihan Perselisihan Hubungan Industrial yang dilaksanakan melalui arbitrase dan tindak lanjutnya;
43. melakukan supervisi hasil Mediasi pencegahan mogok kerja, penutupan perusahaan, atau unjuk rasa dan tindak lanjutnya; dan

44. melakukan supervisi dan layanan penyelesaian hak para pihak pasca kesepakatan penyelesaian mogok/unjuk rasa dan putusan arbiter/ pengadilan Hubungan Industrial;
- c. Mediator Hubungan Industrial Ahli Madya, meliputi:
 1. menyusun peta Hubungan Industrial provinsi kategori 1 (satu);
 2. menyusun rencana pembinaan, penyuluhan, dan supervisi pelaksanaan pengupahan di perusahaan;
 3. menyusun rencana pembinaan, penyuluhan, bimbingan, dan *monitoring* penyelenggaraan jaminan sosial dan pembentukan fasilitas kesejahteraan pekerja di perusahaan;
 4. menyusun rencana pembinaan, penyuluhan, bimbingan, dan *monitoring* mekanisme pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, penanganan mogok kerja di perusahaan atau penutupan perusahaan;
 5. menyusun rencana pembinaan, bimbingan penyuluhan, dan *monitoring* mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 6. menganalisis profil masyarakat atau *stakeholders* Hubungan Industrial;
 7. menyusun profil Hakim *Ad Hoc* Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung;
 8. melakukan pembimbingan Hubungan Industrial kepada kelompok masyarakat atau *stakeholders* Hubungan Industrial di luar perusahaan;
 9. melakukan pembimbingan dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia bidang Hubungan Industrial;
 10. melakukan layanan audiensi masyarakat atau instansi terkait;

11. menyusun rumusan teknis tanggapan/masukan masyarakat/instansi terkait tentang Hubungan Industrial tingkat lanjut;
12. melakukan pengembangan kinerja lembaga tripartit;
13. menyusun pedoman seleksi calon anggota lembaga Hubungan Industrial;
14. melakukan pengendalian unjuk rasa tingkat berat;
15. menyusun naskah penyebarluasan informasi Hubungan Industrial yang diperuntukkan bagi masyarakat atau *stakeholders*;
16. mereviu penyelenggaraan lembaga tripartit;
17. mengevaluasi penyelenggaraan sistem deteksi dini dan pencegahan perselisihan/kasus Hubungan Industrial;
18. mengevaluasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mekanisme pengadilan Hubungan Industrial;
19. melakukan analisis kerawanan Hubungan Industrial;
20. melakukan pendampingan dan fasilitasi pengembangan organisasi pekerja;
21. melakukan pembimbingan dan supervisi pembuatan perjanjian kerja bersama;
22. melakukan pembimbingan dan supervisi penyusunan struktur dan skala upah di perusahaan;
23. mendesain pengembangan sistem komunikasi Hubungan Industrial;
24. mengembangkan sistem atau jejaring Hubungan Industrial dan jaminan sosial tingkat daerah;
25. mengembangkan sistem, jejaring dan metode deteksi dini dalam mengelola kerawanan Hubungan Industrial;

26. mengevaluasi teknis peraturan bidang Hubungan Industrial tingkat daerah;
27. melakukan survey kebutuhan hidup layak dan/atau indeks harga konsumen;
28. menyusun naskah pedoman Hubungan Industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
29. menyusun telaahan bidang Hubungan Industrial tingkat 2 (dua);
30. menyusun rumusan teknis bahan kebijakan Hubungan Industrial tingkat daerah;
31. melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan hak tingkat berat;
32. melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan kepentingan tingkat berat;
33. melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja tingkat berat;
34. melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh tingkat berat;
35. merumuskan kesepakatan Mediasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tingkat berat dalam bentuk perjanjian bersama;
36. melakukan Mediasi pencegahan mogok kerja atau penutupan perusahaan tingkat berat;
37. melakukan supervisi penyelesaian perselisihan Perselisihan Hubungan Industrial yang dilaksanakan melalui pengadilan Hubungan Industrial tingkat pertama atau Mahkamah Agung dan tindak lanjutnya;
38. melakukan pendampingan Hubungan Industrial terintegrasi pasca terjadinya kasus Hubungan Industrial berdampak wilayah/nasional;
39. melaksanakan penugasan sebagai saksi ahli dalam gelar perkara hubungan Industrial berdampak perusahaan di pengadilan negeri;

40. melaksanakan penugasan sebagai saksi ahli dalam gelar perkara hubungan Industrial berdampak perusahaan di pengadilan Hubungan Industrial; dan
 41. melaksanakan penugasan sebagai saksi ahli dalam gelar perkara hubungan Industrial berdampak perusahaan di kepolisian atau penyidik PNS; dan
- d. Mediator Hubungan Industrial Ahli Utama, meliputi:
1. menyusun peta Hubungan Industrial provinsi kategori 2 (dua);
 2. menyusun peta Hubungan Industrial nasional;
 3. menyusun rencana pembinaan, pendampingan dan supervisi lembaga tripartit;
 4. menyusun rencana penyuluhan kelompok masyarakat atau stakeholders Hubungan Industrial;
 5. menyusun rencana pembinaan dan pengembangan kapasitas sumber daya manusia bidang Hubungan Industrial;
 6. menyusun rencana pendampingan dan supervisi pembentukan atau pengembangan lembaga Hubungan Industrial;
 7. mendesain sistem Hubungan Industrial terintegrasi;
 8. mendesain sistem dan bahan ajar bidang Hubungan Industrial;
 9. memberikan edukasi dan pelatihan penanganan kasus Hubungan Industrial berdampak nasional/internasional;
 10. mendesain materi penyebarluasan informasi Hubungan Industrial yang digunakan untuk kepentingan penyusunan peraturan perundangan bidang Hubungan Industrial;
 11. mereviu penyelenggaraan kegiatan organisasi ketenagakerjaan regional atau internasional di indonesia;

12. mengevaluasi pelaksanaan penyuluhan Hubungan Industrial;
13. mendesain pengembangan dialog sosial dan/atau teknik negosiasi Hubungan Industrial;
14. melakukan audit Hubungan Industrial;
15. mengembangkan sistem atau jejaring Hubungan Industrial dan jaminan sosial tingkat nasional;
16. mengembangkan jejaring Hubungan Industrial tingkat internasional;
17. mengevaluasi teknis peraturan bidang Hubungan Industrial tingkat nasional;
18. mengevaluasi teknis kebijakan antar negara tentang Hubungan Industrial;
19. mengevaluasi sistem pengupahan;
20. mengevaluasi teknis implementasi program, iuran, dan manfaat jaminan sosial bidang ketenagakerjaan;
21. mendesain pengembangan metode dan teknis Mediasi, konsiliasi, dan arbitrase penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
22. menyusun telaahan bidang Hubungan Industrial tingkat 3 (tiga);
23. menyusun rumusan teknis bahan kebijakan Hubungan Industrial tingkat nasional;
24. menyusun rumusan teknis bahan kebijakan Hubungan Industrial antar negara;
25. melakukan supervisi dan evaluasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
26. melaksanakan penugasan sebagai saksi ahli dalam persidangan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdampak wilayah/nasional di pengadilan negeri;
27. melaksanakan penugasan sebagai saksi ahli dalam persidangan penyelesaian perselisihan

