



**SURAT PERJANJIAN PENUGASAN
DALAM RANGKA PELAKSANAAN PROGRAM PENELITIAN TAHUN JAMAK
TAHUN ANGGARAN 2019
Nomor: 05/IL.3.SP/L/IV/2019**

Pada hari ini **Kamis** tanggal **Dua Puluh Lima** Bulan **April** tahun **Dua Ribu Sembilan Belas**, kami yang bertandatangan dibawah ini :

1. **Dr. Dra. Sujinah, M.Pd** : **Ketua LPPM Universitas Muhammadiyah Surabaya**, bertindak atas nama **Rektor Universitas Muhammadiyah Surabaya** yang selanjutnya dalam Surat Perjanjian ini disebut sebagai **PIHAK PERTAMA**;
2. **Dr. ASRI WIJAYANTI, SH., M.H** : **Dosen Universitas Muhammadiyah Surabaya**, dalam hal ini bertindak sebagai pengusul dan **Ketua Pelaksana Penelitian Tahun Anggaran 2019** untuk selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

Perjanjian penugasan ini berdasarkan pada kontrak penelitian Tahun Jamak Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VII tahun anggaran 2019 nomor: **010/SP2H/LT/MULTI/L7/2019**.

PIHAK PERTAMA dan **PIHAK KEDUA**, secara bersama-sama bersepakat mengikatkan diri dalam suatu Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Hibah Penelitian Tahun Jamak Tahun 2019 dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagaimana diatur dalam pasal-pasal sebagai berikut:

PASAL 1

Kontrak penelitian ini berdasarkan kepada :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
6. Peraturan Presiden Nomor 13 Tahun 2015 tentang Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi
7. Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah
8. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 32/PMK.02/2018 tentang Standar Biaya Masukan Tahun 2019

9. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 69/PMK.02/2018 tentang Standar Biaya Keluaran Tahun 2019
10. Kontrak Penelitian Tahun Anggaran 2019 antara Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat dengan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VII Nomor 229/SP2H/LT/DRPM/2019

PASAL 2

- (1) **PIHAK PERTAMA** memberi tugas kepada **PIHAK KEDUA**, dan **PIHAK KEDUA** menerima tugas tersebut untuk melaksanakan Hibah Penelitian Multi Tahun Skema Penelitian Dasar tahun anggaran 2019 dengan judul “**Model Advokasi Serikat Pekerja Dalam Sengketa Hubungan Industrial Berbasis Kebenaran Formal di Indonesia**”.
- (2) **PIHAK KEDUA** bertanggungjawab penuh atas pelaksanaan Administrasi dan keuangan atas pekerjaan sebagai mana dimaksud pada ayat 1 dan berkewajiban menyerahkan semua bukti-bukti pengeluaran serta dokumen pelaksanaan lainnya dalam bendel laporan yang tersusun secara sistematis kepada **PIHAK PERTAMA**.
- (3) Pelaksanaan Penugasan Penelitian Hibah Penelitian Tahun Jamak Skema Penelitian Dasar tahun anggaran 2019 sebagaimana dimaksud judul penelitian di atas didanai dari DIPA Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VII Surabaya Nomor : **229/SP2H/LT/DRPM/2019**

PASAL 3

- (1) **PIHAK PERTAMA** menyalurkan dana untuk kegiatan penelitian sebagaimana dimaksud pada pasal 1 sebesar **Rp 268.830.000,00 (Dua Ratus Enam Puluh Delapan Juta Delapan Ratus Tiga Puluh Ribu Rupiah)**, Dana hibah pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan oleh **PIHAK PERTAMA** kepada **PIHAK KEDUA** dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Pembayaran tahap pertama 100% sebesar **Rp 268.830.000,00 (Dua Ratus Enam Puluh Delapan Juta Delapan Ratus Tiga Puluh Ribu Rupiah)**, dibayarkan setelah perjanjian ini ditandatangani oleh kedua belah pihak dan setelah **PIHAK KEDUA** melakukan unggah revisi proposal penelitian dan RAB ke laman SIMLITABMAS.
- (2) Pihak Kedua wajib menyimpan hardcopy laporan baik laporan kemajuan dan laporan akhir serta laporan penggunaan dana 100 %.
- (3) Pihak Kedua bertanggungjawab mutlak dalam pembelanjaan dana tersebut pada ayat (1) dan berkewajiban untuk menyimpan semua bukti-bukti pengeluaran sesuai dengan jumlah dana yang diberikan oleh Pihak Pertama.
- (4) Pihak Kedua berkewajiban mengembalikan sisa dana yang tidak dibelanjakan ke Kas Negara.

PASAL 4

Dana Penugasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat 1 dibayarkan kepada **PIHAK KEDUA** melalui rekening yang diajukan dan atas nama **PIHAK KEDUA**.

PASAL 5

- (1) **PIHAK KEDUA** berkewajiban menindaklanjuti dan mengupayakan hasil Program Hibah Penelitian berupa hak kekayaan intelektual dan atau publikasi ilmiah sesuai dengan luaran yang dijanjikan pada Proposal.
- (2) **PIHAK KEDUA** berkewajiban melakukan unggah ke laman SIMLITABMAS dokumen-dokumen sebagai berikut :
 - a. Revisi Proposal Penelitian
 - b. Catatan Harian Pelaksanaan Penelitian
 - c. Laporan Kemajuan Pelaksanaan Penelitian
 - d. Surat Pernyataan Tanggung Jawab Belanja (SPTB) atas dana penelitian yang telah ditetapkan
 - e. Laporan AKhir Pelaksanaan Penelitian
 - f. Luaran Penelitian
- (3) Perolehan hasil penelitian sebagaimana di maksud pada ayat (1) dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
- (4) Perolehan hasil penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan semua dokumen yang dimaksud pada ayat (2) dilaporkan selambat-lambatnya pada tanggal 16 November 2019 dan hard copy diserahkan kepada **PIHAK PERTAMA**.
- (5) **PIHAK PERTAMA** berkewajiban melakukan Monitoring dan Evaluasi internal terhadap kemajuan pelaksanaan Program Hibah Penelitian tahun 2019 sebelum pelaksanaan monitoring dan evaluasi eksternal oleh Direktorat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.

PASAL 6

- (1) Perubahan terhadap susunan tim pelaksana dan substansi pelaksanaan Program Hibah Penelitian dapat dibenarkan apabila telah mendapat persetujuan tertulis dari Direktur Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku.
- (2) Apabila **PIHAK KEDUA** selaku ketua pelaksana sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 tidak dapat melaksanakan Program Hibah Penelitian Tahun 2019, maka **PIHAK KEDUA** wajib mengusulkan pengganti ketua pelaksana yang merupakan salah satu anaggota tim kepada **PIHAK PERTAMA**.
- (3) Apabila **PIHAK KEDUA** tidak dapat melaksanakan tugas dan tidak ada pengganti ketua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 maka **PIHAK KEDUA** harus mengembalikan dana kepada **PIHAK PERTAMA** yang selanjutnya disetor ke kas negara.
- (4) Bukti setor sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disimpan oleh **PIHAK PERTAMA**.

PASAL 7

- (1) Apabila sampai dengan batas waktu yang telah ditetapkan untuk melaksanakan Hibah Penelitian telah berakhir, **PIHAK KEDUA** belum menyelesaikan tugasnya dan atau terlambat mengirim laporan Kemajuan dan atau terlambat mengirim laporan akhir, maka **PIHAK KEDUA** dikenakan sanksi denda sebesar 1 % (satu permil) setiap hari keterlambatan sampai dengan setinggi-tingginya 5% (lima persen), terhitung dari tanggal jatuh tempo sebagaimana tersebut pada pasal 5 ayat (4), yang terdapat dalam

Surat Perjanjian Pelaksanaan Hibah Program Hibah Penelitian Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun Anggaran 2019 ;

- (2) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disetorkan ke Kas Negara dan foto copy bukti setor denda yang telah divalidasi oleh KPPN setempat diserahkan kepada **PIHAK PERTAMA**.
- (3) **PARA PIHAK** dibebaskan dari tanggung jawab atas keterlambatan atau kegagalan dalam memenuhi kewajiban yang dimaksud dalam kontrak penelitian disebabkan atau diakibatkan oleh peristiwa atau kejadian di luar kekuasaan **PARA PIHAK** yang dapat digolongkan sebagai keadaan memaksa (*force majeure*).
- (4) Peristiwa atau kejadian yang dapat digolongkan sebagai keadaan memaksa (*force majeure*) dalam kontrak penelitian ini adalah bencana alam, wabah penyakit, kebakaran, perang, blokade, peledakan, sabotase, revolusi, pemberontakan, huru hara, serta adanya tindakan pemerintah dalam bidang ekonomi dan moneter yang secara nyata berpengaruh terhadap pelaksanaan kontrak penelitian ini.
- (5) Apabila terjadi keadaan memaksa (*force majeure*) maka pihak yang mengalami wajib memberitahukan kepada pihak lainnya secara tertulis, selambat-lambatnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak terjadinya keadaan memaksa (*force majeure*), disertai bukti-bukti yang sah dari pihak berwajib, dan **PARA PIHAK** dengan i'tikad baik akan segera membicarakan penyelesaiannya.

PASAL 8

- (1) Apabila di kemudian hari judul Hibah Penelitian sebagaimana dimaksud pada Pasal 2 ditemukan adanya duplikasi dengan Hibah Penelitian lain dan/atau ditemukan adanya ketidakjujuran/itikad kurang baik yang tidak sesuai dengan kaidah ilmiah, maka kegiatan Program Hibah Penelitian tersebut dinyatakan batal dan **PIHAK KEDUA** wajib mengembalikan dana Hibah Penelitian Tahun anggaran 2019 yang telah diterima kepada **PIHAK PERTAMA** yang selanjutnya disetor ke Kas Negara.
- (2) Bukti setor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disimpan oleh **PIHAK PERTAMA**.

PASAL 9

Hal-hal dan atau segala sesuatu yang berkenaan dengan kewajiban pajak berupa PPN dan/atau PPh menjadi tanggungjawab **PIHAK KEDUA** dan harus dibayarkan ke kantor pelayanan pajak setempat sebagai berikut:

1. Pembelian barang dan jasa dikenai PPN sebesar 10% dan PPh 22 sebesar 1,5%;
2. Belanja honorarium dikenai PPh Pasal 21 dengan ketentuan:
 - a. 5% bagi yang memiliki NPWP untuk golongan III, serta 6% bagi yang tidak memiliki NPWP.
 - b. Untuk golongan IV sebesar 15%; dan
3. Pajak-pajak lain sesuai ketentuan yang berlaku.

PASAL 10

- (1) Hak atas kekayaan intelektual yang dihasilkan dari pelaksanaan Program Hibah Penelitian diatur dan dikelola sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Setiap publikasi, makalh, dan/atau ekspos dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan hasil penelitian ini **WAJIB** mencantumkan pihak pemberi dana.
- (3) Hasil Program Hibah Penelitian berupa peralatan dan/atau alat yang dibeli dari kegiatan ini adalah milik Negara yang dapat dihibahkan kepada institusi/lembaga masyarakat melalui Surat Keterangan Hibah.

PASAL 11

- (1) Apabila terjadi perselisihan antara **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** dalam pelaksanaan perjanjian ini akan dilakukan penyelesaian secara musyawarah dan mufakat, dan apabila tidak tercapai penyelesaian secara musyawarah dan mufakat maka penyelesaian dilakukan melalui proses hukum dengan memilih domisili hukum di Pengadilan Negeri Surabaya.
- (2) Hal-hal yang belum diatur dalam perjanjian ini atau terjadi perubahan dalam kontrak penelitian ini, maka akan dilakukan amandemen kontrak penelitian.

