



PERATURAN REKTOR
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDENRENG RAPPANG
NOMOR:212A /KEP/IL.3.AU/REK.UMSR/2024
TAHUN 2024
TENTANG
PERLINDUNGAN HAK PEKERJA
DAN PRAKTIK KETENAGAKERJAAN YANG ADIL
BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM
REKTOR UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDENRENG RAPPANG

- Menimbang** :
- a. bahwa hubungan kerja yang adil memerlukan jaminan kebebasan berserikat, penghormatan terhadap pilihan pekerja, serta dialog dan perundingan yang setara;
 - b. bahwa dosen dan tenaga kependidikan, termasuk perempuan dan staf internasional, perlu memperoleh perlindungan dalam menggunakan hak berserikat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. bahwa diperlukan pengakuan serikat pekerja dan perundingan bersama, penghapusan diskriminasi di tempat kerja, serta pencegahan kerja paksa, perbudakan modern, perdagangan manusia dan pekerja anak, serta kesetaraan skala upah dan penghapusan kesenjangan upah gender;
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 beserta ketentuan dan putusan pengadilan yang berlaku;
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang beserta perubahan dan ketentuan terkait yang berlaku;
 5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak;
 6. Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 100 mengenai Pengupahan yang Sama bagi Buruh Laki-Laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya;
 7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah;
 8. Statuta Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang serta ketentuan badan penyelenggara yang berlaku pada tanggal penetapan.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : PERATURAN REKTOR TENTANG PERLINDUNGAN HAK PEKERJA DAN PRAKTIK KETENAGAKERJAAN YANG ADIL.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

- (1) Universitas adalah Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, selanjutnya disebut UMS Rappang.
- (2) Pekerja adalah dosen atau tenaga kependidikan yang mempunyai hubungan kerja dengan Universitas dan menerima upah atau imbalan, termasuk pekerja tetap, pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, dan pekerja paruh waktu sesuai hubungan kerjanya.
- (3) Serikat pekerja adalah organisasi pekerja yang dibentuk atas kehendak pekerja dan menjalankan fungsi perlindungan serta pembelaan kepentingan pekerja sesuai peraturan perundang-undangan, baik di dalam maupun di luar Universitas.
- (4) Perundingan bersama adalah proses perundingan antara pihak yang berwenang mewakili pemberi kerja dan serikat pekerja yang berhak mewakili pekerja untuk membahas syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.
- (5) Staf internasional adalah pekerja berkewarganegaraan asing yang bekerja secara sah pada Universitas.

Pasal 2

- (1) Peraturan ini bertujuan menjamin hak berserikat dan perundingan bersama, mengakhiri diskriminasi di tempat kerja, serta menentang dan mencegah kerja paksa, perbudakan modern, perdagangan manusia dan pekerja anak, serta menjamin kesetaraan skala upah dan penghapusan kesenjangan upah gender yang tidak dapat dibenarkan secara objektif.
- (2) Pelaksanaan didasarkan pada kebebasan, kemandirian, demokrasi, nondiskriminasi, keterbukaan yang bertanggung jawab, dan kepatuhan pada peraturan perundang-undangan.

BAB II JAMINAN HAK DAN KESETARAAN

Pasal 3

- (1) Setiap pekerja berhak membentuk, memilih, bergabung, berpartisipasi, atau tidak bergabung dalam serikat pekerja atas kehendak sendiri sesuai ketentuan hukum dan anggaran dasar serta anggaran rumah tangga serikat.
- (2) Pembentukan atau keanggotaan serikat tidak memerlukan persetujuan atasan sebagai syarat penggunaan hak berserikat. Pemberitahuan administratif tidak boleh diperlakukan sebagai izin pembentukan serikat.
- (3) Universitas tidak membentuk, mengendalikan, atau memilihkan pengurus serikat pekerja.

Pasal 4

- (1) Jaminan dalam Peraturan ini berlaku tanpa diskriminasi karena agama, orientasi seksual, jenis kelamin, gender, usia, status pengungsi, kewarganegaraan, suku, disabilitas, status perkawinan, status kontrak, atau keanggotaan serikat, dengan memperhatikan ketentuan hukum yang berlaku.
- (2) Pekerja perempuan dan staf internasional memperoleh akses yang setara terhadap informasi, komunikasi dengan serikat, dan keterwakilan dalam perundingan sesuai kelayakan hukum yang berlaku.
- (3) Universitas menyediakan penjelasan berbahasa Inggris atau bantuan pemahaman bahasa bagi staf internasional yang memerlukannya. Ketentuan ini tidak membatasi hak yang dijamin undang-undang.