- hubungan Industrial berdampak wilayah/nasional di pengadilan Hubungan Industrial;
28. melaksanakan penugasan sebagai saksi ahli dalam gelar perkara penyelesaian perselisihan hubungan Industrial berdampak wilayah/nasional di kepolisian atau penyidik PNS; dan
 29. melakukan klarifikasi kasus Hubungan Industrial di forum internasional.
- (2) Mediator Hubungan Industrial yang melaksanakan kegiatan tugas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan nilai Angka Kredit sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
 - (3) Rincian uraian kegiatan tugas Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial untuk setiap jenjang jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Instansi Pembina.

Bagian Keempat

Hasil Kerja

Pasal 9

Hasil kerja tugas Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial sesuai jenjang jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1), sebagai berikut:

- a. Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama, meliputi:
 1. data mogok kerja atau penutupan perusahaan (*lock out*) yang terverifikasi;
 2. data pekerja dan/atau perusahaan dan/atau sektor yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang terverifikasi;
 3. data unjuk rasa terkait Hubungan Industrial atau ketenagakerjaan yang terverifikasi;
 4. laporan bimbingan perhitungan hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja;

5. laporan pencatatan pembentukan serikat pekerja/serikat buruh;
6. dokumen pendaftaran atau pencatatan perjanjian kerja;
7. keputusan pengesahan peraturan perusahaan;
8. keputusan pengesahan perjanjian kerja bersama;
9. dokumen pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan penyediaan jasa pekerja/buruh;
10. laporan pelayanan konseling teknis bidang Hubungan Industrial tingkat dasar;
11. rumusan bahan masukan masyarakat atau instansi tingkat dasar;
12. dokumen legitimasi Mediator, Konsiliator atau Arbiter;
13. laporan verifikasi kinerja lembaga tripartit;
14. dokumen hasil verifikasi calon anggota lembaga Hubungan Industrial;
15. laporan hasil pengendalian unjuk rasa tingkat ringan;
16. dokumen hasil evaluasi materi perjanjian kerja;
17. dokumen hasil evaluasi materi peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
18. dokumen hasil evaluasi pelaksanaan pemborongan jasa penyediaan pekerja/buruh;
19. dokumen Mediasi penyelesaian perselisihan hak tingkat ringan;
20. dokumen Mediasi penyelesaian perselisihan kepentingan tingkat ringan;
21. dokumen Mediasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja tingkat ringan;
22. dokumen Mediasi penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh tingkat ringan;
23. dokumen perjanjian bersama Mediasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tingkat ringan; dan
24. dokumen Mediasi pencegahan mogok kerja/ penutupan perusahaan tingkat ringan;

- b. Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda, meliputi:
1. bukti pencatatan dan profil Hubungan Industrial di perusahaan;
 2. peta Hubungan Industrial kabupaten/kota;
 3. dokumen perencanaan pembinaan sarana Hubungan Industrial pada perusahaan;
 4. dokumen perencanaan bidang pencegahan dan penanganan diskriminasi;
 5. data kepesertaan program jaminan sosial yang terverifikasi;
 6. profil tenaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan yang terverifikasi;
 7. data pelaksanaan sistem pengupahan;
 8. dokumen kompilasi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang terverifikasi;
 9. laporan hasil pembinaan sarana Hubungan Industrial di perusahaan;
 10. laporan hasil pembinaan penyusunan materi perjanjian kerja di perusahaan;
 11. laporan hasil pembinaan materi peraturan perusahaan;
 12. laporan hasil pembinaan bidang pengupahan di perusahaan;
 13. laporan hasil pembinaan bidang pembentukan fasilitas kesejahteraan pekerja;
 14. laporan hasil pembinaan bidang jaminan sosial;
 15. laporan hasil pembinaan bidang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 16. laporan hasil pembinaan terkait mogok kerja atau penutupan perusahaan (*lock out*);
 17. dokumen hasil verifikasi keanggotaan organisasi pekerja;
 18. laporan hasil deteksi dini;
 19. laporan pelayanan konseling teknis bidang Hubungan Industrial tingkat lanjut;
 20. rumusan bahan masukan masyarakat atau instansi tingkat menengah;

21. laporan pendampingan kinerja lembaga tripartit;
22. dokumen hasil validasi calon anggota lembaga Hubungan Industrial;
23. laporan hasil pengendalian unjuk rasa tingkat menengah;
24. naskah publikasi bidang Hubungan Industrial;
25. dokumen hasil revidu dan rekomendasi penyelenggaraan sarana Hubungan Industrial di perusahaan;
26. dokumen hasil revidu dan rekomendasi penyelenggaraan jaminan sosial;
27. dokumen hasil evaluasi dan rekomendasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui perundingan bipartit;
28. dokumen hasil evaluasi dan rekomendasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan Hubungan Industrial;
29. dokumen hasil evaluasi dan rekomendasi penerapan nondiskriminasi;
30. dokumen hasil evaluasi penyelesaian mogok kerja, penutupan perusahaan, atau unjuk rasa terkait ketenagakerjaan;
31. naskah petunjuk pelaksanaan bidang Hubungan Industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
32. naskah petunjuk teknis bidang Hubungan Industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
33. naskah telaahan bidang Hubungan Industrial tingkat 1 (satu);
34. dokumen Mediasi penyelesaian perselisihan hak tingkat sedang;
35. dokumen Mediasi penyelesaian perselisihan kepentingan tingkat sedang;
36. dokumen Mediasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja tingkat sedang;
37. dokumen Mediasi penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh tingkat sedang;

38. dokumen perjanjian bersama Mediasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tingkat sedang;
 39. dokumen Mediasi pencegahan mogok kerja atau penutupan perusahaan tingkat menengah;
 40. laporan hasil supervisi penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit;
 41. laporan hasil supervisi penyelesaian perselisihan melalui Mediasi atau konsiliasi;
 42. laporan hasil supervisi penyelesaian perselisihan melalui arbitrase;
 43. laporan hasil supervisi pencegahan mogok kerja, penutupan perusahaan, atau unjuk rasa; dan
 44. laporan hasil supervisi penyelesaian hak para pihak;
- c. Mediator Hubungan Industrial Ahli Madya, meliputi:
1. peta Hubungan Industrial provinsi kategori 1 (satu);
 2. dokumen perencanaan pembinaan pelaksanaan pengupahan;
 3. dokumen perencanaan pembinaan bidang jaminan sosial dan pembentukan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh;
 4. dokumen perencanaan pembinaan bidang pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, penanganan mogok kerja dan/atau penutupan perusahaan;
 5. dokumen perencanaan bidang pembinaan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 6. profil masyarakat atau stakeholders Hubungan Industrial;
 7. profil Hakim *Ad Hoc* Hubungan Industrial yang terverifikasi;
 8. laporan hasil pembinaan masyarakat atau stakeholders Hubungan Industrial;
 9. laporan hasil pembinaan sumber daya manusia bidang Hubungan Industrial;
 10. laporan hasil audiensi bidang Hubungan Industrial;