PASAL 12

Surat Perjanjian Penugasan Pelaksanaan Program Hibah Penelitian ini dibuat rangkap 2 (dua) dan bermaterai cukup sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

PIHAK PERTAMA



Dr. Sujinah, M.Pd
NIK. 01202196590004

PIHAK KEDUA

Dr. ASRI WIJAYANTI, SH., M.H
NIDN. 0002066901

PROTEKSI ISI LAPORAN KEMAJUAN PENELITIAN

Dilarang menyalin, menyimpan, memperbanyak sebagian atau seluruh isi laporan ini dalam bentuk apapun kecuali oleh peneliti dan pengelola administrasi penelitian

LAPORAN KEMAJUAN PENELITIAN MULTI TAHUN

ID Proposal: 4558ec79-038b-4e11-bfb6-801fcaebcbdc
Laporan Kemajuan Penelitian: tahun ke-1 dari 2 tahun

1. IDENTITAS PENELITIAN

A. JUDUL PENELITIAN

Model Advokasi Serikat Pekerja Dalam Sengketa Hubungan Industrial Berbasis Kebenaran Formal di Indonesia

B. BIDANG, TEMA, TOPIK, DAN RUMPUN BIDANG ILMU

Bidang Fokus RIRN / Bidang Unggulan Perguruan Tinggi	Tema	Topik (jika ada)	Rumpun Bidang Ilmu
Sosial Humaniora, Seni Budaya, Pendidikan Penelitian Lapangan Dalam Negeri (Menengah)	Pembangunan dan penguatan sosial budaya	Budaya dalam upaya mencegah dan menangani akibat dari kekerasan, radikalisme, kekerasan berbasis gender, anak, etnisitas, agama, dan identitas lainnya, serta dalam upaya mengembangkan kesejahteraan dan keunggulan prestasi	Humaniora

C. KATEGORI, SKEMA, SBK, TARGET TKT DAN LAMA PENELITIAN

Kategori (Kompetitif Nasional/ Desentralisasi/ Penugasan)	Skema Penelitian	Strata (Dasar/ Terapan/ Pengembangan)	SBK (Dasar, Terapan, Pengembangan)	Target Akhir TKT	Lama Penelitian (Tahun)
Penelitian Kompetitif Nasional	Penelitian Dasar	SBK Riset Dasar	SBK Riset Dasar	2	2

2. IDENTITAS PENGUSUL

Nama, Peran	Perguruan Tinggi/ Institusi	Program Studi/ Bagian	Bidang Tugas	ID Sinta	H-Index
ASRI WIJAYANTI Ketua Pengusul	Universitas Muhammadiyah Surabaya	Ilmu Hukum		158913	1
Dr SLAMET SUHARTONO S.H. Anggota Pengusul 1	Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya	Ilmu Hukum	Membantu membuat model Advokasi Serikat Pekerja Dalam Sengketa Hubungan Industrial Berbasis Kebenaran Formal di Indonesia	6006523	0

3. MITRA KERJASAMA PENELITIAN (JIKA ADA)

Pelaksanaan penelitian dapat melibatkan mitra kerjasama, yaitu mitra kerjasama dalam melaksanakan penelitian, mitra sebagai calon pengguna hasil penelitian, atau mitra investor

Mitra	Nama Mitra
-------	------------

4. LUARAN DAN TARGET CAPAIAN

Luaran Wajib

Tahun Luaran	Jenis Luaran	Status target capaian (<i>accepted, published, terdaftar atau granted, atau status lainnya</i>)	Keterangan (<i>url dan nama jurnal, penerbit, url paten, keterangan sejenis lainnya</i>)
1	Publikasi Ilmiah Jurnal Internasional	accepted/published	International Journal Of Management And Economics Invention

Luaran Tambahan

Tahun Luaran	Jenis Luaran	Status target capaian (<i>accepted, published, terdaftar atau granted, atau status lainnya</i>)	Keterangan (<i>url dan nama jurnal, penerbit, url paten, keterangan sejenis lainnya</i>)
1	Keikutsertaan dalam Seminar Internasional	sudah dilaksanakan	Humanities and Social Sciences Conferences in Dubai

5. ANGGARAN

Rencana anggaran biaya penelitian mengacu pada PMK yang berlaku dengan besaran minimum dan maksimum sebagaimana diatur pada buku Panduan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Edisi 12.

Total RAB 2 Tahun Rp. 564,160,000

Tahun 1 Total Rp. 268,830,000

Jenis Pembelanjaan	Item	Satuan	Vol.	Biaya Satuan	Total
Analisis Data	HR Pengolah Data	P (penelitian)	2	1,540,000	3,080,000
Analisis Data	HR Sekretariat/Administrasi Peneliti	OB	4	300,000	1,200,000
Analisis Data	Honorarium narasumber	OJ	10	900,000	9,000,000
Analisis Data	Uang Harian	OH	14	1,000,000	14,000,000
Analisis Data	Penginapan	OH	14	600,000	8,400,000
Analisis Data	Biaya konsumsi rapat	OH	14	65,000	910,000
Analisis Data	Tiket	OK (kali)	16	4,000,000	64,000,000
Analisis Data	Transport Lokal	OK (kali)	24	100,000	2,400,000
Bahan	ATK	Paket	7	850,000	5,950,000
Bahan	Bahan Penelitian (Habis Pakai)	Unit	7	290,000	2,030,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya seminar nasional	Paket	1	1,000,000	1,000,000
Pelaporan, Luaran	Biaya seminar internasional	Paket	2	12,000,000	24,000,000

Jenis Pembelanjaan	Item	Satuan	Vol.	Biaya Satuan	Total
Wajib, dan Luaran Tambahan					
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Publikasi artikel di Jurnal Internasional	Paket	2	20,000,000	40,000,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Luaran KI (paten, hak cipta dll)	Paket	2	1,000,000	2,000,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya penyusunan buku termasuk book chapter	Paket	2	2,000,000	4,000,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	HR Sekretariat/Administrasi Peneliti	OB	4	300,000	1,200,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Uang harian rapat di luar kantor	OH	12	300,000	3,600,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Uang harian rapat di dalam kantor	OH	30	100,000	3,000,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya konsumsi rapat	OH	30	65,000	1,950,000
Pengumpulan Data	FGD persiapan penelitian	Paket	1	3,000,000	3,000,000
Pengumpulan Data	HR Sekretariat/Administrasi Peneliti	OB	4	300,000	1,200,000
Pengumpulan Data	Uang Harian	OH	12	350,000	4,200,000
Pengumpulan Data	Penginapan	OH	12	500,000	6,000,000
Pengumpulan Data	Uang harian rapat di luar kantor	OH	12	400,000	4,800,000
Pengumpulan Data	Transport	OK (kali)	14	200,000	2,800,000
Pengumpulan Data	Tiket	OK (kali)	14	3,000,000	42,000,000
Pengumpulan Data	HR Pembantu Lapangan	OH	14	80,000	1,120,000
Pengumpulan Data	Uang harian rapat di dalam kantor	OH	20	100,000	2,000,000
Pengumpulan Data	Biaya konsumsi	OH	70	65,000	4,550,000
Pengumpulan Data	HR Pembantu Peneliti	OJ	90	25,000	2,250,000
Pengumpulan Data	HR Petugas Survei	OH/OR	210	8,000	1,680,000
Sewa Peralatan	Obyek penelitian	Unit	4	377,500	1,510,000

Tahun 2 Total Rp. 295,330,000

Jenis Pembelanjaan	Item	Satuan	Vol.	Biaya Satuan	Total
Analisis Data	HR Pengolah Data	P	2	1,540,000	3,080,000

Jenis Pembelanjaan	Item	Satuan	Vol.	Biaya Satuan	Total
		(penelitian)			
Analisis Data	HR Sekretariat/Administrasi Peneliti	OB	4	300,000	1,200,000
Analisis Data	Honorarium narasumber	OJ	10	900,000	9,000,000
Analisis Data	Uang Harian	OH	14	800,000	11,200,000
Analisis Data	Penginapan	OH	14	600,000	8,400,000
Analisis Data	Biaya konsumsi rapat	OH	14	67,000	938,000
Analisis Data	Tiket	OK (kali)	16	5,000,000	80,000,000
Analisis Data	Transport Lokal	OK (kali)	24	100,000	2,400,000
Bahan	ATK	Paket	7	850,000	5,950,000
Bahan	Bahan Penelitian (Habis Pakai)	Unit	7	331,000	2,317,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya seminar nasional	Paket	1	2,000,000	2,000,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya Publikasi artikel di Jurnal Nasional	Paket	1	1,000,000	1,000,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Luaran KI (paten, hak cipta dll)	Paket	1	1,000,000	1,000,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya seminar internasional	Paket	2	10,000,000	20,000,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Publikasi artikel di Jurnal Internasional	Paket	2	20,000,000	40,000,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	HR Sekretariat/Administrasi Peneliti	OB	3	300,000	900,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Uang harian rapat di luar kantor	OH	12	300,000	3,600,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Uang harian rapat di dalam kantor	OH	30	100,000	3,000,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya konsumsi rapat	OH	30	67,000	2,010,000
Pengumpulan Data	FGD persiapan penelitian	Paket	1	3,505,000	3,505,000
Pengumpulan Data	HR Sekretariat/Administrasi Peneliti	OB	4	300,000	1,200,000
Pengumpulan Data	Uang Harian	OH	12	370,000	4,440,000
Pengumpulan Data	Penginapan	OH	12	600,000	7,200,000
Pengumpulan Data	Uang harian rapat di luar kantor	OH	12	400,000	4,800,000
Pengumpulan Data	Transport	OK (kali)	14	200,000	2,800,000
Pengumpulan Data	Tiket	OK (kali)	14	4,000,000	56,000,000
Pengumpulan Data	HR Pembantu Lapangan	OH	18	80,000	1,440,000
Pengumpulan Data	Uang harian rapat di dalam kantor	OH	24	100,000	2,400,000

Jenis Pembelanjaan	Item	Satuan	Vol.	Biaya Satuan	Total
Pengumpulan Data	HR Pembantu Peneliti	OJ	90	25,000	2,250,000
Pengumpulan Data	Biaya konsumsi	OH	140	67,000	9,380,000
Pengumpulan Data	HR Petugas Survei	OH/OR	240	8,000	1,920,000

6. KEMAJUAN PENELITIAN

A. RINGKASAN: Tuliskan secara ringkas latar belakang penelitian, tujuan dan tahapan metode penelitian, luaran yang ditargetkan, serta uraian TKT penelitian.

Problem dalam penelitian ini adalah adanya ketidakmampuan pekerja/serikat pekerja dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial yang menghilangkan haknya. Tidak dapat terselesainya sengketa hubungan industrial, dapat menjadi sebab terjadinya mogok, lock out, unjuk rasa, demonstrasi, pencemaran nama baik, pengrusakan barang milik orang lain, hingga hilangnya nyawa. Dampak negatif ini sangat mempengaruhi ketenangan dan kenyamanan kerja, keamanan dan stabilitas nasional. Problem ini, diantaranya akan dapat diatasi melalui advokasi kepada pekerja/serikat pekerja dalam menghadapi sengketa hubungan industrial. Model advokasi pada pekerja/serikat pekerja dalam sengketa hubungan industrial berbasis kebenaran formal di Indonesia yang tepat akan dapat menjadi alternatif solusi untuk mencapai keadilan sosial bagi pekerja/serikat pekerja. Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui identifikasi penyelesaian sengketa hubungan industrial berbasis kebenaran formal di Indonesia 2) menyusun model advokasi pada pekerja/serikat pekerja dalam sengketa hubungan industrial berbasis kebenaran formal di Indonesia. Tahapan metode penelitian menggunakan eksplorasi yang dilakukan kepada subyek hukum dalam hubungan industrial (Pemberi kerja, pekerja, pemerintah dan masyarakat) di tujuh Provinsi (DKI Jakarta, Jawa Timur, Jawa Barat, Nusa Tenggara Timur, Nusa Tenggara Barat, Sumatera Utara, Kalimantan Timur kemudian dilakukan FGD dan review ahli. Luaran yang ditargetkan berupa capaian yang berupa model advokasi pada pekerja/serikat pekerja dalam sengketa hubungan industrial berbasis kebenaran formal di Indonesia beserta luaran wajib-tambahan. Luaran wajib yang ditargetkan adalah publikasi ilmiah jurnal internasional (International Journal of Recent Technology and Engineering - published), buku hasil penelitian berisbn. Luaran tambahan adalah keikutsertaan dalam 2 (dua) Seminar Internasional, yaitu 19th World Conference on Applied Science Engineering and Technology dan International Conference on Law Reform 2019; dan hak cipta. TKT penelitian ini : 2, yaitu data awal, hipotesis dan prosedur litbang telah di eksplorasi. Hasil penelitian yang pertama adalah diperoleh data tentang penyelesaian sengketa hubungan industrial di Indonesia belum berbasis kebenaran formal. Pendekatan informal, politis dan pragmatis lebih dipilih oleh para pihak. Hal ini disebabkan pada budaya bangsa Indonesia yang belum merasa penting untuk menyiapkan bukti formal dalam setiap hubungan hukum yang dilakukan. Fungsi pemerintah dalam membuat aturan dan melakukan pengawasan belum dapat optimal. Hasil penelitian yang kedua adalah tersusunnya

model advokasi pada pekerja/serikat pekerja dalam sengketa hubungan industrial berbasis kebenaran formal di Indonesia.