BAB III

PENGAKUAN DAN KEMANDIRIAN SERIKAT PEKERJA

Pasal 5

- (1) Universitas mengakui hak pekerja untuk diwakili oleh serikat pekerja yang memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan, termasuk serikat di luar Universitas yang secara sah mempunyai anggota di Universitas.
- (2) Serikat menyampaikan pemberitahuan kepada Rektor melalui unit pengelola sumber daya manusia dengan melampirkan identitas serikat, susunan pengurus atau perwakilan, anggaran dasar serta anggaran rumah tangga, dan bukti pencatatan pada instansi ketenagakerjaan untuk fungsi yang mempersyaratkannya.
- (3) Pemberitahuan diterima dan diberikan tanda terima. Kekurangan administratif diberitahukan secara tertulis paling lambat 5 hari kerja setelah diterima; kekurangan tersebut tidak menghapus kebebasan berserikat.
- (4) Rektor atau pejabat berwenang memberikan tanggapan administratif paling lambat 10 hari kerja setelah dokumen lengkap. Proses ini merupakan pengakuan hubungan kelembagaan, bukan pengganti pencatatan oleh instansi ketenagakerjaan.

Pasal 6

- (1) Apabila terdapat lebih dari satu serikat, Universitas memperlakukan setiap serikat secara adil. Kewenangan mewakili pekerja dalam perundingan ditentukan berdasarkan ketentuan perundang-undangan dan tidak dipilih sepihak oleh pimpinan.
- (2) Verifikasi keterwakilan dilakukan secara transparan dan proporsional bersama serikat, dengan menjaga kerahasiaan data pribadi dan meminta pendampingan instansi ketenagakerjaan apabila diperlukan.
- (3) Jabatan yang menimbulkan pertentangan kepentingan antara fungsi pemberi kerja dan kepengurusan serikat ditangani sesuai undang-undang.

Pasal 7

- (1) Pimpinan dan setiap unit dilarang menghalangi atau memaksa pilihan berserikat melalui intimidasi, ancaman, kampanye antiserikat, pengurangan upah, mutasi, penurunan jabatan, penilaian kinerja yang diskriminatif, atau pemutusan hubungan kerja.
- (2) Keputusan pengangkatan, promosi, penugasan, pengembangan karier dan disiplin tidak boleh didasarkan pada kegiatan serikat yang sah.
- (3) Penegakan disiplin atas pelanggaran yang terbukti harus menggunakan proses yang adil dan tidak boleh menjadi alasan untuk membatasi kebebasan berserikat.

Pasal 8

- (1) Universitas memfasilitasi komunikasi serikat dengan anggotanya melalui ruang pertemuan yang tersedia dan saluran informasi yang disepakati secara wajar tanpa mencampuri isi atau kepengurusan serikat.
- (2) Pelaksanaan kegiatan serikat pada jam kerja, waktu yang mendapat upah, dan pengaturan layanan akademik disepakati tertulis oleh para pihak sesuai undang-undang.
- (3) Iuran ditetapkan oleh serikat. Pemotongan iuran melalui penggajian hanya dilakukan berdasarkan persetujuan tertulis pekerja dan ketentuan yang berlaku; Universitas tidak mengatur penggunaan dana serikat.

BAB IV PERUNDINGAN BERSAMA

Pasal 9

- (1) Universitas berkomitmen melakukan perundingan dengan itikad baik dengan serikat yang berhak mewakili pekerja.
- (2) Pokok perundingan dapat meliputi pengupahan dan tunjangan, waktu kerja dan istirahat, cuti, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, pengembangan kompetensi, nondiskriminasi, penanganan pengaduan, serta syarat kerja lainnya.
- (3) Perundingan tidak boleh menghasilkan ketentuan yang lebih rendah daripada perlindungan minimum menurut peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

- (1) Serikat atau pihak Universitas mengajukan permintaan perundingan tertulis yang memuat pokok masalah dan usulan agenda. Pihak penerima menyampaikan tanggapan awal paling lambat 10 hari kerja.
- (2) Para pihak menyepakati waktu pertemuan awal, tata tertib, mandat perwakilan, agenda, akses informasi yang relevan, dan mekanisme pencatatan hasil. Tim Universitas ditetapkan oleh pihak yang berwenang mewakili pemberi kerja; wakil pekerja dipilih oleh serikat.
- (3) Informasi yang diperlukan disediakan secara proporsional dengan melindungi data pribadi serta informasi rahasia yang sah. Permintaan kerahasiaan tidak boleh digunakan untuk menutup informasi yang wajib diberikan menurut hukum.
- (4) Setiap pertemuan dituangkan dalam notulen yang memuat peserta, mandat, usulan, tanggapan, hasil kesepakatan atau perbedaan pendapat, dan tindak lanjut. Para pihak memperoleh salinannya.