11. rumusan bahan masukan masyarakat atau instansi tingkat lanjut;
12. laporan pengembangan kinerja lembaga tripartit;
13. dokumen pedoman seleksi calon anggota Lembaga Hubungan Industrial;
14. laporan hasil pengendalian unjuk rasa tingkat berat;
15. naskah publikasi bidang Hubungan Industrial;
16. dokumen hasil reuiu dan rekomendasi penyelenggaraan lembaga tripartit;
17. dokumen hasil evaluasi dan rekomendasi penyelenggaraan sistem deteksi dini atau pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial;
18. dokumen hasil evaluasi dan rekomendasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di pengadilan Hubungan Industrial yang terverifikasi;
19. laporan hasil penanganan keluhan-kesah bidang Hubungan Industrial;
20. laporan hasil pendampingan dan fasilitasi pengembangan organisasi pekerja;
21. laporan hasil pembinaan pembuatan perjanjian kerja bersama;
22. laporan hasil pembinaan dan dokumen sistem struktur dan skala upah di perusahaan;
23. dokumen pengembangan sistem komunikasi Hubungan Industrial;
24. laporan pengembangan sistem dan jejaring Hubungan Industrial tingkat daerah;
25. laporan pengembangan sistem dan jejaring deteksi dini terintergrasi;
26. naskah hasil evaluasi peraturan perundangan tingkat daerah terkait Hubungan Industrial;
27. laporan hasil survey kebutuhan hidup layak dan indeks harga konsumen;
28. naskah pedoman Hubungan Industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;

29. naskah telaahan bidang Hubungan Industrial tingkat 2 (dua);
 30. dokumen panduan/naskah akademis bahan kebijakan Hubungan Industrial tingkat daerah;
 31. dokumen Mediasi penyelesaian perselisihan hak tingkat berat;
 32. dokumen Mediasi penyelesaian perselisihan kepentingan tingkat berat;
 33. dokumen Mediasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja tingkat berat;
 34. dokumen Mediasi penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh tingkat berat;
 35. dokumen perjanjian bersama Mediasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tingkat berat;
 36. dokumen Mediasi pencegahan mogok kerja atau penutupan perusahaan tingkat berat;
 37. laporan hasil supervisi penyelesaian perselisihan melalui pengadilan Hubungan Industrial atau Mahkamah Agung;
 38. laporan hasil pendampingan Hubungan Industrial terintegrasi;
 39. laporan hasil penugasan sebagai saksi ahli dalam gelar perkara Hubungan Industrial berdampak perusahaan di pengadilan negeri;
 40. laporan hasil penugasan sebagai saksi ahli dalam gelar perkara Hubungan Industrial berdampak perusahaan di pengadilan Hubungan Industrial; dan
 41. laporan hasil penugasan sebagai saksi ahli dalam gelar perkara Hubungan Industrial berdampak perusahaan di kepolisian atau penyidik PNS; dan
- d. Mediator Hubungan Industrial Ahli Utama, meliputi:
1. peta Hubungan Industrial provinsi kategori 2 (dua);
 2. peta Hubungan Industrial nasional;
 3. dokumen perencanaan pembinaan bidang lembaga tripartit;

4. dokumen perencanaan bidang pembinaan masyarakat atau stakeholders Hubungan Industrial;
5. rencana kerja bidang pengembangan kapasitas sumber daya manusia Hubungan Industrial;
6. dokumen perencanaan supervisi pembentukan dan/atau pengembangan lembaga Hubungan Industrial;
7. dokumen pengembangan atau pemodelan sistem Hubungan Industrial terintegrasi;
8. kurikulum/silabi penyuluhan atau pemasyarakatan Hubungan Industrial;
9. laporan hasil pelatihan dan edukasi penanganan kasus Hubungan Industrial;
10. media publikasi bidang Hubungan Industrial;
11. dokumen hasil *reviu* penyelenggaraan organisasi ketenagakerjaan regional atau internasional yang terverifikasi;
12. dokumen hasil evaluasi dan rekomendasi penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan Hubungan Industrial yang terverifikasi;
13. dokumen pengembangan sistem dialog sosial atau teknik negosiasi;
14. laporan dan rekomendasi hasil audit Hubungan Industrial;
15. laporan pengembangan sistem dan jejaring Hubungan Industrial tingkat nasional;
16. laporan pengembangan sistem dan jejaring Hubungan Industrial antar negara;
17. naskah hasil evaluasi peraturan perundangan tingkat nasional terkait Hubungan Industrial;
18. naskah hasil evaluasi peraturan perundangan antar negara terkait Hubungan Industrial;
19. laporan hasil evaluasi sistem pengupahan;
20. dokumen hasil tinjauan program, iuran, dan manfaat program jaminan sosial bidang ketenagakerjaan;

21. dokumen pengembangan teknik dan metodologi Mediasi dan/atau konsiliasi dan/atau arbitrase;
22. naskah telaahan bidang Hubungan Industrial tingkat 3 (tiga);
23. dokumen panduan/naskah akademis bahan kebijakan Hubungan Industrial tingkat nasional;
24. dokumen panduan/naskah akademis bahan kebijakan Hubungan Industrial antar negara;
25. dokumen hasil evaluasi dan rekomendasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
26. laporan hasil penugasan sebagai saksi ahli dalam gelar perkara Hubungan Industrial berdampak wilayah/nasional di pengadilan negeri;
27. laporan hasil penugasan sebagai saksi ahli dalam gelar perkara Hubungan Industrial berdampak wilayah/nasional di pengadilan Hubungan Industrial;
28. laporan hasil penugasan sebagai saksi ahli dalam gelar perkara Hubungan Industrial berdampak wilayah/nasional di kepolisian atau penyidik PNS; dan
29. dokumen penyelesaian kasus Hubungan Industrial di forum internasional.

Pasal 10

Dalam hal unit kerja tidak terdapat Mediator Hubungan Industrial yang sesuai dengan jenjang jabatannya untuk melaksanakan kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1), Mediator Hubungan Industrial yang berada 1 (satu) tingkat di atas atau 1 (satu) tingkat di bawah jenjang jabatannya dapat melakukan kegiatan tersebut berdasarkan penugasan secara tertulis dari pimpinan unit kerja yang bersangkutan.