B. KATA KUNCI: Tuliskan maksimal 5 kata kunci.

Advokasi; sengketa_hubungan-industrial; kebenaran-formal

Pengisian poin C sampai dengan poin H mengikuti template berikut dan tidak dibatasi jumlah kata atau halaman namun disarankan ringkas mungkin. Dilarang menghapus/modifikasi template ataupun menghapus penjelasan di setiap poin.

C. HASIL PELAKSANAAN PENELITIAN: Tuliskan secara ringkas hasil pelaksanaan penelitian yang telah dicapai sesuai tahun pelaksanaan penelitian. Penyajian dapat berupa data, hasil analisis, dan capaian luaran (wajib dan atau tambahan). Seluruh hasil atau capaian yang dilaporkan harus berkaitan dengan tahapan pelaksanaan penelitian sebagaimana direncanakan pada proposal. Penyajian data dapat berupa gambar, tabel, grafik, dan sejenisnya, serta analisis didukung dengan sumber pustaka primer yang relevan dan terkini.

Pengisian poin C sampai dengan poin H mengikuti template berikut dan tidak dibatasi jumlah kata atau halaman namun disarankan ringkas mungkin. Dilarang menghapus/memodifikasi template ataupun menghapus penjelasan di setiap poin.

C. HASIL PELAKSANAAN PENELITIAN: Tuliskan secara ringkas hasil pelaksanaan penelitian yang telah dicapai sesuai tahun pelaksanaan penelitian. Penyajian meliputi data, hasil analisis, dan capaian luaran (wajib dan atau tambahan). Seluruh hasil atau capaian yang dilaporkan harus berkaitan dengan tahapan pelaksanaan penelitian sebagaimana direncanakan pada proposal. Penyajian data dapat berupa gambar, tabel, grafik, dan sejenisnya, serta analisis didukung dengan sumber pustaka primer yang relevan dan terkini.

Sengketa hubungan industrial didefinisikan dalam UU 2/2004 sebagai perselisihan hubungan industrial, yang meliputi perselisihan hak, kepentingan, PHK dan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Sengketa hubungan industrial harus segera dapat diselesaikan. Pemberian informasi yang benar sangat penting di era globalisasi dan revolusi 4.0 ini, sangat penting untuk mengatasi problema di masyarakat (Widiyono, 2013). Tujuan penyelesaian sengketa hubungan industrial adalah tercapainya ketenangan kerja, kenyamanan kerja, stabilitas nasional. Kesemuanya merupakan sarana untuk menuju sistem hukum perburuhan Indonesia yang berkeadilan (Wijayanti, Asri 2012). Pentingnya harmonisasi buruh-pengusaha dalam hubungan industrial demi kepentingan nasional (Wijayanti, Asri 2015). Berbagai kasus perburuhan belum mampu memberikan rasa keadilan bagi para pihaknya. Misalnya kasus pensiunan PT BRI, pekerja anak (Wijayanti, Asri 2017), hak berserikat, dan sebagainya. Sengketa hubungan industrial harus dapat terselesaikan. Penyelesaian sengketa hubungan industrial, salah satunya dapat diatasi melalui advokasi yang mendasarkan kebenaran formal. Penekanan pada kebenaran formal karena sengketa hubungan industrial merupakan bagian dari bidang hukum perdata. Penyelesaian hukum perdata dititik beratkan pada kebenaran formal. Kebenaran formal adalah kebenaran yang didasarkan pada alat bukti. Adanya alat bukti sangat menentukan tingkat penyelesaian sengketa hubungan industrial. Berbagai pendekatan dapat dilakukan sebagai upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial, misalnya mendasarkan pada keadilan restoratif (Sukardi, 2016) atau kebenaran formal. Advokasi adalah suatu tindakan yang dapat dilakukan oleh pihak ketiga kepada pekerja/ serikat pekerja yang mengalami masalah perburuhan/ hubungan industrial. Untuk mencapai target penelitian, maka dilakukan survey komponen di tujuh provinsi, yaitu DKI Jakarta; Jawa Timur; Jawa Barat; Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur; Kalimantan Timur; dan Sumatera Utara. Tujuan survey komponen ini untuk mengidentifikasi model advokasi bagi pekerja/serikat pekerja dalam sengketa hubungan industrial berbasis kebenaran formal.

Survey lapangan kesatu

Dilaksanakan di DKI Jakarta pada tanggal 10-11 April 2019 dalam bentuk focus group discussion (FGD) yang berlangsung di Universitas Sahid Jakarta, dengan tema “Menggali model advokasi sengketa hubungan industrial yang berkeadilan”. Hasil yang diperoleh pada tahap satu ini adalah diperolehnya data terkait upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial belum dapat dilakukan berdasarkan kekuatan bukti formal saja. Di Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), penyelesaian sengketa hubungan industrial dibagi dalam 3 macam. Pertama kasus yang dinilai skala wilayah kecil cukup, dapat diselesaikan di PUK unit kerja Serikat Pekerja masing masing di tingkat perusahaan. Meskipun praktik masih sulit, misalnya sulitnya dilakukan eksekusi, karena disharmonis (putusan mempekerjakan kembali bagi pekerja pengusaha yang telah disharmonis). Untuk kasus yang bernuansa sedang akan diselesaikan di tingkat pimpinan cabang (Kota/Kabupaten), melalui jalur politik. Untuk sengketa hubungan industrial yang memiliki isu nasional akan lebih diselesaikan melalui jalur politik, misalnya terkait obyek perselisihan terkait investasi, komponen KHL dan penentuan upah minimum. tidak dapat masuknya pejabat negara ke perusahaan logam di Bogor. yang

bukan hukum. Jika sangat besar bermuatan global, kasus tersebut dapat dibawa ke internasional (ILO).

Diperlukan adanya peran negara secara kongkrit di masyarakat, misalnya penanganan terhadap upah DKI Jakarta yang lebih rendah daripada Kerawang dan Bekasi, dijumpai dengan subsidi pangan bagi pekerja oleh Anis Baswedan¹. Untuk jaminan kehidupan pekerja, perlu adanya kartu pra kerja dan pasca kerja yang menjadi isu dalam debat capres dan cawapres.² Implementasi putusan PHI terkadang lebih kecil nilainya dibandingkan hasil melalui mekanisme bipartid, contohnya besaran nilai pesangon.³ Diperlukan strategi yang tepat untuk mencapai keberhasilan suatu advokasi, langkahnya adalah menerima pengaduan, membentuk tim kuasa, menentukan target advokasi dan menentukan strategi advokasi. Selama tahun 2017 – 2018, Aspek telah melaksanakan advokasi atas perselisihan dalam perundingan PKB, perselisihan pelaksanaan PKB, perselisihan PHK karena perusahaan pailit/merger/akuisisi, pelanggaran kebebasan berserikat dan pelanggaran pelaksanaan upah minimum.⁴ Langkah yang dapat dilakukan oleh tim advokasi adalah :

1. Mencatat / menyusun kronologis kasus dengan baik, benar dan selengkap-lengkapny;
2. Mencatat / menginventarisir / mengumpulkan fakta-fakta;
3. Mencatat / menginventarisir / mengumpulkan alat bukti (bukti surat & bukti saksi);
4. Mencari / mencatat / menginventarisir / mengumpulkan / mempelajari dasar hukumnya
5. Mempelajari kronologis, fakta hukum, bukti & dasar hukum
6. Membuat surat kuasa
7. Membuat pendapat hukum (*legal opinion*)
8. Memperhitungkan seluruh "kekuatan" dan "kelemahan"
9. Memperhitungkan / memperkirakan segala kemungkinan yang terjadi dan/atau yang akan dilakukan pihak lawan kita
10. Mempertimbangkan kekuatan berdasarkan dasar hukum, dll
11. Membuat target mulai dari target tertinggi hingga target terendah
12. Membuat beberapa simulasi skenario advokasi
13. Segala yang dijalankan berdasarkan kesepakatan musyawarah tim kuasa dengan anggota (klien/korban)
14. Membuat beberapa skema strategi advokasi
15. Mengukur potensi keberhasilan dan potensi resiko dari setiap strategi
16. Mengukur kemampuan dan sumber daya tim kuasa dan klien/korban⁵

Semua strategi yang dijalankan berdasarkan kesepakatan musyawarah antara tim kuasa dengan klien/korban.

Survey lapangan kedua

Dilaksanakan di Provinsi Jawa Timur pada bulan April 2019. Survey dilakukan di Kota Surabaya, Sidoarjo, Mojokerto, Pasuruan dan Ponorogo. Hasil survey yang diperoleh dari para responden adalah upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial lebih disukai secara non litigasi. Karena lebih luwes. Bahkan peran masyarakat sekitar mampu membantu perusahaan apabila ada pihak ketiga berusaha untuk menimbulkan permasalahan di perusahaan.⁶ Bagi hakim, hal ini dapat dipahai mengingat kinerja di MA/ PHI lebih mengutamakan kebenaran

¹ Wawancara dengan Muhammad Rusdi, Ketua harian/Deputy Presiden KSPI, tanggal 11 April 2019 di Jakarta.

² Wawancara dengan Johan Imanuel, advokat di Jakarta tanggal 10 April 2019

³ Wawancara dengan Bambang, Ketua SP BCA di Jakarta tanggal 10 April 2019

⁴ Wawancara dengan Arif Arif Rachman, Biro hukum ASPEK, tanggal 9 April 2019 di Jakarta.

⁵ Bahan presentasi Mirah Sumirat / Arif Rachman tanggal 11 April 2019 di Jakarta.

⁶ Wawancara dengan Moh. Hariyanto, HRD PT Sekar Laut Sidoarjo, tanggal 28 April 2019.

formal, mengingat hubungan industrial masuk dalam hukum ketenagakerjaan dan masuk dalam cabang hukum perdata. (dapat dipaksakan masuk kebenaran materiil di pengadilan). Ada parameter hukum publik-privat. Penerapan sanksi pidana pada hukum publik. Berbeda dengan penerapan hukum privat yang lebih mementingkan alat bukti berdasar kebenaran formal. Diperlukan upaya terstruktur untuk mentransformasikan quasi pengadilan dan PHI sebagai wujud Negara hadir.⁷ Timbul kecurigaan di kalangan pekerja akan transparansi proses pemeriksaan ketenagakerjaan sampai pemeriksaan di PHI. Apabila pengusaha yang melakukan kesalahan, sulit untuk dikriminalkan. Berbeda apabila pekerja yang melakukan kesalahan, dengan mudah dapat dilakukan kriminalisasi. Begitu juga ada kecenderungan dalam proses mediasi, seringkali pengusaha tidak hadir. Kalaupun keluar anjuran, tidak dilaksanakan. Baru ketika masuk gugatan ke PHI, pengusaha datang atau melalui kuasanya. Kasus sengketa hubungan industrial di PHI seringkali dimenangkan pengusaha, karena lemahnya alat bukti formal yang dimiliki pekerja. Jika alat bukti formal lemah maka ada kecenderungan untuk mengalihkan upaya penyelesaian sengketa ke non litigasi.⁸ Sengketa hubungan industrial dapat diperkecil apabila perusahaan sudah menjalankan asas keterbukaan. Semua hal yang berkaitan dengan hak dan kewajiban telah diberikan secara terbuka di perusahaan.⁹ Keterbukaan ini agar dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja, harus dituangkan dalam bentuk tertulis, seperti akta atau surat. Lemahnya alat bukti formal juga banyak terjadi di kalangan pekerja migran Indonesia. Mulai proses pra, saat dan purna penempatan. Perlu peran aktif dari pemerintah daerah untuk membuat aturan yang mewajibkan semua proses pra penempatan memiliki alat bukti formal.¹⁰

Survey lapangan ketiga

Dilaksanakan dalam bentuk focus group discussion (FGD) di Provinsi Nusa Tenggara Barat pada tanggal 1 Mei 2019, dengan tema “Peran Negara dalam hubungan industrial yang kondusif “. Dibutuhkan peran negara yang lebih kongkrit untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas. Aturan hukum dibutuhkan untuk menyeimbangkan dua kepentingan yang berbeda. Fungsi hukum sebagai sebagai alat untuk menyeimbangkan dua kepentingan yang berbeda. Hubungan industrial adalah bagian dari bidang hukum ketenagakerjaan yang merupakan hukum fungsional. Mengandung unsur hukum privat dan publik. Negara diharapkan hadir dalam menciptakan sistem hukum yang lebih baik. Unsur substansi, struktur yang baik akan dapat menciptakan budaya hukum yang baik. Contohnya dalam pengaturan upah minimum dan struktur dan skala upah. Masih dirasa ada ketimpangan antara pengaturan di dalam UU 13/ 2003 dengan peraturan pelaksanaannya. Penegakan hukum dirasa masih belum maksimal.