Pasal 11

- (1) Kesepakatan yang memenuhi persyaratan Perjanjian Kerja Bersama ditandatangani oleh pihak pemberi kerja dan serikat yang berwenang serta didaftarkan sesuai ketentuan perundang-undangan.
- (2) Perjanjian atau kesepakatan memuat ruang lingkup, masa berlaku, hak dan kewajiban, tata cara pelaksanaan, evaluasi, dan penyelesaian perselisihan. Masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama mengikuti ketentuan hukum tersendiri, bukan otomatis mengikuti tanggal akhir Peraturan ini.
- (3) Hak pekerja yang telah timbul dari perjanjian atau kesepakatan yang sah tidak hapus karena berakhirnya masa berlaku Peraturan ini.

Pasal 12

- (1) Jika perundingan belum mencapai kesepakatan, para pihak mencatat pokok yang telah dan belum disepakati, kemudian menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berlaku.
- (2) Peraturan ini tidak mengurangi hak pekerja atau serikat untuk meminta bantuan instansi ketenagakerjaan, memperoleh pendampingan hukum, atau menggunakan mekanisme hukum lainnya.
- (3) Forum akademik, senat, rapat kerja, dan konsultasi rutin tidak menggantikan serikat pekerja atau perundingan bersama.

BAB V

PENGHAPUSAN DISKRIMINASI DI TEMPAT KERJA

Pasal 13

- (1) Universitas berkomitmen mengakhiri diskriminasi di tempat kerja. Setiap unit dilarang melakukan diskriminasi langsung atau tidak langsung berdasarkan agama, orientasi seksual, jenis kelamin, gender, usia, status pengungsi, kewarganegaraan, suku, disabilitas, status perkawinan, kehamilan, status kontrak, atau keanggotaan serikat pekerja.
- (2) Larangan berlaku terhadap pelamar dan pekerja pada rekrutmen, seleksi, penempatan, penugasan, pengupahan, tunjangan, penilaian kinerja, promosi, pelatihan, cuti, tindakan disiplin, dan pengakhiran hubungan kerja.
- (3) Perlindungan terhadap staf internasional dan pengungsi tidak merupakan pemberian izin bekerja. Persyaratan izin kerja dan persyaratan jabatan yang diwajibkan hukum tetap diterapkan secara objektif tanpa digunakan sebagai alasan diskriminasi.

Pasal 14

- (1) Kriteria ketenagakerjaan harus berkaitan dengan kompetensi, tanggung jawab, kinerja, atau persyaratan hukum jabatan, dinyatakan secara jelas, diterapkan konsisten, dan dapat ditinjau.
- (2) Universitas menerapkan pengupahan dan akses pengembangan karier yang adil untuk pekerjaan yang sama atau setara nilainya berdasarkan penilaian jabatan yang objektif. Keputusan yang menimbulkan perbedaan perlakuan harus memiliki alasan yang sah dan terdokumentasi.
- (3) Seleksi tidak boleh mensyaratkan pengungkapan orientasi seksual atau informasi pribadi yang tidak relevan dengan pekerjaan. Data sensitif, termasuk status pengungsi, hanya diproses untuk tujuan yang sah, secara terbatas, dan dengan pengamanan yang memadai.

Pasal 15

- (1) Pelecehan, penghinaan, perundungan, pengucilan, ancaman, dan perlakuan merendahkan yang berkaitan dengan karakteristik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dilarang dalam interaksi langsung, komunikasi digital, dan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan.
- (2) Universitas menyediakan penyesuaian yang wajar sesuai kebutuhan dan ketentuan hukum, termasuk aksesibilitas bagi penyandang disabilitas, kesempatan menjalankan ibadah, dan pengaturan kerja yang relevan, tanpa pembalasan terhadap pemohon.
- (3) Pimpinan wajib menindaklanjuti dugaan diskriminasi dan tidak boleh mengharuskan korban menyelesaikan pengaduan dengan pihak telapor sebagai syarat memperoleh perlindungan.