Pasal 11

- (1) Penilaian Angka Kredit atas hasil penugasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ditetapkan sebagai berikut:
 - a. Mediator Hubungan Industrial yang melaksanakan kegiatan Mediator Hubungan Industrial yang berada satu tingkat di atas jenjang jabatannya, Angka Kredit yang diperoleh ditetapkan 80% (delapan puluh persen) dari Angka Kredit setiap butir kegiatan; dan
 - b. Mediator Hubungan Industrial yang melaksanakan kegiatan Mediator Hubungan Industrial yang berada satu tingkat di bawah jenjang jabatannya, Angka Kredit yang diperoleh ditetapkan 100% (seratus persen) dari Angka Kredit setiap butir kegiatan.
- (2) Angka Kredit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

BAB V

PENGANGKATAN DALAM JABATAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 12

Pejabat yang memiliki kewenangan mengangkat dalam Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial yaitu pejabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 13

Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dilakukan melalui pengangkatan:

- a. pertama;
- b. perpindahan dari jabatan lain; dan
- c. promosi.

Bagian Kedua
Pengangkatan Pertama

Pasal 14

- (1) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial melalui pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma empat bidang ilmu hukum, ekonomi, manajemen, administrasi, sosial politik, psikologi, relasi industri, atau humaniora;
 - e. nilai prestasi kerja paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- (2) Pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pengangkatan untuk mengisi lowongan kebutuhan Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dari calon PNS.
- (3) Calon PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) setelah diangkat sebagai PNS, paling lama 1 (satu) tahun diangkat dalam Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial.
- (4) PNS yang telah diangkat dalam Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling lama 3 (tiga) tahun wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan Mediator Hubungan Industrial.
- (5) Mediator Hubungan Industrial yang belum mengikuti dan/atau tidak lulus pendidikan dan pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak diberikan kenaikan jenjang satu tingkat di atas.
- (6) Angka Kredit untuk pengangkatan pertama dalam Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial

dinilai dan ditetapkan pada saat mulai melaksanakan tugas Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial.

Bagian Ketiga

Pengangkatan Perpindahan dari Jabatan Lain

Pasal 15

- (1) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial melalui perpindahan dari jabatan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b, harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma empat di bidang ilmu hukum, ekonomi, manajemen, administrasi, sosial politik, psikologi, relasi industri, humaniora, atau bidang pendidikan lain yang relevan dengan tugas jabatan yang ditetapkan oleh Instansi Pembina untuk Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama sampai dengan Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial Ahli Madya;
 - e. berijazah paling rendah magister di bidang ilmu hukum, ekonomi, manajemen, administrasi, sosial politik, psikologi, humaniora, atau bidang pendidikan lain yang relevan dengan tugas jabatan yang ditetapkan oleh Instansi Pembina untuk Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial Ahli Utama;
 - f. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural sesuai dengan Standar Kompetensi yang telah disusun oleh Instansi Pembina;
 - g. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang pembinaan, pengembangan, dan

- penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial paling singkat 2 (dua) tahun;
- h. nilai prestasi kerja paling rendah bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - i. berusia paling tinggi:
 - 1. 53 (lima puluh tiga) tahun bagi yang akan menduduki Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama dan Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda;
 - 2. 55 (lima puluh lima) tahun bagi yang akan menduduki Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial Ahli Madya; dan
 - 3. 60 (enam puluh) tahun bagi yang akan menduduki Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial Ahli Utama bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi.
- (2) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mempertimbangkan lowongan kebutuhan untuk jenjang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial yang akan diduduki.
- (3) Pangkat yang ditetapkan bagi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu sama dengan pangkat yang dimiliki dan jenjang jabatan yang ditetapkan sesuai dengan jumlah Angka Kredit yang ditetapkan oleh pejabat yang memiliki kewenangan menetapkan Angka Kredit.
- (4) Angka Kredit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dinilai dan ditetapkan dari tugas jabatan dengan mempertimbangkan pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang pembinaan, pengembangan, dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 16

- (1) Mediator Hubungan Industrial Ahli Utama dapat diangkat dari pejabat fungsional utama lain melalui perpindahan dengan persyaratan sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah paling rendah magister di bidang ilmu hukum, ekonomi, manajemen, administrasi, sosial politik, psikologi, humaniora, atau bidang ilmu lainnya yang relevan dengan tugas Mediator Hubungan Industrial yang ditentukan oleh Instansi Pembina;
 - e. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural sesuai dengan Standar Kompetensi yang disusun oleh Instansi Pembina;
 - f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang pembinaan, pengembangan, dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial paling singkat 2 (dua) tahun;
 - g. nilai prestasi kerja paling rendah bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - h. berusia paling tinggi 63 (enam puluh) tahun.
- (2) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial Ahli Utama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mempertimbangkan ketersediaan lowongan kebutuhan untuk Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial yang akan diduduki dan mendapat persetujuan Menteri.

Bagian Keempat

Pengangkatan melalui Promosi

Pasal 17

Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial melalui promosi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf c, ditetapkan berdasarkan kriteria:

- a. termasuk dalam kelompok rencana suksesi;

- b. menghasilkan inovasi yang bermanfaat bagi instansi, kepentingan nasional, dan diakui oleh lembaga pemerintah terkait bidang inovasinya; dan
- c. memenuhi Standar Kompetensi jenjang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial yang akan diduduki.

Pasal 18

- (1) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial melalui promosi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, dilaksanakan dalam hal:
 - a. PNS yang belum menduduki Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial; atau
 - b. kenaikan jenjang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial 1 (satu) tingkat lebih tinggi.
- (2) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial melalui promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi sesuai Standar Kompetensi yang telah disusun oleh Instansi Pembina;
 - b. nilai prestasi kerja paling rendah bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - c. memiliki rekam jejak yang baik;
 - d. tidak pernah melakukan pelanggaran kode etik dan profesi PNS; dan
 - e. tidak pernah dikenakan hukuman disiplin PNS.
- (3) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial melalui promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mempertimbangkan kebutuhan untuk jenjang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial yang akan diduduki.
- (4) Angka Kredit untuk pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial melalui promosi dinilai dan ditetapkan dari tugas jabatan.

- (5) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial melalui promosi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

BAB VI

PENGAMBILAN DAN PENGAMBILAN SUMPAH /JANJI

Pasal 19

- (1) Setiap PNS yang akan diangkat dalam Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial wajib dilantik dan diambil sumpah/janji menurut agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- (2) Tata cara pelantikan dan pengambilan sumpah/janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII

PENILAIAN KINERJA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 20

- (1) Penilaian kinerja Mediator Hubungan Industrial bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.
- (2) Penilaian kinerja Mediator Hubungan Industrial dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.
- (3) Penilaian kinerja Mediator Hubungan Industrial dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 meliputi:

- a. SKP; dan
- b. perilaku kerja.