Survey lapangan keempat

Dilakukan survey lapangan dan focus group discussion (FGD) di Provinsi Nusa Tenggara Timur pada tanggal 2 -5 Mei 2019, dengan tema “Peran Serikat Pekerja/LSM Buruh Dalam hubungan industrial yang kondusif”. Penduduk NTT banyak yang bekerja sebagai pekerja migran Indonesia (PMI) di luar negeri. Memang bermigrasi adalah hak setiap orang. Ada 2.862.495 orang PMI yang berdokumen dan 1.870.060 orang PMI yang tidak

⁷ Wawancara dengan Sugeng, Hakim MA di Surabaya tanggal 28 April 2019 di Surabaya.

⁸ Wawancara dengan Iwut Widianoro, advokat pada LPPA Bina Annisa Mojokerto, tanggal 27 April 2019

⁹ Wawancara dengan Hardhono, HRD PT Enviromate Technology international, tanggal 21 April 2019 di Pasuruan

¹⁰ Wawancara dengan Anny Hidayati, Field Officer Institute of Education Development, Social, Religius and Culture Studies (infest) , Ponorogo tanggal 22 April 2019

berdokumen.¹¹ Terdapat 66.115 orang yang berasal dari NTT menjadi PMI. Secara keseluruhan di Indonesia pada tahun 2018 telah menghasilkan remiten sebesar 10,97 milyar USD. Sayangnya besarnya remiten belum diimbangi dengan perlindungan atas pelanggaran hak asasi manusia. Ada 15.748 kasus, yang menghadapi hukuman mati 188 kasus, dan korban radikalisisasi 235 kasus.¹² Kebalikan dari permasalahan PMI adalah TKA. Diduga ada TKA melewati jalur tikus. TKA nuansa politik. Belum maksimal melindungi dan mensejahterahkan bangsa.¹³ Permasalahan lainnya adalah sistim hubungan kerja dan hubungan kemitraan. Upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial, perlu mendasarkan pada type dan jenis-jenis hubungan hukum melakukan pekerjaan; sistem *hubungan kerja (dientsverhouding)* dan jenis-jenis *perjanjian kerja (arbeidsovereenkomst)*. Perjanjian-perjanjian yang lahir di luar BW, yang timbul dari *praktek hukum* dalam masyarakat, disebut *Innominate Contract*. Walaupun kemudian diatur dalam peraturan perundang-undangan, bentuknya: perjanjian kemitraan (*partnership agreement*), termasuk pola *Inti-Plasma* → PP No.44/1997 (turunan UU No.9/1995 yang dicabut dgn UU No.20/2008); *perjanjian bagi hasil (profit sharing)* → UU No.2 Th.1960 ttg Bagi Hasil Pertanian; *perjanjian keagenan (agency agreement)* → secara umum, ada di KUHD; perjanjian (hubungan) korporasi: anggota Direksi/BoC *non-owners*, tenaga kerja pelabuhan (“TKBM”);

Tenaga Kerja yang bekerja, dibedakan dalam: bekerja mandiri (*self employee, sole proprietorship* =swa-pekerja); bekerja kolaborasi (dua pihak/lebih) yang dibedakan jenis menurut *hubungan hukumnya* atau *perjanjiannya*, yakni; *dalam hubungan kerja* (berdasarkan *perjanjian kerja*) → pekerja/buruh; luar hubungan kerja (berdasarkan berbagai perjanjian), antara lain: *kemitraan*, *pemborongan pekerjaan, bagi hasil, keagenan, R.O, B.O.* ; semi hubungan kerja (tidak murni *hubungan kerja*, bukan berdasar PK), D.h.i: perjanjian pelayan publik -*publiekrechtelijk-verhouding*-; Misalnya: pejabat negara; aparatur pemerintah, termasuk TNI/Polri, komisioner dll. Tenaga Kerja yang tidak bekerja, bisa meliputi: pengggur, pencaker, pensiunan, SAHD/SAHM, penca total-tetap, *leisure class*¹⁴

Survey lapangan kelima

Dilakukan survey lapangan di Provinsi Jawa Barat pada tanggal 30 Juni -2 Juli 2019. Perlu mendapat perhatian atas kasus tidak dapat masuknya pejabat negara ke perusahaan logam di Bogor.¹⁵ Mekanisme yang ada kurang bermanfaat. Bipartid hanya formalitas karena pengusaha yang mengajukan perselisihan. Mediasi hadir di sana, ternyata mediasi yang anjuran tidak dapat dieksekusi sehingga belum final. Berlanjut ke PHI. TKA, yang dapat masuk hanya berkeahlian, pendampingan 1:10, berbahasa Indonesia dilemahkan kebenaran formalnya dalam aturan pelaksana dari UU 13/2003 permasalahan *law enforcement*.

Survey lapangan keenam

Dilaksanakan survey dan focus group discussion (FGD) di Provinsi Kalimantan Timur pada tanggal 30 Juli – 1 Agustus 2019, dengan tema “Model Advokasi Dalam Sengketa Hubungan Industrial Berbasis Kebenaran Formal”. Jumlah Mediator Hubungan Industrial di

¹¹ Disampaikan oleh Anis Hidayah, Migrant Care Indonesia pada Fgd tanggal 4 mei 2019 di Labuan Bajo NTT.

¹² Bahan presentasi RD. Eduardus Raja Para, tanggal 2 Mei 2019 di Universtas Flores Ende, NTT

¹³ Wawancara dengan Fithriatus Shalihah, akademisi, tanggal 4 Mei di Labuan Bajo, NTT

¹⁴ Wawancara dengan Umar Kasim, akademisi, mantan staf ahli Biro Hukum Kemenakertrans RI, di Ende tanggal 3 Mei 2019

¹⁵ Wawancara dengan Muhammad Rusdi, Ketua harian/Deputy Presiden KSPI, tanggal 11 April 2019 di Bogor.

Kalimantan Timur sebanyak 38 orang, yang berada di 9 Kabupaten / Kota kecuali Kabupaten Mahakam Ulu. Perselisihan Hubungan Industrial yang di tangani oleh Mediator Hubungan Industrial di Kaltim sampai bulan Juni 2019, meliputi 197 Perusahaan, melibatkan 916 Orang.¹⁶ Banyak kasus ketenagakerjaan yang dapat diselesaikan melalui mekanisme negosiasi. Pada mekanisme ini belum menitik beratkan pada kebenaran formal, tetapi mendasarkan pada *win win solution* diantara para pihak.¹⁷

Survey lapangan ketujuh

Dilakukan survey dan diskusi nasional di Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 12- 15 Oktober 2019, dengan tema “Menggagas hukum perburuhan berkeadilan”. Permasalahan sengketa hubungan industrial yang terjadi di Indonesia, menjadi topik yang penting pada kegiatan ini. Ada tiga tema dalam diskusi nasional ini, yaitu Negara hadir dalam upaya peningkatan kesejahteraan dan produktivitas; Framework Sistem Hubungan Kerja di Era Revolusi 4.0 yang Berkeadilan dan Framework Quasi Peradilan Dalam Peradilan Buruh Yang Berkeadilan.

Pembahasan dalam tema satu tentang “Negara hadir dalam upaya peningkatan kesejahteraan dan produktivitas” terdiri atas Framework Peran Negara Dalam Menciptakan Hubungan Industrial Yang Berkeadilan; Reformasi Layanan Penempatan Pekerja Migran Indonesia; Negara Hadir : PMI Sejahtera, Produktif, Aman; Negara Hadir Dalam Penciptaan Lapangan Kerja Pertanian Berbasis Aquaponic di Kupang; Strategi Politik Elektoral Gerakan Buruh Di Indonesia Sebagai Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Hidup Para Buruh; Proteksi Negara Terhadap Kaum Buruh Dalam Era Revolusi Industri 4.0; Perubahan Struktur Ekonomi Terhadap Perkembangan Hukum Kerja Di Indonesia; Pengaruh Stratifikasi Sosial Dalam Hubungan Kerja Dan Peran Negara Dalam Mengatasinya Demi Terwujudnya Kesejahteraan Bagi Pekerja; Memahami Perburuhan Di Sektor Sumber Daya Alam.

Pembahasan dalam tema dua tentang “Framework Sistem Hubungan Kerja di Era Revolusi 4.0 yang Berkeadilan”, terdiri atas Konsep Perjanjian Kerja Dan Hak Kesejahteraan Bagi Tenaga Honorar Pemerintah Menjadi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK); Menggagas Upah Berkeadilan Bagi Perlindungan Hukum Pekerja Rumahan Di Indonesia; *A Work Agreement For A Specified Time Period In Employment Relationship According To Indonesian Labor Law*; Pemberian Beasiswa Melalui Dana CSR terhadap Tenaga Kerja sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Kinerja Perusahaan; Perluasan Fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Di Luar Hubungan Industrial (Sebuah Studi Atas Keterlibatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Kegiatan Politik Elektoral); Sistem Pembayaran Upah Yang Layak Terhadap Pekerja Untuk Menciptakan Keadilan; *Crowdsourcing Labour Relation : The Future of Employment in Information and Communication Technology Era*.

Pembahasan dalam tema ketiga “Framework Quasi Peradilan Dalam Peradilan Buruh Yang Berkeadilan” terdiri atas Framework Sistem Peradilan Dosen Dalam Mewujudkan Penyelesaian Perselisihan Berkeadilan; Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum Dan Keadilan; Perlunya Badan Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Perburuhan; Peranan LKBH Sawerigading dalam penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial (studi kasus putusan MA.No.238 K/Pdt.Sus-PHI/2018); *Flexibility and Simplicity in Industrial Relation Conflict In Indonesia*; Strategi Negosiasi Dan Gugatan: Advokasi Bagi Pekerja/Buruh; Analisis Yuridis

¹⁶ Wawancara dengan H. Sutari , SH,M.Si, Kabid HI dan Jamsos Disnakertrans Prov Kaltim, tanggal 31 Juli 2019 di Samarinda.

¹⁷ Wawancara dengan Abd Khakim, advokat di Balikpapan tanggal 1 Agustus 2019

Sistem dan Penerapan Pengawasan Ketenenagakerjaan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Provinsi Jawa Tengah setelah pengundangan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Dari hasil survey lapangan di tujuh provinsi maka diperoleh informasi terkait dengan faktor internal dan faktor eksternal yang mempengaruhi keberhasilan advokasi sengketa hubungan industrial bagi pekerja/serikat pekerja. Alat analisis yang digunakan adalah SWOT untuk mengetahui keunggulan strategis yang dimiliki pekerja/serikat pekerja dan pengusaha. Gambaran SWOT Serikat Pekerja adalah sebagai berikut :

<p>Strenght (Kekuatan) Jumlah anggota yang banyak Pengetahuan dan ketrampilan yang memadai Jaringan yang luas</p>	<p>Oportunity (Peluang) Masyarakat menerima keberadaan Peraturan yang mendukung Kebijakan manajemen yang mendukung</p>
<p>Weakness (Kelemahan) Keuangan yang minim Kurang terbina komunikasi dengan anggota Pelatihan jarang dilakukan</p>	<p>Threat (Ancamaan) Adanya membentuk Serikat tandingan Peraturan yang tidak mendukung Kebijakan manajemen yang tidak mendukung</p>

Hasil Analisis SWOT: posisi Pekerja/serikat pekerja dan pengusaha berada pada kuadran I yaitu Strategi Agresif, yang merupakan situasi yang menguntungkan dalam upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial. Strategi Agresif merupakan strategi yang menguntungkan karena terdapat banyak peluang (*oportunity*) yang dapat dimanfaatkan oleh pekerja/serikat pekerja dan pengusaha dengan menggunakan kekuatan (*strenght*) internalnya, sehingga didapat hasil yang optimal dalam mendapatkan penyelesaian sengketa hubungan industrial.