Pasal 16

- (1) Unit sumber daya manusia menelaah iklan lowongan, formulir seleksi, rubrik penilaian, struktur pengupahan, promosi, dan peraturan internal untuk mendeteksi serta memperbaiki praktik diskriminatif.
- (2) Sosialisasi dan pelatihan diberikan kepada pengambil keputusan rekrutmen, pimpinan unit, pengelola pengaduan, dan pekerja. Pengawasan terhadap penyedia jasa dilakukan melalui persyaratan kontrak dan evaluasi risiko.
- (3) Evaluasi tahunan menilai akses, pengaduan dan penyelesaian, serta tindakan perbaikan. Pengumpulan data tidak boleh memaksa pengungkapan identitas sensitif atau menghasilkan publikasi yang mengidentifikasi seseorang.

BAB VI

PENCEGAHAN PERBUDAKAN MODERN DAN EKSPLOITASI

Pasal 17

- (1) Universitas secara tegas menentang dan melarang kerja paksa, perbudakan modern, perdagangan manusia, dan pekerja anak dalam kegiatan Universitas maupun kegiatan penyedia tenaga kerja, kontraktor dan pemasok yang terkait dengan layanan serta pengadaan Universitas.
- (2) Untuk pelaksanaan pencegahan, kerja paksa mencakup pekerjaan yang dilakukan tanpa kesukarelaan di bawah ancaman hukuman; perbudakan modern mencakup penguasaan atau eksploitasi orang melalui paksaan, penghambaan, atau jeratan utang. Penetapan unsur tindak pidana mengikuti peraturan perundang-undangan.
- (3) Perdagangan manusia mencakup perekrutan, pemindahan, penampungan atau penerimaan orang dengan cara dan tujuan eksploitasi sebagaimana diatur hukum. Anak adalah seseorang yang belum berusia 18 tahun. Universitas menetapkan usia minimum 18 tahun untuk penerimaan pekerja dan mensyaratkan standar yang sama bagi pekerja penyedia jasa yang ditempatkan di kampus.

Pasal 18

- (1) Hubungan kerja harus didasarkan pada persetujuan bebas dan kontrak yang dipahami pekerja. Universitas melarang penipuan mengenai pekerjaan, penahanan upah untuk memaksa pekerja bertahan, pemaksaan lembur, pembatasan kebebasan bergerak, dan ancaman terhadap pekerja atau keluarganya.
- (2) Paspor, kartu identitas, ijazah, dan dokumen pribadi asli tidak boleh ditahan sebagai jaminan kerja. Pemeriksaan keaslian dilakukan tanpa menghilangkan akses serta penguasaan pekerja atas dokumennya.
- (3) Pekerja tidak dibebani biaya perekrutan oleh Universitas atau agennya. Utang, denda, atau perjanjian pelatihan tidak boleh digunakan untuk memaksa kerja. Pekerja dapat mengakhiri hubungan kerja dengan mengikuti tata cara dan pemberitahuan yang sah tanpa ancaman yang melanggar hukum.

Pasal 19

- (1) Unit sumber daya manusia memverifikasi usia dan persetujuan kerja melalui dokumen yang sah. Identitas diperiksa secara proporsional dan salinan disimpan hanya apabila diperlukan sesuai ketentuan perlindungan data.
- (2) Unit pengadaan dan pengelola kontrak menilai risiko penyedia tenaga kerja, keamanan, kebersihan, konstruksi, katering, dan pemasok lainnya. Kontrak memuat larangan eksploitasi, kewajiban meneruskan persyaratan kepada subkontraktor yang relevan, akses pemeriksaan yang wajar, dan kewajiban perbaikan.
- (3) Kunjungan pendidikan, praktik pembelajaran, atau magang peserta di bawah 18 tahun tidak boleh menjadi pengganti pekerja atau kedok eksploitasi. Kegiatan hanya dapat dilaksanakan secara sah dengan pengawasan, perlindungan, dan persetujuan yang dipersyaratkan; pekerjaan berbahaya dan bentuk pekerjaan terburuk untuk anak dilarang.

Pasal 20

- (1) Dugaan eksploitasi segera ditangani dengan menghentikan bahaya, melindungi korban, mengamankan bukti secara sah, dan merujuk kepada layanan perlindungan atau aparat berwenang sesuai kebutuhan serta kewajiban hukum. Perlindungan darurat tidak menunggu selesainya pemeriksaan administratif.
- (2) Pemulihan dapat mencakup pengembalian dokumen, pembayaran hak yang tertahan, penggantian biaya perekrutan yang tidak semestinya, pendampingan kesehatan dan psikososial, bantuan hukum, serta perbaikan kondisi kerja sesuai kewenangan.
- (3) Penanganan anak mengutamakan keselamatan dan kelangsungan pendidikan serta melibatkan layanan perlindungan anak. Perbaikan kontrak atau penghentian kerja sama dengan penyedia mempertimbangkan dampak terhadap korban dan tidak boleh menggantikan pelaporan yang diwajibkan hukum.