Bagian Kedua

SKP

Paragraf I

Umum

Pasal 22

- (1) Mediator Hubungan Industrial wajib menyusun SKP setiap awal tahun.
- (2) SKP merupakan target kinerja Mediator Hubungan Industrial berdasarkan penetapan kinerja unit kerja yang bersangkutan.
- (3) SKP untuk masing-masing jenjang jabatan diambil dari uraian kegiatan tugas jabatan sebagai turunan dari penetapan kinerja unit kerja.

Pasal 23

- (1) Target kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) terdiri atas kinerja utama berupa target Angka Kredit dan/atau kinerja tambahan berupa tugas tambahan.
- (2) Target Angka Kredit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diuraikan dalam bentuk kegiatan sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (3) Tugas tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh pimpinan unit kerja berdasarkan penetapan kinerja unit kerja yang bersangkutan.

Pasal 24

- (1) Target Angka Kredit dan tugas tambahan sebagaimana dimaksud dalam 23 ayat (1) sebagai dasar untuk penyusunan, penetapan, dan penilaian SKP.
- (2) SKP yang disusun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disetujui dan ditetapkan oleh atasan langsung.
- (3) Penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Hasil penilaian SKP Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan sebagai capaian SKP.

Paragraf 2

Target Angka Kredit

Pasal 25

- (1) Target Angka kredit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) bagi Mediator Hubungan Industrial setiap tahun ditetapkan paling sedikit:
 - a. 12,5 (dua belas koma lima) untuk Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama;
 - b. 25 (dua puluh lima) untuk Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda;
 - c. 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) untuk Mediator Hubungan Industrial Ahli Madya; dan
 - d. 50 (lima puluh) untuk Mediator Hubungan Industrial Ahli Utama.
- (2) Target Angka Kredit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, tidak berlaku bagi Mediator Hubungan Industrial Ahli Utama yang memiliki pangkat paling tinggi dalam jenjang jabatan yang didudukinya.
- (3) Selain Target Angka Kredit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), Mediator Hubungan Industrial wajib memperoleh Hasil Kerja Minimal untuk setiap periode.

- (4) Ketentuan mengenai penghitungan target Angka Kredit dan Hasil Kerja Minimal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh Instansi Pembina.

Paragraf 3

Angka Kredit Pemeliharaan

Pasal 26

- (1) Mediator Hubungan Industrial yang telah memenuhi syarat untuk kenaikan jenjang jabatan setingkat lebih tinggi tetapi belum tersedia lowongan pada jenjang jabatan yang akan diduduki, setiap tahun wajib memenuhi target Angka Kredit paling sedikit:
 - a. 10 (sepuluh) untuk Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama;
 - b. 20 (dua puluh) untuk Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda; dan
 - c. 30 (tiga puluh) untuk Mediator Hubungan Industrial Ahli Madya.
- (2) Mediator Hubungan Industrial Ahli Utama yang menduduki pangkat tertinggi dari jabatannya, setiap tahun sejak menduduki pangkatnya wajib mengumpulkan paling sedikit 25 (dua puluh lima) Angka Kredit.

Bagian Ketiga

Perilaku Kerja

Pasal 27

Perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf b ditetapkan berdasarkan standar perilaku kerja dalam Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan dinilai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII
PENILAIAN DAN PAK

Bagian Kesatu
Penilaian dan PAK

Pasal 28

- (1) Capaian SKP Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (4) disampaikan kepada Tim Penilai untuk dilakukan penilaian sebagai capaian Angka Kredit.
- (2) Capaian Angka Kredit Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan paling tinggi 150% (seratus lima puluh persen) dari target Angka Kredit minimal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 dan Pasal 26.
- (3) Dalam hal telah terpenuhinya Angka Kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat dan/atau jabatan, capaian Angka Kredit Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diusulkan kepada pejabat yang memiliki kewenangan menetapkan Angka Kredit untuk ditetapkan dalam PAK.
- (4) PAK sebagaimana dimaksud pada ayat (3) digunakan sebagai dasar kenaikan pangkat dan/atau jabatan setingkat lebih tinggi sebagaimana tercantum dalam Lampiran III sampai dengan Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 29

- (1) Untuk mendukung objektivitas dalam penilaian kinerja, Mediator Hubungan Industrial mendokumentasikan Hasil Kerja yang diperoleh sesuai dengan SKP yang ditetapkan setiap tahunnya.
- (2) Dalam hal sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan penilaian Angka Kredit, Tim Penilai dapat

meminta laporan pelaksanaan kegiatan dan bukti fisik Hasil Kerja Mediator Hubungan Industrial.

- (3) Hasil penilaian dan penetapan Angka Kredit Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) dan ayat (3) dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian kinerja Mediator Hubungan Industrial.

Bagian Kedua

Pejabat yang Mengusulkan Angka Kredit

Pasal 30

Usul PAK Mediator Hubungan Industrial diajukan oleh:

- a. pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi Pembinaan Hubungan Industrial pada Instansi Pembina kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan untuk Angka Kredit bagi Mediator Hubungan Industrial Ahli Utama di lingkungan Instansi Pembina;
- b. pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi kesekretariatan pada Instansi Daerah provinsi kepada pimpinan Instansi Pembina untuk Angka Kredit bagi Mediator Hubungan Industrial Ahli Utama di lingkungan Instansi Daerah provinsi;
- c. pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi kesekretariatan pada unit kerja pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi Pembinaan Hubungan Industrial pada Instansi Pembina kepada pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi Pembinaan Hubungan Industrial pada Instansi Pembina untuk Angka Kredit bagi Mediator Hubungan Industrial Ahli Madya di lingkungan Instansi Pembina;
- d. pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi kesekretariatan pada Instansi Daerah provinsi kepada pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi Pembinaan Hubungan Industrial pada Instansi Pembina

- untuk Angka Kredit bagi Mediator Hubungan Industrial Ahli Madya di lingkungan Instansi Daerah provinsi;
- e. pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi kesekretariatan pada Instansi Daerah kabupaten/kota kepada pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi Pembinaan Hubungan Industrial pada Instansi Pembina untuk Angka Kredit bagi Mediator Hubungan Industrial Ahli Madya di lingkungan Instansi Daerah kabupaten/kota;
 - f. pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi kesekretariatan pada unit kerja pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi Pembinaan Hubungan Industrial pada Instansi Pembina kepada pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi sumber daya manusia penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada unit kerja pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi Pembinaan Hubungan Industrial pada Instansi Pembina untuk Angka Kredit bagi Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama dan Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda di lingkungan Instansi Pembina; dan
 - g. pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi ketenagakerjaan pada Instansi Daerah kepada pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi kepegawaian pada Instansi Daerah untuk Angka Kredit bagi Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama dan Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda di lingkungan Instansi Daerah.