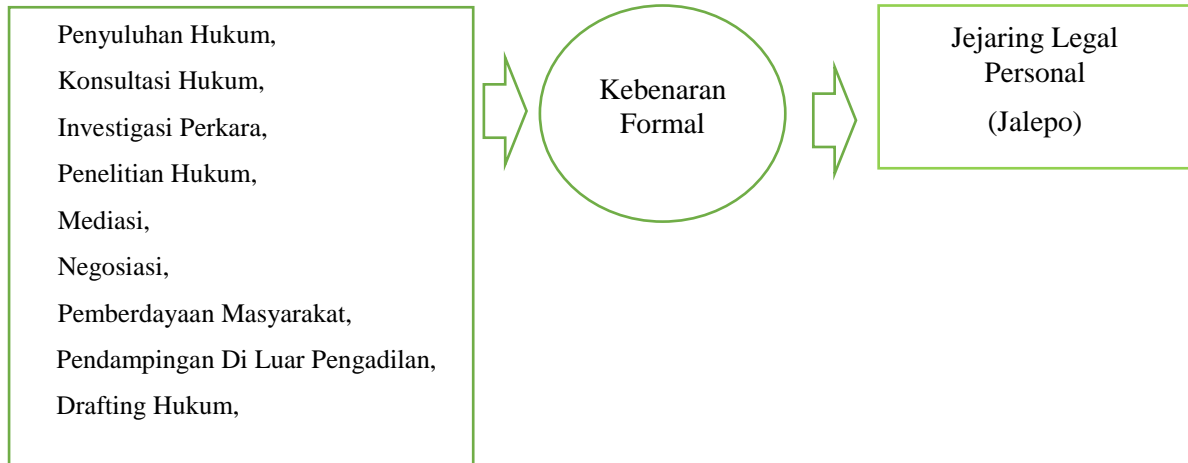
Kekuatan dan peluang internal inilah yang dapat digunakan dasar untuk memperkecil tingkat kelemahan. Dua kelemahan yaitu kurang terbina komunikasi dengan anggota dan pelatihan jarang dilakukan dapat diupayakan untuk diperkecil apabila ada itikad baik dari pengusaha untuk memberikan fasilitas keterbukaan dalam managemennya melalui dibukanya saluran advokasi bagi pekerja / serikat pekerja dalam upaya memperkecil dan mencari solusi atas terjadinya sengketa hubungan industrial.

Secara umum ada dua model advokasi yaitu advokasi pada litigasi dan non litigasi. Advokasi non litigasi dapat menjadi dasar bagi pembelajaran pada serikat pekerja agar memahami selanjutnya menerapkan kerangka hukum hubungan industrial yang baik. Bentuk advokasi non litigasi adalah:

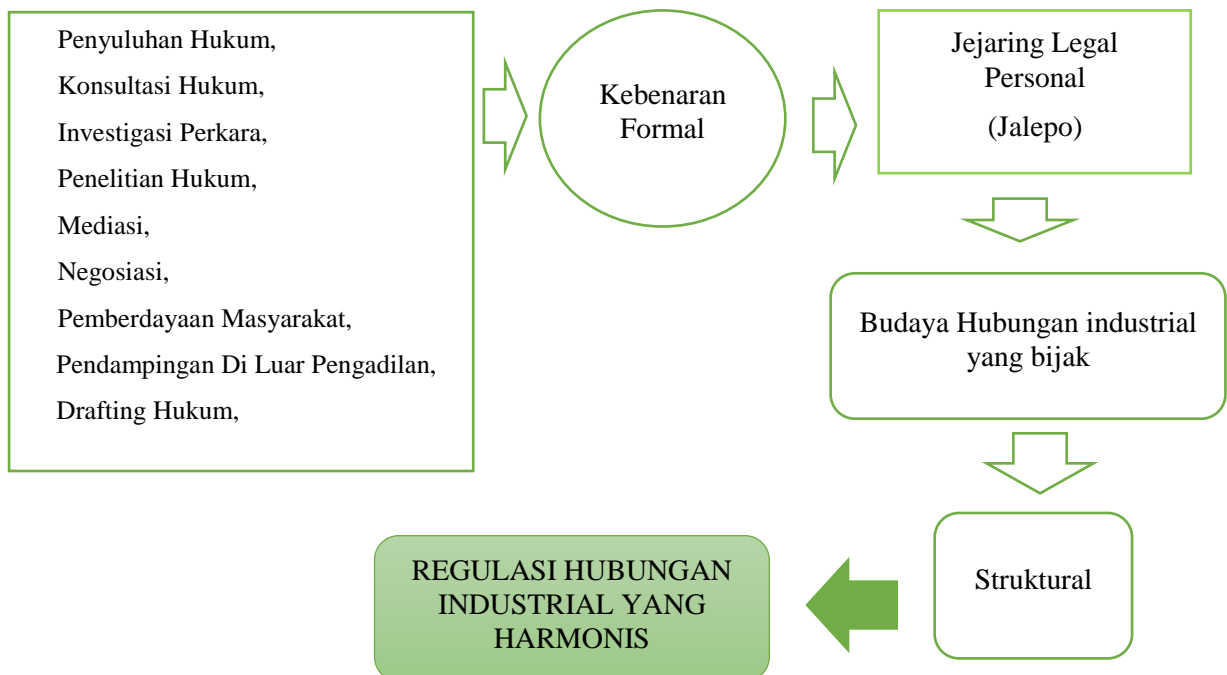
1. Penyuluhan hukum,
2. Konsultasi hukum,
3. Investigasi perkara,
4. Penelitian hukum,
5. Mediasi,
6. Negosiasi,
7. Pemberdayaan masyarakat,
8. Pendampingan di luar pengadilan, atau
9. Drafting hukum,

Melalui sembilan bentuk advokasi non litigasi yang tepat akan dapat diciptakan budaya hukum yang baik bagi serikat pekerja dalam mengupayakan solusi sengketa hubungan industrial. Cara untuk melakukan advokasi non litigasi dapat melalui jejaring legal personal (jalepo) (Wijayanti, 2019). Kebenaran formal merupakan alat uji atas ada tidaknya bukti yang mendukung yang dapat dijadikan sumber upaya penyelesaian

Bentuk dan cara pemberian advokasi inilah yang menjadi dasar penyusunan rancangan advokasi sengketa hubungan industrial bagi pekerja/ serikat pekerja berbasis kebenaran formal, sebagai berikut:



Rancangan advokasi sengketa hubungan industrial bagi pekerja/ serikat pekerja berbasis kebenaran formal ini menjadi dasar penyusunan draft model advokasi sengketa hubungan industrial bagi pekerja/serikat pekerja berbasis kebenaran formal, sebagai berikut :



D. STATUS LUARAN: Tuliskan jenis, identitas dan status ketercapaian setiap luaran wajib dan luaran tambahan (jika ada) yang dijanjikan. Jenis luaran dapat berupa publikasi, perolehan kekayaan intelektual, hasil pengujian atau luaran lainnya yang telah dijanjikan pada proposal. Uraian status luaran harus didukung dengan bukti kemajuan ketercapaian luaran sesuai dengan luaran yang dijanjikan. Lengkapi isian jenis luaran yang dijanjikan serta mengunggah bukti dokumen ketercapaian luaran wajib dan luaran tambahan melalui Simlitabmas.

Luaran Wajib :

1. Publikasi Ilmiah Jurnal Internasional

- Status dokumen : published
- Judul : *Technological Advocacy of Migrant Workers in The Pre Placement Based on Personal Legal Assistance*
- Nama jurnal : International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)
- Jenis publikasi : jurnal internasional bereputasi
- Peran Penulis : Penulis pertama
- Tahun Publikasi : 2019
- Volume : 8
- Nomor : 2S11
- URLjurnal <https://www.ijrte.org/download/volume-8-issue-2s11/>
- URL artikel :
- <https://www.ijrte.org/wp-content/uploads/papers/v8i2S11/B13470982S1119.pdf>
- ISSN : 2277-3878

Keterangan : publikasi ini melalui keikutsertaan dalam 19th Word Conference on Applied Science, Engineering and Technology (WCASET-19)

<http://researchersgallery.com/19-wcaset.php>

Luaran Tambahan

1. Keikutsertaan dalam Seminar Internasional

- Judul : *The Model Of Trade Union Advocation In Industrial Relation Disputes Based On Formal Truth In Indonesia*
- Nama Prosiding : E-Prosiding Diskusi Syariah Dan Undang-Undang: Siri 1 2019
- Tahun prosiding : 2019
- Peran penulis : Penulis pertama
- Volume :1
- Nomor: -
- ISBN: 978-967-2114-10-9
- URL : http://fsu.usim.edu.my/wp-content/uploads/2019/09/DSU_prosiding-Siri-1-2019.pdf

2. Keikutsertaan dalam Seminar Internasional

- Judul : *Paper The Realization of Maqoshid Shari'ah as Local Values in Industrial Relations Disputes Resolution Efforts*
- Nama Prosiding : *International Conference On Law And Call For Paper (INCLAR) "The Rule Of Law, Democracy And Human Right: National Legal Reform In South East Asia"*
- Tahun prosiding : 2019
- Peran penulis : Penulis pertama
- Volume : 1
- Nomor: -
- ISBN: proses
- URL : <http://inclar.org>

3. Buku

- Judul : *Menggagas Hukum Perburuhan Berkeadilan*
- ISBN : 978-602-417-223-7
- Penerbit : CV Revka Prima Media
- Peran Penulis : penulis Pertama
- Tahun 2019

E. PERAN MITRA: Tuliskan realisasi kerjasama dan kontribusi Mitra baik *in-kind* maupun *in-cash* (untuk Penelitian Terapan, Penelitian Pengembangan, PTUPT, PPUPT serta KRUP). Bukti pendukung realisasi kerjasama dan realisasi kontribusi mitra dilaporkan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Bukti dokumen realisasi kerjasama dengan Mitra diunggah melalui Simlitabmas.

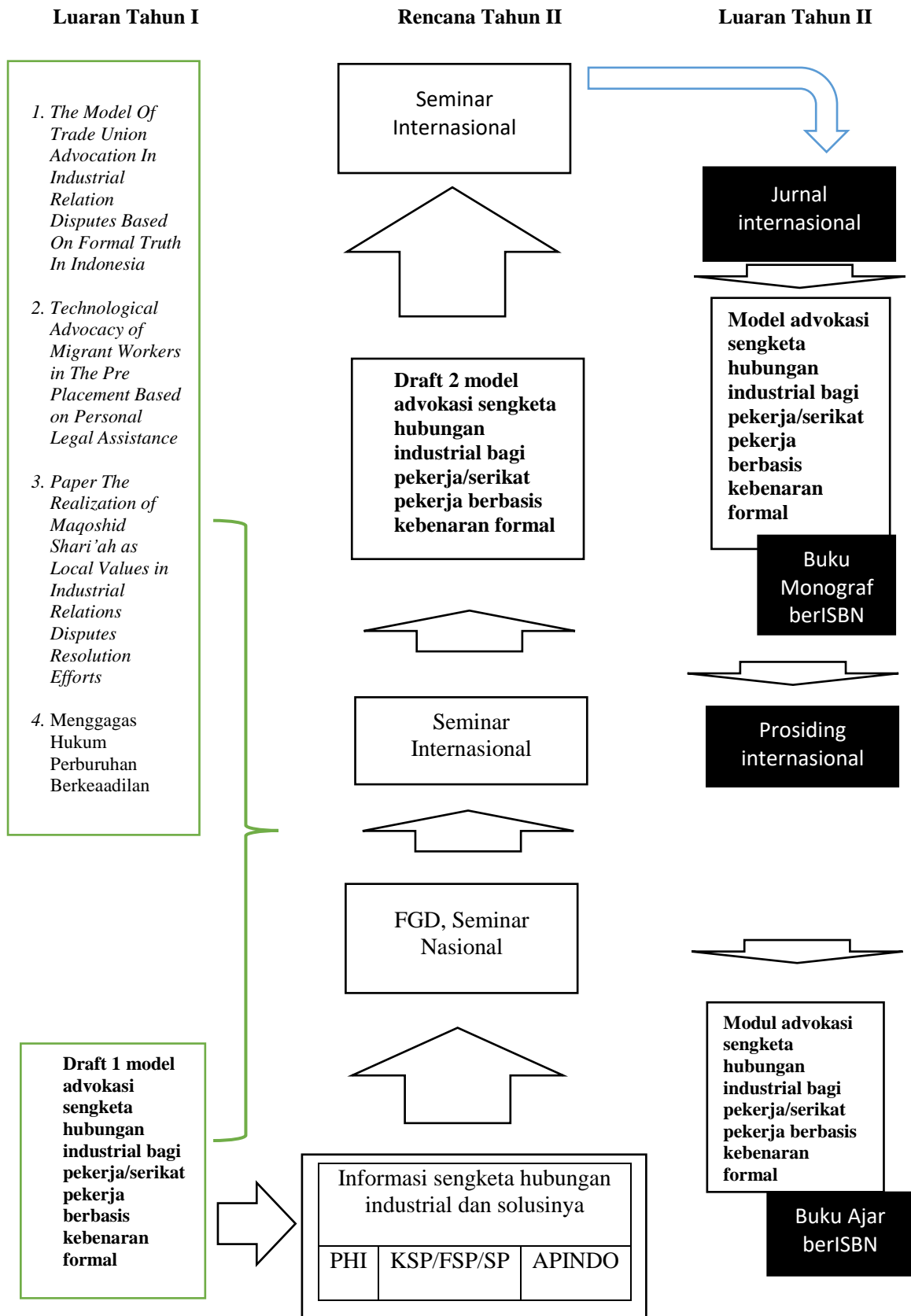
Tidak ada

F. KENDALA PELAKSANAAN PENELITIAN: Tuliskan kesulitan atau hambatan yang dihadapi selama melakukan penelitian dan mencapai luaran yang dijanjikan, termasuk penjelasan jika pelaksanaan penelitian dan luaran penelitian tidak sesuai dengan yang direncanakan atau dijanjikan.