BAB VII

KESETARAAN SKALA UPAH DAN KESENJANGAN UPAH GENDER

Pasal 21

- (1) Universitas menerapkan kesetaraan upah untuk pekerjaan yang sama atau setara nilainya. Struktur dan skala upah disusun berdasarkan analisis serta penilaian jabatan yang objektif, transparan dan bebas bias gender.
- (2) Penilaian mempertimbangkan kompetensi, usaha, tanggung jawab dan kondisi kerja serta faktor jabatan lain yang relevan dan sah. Kriteria, bobot, kelompok jabatan dan rentang upah ditelaah agar tidak merendahkan pekerjaan yang didominasi gender tertentu.
- (3) Unit SDM mengelola struktur dan skala upah; unit keuangan memastikan konsistensi penerapannya. Pekerja menerima informasi skala upah sesuai ketentuan tanpa membuka penghasilan pribadi pekerja lain.

Pasal 22

- (1) Universitas berkomitmen mengukur kesenjangan upah gender sekurang-kurangnya sekali setahun. Pengukuran pertama diselesaikan paling lambat 120 hari kalender setelah penetapan; pengukuran tahunan berikutnya selesai paling lambat 31 Maret untuk data tahun sebelumnya.
- (2) Pengukuran mencakup dosen dan tenaga kependidikan dalam seluruh kategori hubungan kerja, menggunakan data penghasilan dan waktu kerja yang sebanding. Upah pokok, tunjangan tetap, penghasilan variabel, bonus serta komponen relevan lainnya diperiksa terpisah dan secara keseluruhan.
- (3) Hasil memuat kesenjangan agregat dan perbandingan pekerjaan yang sama atau setara nilainya. Rata-rata dan median serta metode normalisasi dijelaskan. Kesenjangan agregat tidak otomatis membuktikan diskriminasi; setiap perbedaan yang relevan harus diperiksa.

Pasal 23

- (1) Universitas berkomitmen menghapus kesenjangan upah berdasarkan gender yang tidak dapat dijelaskan oleh faktor pekerjaan yang objektif, relevan, sah dan bebas bias. Perbedaan penghasilan historis saja tidak menjadi alasan pembenar.
- (2) Unit SDM dan keuangan menyusun rencana koreksi paling lambat 30 hari kalender setelah temuan divalidasi. Rencana menetapkan penyebab, pekerja atau kelompok terdampak, tindakan, pembiayaan, penanggung jawab dan tenggat. Pejabat berwenang memberikan persetujuan atau permintaan perbaikan dalam 15 hari kalender sejak rencana diterima.
- (3) Koreksi dilaksanakan paling lambat 90 hari kalender setelah rencana disetujui. Perpanjangan hanya berdasarkan alasan tertulis dengan tindakan sementara dan batas akhir 180 hari kalender sejak persetujuan. Kekurangan pembayaran yang terutang tetap dipenuhi menurut hukum; koreksi tidak dilakukan dengan menurunkan upah pekerja lain.

Pasal 24

- (1) Unit SDM memimpin analisis bersama unit keuangan. Unit penjaminan mutu atau pemeriksa independen yang ditunjuk memverifikasi metode dan temuan dalam 15 hari kalender setelah analisis selesai serta memverifikasi penyelesaian koreksi; Rektor menetapkan tindakan dalam batas kewenangannya serta mengoordinasikan anggaran dengan badan penyelenggara apabila diperlukan.
- (2) Laporan lengkap disampaikan kepada Rektor paling lambat 30 hari kalender setelah analisis selesai. Ringkasan agregat dipublikasikan paling lambat 60 hari kalender setelah analisis, memuat periode, cakupan, metode, hasil, rencana koreksi dan kemajuan tindak lanjut.
- (3) Kemajuan koreksi ditinjau sekurang-kurangnya setiap tiga bulan sampai temuan ditutup. Kerahasiaan data dilindungi; pekerja dapat mengajukan peninjauan upah melalui mekanisme pengaduan tanpa pembalasan.