Bagian Ketiga

Pejabat yang Berwenang Menetapkan Angka Kredit

Pasal 31

Pejabat yang memiliki kewenangan menetapkan Angka Kredit Mediator Hubungan Industrial:

- a. menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan untuk Angka Kredit bagi Mediator Hubungan Industrial Ahli Utama;
- b. pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi Pembinaan Hubungan Industrial untuk Angka Kredit bagi Mediator Hubungan Industrial Ahli Madya;
- c. pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi sumber daya manusia penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada unit kerja pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi Pembinaan Hubungan Industrial untuk Angka Kredit bagi Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama dan Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda di lingkungan Instansi Pembina; dan
- d. pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi kepegawaian pada Instansi Daerah untuk Angka Kredit bagi Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama dan Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda di lingkungan Instansi Daerah.

Bagian Keempat

Tim Penilai

Pasal 32

- (1) Dalam menjalankan tugasnya, pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 dibantu oleh Tim Penilai.
- (2) Tim Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki tugas:
 - a. mengevaluasi keselarasan hasil penilaian yang dilakukan oleh pejabat penilai;
 - b. memberikan penilaian Angka Kredit berdasarkan nilai capaian tugas jabatan;
 - c. memberikan rekomendasi kenaikan pangkat dan/atau jenjang jabatan;
 - d. memberikan rekomendasi mengikuti Uji Kompetensi;

- e. melakukan pemantauan terhadap hasil penilaian capaian tugas jabatan;
 - f. memberikan pertimbangan penilaian SKP; dan
 - g. memberikan bahan pertimbangan kepada Pejabat yang Berwenang dalam pengembangan PNS, pengangkatan dalam jabatan, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, serta keikutsertaan Mediator Hubungan Industrial dalam pendidikan dan pelatihan.
- (3) Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial terdiri atas:
- a. Tim Penilai pusat untuk Angka Kredit bagi Mediator Hubungan Industrial Ahli Utama di lingkungan Instansi Pusat dan Instansi Daerah provinsi;
 - b. Tim Penilai unit kerja:
 - 1. untuk Angka Kredit bagi Mediator Hubungan Industrial Ahli Madya di lingkungan Instansi Pusat dan Instansi Daerah provinsi dan kabupaten/kota; dan
 - 2. untuk Angka Kredit bagi Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama dan Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda di lingkungan Instansi Pembina;
 - c. Tim Penilai provinsi untuk Angka Kredit bagi Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama dan Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda di lingkungan Instansi Daerah provinsi; dan
 - d. Tim Penilai kabupaten/kota untuk Angka Kredit bagi Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama dan Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda di lingkungan Instansi Daerah kabupaten/kota.

Pasal 33

- (1) Tim Penilai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 terdiri atas pejabat yang berasal dari unsur teknis yang membidangi pembinaan, pengembangan, dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, unsur kepegawaian, dan Mediator Hubungan Industrial.
- (2) Susunan keanggotaan Tim Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. seorang ketua merangkap anggota;
 - b. seorang sekretaris merangkap anggota; dan
 - c. paling sedikit 3 (tiga) orang anggota.
- (3) Susunan keanggotaan Tim Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus berjumlah ganjil.
- (4) Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, paling rendah pejabat pimpinan tinggi pratama atau Mediator Hubungan Industrial ahli madya.
- (5) Sekretaris sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, berasal dari unsur kepegawaian pada instansi masing-masing.
- (6) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c paling sedikit 2 (dua) orang dari Mediator Hubungan Industrial.
- (7) Syarat untuk menjadi anggota Tim Penilai, yaitu:
 - a. menduduki pangkat dan/atau jabatan paling rendah sama dengan pangkat dan/atau jabatan Mediator Hubungan Industrial yang dinilai;
 - b. memiliki keahlian serta kemampuan untuk menilai Angka Kredit Mediator Hubungan Industrial; dan
 - c. aktif melakukan penilaian Angka Kredit Mediator Hubungan Industrial.
- (8) Apabila jumlah anggota Tim Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (6) tidak dapat dipenuhi dari Mediator Hubungan Industrial, anggota Tim Penilai dapat diangkat dari PNS lain yang memiliki kompetensi untuk menilai Hasil Kerja Mediator Hubungan Industrial.

- (9) Pembentukan dan susunan anggota Tim Penilai ditetapkan oleh:
- a. pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi Pembinaan Hubungan Industrial pada Instansi Pembina bagi Tim Penilai pusat dan Tim Penilai unit kerja; dan
 - b. pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi kesekretariatan pada Instansi Daerah provinsi bagi Tim Penilai provinsi dan kabupaten/kota.
- (10) Dalam hal Instansi Pemerintah belum membentuk Tim Penilai, penilaian Angka Kredit dapat dilaksanakan oleh Tim Penilai pada Instansi Pemerintah lain terdekat atau Instansi Pembina.

Pasal 34

Tata kerja Tim Penilai dan tata cara penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial ditetapkan oleh Instansi Pembina.

BAB IX

KENAIKAN PANGKAT DAN KENAIKAN JABATAN

Bagian Kesatu

Kenaikan Pangkat

Pasal 35

- (1) Kenaikan pangkat Mediator Hubungan Industrial dapat dipertimbangkan apabila capaian Angka Kredit telah memenuhi Angka Kredit Kumulatif yang dipersyaratkan.
- (2) Angka Kredit Kumulatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan pencapaian Angka Kredit pada setiap tahun dan perolehan Hasil Kerja Minimal pada setiap periode.
- (3) Jumlah Angka Kredit Kumulatif yang harus dipenuhi untuk kenaikan pangkat dan/atau jenjang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial untuk Mediator Hubungan Industrial:

- a. dengan pendidikan sarjana atau diploma empat sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini;
- b. dengan pendidikan magister sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini; dan
- c. dengan pendidikan doktor tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 36

- (1) Dalam hal untuk kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada Pasal 35 ayat (1), Mediator Hubungan Industrial dapat melaksanakan kegiatan penunjang, meliputi:
 - a. pengajar/pelatih di bidang Hubungan Industrial;
 - b. keanggotaan dalam Tim Penilai/tim Uji Kompetensi;
 - c. perolehan penghargaan/tanda jasa; atau
 - d. perolehan gelar/ijazah lain; atau
 - e. pelaksanaan tugas lain yang mendukung pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial.
- (2) Kegiatan penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan Angka Kredit tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini, dengan kumulatif Angka Kredit paling tinggi 20% (dua puluh persen) dari Angka Kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat.
- (3) Angka Kredit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan untuk 1 (satu) kali kenaikan pangkat.