. Perubahan jurnal dan internasional conferene yang diikuti

G. RENCANA TAHAPAN SELANJUTNYA: Tuliskan dan uraikan rencana penelitian di tahun berikutnya berdasarkan indikator luaran yang telah dicapai, rencana realisasi luaran wajib yang dijanjikan dan tambahan (jika ada) di tahun berikutnya serta *roadmap* penelitian keseluruhan. Pada bagian ini diperbolehkan untuk melengkapi penjelasan dari setiap tahapan dalam metoda yang akan direncanakan termasuk jadwal berkaitan dengan strategi untuk mencapai luaran seperti yang telah dijanjikan dalam proposal. Jika diperlukan, penjelasan dapat juga dilengkapi dengan gambar, tabel, diagram, serta pustaka yang relevan. Jika laporan kemajuan merupakan laporan pelaksanaan tahun terakhir, pada bagian ini dapat dituliskan rencana penyelesaian target yang belum tercapai.

RENCANA PENELITIAN TAHUN KE-2



METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah eksplanatory

Kegiatan Penelitian

Kegiatan	Target	Strategi
Mengumpulkan dan mengklasifikasikan informasi sengketa hubungan industrial dan solusinya 1. Di PHI 2. Di KSP/FSP/SP 3. Di APINDO	Klasifikasikan informasi sengketa hubungan industrial dan solusinya 1. Di PHI 2. Di KSP/FSP/SP 3. Di APINDO	Survey ke : 1. PHI 2. KSP/FSP/SP 3. APINDO
Menganalisis klasifikasi informasi sengketa hubungan industrial dan solusinya	Analisis informasi sengketa hubungan industrial dan solusinya	FGD
Diskusi hasil analisis informasi sengketa hubungan industrial dan solusinya	Jurnal internasional bereputasi	Peserta dalam seminar/pertemuan internasioanal
Penyusunan model advokasi sengketa hubungan industrial bagi pekerja/serikat pekerja berbasis kebenaran formal	Buku monograf ber ISBN	Seminar /workshop/pertemuan ilmiah Nasional
Diskusi model advokasi sengketa hubungan industrial bagi pekerja/serikat pekerja berbasis kebenaran formal	Prosiding dalam pertemuan internasional	Peserta dalam seminar/pertemuan internasioanal
Penyusunan modul advokasi sengketa hubungan industrial bagi pekerja/serikat pekerja berbasis kebenaran formal	Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan terkait topik ber ISBN	Workshop penyusunan buku ajar

JADWAL

NO	NAMA KEGIATAN	BULAN									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Persiapan penelitian	x									
2	FGD persiapan penelitian	x									
3	Survey informasi sengketa hubungan industrial dan solusinya 1. Di PHI 2. Di KSP/FSP/SP 3. Di APINDO		x	x	x						
4	FGD analisis informasi sengketa hubungan industrial dan solusinya					x					
5	Penyusunan artikel hasil analisis informasi sengketa hubungan industrial dan solusinya					x					
6	Diskusi hasil analisis informasi sengketa hubungan industrial dan solusinya						x				
7	Penyusunan model advokasi sengketa hubungan industrial bagi pekerja/serikat pekerja berbasis kebenaran formal							x			
8	Penyusunan artikel model advokasi sengketa hubungan industrial bagi pekerja/serikat pekerja berbasis kebenaran formal							x			
9	Workshop penyusunan modul advokasi sengketa								x		

	hubungan industrial bagi pekerja/serikat pekerja berbasis kebenaran formal											
10	Penyusunan luaran penelitian										x	X
11	Seminar hasil penelitian											x

H. DAFTAR PUSTAKA: Penyusunan Daftar Pustaka berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada laporan kemajuan yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

1. Wijayanti, Asri, Kedudukan Sk Nokep 883-Dir/Kps/10/2012 Sebagai Dasar Pemberian Hak Pensiun Bagi Pekerja Pt BRI Persero Tbk, Prespektif, 2014
2. -----, Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan, Arena Hukum Vol
3. 6 No. 3 Hal . 155-226
4. -----, Harmonisasi Buruh-Pengusaha Dalam Hubungan Industrial Demi Kepentingan Nasional, Radar Surabaya,
5. 25 April 2015, Hal. 2.
6. -----, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Informal, Law Review 2016.
7. . -----, Legal Aids For Marginal Communities, Man In India, 97:18, 2017
8. -----, Framework Of Child Laborers

Dokumen pendukung luaran Wajib #1

Luaran dijanjikan: Publikasi Ilmiah Jurnal Internasional

Target: accepted/published

Dicapai: Published

Dokumen wajib diunggah:

1. Artikel yang terbit

Dokumen sudah diunggah:

1. Artikel yang terbit

Dokumen belum diunggah:

- Sudah lengkap

Nama jurnal: International Journal of Recent Technology and Engineering

Peran penulis: first author | EISSN: 2277-3878

Nama Lembaga Pengindek: scopus

URL jurnal: <https://www.ijrte.org/download/volume-8-issue-2s11/>

Judul artikel: Technological Advocacy of Migrant Workers in The Pre Placement Based on Personal Legal Assistance

Tahun: 2019 | Volume: 8 | Nomor: 2

Halaman awal: 2815 | akhir: 2818

URL artikel: <https://www.ijrte.org/wp-content/uploads/papers/v8i2S11/B13470982S1119.pdf>

DOI: 10.35940/ijrte.B1347.0982S1119

Technological Advocacy of Migrant Workers in The Pre Placement Based on Personal Legal Assistance

Asri Wijayanti, Bambang Sugeng Ariadi Subagyono, Agus Yudha Hernoko, Zahri Vandawati
Chumaida, Yayuk Sugiarti

Abstract— Equal rights and opportunities without discrimination to obtain decent jobs and livelihoods are often underestimated by some countries. The placement of Indonesian migrant workers abroad must receive serious attention. The impact can result in the loss of property to private migrant workers and their families until the loss of life. Legal safeguards are needed in the form of prevention of legal violations through advocacy for assisting Indonesian migrant workers during pre placement on the personal legal based . Due to this fact, our research focuses on how the design of personal legal advocacy can fulfill the right to work and livelihoods that are appropriate for humanity for Indonesian migrant workers. This research used normative juridical with a socio-legal approach in Indonesia. The findings showed that advocacy based on personal legal assistance can be a positive element so that the right to work and a decent living for humanity for Indonesian migrant workers can be fulfilled

Index Terms— Indonesian migrant workers, the right to work, personal legal assistance.

I. INTRODUCTION

Equal rights and opportunities without any discrimination to get jobs and decent livelihoods must become serious attention from all countries. Working abroad is indeed relatively for earning higher wages compares to working in the home country.

The protection of migrant workers and their families is in fact not maximized in Indonesia, China [1] and Canada [2] [3]. There are positive and negative impacts on the existence of migrant workers for Indonesia [4] The positive impact is the increasing of state foreign exchange [4] and work experience. [5] The negative impact on the placement of migrant workers is the loss of property to private migrant workers and their families until the loss of life. [6].

The number of migrant workers who are working abroad has not ascertained yet, depending on the source. [7] There are 283,640 people of migrant workers in 2018 registered by the National Agency for the Placement and Protection of

Indonesian Workers (= BNP2TKI). Documented migrant

Revised Version Manuscript Received on 10 September, 2019.

Asri Wijayanti, University Muhammadiyah of Surabaya, Jawa Timur, Indonesia. (Email: asri.wijayanti@fh.um-surabaya.ac.id)

Bambang Sugeng Ariadi Subagyono, Airlangga University, Jawa Timur, Indonesia. (Email: bambang.sas@fh.unair.ac.id)

Agus Yudha Hernoko, Airlangga University, Jawa Timur, Indonesia.

Zahri Vandawati Chumaida, Airlangga University, Jawa Timur, Indonesia.

Yayuk Sugiarti, University Wiraraja, Jawa Timur, Indonesia. (Email: yayuksugiarti@wiraraja.ac.id).

workers 2,862,495 while 1,870,060 are not documented as recorded in the Ministry of Foreign Affairs in 2017. The people case was collected by Crisis Center of BNP2TKI PUSLITFO totaling 4,894 in 2015. [8]

The protection of migrant workers has been regulated in Law 18 of 2017 concerning the Protection of Indonesian Migrant Workers jo. Law 13 of 2003 concerning Employment jo. Law No. 6 of 2012 concerning Ratification of the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families and Members of Their Families) and Law No. 7 of 1984 concerning Ratification of the Convention concerning the Elimination of

All Forms of Discrimination Against Women (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women). Migrant workers for Indonesia protection is divided into three periods, namely before working, at working and after working. PMI protection is expected to be better if there are protections before the existence of migrant workers abroad. Legal protections are needed in the form of prevention of legal violations through migrant workers assistance advocacy during pre-legal based personal placements. From the description above, the problem arises, how can formal legal-based advocacy technology provide legal protection for migrant workers during the pre-placement period?

II. RESEARCH METHOD

The method of collecting data used a library research. References are taken from articles about migrant workers. Data analysis used deduction with comparison methods between one to another and then drew conclusion to strengthen one of them.

III. LITERATURE REVIEW

A. Equal rights and opportunities without any discrimination to obtain decent work and livelihood

Equal rights and opportunities without discrimination to get jobs and decent livelihoods are part of human rights. Based on Article 6 paragraph (1) of Law 18/2017, migrant worker's rights consist of choosing work in accordance with their competencies; obtaining access to education and

TECHNOLOGICAL ADVOCACY OF MIGRANT WORKERS IN THE PRE PLACEMENT BASED ON PERSONAL LEGAL ASSISTANCE

training; getting an access to correct workplace information; obtaining humane services at work before work, during work and after work; worship; getting a decent wage; legal protection and assistance; communication access; the right of association and assembly; guarantee of work safety and security.

Require the State to intervene in regulating the freedom to choose a place to work. The right to choose a workplace according to competence is the subjective right of every human being and it must be maintained to be protected from interference from outside. Must obtain substantial and procedural protection through regulatory instruments, policies and court decisions..

There are social and individual demands that must be deciphered by the Government in taking actions that encourage the increase of migrant worker protection. Democratic governance can improve the quality of migrant workers for the welfare of workers and their families. The government is also demanded to be able to facilitate the empowerment of migrant workers for Indonesia to be able to realize for their home region, as stated by According to Ryaas Rasyid, "the implementation of regional autonomy is to develop democratic life , encourage efforts to empower communities in development, strengthen the ability and position of local government, improve public services and welfare communities through regional development According to Ryaas Rasyid, "the implementation of regional autonomy is expected to provide great benefits in the life of society, nation and state, especially to develop democratic life, encourage efforts to empower communities in development, strengthen the ability and position of local government, improve public services and welfare community through regional development. [9]

B. Formal legal based assistance technology

Formal legal-based assistance technology is a scientific method carried out by vocal points (assistants) to achieve practical goals [10] in assisting migrant workers for Indonesia when facing legal problems during pre-placement based on personal / fair legal legal (formal) mapping. [11]

The root of the problem facing legal problems during pre-placement can occur in the area of origin until migrant workers is on the border of Indonesia. With formal legal assistance, it can be realized that early prevention of migrant workers placement is predicted to cause problems in the workplace.

Formal legal-based assistance would be carried out optimally by involving socio-economic potential, community potential through empowering community forums facilitated by related sectors and synchronized with original regional planning and supported and carried out thoroughly by all relevant community members.