BAB VIII

PENGADUAN PEMULIHAN DAN EVALUASI

Pasal 25

- (1) Pelamar, pekerja, serikat, pekerja penyedia jasa, atau pihak yang mengetahui dugaan pelanggaran dapat menyampaikan pengaduan terkait hak berserikat, diskriminasi, eksploitasi atau ketidaksetaraan upah melalui unit sumber daya manusia atau saluran resmi yang diumumkan. Laporan dapat disampaikan melalui pendamping atau secara anonim; keterbatasan informasi dijelaskan tanpa otomatis menolak laporan. Jika terlapor berada pada unit tersebut, pengaduan disampaikan kepada Rektor atau pihak badan penyelenggara yang berwenang.
- (2) Pengaduan diberikan tanda terima paling lambat 3 hari kerja. Pemeriksaan awal dimulai paling lambat 7 hari kerja dan hasil penanganan diupayakan disampaikan dalam 30 hari kerja. Perpanjangan disertai alasan dan jadwal tertulis; tenggat ini tidak membatasi hak atau tenggat hukum eksternal.
- (3) Pemeriksa wajib bebas konflik kepentingan, menjaga kerahasiaan, memberi kesempatan didengar, dan melindungi pelapor, saksi serta pendamping dari pembalasan. Pengaduan tidak dipungut biaya dan disediakan bantuan bahasa atau aksesibilitas jika diperlukan. Perlindungan mendesak dilakukan segera tanpa menunggu tenggat pemeriksaan.
- (4) Tindak lanjut dapat meliputi penghentian pelanggaran, koreksi keputusan diskriminatif, pemulihan hak, pendampingan korban, tindakan disiplin yang sah, atau perbaikan dan penghentian kontrak penyedia. Proses internal tidak menghalangi akses korban kepada lembaga perlindungan atau aparat berwenang.

Pasal 26

- (1) Rektor mengoordinasikan pelaksanaan dengan unit sumber daya manusia dan unit terkait, dengan memperhatikan kewenangan badan penyelenggara selaku pemberi kerja atau pihak yang berwenang mewakilinya.
- (2) Naskah yang sah ditetapkan dipublikasikan pada situs resmi dan disosialisasikan kepada seluruh pekerja, pimpinan unit, pelamar melalui informasi rekrutmen, serta penyedia terkait melalui dokumen kontrak. Pengumuman memuat saluran pengaduan yang benar-benar tersedia dan informasi yang dapat diakses staf internasional.
- (3) Evaluasi sekurang-kurangnya sekali setahun mencakup pengakuan serikat, perundingan, diskriminasi, risiko eksploitasi, kepatuhan penyedia, kesetaraan skala upah, pengukuran dan koreksi kesenjangan upah gender, pengaduan dan pemulihan. Perwakilan serikat dan unit terkait dilibatkan; laporan dipublikasikan dalam bentuk ringkasan tanpa identitas korban, pelapor atau data sensitif.
- (4) Pejabat bertanggung jawab menyimpan dokumen penetapan, sosialisasi, pemeriksaan kebijakan, evaluasi penyedia, perundingan dan tindak lanjut sesuai jadwal retensi serta pembatasan akses. Data pelaksanaan harus menggunakan kejadian dan tanggal sebenarnya.

BAB IX KETENTUAN PENUTUP

Pasal 27

(1) Dalam 30 hari kerja setelah penetapan, unit sumber daya manusia bersama unit pengadaan menyiapkan saluran pengaduan, register, sosialisasi, penelaahan ketentuan rekrutmen dan contoh klausul penyedia. Ketentuan teknis dalam Lampiran menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

(2) Apabila belum terdapat serikat pekerja di Universitas, jaminan hak tetap berlaku. Universitas tidak menyatakan serikat atau Perjanjian Kerja Bersama telah ada tanpa dokumen yang sah.

Pasal 28

(1) Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan sampai dengan 31 Desember 2027, kecuali diubah atau diganti lebih dahulu oleh peraturan yang sah.

(2) Berakhirnya Peraturan ini tidak menghapus hak yang dijamin peraturan perundang-undangan. Evaluasi untuk penggantian dilakukan sebelum masa berlaku berakhir.

Ditetapkan di Sidenreng Rappang
Pada tanggal 13 Maret 2024



Prof. Dr. Jamaluddin Ahmad S. Sos., M. Si.
NIDN. 0907057001

LAMPIRAN TATA CARA PELAKSANAAN

Lampiran Rancangan Peraturan Rektor UMS Rappang
Nomor dan tahun: [mengikuti peraturan setelah ditetapkan]