Bagian Kedua
Kenaikan Jenjang Jabatan

Pasal 37

- (1) Kenaikan jenjang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial satu tingkat lebih tinggi wajib memenuhi Angka Kredit yang ditetapkan.
- (2) Angka Kredit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dari akumulasi Angka Kredit kenaikan pangkat dalam satu jenjang yang sedang diduduki sebagaimana tercantum dalam Lampiran III sampai dengan Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (3) Mediator Hubungan Industrial Ahli Madya yang akan naik jenjang jabatan Mediator Hubungan Industrial Ahli Utama harus memenuhi kualifikasi pendidikan paling rendah magister di bidang yang sesuai dengan tugas jabatan yang ditentukan oleh Instansi Pembina.
- (4) Kenaikan jenjang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan ketersediaan lowongan kebutuhan jabatan.
- (5) Selain memenuhi syarat kinerja, Mediator Hubungan Industrial yang akan dinaikkan jabatannya setingkat lebih tinggi harus mengikuti dan lulus Uji Kompetensi, memenuhi Hasil Kerja Minimal, dan persyaratan lain yang ditetapkan oleh Instansi Pembina.
- (6) Syarat kinerja, Hasil Kerja Minimal, dan/atau persyaratan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditetapkan oleh Instansi Pembina.

Pasal 38

- (1) Dalam hal untuk kenaikan jenjang jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1), Mediator Hubungan Industrial dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi.

- (2) Kegiatan pengembangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. perolehan ijazah/gelar pendidikan formal yang terkait dengan tugas bidang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial;
 - b. pembuatan Karya Tulis/Karya Ilmiah di bidang pembinaan, pengembangan, dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - c. penerjemahan/penyaduran buku dan karya ilmiah di bidang pembinaan, pengembangan, dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - d. penyusunan standar/pedoman/petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknis di bidang pembinaan, pengembangan, dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - e. pelatihan/pengembangan kompetensi di bidang pembinaan, pengembangan, dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; atau
 - f. kegiatan lain yang ditetapkan Instansi Pembina di bidang pembinaan, pengembangan, dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (3) Kegiatan pengembangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan Angka Kredit tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (4) Mediator Hubungan Industrial yang akan naik ke jenjang ahli madya dan ahli utama, wajib melaksanakan kegiatan pengembangan profesi Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial, dengan Angka Kredit pengembangan profesi yang disyaratkan sebagai berikut:
 - a. 6 (enam) bagi Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda yang akan naik jabatan setingkat lebih tinggi menjadi Mediator Hubungan Industrial Ahli Madya; dan
 - b. 12 (dua belas) bagi Mediator Hubungan Industrial Ahli Madya yang akan naik jabatan setingkat lebih

tinggi menjadi Mediator Hubungan Industrial Ahli Utama.

Pasal 39

- (1) Mediator Hubungan Industrial yang secara bersama-sama membuat Karya Tulis/Karya Ilmiah di bidang Hubungan Industrial, diberikan Angka Kredit dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. apabila terdiri dari 2 (dua) orang penulis maka pembagian Angka Kredit yaitu 60% (enam puluh persen) bagi penulis utama dan 40% (empat puluh persen) bagi penulis pembantu;
 - b. apabila terdiri dari 3 (tiga) orang penulis maka pembagian Angka Kredit yaitu 50% (lima puluh persen) bagi penulis utama dan masing-masing 25% (dua puluh lima persen) bagi penulis pembantu;
 - c. apabila terdiri dari 4 (empat) orang penulis maka pembagian Angka Kredit yaitu 40% (empat puluh persen) bagi penulis utama dan masing-masing 20% (dua puluh persen) bagi penulis pembantu; dan
 - d. apabila tidak terdapat atau tidak dapat ditentukan penulis utama dan penulis pembantu maka pembagian Angka Kredit dibagi sebesar proporsi yang sama untuk setiap penulis.
- (2) Jumlah penulis pembantu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling banyak 3 (tiga) orang.

Bagian Ketiga

Mekanisme Kenaikan Pangkat dan Jenjang

Pasal 40

Persyaratan dan mekanisme kenaikan pangkat dan jenjang jabatan bagi Mediator Hubungan Industrial dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 41

Mediator Hubungan Industrial yang memiliki Angka Kredit melebihi Angka Kredit yang disyaratkan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi, kelebihan Angka Kredit tersebut dapat diperhitungkan untuk kenaikan pangkat berikutnya dalam satu jenjang.

Pasal 42

Dalam hal target Angka Kredit yang disyaratkan untuk kenaikan pangkat dan/atau jabatan setingkat lebih tinggi tidak tercapai, Mediator Hubungan Industrial tidak diberikan kenaikan pangkat dan/atau jabatan.

BAB X

KEBUTUHAN PNS DALAM JABATAN FUNGSIONAL
MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 43

- (1) Penetapan kebutuhan PNS dalam Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dihitung berdasarkan beban kerja yang ditentukan dari indikator yang meliputi:
 - a. jumlah pelayanan Mediator Hubungan Industrial;
 - b. cakupan wilayah kerja Mediator Hubungan Industrial; dan
 - c. kompleksitas dan resiko pekerjaan.
- (2) Pedoman perhitungan kebutuhan Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Instansi Pembina setelah mendapat persetujuan dari Menteri.

Pasal 44

Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial berdasarkan Peraturan ini tidak dapat dilakukan sebelum pedoman penghitungan kebutuhan Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial ditetapkan oleh Instansi Pembina.

BAB XI
KOMPETENSI

Bagian Kesatu
Standar Kompetensi

Pasal 45

- (1) PNS yang menduduki Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial harus memenuhi Standar Kompetensi sesuai dengan jenjang jabatan.
- (2) Kompetensi Mediator Hubungan Industrial meliputi:
 - a. kompetensi teknis;
 - b. kompetensi manajerial; dan
 - c. kompetensi sosial kultural.
- (3) Rincian Standar Kompetensi setiap jenjang jabatan dan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disusun oleh Instansi Pembina.

Bagian Kedua
Pengembangan Kompetensi

Pasal 46

- (1) Untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme Mediator Hubungan Industrial wajib diikutsertakan pelatihan.
- (2) Pelatihan yang diberikan bagi Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan hasil analisis kebutuhan pelatihan dan penilaian kinerja.
- (3) Pelatihan yang diberikan kepada Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dalam bentuk:
 - a. pelatihan fungsional; dan
 - b. pelatihan teknis di bidang pembinaan, pengembangan, dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- (4) Selain pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Mediator Hubungan Industrial dapat mengembangkan kompetensinya melalui program pengembangan kompetensi lainnya.
- (5) Program pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) meliputi:
 - a. pemeliharaan kinerja dan target kinerja;
 - b. seminar;
 - c. lokakarya; atau
 - d. konferensi.
- (6) Ketentuan mengenai pelatihan dan pengembangan kompetensi serta pedoman penyusunan analisis kebutuhan pelatihan Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh Instansi Pembina.