The legal personal assistance model consists of 4 elements, namely: Assistance in the substance of the related subject matter; assistance in the substance of the related problem; assistance of formal procedures related problems; assistance of related personal procedures

B1. Assistance in the substance of the related subject matter.

Assistance in the substance of related subject matter is a

scientific method carried out by the vocal point (assistant) to assist and help migrant workers in facing legal problems during pre-placement based on appropriate legal mapping in the analysis of related legal subjects (actors). Actors related to the placement of migrant workers during pre-placement are prospective migrant workers, families of migrant workers, companies placed by migrant workers, business partners, employers, social security administrators, the central, local, to village governments. These actors are essentially legal aid providers, legal aid recipients and legal aid providers.. A practical guide / module is needed for legal aid providers who will provide advocacy to migrant workers

B2. Assistance in the substance of the related problem

Assistance in the substance of the related problem is a scientific method carried out by the vocal point (assistant) to assist and help migrant workers for Indonesia when facing legal problems during pre-placement based on proper legal mapping on the analysis of related legal objects. Assistance that is based on formal objects includes administrative protection (completeness and validity of the placement documents and determination of conditions and conditions of work) and technical protection (access to information, quality improvement, social security, facilitation of prospective migrant workers for Indonesia rights collection, strengthening the role of relevant officials, integrated services, coaching and supervision)

B3. Assistance of formal procedures related problems

Formal procedure related assistance is a scientific method carried out by vocal points (assistants) to assist and help migrant workers when facing legal problems during pre-placement based on appropriate legal mapping in the analysis of related legal substances. Proper mapping can be done through the stages of gathering facts, to look for initial truths; classify the nature of legal issues; identify and select relevant legal issues; making legal discoveries relating to legal issues and implementing the law

B4. Assistance of related personal procedures & Results

Assistance of related personal procedures is a scientific method carried out by vocal points (assistants) to assist and help migrant workers for Indonesia when facing legal problems during pre-placement based on the psychological conditions of migrant workers for Indonesia and their families. Assistance to personal procedures can be done by applying the principles of local wisdom related to the dispute resolution efforts.

IV. ANALYSIS

Equal rights and opportunities without discrimination to obtain jobs and livelihoods that are suitable for migrants are a very important thing to get legal protection. Migrant workers protection is regulated in the rules of national law and international law. Migrant workers 's protection before work must be a serious concern from the Indonesian government. The existing rules must be implemented through a structured step involving all elements of society.



C. Legal Basis

Migrant workers for Indonesia protection is constitutionally regulated in:

- Article 27 paragraph (2): "Every citizen has the right to work and livelihood that is appropriate for humanity";
- Article 28 D paragraph (1): "Every person has the right to recognition, guarantee, protection and fair legal certainty and equal treatment before the law"; Article 28D Paragraph (2): "Every person has the right to work and receive compensation and fair and proper treatment in work relations.

This provision is further elaborated in several laws and regulations, namely:

- Law No. 39 of 1999 concerning Human Rights jo.
- Law No. 21 of 2000 concerning Labor Unions, jo.
- Law No. 13 of 2003 concerning Employment jo
- Law No. 2 of 2004 concerning the settlement of Industrial Relations Disputes jo.
- Law No. 40 of 2004 concerning the SJSN
- Law No. 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies, jo.
- Law No. 25 of 2009 concerning Public Services, jo.
- Law No. 16 of 2011 concerning Legal Aid jo.
- Law No. 24 of 2011 concerning BPJS
- Law Number 18 Year 2017 concerning Protection of Indonesian Migrant Workers,

D. World Convention

Universal protection of migrant workers is initially contained in the Universal Declaration of Human Rights. It is further elaborated in The International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR).

In particular, there are three conventions governing migrant workers, namely the Convention on the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. Migration for employment (Convention 97 in 1949) and Migrant Workers (Convention 143 of 1975).

E. Discussion

This research has been carried out based on the assistance activities that have been carried out by the Migrant Workers NGO. The assistance process was carried out in an effort to help recover collateral for obtaining decent work and livelihoods. Working is someone's right. A person has the right to be able to work anywhere in accordance with the competencies he has. Protection of migrant workers requires an integrated system, involving the central and regional government and society.

It took the role of the Regional Government to provide integrated one-stop services and facilitate the departure and return of migrant workers that can be implemented through a public service mechanism. Before a migrant worker must have a job competency that is squalid, so that an appropriate job training system was needed.

Formal legal-based assistance would be carried out optimally by involving socio-economic potential, community potential through empowering community forums, facilitated by related sectors and synchronized with original regional planning and supported and carried out thoroughly by all relevant community members.

The model of assistance carried out on formal legal-based

migrant workers consists of 4 elements, namely the substance of the legal subject, the substance of legal objects, formal procedures and personal procedures.

Legal personal assistance based on the substance of the related subject matter to migrant workers is carried out in view of cases that occurred in the community to migrant workers before leaving to work for recruitment syndicates, and acts of violence when held in the shelter. Of course many parties that could be involved in the process. The companion's job was to provide education through providing knowledge, understanding and self-strengthening to migrant workers to detect and identify those who have predictions of causing loss of property and life safety. Assistance would be carried out easily if there was openness from migrant workers and their families to tell stories openly to all actors from the legal events experienced by migrant workers. Actors could also include related officials or third parties.

Legal personal assistance based on the object of the related problem to migrant workers was carried out considering that the basis of migrant workers was work competency, so that assistants must carry out legal education through the provision of knowledge, understanding and the ability to empower themselves to continue to carry out work activities. Understanding the documents was included in this matter.

Formal procedure-based legal personal assistance for related problems with migrant workers was carried out through the supervision of the implementation of the work placement procedure stage in accordance with existing legal rules.

Personal procedure-based legal personal assistance for related problems with migrant workers carried out through the psychological approach of migrant workers and their families. The four elements of assistance carried out by the companion on the problems experienced by migrant workers before departure are illegal recruitment; document submission; falsifying identities on documents; illegal levies when processing documents in the village; levy imposed by PPPTKIS that are too large; trapped loan sharks before leaving; traded between brokers and PPTKIS; confinement in the shelter because it was made into human stock; extortion by PPTKIS when canceling a work contract; Inadequate shelter conditions while in the shelter are employed at the home of the PPTKIS owner and were not paid on the grounds due to the reason that PKL was difficult to communicate with family; the occurrence of psychological violence and intimidation while being treated; physical violence while in a shelter; sexual harassment while in a shelter; too long waiting for the job order to be held; not given training when in a shelter; training is not done professionally and is merely a formality; uninsured; abuse of work agreement; and neglect of cases when reported to the police

V. CONCLUSION

Advocacy based on personal legal assistance could be a positive element so that the right to work and a decent living for humanity for Indonesian migrant workers can be fulfilled.



VI. ACKNOWLEDGEMENTS

Thank's for Ministry of Research, Technology and Higher Education of the Republic of Indonesia.

REFERENCES

1. Gui, Y., Berry, J. W., & Zheng, Y., "Migrant worker acculturation in China," *International Journal of Intercultural Relations*, 36(4) , p. 598–610, 2012.
2. K. Preibisch, "Pick-your-own labor: Migrant workers and flexibility in Canadian agriculture," *International Migration Review*, 44(2), p. 404–441, 2010.
3. L. F. Vosko, "Tenuously Unionised: Temporary Migrant Workers and the Limits of Formal Mechanisms Designed to Promote Collective Bargaining in British Columbia," *Industrial Law Journal*, 43(4), p. 451–484, 2014.
4. H. Yuningrum, "Polemic on Indonesian Workers as a Source of Foreign Exchange (Problematics of Indonesian Workers from the Islamic Aspect)," *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), p. 59, 2017.
5. R. Parwadi, "Policy Dissemination of sending Indonesian Migrant Workers Abroad," *Jurnal Kebijakan Publik*, 3(1), 2013.
6. E. Baharudin, "Legal Protection of Migrant Workers Abroad Pre-Departure, Placement and Retirement," *Lex Jurnalica*, 4(3), 2007.
7. A. Hidayah, "Legal Protection of Indonesian Migrant Workers from Time to Time," in National Seminar Paper held by P3HKI- Universitas Flores, Ende, May, 2019.
8. R. Nasution, "The JKPS NGO Advocacy Model Against Migrant Workers from Ponorogo District," *Masalah-Masalah Hukum*, vol. 46, no. 1, pp. 30-40, 2018.
9. R. Rashid, "Economic Development Strategy, Social Politics In Perspective of Regional Autonomy," in National Seminar Paper held by Faculty of Law Untirta, Banten, June 2000.
10. KBBI, *Big Indonesian Dictionary*, 2010.
11. R. Parwadi, "Policy Dissemination of sending Indonesian Migrant Workers Abroad," *Jurnal Kebijakan Publik*, 3(1), 2013

Dokumen pendukung luaran Tambahan #1

Luaran dijanjikan: Keikutsertaan dalam Seminar Internasional

Target: sudah dilaksanakan

Dicapai: Published

Dokumen wajib diunggah:

1. Artikel yang terbit

Dokumen sudah diunggah:

1. Artikel yang terbit

Dokumen belum diunggah:

-

Peran penulis: first author

Nama Konferensi/Seminar: 1st Diskusi Syariah & Undang-Undang 2019

Lembaga penyelenggara: Faculty of Syariah And Law Fakultas Syariah dan Undang-Undang

Tempat penyelenggara: Universiti Sains Islam Malaysia

Tgl penyelenggaraan mulai: 25 September 2019 | Tgl selesai: 25 September 2019

ISBN/ISSN: 978-967-2114-10-9

Lembaga pengindeks: -

URL website: http://fsu.usim.edu.my/wp-content/uploads/2019/09/DSU_prosiding-Siri-1-2019.pdf

Judul artikel: THE MODEL OF TRADE UNION ADVOCATION IN INDUSTRIAL RELATION DISPUTES BASED ON FORMAL TRUTH IN INDONESIA

THE MODEL OF TRADE UNION ADVOCATION IN INDUSTRIAL RELATION DISPUTES BASED ON FORMAL TRUTH IN INDONESIA

Dr. Asri Wijayanti, S.H., MHⁱ, Dr. Slamet Suhartono, S.H., MHumⁱⁱ & Dr. Mahsun, M.Ag.ⁱⁱⁱ

ⁱ University of Muhammadiyah Surabaya. asri.wijayanti@fh.um-surabaya.ac.id

ⁱⁱ Untag Surabaya. slametsuhartono@untag-sby.ac.id

ⁱⁱⁱ University of Muhammadiyah Surabaya. mahsunjayady@yahoo.co.id

ABSTRACT

The problem in this study is the incapacity of workers or trade unions to resolve industrial relations disputes that deprive of their rights. The unresolved industrial relation disputes could be a cause of strikes, lock outs, rallies, demonstrations, defamation, destruction the property of others, until the loss of lives. These negative impacts greatly affect the peacefulness and comfort of work, national security and stability. These problems can be overcome by giving the advocacy for workers or trade unions in dealing with industrial relations disputes. An appropriate model of advocacy on workers or trade unions in formal truth-based industrial relations disputes in Indonesia would be an alternative solution to achieve social justice for workers or trade unions. The purpose of this study is to develop an advocacy model for workers or trade unions in formal truth-based industrial relations disputes in Indonesia. The research method uses a research and development approach that is carried out on industrial relations legal subjects (employers, workers, government and community) in seven provinces; DKI Jakarta, East Java, West Java, East Nusa Tenggara, West Nusa Tenggara, North Sumatra, and East Kalimantan. The achievement was the advocacy models for workers or trade unions in formal truth-based industrial relations disputes in Indonesia. The results of this study was the advocacy model for workers or trade unions in formal truth-based industrial relations disputes in Indonesia which were conducted legal personal, network and structural. Legal personal advocacy models can be carried out through the provision of legal services or non-litigation and or litigation legal assistance. Training on material and formal labor law must be carried out to provide an understanding of the importance of formal truth as a basis for resolving industrial relations disputes. The network advocacy model can be carried out with a pattern of cooperation between industrial relations legal subjects (employers, workers, government) with universities and non-government organizations (NGOs). The structural advocacy model can be carried out through the active role of universities and or NGOs in the process of creating regulations or policies at the central, regional and or village level. The resulting recommendation was that it was necessary to regulate the active role of the community in the process of creating labor regulations, especially related to the solving of industrial relations disputes.

Keywords: industrial relations disputes, advocacy, legal personal, networking.

BACKGROUND

Work relations are the basis for industrial relations. Industrial relations cannot run well, when industrial relations disputes occur. Unfinished industrial relations disputes, can be a cause of strikes (Kennan, 2015), lock outs, demonstrations or blasphemy (Saiya, 2017), demonstrations (Donovan, Poole, Boyes, Redgate, & March, 2015), defamation (Mills, 2015), destruction of other properties, until the loss of life (Woodson, 2018). This negative impact greatly affects the peaceful and comfort of work, national security and stability. Unresolved industrial relations disputes can cause social conflicts (Grossmann et al., 2010). Industrial relations disputes are disputes that occur between workers or trade unions and employers. Law 2/2004 only limits industrial relations disputes in industrial relations disputes (including disputes over rights, interests, layoffs, between trade unions). Labor disputes must be resolved in order to create harmonious industrial relations. Harmonious industrial relations can be a factor of peaceful

and comfort work, security and national stability. One effort to resolve industrial relations disputes is through advocacy for workers or trade unions. An appropriate model of advocacy on workers or trade unions in industrial relations disputes in Indonesia will be an alternative solution to achieve social justice for workers or trade unions. From the description above, this study arises on the finding of what is the appropriate advocacy model for workers or trade unions in industrial relations disputes in Indonesia?

RESEARCH METHODS

The research method uses a research and development approach that is carried out on industrial relations legal subjects (employers, workers, government and community) in seven provinces (DKI Jakarta, East Java, West Java, East Nusa Tenggara, West Nusa Tenggara, North Sumatra, East Kalimantan). The achievements are in the form of advocacy models for workers or trade unions in formal truth-based industrial relations disputes in Indonesia.

LITERATURE REVIEW

Industrial relations disputes are defined in Law 2/2004 as industrial relations disputes, which include disputes over rights, interests, layoffs and between trade unions in one company. Industrial relations disputes must be resolved immediately. Providing correct information is very important in this era of globalization and revolution 4.0, it is very important to overcome the problems in society (Roblek, Meško, & Krapež, 2016).

The purpose of resolving industrial relations disputes is to achieve peaceful workplace, work comfortability and national stability. All of them are means to move towards an equitable Indonesian labor law system (Allen, 2016). The importance of harmonization of workers-entrepreneurs in industrial relations in the national interest (Cholette, 2017). Various labor cases have not been able to provide a sense of justice for their parties such as the case of PT BRI retirees and child labor (Wijayanti, Hidayat, Hariri, Sudarto, & Sholahuddin, 2017), the right of association, and so on. Industrial relations disputes then must be resolved.

The existence of evidence will highly determine the level of industrial relations dispute resolution. Various approaches can be taken as efforts to resolve industrial relations disputes, for example, based on restorative justice (Scriven, 2017) or formal truths. Advocacy is an action that can be carried out by a third party to workers or trade unions experiencing labor or industrial relations problems.

The advocacy model for workers / unions in industrial relations disputes can be done legally, networked and structurally. The personal legal advocacy model can be done by providing legal services or legal assistance in a non-litigation and or litigation. In the litigation process, the parties contradict each other, besides that the litigation dispute resolution is the final means (*ultimum remidium*) after the other alternative dispute resolution has not produced results.

Providing non-litigation legal services are in the form of consultation, conciliation, mediation or expert judgment. Consultation : an action that is "personal" between a certain party (client) with another party who is a consultant, where the consultant gives the opinion to the client in accordance with the needs and wants of client.(Mason, 2015). Negotiation: an effort to resolve disputes between parties without going through a court process with the aim of reaching mutual agreement on the basis of more harmonious and creative cooperation. Mediation : a way to resolve disputes through a negotiation process to obtain the agreement of the parties with the assistance of the mediator.(Mason, 2015)

The advocacy model for workers or trade unions in industrial relations disputes can be carried out by networking through a "tiered accompaniment" pattern. Starting from the smallest or lowest region to the larger or highest region or the center. Every case of industrial relations disputes is first handled by the company-level trade unions with the aim of the company-level trade unions to know more about the problem. If the company level cannot complete, it will

proceed to the federation or confederation level. An example using a network facilitation pattern is the Indonesian Confederation of Trade Unions (Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia=KSPI).

The advocacy model for workers /unions in industrial relations disputes can be structurally carried out by the government. Assistance model conducted by the Regency or City Government by escorting and coordinating with the relevant government official. In other words, the model approach taken by the Regency or City government is more inclined to the bureaucratic institutional approach and not sociologically cultural. This structural approach to the bureaucracy will in fact be very rigid if applied when handling industrial relations disputes because there is no personal closeness between the companion and the troubled worker.

One of the settlements of industrial relations disputes can be overcome through advocacy based on formal truth. The emphasis on formal truth because industrial relations disputes are part of the field of civil law. Settlement of civil law is emphasized on formal truth. Formal truth is truth that is based on evidence

Evidence in civil procedural law consists of letters or writings or deeds, witnesses, allegations, confessions and oaths.¹ Deed is divided into two, authentic and under hand deeds. A witness is a person who sees, experiences or hears the case. However, the Constitutional Court has expanded the meaning of witnesses, including those who know something about someone else's events. To witnesses, there is the principle of *unus testis nullus testis* (one witness is not a witness). In this case if there were ten witnesses, it was also counted as one if the witnesses who met the material requirements were only one person.²

Estimation tools (presumptie, vermoeden) are among those minimally explained in the HIR, so that they require a more detailed explanation on the formation of civil procedure law in the future. According to Article 1915 BW (Civil Code), prejudice are conclusions which by law or by a judge are drawn from a well-known event towards an unknown event. There are allegations based on the law and some are not based on the law. Judges' presumption has free power. The freedom of the judge to do the suspicion is not without conditions,³ for example, regulates the way judges withdraw suspicion. This article, plus Article 173 HIR, gives a warning to judges to be careful about withdrawing suspicion.

Confession (Article 1866 of the Civil Code and Article 164 HIR) of value as evidence under Article 1923 Civil Code and Article 174 HIR is (i) a statement or explanation submitted by one party to another party in the examination of a case; (ii) the statement or explanation is made before the judge or in the hearing; or (iii) the statement is a confession that what the opposing party is doing is true in part or in whole. Confession can be done verbally or in written form. Confession delivered by the parties directly in front of the judge will be very powerful. But recognition through legal counsel is also justified. Article 174 of the HIR states: "Confessions made before a judge are sufficient evidence to incriminate the person claiming them, whether expressed alone or with the assistance of another person specifically authorized for this purpose."

In addition to the breaker oath, supplementary oaths are also known (suppletoire eed) and the estimator oath (aestimatoire eed). An additional oath is an oath ordered by a judge to one of the parties to make the oath so that with the oath the case can be decided or the amount of money can be granted.⁴

In line with the modernization, evidence has evolved, namely electronic evidence. Electronic Information and / or Electronic Documents and / or their printouts are legal evidence,

¹ See Article 164 of Herzien Inlandsch Reglement / HIR.

² See Article 169 HIR.

³ See Article 1922 Civil Code

⁴ See Article 1940 Civil Code.

which is an extension of legal evidence in accordance with the applicable Procedure Law in Indonesia. Likewise, Electronic Signature, has legal force and legal consequences as long as they meet the following requirements:

- a. the data on making Electronic Signature related only to Signatories;
- b. the data on the making of an Electronic Signature when the electronic signing process is only within the power of a Signatory;
- c. any changes to the Electronic Signature that occur after the time of signing can be known
- d. all changes to Electronic Information related to the Electronic Signature after the signing time can be known;
- e. there are certain methods used to identify who the Signer is; and
- f. there are certain ways to show that the Signatory has given approval to the related Electronic Information

The provisions in the Civil Code and the ITE Law show that agreements made electronically have the same strength as agreements signed by the direct parties (with the direct presence of the parties). Likewise with the strength of proof, electronic and record agreements will have the same proof of strength with agreements signed directly by the parties.

ANALYSIS

The advocacy model for workers or trade unions in formal truth-based industrial relations disputes in Indonesia is based on civil evidence and its development on electronic information evidence. The ability to know, understand and possess civil evidence is often not yet important for workers or trade unions. Labor cases that arise in the community often begin with the absence of evidence in an employment relationship. Training on material and formal labor law must be conducted to provide an understanding of the importance of formal truth as a basis for efforts to resolve industrial relations disputes. The obligation to register work agreements with the local labor office has not yet been fully implemented. The absence of sanctions for violations has resulted in suboptimal performance of labor inspectors.

The advocacy model for workers or trade unions in industrial relations disputes in Indonesia can be done through legal personal, networking, and structural. The personal legal advocacy model can be done through providing legal services or legal assistance in a non-litigation and or litigation. The provision of legal services or legal assistance on a non-litigation basis consists of consultation, conciliation, mediation or expert judgment. Providing legal services or legal assistance in litigation in general courts, state administrative courts or industrial relations courts.

The network advocacy model can be carried out with a pattern of cooperation between industrial relations legal subjects (employers, workers, government) with universities and Non-Government Organizations (NGOs). Dissemination of assistance in the size of the case can also be considered. In small cases, efforts can be made to resolve industrial relations disputes at the level of the union work unit (PUK) leader. Increased to middle scale is handled by the Federation of Trade Unions. Large scale covering national issues are handled by confederations.

The structural advocacy model can be carried out through the active role of universities and or NGOs in the process of making regulations or policies at the central, regional and / or village level. The process of making regulations can involve all elements of society, including trade unions.

CONCLUSION

The advocacy model for workers or trade unions in industrial relations disputes in Indonesia can be done through legal personal, networking, and structural. The advocacy model for workers or

trade unions in formal truth-based industrial relations disputes in Indonesia is based on civil evidence. The personal legal advocacy model can be done through providing legal services or legal assistance in a non-litigation and or litigation. Training on material and formal labor law must be carried out to provide an understanding of the importance of formal truth as a basis for efforts to resolve industrial relations disputes. The network advocacy model can be carried out with a pattern of cooperation between industrial relations legal subjects (employers, workers, government) with universities and Non-Government Organizations (NGOs). The structural advocacy model can be carried out through the active role of tertiary institutions and or NOGs in the process of making regulations or policies at the central, regional and / or village level.

Recommendation

The resulting recommendation is that it is necessary to regulate the active role of the community in the process of making labor regulations, especially related to the resolution of industrial relations disputes. Revision of labor legislation is on the additional sanctions for violations of legal liability.

Acknowledgment

The writer would like to thank Kemenristekdikti for providing moral support and funds for this community service program.

REFERENCES

- Allen, E. R. (2016). Analysis of Trends and Challenges in the Indonesian Labor Market. *Asian Development Bank (ADB) Paper on Indonesia*.
- Cholette, G. (2017). Industrial and Labor Relations Review. *Relations Industrielles*. <https://doi.org/10.7202/1023274ar>
- Donovan, C. L., Poole, C., Boyes, N., Redgate, J., & March, S. (2015). Australian mental health worker attitudes towards cCBT: What is the role of knowledge? Are there differences? Can we change them? *Internet Interventions*. <https://doi.org/10.1016/j.invent.2015.09.001>
- Grossmann, I., Na, J., Varnum, M. E. W., Park, D. C., Kitayama, S., & Nisbett, R. E. (2010). Reasoning about social conflicts improves into old age. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*. <https://doi.org/10.1073/pnas.1001715107>
- Kennan, J. (2015). Strikes. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.94001-7>
- Mason, D. (2015). Alternative dispute resolution trial. *Veterinary Record*. <https://doi.org/10.1136/vr.h2560>
- Mills, A. (2015). The law applicable to cross-border defamation on social media: Whose law governs free speech in 'facebookistan'? *Journal of Media Law*. <https://doi.org/10.1080/17577632.2015.1055942>
- Roblek, V., Meško, M., & Krapež, A. (2016). A Complex View of Industry 4.0. *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/2158244016653987>
- Saiya, N. (2017). Blasphemy and terrorism in the Muslim world. *Terrorism and Political Violence*. <https://doi.org/10.1080/09546553.2015.1115759>
- Scriven, G. (2017). Restorative justice. In *Understanding Inclusion: Core Concepts, Policy and Practice*. <https://doi.org/10.4324/9781315279893>
- Wijayanti, A., Hidayat, N. A., Hariri, A., Sudarto, & Sholahuddin, U. (2017). Framework of child laborers legal protection in marginal communities. *Man in India*.
- Woodson, T. (2018). Weapons of math destruction. *Journal of Responsible Innovation*. <https://doi.org/10.1080/23299460.2018.1495027>