A. Alur pengakuan dan perundingan

No	Tahap	Penanggung jawab	Keluaran
1	Serikat menyampaikan pemberitahuan dan dokumen kelembagaan.	Serikat dan unit SDM	Tanda terima dan daftar dokumen.
2	Unit SDM memeriksa kelengkapan tanpa menilai pilihan atau isi kegiatan serikat yang sah.	Unit SDM	Catatan kelengkapan paling lambat 5 hari kerja.
3	Pejabat berwenang menanggapi dokumen lengkap dan mengatur komunikasi.	Rektor atau pejabat berwenang	Tanggapan paling lambat 10 hari kerja setelah lengkap.
4	Para pihak memeriksa mandat dan keterwakilan sesuai hukum; menyepakati tata tertib.	Pihak pemberi kerja dan serikat	Dokumen mandat dan tata tertib.
5	Salah satu pihak mengajukan agenda perundingan; pihak lain memberi tanggapan awal.	Para pihak	Usulan agenda dan tanggapan dalam 10 hari kerja.
6	Perundingan menghasilkan kesepakatan atau berita acara perbedaan pendapat.	Para pihak	Notulen, dokumen hasil, dan jadwal tindak lanjut.
7	Kesepakatan dilaksanakan dan didaftarkan jika memenuhi persyaratan PKB.	Pihak penandatanganan	Naskah sah, bukti pendaftaran bila diwajibkan, dan evaluasi.

B. Rekaman minimum

Register mencatat tanggal sebenarnya, jenis permohonan, penanggung jawab, status, dan lokasi arsip. Berita acara perundingan mencatat mandat para pihak, agenda, informasi yang digunakan, posisi masing-masing pihak, kesepakatan atau perbedaan pendapat, serta tindak lanjut. Rekaman pengaduan disimpan terpisah dengan akses terbatas.

C. Pemeriksaan ketenagakerjaan

Sebelum lowongan atau keputusan ketenagakerjaan diterbitkan, unit SDM memeriksa relevansi persyaratan jabatan, dasar penilaian, ketiadaan diskriminasi terhadap seluruh kelompok dalam Pasal 13, kesetaraan pengupahan, serta perlindungan data. Koreksi dan alasan keputusan dicatat. Penelaahan diulang sekurang-kurangnya setahun sekali dan ketika ada pengaduan atau perubahan kebijakan.

D. Pemeriksaan penyedia dan pencegahan eksploitasi

Sebelum kontrak dan pada perpanjangan, pengelola pengadaan menilai identitas serta izin penyedia jika diwajibkan, metode perekrutan, usia pekerja, biaya yang dibebankan kepada pekerja, kontrak, penguasaan dokumen pribadi, pembayaran upah, dan akses pengaduan. Wawancara pekerja dilakukan secara aman tanpa kehadiran pihak yang dapat menekan jawabannya. Frekuensi pemeriksaan ditetapkan menurut tingkat risiko dan dicatat dalam rencana pengawasan.

Contoh klausul penyedia: Penyedia dan subkontraktor terkait dilarang menggunakan kerja paksa, perbudakan modern, perdagangan manusia dan pekerja anak; dilarang memungut biaya perekrutan dari pekerja atau menahan dokumen pribadi sebagai jaminan; serta wajib mencegah diskriminasi, menyediakan akses pengaduan tanpa pembalasan dan menindaklanjuti temuan. Pelanggaran ditangani menurut kontrak serta hukum yang berlaku dengan mengutamakan perlindungan korban.

E. Penanganan pengaduan

Penerima laporan mencatat informasi minimum dan risiko keselamatan; memberi tanda terima dalam 3 hari kerja; meneruskan perkara kepada pemeriksa bebas konflik; memulai pemeriksaan awal dalam 7 hari kerja; dan mengupayakan hasil dalam 30 hari kerja. Perpanjangan memuat alasan dan jadwal. Untuk risiko eksploitasi atau ancaman keselamatan, perlindungan serta rujukan darurat dilakukan

segera. Mediasi tidak boleh dipaksakan atau digunakan untuk meniadakan hak dan kewajiban pelaporan pidana.

F. Rekaman dan evaluasi

Formulir minimum memuat nomor kasus, tanggal laporan, jenis pelanggaran, risiko mendesak, unit penanggung jawab, tindakan perlindungan, hasil pemeriksaan, tindakan pemulihan, rujukan, tenggat dan status tindak lanjut. Identitas korban dan informasi sensitif disimpan terpisah dengan akses terbatas. Evaluasi memeriksa penyelesaian temuan, kualitas pemulihan, pelatihan, serta efektivitas pengawasan penyedia, bukan hanya jumlah pengaduan.

G. Pemetaan materi kebijakan

Hak berserikat dan perundingan bersama: Pasal 3 sampai Pasal 12. Antidiskriminasi: Pasal 4 serta Pasal 13 sampai Pasal 16. Pencegahan perbudakan modern: Pasal 17 sampai Pasal 20. Kesetaraan skala upah dan kesenjangan upah gender: Pasal 21 sampai Pasal 24. Pengaduan, pemulihan, publikasi dan evaluasi lintas bidang: Pasal 25 dan Pasal 26. Ketentuan pemberlakuan: Pasal 27 dan Pasal 28.

H. Data dan metode pengukuran

Unit SDM dan keuangan menyiapkan data dengan identitas berkode: kategori pekerja, gender yang tercatat secara sah, unit, jabatan dan nilai jabatan, masa kerja relevan, status dan porsi waktu kerja, periode bekerja, jam yang digunakan dalam konversi, serta setiap komponen penghasilan bruto sebelum potongan. Kelengkapan direkonsiliasi dengan penggajian. Gender tidak ditebak dari nama atau foto; data yang tidak tersedia dicatat sebagai keterbatasan, bukan diisi dengan perkiraan.

Gunakan periode dan definisi penghasilan yang sama. Penghasilan bulanan atau tahunan disajikan bersama ukuran yang dinormalisasi terhadap jam kerja yang sebanding atau ekuivalen waktu penuh. Jelaskan perlakuan lembur, bonus, cuti dan pekerja yang masuk atau keluar selama tahun tersebut; jangan mencampur jam dibayar dengan jam kerja aktual tanpa penjelasan. Pisahkan analisis upah pokok dan remunerasi keseluruhan agar perbedaan tunjangan atau bonus tidak tersembunyi.

Kesenjangan rata-rata antara laki-laki dan perempuan dihitung sebagai: $100 \times (\text{rata-rata penghasilan laki-laki} - \text{rata-rata penghasilan perempuan}) / \text{rata-rata penghasilan laki-laki}$. Untuk ukuran median gunakan median pada kedua kelompok. Nilai negatif dipertahankan; jika pembagi nol atau kelompok tidak tersedia, hasil dinyatakan tidak dapat dihitung. Sertakan jumlah pekerja dan cakupan data. Analisis kelompok gender lain hanya dilakukan bila datanya sah, memadai dan aman dipublikasikan.

Kesenjangan agregat dilaporkan terpisah dari analisis dalam kelompok pekerjaan yang sama atau setara nilainya. Periksa komposisi jabatan, kompetensi yang relevan, tanggung jawab, masa kerja dan waktu kerja, serta potensi bias dalam faktor tersebut. Hasil yang telah disesuaikan tidak boleh digunakan untuk mengabaikan ketimpangan struktural. Faktor penjelas harus dibuktikan dan divalidasi, bukan sekadar dicantumkan sebagai alasan.

I. Alur tanggung jawab dan tenggat

1. SDM dan keuangan menyelesaikan baseline dalam 120 hari kalender sejak penetapan, lalu analisis tahunan paling lambat 31 Maret. Jika jadwal baseline berimpit dengan analisis tahunan, keduanya dapat digabung sepanjang memenuhi kedua batas waktu dan menjelaskan periode data.
2. Pemeriksa memvalidasi temuan dalam 15 hari kalender setelah analisis selesai. Dalam 30 hari kalender setelah validasi, SDM dan keuangan menyusun rencana koreksi. Pejabat berwenang menanggapi rencana dalam 15 hari kalender sejak diterima. Koreksi selesai dalam 90 hari kalender setelah persetujuan; perpanjangan tertulis dibatasi sampai 180 hari kalender sejak persetujuan. Pemeriksa memverifikasi realisasi pembayaran serta perubahan kebijakan sebelum temuan ditutup.
3. Laporan lengkap kepada Rektor disampaikan dalam 30 hari kalender dan ringkasan publik dalam 60 hari kalender setelah analisis. Ringkasan memuat jumlah pekerja, komponen dan metode, hasil agregat serta kelompok yang aman disajikan, alasan objektif terverifikasi, temuan belum terselesaikan, tindakan, tenggat dan status. Kelompok kecil yang berisiko mengungkap identitas digabung atau tidak ditampilkan, dengan penjelasan keterbatasan.
4. Daftar tindak lanjut memuat kode temuan, akar masalah, kelompok terdampak, koreksi, kebutuhan anggaran, penanggung jawab, tanggal persetujuan, tenggat, realisasi dan hasil verifikasi. Kemajuan ditinjau setiap tiga bulan sampai selesai. Peraturan ini menetapkan

kewajiban ke depan dan tidak menyatakan bahwa pengukuran atau koreksi historis telah dilakukan.

RUJUKAN PEMERIKSAAN NASKAH

UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja

UU Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang

UU Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182

Panduan ILO tentang pencegahan kerja paksa

Permenaker Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah

UU Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO Nomor 100

ILOSTAT definisi kesenjangan upah gender