BAB XII

PEMBERHENTIAN DARI JABATAN

Pasal 47

- (1) Mediator Hubungan Industrial diberhentikan dari jabatannya apabila:
 - a. mengundurkan diri dari jabatan;
 - b. diberhentikan sementara sebagai PNS;
 - c. menjalani cuti di luar tanggungan negara;
 - d. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
 - e. ditugaskan secara penuh di luar Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial; atau
 - f. tidak memenuhi persyaratan jabatan.
- (2) Pengunduran diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat dipertimbangkan dalam hal memiliki alasan pribadi dan tidak mungkin untuk melaksanakan tugas Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial.
- (3) Mediator Hubungan Industrial yang diberhentikan karena alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b sampai dengan huruf e dapat diangkat kembali

sesuai dengan jenjang jabatan terakhir apabila tersedia lowongan kebutuhan Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial.

- (4) Pengangkatan kembali dalam Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan menggunakan Angka Kredit terakhir yang dimiliki dan dapat ditambah dengan Angka Kredit dari penilaian pelaksanaan tugas di bidang Hubungan Industrial selama diberhentikan.
- (5) Kriteria tidak memenuhi persyaratan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dapat dipertimbangkan dalam hal:
 - a. tidak memenuhi kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan untuk menduduki Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial; atau
 - b. tidak memenuhi Standar Kompetensi yang ditentukan pada Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial.

Pasal 48

Mediator Hubungan Industrial yang diberhentikan karena ditugaskan pada jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1) huruf e, dapat disesuaikan pada jenjang sesuai dengan pangkat terakhir dalam jabatannya paling singkat 1 (satu) tahun setelah diangkat kembali pada jenjang terakhir yang didudukinya, setelah mengikuti dan lulus Uji Kompetensi apabila tersedia kebutuhan.

Pasal 49

- (1) Terhadap Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1) huruf a dan huruf f dilaksanakan pemeriksaan dan mendapatkan izin dari Pejabat yang Berwenang sebelum ditetapkan pemberhentiannya.
- (2) Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang telah ditetapkan pemberhentiannya

tidak dapat diangkat kembali dalam Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial.

BAB XIII

PEMINDAHAN KE DALAM JABATAN LAIN DAN LARANGAN RANGKAP JABATAN

Pasal 50

Untuk kepentingan organisasi dan pengembangan karier, Mediator Hubungan Industrial dapat dipindahkan ke dalam jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pasal 51

Untuk optimalisasi pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi, Mediator Hubungan Industrial dilarang rangkap jabatan dengan jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, atau jabatan pelaksana.

BAB XIV
TUGAS INSTANSI PEMBINA

Pasal 52

- (1) Instansi Pembina berperan sebagai pengelola Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial yang bertanggung jawab untuk menjamin terwujudnya standar kualitas dan profesionalitas jabatan.
- (2) Instansi Pembina sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
 - a. menyusun pedoman formasi Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial;
 - b. menyusun Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial;
 - c. menyusun petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial;
 - d. menyusun standar kualitas Hasil Kerja dan pedoman penilaian kualitas Hasil Kerja Mediator Hubungan Industrial;
 - e. menyusun pedoman penulisan Karya Tulis/Karya Ilmiah yang bersifat inovatif di bidang pembinaan, pengembangan, dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - f. menyusun kurikulum pelatihan Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial;
 - g. menyelenggarakan pelatihan Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial;
 - h. membina penyelenggaraan pelatihan Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial pada lembaga pelatihan;
 - i. menyelenggarakan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial;
 - j. menganalisis kebutuhan pelatihan fungsional di bidang tugas Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial;

- k. melakukan sosialisasi Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial;
 - l. mengembangkan sistem informasi Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial;
 - m. memfasilitasi pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial;
 - n. memfasilitasi pembentukan organisasi profesi Mediator Hubungan Industrial;
 - o. memfasilitasi penyusunan dan penetapan kode etik profesi dan kode perilaku Mediator Hubungan Industrial;
 - p. melakukan akreditasi pelatihan Jabatan Fungsional Mediator Hubungan dengan mengacu kepada ketentuan yang telah ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara;
 - q. melakukan pemantauan dan evaluasi penerapan Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial di seluruh Instansi Pemerintah yang menggunakan jabatan tersebut;
 - r. melakukan koordinasi dengan Instansi Pemerintah dalam rangka pembinaan karier Mediator Hubungan Industrial; dan
 - s. menyusun informasi faktor jabatan untuk evaluasi jabatan.
- (3) Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf i dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- (4) Instansi Pembina dalam rangka melaksanakan tugas pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf i, huruf k, huruf l, huruf m, huruf n, huruf o, huruf q, huruf r dan huruf s menyampaikan hasil pelaksanaan pembinaan Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial sesuai dengan perkembangan pelaksanaan pembinaan kepada Menteri dengan tembusan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara.

- (5) Instansi Pembina menyampaikan laporan pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f, huruf g, huruf h, huruf j, dan huruf p kepada Menteri dengan tembusan Kepala Lembaga Administrasi Negara.
- (6) Ketentuan mengenai penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf i ditetapkan oleh Instansi Pembina.

BAB XV

ORGANISASI PROFESI

Pasal 53

- (1) Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial wajib memiliki 1 (satu) organisasi profesi.
- (2) Mediator Hubungan Industrial wajib menjadi anggota organisasi profesi Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial.
- (3) Pembentukan organisasi profesi Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) difasilitasi oleh Instansi Pembina.
- (4) Organisasi profesi Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menyusun kode etik dan kode perilaku profesi.
- (5) Organisasi Profesi Mediator Hubungan Industrial mempunyai tugas:
 - a. menyusun kode etik dan kode perilaku profesi;
 - b. memberikan advokasi kepada anggota; dan
 - c. memeriksa dan memberikan rekomendasi atas pelanggaran kode etik dan kode perilaku profesi.
- (6) Kode etik dan kode perilaku profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) huruf a, ditetapkan oleh organisasi profesi Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial setelah mendapat persetujuan dari Instansi Pembina.

Pasal 54

Hubungan kerja antara Instansi Pembina dengan organisasi profesi Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial bersifat koordinatif dan fasilitatif untuk penyelenggaraan tugas dan fungsi pembinaan Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial.

Pasal 55

Ketentuan mengenai syarat dan tata cara pembentukan organisasi profesi Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan hubungan kerja Instansi Pembina dengan organisasi profesi Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial ditetapkan oleh Instansi Pembina.

BAB XVI

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 56

Prestasi kerja dan Angka Kredit Mediator Hubungan Industrial yang telah dilaksanakan sebelum peraturan menteri mulai berlaku dinilai berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/06/M.PAN/4/2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya.

BAB XVII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 57

Pembentukan organisasi profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (3) dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun sejak Peraturan Menteri ini diundangkan.

Pasal 58

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan

Aparatur Negara Nomor: 06/PER/M.PAN/4/2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diubah berdasarkan Peraturan Menteri ini.

Pasal 59

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 06/PER/M.PAN/4/2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 60

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 14 Desember 2020

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 15 Desember 2020

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA