

LAPORAN AKHIR
PENELITIAN TERAPAN UNGGULAN PERGURUAN TINGGI



ADVOKASI PELAKSANAAN UU NO. 21 TAHUN 2000 UNTUK
MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS
DAN MENINGKATKAN KINERJA SERIKAT PEKERJA DI JAWA
TIMUR

Dr. Bachrul Amiq, SH, MH

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN TERAPAN UNGGULAN PERGURUAN
TINGGI (PTUPT) TAHUN KE-3**



**ADVOKASI PELAKAAN UNDANG UNDANG No. 21 TAHUN 2000
UNTUK MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG
HARMONIS**

TM PENELITI

Dr. Bachrul Amiq, SH, MH

NIDN 0721047102

Dr. Ulul Albab, MS

NIDN 0705086102

Hartoyo, SH. MH

NIDN0731016601

Dibiayai oleh:

**Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan
Pengembangan Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi.
Sesuai Dengan Kontrak Penelitian Tahun Anggaran 2020.**

No. Kontrak : Lemlit .094/B.1.03/III/2020

**UNIVERSITAS DR. SOETOMO
SURABAYA
2020**

Research

Detail Research

Unverified

NIDN Leader
0721047102

Leader Name
BACHRUL AMIQ



PDDIKTI Code PT (Leader)
071005

Institution (Leader)
Universitas Dr Soetomo

Title
ADVOKASI PELAKSANAAN UU NO. 21 TAHUN 2000 UNTUK MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS DAN MENINGKATKAN KINERJA SERIKAT PEKERJA DI JAWA TIMUR

Skema Abbreviation
PTUPT

Skema Name
Penelitian Terapan Unggulan Perguruan Tinggi

The First year of the proposal
Tahun Pertama Usulan
2017

Proposed Year of Activities
Tahun Usulan Kegiatan
2019

The Year of The Activity
Tahun Pelaksanaan Kegiatan
2020

Duration of activity
Lama Kegiatan
3 Year

Proposal Status
didanai

Funds are approved
Rp. 165.082.500,-

SINTA Afiliasi ID
2037

Funds Institution
Universitas Dr Soetomo ✓ in sync with Sinta Affiliation

Target TKT
TKT 6

Hibah Program
Penelitian Desentralisasi

Focus Area
Sosial Humaniora, Seni Budaya, Pendidikan Penelitian Lapangan Dalam Negeri (Kecil)

Fund Source Category

Fund Source

Country Fund Source

ID

Research Member

BACHRUL AMIQ

Registered in Sinta using BACHRUL AMIQ (Sinta ID : 6005507)

Status : Leader () | Universitas Negeri Surabaya

HARTOYO

Not Register in Sinta

Status : Member ()

ULUL ALBAB

Registered in Sinta using ULUL ALBAB (Sinta ID : 6671405)

Status : Member () | Universitas Dr Soetomo



PROTEKSI ISI LAPORAN AKHIR PENELITIAN

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

LAPORAN AKHIR PENELITIAN MULTI TAHUN

ID Proposal: 395326be-703b-4214-b744-60ddf1d9d22a
Laporan Akhir Penelitian: tahun ke-3 dari 3 tahun

1. IDENTITAS PENELITIAN

A. JUDUL PENELITIAN

ADVOKASI PELAKSANAAN UU NO. 21 TAHUN 2000 UNTUK MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS DAN MENINGKATKAN KINERJA SERIKAT PEKERJA DI JAWA TIMUR

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

Bidang Fokus RIRN / Bidang Unggulan Perguruan Tinggi	Tema	Topik (jika ada)	Rumpun Bidang Ilmu
Manajemen Pemerintahan dan Kebijakan Sosial		10. Pengembangan model pengaturan tentang diskresi pejabat publik di daerah dan studi peraturan perundang undangan tentang otonomi daaerah	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 Desentralisasi	Penelitian Terapan Unggulan Perguruan Tinggi	SBK Riset Terapan	SBK Riset Terapan	6	3

2. IDENTITAS PENGUSUL

Nama, Peran	Perguruan Tinggi/ Institusi	Program Studi/ Bagian	Bidang Tugas	ID Sinta	H-Index
BACHRUL AMIQ Ketua Pengusul	Universitas Dr Soetomo	Ilmu Hukum		6005507	0
Dr ULUL ALBAB	Universitas Dr Soetomo	Ilmu Administrasi	Sebagai anggota peneliti yang	0	0

Anggota Pengusul 1			bertugas untuk menyelesaikan kajian dan peraturan administrasi tenaga kerja terkait perundangan dan implikasinya dalam masyarakat. Bertugas pula untuk membantu publikasi jurnal internasional dan buku.		
HARTOYO SH., MH Anggota Pengusul 2	Universitas Dr Soetomo	Ilmu Hukum	Sebagai anggota peneliti yang juga bertugas untuk mengumpulkan data dalam masyarakat, melakukan kajian ke mitra dan melihat dalam sisi hukum dan perundangan di Indonesia. bertanggung jawab pula untuk menyusun diseminasi seminar dan membantu menyusun luaran kebijakan publik.	0	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
Mitra Calon Pengguna	Daniel Sahata,SH

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>)
3	Dokumentasi hasil uji coba produk	Ada	-

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>)
3	Hak Cipta	granted	-

3	Buku Ajar (ISBN)	sudah terbit	Buku Referensi Implikasi Perundangan dalam Serikat Pekerja
3	Publikasi Ilmiah Jurnal Internasional	accepted/published	Jurnal internasional di Archive of Business Research, United Kingdom atau setara.
3	Prosiding dalam pertemuan ilmiah Internasional	sudah terbit/sudah dilaksanakan	Seminar Internasional terkait Hukum dan Kebijakan Administrasi Publik

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 3 Tahun Rp. 165,083,000

Tahun 1 Total Rp. 0

Tahun 2 Total Rp. 0

Tahun 3 Total Rp. 165,083,000

Jenis Pembelanjaan	Item	Satuan	Vol.	Blaya Satuan	Total
Analisis Data	HR Pengolah Data	P (penelitian)	1	1,500,000	1,500,000
Analisis Data	Honorarium narasumber	OJ	1	1,500,000	1,500,000
Analisis Data	Uang Harian	OH	14	300,000	4,200,000
Analisis Data	Biaya konsumsi rapat	OH	21	67,000	1,407,000
Bahan	ATK	Paket	1	3,742,000	3,742,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya seminar internasional	Paket	1	14,200,000	14,200,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Publikasi artikel di Jurnal Internasional	Paket	1	3,350,000	3,350,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Luaran KI (paten, hak cipta dll)	Paket	1	3,500,000	3,500,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Uang harian rapat di dalam kantor	OH	11	300,000	3,300,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya konsumsi rapat	OH	16	67,000	1,072,000
Pengumpulan Data	FGD persiapan penelitian	Paket	1	14,814,000	14,814,000
Pengumpulan Data	HR Sekretariat/Administrasi Peneliti	OB	10	250,000	2,500,000
Pengumpulan Data	Uang harian rapat di dalam kantor	OH	62	300,000	18,600,000
Pengumpulan Data	Biaya konsumsi	OH	94	67,000	6,298,000
Pengumpulan Data	Transport	OK (kali)	138	150,000	20,700,000
Pengumpulan Data	Uang Harian	OH	138	160,000	22,080,000

Jenis Pembelanjaan	Item	Satuan	Vol.	Biaya Satuan	Total
Pengumpulan Data	HR Pembantu Lapangan	OH	184	80,000	14,720,000
Pengumpulan Data	HR Pembantu Peneliti	OJ	552	50,000	27,600,000

6. HASIL PENELITIAN

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

Penelitian tahun ke tiga meneliti tentang 1). uji coba model pemutusan hubungan kerja pada pekerja/buruh di perusahaan CV Profil 88 karena kasus pandemi Covid 19 yang menyebabkan proses produksi terhambat. 2). Pendampingan pembuatan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI FSPMI) Percetakan Enam Jaya, dan 3). Usia pensiun yang belum ditetapkan dalam UU No. 13 tahun 2003 secara jelas dan tegas, sehingga pekerja/buruh dirugikan ketika telah memasuki usia pensiun. Tujuan Penelitian ini adalah untuk implementasi hasil uji coba Model Determinan Advokasi Pelaksanaan Undang Undang No. 21 Tahun 2000 Untuk Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis Dalam Rangka meningkatkan Kinerja Serikat Pekerja di Jawa Timur dengan melakukan demonstrasi model pada lingkungan masyarakat terbatas serikat pekerja yaitu PUK SPAI FSPMI Percetakan Enam Jaya, PUK SPAI FSPMI CV Profil 88 dan DPC SPSI kota Surabaya. Naskah akademik, buku referensi. TKT dan hasil penelitian adalah 4, yaitu telah terkumpul data yang tervalidasi pada lingkungan simulasi atas kegiatan penelitian ini, serta telah diserahkannya naskah akademik tentang usia pensiun bagi pekerja/buruh di Indonesia pada ketua DPRD Propinsi Jawa Timur.

B. KATA KUNCI: Tuliskan maksimal 5 kata kunci.

Naskah Akademik, PKB, Usia Pensiun

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/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 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.

Penelitian Terapan Unggulan Perguruan Tinggi PTUPT pada tahun pertama menghasilkan model determinan advokasi pelaksanaan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 untuk menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis dalam rangka menciptakan kinerja serikat pekerja di Jawa Timur. Pada tahun kedua dilakukan Uji Coba Model pada masyarakat tertentu yaitu Pengurus Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), Pengurus Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Serikat Pekerja Niaga dan Bank (SP NIBA), PT JACOBIS, PT AJBS dan DISNAKER Kota/Kabupaten dan DISNAKERTRANS JATIM. Pada tahun ke tiga dilakukan Uji Coba Model dan Evaluasi Implementasi Model Advokasi. Uji Coba Model dilakukan pada PUK SPAI FSPMI CV PROFIL 88 dan PUK SPAI FSPMI PERCETAKAN ENAM JAYA yang belum selesai Uji Coba Model penelitian tahun kedua dan dilanjutkan pada tahun ketiga. Metode Advokasi Uji Coba Model yaitu : pendampingan, pelatihan, penyelesai perselisihan bipartite melalui mediasi, konsolidasi dan arbitrase. Adapun hasil dokumentasi Uji Coba Model dapat dijelaskan pada uraian di bawah ini :

1. Uji Coba Determinan Advokasi Pelaksanaan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 untuk Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis, Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Serikat Pekerja di Jawa Timur : Advokasi Pemutusan Hubungan Kerja di CV PROFIL 88

1.1. Permasalahan :

Pimpinan unit kerja serikat pekerja aneka industri federasi serikat pekerja metal Indonesia percetakan Enam Jaya (PUK SPAI FSPMI PEJ) di sahkan dengan No. SKP : 250/2413/436.6.12/V/2014 dan No. SKPC : Kep.003/SK/PC-SPAI-FSPMI/SBY/VIII/2017, serta memiliki sekretariat di jalan Bulak Rukem Timur I/52A. Pandemi Covid 19 di Surabaya berdampak pada sector Industri khususnya dan sektor – sektor lainnya. Perusahaan CV. Profil 88 mengalami kesulitan untuk memperoleh bahan baku, sehingga volume produksi menurun. Protokol kesehatan mengharuskan perusahaan CV. Profil 88 hanya mempekerjakan sebagian pekerja dan tidak menerima

upah serta perusahaan secara sepihak memutuskan untuk memberi THR kepada karyawan sebesar 50%. Kondisi ini meresahkan seluruh karyawan CV. Profil 88 dari pihak karyawan menginginkan untuk bisa tetap bekerja setiap hari sehingga pekerja buruh membutuhkan pendampingan Advokasi dalam perundingan – perundingan bipartit untuk mempertahankan agar pekerja/ buruh bisa tetap bekerja selamanya. Oleh karena itu uji coba model determinan Advokasi pelaksanaan undang – undang No. 21 tahun 2000 untuk menciptakan hubungan Industrial yang harmonis dalam rangka meningkatkan kinerja serikat pekerja di Jawa Timur dapat dilakukan pada PUK SPAI FSPMI CV. Profil 88 dalam bentuk pendampingan Advokasi perundingan Bipartit dengan perusahaan CV. Profil 88 maupun perundingan Bipartit di Disnaker Kota Surabaya, Disnaker Trans Jatim dan di BPJS.

1.2. Analisis Data Uji Coba Model

Pada tanggal 13 April 2020, perusahaan melakukan rotasi pekerjaan dengan sistem 3 hari kerja, 3 hari libur. Selama libur digaji 50% dari gaji pokok untuk yang bekerja dibayar penuh. Kebijakan perusahaan CV. Profil 88 mendapat reaksi dari PUK SPAI FSPMI CV. Profil 88 dengan membuat surat dengan No. : 001/PUK-SPAI-FSPMI/CV. Profil 88/SBY/IV/2020 pada tanggal 16 April 2020 kepada Pimpinan Perusahaan CV. Profil 88. Permohonan perundingan Bipartit kepada pimpinan perusahaan CV. Profil 88 untuk melakukan musyawarah pada hari Sabtu, 18 April 2020 (Lampiran 1). Dalam rangka menyelesaikan permasalahan yaitu :

1. Pekerja diliburkan/ dirumahkan
2. Isu bahwa Tunjangan Hari Raya (THR) akan diberikan 50% kepada pekerja

Namun CV. Profil 88 tidak bersedia melakukan perundingan Bipartit, namun membuat surat jawaban atas perundingan Bipartit dengan nomor surat : 001/J/EXT/P.88/IV/2020 dengan alasan sebagai berikut : (Lampiran 2).

1. Negara sedang perihatin dalam penanganan penyebaran Covid 19 sehingga diterapkan sistem Physical Distancing dan Social Distancing, artinya mengurangi untuk berjumpa dengan orang lain.
2. Bahwa perusahaan saat ini sedang sulit dan tidak dapat beroperasi seperti biasa.
3. Bahwa perusahaan membutuhkan biaya untuk membayar angsuran Bank dan Bunga Bank.
4. Bahwa perusahaan tidak ada pemasukan namun biaya harus tetap dibayarkan, khususnya gaji pegawai.

5. Bahwa untuk menjaga itu semua dan agar perusahaan dapat bangkit kembali setelah Covid 19, maka dengan terpaksa perusahaan merumahkan sebagian karyawan dengan tidak mendapat upah dan THR untuk tahun 2020 dibayarkan 50%.

Adapun uji coba model dilakukan sebagaimana kronologi perselisihan kepentingan agar pegawai tetap bisa bekerja diperusahaan CV. Profil 88. Adapun masalah dari jawaban surat CV. Profil 88 sebagai berikut :

1. Bahwa menurut pekerja/ buruh sesuai pasal 93 ayat 2 huruf F UU No. 13 tahun 2003, kebijakan perusahaan meliburkan pekerja tanpa adanya perundingan terlebih dahulu dengan serikat pekerja .
2. Bilamana Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar sesuai dengan KEPMEN No. 06 tahun 2016.

Selanjutnya PUK SPAI FSPMI pada tanggal 20 April 2020 mengajukan surat permohonan perundingan Bipartit yang dilaksanakan pada tanggal 23 April 2020. (Lampiran 3). Surat permohonan perundingan Bipartit ini mengulang surat pertama yang dikirimkan pada pimpinan perusahaan CV. Profil 88 karena PUK SPAI FSPMI CV. Profil 88 kurang puas dengan jawaban surat yang dibuat perusahaan CV. Profil 88.

Pada tanggal 23 April 2020 telah dilakukan perundingan Bipartit antara CV. Profil 88 dengan PUK SPAI FSPMI CV. Profil 88 bertempat di CV. Profil 88, Jalan Kedinding Tengah Jaya 2 No. 39 – 43 Surabaya untuk membahas tentang :

- a. Pekerja yang diliburkan atau dirumahkan dengan nama yang tercantum
- b. Isu bahwa THR akan diberikan 50% kepada pekerja

Adapun risalah perundingan sebagai berikut :

1. Pendapat pimpinan perusahaan / perwakilan / kuasa perusahaan CV. Profil 88 :
(Lampiran 4)
 - a. Bahwa apa yang jadi tuntutan dari perwakilan pekerja akan disampaikan kepada pimpinan perusahaan, mengingat kondisi perusahaan, kondisi nasional dan internasional terkait wabah Covid 19 serta keuangan perusahaan.
 - b. Perusahaan terpaksa merumahkan sebagian karyawan dengan tidak mendapatkan upah.
 - c. Untuk THR tahun 2020 hanya mampu membayar 50% dari upah tahun 2020.

2. Kesimpulan Pendapat Para Pihak :

Tidak ada titik temu (tidak ada kesepakatan) antara kedua belah pihak dan

ditindaklanjuti pada pertemuan ketiga.

Pada tanggal 27 April 2020, CV. Profil 88 memasang pengumuman bahwa perusahaan CV. Profil 88 tutup per tanggal 27 April 2020 (Lampiran 5). Penutupan perusahaan secara tiba – tiba membuat seluruh PUK SPAI FSPMI CV. Profil 88 dan pekerja atau buruh panik, maka pada tanggal 27 April 2020 telah dibuat surat pengaduan permasalahan ketenagakerjaan di Disnaker Trans Jatim (Lampiran 6). Bahwa adanya permasalahan ketenagakerjaan dari CV. Profil 88 yang belum selesai yaitu :

1. Diliburkan/ Dirumahkannya pekerja di CV. Profil 88 tanpa ada perundingan dengan pekerja
2. Bahwa selaku PUK SPAI FSPMI CV. Profil 88 sudah menyampaikan surat perundingan Bipartit 1 dan 2.
3. Dengan tanggapan dari pimpinan perusahaan CV. Profil 88 sebagai berikut :
 - a. Karyawan dirumahkan selama 3 hari berkelanjutan dengan bergiliran.
 - b. Diberikan upah 50%.
4. Diduga pimpinan perusahaan akan membayar THR pada karyawan atau pekerja 50%.
5. Bahwa pimpinan perusahaan CV. Profil 88 menutup perusahaan CV. Profil 88 tertanggal 27 April 2020 sampai menunggu informasi lebih lanjut.
6. Perusahaan tutup tertanggal 27 April 2020 tanpa adanya pemberitahuan kepada pekerja atau buruh.
7. Dan hak – hak pekerja / buruh belum ada kejelasan.



Gambar 1 : Uji Coba Model Pendampingan Aksi Demo penutupan perusahaan pada tanggal 27 April 2020

Uji coba model lebih banyak dilakukan dengan memberikan Advokasi kepada serikat pekerja yaitu mengedukasi PUK SPAI FSPMI CV. Profil 88 untuk meningkatkan pemahaman undang – undang ketenagakerjaan yang masih berlaku, khususnya tentang pemutusan hubungan kerja. Berhubung DISNAKER TRANS JATIM belum merespon surat pengaduan permasalahan ketenagakerjaan ini, maka Uji Coba Model dilakukan dengan membuat surat pengaduan permasalahan Ketenagakerjaan ke Dinas Tenaga Kerja kota Surabaya. Karena substansi permasalahan dalam rana wilayah Kota Surabaya , maka yang lebih berkompeten dalam menyelesaikan permasalahan yang ada diperusahaan CV. Profil 88 adalah Disnaker Kota Surabaya.

Uji coba model dilakukan dengan mendampingi PUK SPAI FSPMI mencatatkan perselisihan hak ketenagakerjaan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya pada tanggal 15 Mei 2020, dengan pokok permasalahan yang sama diadukan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur (Lampiran 7). Selajutnya mediasi dilakukan oleh mediator hubungan Industrial. Uji coba model dilakukan dengan Advokasi menghadap Kabid Hubungan Industrial, persyaratan kerja dan jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, maka diputuskan mediasi dilakukan melalui daring (Online) dengan

aplikasi Zoom, karena di Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Surabaya selama masa Covid 19 diterapkan sistem Physical Distancing dan Social Distancing. Uji coba modal dilakukan dengan memberikan pelatihan perhitungan Uang Pesangon pemutusan hubungan kerja yaitu pasal 156 Undang – Undang .13 Tahun 2003, terdiri dari Uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).

Pada tanggal 18 Mei 2020 mediasi dilakukan oleh Disnaker Kota Surabaya melalui aplikasi Zoom. Dari pihak perusahaan CV. Profil 88 tidak hadir. Bipartit ini dihadiri oleh PUK SPAI FSPMI Sdr. Denny dan Sdr. M. Rizal Rambe. Hasil risalah Bipartit, disarankan untuk Bipartit lagi dengan mendapat saran dari Disnaker Kota Surabaya. Uji coba model memberikan Advokasi pelatihan perhitungan uang pesangon pemutusan hubungan kerja. Adapun Uji Coba Model Advokasi dalam bentuk pelatihan tentang perhitungan uang pesangon Pemutusan Hubungan Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

Perhitungan Uang Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja.

Adapun perhitungan Uang Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja diatur didalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 sebagai berikut :

a. Perusahaan Melakukan Efisiensi

Jika Perusahaan melakukan perampingan atau efisiensi kepada pekerja / buruh akan mendapatkan dua kali uang pesangon, satu kali uang penghargaan masa kerja dan satu kali penggantian hak. Hal ini di atur dalam pasal 164 ayat (3), yaitu: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (Dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force Majeur) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (Dua) kali ketentuan pasal 156 ayat 2 (Dua), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (Satu) kali ketentuan pasal 156 ayat 3 (Tiga) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 (Empat)”

b. Perusahaan Mengalami Force Majeur

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian berturut – turut selama dua tahun/force majeure, hal ini di atur dalam pasal 164 yang berbunyi : Pasal 164 ayat (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan tutup

disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure) dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar (1) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja 1 (Satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)”

Akan tetapi kalau perusahaan tutup karena bukan kerugian secara terus – menerus selama 2 (Dua) tahun atau keadaan memaksa (force Majeur) tetapi karena efisiensi maka pekerja/buruh dapat pesangon yang diatur dalam pasal 164 ayat (3) yaitu;

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap perker/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (Dua) tahun berturut turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (Dua) kali ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja 1 (Satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)

c. Perusahaan Pailit

Perusahaan yang mengalami pailit pekerja/buruh akan mendapatkan pesangon yang perhitungannya diatur dalam pasal 165 yang berbunyi :

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)”

Pada tanggal 18 Mei 2020 Uji Model : Advokasi pendampingan perundingan Bipartit antara perusahaan CV. Profil 88 dengan PUK SPAI FSPMI CV. Profil 88 membahas tentang pemberian hak pesangon kepada pekerja/buruh yang di PHK risalah Bipartit : perusahaan memberikan uang pesangon sebesar Rp. 1.000.000,- pertahun dan THR dibayarkan 50%. Tanggapan pekerja/buruh meminta uang pesangon sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan undang undang No.13 tahun 2003 pasal 156 ayat (2) yaitu uang pesangon dihitung dari lama masa kerja satu tahun satu bulan upah, uang penghargaan sesuai pasal 156 ayat (3).

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun / lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah:

- b. Masa kerja 6 (enam) tahun / lebih tetapi kurang dari 9 (Sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah:
- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun / lebih tetapi kurang dari 12 (Dua Belas) tahun, 4 (empat) bulan upah:
- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun / lebih tetapi kurang dari 15 (Lima Belas) tahun, 5 (lima) bulan upah:
- e. Masa kerja 15 (Lima belas) tahun / lebih tetapi kurang dari 18 (Delapan Belas) tahun, 6 (enam) bulan upah:
- f. Masa kerja 18 (Delapan Belas) tahun / lebih tetapi kurang dari 21 (Dua Puluh Satu) tahun, 7 (Tujuh) bulan upah:
- g. Masa kerja 21 (Dua Puluh Satu) tahun / lebih tetapi kurang dari 24 (Dua Puluh Empat) tahun, 8 (Delapan) bulan upah:
- h. Masa kerja 24 (Dua Puluh Empat) tahun / lebih, 10 (Sepuluh) bulan upah

Dan Uang pergantian Hak sesuai pasal 156 ayat 4 (Empat)

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur :
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja ;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal – hal yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Perundingan Bipartit III tidak terjadi kesepakatan dan akan dilanjutkan pada perundingan Bipartit IV. Uji coba model terus dilanjutkan dengan menganalisis kondisi kemampuan perusahaan, dengan keterbukaan dari pihak manajemen perusahaan CV. Profil 88 dan analisa keuangan perusahaan CV. Profil 88 serta data produksi dan penjualan, maka dapat di indikasikan kondisi perusahaan CV Profil mendekati pailit. Uji coba model Advokasi kepada serikat pekerja untuk memahami kesulitan perusahaan CV. Profil 88 dan etikat baik perusahaan. Setelah ada kesadaran dan pengertian dari PUK SPAI FSPMI CV. Profil 88 maka dilakukan Bipartit IV yang direncanakan pada tanggal 20 Mei 2020.

Pada tanggal 20 Mei 2020 dilakukan perundingan berpartit IV membahas tentang uang pesangon pemutusan hubungan kerja, uji coba model dengan pendampingan Advokasi untuk mencapai kesepakatan atas besarnya uang pesangon. Dengan adanya keterbukaan, komunikasi, pemahaman peraturan ketenaga kerjaan,

kondisi kemampuan perusahaan, akhirnya terjadi KESEPAKATAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA dan mendapat uang pesangon 75%. Kesepakatan pemutusan hubungan kerja dibuat dalam perjanjian bersama pada tanggal 22 Mei 2020 (lampiran 8)



Gambar 2 : Uji Coba Model Pendampingan Perundingan Bipartite PUK SPAI FSPMI CV PROFIL dengan Pengacara Perusahaan

Pada tanggal 2 Juni 2020 uji coba model: Advokasi pendampingan akta bukti perjanjian bersama melalui Bipartit di pengadilan negeri Surabaya (Lampiran 9).

Adapun isi dan klausal perjanjian bersama adalah sebagai berikut:

1. Pihak pertama I (Kesatu) dan pihak ke II (Dua) sepakat untuk mengahiri hubungan kerja sesuai kesepakatan bersama pada tanggal 27 April 2020;
2. Pihak pertama I (Kesatu) akan membayarkan tunjangan hari raya tahun 2020 dan uang kopensasi serta hak lainnya kepada pihak ke II (Dua) setelah semua berkas lengkap sebagaimana ketentuan klausal 1 paling lambat 1x24 jam dengan diangsur sesuai jadwal terlampir;
3. Bahwa pihak ke II (kedua) sepakat untuk menerima pembayaran THR tahun 2020 dan uang kompensasi serta hak lainnya dari pihak ke I (Satu) sebagai hak pemutusan hubungan kerja sesuai kesepakatan bersama dengan rincian terlampir;
4. Bahwa pembayaran sebagaimana ketentuan klausal III (Tiga) akan dilakukan melalui transfer bank ke rekening penerima kuasa yang telah disepakati dan telah ditujuk oleh para pemberi kuasa atas nama DENY AGUNG SUSILO Bank BRI No. 058401030381503 dengan pembayaran diangsur sesuai rincian terlampir;

5. Bahwa pihak ke I (Satu) akan memberikan kesempatan bekerja kembali pada pihak ke II (Dua) apabila perusahaan buka kembali yang dikelola oleh pihak ke I (Satu) sesuai ketentuan perundangan yang berlaku, namun apabila dikelola oleh pihak lain maka pihak ke I (Satu) tidak ada kewajiban untuk memperkerjakan kembali, begitu pula pihak pengelola baru tidak dibebani hak dan kewajiban atas kewajiban pihak Ke I (Satu) dan pihak ke II (Dua) setelah perjanjian bersama ini ditandatangani oleh pihak.
6. Bahwa para pihak bersepakatan untuk menyelesaikan permasalahan ini dengan cara musyawarah mufakat pada pengadilan negeri Surabaya;
7. Bahwa para pihak bersepakat tidak akan melakukan saling menuntut baik perdata maupun pidana dikemudian hari setelah perjanjian bersama ini ditandatangani oleh para pihak;
8. Bahwa perjanjian bersama ini dibuat oleh para pihak rangkap dua dengan dibubuhi materai yang cukup dan dibuat dengan penuh kesadaran serta itikat baik bersama untuk dilaksanakan dan dipatuhi bersama

Pada tanggal 3 Juni 2020 PUK SPAI FSPMI CV. Profil 88 mengajukan surat pengajuan PHK ke BPJS kesehatan (Lampiran 10). Hasil risalah perundingan :

1. BPJS Kesehatan mengacu pada sistem Edabu, apabila pekerja/buruh dikeluarkan dari sistem Edabu oleh pihak perusahaan otomatis pekerja/buruh tidak bias ikut kepesertaan BPJS PBI yang gratis selama enam bulan yang ditanggung oleh pemerintah.
2. BPJS Kesehatan ditolak dengan alasan karena tidak adanya keputusan dari pengadilan tentang Pemutusan Hubungan Industrial.



Gambar 3 : Uji Coba Model Advokasi pendampingan pengajuan PHK ke BPJS Kesehatan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **Uji Coba Model Determinan Advokasi Pelaksanaan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 untuk Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Serikat Pekerja di Jawa Timur. DAPAT DITERIMA DAN DILAKSANAKAN DENGAN BAIK PADA PUK SPAI FSPMI CV PROFIL 88. (Lampiran 11)**

- 2. Uji Coba Model determinan advokasi pelaksanaan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 untuk menciptakan hubungan industrial yang harmoni dalam rangka meningkatkan kinerja serikat pekerja di Jawa Timur : advokasi pembaharuan PKB dengan menambahi pasal usia pensiun di PUK SPAI FSPMI PERCETAKAN ENAM JAYA.**

2.1. Permasalahan :

Pada hari Jum'at 17 Juli 2020 bertempat dijalan Bulak Rukem Timur I/162 telah diadakan rapat Anggota dan PUK SPAI FSPMI Percetakan Enam Jaya dengan hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil risalah Pada hari Rabu tanggal 18 September 2019 jam 14.00 WIB bertempat di Perusahaan Percetakan Enam Jaya dijalan Bulak Rukem Timur I/162, Surabaya, Pimpinan Perusahaan Percetakan Enam Jaya berpendapat :
 - a. Bahwa pihak perusahaan, terkait tentang pasal-pasal pensiun mengacu pada PKB yang lama periode 2016 sampai dengan 2018
 - b. Bahwa apabila dalam waktu 1 sampai dengan 2 Minggu atau selambat-lambatnya tanggal 3 Oktober 2019 pihak perusahaan tidak ada perkembangan atau perubahan-perubahan pasal dalam PKB selain tentang usia pensiun, maka pihak perusahaan sepakat kembali ke PKB yang lama periode 2016 sampai dengan 2018 dan akan di sepakati kembali ke PKB baru untuk periode 2019 sampai dengan 2021.
2. Bahwa dengan hasil rapat ini Pekerja/karyawan Percetakan Enam Jaya berpendapat:
 - a. Bahwa harapan pekerja/karyawan PUK SPAI FSPMI Percetakan Enam Jaya agar memasuki usia pensiun pekerja/karyawan Percetakan Enam Jaya didalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode Tahun 2021 sampai dengan Tahun 2023.
 - b. Bahwa Pimpinan Perusahaan Percetakan Enam Jaya agar memasukkan usia pensiun pekerja/karyawan mengacu pada Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat Perusahaan selaku pihak pertama dan Pekerja/Karyawan atas nama Kanan selaku pihak kedua yang pensiunkan oleh Perusahaan Percetakan Enam Jaya dengan alasan sudah memasuki usia pensiun.

Pada hari Selasa 27 Agustus 2020 bertempat dijalan Bulak Rukem Timur I/162 telah diadakan perundingan Bipartit antara PT. Percetakan Enam Jaya dengan PUK SPAI FSPMI PEJ PT. Percetakan Enam Jaya mengenai karyawan yang memasuki usia pensiun dan sakit berkepanjangan.

Dari pendapat PUK SPAI FSPMI Pecetakan Enam Jaya / Karyawan :

1. Bahwa Bapak Kanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan sudah memsuki usia pensiun.
2. Berharap Pimpinan perusahaan Percetakan Enam Jaya memensiunkan Bapak Kanan dengan mendapatkan kompensasi.
3. Bahwa Bapak Agus Purwanto telah mengalami sakit mata selama kurang lebih 7 tahun dan penglihatan jarak pandang mata kurang lebih 1 meter.

4. Bahwa Sekarang Bapak Agus Purwanto juga menderita sakit stroke, dan masih dalam perawatan.
5. Bahwa Selama mengalami sakit Bapak Agus Purwanto tidak bisa bekerja selama kurang lebih 4bulan.
6. Dengan keterangan hal tersebut di atas dirasa sudah tidak mampu bekerja, maka berharap Pimpinan Perusahaan Percetakan Enam Jaya memberikan kebijakannya Untuk mendapatkan Kompensasi

Dari hasil perundingan secara Bipartit ini antara lain :

1. Bahwa telah ada kesepakatan Bersama antara Karyawan tersebut yang memasuki usia pensiun yang didampingi oleh PUK SPAI FSPMI Percetakan Enam Jaya.
2. Bahwa telah ada kesepakatan Bersama antara Karyawan tersebut sakit berkepanjangan yang didampingi oleh PUK SPAI FSPMI Percetakan Enam Jaya.
3. Dari kedua karyawan tersebut telah membuat Perjanjian Bersama dan di sepakati oleh pimpinan perusahaan dan karyawan.
4. Hak-hak nya yang diterima oleh kedua karyawan tersebut sesuai dengan perundang-undangan.

Pada hari Rabu tanggal 18 September 2020 jam 14.00 WIB bertempat di jalan Bulak Rukem Timur I/162 telah diadakan nya perundingan secara Bipartit antara Pimpinan Perusahaan Percetakan Enam Jaya dengan Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI Percetakan Enam Jaya yaitu tentang :

Pembahasan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada di Perusahaan Percetakan Enam Jaya

Pendapat Perusahaan/Perwakilan/Kuasa Perusahaan Percetakan Enam Jaya

1. Bahwa pihak perusahaan, terkait pasal-pasal pensiun mengacu pada PKB yang lama periode 2016 sampai dengan 2018.
2. Bahwa apabila dalam waktu 1 sampai dengan 2 Minggu atau selambat-lambatnya tanggal 03 Oktober 2019 pihak perusahaan tidak ada perkembangan atau perubahan-perubahan pasal dalam PKB selain tentang usia pensiun, maka pihak perusahaan sepakat kembali ke PKB yang lama periode 2016 sampai dengan 2018 dan akan disepakati kembali ke PKB baru untuk periode 2019 sampai dengan 2021.

Pendapat Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI/Perwakilan/Pekerja/Karyawan Perusahaan/Perwakilan/Kuasa Percetakan Enam Jaya

1. Bahwa Pekerja/Serikat Pekerja SPAI FSPMI Percetakan Enam Jaya sepakat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dicatatkan kembali di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya periode 2019 sampai dengan 2021 .
2. Menanggapi pendapat perusahaan risalah Bipartit pada tanggal 27 Agustus 2019 yang menerangkan bahwa permasalahan PKB pihak Perusahaan akan membahas dan menambahkan pasal tentang pensiun Pekerja.
3. Meminta dan mengatur menambahkan usia pensiun Pekerja dalam PKB atau PB.

Kesimpulan (Pendirian para pihak)

Akan diadakan pertemuan lagi terkait pembahasan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam waktu 1 sampai dengan 2minggu atau selambat-lambatnya tanggal 03 Oktober 2019.

- ❖ Pada hari Jum'at tanggal 30 Agustus 2019 para pihak telah mengadakan perundingan dengan kesepakatan untuk menyelesaikan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) karena pensiun dalam bentuk Perjanjian Bersama (PB) yang secara kronologis terlampir.

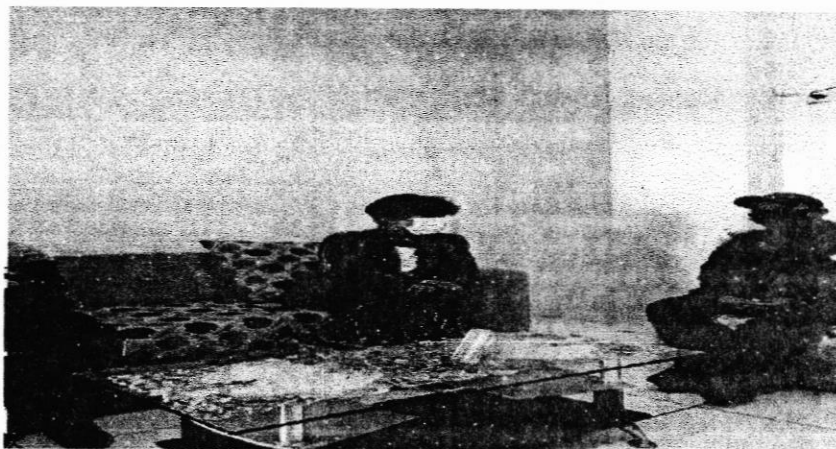
2.2. Analisis Data Uji Coba Model :

Dari perundingan Bipartit 1 pada tanggal 17 Juli 2020, Bipartit 2 tanggal 27 Agustus 2019, dan Bipartit 3 tanggal 18 September 2019 telah dilakukan analisis uji coba model pada penelitian tahun kedua dan dilanjutkan pada penelitian tahun ketiga. Kegiatan Uji Coba Model : perpanjangan PKB Perusahaan Percetakan Enam Jaya dilanjutkan sejak Oktober 2019 sampai dengan September 2020. Bahwa pada 14 Oktober 2019 perusahaan percetakan enam jaya mengajukan surat pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ke DISNAKER Kota Surabaya (Lampiran 12). Baru pada bulan April 2020 pendaftaran perpanjangan PKB Perusahaan Percetakan Enam Jaya di DISNAKER Kota Surabaya melalui online situs : <https://ssw.surabaya.go.id/>, terhubung persyaratan perpanjangan PKB belum dilengkapi seluruhnya oleh Perusahaan Percetakan Enam Jaya yaitu belum dikumpulkannya seluruh KTP Karyawan Perusahaan Percetakan Enam Jaya maka belum dapat di proses oleh DISNAKER Kota Surabaya. Advokasi Uji Coba Model Pendampingan Pengurusan Perpanjangan PKB dilakukan dalam bentuk pendampingan dan pelatihan agar PUK SPAI FSPMI dapat memahami betul peraturan

perundang-undangan yang mengatur tata cara pembuatan PKB. Pada tanggal 9 Juli 2020 PUK SPAI FSPMI Percetakan Enam Jaya menyerahkan KTP Pekerja/Buruh ke DISNAKER Kota Surabaya (Lampiran 12). Dari tiga kali perundingan bipartite membahas perpanjangan PKB periode 2019-2021 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Belum disebutkan secara jelas dan tegas usia pensiun didalam perpanjangan PKB periode 2019-2021,
2. Usia Pensiun tidak disebutkan secara jelas dan tegas dalam Perjanjian Bersama (PB),
3. Perjanjian Bersama perorangan oleh perusahaan dapat dijadikan “Yurisprudensi”, mempunyai celah hukum yang melemahkan dan merugikan pekerja ketika dikemudian hari pekerja memasuki usia pensiun mengajukan permohonan pensiun. Tidak ada dasar hukum yang menjadikan Perjanjian Bersama perorangan dapat dijadikan *Yurisprudensi*. Dengan mudah perusahaan tidak sepatutnya untuk memberikan pensiun kepada pekerja/buruh yang sudah memasuki usia pensiun.
4. Peran penting advokasi PUK SPAI FSPMI dibutuhkan untuk mengawal dengan ketat pembuatan pembaharuan PKB periode 2021-2023 dengan menambahkan pasal Usia Pensiun dengan jelas dan tegas.

Dengan telah didaftarkanya perpanjangan PKB periode 2019-2021 Perusahaan Percetakan Enam Jaya di DISNAKER Kota Surabaya, dapat disimpulkan bahwa **Uji Coba Model Determinan Advokasi Pelaksanaan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Untuk Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Serikat Pekerja di Jawa Timur DAPAT DITERIMA DAN DILAKSANAKAN DENGAN BAIK PADA PUK SPAI FSPMI Percetakan Enam Jaya (Lampiran 13)**



Gambar 4 : Uji coba model advokasi pendaftaran perpanjangan PKB Percetakan Enam Jaya



Gambar 5 : Uji coba model advokasi pendampingan pembuatan perpanjangan PKB

3. Evaluasi Implementasi Uji Coba Model

Pada tahapan evaluasi telah dilakukan analisis atas Uji Coba Model Determinan Advokasi Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Untuk Menciptakan Hubungan Industrial Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Serikat Pekerja di Jawa Timur yaitu :

No	Informan	Materi Advokasi Pelaksanaan UU No. 21 Tahun 2000					HASIL
		PKB	UMK	PKWT	PHK	Perselisihan	
1	PUK SPAI FSPMI Percetakan Enam Jaya	√					Uji coba model dapat diterima dan dilaksanakan : 1. Perpanjangan PKB 2019-2021 2. Perjanjian Bersama menjadi "yurisprudensi" untuk usia pensiun

2	PUK SP NIBA-SPSI Tunjungan Crystal Hotel		√	√			Uji coba model dapat diterima dan dilaksanakan : 1. PKWT menjadi PKWTT 2. Pembayaran kekurangan upah UMK
3	PUK SPAI FSPMI CV Profil 88	√			√		Uji coba model dapat diterima dan dilaksanakan: 1. PKB tertunda dan tidak dapat dilanjutkan 2. PHK

4	PT. JACOBIS					√	Uji coba model dapat diterima dan dilaksanakan: 1. Hak cuti dibayarkan 2. APD diberikan
5	PT. AJBS		√				Uji coba model dapat diterima dan dilaksanakan: 1. Penangguhan pembayaran UMK disetujui oleh karyawan dan Gubernur 2. Karyawan tidak menuntut kekurangan pembayaran upah

Dari hasil evaluasi implementasi uji coba model, menyisakan permasalahan usia pensiun yang belum selesai pada PUK SPAI FSPMI Percetakan Enam Jaya dan pembayaran uang pesangon yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pekerja/buruh perusahaan CV. Profil 88. Dengan pertimbangan waktu, biaya, dan tempat maka penelitian tahun ketiga membahas Implementasi Uji Coba Model Determinan Advokasi Tentang Usia Pensiun. Karena, dalam kenyataan banyak perusahaan yang belum sepakat untuk mencantumkan usia pensiun pada Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sehingga pekerja/buruh merasa dirugikan ketika telah memasuki usia pensiun tidak mendapatkan hak pensiun. Berikut akan dibahas tentang dasar hukum usia pensiun, pembayaran uang pesangon pensiun dan disparitas Usia Pensiun Bagi Pekerja Swasta dan Aparatur Sipil Negara di Indonesia.

a. Batas Usia Pensiun Tenaga Kerja Ditinjau Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan.

Pembangunan Nasional Negara Republik Indonesia dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sesuai bunyi Pasal 28D ayat (2), yaitu : "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, Pemerintah, Pengusaha dan Tenaga Kerja / buruh mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dunia usaha dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan secara terus menerus untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja / buruh dan apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja / buruh dan keluarganya dan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. [1]. *Analisis Yuridis Pasal 167 Ayat 1 Mengenai Usia dan Hak Pensiun Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Hal.20)

Dalam Hubungan Industri diperlukan pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Situasi dan kondisi pemerintahan dan stabilitas ekonomi yang tidak menentu berdampak pada perusahaan baik itu perusahaan besar maupun kecil yang mengalami kerugian bahkan tutup. Untuk menyelamatkan perusahaan tetap berdiri dan kelangsungan perusahaan terjaga, banyak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) baik itu memasuki masa pension maupun karena pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ataupun atas kemauan karyawan. Di Indonesia pemutusan hubungan kerja yang dikarenakan memasuki masa pensiun diatur dalam Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, yang berbunyi : “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pension yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). [1] . *Analisis Yuridis Pasal 167 Ayat 1 Mengenai Usia dan Hak Pensiun Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Hal.20)

Pensiun adalah satu titik balik yang signifikan dalam karier seseorang, selama hidupnya atau setidaknya tidaknya untuk mayoritas orang dewasa yang telah menghabiskan seluruh atau sebagian besar waktu hidup mereka untuk bekerja.

Dalam pasal 167 ayat (1) disebutkan bahwa salah satu alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah karena pekerja telah memasuki usia pensiun. Akan tetapi tidak diatur secara jelas dan tegas pada usia berapa batas usia berlaku. Ketentuan mengenai batas usia pensiun ditetapkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau peraturan perundangan yang berkaitan dengan masa pensiun menurut Pasal 154 huruf C Undang Undang Ketenagakerjaan yaitu berbunyi : “Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan”. [1] . *Analisis Yuridis Pasal 167 Ayat 1 Mengenai Usia dan Hak Pensiun Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Hal.20)

Ketentuan yang ada, secara khusus hanya mengatur batas usia pensiun bagi pekerja sektor pemerintahan seperti Pegawai Negeri Sipil antara lain batas usia pensiun pada jabatan tertentu seperti guru, dosen dan pegawai negeri/pejabat negara: PNS, Hakim, Tentara/Polisi. Sedangkan batas usia pensiun untuk pekerja sektor swasta yang sering terjadi di masyarakat selama ini banyak merujuk pada ketentuan yang mengatur hak-hak yang berkaitan dengan

masa pensiun, seperti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun. Dalam ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdapat ketentuan bahwa Jaminan Hari Tua (JHT) dibayarkan pada tenaga yang telah mencapai usia 55 tahun. Namun kemudian Undang-undang tersebut dicabut dan dinyatakan tidak berlaku melalui Pasal 69 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Adapun program pensiun adalah program yang menjanjikan pembayaran sejumlah uang secara berkala setelah peserta berhenti bekerja karena mencapai usia pensiun. Teori dasar yang menjadi acuan dalam pengembangan program pensiun adalah teori state preference dalam alokasi asset optimal pada kondisi ketidakpastian yang dibangun oleh Arrow-Debreu (1954). Dalam teori yang mengansumsikan kondisi pada yang setimbang dan lengkap, individu dalam ekonomi akan memilih dasar klain berdasarkan waktu yang memaksimalkan masing-masing utilitasnya atau masing-masing individu akan menyusun perencanaan masa depannya untuk memaksimalkan pemenuhan kebutuhan jangka panjangnya, terutama pada masa pensiun [2]. Teori lain yang relevan adalah teori Life-cycle Hypothesis dari Modigliani (1966) yang menyatakan bahwa individu/rumah tangga dalam ekonomi akan menunda konsumsi dengan menabung. Tabungan ini akan diakumulasikan sampai pada masa individu/rumah tangga mencapai usia pensiun dan akan mulai memanfaatkan tabungannya untuk konsumsi barang dan leisure [3]. Di Negera Inggris skema pensiun iuran, risiko keuangan ditanggung oleh anggota. Risiko keuangan terjadi baik selama fase akumulasi (risiko investasi) dan pada saat pensiun, ketika anuitas dibeli (risiko anuitas). Risiko anuitas yang dihadapi oleh anggota dapat dikurangi melalui "opsi penarikan pendapatan": pensiunan diizinkan untuk memilih kapan harus mengubah modal final menjadi pensiun dalam periode waktu tertentu setelah pensiun. Di beberapa negara, ada batasan usia ketika annuitisasi menjadi wajib (di Inggris usia ini adalah 75). Sementara itu, anggota dapat menarik sejumlah uang berkala untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, dalam batas-batas tertentu yang ditentukan oleh peraturan skema (atau oleh hukum). Di Inggris, di mana opsi ini diperkenalkan pada 1995, pendapatan periodik yang ditarik dibatasi antara 35% dan 100% dari jumlah yang akan diterima anggota jika ia membeli tingkat anuitas saat pensiun. Pada usia 75, anuitas harus dibeli dengan sisa dana. [4]. Optimal investment choices post-retirement in a defined contribution pension scheme. Insurance: Mathematics and Economics, 35(2 SPEC), doi: 10.1016/j.insmatheco.2004.06.002. Page.2)

Adapun peraturan perundang-undangan yang mengatur Batas Usia Pensiun antara lain yaitu:

- a. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Hari Tua (JHT), Pasal 14 dan Pasal 15
- b. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003
- c. Peraturan pemerintah Nomor 45 Tahun 2015

Pembayaran hak pensiun menurut ketentuan Pasal 167 ayat (1), (2), (3) undang-undang nomor 13 tahun 2003, tentang ketenagakerjaan :

- a. Perhitungan uang pesangon karena pekerja/buruh pensiun Pasal 156 ayat (1), (2), (3), dan (4)

Perhitungan uang pesangon pemutusan hubungan kerja :

- a. Pasal 164 ayat (3) , Pasal 165
- b. Pasal 156 ayat (2) , Pasal 156 ayat (3) , Pasal 156 ayat (4)
- c. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 158 ayat (1), ayat (4)
- d. Pasal 163 ayat (1) dan ayat (2)

Dalam teori Hukum Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal adanya 4 (empat) jenis PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja yaitu :

1. PHK demi hukum :

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu : Pasal 164 ayat (1), 167 ayat (5), 154 huruf (b)
- b. Pekerja/buruh meninggal dunia : Pasal 166

2. PHK oleh pihak pekerja :

- a. Masa percobaan
- b. Pekerja mengundurkan diri : Pasal 162 ayat (2)
- c. Pekerja/buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu
- d. Pekerja/buruh berdasarkan alasan mendesak dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial : Pasal 169 ayat (2)
- e. Pekerja/buruh yang sakit : Pasal 172

3. PHK oleh pihak pengusaha/pemberi kerja

Merupakan PHK oleh pihak pengusaha yang timbul karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu. PHK dalam hal ini sering terjadi, baik karena pihak pekerja melakukan kesalahan ataupun karena kondisi perusahaan, misalnya, pada ketentuan Pasal 161, 163, 154 ayat (3), 168,

169 ayat (3), 61 ayat (4)

4. PHK oleh pengadilan

Merupakan PHK oleh putusan pengadilan yang terjadi karena alasan tertentu dan bersifat mendesak serta penting, misalnya terjadinya peralihan kepemilikan, asset maupun pailit sebagaimana ketentuan Pasal 165 dan juga Pasal 68, 154 huruf b.

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun. Usia pensiun ditemukan dalam Pasal 15 PP 45/2015 sebagai berikut :

- (1) Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun.
- (2) Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun.
- (3) Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun.
- (4) Dalam hal Peserta telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima Manfaat Pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun.

PP Nomor 36 tahun 1995, pemerintah menetapkan PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial. Pada akhir tahun 2004 Pemerintah menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-Undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah perusahaan yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia terus berlanjut. Sampai saat ini, PT Jamsostek (Persero) memberikan perlindungan 4 program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK),

Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya.

3.2 PEMBAYARAN HAK PENSIUN MENURUT KETENTUAN PASAL 167 AYAT (10) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003, TENTANG KETENAGAKERJAAN.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Undang-undang yang mewajibkan majikan memberi pensiun kepada bekas buruh-buruhnya yang karena usia tinggi tidak mampu lagi melakukan pekerjaan, belumlah ada. Jika majikan memberi pensiun, hal itu biasanya berdasarkan atas suatu perjanjian perburuhan antara organisasi buruh dan majikan atau berdasarkan atas suatu peraturan –majikan (reglement) ataupun atas kebijaksanaan majikan sendiri.

Dasar perhitungan pemberian uang pesangon dalam Hubungan Industrial di Indonesia yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena memasuki masa pensiun diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 , tentang ketenagakerjaan Pasal 167 ayat (1) dan besar kecilnya jumlah uang pesangon dipengaruhi masa kerja serta besarnya upah yang diatur dalam Pasal 156 dengan ketentuan sebagai berikut :

Pasal 167 ayat (1)

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja / buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja / buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”

Cara perhitungan pemberian uang pesangon kepada pekerja /buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dapat dikelompokkan kedalam beberapa penyebab yaitu :

3.2.1 Perhitungan Uang Pesangon karena pekerja / buruh pensiun

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan atau penggantian hak yang seharusnya diterima sesuai ketentuan Pasal 156.

Pasal 156 ayat (1)

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan atau penggantian hak yang seharusnya diterima”

Pasal 156 ayat (2)

Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (tiga) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Pasal 156 ayat (3)

Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Pasal 156 ayat (4)

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja / buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja / buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat ;
- d. Hal-hal yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

3.2.2 Pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja / buruh dalam program pensiun

Perhitungan uang pesangon bila pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja / buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun sesuai ketentuan yang berlaku pada Peraturan Pemerintah

Nomor 45 tahun 2015 , tentang Program Jaminan Pensiun, maka pengusaha wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada pekerja / buruh sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan yaitu :

- 1) Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2).
- 2) Uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3).
- 3) Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Uang pesangon yang diterima pekerja/buruh diberikan sekaligus pada saat jatuh tempo usia pensiun dan dasar perhitungannya mengacu pada ketentuan yang berlaku Pasal 156 ayat (5) yang berbunyi :

“ Dalam hal pengusaha yang tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja / buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Berikut contoh kasus perhitungan uang pensiun, pada saat memasuki pensiun data Mr. Adun Malik adalah sebagai berikut:

- Upahnya = Gaji Pokok (GP) Rp. 3.500.000,- Tunjangan Tetap (TT) Rp.500.000,- = Rp.4.000.000,-.
- Sisa cuti yang belum diambil = 5 hari (gaji 1 hari = $GP/25 = 140.000$),
- Masa kerja 7 tahun 2 bulan.
- Adun Malik adalah pekerja / buruh PT. Dovechemyang tinggal di Kota Gresik.
- Perusahaan selalu memberi kebijakan uang pisah seperti yang diatur dalam Pasal 39 ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu :

Bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri , akan diberikan uang pisah yang besarnya ditentukan sebagai berikut :

- a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 1 bulan GP
- b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun = 1,5 bulan GP
- c. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun = 2 bulan GP
- d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun = 2,5 bulan GP
- e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun = 3 bulan GP

- f. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun = 3,5 bulan GP
- g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun = 4 bulan GP
- h. Masa kerja 24 tahun atau lebih = 5 bulan GP

Maka perhitungan uang pesangon karena memasuki masa pensiun adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 & (2 \times \text{Pesangon}) + (1 \times \text{Penghargaan masa kerja}) + (\text{Penggantian hak}) \\
 & = (2 \times 8 \text{ bulan upah}) + (3 \text{ bulan upah}) + (\text{sisanya cuti} + 15\% \text{ dari } 19 \text{ bulan upah} + \\
 & \text{ongkos pulang}). \\
 & = (16 \times 4.000.000) + 93 \times 4.000.000 + ((5 \times 140.000) + (15\% \text{ dari } 76.000.000) + (0)). \\
 & = (64.000.000) + (12.000.000) + (700.000 + 11.400.000) = 88.100.000
 \end{aligned}$$

3.3. Disparitas Usia Pensiun Bagi Pekerja Swasta dan Aparatur Sipil Negara di Indonesia.

Pensiun dikenal sebagai fenomena yang dialami oleh seseorang yang usianya dianggap tidak produktif, telah mengabdikan hidupnya bekerja pada suatu perusahaan atau instansi pemerintah dan saatnya untuk berhenti bekerja dan menikmati hari tua. Bagi sebagian besar pekerja, memasuki usia pensiun bukanlah sesuatu hal menyenangkan, ketika perusahaan tidak memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam pasal 156 ayat (2), pasal 156 ayat (3) dan pasal 156 ayat (4). Pensiun sering dianggap suatu kenyataan yang tidak menyenangkan, karena pekerja mengalami perubahan pendapatan ekonomi, aktifitas sehari-hari dan lingkungan pergaulan yang berubah. Ini berarti bahwa pekerja yang memasuki usia pensiun akan menderita secara psikologis dan kesehatan yang menurun. [5]; [6] di Finlandia usia pensiun minimal 63 tahun, bagi pekerja yang berpenghasilan menengah ketika memasuki usia pensiun, merasakan dampak pensiun terhadap kesehatannya yang menurun, bahkan banyak pekerja pasca pensiun mengalami penyakit jantung [7]; [8] Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pensiun merupakan salah satu dari kegiatan pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi pada sebuah hubungan kerja dalam dunia hubungan industrial. Menurut Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Bab I pasal 1 ayat (25) menyatakan:

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”

Pemutusan hubungan kerja berada di Bab XII dari pasal 150 – pasal 172 yang berlaku bagi badan usaha yang memiliki badan hukum atau tidak, usaha milik perorangan, persekutuan atau milik badan hukum. Baik milik swasta maupun milik negara. serta usaha-usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain. Terdapat 2 jenis Pemutusan Hubungan Kerja yang dapat diklasifikasikan dalam Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu: *pertama*, pemutusan hubungan kerja secara sukarela, pemutusan hubungan kerja ini dikategorikan sebagai jenis sukarela bilamana terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja karena dikehendaki oleh pekerjajanya dengan cara pengunduran diri. *Kedua*, adalah pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan terjadinya kondisi “PAKSA” sesuai dengan klausula Pemutusan Hubungan Kerja yang ada dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga harus terjadi pemutusan hubungan kerja. Hal ini terjadi pada tindakan indisipliner, efisiensi dan PENSUN. Untuk itu jenis Pemutusan Hubungan Kerja seperti ini disebut dengan jenis Pemutusan Hubungan Kerja tidak sukarela. Dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat ditemukan perihal usia pensiun dalam ketentuan sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja dimana pengaturannya ada pada pasal 150 sampai dengan 170 sedangkan kejelasan aturan mengenai Pensiun ada pada pasal 154 yang berbunyi:

“Penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat 3 tidak diperlukan dalam hal : pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau (huruf c), pekerja/buruh meninggal dunia (huruf d)”

Sedangkan pasal 151 ayat (3) menjelaskan kedudukan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak bisa dielakkan yang diatur pada ayat 2 pada pasal yang sama, berikut isi pasal 151 ayat (1), pasal 151 ayat (2) dan pasal 151 ayat (3) yaitu:

“(1). pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

- (2). dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dari pasal 149 huruf d jo 151 ayat (3) Undang Undang Ketenagakerjaan telah menjelaskan secara tegas bahwa jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Lely Siregar, SH, MH. Koordinator Penyidik Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur menyatakan:

“Akan tetapi, penetapan tersebut tidak diperlukan, salah satunya, dalam hal pekerja/buruh mencapai usia pensiun diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan. Hal ini menunjukkan Undang Undang nomor 13 tahun 2003 telah memberikan perlindungan hukum atas para pekerja yang telah memasuki pensiun namun demikian masih menyisakan permasalahan yang cukup signifikan karena tidak adanya ketegasan yang mengatur tentang batasan usia sehingga memerlukan sarana hukum yang lain yang harus mengatur agar tidak menjadi *debateble* bahkan kasus perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang saat ini masih banyak terjadi karena “kelemahan” batasan usia pensiun tersebut”.

Dengan demikian dapat menjadi senjata kedua belah pihak baik pekerja terlebih lagi para pengusaha dengan alasan menghindari kewajiban pembayaran kompensasi biaya pensiun yang harus dibayarkan kepada pekerja yang memasuki usia pensiun. Dari sini bisa disimpulkan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang memasuki usia pensiun di perusahaan swasta bahwa Undang Undang Ketenagakerjaan tidak menentukan batas usia pensiun; melainkan ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan. Di Amerika Serikat usia

pensiun pekerja ditentukan dari jenis pekerjaannya di 38 negara sesuai posisi pekerjaan di negara negara tersebut. Komposisi pekerjaan dalam kaitannya dengan usia pensiun memiliki 2 prasyarat yaitu: (1) karakteristik intrinsik dari setiap pekerjaan terdiri dari pesisik dan pengetahuan; (2) distribusi pekerjaan bervariasi di 38 negara [9] .

Berbeda dengan pemberlakuan pekerja/karyawan yang bekerja pada negara yang dikenal dengan sebutan Aparatus sipil Negara, masa purna tugas atau yang lebih dikenal dengan sebutan pensiun diatur dengan sangat jelas dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pasal 87 ayat (1) Undang undang Aparatur Sipil Negara diatur:

“(1) Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat karena:

- a. Meninggal dunia.
- b. Atas permintaan sendiri,
- c. Mencapai batas usia pensiun,
- d. Perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini, atau
- e. Tidak cakap jasmani dan atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

Aturan pensiun Pegawai Negeri Sipil lebih rinci diatur dalam pasal 239 Peraturan Pemerintah Nomor: 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yaitu:

1. PNS yang telah mencapai batas usia Pensiun diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.
2. *Batas Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:*
 - a. *58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat administrasi, pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional keterampilan;*
 - b. *60 (enam puluh) tahun bagi pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional madya; dan*
 - c. *65 (enam puluh lima) tahun bagi PNS yang memangku pejabat fungsional ahli utama.*

Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua

Aparatur Sipil Negara yang berhenti bekerja berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Jaminan pensiun dan

jaminan hari tua ini diberikan sebagai perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua, sebagai hak dan sebagai penghargaan atas pengabdian. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua diberikan dalam program jaminan sosial nasional. [10]. Sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua Aparatur Sipil Negara berasal dari pemerintah selaku pemberi kerja dan iuran Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan. Abdullah, SH manajer Human Reseources Development PT Jacobis menyatakan:

“Jaminan pensiun diberikan kepada Aparatur Sipil Negara yang diberhentikan karena meninggal dunia; pengunduran diri atas permintaan sendiri apabila telah berusia **45 (empat puluh lima) tahun dan masa kerja paling sedikit 20 (dua puluh) tahun**; perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah; pegawai dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam Jabatan apapun karena keadaan jasmani dan/atau rohani tidak sehat”.

Pemberhentian Dengan Hormat Atas Permintaan Sendiri

Aparatur Sipil Negara yang mengajukan permintaan berhenti, diberhentikan dengan hormat sebagai Aparatur Sipil Negara. Permintaan berhenti tersebut dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan masih diperlukan untuk kepentingan dinas. Deny ketua perwakilan unit kerja Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia CV. Profil menyatakan:

“permintaan berhenti bekerja dari pegawai dapat **ditolak karena alasan yaitu : sedang dalam proses peradilan karena diduga melakukan tindak pidana kejahatan; melakukan pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara; sedang mengajukan upaya banding administratif karena dijatuhi hukuman disiplin**”.

Dari pembahasan diatas maka sesuai dengan ketentuan mengenai batas usia pensiun mengacu pada Pasal 90 jo. Pasal 87 ayat (1) huruf c Undang Undang Aparatur Sipil Negara dan Pasal 239 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017. terdapat dua kategori yaitu : *pertama adalah dimana usia sudah mencapai batas usia pensiun yaitu usia 58 sampai dengan usia 65 tahun sesuai dengan jabatan Aparatur Sipil Negara itu sendiri. Kedua adalah pensiun dapat dilaksanakan pada Aparatur Sipil Negara yang belum mencapai batas usia pensiun bagi pejabat administrasi, dengan syarat, usia sudah mencapai 45 tahun dengan masa kerja 20 tahun*, dapat mengajukan permintaan berhenti dengan hormat atas permintaan sendiri dan berhak memperoleh jaminan pensiun. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, mulai berlaku pada tanggal diundangkan, yaitu 7 April 2017. Artinya, Peraturan Pemerintah ini sudah berlaku tanpa menunggu

aturan teknisnya terbit. Berkaitan dengan aturan teknis, hingga saat ini belum ada aturan teknis tentang pemberhentian Aparatur Sipil Negara dengan hormat atas permintaan sendiri.

Dapat disimpulkan bahwa disparitas yang sangat signifikan pemberlakuan pensiun pekerja yang didasari oleh Undang Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dimana pekerja telah ada perlindungan secara hukum untuk menjalani pensiun sesuai batas usia yang perlu diatur lagi dalam ketentuan lain baik di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja Bersama dan atau ketentuan hukum lainnya termasuk kebiasaan-kebiasaan yang terjadi pada badan hukum/institusi/perusahaan selaku pemberi kerja. Sedangkan aparatur sipil Negara atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki payung hukum yang jelas dan tegas baik terkait pengaturan masa purna tugas atau yang lazim disebut dengan pensiun, bahkan diatur pula tentang pensiun dini, dengan usia 45 tahun dengan pengabdian 20 tahun dapat mengajukan pensiun. Perbedaan signifikan juga terjadi pada kompensasi pensiun. Dari hasil analisa diatas maka dapat di tarik kesimpulan terdapat **DISPARITAS** yang sangat mencolok pada keduanya, tentunya hal ini tidak akan berlebihan bilamana kondisi seperti ini telah terjadi cukup lama dan dapat mengakibatkan pandangan yang berbeda secara status social sehingga memunculkan disparitas baik secara hukum, kompensasi pensiun maupun social antara pekerja swasta dan Aparatur Sipil Negara serta menjadi kewajiban Negara untuk berperan secara signifikan agar meminimalkan **DISPARITAS**, dengan cara memaksimalkan kewenangan Dinas tenaga Kerja untuk memerintahkan setiap perusahaan mendaftarkan perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan dan atau Perjanjian Kerja Bersamanya. Proses ini akan lebih efektif dengan mekanisme Dinas Tenaga Kerja menyusun dan membakukan Perjanjian Kerja dan atau melakukan verifikasi pendaftaran Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama yang akan dipakai oleh pihak pengusaha kepada Pihak Pekerja dimana salah satu klausula didalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama yang dibakukan terdapat kewajiban aturan yang mengatur tentang pensiun dan batas usia pensiun dan dijadikan sebagai Petunjuk Teknis Dan Pelaksanaan. Dengan demikian supremasi aturan tentang pensiun dan batas usia pensiun bisa ditegakkan serta secara otomatis akan meminimalisir pelanggaran dan perselisihan hubungan kerja dan tujuan negara untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis semakin bisa diwujudkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: Mounir Rached Prashed, 2012 di libanon tentang jaminan sosial dan pensiun. Di Libanon usia pensiun

diperpanjang sampai usia 65 tahun dan usia pensiun tergantung jenis pekerjaan. Asumsi ini dikarenakan untuk menciptakan unsur keadilan karena tidak semua jenis pekerjaan membutuhkan keahlian atau pengetahuan yang tinggi. Sehingga untuk jenis pekerjaan yang tidak membutuhkan keahlian yang tinggi melainkan dibutuhkan kekuatan tenaga memiliki usia pensiun yang lebih pendek dibandingkan dengan pekerjaan yang membutuhkan keahlian yang tinggi. Di Libanon tunjangan pekerja yang memasuki usia pensiun diberikan komponen pensiun dan kesehatan dalam hal ini kementerian keuangan bertanggung jawab atas skema pensiun dan menteri kesehatan bertanggung jawab atas komponen asuransi kesehatan.[11]

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh D.U. Yang Wang Meiyang, 2010 di Cina, dengan melakukan kebijakan memperpanjang usia pensiun khususnya untuk pekerja yang berada di daerah perkotaan. Pertimbangan kebijakan memperpanjang usia pensiun didasari oleh banyaknya jumlah pekerja lanjut usia, banyaknya tingkat pengangguran sehingga perpanjangan usia pensiun ini dilakukan dengan cara mempekerjakan pekerja yang lanjut usia untuk bekerja pada sektor ekonomi informal. [12]

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

Luaran wajib penelitian PTUPT Tahun ketiga yaitu bukti dokumen uji coba model bukti-bukti dokumen berupa perundingan bipartite, pencatatan permohonan penyelesaian bipartite di Disnaker Kota Surabaya, pencatatan perselisihan di Disnaker Trans Jatim, Disnaker Kota Surabaya, perpanjangan PKB, Pembuatan Perjanjian Bersama, PHK dan peran penting Advokasi Serikat Pekerja dalam memperoleh hak pensiun.

Bukti-bukti dokumen diupload diluaran wajib setelah tanggal 11 oktober 2020, dilampirkan pula surat pernyataan dari pengurus unit kerja Serikat Perkerja dimana uji coba dilakukan.

1. Surat pernyataan Uji Coba Model Perpanjangan PKB di SPAI SFPMI CV Profil 88 menyatakan bahwa model Determinan Advokasi pelaksanaan UU No.21 Tahun 2000 untuk menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis dalam rangka meningkatkan kinerja Serikat Pekerja di Jawa Timur dapat DITERIMA dan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



**PIMPINAN UNIT KERJA
SERIKAT PEKERJA ANEKA INDUSTRI
FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA
CV. PROFIL 88
(PUK SPAI FSPMI CV. PROFIL 88)
KOTA SURABAYA**



No. SKPC : Kep. 005/SK/PC-SPAI-FSPMI/SBY/IV/2018
Sekretariat : Jl. Kedinding Tengah gg 4c. No. 2
Email : pukspaifspmicvprofil88@gmail.com

Ketua : Deny Agung Susilo
Sekretaris : Moch. Rizal Rambe

Surabaya, 2 Oktober 2020

SURAT PERNYATAAN

**HASIL UJI COBA MODEL DETERMINAN ADVOKASI PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG
NOMER 21 TAHUN 2000 UNTUK MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG
HARMONIS DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA SERIKAT PEKERJA DI JAWA
TIMUR PADA PIMPINAN UNIT KERJA SPAI FSPMI CV. PROFIL 88 KOTA SURABAYA**

Pada hari ini, Senin 13 April 2020 bertempat di jalan Kedinding Tengah Jaya II Nomor 39-43 Surabaya telah dilaksanakan hasil Uji Coba Model Determinan Advokasi Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Untuk Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis, sebagai luaran dari Penelitian Terapan Unggulan Perguruan Tinggi yang berjudul “ Advokasi

Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Untuk Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Serikat Pekerja Di Jawa Timur kepada SPAI FSPMI CV. PROFIL 88 Kota Surabaya dengan rangkaian kegiatan Advokasi yaitu :

1. Advokasi Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode tahun 2020 – tahun 2022.
2. Perselisihan Hubungan Kerja tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
3. Hak-hak Normatif Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Dengan hasil Advokasi sebagai berikut :

1. Bahwa para pihak Pertama dengan Pihak Kedua sepakat mengadakan perundingan mengenai pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode tahun 2019 s/d tahun 2021.
2. Bahwa dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode tahun 2020 s/d tahun 2022, para pihak sepakat membahas perundingan di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.
3. Bahwa berjalan-Nya waktu para Pekerja atau Karyawan Profil 88 **dirumahkan atau diliburkan** dengan memberi upah sebesar 50% dari Upah tanpa ada pemberitahuan kepada Serikat Pekerja dan atau para pekerja.
4. **Perusahaan ditutup** tertanggal 27 April 2020 tanpa ada pemberitahuan kepada Serikat Pekerja dan atau para pekerja, sehingga **Pekerja tidak dapat masuk bekerja dan Upah Pekerja tidak dibayarkan.**
5. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pimpinan Perusahaan di karenakan alasan Produksi menurun dikarenakan adanya pandemi virus yang melanda Indonesia.



**PIMPINAN UNIT KERJA
SERIKAT PEKERJA ANEKA INDUSTRI
FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA
CV. PROFIL 88
(PUK SPAI FSPMI CV. PROFIL 88)
KOTA SURABAYA**



No. SKPC : Kep. 005/SK/PC-SPAI-FSPMI/SBY/IV/2018
Sekretariat : Jl. Kedinding Tengah gg 4c. No. 2
Email : pukspaitfpmicvprofil88@gmail.com

Ketua : Deny Agung Susilo
Sekretaris : Moch. Rizal Rambe

6. Bahwa PHK yang dilakukan oleh Pimpinan perusahaan CV. PROLIL 88 kepada karyawan CV. PROFIL 88 tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan berdasarkan :

Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

PASAL 155

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
 - (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
7. Bahwa Hak-hak karyawan CV. PROFIL 88 yang diberikan kepada oleh Pimpinan Perusahaan CV. PROFIL 88 dengan membuat Perjanjian Bersama pada hari Jum'at tanggal 22 Bulan Mei 2020 bertempat di Jalan Kedinding Tengah Jaya II Nomor 39-43 Surabaya, dan disepakati kedua belah pihak pembuat perjanjian. (*Perjanjian Bersama terlampir*)
8. Bahwa dikarenakan permasalahan tersebut diatas, maka Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menjadi tertunda dan tidak dapat di lanjutkan lagi.
9. Maka dalam advokasi Permasalahan ketenagakerjaan kepada pekerja/karyawan/Serikat Pekerja SPAI FSPMI di CV. PROFIL 88 menjadi perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikarenakan Perusahaan CV. PROFIL 88 tutup berdasarkan :

PASAL 163

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).
- (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).



PIMPINAN UNIT KERJA
SERIKAT PEKERJA ANEKA INDUSTRI
FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA
CV. PROFIL 88
(PUK SPAI FSPMI CV. PROFIL 88)
KOTA SURABAYA



No. SKPC : Kep. 005/SK/PC-SPAI-FSPMI/SBY/IV/2018
Sekretariat : Jl. Kedinding Tengah gg 4c. No. 2
Email : pukspai fspmicvprofil88gmail.com

Ketua : Deny Agung Susilo
Sekretaris : Moch. Rizal Rambe

10. Bahwa Permasalahan tersebut di atas, telah dirundingkan secara bipartit, antara Perusahaan CV. PROFIL 88 dengan Pimpinan Unit Kerja PUK SPAI FSPMI CV. PROFIL 88 namun **tidak ada kesepakatan**, maka sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI Pasal 4 ayat (1), PUK SPAI FSPMI CV. PROFIL 88 mengajukan Perselisihan Hak PHK Ketenagakerjaan pada tanggal 15 Mei 2020 kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya Jl. Arif Rahman Hakim 131-133 Lantai 3 & 4, u.p. Yth. Kabid. Syarat Kerja dan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan.

Dari semua hasil Advokasi yang dilakukan kepada Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI CV. PROFIL 88 tidak terlepas dari peran penting determinan advokasi pelaksanaan undang-undang nomor 21 tahun 2000 untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis yaitu :


PENDIDIKAN, KOMUNIKASI, KETERBUKAAN, DAN SARANA PRASARANA.


Dengan demikian Model DETERMINAN ADVOKASI PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMER 21 TAHUN 2000 UNTUK MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA SERIKAT PEKERJA DI JAWA TIMUR dapat diterima dan diberlakukan di Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI CV. PROFIL 88.


Demikian Berita Acara ini dibuat dengan sebenarnya dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat oleh,

PIMPINAN UNIT KERJA
SERIKAT PEKERJA ANEKA INDUSTRI
FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA
CV. PROFIL 88


(DENY AGUNG SUSILO)
Ketua


(MOCH RIZAL RAMBE)
Sekretaris



2. Surat Pernyataan Uji Coba Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, PHK di PUK SPAI FSPMI Percetakan Enam Jaya menyatakan bahwa Model Determinan Advokasi Pelaksanaan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 untuk menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Serikat Pekerja di Jawa Timur dapat DITERIMA dan dapat dilihat di gambar berikut :



**PIMPINAN UNIT KERJA
SERIKAT PEKERJA ANEKA INDUSTRI
FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA
PERCETAKAN ENAM JAYA
(PUK SPAI FSPMI PEJ)**



No. 002/C : <http://www.percetakanenamjaya.com/>
Sukowaluyo 1, Jl. Bulak Bulawa Timur 1/32A



Ketua : Hery
Sekretaris : Shantet Susanto

Surabaya, 07 Oktober 2020

SURAT PERNYATAAN

BASIL UJI COBA MODEL DETERMINAN ADVOKASI PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000 UNTUK MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA SERIKAT PEKERJA DI JAWA TIMUR PADA PIMPINAN UNIT KERJA SPAI FSPMI PERCETAKAN ENAM JAYA.

Pada hari ini, Kamis tanggal tiga Oktober 2019 bertempat di Perusahaan Percetakan Enam Jaya Jl. Bulak Bulawa Timur 1/32A Surabaya, telah dilaksanakan hasil Uji Coba Model Determinan Advokasi Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Untuk Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis, sebagai hasil dari Penelitian Terapan Unggulan Perguruan Tinggi yang berjudul "Advokasi

Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Untuk Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Serikat Pekerja Di Jawa Timur kepada SPAI FSPMI Percetakan Enam Jaya dengan rangkaian kegiatan Advokasi yaitu :

1. Advokasi Penyempurnaan Peraturan Perundang-undangan Kerja Bersama (PKB) periode tahun 2019 - tahun 2021.
2. Advokasi Perancangan Peraturan perundang-undangan kerja Bersama (PKB) periode tahun 2021 - tahun 2023.

Dengan hasil Advokasi sebagai berikut :

1. Bahwa para pihak, Permana dengan Pihak Kedua sepakat melakukan perancangan mengenai pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode tahun 2019 s.d tahun 2021.
2. Bahwa dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode tahun 2019 s.d tahun 2021, para pihak sepakat untuk melakukan kembali Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode tahun 2016 s.d tahun 2018.
3. Bahwa dengan sekuatnya memberlakukan kembali Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode tahun 2016 s.d tahun 2018 pada periode tahun 2019 s.d tahun 2021, maka para pihak sepakat untuk menandatangani dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang baru periode tahun 2019 s.d tahun 2021 Ke Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.
4. Bahwa dengan berakhirnya masa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode tahun 2019 sampai dengan tahun 2021, maka selaku Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI Percetakan Enam Jaya akan merevisi PKB lama untuk menambahkan unsur perselisihan Pekerja-karyawan dan Pihak upah berdasarkan perundang-



**PIMPINAN UNIT KERJA
SERIKAT PEKERJA ANEKA INDUSTRI
FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA
PERCETAKAN ENAM JAYA
(PUK SPAI FSPMI PEJ)**



<p>No. SKPC : Kej. 003/0K/PCSPAI-FSPMI/UBT/VIII/2017 Sekretariat : Jl. Balaok Hutan Timur 1/PA</p>		<p>Ketua : Heri Sekretaris : Slamet Susanto</p>
---	---	--

undangan untuk dicantumkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode tahun 2021 sampai dengan tahun 2023.

Dari semua hasil Advokasi yang dilakukan kepada Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI Percetakan Enam Jaya tidak terlepas dari peran penting deteminan advokasi pelaksanaan undang-undang nomor 21 tahun 2000 untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis yaitu :

PENDIDIKAN, KOMUNIKASI, KETERBUKAAN, DAN SARANA PRASARANA.

Dengan demikian Model DETERMINAN ADVOKASI PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMER 21 TAHUN 2000 UNTUK MENCIPEKAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA SERIKAT PEKERJA DI JAWA TIMUR dapat diterima dan dibenaisukan di Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI PERCETAKAN ENAM JAYA.

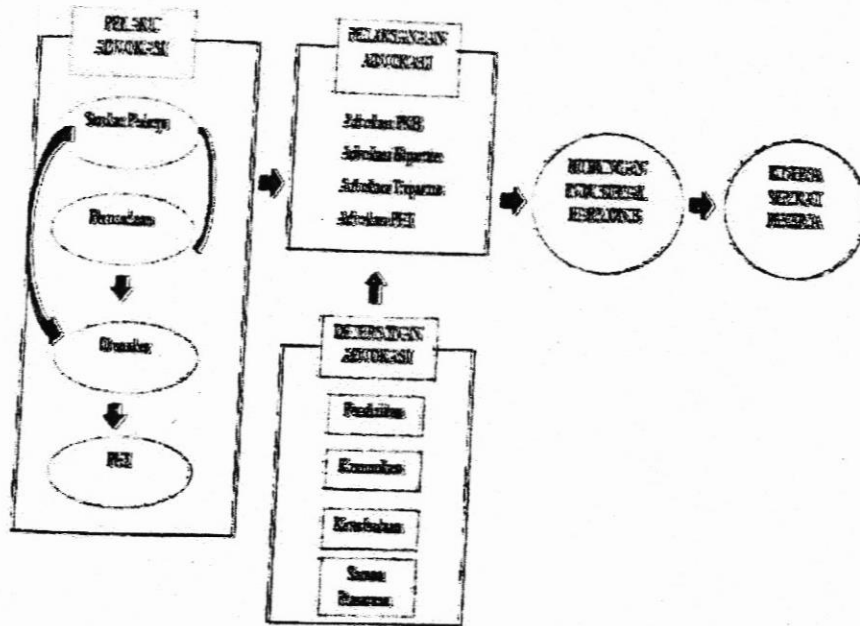
Demikian Berita Acara ini dibuat dengan sebenarnya dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat oleh,

**PIMPINAN UNIT KERJA
SERIKAT PEKERJA ANEKA INDUSTRI
FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA**

<p> HERI Ketua</p>	<p align="center">  SLAMET SUSANTO Sekretaris</p>
--	--

Model



Gambar 1 Model Berbasis-Seluler Pelaksanaan Usaha Usaha No. 1 Tahun 2004 and Menoprolak Kelangkaan Nasional Yang Mempunyai Bahan Energi Mencegahkan Energi Sektor Policy & Area Base

Luaran Tambahan

Tahun Luaran	Jenis Luaran	Status Target Capaian(accepted, published, terdaftar atau granted, atau status lainnya)	Keterangan (url dan nama jurnal, penerbit, url paten, keterangan sejenis lainnya)
2020	Reacting to Globalization Admirably through Management by Objectives	Published	https://www.psychosocial.com/article/PR280165/16605/
2020	The Effect of Labour Union Advocacy as a	Published	https://www.ijicc.net/images/vol_13/Iss_11/131134_Tampubolon_2020_E_R.pdf

	Determinant in Creating Harmonious Industrial Relations: An Indonesian Case Study		
2020	RETIREME NT AGE DISPARITY FOR PRIVATE WORKER AND STATE CIVIL APARATU RES IN INDONESI A	LoA	

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.

Kontribusi mitra : PUK SPAI FSPMI Percetakan Enam Jaya dan DISNAKER TRANS JATIM berupa *in-kind* yaitu memberikan fasilitas ruang pertemuan untuk kegiatan FGD, pelatihan.

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.

Kesulitan yang dialami yaitu dalam pengumpulan data dan FGD sering terkendala oleh kesepahaman informan dalam menyikapi *social distancing* pada masa pandemi Covid-19 sehingga tim peneliti melakukan pengumpulan data melalui wawancara langsung dikarenakan informan menghendaki wawancara dilakukan secara langsung. Dengan mengikuti protokol kesehatan, wawancara dan FGD dilakukan walaupun memerlukan waktu, tenaga, dan biaya yang besar.

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.

Sesuai roadmap penelitian rencana kegiatan pada tahun berikutnya adalah melakukan penelitian pengembangan: implementasi omnibus law undang- undang ciptakerja terhadap perlindungan hukum bagi pekerja/buruh.

Adapun road map penelitian yang telah dilakukan, yang sedang dilakukan dan yang akan dilakukan dapat dilihat pada bagan dibawah ini.

<p>PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMITMEN DAN SIKAP PEKERJA KEARAH PERUBAHAN organisasi</p> <p>(Iwan Subandi)</p>	<p>PROMOSI PELAKSANAAN UU NO 27 TAHUN 2002 TENTANG PERCIPTAAN KURUNGAN INDUSTRIAL YANG BERKONTRIBUSI DALAM MENINGKATKAN PEREKONOMIAN NEGARA MELALUI PERKEMBANGAN PEKERJAAN</p>	<p>UMK PERAN PENTING SERIKAT PEKERJA DALAM MENENTUKAN UPAH MINIMUM PELAJARAN DARI INDONESIA</p> <p>(Dr. Liosten Uliy)</p>	<p>USIA PENSUN DISPARITAS USIA PENSUN BAGI PEKERJA SWASTA DAN APARATUR SIPIL NEGARA DI INDONESIA</p> <p>(Dr. Bachrul)</p>	<p>OUTSOURCING EKISTENSI SERIKAT PEKERJA DALAM PELAKSANAAN KEBIDAKAN OUTSOURCING DI INDONESIA</p> <p>Dr. Edy W)</p>
2015	2018	2019	2020	2021

ROAD MAP PENELITIAN

Omnibus law undang- undang ciptakerja saat ini mendapatkan respon penolakan yang luar biasa dari serikat pekerja, mahasiswa karena dianggap merugikan pekerja, disatu sisi pemerintah menginginkan agar iklim investasi di indonesia meningkat serta membuka lapangan kerja seluas-luasnya. Dalam omnibus law undang- undang ciptakerja outsourcing dilakukan pada semua bidang pekerjaan dengan demikian akan membuka lapangan kerja dan menekan tingkat pengangguran sehingga menarik untuk dilakukan penelitian tentang implementasi omnibus law undang- undang ciptakerja terhadap perlindungan hukum bagi pekerja/buruh.

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] 2017 Mashudi, "ANALISIS YURIDIS PASAL 167 AYAT (1) MENGENAI USIA DAN HAK PENSIUN KETENAGAKERJAAN Oleh Mashudi," vol. VI, no. 1, pp. 20–31, 2017.
- [2] K. J. Arrow and G. Debreu, "No Title," vol. 22, no. 3, pp. 265–290, 2007.
- [3] F. Modigliani and R. Brumberg, "Life-cycle hypothesis."
- [4] R. Gerrard, S. Haberman, and E. Vigna, "Optimal investment choices post-retirement in a defined contribution pension scheme," *Insur. Math. Econ.*, vol. 35, no. 2 SPEC. ISS., pp. 321–342, 2004, doi: 10.1016/j.insmatheco.2004.06.002.
- [5] K. K. Charles, "Is Retirement Depressing?: Labor Force Inactivity and Psychological Well-Being in Later Life," *Res. Labor Econ.*, vol. 23, pp. 269–299, 2004, doi: 10.1016/S0147-9121(04)23008-4.
- [6] C. F. Leong, A. V. Kalaichelvi, S. K. Cheong, N. H. Hamidah, J. Rahman, and K. Sivagengei, "Comparison of myeloperoxidase detection by flow cytometry using two different clones of monoclonal antibodies.," *Malays. J. Pathol.*, vol. 26, no. 2, pp. 111–116, 2004.
- [7] T. Kuusi, P. Martikainen, and T. Valkonen, "The influence of old-age retirement on health: Causal evidence from the Finnish register data," *J. Econ. Ageing*, vol. 17, no. April, p. 100257, 2020, doi: 10.1016/j.jeoa.2020.100257.
- [8] M. Virtanen *et al.*, "Long working hours and sleep disturbances: The whitehall II prospective cohort study," *Sleep*, vol. 32, no. 6, pp. 737–745, 2009, doi: 10.1093/sleep/32.6.737.
- [9] H. Zoabi, "The Role of Occupations Swiss National Bank Working Papers."
- [10] J.-F. Boulier, E. Trussant, and D. Florens, "A Dynamic Model For Pension Funds Management," *Proc. 5th AFIR Int. Colloq.*, pp. 361–384, 1995.
- [11] M. Rached, "Social Security and Pensions in Lebanon : A Non-Contributory Proposal," *Leban. Econ. Assoc.*, 2012.
- [12] I. L. Office, *DigitalCommons @ ILR Demographic Aging and Employment in China Demographic Aging and Employment in China*. 2010.

**PIMPINAN UNIT KERJA
SERIKAT PEKERJA ANEKA INDUSTRI
FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA
CV. PROFIL 88
(PUK SPAI FSPMI CV. PROFIL 88)
KOTA SURABAYA**

FSPMI

No. JEP : 31/001/116/12/2017
No. SPK : Kep. 005/PC-SPAI-FSPMI/SBY/2018
Alokasi : B. Kedinding Tengah JI No. 2

Ketua : Denny Agung Susilo
Sekretaris : Moch. Rizal Rambe

Surabaya, 16 April 2020

Nomor : 001/PUK-SPAI-FSPMI/CV.PROFIL88/SBY/IV/2020

Lampiran : -

Perihal : Permohonan Perundingan Bipartit

Kepada Yth :

Pimpinan Perusahaan CV. PROFIL 88
Jl. Kedinding Tengah Jaya 2 no.39-43
Di Surabaya

Dengan hormat,

Menindaklanjuti pemberitahuan nomor : 002/P88/IV/2020 perihal daftar pekerja diliburkan 13 April 2020 sampai 15 April 2020, dan pemberitahuan nomor : 003/P88/IV/2020 perihal daftar pekerja diliburkan 16 April 2020 sampai 18 April 2020, dan permasalahan ketenagakerjaan lainnya, maka dengan ini kami selaku Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI CV. PROFIL 88 mengajukan permohonan Perundingan secara Bipartit kepada Pimpinan Perusahaan untuk melakukan musyawarah pada :

Hari/Tanggal : Sabtu 18 April 2020
Pukul : 14.00 WIB
Tempat : Di Perusahaan CV. PROFIL 88
Jl. Kedinding Tengah Jaya 2 no. 39-43 Surabaya

Untuk menyelesaikan permasalahan yaitu :

1. Pekerja yang diliburkan/dirumahkan dengan nama-nama terlampir.
2. Isu bahwa Tunjangan Hari Raya (THR) akan di berikan 50% kepada pekerja.

Agar terjalin hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan dengan Pimpinan Perusahaan CV. PROFIL 88, maka dengan ini kami selaku Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI CV. PROFIL 88 memohon agar bersedia memenuhi permohonan Perundingan tersebut, bilamana ada perubahan hari/tanggal mohon segera dikonfirmasi dengan kirim surat balasan.

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih

Hormat kami,

(DENY AGUNG SUSILO)

Ketua



(MOCH RIZAL RAMBE)

Sekretaris

Tembusan :

1. Yth. Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur.
2. Yth. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.
3. Yth. Pimpinan Cabang SPAI FSPMI Kota Surabaya.
4. Arsip.

RISALAH PERUNDINGAN BIPARTIT

Antara :

Pt. CV. UB PROFIL 88

Alamat : di jalan 7th Kedondong Raya 70% II no. 39-43

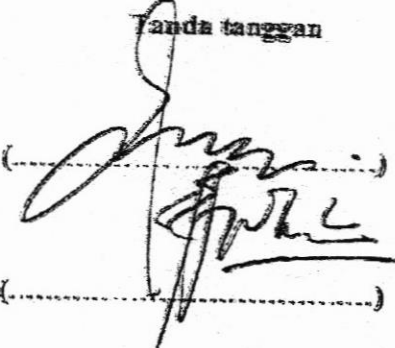
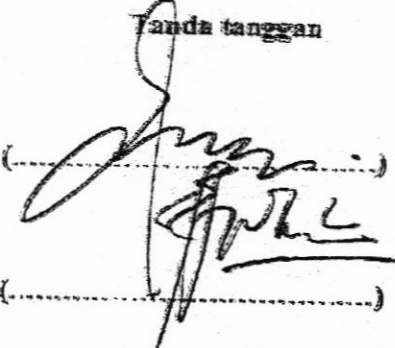
Dengan

PUK SPAI FSPMI Pt. CV. UB PROFIL 88

Yang bertandatangan dibawah ini :

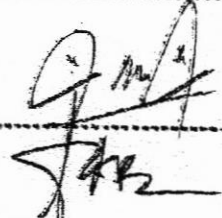
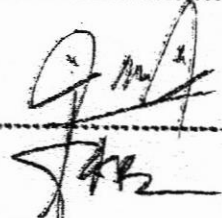
Pihak Pertama

Pimpinan Perusahaan/Perwakilan/Knasa Perusahaan Pt. CV. UB PROFIL 88

Nama terang	Tanda tangan
1. <u>OSEPS</u>	1. 
2. <u>Juwandi</u>	2. 
3. _____	3. (.....)

Pihak kedua

Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI/Perwakilan/Perkerja/karyawan Pt. CV. UB PROFIL 88

Nama terang	Tanda tangan
1. <u>DENY ABUNG</u>	1. (.....)
2. <u>A. BASUNI</u> <u>Fathur R</u>	2. 
3. <u>M. Rizal Rambe</u>	3. 

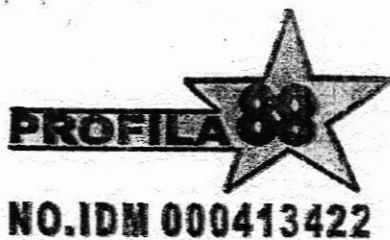
Pada hari Ker tanggal 23 tahun 2022 bertempat di Pt. CV. UB PROFIL 88 yang beralamat di jalan Kedondong Raya 70% II telah diadakan perundingan Bipartit antara Pt. CV. UB PROFIL 88 dengan PUK SPAI FSPMI Pt. CV. UB PROFIL 88 untuk membahas tentang :

1. pekerja 79 di libatkan / diarahkan dan verumaria (e-banar)
2. Kgr. barhu. Tunjasa Hari Ropo (THR) akan di berikan 50% kepada Pekerja

Pendapat Pihak Pertama

Pimpinan Perusahaan/Perwakilan/Kuasa Perusahaan PT. CV. PT. PRAFI GA.....

- Bahwa Apa yang menjadi tuntutan dan keterbatasan keluarga akan kemampuan ke pimpinan perusahaan Mengingat kondisi perekonomian & kondisi nasional dan internasional terkait wabah COVID-19/Corona Sinta (Korona) dan sebagainya.
- perusahaan memisahkan sebagian karyawan dg tidak mendapatkan upah untuk THR th 2020 hanya sampai umur 6 year 50% dari upah tahun 2020.



WATER &
CHEMICAL TANK
CV. PROFIL 88
PLASTIK PE
(POLYETHYLENE)



TANKI AIR PLASTIK & STAINLESS STEEL WATER TANK

Nomor : 001/Ext/P88/IV/2020.

Perihal : JAWABAN ATAS PERMOHONAN PERUNDINGAN BIPARTITE

Kepada Yth. :
Ketua dan Pengurus
PUK SPAI FSPMI CV. PROFIL 88
di-

Tempat.

Menindaklanjuti surat Saudara dengan surat nomor : 001/PUK-SPAI-FSPMI/CV.PROFIL88/SBY/IV/2020 tanggal 16 April 2020 tentang Permohonan Perundingan Bipartite.

Atas surat tersebut kami memberikan jawaban sebagai berikut :

1. Bahwa mohon dimaklumi saat ini Negara lagi prihatin dalam pencegahan penyebaran Covid-19 sehingga di terapkan system *physical distancing* dan *social distancing*, artinya mengurangi untuk berjumpa dengan banyak orang termasuk kami ;
2. Bahwa jawaban ini mohon dianggap sebagai jawaban atas permohonan perundingan bipartite dan bisa dibuktikan risalah perundingan bipartite I (kesatu);
3. Bahwa jawaban kami adalah sebagai berikut :
 - a. Bahwa perusahaan saat ini lagi sulit dan tidak bisa operasional seperti biasa;
 - b. Bahwa perusahaan butuh biaya untuk membayar angsuran bank dan bunga bank;
 - c. Bahwa perusahaan tidak ada pemasukan namun biaya masih tetap harus dibayarkan, khususnya gaji karyawan;
 - d. Bahwa untuk menjaga itu semua dan agar perusahaan bisa bangkit kembali setelah Covid-19 maka dengan terpaksa perusahaan merumahkan sebagian karyawan dengan tidak mendapat upah dan THR untuk tahun 2020 kami bayarkan 50%.

Dengan jawaban ini kami mohon pengertian dari Saudara selaku Pengurus PUK, marilah kita bersama beritahan dengan segala kemampuan untuk menghadapi masalah ini.

Demikian Surat Jawaban ini diberikan untuk dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Surabaya
Tanggal : 19 April 2020.



HUBUNGI :

Office : Jl. Lebak Indah Utara No. 2-4 Surabaya 60134 Telp : 031-3894469-3811713-3816788-3896688-3897788
085105707576, 085101707577, 085100983299 Fax: 031-3894469
Factory : Jl. Kedinding Tengah Jawa II 39-43, Surabaya 60129 Telp : 031-51500657-51501714-51501785
HP : 085100737588 ; Email : profil88club@gmail.com Website : www.profil88club.com/dewatongki.com

Pendapat Pihak kedua

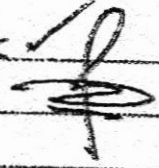
Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI/Perwakilan/Perkerja/karyawan CV Prosti 88

- 1) • bahwa sika Pasal 93 ayat 2 huruf F UU 13 tahun 2003
• bahwa ketentuan Penjelasan peraturan Perkerja yang mengatur
Pendidikan

- 2) bahwa nama tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan penjelasan
kepada karyawan oleh sika dengan Kep men no 6 tahun 2016,

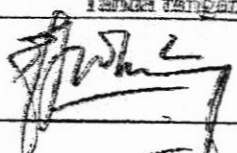

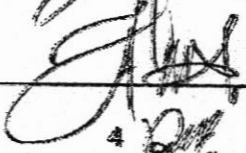
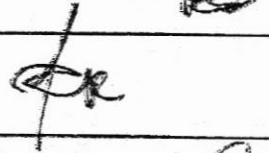
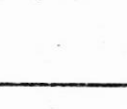
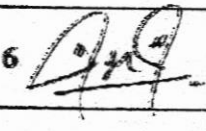
Kesimpulan (Pendirian Para Pihak)


~~tidak~~ adanya ~~tidak~~ terdapat antara kedua belah pihak
adanya di fundak lanjut pada pertemuan berikutnya.



DAFTAR HADIR

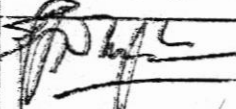

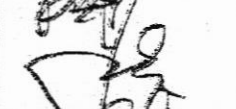

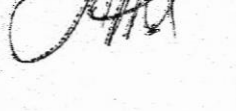
Hari : Kamis
 Tanggal : 23 April 2020
 Jam : 14.30 - selesai
 Acara : Perundingan Bipartit P
 Tempat : Ruang Meeting Puskh Bantul 88
 Alamat : Jl. Kedundung Asepah Japer II

No	Nama	Pihak	Tanda tangan
1	Juwandi	Legat Puskh.	1 
2	OSEN	"	2 
3	Dery Agung S	PUK W. PROFIL BP	3 
4	M. Rival Bank	"	4 
5	Fathur R	"	5 
6	A. BASUNI	"	6 
7			7
8			8
9			9
10			10
11			11
12			12
13			13
14			14

	FORMULIR	Edisi/Revisi : A/D
	No. Dokumen : P88-FM-UP-02-04	Tanggal : 01 Maret 2018
		Halaman : 1 dari 1

DAFTAR HADIR

KEGIATAN : *Bipartit I*
TANGGAL : 23 APRIL 2020

No.	Nama	Jabatan /Unit Kerja	Tanda Tangan
1.	Juwandi	LEGAL IV 88	
2.	OSEN		
3.	Rizal	sekretaris	
4.	fahri x	Bendahara	
5.	A. basri	wakil ketua	
6.	Dedy Agung	ketua	
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			

A

**KEHIMPAN LAMPI KUBIA
SERIKAT PEKERJA ANEKA KEMERUKAN
KORPORASI SERIKAT PEKERJA MUTUAL PROGRESIVA
CV. PROGRESIVA
JALAN PROFIL 001
KOTA SURABAYA**



No. 001/SA/PROGRESIVA/FSPM/PROFIL/2020

Kantor : Jember, Jember, Jember
Subkantor : Kota, Blad, Blad

Surabaya, 25 April 2020

TOPIK : CV. PUA, SPAL-FSPM/ CV. PROGRESIVA/SA/PROFIL/2020
Lampiran :
Perihal : Perencanaan Pemasangan Bagan

Kepada Yth
Pengurus Perusahaan CV. PROGRESIVA, SA
di Kecamatan Tegayut Desa 2 no. 14-11
di Surabaya

Sehubungan dengan surat NCMWKR 001/SA/PROGRESIVA/2020 tertanggal 23 April 2020 perihal **TAMBAHAN ATAS PERMOHONAN PERUBAHAN HIMPAN/ITE**, dan surat sebelumnya yang menerangkan CV. PUA, SPAL-FSPM/ CV. PROGRESIVA/SA/PROFIL/2020 tertanggal 15 April 2020 perihal **Perencanaan Pemasangan Bagan**, maka dengan ini kami selaku Pimpinan Unit Kerja SPAL FSPM CV. PROGRESIVA sebagai Sekretaris Lembaga Perencanaan Perencanaan Bagan, So 2 kepada Pimpinan Perusahaan CV. PROGRESIVA untuk melakukan proses sebagai pada

Tanggal Surat : Kamis 25 April 2020
Jumlah : 1 (satu) lembar
Tempat : Di Perusahaan CV. PROGRESIVA
di Kecamatan Tegayut Desa 2 no. 14-11 Surabaya

Untuk menyetujui dan melaksanakan surat

- 1. Pekerjaan yang dibebankan/ditandatangani dengan nama-nama yang tercantum
dan nama Pimpinan Unit Kerja (MUR) akan di berikan 30% kepada pekerja

Agar terdapat hubungan industrial yang harmonis, damai dan berkeadilan dengan Pimpinan Perusahaan CV. PROGRESIVA, maka dengan ini kami selaku Pimpinan Unit Kerja SPAL FSPM CV. PROGRESIVA menyetujui agar terdapat peningkatan pemenuhan Perencanaan perusahaan, harmonis dan pelaksanaan berkeadilan antara pekerja dan pimpinan. Kami dengan ini kami sangat berterima kasih.

Demikian surat perencanaannya ini kami sampaikan, maka pekerjaan dan tugas lainnya kami sampaikan secara terpisah.

Hormat kami

HENY MANGNUSIA
Sekretaris

Untuk
Penerimaan
Yth. Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur
dan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya
di Jember dan Cabang SPAL FSPM Kota Surabaya

Pendapat Pihak Pertama

Pimpinan Perusahaan/Perwakilan/Kuasa Perusahaan PT. CV. UH. PRATI CO.

- Bahwa Apa yang menjadi tuntutan dan kewajiban pelung dan R. Sempitan ke pimpinan perusahaan Mengingat kondisi perekonomian & kondisi Nasional dan Internasional terkait wabah COVID-19/ Corona serta kerugian dan perusakan.
- Prati teraksa memisahkan sebagian kasusnya dg pihak mendapatkan upah
- Untuk THR th 2020 harus sampai minimal 50% dari upah tahun 2020.



PIMPINAN UNIT KERJA
SERIKAT PEKERJA ANEKA INDUSTRI
FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA
CV. PROFIL 88
(PUK SPAI FSPMI CV. PROFIL 88)
KOTA SURABAYA



No. SKP : 250/0041/436.6.12/1/2015
No. SKPC : Kep. 005/SK/PC-SPAI-FSPMESBY/IV/2018
Sekretariat : Jl. Kedinding Tengah gg 4c. No. 2

Ketua : Deng Agung Susilo
Sekretaris : Moch. Rizal Rambe

Surabaya, 27 April 2020

Nomor : 003/PUK-SPAI-FSPMI/PROFIL88/SBY/IV/2020
Lampiran : 1 berkas
Perihal : Pengakhiran Permasalahan Ketenagakerjaan

Kepada Yth :

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur
u.p. Yth. Kabid. Pengawas Ketenagakerjaan
Di - S U R A B A Y A

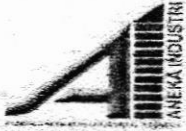
Dengan hormat,

Sehubungan dengan permasalahan ketenagakerjaan yang belum selesai di Perusahaan CV. PROFIL 88 yang beralamat di jalan Kedinding Tengah Jaya 2 Nomor 39-43 Surabaya, maka kami selaku Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI CV. PROFIL 88 sampaikan permasalahan sebagai berikut :

Menerangkan bahwa Perusahaan CV. PROFIL 88 yang beralamat di jalan Kedinding Tengah Jaya 2 Nomor 39-43 Surabaya, yang bergerak di bidang industri Plastik Tandon air.

Bahwa adanya permasalahan ketenagakerjaan di CV. PROFIL 88 yang belum selesai yaitu sebagai berikut :

1. Dihilirkan/dirumahkan-Nya pekerja/karyawan di CV. PROFIL 88 tanpa ada perundingan dengan pekerja/karyawan.
2. Bahwa selaku PUK SPAI CV PROFIL 88 sudah menyampaikan surat perundingan Bipartit 1 dan 2
3. Dengan tanggapan dari Pimpinan Perusahaan CV. PROFIL 88 sebagai berikut :
 - a. Karyawan yang di rumahkan selama 3 hari berkelanjutan dengan bergiliran.
 - b. Di berikan upah 50%
 - c. Jawaban tersampir
4. Diduga Pimpinan Perusahaan akan membayarkan THR para Pekerja/Karyawan 50%.
5. Bahwa Pimpinan Perusahaan CV. PROFIL 88 menutup Perusahaan CV PROFIL 88 dan PT. GAJAH JAYA tertanggal 27 April 2020 sampai menunggu informasi lebih lanjut.
6. Perusahaan tutup tertanggal 27 April 2020 tanpa ada pemberitahuan kepada Pekerja/Karyawan.
7. Dan hak-hak -Nya Pekerja/Karyawan belum ada kejelasan-Nya.



**PIMPINAN UNIT KERJA
SERIKAT PEKERJA ANEKA INDUSTRI
FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA
CV. PROFIL 88
(PUK SPAI FSPMI CV. PROFIL 88)
KOTA SURABAYA**




No. SKP : 250/0041/436.612/4/2015
No. SKPC : Kep. 005/SK/PC-SPAI-FSPMI/19/2018
Sekretariat : Jl. Kedinding Tengah gg 4c. No. 2

Ketua : Deny Agung Susilo
Sekretaris : Moch. Rizal Rambe

Dengan ada permasalahan ketenagakerjaan ini maka kami selaku PUK SPAI FSPMI CV PROFIL 88 melaporkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dan agar terwujudnya hubungan industrial yang harmoni, dinamis dan berkeadilan, maka dengan ini kami mohon agar Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Bidang Pengawas Ketenagakerjaan segera melakukan pemeriksaan di Perusahaan CV. PROFIL 88.

Demikian surat Pengaduan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,


(DENY AGUNG SUSILO) (MOCH RIZAL RAMBE)
Ketua Sekretaris

Tembusan :

1. Yth. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.
2. Yth. Kepala BPJS KESEHATAN Kota Surabaya.
3. Yth. Kepala BPJS KETENAGAKERJAAN Cabang Karimun Jawa Kota Surabaya.
4. Yth. Pimpinan Cabang SPAI FSPMI Kota Surabaya.

Nomor telepon Perusahaan CV. PROFIL 88 :



PIMPINAN UNIT KERJA
SERIKAT PEKERJA ANEKA INDUSTRI
FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA
CV. PROFIL 88
(PUK SPAI FSPMI CV. PROFIL 88)
KOTA SURABAYA



No. SKP : 250/0011/436.6.12/1/2015
No. SKPC : Kep. 003/SE/PC-SPAI-FSPMI/SBY/IV/2018
Sekretariat : Jl. Kedinding Tengah gg. 4c. No. 2
Email : puka@puka88.com

Ketua : Dedy Agung Susilo
Sekretaris : Mach. Rizal Rambe

Surabaya, 15 Mei 2020

Nomor : 004/PUK-SPAI-FSPMI/PROFIL88/SBY/V/2020
Lampiran : 1 berkas
Perihal : Pencatatan Perselisihan Hak Ketenagakerjaan

Kepada Yth :

Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

Jl. Arif Rahman Hakim 131-133 Lantai 3 & 4

u.p. Yth. Kabid. Syarat Kerja dan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan

Di - SURABAYA

Dengan hormat,

Setelah dilakukan upaya secara maksimal untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial antara Perusahaan CV. PROFIL 88 yang beralamat di jalan Kedinding Tengah Jaya 2 Nomor 39-43 Surabaya dengan Pimpinan Unit Kerja PUK SPAI FSPMI CV. PROFIL 88 yang belum selesai dengan duduk permasalahan sebagai berikut :

1. Diliburkan/dirumahkan-Nya pekerja/karyawan di CV. PROFIL 88 tanpa ada perundingan dengan pekerja/karyawan.
2. Diduga Pimpinan Perusahaan akan membayarkan THR para Pekerja/Karyawan 50%.
3. Perusahaan tutup tertanggal 27 April 2020 tanpa ada pemberitahuan kepada Karyawan/Pekerja.
4. Perusahaan tidak melakukan kewajiban yang telah di janjikan karyawan/pekerja.

Permasalahan di atas telah dirundingkan secara bipartit, namun tidak menghasilkan kesepakatan, maka sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Pasal 4 ayat (1) maka,



**PIMPINAN UNIT KERJA
SERIKAT PEKERJA ANEKA INDUSTRI
FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA
CV. PROFIL 88
(PUK SPAI FSPMI CV. PROFIL 88)
KOTA SURABAYA**



No. SKP : 250/0041/436.1021/2015
No. SEPC : Kep. 005/SEK/PC-SPAI-FSPMI/SBY/IV/2018
Sekretariat : Jl. Kedinding Tengah gg 4c. No. 2
Email : pukspai@spmi.cvprofil88@gmail.com

Ketua : Deny Agung Susilo
Sekretaris : Moch. Rizal Rambe

Agar terwujud hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, serta berkeadilan dan memberi rasa keadilan, kami selaku Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Aneka Industri PUK SPAI FSPMI CV. PROFIL 88, mencatatkan Perselisihan Hak kepada Dinas Tenaga kerja Kota Surabaya, Kabid Syarat Kerja dan Hubungan Industrial dan mohon segera menindak lanjuti terkait permasalahan tersebut. (Risalah Perundingan terlampir)

Demikian surat Pencatatan Perselisihan Hak ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

(DENY AGUNG SUSILO)
Ketua



(MOCH RIZAL RAMBE)
Sekretaris

Tembusan :

1. Yth. Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur Di Surabaya.
2. Yth. Kepala BPJS KESEHATAN Kota Surabaya.
3. Yth. Kepala BPJS KETENAGAKERJAAN Cabang Karimun Jawa Kota Surabaya.
4. Yth. Pimpinan Cabang SPAI FSPMI Kota Surabaya.
5. Arsip.

Nomor telepon PUK SPAI FSPMI CV. PROFIL 88 :

1. 083830301323
2. 083875935959

PERJANJIAN BERSAMA

No. 022/CV.P88-PUK/V/2020.

Pada hari ini Jumat tanggal 22 bulan Mei tahun 2020 bertempat di CV. PROFIL 88 yang beralamat di Jalan Kedinding Tengah Jaya II Nomor 39-43 Surabaya telah terjadi Perjanjian Bersama antara :

DJUNATAN PRAMBUDI selaku Direktur Perusahaan CV. PROFIL 88 yang beralamat di Jalan Kedinding Tengah Jaya II Nomor 39-43 Surabaya yang selanjutnya dalam Perjanjian Bersama ini akan disebut sebagai Pihak Ke I (kesatu).....;

Dengan :

MUHAMMAD RIZAL RAMBE Jabatan Sekretaris pada PUK SPAI FSPMI CV PROFIL 88 yang bertindak mewakili PUK SPAI FSPMI CV PROFIL 88 yang dalam jabatannya sesuai dengan ketentuan Pasal 4 ayat (1) dan (2), dalam hal ini memilih domisili hukum di alamat sesuai KTP yang bertindak mewakili, untuk, atas nama dan demi kepentingan serta hak dari 16 (enam belas) Pekerja yang putus hubungan kerjanya (PHK) serta seluruh Anggota PUK SPAI FSPMI CV PROFIL 88 berdasarkan Surat Kuasa tanggal 20 Mei 2020, untuk selanjutnya disebut sebagai Pihak ke II (kedua),

Adapun isi dan klausul PERJANJIAN BERSAMA adalah sebagai berikut :

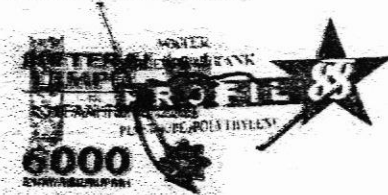
1. Pihak Ke I (kesatu) dan Pihak Ke II (kedua) sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja sesuai kesepakatan bersama pada tanggal 27 April 2020;
2. Pihak ke I (kesatu) akan membayarkan Tunjangan Hari Raya tahun 2020 dan uang kompensasi serta hak lainnya kepada Pihak ke II (kedua) setelah semua berkas lengkap sebagaimana ketentuan klausul 1 paling lambat 1x24 jam dengan diangsur sesuai jadwal terlampir;
3. Bahwa pihak ke II (kedua) sepakat untuk menerima pembayaran Tunjangan Hari Raya tahun 2020 dan uang kompensasi serta hak lainnya dari pihak ke I (kesatu) sebagai hak pemutusan hubungan kerja sesuai kesepakatan bersama dengan rincian terlampir;
4. Bahwa pembayaran sebagaimana ketentuan klausul 3 (tiga) akan dilakukan melalui transfer bank ke rekening penerima kuasa yang telah disepakati dan telah ditunjuk oleh para pemberi kuasa atas nama DENY AGUNG SUSILO bank BRI No. 058401030381503 dengan pembayaran diangsur sesuai rincian terlampir;
5. Bahwa pihak ke I (kesatu) akan memberikan kesempatan bekerja kembali pada pihak ke II (kedua) apabila perusahaan buka kembali yang dikelola oleh Pihak ke I (kesatu) sesuai ketentuan perundangan yang berlaku, namun apabila dikelola oleh pihak lain maka pihak ke I (kesatu) tidak ada kewajiban untuk mempekerjakan kembali, begitu pula pihak pengelola baru tidak dibebani hak dan kewajiban atas kewajiban pihak ke I (kesatu) dan pihak ke II (kedua) setelah perjanjian bersama ini ditandatangani oleh para pihak.

6. Bahwa para pihak bersepakat untuk menyelesaikan permasalahan ini dengan cara musyawarah mufakat dengan cara damai tanpa melalui putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya;
7. Bahwa para pihak bersepakat tidak akan melakukan saling menuntut baik pendata maupun padana di kemudian hari setelah perjanjian bersama ini ditandatangani oleh para pihak;
8. Bahwa Perjanjian Bersama ini dibuat oleh para pihak rangkap dua dengan ditubuhi meterai yang cukup dan dibuat dengan penuh kesadaran serta tidak baik bersama untuk dilaksanakan dan dipatuhi bersama.

Demikian Surat Perjanjian Bersama ini dibuat oleh kedua belah pihak untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yang membuat PERJANJIAN BERSAMA :

PIHAK KE I (kesatu)



DJUNATAN PRAMBUDI

PIHAK KE II (kedua)

MUHAMMAD RIZAL RAMBE

SAKSI-SAKSI :

1. SLAMET RAHARJO

2. JUWANDI, S.H.



PENGADILAN NEGERI SURABAYA KELAS 1A KHUSUS

Jalan Raya Arjuno No. 16-18 Surabaya

Telp. 031 5311523 Fax. 031 5343907 Email : mail@pn-surabayakota.go.id

Website : www.pn-surabayakota.go.id

AKTA BUKTI PENDAFTARAN PERJANJIAN BERSAMA MELALUI BIPARTIT

Nomor : 14007/Bip/2020/PHLSBY

Pada hari ini Selasa tanggal 2 bulan Juni tahun 2020 telah didaftarkan perjanjian bersama melalui Bipartit antara :

Nama : DJUNATAN PRAMBUDI
Pekerjaan / Jabatan : Direktur PT. Gajah Jaya Fibreglass
Tempat tinggal / kedudukan : Jalan Kedinding Tengah Jaya II Nomor 39-43 Surabaya.

dengan

Nama : DENY AGUNG SUSILO
Pekerjaan / Jabatan : Pengurus SPAI FSPMI PT. Gajah Jaya Fibreglass
Tempat tinggal / kedudukan : --

Berindak untuk dan atas nama Deny Agung Susilo, Dkk (4 Orang), berdasarkan Surat Kuasa tanggal 20 Mei 2020.

Yang dibuat di kota Surabaya tanggal 22 Mei 2020 dengan nomor : 023/PT GJF-PUK/V/2020

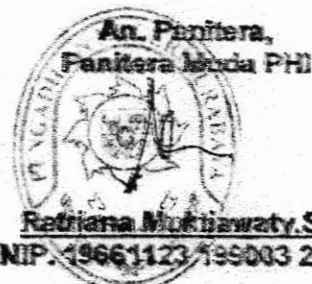
Demikian dibuat Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama ini atas permintaan :

Nama : DENY AGUNG SUSILO
Pekerjaan / Jabatan : Pengurus SPAI FSPMI PT. Gajah Jaya Fibreglass
Tempat tinggal / kedudukan : --

Berdasarkan Pasal 7 ayat (4) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.

Pemohon Pendaftaran,

Deny Agung Susilo





PENGADILAN NEGERI SURABAYA KELAS 1A KHUSUS

Jalan Raya Arjuno No. 16-18 Surabaya

Telp. 031 5311523 Fax. 031 5343907 Email : mail@pn-surabayakota.go.id

Website : www.pn-surabayakota.go.id

AKTA BUKTI PENDAFTARAN PERJANJIAN BERSAMA MELALUI BIPARTIT

Nomor : 14006/Bip/2020/PHLSBY

Pada hari ini Selasa tanggal 2 bulan Juni tahun 2020 telah didaftarkan perjanjian bersama melalui Bipartit antara :

Nama : DJUNATAN PRAMBUDI
Pekerjaan / Jabatan : Direktur CV. Profil 88
Tempat tinggal / kedudukan : Jalan Kedinding Tengah Jaya II Nomor 39-43 Surabaya.

dengan

Nama : MUHAMMAD RIZAL RAMBE
Pekerjaan / Jabatan : Sekretaris PUK SPAI FSPMI CV. Profil 88
Tempat tinggal / kedudukan : -

Bertindak untuk dan atas nama Muhammad Rizal Rambe, Dkk (16 Orang), berdasarkan Surat Kuasa tanggal 20 Mei 2020.

Yang dibuat di kota Surabaya tanggal 22 Mei 2020 dengan nomor : 022/CV.P88-PUKVI/2020

Demikian dibuat Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama ini atas permintaan :

Nama : MUHAMMAD RIZAL RAMBE
Pekerjaan / Jabatan : Sekretaris PUK SPAI FSPMI CV. Profil 88
Tempat tinggal / kedudukan : -

Berdasarkan Pasal 7 ayat (4) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.

Pemohon Pendaftaran,

Muhammad Rizal Rambe



Panitera,
Panitera Muda PHH

Ratriana Muktawaty, SH.
N.P. 19661123 199003 2 002



Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Kantor Cabang Utama Surabaya

Jl. Darmahusada Indah No. 2 Surabaya

Telp : (031) 5947747 (Hunting) Fax : (031) 5937126

TANDA TERIMA

Telahan terima cari : PUK SPAI FSPMI C.V. Profil 88

Berupa : Surat Pengajuan PHK

Keterangan : CV. Profil 88 dan PT. Gajah Jaya Fibresked

Surabaya, 05/06/2020

Yang menerima

Yang menyerahkan

083875935959

082225200059


(Dery Gung S)

(Dan Pardi)

Alamat Sekretariat : Jl. Tambak Wedi Lama Gang Masjid No. 17, Surabaya

TANDA TERIMA SURAT

Telah diterima surat dari PUK SPAI FSPMI CV. Profil 88, sbb. :

Surat Ditujukan Kepada	Yth. Kepala BPJS Kesehatan Kantor Cabang Surabaya Jl. Dharmahusada Indah No. 2 Surabaya
Nomor Surat	005/PUK-SPAI-FSPMI/CV.P88/SBY/VI/2020
Tanggal Surat	Surabaya, 3 Juni 2020
Perihal	Penjaminan Terhadap PPU Peserta JKN BPJS Kesehatan Yang Mengalami PHK
Lampiran	1 (satu) berkas, berupa : <ul style="list-style-type: none"> • Daftar pekerja/buruh yang mengalami PHK • Fotocopy Perjanjian Bersama • Fotocopy akta Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya
Diterima Oleh (Nama)	Damp Pradipta
Tanggal Diterima	08/06/2020
Tanda Tangan Penerima	

PERJANJIAN BERSAMA

No. 023/PT GJF-PUK/V/2020.

Pada hari ini Jumat tanggal 22 bulan Mei Tahun 2020 bertempat di PT GAJAH JAYA FIBREGLASS yang beralamat di Jalan Kedinding Tengah Jaya II Nomor 39-43 Surabaya telah terjadi Perjanjian Bersama antara :

PT GAJAH JAYA FIBREGLASS, Perseroan Terbatas, yang beralamat di Jalan Kedinding Tengah Jaya II Nomor 39-43 Surabaya dalam hal ini diwakili oleh **DJUNATAN PRAMBUDI** selaku Direktur Perseroan yang selanjutnya dalam Perjanjian Bersama ini akan disebut sebagai Pihak Ke I (kesatu) _____ ;

Dengan :

DENY AGUNG SUSILO Jabatan Pengurus SPAI FSPMI yang bertindak mewakili anggota SPAI FSPMI yang dalam jabatannya sesuai dengan ketentuan Pasal 4 ayat (1) dan (2) , dalam hal ini memilik domisili hukum di alamat sesuai KTP yang bertindak mewakili, untuk, atas nama dan demi kepentingan serta hak dari 4 (empat) Pekerja yang putus hubungan kerjanya (PHK) atas dasar kesepakatan bersama berdasarkan Surat Knasa tanggal 20 Mei 2020, untuk selanjutnya disebut sebagai Pihak ke II (kedua) -- ;

Adapun isi dan klausul PERJANJIAN BERSAMA adalah sebagai berikut :

1. Pihak Ke I (kesatu) dan Pihak Ke II (kedua) sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja sesuai kesepakatan bersama pada tanggal 27 April 2020;
2. Pihak ke I (kesatu) akan membayarkan Tunjangan Hari Raya tahun 2020 dan uang kompensasi serta hak lainnya kepada Pihak ke II (kedua) setelah semua berkas lengkap sebagaimana ketentuan klausul 1 paling lambat 1x24 jam dengan diangsur sesuai jadwal terlampir;
3. Bahwa pihak ke II (kedua) sepakat untuk menerima pembayaran Tunjangan Hari Raya tahun 2020 dan uang kompensasi serta hak lainnya dari pihak ke I (kesatu) sebagai hak pemutusan hubungan kerja sesuai kesepakatan bersama dengan rincian terlampir;
4. Bahwa pembayaran sebagaimana ketentuan klausul 3 (tiga) akan dilakukan melalui transfer bank ke rekening penerima kuasa yang telah disepakati dan telah ditunjuk oleh para pemberi kuasa atas nama **DENY AGUNG SUSILO** bank **BRI** No. **058401030381543** dengan pembayaran diangsur sesuai rincian terlampir;
5. Bahwa pihak ke I (kesatu) akan memberikan kesempatan bekerja kembali pada pihak ke II (kedua) apabila perusahaan buka kembali yang dikelola oleh Pihak ke I (kesatu) sesuai ketentuan perundangan yang berlaku, namun apabila dikelola oleh pihak lain maka pihak ke I (kesatu) tidak ada kewajiban untuk memperkerjakan kembali, begitu pula pihak pengelola baru tidak dibebani hak dan kewajiban atas kewajiban pihak ke I (kesatu) dan pihak ke II (kedua) setelah perjanjian bersama ini ditandatangani oleh para pihak.

6. Bahwa para pihak bersepakat untuk menyelesaikan permasalahan ini dengan cara musyawarah mufakat dengan cara damai tanpa melalui putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya;
7. Bahwa para pihak bersepakat tidak akan melakukan saling menuduh baik perdata maupun pidana di kemudian hari setelah perjanjian bersama ini ditandatangani oleh para pihak;
8. Bahwa Perjanjian Bersama ini dibuat oleh para pihak rangkap dua dengan dibubuhi meterai yang cukup dan dibuat dengan penuh kesadaran serta itikad baik bersama untuk dilaksanakan dan dipatuhi bersama.

Demikian Surat Perjanjian Bersama ini dibuat oleh kedua belah pihak untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yang membuat PERJANJIAN BERSAMA :

PIHAK KE I (kesatu)



DJUNATAN PRAMBUDI

PIHAK KE II (kedua)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Deny Agung Susilo'.

DENY AGUNG SUSILO

SAKSI-SAKSI :

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Slamet Raharjo'.

1. SLAMET RAHARJO

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Juwandi, S.H.'.

2. JUWANDI, S.H.

Surabaya, 14 Oktober 2019

Lampiran : 1 (satu) berkas PKB
 Perihal : Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Kepada Yth :
 Kepala Dinas Tenaga Kerja
 Jl. Arif Rahman Hakim 131-133 Lt.4
 Up. Kabid Syarat Kerja dan Hubungan Industrial,
 Di Kota Surabaya

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : WILLY DANISWARA PRAWITO
 Jabatan : PIMPINAN PERUSAHAAN PERCETAKAN ENAM JAYA

Bersama ini kami ajukan permohonan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagaimana yang diatur dalam pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan beberapa keterangan perusahaan sebagai berikut :

- | | |
|--|--|
| 1. Nama Perusahaan | : PERCETAKAN ENAM JAYA |
| 2. Alamat Perusahaan | : Jl. Bulak Rukem Timur 1/162 , Surabaya |
| 3. Tahun Pendirian perusahaan | : |
| 4. Jenis/Bidang Usaha | : Jasa Percetakan Kertas/Offset cetak |
| 5. Nama Pimpinan Perusahaan | : WILLY DANISWARA PRAWITO |
| 6. Status Perusahaan | : |
| 7. Jumlah Pekerja | : |
| - Laki-laki | : 21 |
| - Perempuan | : 14 |
| 8. Daerah Operasi/Provinsi | : Surabaya Jawa Timur |
| 9. Nama Serikat Pekerja | : Serikat Pekerja Aneka Industri FSPMI
Percetakan Enam Jaya |
| 10. Alamat Sekretariat Serikat Pekerja | : Jl. Bulak Rukem Timur 1 No. 52-A Surabaya |
| 11. Jumlah Anggota | : 26 Orang |
| 12. Waktu Berlakunya PKB | : Tanggal.....2019 s/d Tanggal.....2021 |
| 13. PBK yang didaftarkan ke | : 2 (dua) |
| 14. Jumlah Pekerja | : 35 orang |

Demikian surat permohonan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
 Pimpinan Perusahaan

(WILLY DANISWARA PRAWITO)

TANDA TERIMA

Telah terima :
 KTP Karyawan Percetakan Enam Jaya
 79 Berdomisili di Surabaya
 Jumlah 18
 (Foto Copy)
 - Digunakan untuk pendaftaran PKB Percetakan Enam Jaya,
 Sebagai syarat. Periode 2019 - 2021.

Dari :
 Alamat : PERCETAKAN ENAM JAYA (DELTA Law Firm)
 Jalan Bukit Kutek I no. 162, Surabaya

Pemotongan Jilid Revisi
 PERCETAKAN ENAM JAYA
 Jl. Bukit Kutek I No. 162
 Surabaya
 T. 031 5151111
 Fax 031 5151112
 www.enamjaya.com
 Tyatara Wellno di.

Dokumen pendukung luaran Wajib #1

Luaran dijanjikan: Dokumentasi hasil uji coba produk

Target: & Ada

Dicapai: & Tersedia

Dokumen wajib diunggah:

1. Dokumentasi (foto) Pengujian Produk
2. Dokumen Deskripsi dan Spesifikasi Produk
3. Dokumen Hasil Uji Coba Produk

Dokumen sudah diunggah:

1. Dokumen Deskripsi dan Spesifikasi Produk
2. Dokumentasi (foto) Pengujian Produk
3. Dokumen Hasil Uji Coba Produk

Dokumen belum diunggah:

- Sudah lengkap

Nama Produk: MODEL EKISTENSI SERIKAT PEKERJA, PERUSAHAAN DAN PEMERINTAH UNTUK MENETAPKAN USIA PENSIUN BAGI PEKERJA/BURUH DALAM RANGKA MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS.

Tgl. Pengujian: 19 September 2020

Link Dokumentasi: https://youtu.be/V_sQIAvZksc

I. Pelaku Advokasi

Advokasi pelaksanaan Undang Undang No. 21 Tahun 2000 dilaksanakan oleh serikat pekerja, perusahaan, pemerintah dan PHI. Dalam hubungan industrial pemerintah memiliki peran dan fungsi advokasi untuk menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melakukan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran Undang Undang. Pengusaha mempunyai peran dan fungsi advokasi untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan secara terbuka, demokratis dan berkeadilan. Sedangkan serikat pekerja memiliki peran dan fungsi advokasi untuk mendampingi pekerja melaksanakan pekerjaan sesuai pekerjaan, menjaga ketertiban dan kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan ketrampilan dan keahlian, ikut memajukan perusahaan, memperjuangkan kesejahteraan, pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial. Peran advokasi serikat pekerja sangat dibutuhkan untuk memberikan proses edukasi kepada pekerja agar memahami dan mentaati dengan baik dan benar apa yang telah dibuat didalam perjanjian kerja bersama, karena perjanjian kerja bersama ini menjadi landasan hukum yang akan mengatur semua hak dan kewajiban pekerja maupun perusahaan. Advokasi serikat pekerja dalam pelaksanaan Undang Undang No 21 Tahun 2000 juga sangat dibutuhkan ketika terjadi ketidaksiuaian pendapat antara pekerja dengan perusahaan yang menyebabkan timbulnya perselisihan industrial maka serikat pekerja diharapkan dapat menjadi mediator yang baik dalam advokasi kepada pekerja dan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pasal 103 Undang Undang No 13 Tahun 2003. Bila tidak terjadi kesepakatan kedua belah pihak maka ditingkatkan dengan perundingan Tripartite atau diselesaikan melalui Pengadilan Hukum Industrial (PHI) diatur di dalam Undang Undang No 2 Tahun 2004.

II. Determinan Advokasi

Determinan advokasi adalah unsur-unsur atau tema-tema yang memperkuat pelaksanaan advokasi agar berjalan dengan baik. Determinan advokasi yang mempengaruhi advokasi yang dapat berjalan dengan baik yaitu :

1. Pendidikan
2. Komunikasi
3. Keterbukaan
4. Sarana Prasarana

Semakin tinggi tingkat pendidikan serikat pekerja maka semakin tinggi tingkat keberhasilan advokasi pelaksanaan Undang Undang No 21 Tahun 2000. Semakin tinggi kemampuan komunikasi serikat pekerja akan berpengaruh secara signifikan terhadap keberhasilan advokasi pelaksanaan Undang Undang No. 21 Tahun 2000. (Adi Neka Fatyandri dan Evi Silvana Muchsinati, 2004).

Semakin tinggi tingkat keterbukaan pelaksana advokasi maka semakin tinggi tingkat kesuksesan pelaksanaan advokasi. Bila sarana dan prasarana disediakan lebih baik maka akan meningkatkan pelaksanaan advokasi Undang Undang No. 21 Tahun 2000 (Nia Oktavia Ningsih, Mochammad Al Musadieq, Hamidah Nayati Utami, 2015)

III. Pelaksanaan Advokasi.

Advokasi/pendampingan atau pembelaan dalam ketenagakerjaan adalah suatu kegiatan atau serangkaian tindakan yang berupa anjuran, pendampingan, pernyataan maupun pembelaan yang dilakukan terhadap pekerja/buruh terhadap suatu kondisi/permasalahan tertentu. Kegiatan advokasi pelaksanaan Undang Undang No 21 Tahun 2000 meliputi kegiatan :

1. Advokasi pembuatan kerja bersama
2. Advokasi bipartite
3. Advokasi tripartite
4. Advokasi PHI

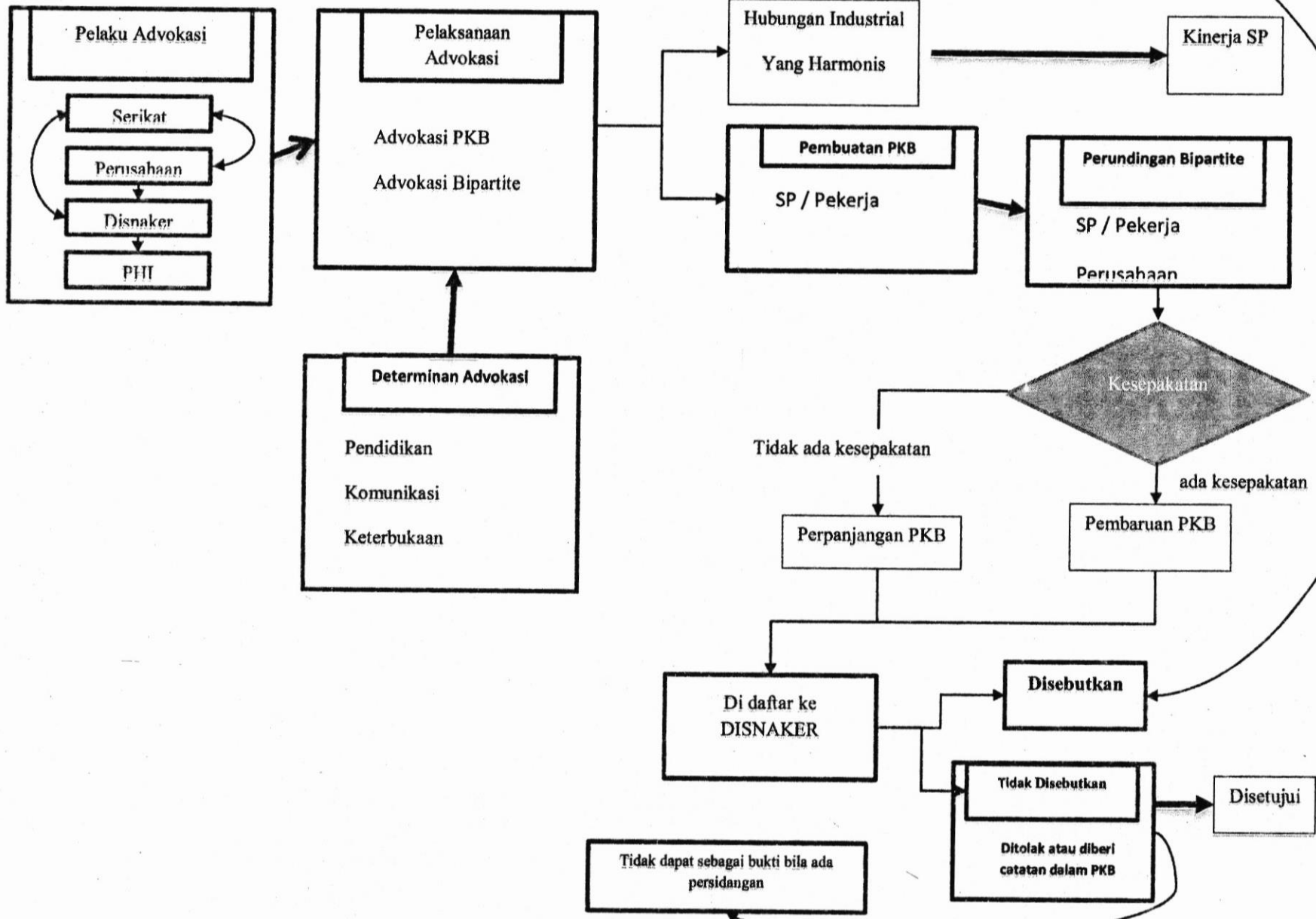
Dalam penelitian PTUPT tahun ke tiga lebih banyak difokuskan pada pelaksanaan uji coba Model determinan advokasi dan pembuatan Naskah Akademik. Dengan pertimbangan landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis ditemukan ada permasalahan yang sangat mendasar, sementara permasalahan itu menjadi hak normatif bagi pekerja/buruh yaitu tentang usia pensiun yang seringkali Perusahaan tidak sepatutnya untuk mencantumkan/memasukkan usia pensiun dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sikap perusahaan yang demikian karena ada kekosongan hukum dalam Undang Undang No 13 Tahun 2003 pasal 154 huruf (c) yang tidak menyebutkan dengan jelas dan tegas berapa usia pensiun bagi pekerja/buruh, sehingga pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dan juga bisa tidak ketika pekerja/buruh memasuki usia pensiun. Bila dianalisis lebih dalam motif yang melatar-belakangi perusahaan tidak sepatutnya menyebutkan usia pensiun dalam perjanjian kerja bersama yang dibuat perusahaan bersama-sama serikat pekerja yaitu ada indikasi yang mengarah bahwa perusahaan ingin menghindari dari tanggung jawab memberikan uang pesangon. Maka pekerja/buruh dalam hal ini dirugikan. Oleh karena itu perlu perlindungan hukum ketika pekerja/buruh memasuki usia pensiun maka berhak untuk mengajukan pensiun. Kehadiran pemerintah dalam hal ini sangat diperlukan dalam pembuatan regulasi yaitu ketika perusahaan mendaftarkan PKB ke disnaker kota setempat maka disnaker berkewajiban untuk memeriksa isi PKB apakah telah memuat/mencantumkan usia pensiun. Dalam hal ini disnaker kota dapat menggunakan Hak Heteronom ketika di dalam PKB tidak

mencantumkan/memuat usia pensiun maka PKB dapat dikembalikan ke perusahaan untuk direvisi. Apabila perusahaan tidak bersedia merevisi PKB maka disnaker kota setempat dapat memberikan catatan bahwa PKB tidak mencantumkan usia pensiun. Bila dikemudian hari ada perselisihan kepentingan maka catatan dari disnaker dapat menjadi bukti dalam persidangan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan betapa pentingnya eksistensi serikat pekerja, pemerintah dan perusahaan untuk menentukan usia pensiun bagi pekerja/buruh sehingga buruh/pekerja mendapatkan perlindungan hukum, rasa aman bahwa ada jaminan hari tua ketika pekerja/buruh memasuki usia pensiun. Bila hal ini bisa dilakukan maka akan tercipta hubungan industrial yang harmonis dan meningkatkan kinerja serikat pekerja. Oleh karena itu determinan advokasi : Pendidikan, Komunikasi, Keterbukaan, sarana prasarana diharapkan tinggi pada pekerja, perusahaan dan pemerintah. Bila deteminan advokasi tinggi akan memudahkan pelaksanaan advokasi dalam pembuatan PKB untuk mencantumkan usia pensiun dalam PKB.

Selain itu diperlukan advokasi serikat pekerja untuk mengawal pelaksanaan sanksi pidana yang diatur dalam Undang Undang No 13 Tahun 2003 pasal 184 ayat (1). Peran advokasi perusahaan juga diperlukan dalam hal mentaati dan menjalankan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dengan baik dan benar.

Dalam penelitian tahun ke tiga ini maka dihasilkan Model eksistensi serikat pekrja, perusahaan dan Pemerintah untuk menetapkan usia pensiun bagi pekerja/buruh dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar : Model Eksistensi Serikat Pekerja, Perusahaan dan Pemerintah Untuk Menetapkan Usia Pensiun Bagi Pekerja/Buruh Dalam Rangka Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmoni



**PIMPINAN UNIT KERJA
SERIKAT PEKERJA ANEKA INDUSTRI
FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA
PERCETAKAN ENAM JAYA
(PUK SPAI FSPMI)**



No SKPC : Kep. 003/SK/PC-SPAI-FSPMI/SBY/VIII/2017
Sekretariat : Jl. Bulak Rukem Timur 2/52



Ketua : Heri
Sekretaris : Slamet Susanto

Surabaya, 07 Oktober 2020

SURAT PERNYATAAN

**HASIL UJI COBA MODEL DETERMINAN ADVOKASI PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG
NOMER 21 TAHUN 2000 UNTUK MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG
HARMONIS DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA SERIKAT PEKERJA DI JAWA
TIMUR PADA PIMPINAN UNIT KERJA SPAI FSPMI PERCETAKAN ENAM JAYA.**

Pada hari ini, Kamis tanggal tiga Oktober 2019 bertempat di Perusahaan Percetakan Enam Jaya Jl. Bulak Rukem Timur 1/162 Surabaya, telah dilaksanakan hasil Uji Coba Model Determinan Advokasi Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Untuk Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis, sebagai luaran dari Penelitian Terapan Unggulan Perguruan Tinggi yang berjudul " Advokasi

Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Untuk Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Serikat Pekerja Di Jawa Timur kepada SPAI FSPMI Percetakan Enam Jaya dengan rangkaian kegiatan Advokasi yaitu :

1. Advokasi Perpanjangan Pencatatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode tahun 2019 – tahun 2021.
2. Advokasi Perundingan Pembaharuan perjanjian kerja Bersama (PKB) periode tahun 2021 – tahun 2023.

Dengan hasil Advokasi sebagai berikut :

1. Bahwa para pihak Pertama dengan Pihak Kedua sepakat mengadakan perundingan mengenai pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode tahun 2019 s/d tahun 2021.
2. Bahwa dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode tahun 2019 s/d tahun 2021, para pihak sepakat memberlakukan kembali Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode tahun 2016 s/d tahun 2018.
3. Bahwa dengan sepakatnya memberlakukan kembali Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode tahun 2016 s/d tahun 2018 pada periode tahun 2019 s/d tahun 2021, maka para pihak sepakat untuk mendatangi dan mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang baru periode tahun 2019 s/d tahun 2021 Ke Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.



**PIMPINAN UNIT KERJA
SERIKAT PEKERJA ANEKA INDUSTRI
FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA
PERCETAKAN ENAM JAYA
(PUK SPAI FSPMI PEJ)**



No. SKPC : Kep. 003/SK/PC-SPAI-FSPMI/SBY/VIII/2017
Sekretariat : J. Bulak Rakom Timur 1/51A



Ketua : Heri
Sekretaris : Slamet Susanto

4. Bahwa dengan berakhirnya masa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode tahun 2019 sampai dengan tahun 2021, maka selaku Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI Percetakan Enam Jaya akan merevisi PKB lama untuk menambahkan usia pensiun Pekerja/karyawan dan Skala upah berdasarkan perundang-undangan untuk dicantumkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode tahun 2021 sampai dengan tahun 2023.

Dari semua hasil Advokasi yang dilakukan kepada Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI Percetakan Enam Jaya tidak terlepas dari peran penting determinan advokasi pelaksanaan undang-undang nomor 21 tahun 2000 untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis yaitu :

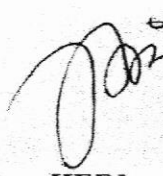
PENDIDIKAN, KOMUNIKASI, KETERBUKAAN, DAN SARANA PRASARANA.

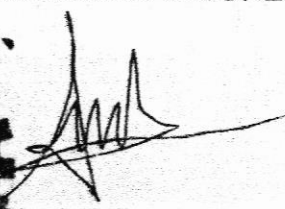
Dengan demikian Model DETERMINAN ADVOKASI PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMER 21 TAHUN 2000 UNTUK MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA SERIKAT PEKERJA DI JAWA TIMUR dapat diterima dan diberlakukan di Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI PERCETAKAN ENAM JAYA.


Demikian Berita Acara ini dibuat dengan sebenarnya dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yang Menyatakan,

**PIMPINAN UNIT KERJA
SERIKAT PEKERJA ANEKA INDUSTRI
FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA**


HERI
Ketua


SLAMET SUSANTO
Sekretaris





PIMPINAN UNIT KERJA
SERIKAT PEKERJA ANEKA INDUSTRI
FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA
CV. PROFIL 88
(PUK SPAI FSPMI CV. PROFIL 88)



No. SKPC : Kep. 005/SK/PC-SPAI-FSPMI/SBY/IV/2018
Sekretariat : Jl. Kedinding Tengah gg. 4c. No. 2
Email : pukspai@spmicvprofil88@gmail.com

Ketua : Deny Agung Susilo
Sekretaris : Moch. Rizal Rambe

Surabaya, 2 Oktober 2020

SURAT PERNYATAAN

HASIL UJI COBA MODEL DETERMINAN ADVOKASI PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMER 21 TAHUN 2000 UNTUK MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA SERIKAT PEKERJA DI JAWA TIMUR PADA PIMPINAN UNIT KERJA SPAI FSPMI CV. PROFIL 88 KOTA SURABAYA

Pada hari ini, Senin 13 April 2020 bertempat di jalan Kedinding Tengah Jaya II Nomor 39-43 Surabaya telah dilaksanakan hasil Uji Coba Model Determinan Advokasi Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Untuk Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis, sebagai luaran dari Penelitian Terapan Unggulan Perguruan Tinggi yang berjudul " Advokasi

Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Untuk Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Serikat Pekerja Di Jawa Timur kepada SPAI FSPMI CV. PROFIL 88 Kota Surabaya dengan rangkaian kegiatan Advokasi yaitu :

1. Advokasi Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode tahun 2020 – tahun 2022.
2. Perselisihan Hubungan Kerja tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
3. Hak-hak Normatif Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Dengan hasil Advokasi sebagai berikut :

1. Bahwa para pihak Pertama dengan Pihak Kedua sepakat mengadakan perundingan mengenai pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode tahun 2019 s/d tahun 2021.
2. Bahwa dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode tahun 2020 s/d tahun 2022, para pihak sepakat membahas perundingan di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.
3. Bahwa berjalan-Nya waktu para Pekerja atau Karyawan Profil 88 **dirumahkan atau diliburkan** dengan memberi upah sebesar 50% dari Upah tanpa ada pemberitahuan kepada Serikat Pekerja dan atau para pekerja.
4. **Perusahaan ditutup** tertanggal 27 April 2020 tanpa ada pemberitahuan kepada Serikat Pekerja dan atau para pekerja, sehingga **Pekerja tidak dapat masuk bekerja dan Upah Pekerja tidak dibayarkan.**
5. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pimpinan Perusahaan di karenakan alasan **Produksi menurun** dikarenakan adanya pandemi virus yang melanda Indonesia.



PIMPINAN UNIT KERJA
SERIKAT PEKERJA ANEKA INDUSTRI
FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA
CV. PROFIL 88
(PUK SPAI FSPMI CV. PROFIL 88)



No. SKPC : Kep. 005/SK/PC-SPAI-FSPMI/SBY/IV/2018
Sekretariat Jl. Kedinding Tengah gg 4c No 2
Email pukaspaifspmicvprofil88@gmail.com

Ketua : Deny Agung Susilo
Sekretaris : Moch. Rizal Rambe

6. Bahwa PHK yang dilakukan oleh Pimpinan perusahaan CV. PROLIL 88 kepada karyawan CV. PROFIL 88 tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan berdasarkan :

Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

PASAL 155

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
 - (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
7. Bahwa Hak-hak karyawan CV. PROFIL 88 yang diberikan kepada oleh Pimpinan Perusahaan CV. PROFIL 88 dengan membuat Perjanjian Bersama pada hari Jum'at tanggal 22 Bulan Mei 2020 bertempat di jalan Kedinding Tengah Jaya II Nomor 39-43 Surabaya, dan disepakati kedua belah pihak pembuat perjanjian. (*Perjanjian Bersama terlampir*)
8. Bahwa dikarenakan permasalahan tersebut diatas, maka Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menjadi tertunda dan tidak dapat di lanjutkan lagi.
9. Maka dalam advokasi Permasalahan ketenagakerjaan kepada pekerja/karyawan/Serikat Pekerja SPAI FSPMI di CV. PROFIL 88 menjadi perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikarenakan Perusahaan CV. PROFIL 88 tutup berdasarkan :

PASAL 163

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).
- (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).



PIMPINAN UNIT KERJA
SERIKAT PEKERJA ANEKA INDUSTRI
FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA
CV. PROFIL 88
(PUK SPAI FSPMI CV. PROFIL 88)



No. SKPC : Kep. 005/SK/PC-SPAI-FSPMI/SBY/IV/2018
Sekretariat : Jl. Kedinding Tengah gg. 4c No. 2
Email : pukspai@spmi.cvprofil88@gmail.com

Ketua : Deny Agung Susilo
Sekretaris : Moch. Rizal Rambe

10. Bahwa Permasalahan tersebut di atas, telah dirundingkan secara bipartit, antara Perusahaan CV. PROFIL 88 dengan Pimpinan Unit Kerja PUK SPAI FSPMI CV. PROFIL 88 namun **tidak ada kesepakatan**, maka sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI Pasal 4 ayat (1), PUK SPAI FSPMI CV. PROFIL 88 mengajukan Perselisihan Hak PHK Ketenagakerjaan pada tanggal 15 Mei 2020 kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya Jl. Arif Rahman Hakim 131-133 Lantai 3 & 4, u.p. Yth. Kabid. Syarat Kerja dan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan.

Dari semua hasil Advokasi yang dilakukan kepada Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI CV. PROFIL 88 tidak lepas dari peran penting determinan advokasi pelaksanaan undang-undang nomor 21 tahun 2000 untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis yaitu :

PENDIDIKAN, KOMUNIKASI, KETERBUKAAN, DAN SARANA PRASARANA.

Dengan demikian Model DETERMINAN ADVOKASI PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMER 21 TAHUN 2000 UNTUK MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA SERIKAT PEKERJA DI JAWA TIMUR dapat diterima dan diberlakukan di Pimpinan Unit Kerja SPAI FSPMI CV. PROFIL 88.

Demikian Berita Acara ini dibuat dengan sebenarnya dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yang Menyatakan,

PIMPINAN UNIT KERJA
SERIKAT PEKERJA ANEKA INDUSTRI
FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA
CV. PROFIL 88


(DENY AGUNG SUSILO)
Ketua


(MOCH RIZAL RAMBE)
Sekretaris





**Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
Provinsi Jawa Timur**
Jalan Raya No. 1, Kota Blimbing, Kecamatan Blimbing, Kabupaten Malang 64115
Telp. (0341) 841111, 841122, 841133, 841144, 841155, 841166, 841177, 841188, 841199

TERBUKA - BUKUKAN

Pada hari dan bulan 23 September 2020 telah diterbitkan oleh:

1. Dr. Eka Liliandhi Rianna Romaida, S.Pd, Tercalon, 5434
2. Dr. Hachmi Amig, SH, MH (Keban Unswan Surabaya)
3. Dr. Eby Widayat, M.Si
4. Dr. Ulul Albab, M.Si
5. Harjono, SH, MH

dan ditunjuk oleh Komisi DPRD Provinsi Jawa Timur Masa Jabatan 2015-2024 yang berupa Masalah Akademik, Dukung Gaji Panitia Bagi Penerimaan Di Indonesia. Pengantar merupakan yang memiliki Masalah Akademik, untuk Terutama Penerimaan, baik di tingkat Pusat maupun tingkat Daerah dalam pemerintahan terkait dengan Uraian Pekerjaan Bagi Penerimaan Di Indonesia. Pada kesempatan ini Komisi DPRD menyampaikan terima kasih dan terima kasih untuk dilantik ke dalam jabatan yang memiliki masalah akademis, sehingga hal-hal tersebut dapat diwujudkan dan diwujudkan pemerintahan Kabupaten di Provinsi Jawa Timur.

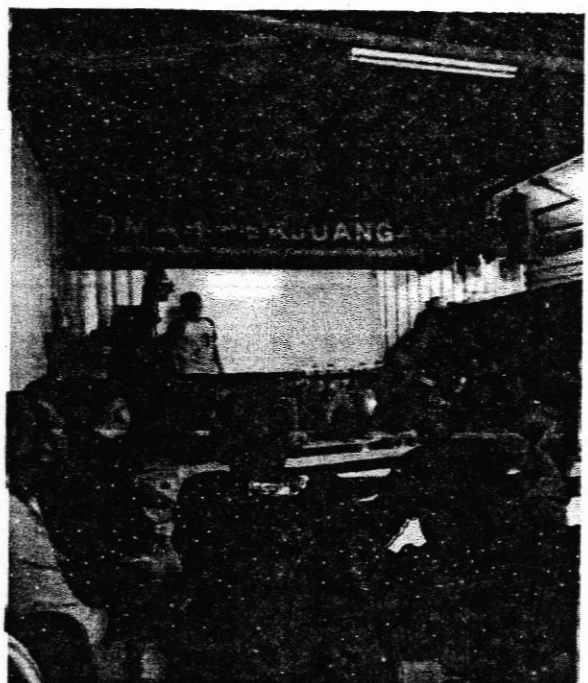
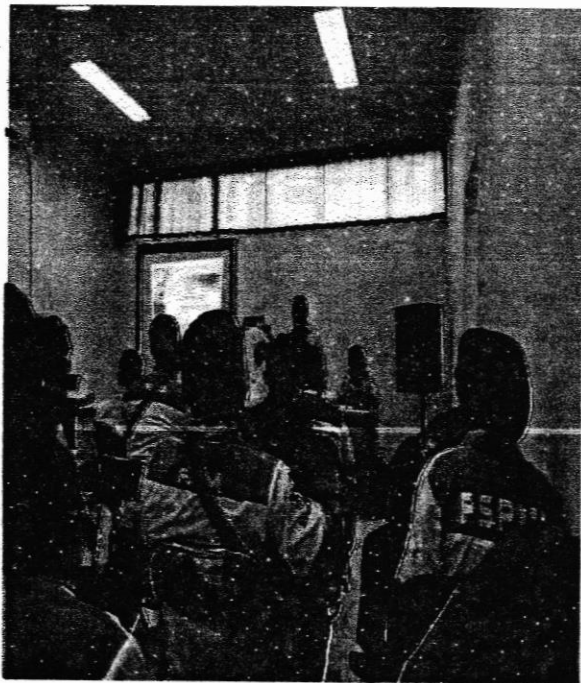
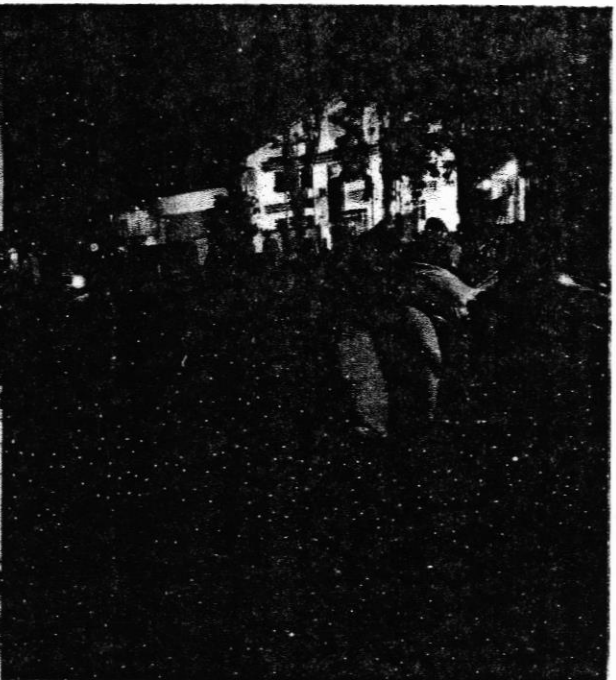
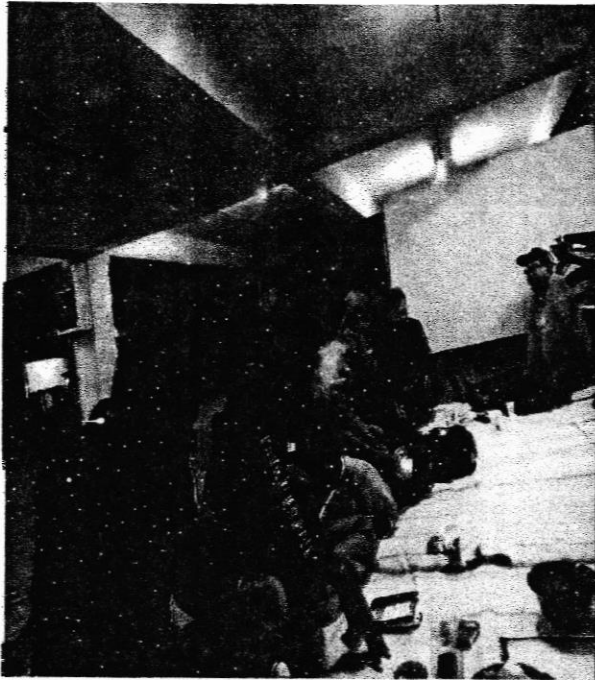
Dewan telah menjadi masalah.

**Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
Provinsi Jawa Timur**

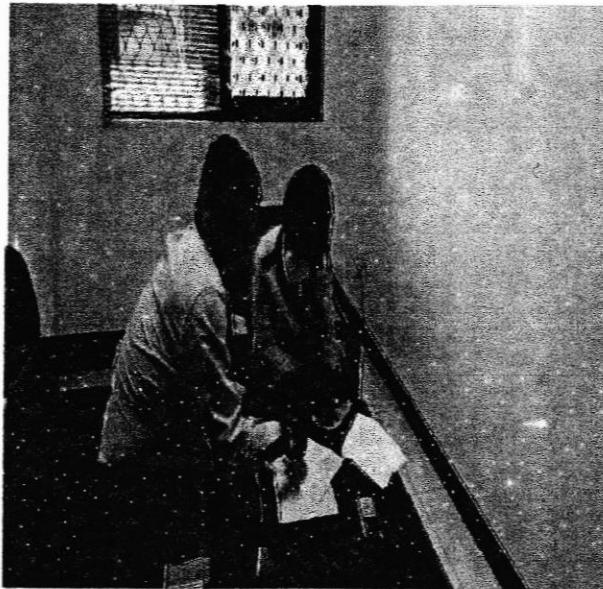




KEGIATAN UJI COBA MODEL PENUTUPAN PERUSAHAAN CV PROFIL 88 DAN PHK KARENA PANDEMI COVID 19



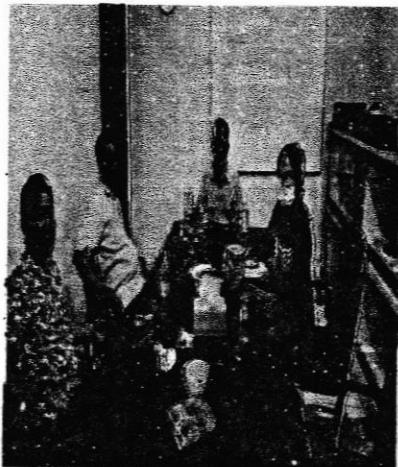
UJI COBA MODEL PEMBUATAN PEMBAHARUAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DAN MEMPEKERJAKAN KEMBALI PEKERJA YANG DIRUMAHKAN KARENA PANDEMI COVID 19 SERTA PEMBAHASAN NASKAH AKADEMIK DI PENGURUS UNIT KERJA SERIKAT PEKERJA ANEKA INDUSTRI FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDUSTRI (PUK SPAI FSPMI) PERCETAKAN ENAM JAYA



**PENGUMPULAN DATA DENGAN
MANAGER HRD PT JACOBIS**



**PEMBAHASAN PERATURAN DAERAH
TENTANG SANKSI ADMINISTRASI
PELANGGARAN UANG PESANGON DAN
USIA PENSIUN DENGAN MANAGER HRD
PT JACOBIS DAN PAKAR PERBURUHAN
Dr. ASRI W**



**FGD USIA PENSIUN
BERSAMA DPD SPSI KOTA
SURABAYA DAN
DISNAKER KOTA
SURABAYA**



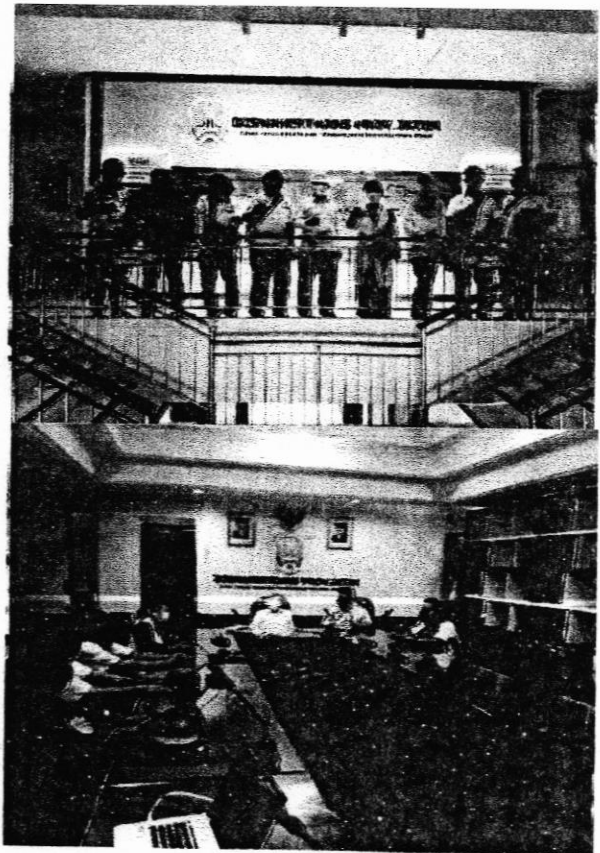
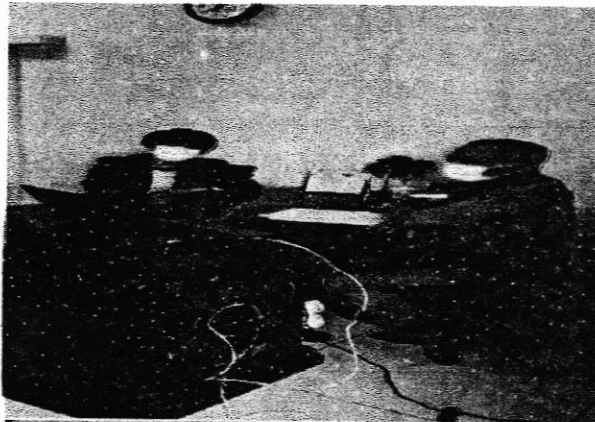
**UJI COBA MODEL
EKSISTENSI SERIKAT
PEKERJA DAN
PEMERINTAH UNTUK
MENETAPKAN USIA
PENSIUN BAGI
PEKERJA/BURUH**



**UJI COBA MODEL
EKSISTENSI SERIKAT
PEKERJA DAN
PEMERINTAH UNTUK
MENETAPKAN USIA
PENSIUN BAGI
PEKERJA/BURUH**



FGD TENTANG USIA PENSIUN DAN SANKSI DENGAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA KOTA SURABAYA



KAJIAN MENDALAM TERHADAP KEKOSONGAN HUKUM SANKSI BAGI PELANGGARAN TIDAK MENYEBUTKAN USIA PENSIUN DALAM PKB DENGAN KABID SYARAT KERJA DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DISNAKER KOTA SURABAYA



**PENYERAHAN NASKAH AKADEMIK TENTANG USIA PENSIUN KEPADA KETUA
DPRD PROPINSI JATIM**

Dokumen pendukung luaran Tambahan #1

Luaran dijanjikan: Publikasi Ilmiah Jurnal Internasional

Target: & accepted/published

Dicapai: & Published

Dokumen wajib diunggah:

1.

Dokumen sudah diunggah:

1. Artikel yang terbit

Dokumen belum diunggah:

Nama jurnal: Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues

Peran penulis: first author | EISSN: 1544-0044-22-6-433

Nama Lembaga Pengindek: Scopuss

URL jurnal: <https://www.abacademies.org/articles/model-of-determinant-factors-of-industrial-relations-analytical-study-of-indonesian-laws-on-trade-union-8885.html>

Judul artikel: MODEL OF DETERMINANT FACTORS OF INDUSTRIAL RELATIONS (ANALYTICAL STUDY OF INDONESIA LAWS ON TRADE UNION)

Tahun: 2019 | Volume: 22 | Nomor: 6

Halaman awal: 1 | akhir: 9

URL artikel: <https://www.abacademies.org/articles/model-of-determinant-factors-of-industrial-relations-analytical-study-of-indonesian-laws-on-trade-union-8885.html>

DOI: -



Ref.: Ms. No. Allied Journals-18-1793

MODEL OF DETERMINANT
FACTORS OF INDUSTRIAL
RELATIONS (ANALYTICAL STUDY
OF INDONESIAN LAWS ON TRADE
UNION)

Journal of Legal, Ethical and
Regulatory Issues

Dear Amiq,

I am pleased to tell you that your work has now been accepted for publication in Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues.

It was accepted on May 14, 2019

Thank you for submitting your work to this journal.

Best regards,
Editorial Assistant
Journal of Legal, Ethical and

MODEL OF DETERMINANT FACTORS OF INDUSTRIAL RELATIONS (ANALYTICAL STUDY OF INDONESIAN LAWS ON TRADE UNION)

Bachrul Amiq, University Dr Soetomo
Ulul Albab, University Dr Soetomo
Hartoyo, University Dr Soetomo

ABSTRACT

In Indonesia, Trade Union was legally specified in Law No. 21 of 2000 regulating several provisions relating to the functions, roles, objectives and formation of trade unions. The role of trade unions as mediators between the interests of companies and workers is needed to create harmonious industrial relations. The advocacy for the implementation of Law No. 21 of 2000 concerning Trade Unions/Labor Unions is a series of mentoring in the form of recommendations, assistance, and statements for the interests of workers. The purpose of this study is to produce an advocacy determinant model of the implementation of Law No. 21 of 2000. By using the approach of normative and empirical juridical methods, the results showed that trade unions have played a role in advocacy for the establishment of trade unions, the creation of Collective Labor Agreements, work agreements, bipartite advocacy, tripartite advocacy and settlement of industrial relations disputes. The model revealed that the level of education, communication, openness, and infrastructure are elements that strengthen the advocacy of trade unions.

Keywords: Advocacy, Trade Unions, Industrial Relations, Determinant Factors.

INTRODUCTION

The success of a company is much influenced by the conditions of qualified human resources and conducive environment and relationship between stakeholders in a company (Berman et al., 1999). The role of the corporate management is to create and maintain harmonious industrial relations by carrying out good communication and being cooperative with the interests of workers (Harsono & Ambarepto, 2012; Mansyur, 2015). Industrial relations are necessary to create a healthy and fair working relationship system. The systems of industrial relations occur between companies, workers and the Manpower Office to achieve company goals in the production process (Swasto, 2011). The production process can run smoothly if each party involved in the company is able to manage and maintain a harmonious working relationship. Harmonious industrialization relations that are well-established are expected to allow production process run smoothly. Indonesia ratified ILO Convention No. 87 of 1948 by Presidential Decree No. 83 of 1998 concerning the Ratification of the Convention No. 87 On Freedom of Association and Protection of the Right to Organize (Charnovitz, 2008). There are statements that workers and employers are treated without discrimination, have the right to become members of

organizations both workers' organizations and corporate organizations without being influenced or intimidated by any party. After the Presidential Decree No. 83 of 1998, Indonesia stipulated Law No. 21 of 2000 concerning Trade Unions (hereinafter Law of Trade Unions). In this Law, it is explained that the purpose of the establishment of trade unions is to provide protection, defend worker rights and interests and improve worker welfare.

However, the reality is that there are still many companies that have not been able to accept the establishment of trade unions in the company. This condition can lead to disharmony of industrial relations in the company (Arslanov & Safin, 2016). Therefore, a work culture like this should not be sustainable for company and workers alike. Hence, it needs a determinant model of advocacy for the implementation of Law of Trade Unions that can bridge the interests of companies and workers so as to create a harmonious industrial relationship to improve the performance of the union workers and companies (Crossman & Abou-Zaki, 2003; Ningsih, 2015; Sumardiani, 2014). In this context, this study aims to analyze the Indonesian Law No/ 21 of 2000 concerning Trade Unions regulating several matters relating to the establishment of trade unions, functions, roles and objectives of the formation of trade unions. The study also proposes the advocacy determinant model in the implementation of Law No. 21 of 2000. The problems discussed in this study are how the advocacy determinant model of the implementation of Law No. 21 of 2000. In various industrial centers, such as in East Java, one of the industrial centers in Indonesia, there is a tendency for less harmonious relations between workers and employers. The establishment of trade unions in this context can be a forum for workers to aspire to their voices regarding the system and wages of work to the company. However, this relationship is still two-way, and the government needs to mediate this relationship. Although the concept of tripartite advocacy has been widely recognized (Casale, 2000; Han et al., 2010; Fischl, 2007). It's clear depiction in a particular model, has not been widely explored. The focus of this research in advocating the implementation of Law No. 21 of 2000 concerning Trade Unions is the originality of this study, where most previous research emphasizes the resolution of industrial relations disputes. Based on the legal basis of advocacy, this study seeks to examine the legal concepts needed in worker advocacy, and the factors that determine advocacy. Some important parties namely labor union, company, manpower office and industrial relations court were analyzed to determine the success of advocacy. The results of the study reveal the relationship model, determinants and implementation of advocacy in the context of industrial relations.

RESEARCH METHODS

This type of research is a qualitative descriptive study with a normative juridical (legal research) and empirical juridical approach. According to Nasution (2012), qualitative descriptive research is research by doing a description to give a clearer picture of social situations. This research focus is to evaluate and analyze the advocacy determinant model of the implementation of Law No. 21 of 2000 concerning Trade Unions. This research was conducted in East Java with informants namely labor unions, companies, Manpower Officers, workers. Data were obtained from primary data, namely the results of interviews with relevant informants. In carrying out this research in the East Java region, it was conducted in the Surabaya City Manpower Office and some companies located in this province. Data triangulation was conducted to obtain data validity. This study also uses secondary data in the forms of documents, labor laws, and observations in the field. Based on the results of interviews and literature analysis, the

determinant factors of industrial relations model is described and displayed at the end of this paper.

RESULTS

Trade Union and Legal Basis of Advocacy

Trade unions are organizations formed from, by, and for workers both in the company and outside the company, which are free, open, independent, democratic and responsible for fighting for, defending and protecting the rights and interests of workers and improve the welfare of workers and their families (Article 1 No. 1 of Law of Trade Unions). Trade unions are a place for workers to fight for the welfare of workers and their families. Trade unions function as mediators for the benefit of companies and workers (Zhang, 1997). Article 1 and Article 4 of Law of Trade Unions reveal the importance of trade unions as a means of creating harmonious, dynamic and just industrial relations, a means of channeling workers' aspirations in fighting for the rights of their members and share ownership in the company and assisting in making work agreements and settling industrial disputes.

Advocacy or assistance in employment is an activity or series of actions in the form of advice, assistance, statements and defense made against workers/members against a particular condition/problem. Advocacy activities for the implementation of Law No. 21 of 2000 concerning Trade Unions/Labor Unions include activities of Advocacy for the Making of Collective Labor Agreements (CLA), Bipartite Advocacy, Tripartite Advocacy and IRC Advocacy. Advocacy is regulated in Law No. 21 of 2000 concerning Trade Unions/Labor Unions, Law No. No. 13 of 2003 concerning Manpower and Manpower Minister's Regulation No. 28 of 2014 concerning Procedures for Making and Ratifying Company Regulations and Making and Registering Agreements Work together.

Article 124 paragraph (1) of Law No. No. 13 of 2003 concerning Manpower (Manpower Law) stated that trade unions can carry out advocacy in the making of CLA which contains the rights and obligations of employers, the rights and obligations of trade unions and workers, the validity period of CLA and party signatures who made CLA. Article 106 paragraph (3) of Manpower Law stated that the membership structure of the Bipartite Cooperation Institution (BCI) consists of elements of employers and workers appointed by workers in a democratic manner to represent the interests of workers, while tripartite cooperation institutions consists of elements of the government, employers' organizations and trade unions, with the functions of giving consideration, suggestions, opinions to the government and related parties in the formulation of policies and solving labor problems. Manpower Office can also provide advocacy as an institution that can provide services, protection and comfort to workers and companies. Employers have an advocacy role to create partnerships, develop businesses, expand employment and provide welfare in an open, democratic and fair manner. Trade unions have an advocacy role to assist workers in carrying out the work according to the rules, maintaining order and continuity of production, channeling aspirations in a democratic manner, developing skills and justice, promoting the company, fighting for welfare, making CLA and resolving industrial disputes. If industrial disputes cannot be resolved at the bipartite or tripartite institutions, the trade unions can submit labor disputes in the Industrial Relations Court (IRC).

Advocacy Determinants

There are several advocacy determinants that influence harmonious industrial relations, including:

1. Education;
2. Communication;
3. Openness;
4. Infrastructure.

First-Education

The level of education of trade unions influences the ability of trade unions to understand and implement labor laws and regulations properly and correctly. Legal awareness can be owned by unions that have a sufficient level of education. Trade unions as mediators need a sufficient level of education so that unions can better understand and understand what workers demand or can also understand the company's capabilities, so that in conducting mediators, unions can sit together with workers and companies in resolving disputes with the way of consensus. As a mediator, trade unions can also understand the company's interests for smooth production, the company must create a new policy with the aim of production effectiveness and efficiency, therefore the role of trade union advocacy is needed to advocate for workers to accept the new policy.

Second-Communication

This is one of the ways needed to create harmonious industrial relations. Often, conflicts between companies and workers due to errors in communication. The company considers workers only as factors of production that do not need to be involved in company plans, policy making. The company considers strategic policy to be the company's prerogative authority. This condition will be prone to cause miscommunication between company management and workers, and more likely to create a distant gap between companies and workers. This will make company goals unattainable because they are not supported by workers. Errors in communication can also lead to different interpretations and unexpected reactions arise. Therefore, to achieve the goals of the company and workers, it is the duty of the company in particular, and the union to disburse the clogged communication (Wardinarsih, 2012). This communication obligation is also for the government as a mediator in resolving industrial relations disputes in a tripartite context.

Third-Openness

This is needed so that each party implementing advocacy of Law of Trade Unions. Information fluency will facilitate the flow of inputs, criticisms, suggestions between parties involved. Companies need to convey the conditions and interests of the company to workers. The company's development plan is socialized to workers so that workers can find out about these conditions and can support all changes and new policies. Instead, the company's progress needs to be conveyed to workers. This is so that workers are given the opportunity to participate in share ownership for interested workers. Such an organizational climate will make workers feel comfortable, valued and enthusiasm for working and a high commitment arises. Openness of

workers can be realized with high responsibility and work discipline and adhere to all applicable regulations in the company.

Fourth-Infrastructure

Infrastructure facilities provided by the company are endeavored to support the existence of trade unions and good partnership relationships. Trade union infrastructure needs to be provided by the company so that the union can run the organization smoothly and comfortably. Vehicle facilities for trade union officials in attending organizational activities outside the company need to be provided by companies to improve the performance of trade unions. Other facilities and infrastructure such as dining room, rest room, and nursing room for mothers who have babies, polyclinics, sports rooms, and evacuation rooms need to be provided by the company quite adequately, so that employees feel comfortable working in the company (Helmi & Pilo, 2017). A healthy organizational climate will create high job satisfaction, and job satisfaction affects employee performance through organizational commitment. This means that with good advocacy will build harmonious industrial relations so that it will increase employee job satisfaction and high employee commitment. Employees who have a high commitment will support the performance of the union and improve their performance.

Advocacy Implementation

According to Law No. 21 of 2000 concerning Trade Unions/Labor Unions, advocacy is as follows:

1. Advocacy for CLA making;
2. Bipartite advocacy;
3. Tripartite advocacy;
4. IRC advocacy.

Collective Labor Agreement is an advocacy for the creation of a Collective Labor Agreement (CLA). This advocacy covers activities to accompany workers to draft until they get approval from the Manpower Office which includes, among others, the name, place of residence and address of trade unions and companies, number and date of registration of trade unions by the responsible agency, the rights and obligations of the company and workers, the period and date of entry into force of the CLA and the signatures of the parties making the CLA. Article 4 paragraph (2) number a states that the Trade Union/Labor Union has a function as a party in making collective labor agreements and settling industrial disputes. CLA Arrangements are also regulated in Law No. No. 13 of 2003 concerning Manpower, especially in Chapter XI of the Seventh Part, starting from Article 116 to No. 135. More specifically about the requirements, procedures for making, renewing, changing and registering CLA regulated by a Ministerial Decree in this matter is the Minister of Manpower No. 28 of 2014 concerning Procedures for Making and Ratifying Company Regulations as well as Making and Registering Collective Labor Agreements. Trade Unions/Labor Unions have a role in proposing negotiations on making and signing CLA (Article 28 paragraph (1) Regulation of the Minister of Manpower No. 24 of 2014. Trade unions are parties who submit requests for negotiations on making CLA as stipulated in Article 17 of the Minister of Manpower Regulation that "*entrepreneurs must serve*

trade unions/labor unions that submit requests in writing to negotiate the Collective Labor Agreement with the provisions." These provisions include:

1. Trade unions/labor unions have been recorded based on Law No. 21 of 2000 concerning Trade Unions/Labor Unions;
2. Meet the requirements for making CLA as stipulated in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower.

This CLA is very important for companies and workers because it regulates the rights and obligations of employers and workers, among others, regulating the terms of employment, work system, normative and non-normative rights paid, and sanctions for violations. Therefore, trade unions are the most active and take the initiative to hold negotiations. The high and low welfare of workers is very much determined in the making of this CLA, the professionalism of trade unions is crucial for the success or failure of fighting for the improvement of the welfare of its members because the unions have bargaining power for the company to approve workers' requests.

Furthermore, bipartite advocacy is an accompaniment carried out by a union when disputes are committed by a union with a company either normative or of interest at the company level, be it rights disputes, conflicts of interest, and disputes over termination of employment, regulated in article 7 No. Law 2 of 2004 (Rokhani, 2009). Bipartite dispute settlement means the completion of industrial relations between workers/labor unions and companies internally within the company without involving third parties (Pangaribuan, 2005). If there is an agreement between the union and the employer, it can be stated in an agreement between the two parties called a joint agreement. This is where workers need the role of trade unions to fight for the interests of workers because trade unions are considered to have sufficient expertise in the field of labor. Bipartite advocacy which is often accompanied by trade unions, among others in two conditions, that are violations of underpaid wages and violations in not carrying out the workers social security. These violates Law No. 24 of 2011 concerning the Social Security contained in Article 17 paragraph (2) concerning administrative sanctions in the form of fines, written reprimands and not get certain public services. In this context, advocacy from trade unions is reporting violations committed by the company to the Civil Servant Investigator, and the investigator following up on the matter to the state prosecutor's office.

Lastly, tripartite advocacy is an accompaniment carried out by trade unions when disputes at the bipartite level are not agreed by parties to the dispute, so disputes are submitted to the Manpower Office for mediation and recommendations are made by the Manpower Office. Tripartite advocacy that is often carried out by unions is in two conditions. First, unilateral termination of employment termination. This occurs when a company commits unilateral termination of employment. So the trade union advocates for workers affected by layoffs in accordance with applicable laws and regulations. Advocacy is done in the form of fighting to be able to work again, but if it is not successful the trade union will fight for the rights of workers who have not been fulfilled such as severance pay, the period of award and compensation in accordance with articles 150, 156-158 Law No. No. 13 of 2003 about Employment. Second condition is in the violations of employing contract employees continuously. This occurs when a company violates the hiring of employees continuously with contract employee status violating Article 65-66 of Act No. No. 13 of 2003 concerning Manpower. Advocacy carried out by trade unions fights for workers' rights to be appointed as permanent employees at both bipartite and tripartite levels. If that does not work, it will continue to the IRC level (Figure 1).

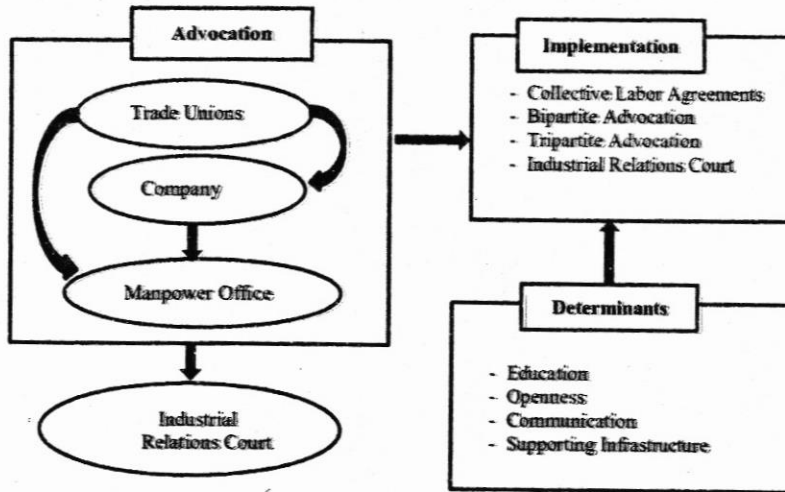


FIGURE 1
MODEL OF HARMONIOUS INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTE RESOLUTION OF TRADE UNIONS

The Industrial Relations Court is a special court established within the district court that has the authority to examine, hear, and give decisions on an industrial relations dispute. Article 56 of Law No. 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement states that the industrial relations court has the duty and authority to examine and decide at the first level regarding rights disputes, at the first and last level regarding conflicts of interest, at the first level regarding disputes over termination of employment, and at the first and last level regarding disputes between trade unions/labor unions in one company.

Industrial Relations Court Trade union advocacy in the IRC level is advocacy carried out by trade unions when the results recommended by the Manpower Office (mediator) are not in line with expectations, the trade unions will follow up to the IRC by filing a lawsuit to the IRC in accordance with Law No. 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement (Nasution, 2017). Hence, the success of advocating the implementation of Law of Trade Unions is influenced by two things, that are advocates (companies, trade unions, Manpower Offices and IRC), and advocacy determinants (education, communication, openness and infrastructure).

The higher the performance of advocates in carrying out their advocacy role, the higher the success rate of advocacy for the implementation of Law of Trade Unions. The higher the level of education of trade unions, the better the communication of the company with trade unions and workers, the higher the openness of companies and workers and the higher the infrastructure provided by the company to workers, the higher the success of advocacy for the implementation of Law of Trade Unions.

CONCLUSION

Advocacy is carried out jointly between trade unions and companies (Bipartite Advocacy), between trade unions, companies with the Manpower Office (Tripartite Advocacy) and between trade unions and Manpower Office (Tripartite Advocacy), and between companies and Manpower (Tripartite Advocacy) and IRC Advocacy. The results of the study reveal that

trade unions have played a maximum role in advocacy for the establishment of trade unions, the creation of Collective Labor Agreements, work agreements, bipartite advocacy, tripartite advocacy and settlement of industrial relations disputes in Industrial Relations Court. Moreover, the levels of education, communication, openness, supporting facilities are elements that strengthen or succeed in advocating the implementation of Law No. 21 of 2000 concerning Trade Unions. The implementers of advocacy include trade unions, companies, Manpower Offices and IRC. The role of trade union advocacy is needed by workers in providing protection, defense of rights and interests, as well as improving decent welfare for workers and their families, because workers lack the knowledge to understand labor regulations. The findings show that corporate advocacy is needed in the context of handling disruptions and as a negotiator. Corporate advocacy has a significant effect in dealing with the problem of conflict between workers and their superiors as well as the problem of work indiscipline that is often carried out by workers. Advocacy that can be done by the company by giving verbal reprimand to make employees aware of more discipline. Advocacy by the company can be done through bipartite, the problem is solved by means of deliberation to reach consensus. Advocacy is needed when a company makes a new policy by socializing the policy first to the worker before it is set to be implemented, advocating for partnerships with trade unions and workers, opening and accepting workers' aspirations, is needed to open good communication between the company and workers. Manpower Office advocacy is carried out when disputes occur by giving recommendations to the parties to the dispute and providing guidance to companies and workers to be aware of the law and to comply with all labor laws. Manpower Office's openness in accepting labor issues submitted by trade unions needs to be addressed quickly, so that labor issues are quickly resolved properly, minimizing demonstrations carried out by workers and trade unions can be a social control for the performance of the Manpower Office, especially in resolving disputes in industrial relations.

REFERENCE

- Arslanov, K.M., & Safin, R.R. (2016). About the perspectives of legal regulation of labor relations. *Journal of Legal, Ethical & Regulatory Issues*, 19(SI), 31-36.
- Berman, S.L., Wicks, A.C., Kotha, S., & Jones, T.M. (1999). Does stakeholder orientation matter? The relationship between stakeholder management models and firm financial performance. *Academy of Management journal*, 42(5), 488-506.
- Casale, G. (2000). Experiences of tripartite relations in central and eastern European countries. *International Journal of Comparative Labor Law and Industrial Relations*, 16(2), 129-142.
- Charnovitz, S. (2008). The ILO convention on freedom of association and its future in the United States. *American Journal of International Law*, 102(1), 90-107.
- Crossman, A., & Abou-Zaki, B. (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 368-376.
- Fischl, R.M. (2007). Rethinking the tripartite division of American work law. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 28(1), 163-216.
- Han, C., Jang, J., & Kim, S. (2010). Social dialogue and industrial relations in South Korea: Has the tripartite commission been successful? *Asia Pacific Viewpoint*, 51(3), 288-303.
- Harsono, M., & Ambarepto, A. (2012). Analysis of several factors affecting harmonization of partnership relations between workers and employers. *Human Resource Management*, 1(1), 15-31.
- Helmi, M.I., & Pilo, R.H. (2017). Independence of ad-hoc judges in the industrial relations justice environment. *Journal of Law and Justice*, 6(2), 233-258.
- Mansyur, R. (2015). Transparency of information in justice in the context of implementing integrity and legal certainty. *Journal of Law and Justice*, 4(1), 83-100.

- Nasution, R.D. (2017). The JKPS NGO advocacy model is light on migrant workers from the district of Ponorogo. *Legal Issues*, 46(1), 30-40.
- Nasution, S. (2012). *Research method: Scientific research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ningsih, N.O. (2015). The role of trade unions and management in fostering industrial relations. *Journal of Business Administration*, 24(1), 1-11.
- Pangaribuan, J. (2005). *Practical guidelines for settlement of industrial relations disputes*. Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera.
- Rokhani, E. (2009). Inter-Union conflict in three Indonesian factories. *Labor and Management in Development*, 9(1), 1-10.
- Sumardiani, F. (2014). The role of Indonesian migrant workers unions in protecting the rights of Indonesian workers abroad. *Pandecta: Research Law Journal*, 9(2), 257-272.
- Swasto, B. (2011). *Human resource management*. UB Press-Malang.
- Wardingsih, S.S. (2012). Strategic management of industrial relations in minimizing industrial conflict. *Economics and Entrepreneurship*, 11(1), 285-292.
- Zhang, Y. (1997). An intermediary: The Chinese perception of trade unions since the 1980s. *Journal of Contemporary China*, 6(14), 139-152.

Dokumen pendukung luaran Tambahan #2

Luaran dijanjikan: Prosiding dalam pertemuan ilmiah Internasional

Target: & sudah terbit/sudah dilaksanakan

Dicapai: & Published

Dokumen wajib diunggah:

1.

Dokumen sudah diunggah:

1. Artikel yang terbit

Dokumen belum diunggah:

Peran penulis: first author

Nama Konferensi/Seminar: Proceedings of the International Conference on Community Development (ICCD 2020)

Lembaga penyelenggara: AMCA

Tempat penyelenggara: Indonesia

Tgl penyelenggaraan mulai: 18 Juli 2020 | Tgl selesai: 18 Juli 2020

ISBN/ISSN: 2352-5398

Lembaga pengindeks: WOS

URL website: <https://www.atlantis-press.com/proceedings/iccd-20/articles>

Judul artikel: Retirement Age Disparity for Private Worker and State Civil Apparatuses in Indonesia

Retirement Age Disparity for Private Worker and State Civil Apparatuses in Indonesia

Bachrul Amiq
Universitas Dr. Soetomo

Edy Widayat
Universitas DR. Soetomo

Liosten Rianna Roosida Uly Tampubolon*

Universitas DR. Soetomo
liostenully@yahoo.com

Totok Hendarto
Universitas DR. Soetomo

Abstract. Retirement is an essential change in the development of workers' lives. Retirement is marked by changes in circumstances, namely reduced income and social psychological problems. Indonesian Law No. 13 of 2003 concerning Employment does not specify a retirement age limit. The regulation instead states that age can be specified in work agreements, company regulations, collective work agreements, or statutory regulations. Meanwhile, the retirement age of the State Civil Apparatus is regulated in Indonesian Law Number 5 of 2014 concerning the management of the State Civil Apparatus. The problems examined in this study are the legal disparity in retirement age between private workers and the State Civil Apparatus and the resolution to minimize the disparity. This research is a qualitative descriptive using an empirical juridical approach.

Keywords: retirement, disparity, workers, state civil apparatus

INTRODUCTION

Retirement is a period experienced by those whose age is considered unproductive; had dedicated their lives to work in a company or government agency; have stopped working and are starting to enjoy old age. For most workers, entering retirement age is not a pleasant thing when the company does not provide severance pay, years of service appreciation money, and compensation money as stipulated in Article 156 paragraph (2), Article 156 paragraph (3) and Article 156 paragraph (4). This means that workers entering retirement generally experience psychological and health deterioration. [1], [2] In Finland, the minimum retirement age is 63 years. Middle-income workers who are entering retirement experience the impact of retirement on their declining health and may even have heart disease [3], [4]. Retirement is one of the terminations of employment activities that often

occur in an employment relationship in industrial relations. According to Indonesian Law Number 13 of 2003 Chapter I Article 1 paragraph (25) concerning Employment states:

"Termination of employment is the termination of employment due to a certain matter that results in the termination of rights and obligations between workers/laborers and employers."

Matters concerning termination of employment are explained in Chapter XII of Article 150 - Article 172 which applies to business entities that have legal entities or not, businesses owned by individuals, partnerships or those of private and state legal entities and social businesses and other businesses that have management and employ people by paying wages and rewards in other forms. There are two types of Termination of Employment, which are classified in Indonesian Law Number 13 of 2003 concerning Employment. First, voluntary employment termination. Termination of employment is categorized as voluntary if there is a termination due to the wishes of the worker by resignation. Second, termination of employment due to "FORCED" conditions by the Termination of Employment Clause in Indonesian Law Number 13 of 2003 concerning employment, causing employment termination. This situation is due to disciplinary action, efficiency, and retirement. Therefore, this type of termination of employment is called involuntary termination of employment. In Indonesian Law Number 13 of 2003 concerning employment, it can be found regarding retirement age in terms of termination of employment where the arrangements are in Articles 150 through 170, while the clarity of rules regarding retirement is contained in Article 154 which reads:

"The stipulation as referred to in Article 151 paragraph 3 is not necessary in the case of the worker/laborer reaches retirement age under the provisions in the work agreement,

company regulations, collective labor agreements, or statutory regulations; or (letter c), the worker/laborer dies (letter d)."

Meanwhile, Article 151 paragraph (3) explains the position of the occurrence of Termination of Employment, which cannot be avoided. This condition is regulated in paragraph 2 of the same Article. The following are contents of Article 151 paragraph (1), Article 151 paragraph (2) and Article 151 paragraph (3):

"(1). employers, workers/laborers, trade unions/labor unions, and the government, with all efforts, must strive to avoid termination of employment.

(2). if all efforts have been made, but termination of employment is unavoidable, the purpose of termination of employment must be negotiated by employers and trade unions or with workers/laborers if the worker/laborer concerned is not a member of a trade union/labor union.

(3) in the case of negotiations as referred to in paragraph (2) does not produce an agreement, the employer can only terminate the employment relationship with workers/laborers after obtaining a decision from the industrial relations dispute resolution agency.

Article 149 letter d junto 151 paragraph (3) of the Indonesian Employment Law has made it clear that in the event of termination of employment, the employer can only terminate employment with workers/laborers after obtaining a decision from the industrial relations dispute resolution agency. Lely Siregar, SH, MH. The Coordinator of the Civil Service Investigator in East Java Manpower and Transmigration Office stated:

"However, this stipulation is not required, one of which, in the case of workers/laborers reaching retirement age, is regulated in work agreements, company regulations, collective labor agreements, or statutory regulations. This shows that Indonesian Law number 13 of 2003 has provided legal protection for workers who have entered retirement. However, there are still significant problems because there is no firm regulation on the age limit. Thus, other legal facilities are needed that must regulate so as not to become a debate and even cases of termination of employment disputes that currently still occur due to the 'weakness' of the retirement age limit."

I can be a weapon for both parties, especially employers, to avoid the obligation to pay

compensation for retirement costs that must be paid to workers entering retirement. From this condition, it can be concluded that the form of legal protection for workers entering retirement age in private companies does not exist. However, the determination of the retirement age limit can be based on the prevailing customs in the company or based on the legislation regarding rights related to retirement. In contrast, in the United States, the retirement age of workers is determined by the type of work in 38 states or according to the position of work in that state. The composition of work concerning retirement age has two prerequisites, namely: (1) intrinsic characteristics of each occupation, physical or knowledge; and (2) varied job distribution in 38 states [5].

This condition is different from the application of workers/employees known as the State civil apparatus working for the state. The retirement period or better known as retirement is regulated very clearly in Indonesian Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus, Article 87 paragraph (1) of the following State Civil Apparatus Acts:

"(1) Civil Servants are honorably dismissed because:

- a. Demise,
- b. A personal request,
- c. Retirement age limit,
- d. Streamlining organizations or government policies that result in early retirement, or
- e. Physically or spiritually incapable resulting inability to carry out their duties and obligations."

This phenomenon raises problems, namely: How is the legal disparity and efforts to minimize retirement age disparity between private workers and the State Civil Apparatus in Indonesia?

METHOD

This research was a qualitative descriptive study with an empirical juridical approach because it referred to legislation, specifically the Indonesian Employment Law. Data collection procedures were carried out by collecting primary and secondary legal materials. Processing and analysis of legal materials were carried out to analyze labor laws, Indonesian Government Regulations, and international journals related to employment, which were then analyzed by the primary matter.

RESULT & DISCUSSION

The rules for the retirement of Civil Servants in more detail are regulated in Article 239

Indonesian Government Regulation Number: 11 of 2017 concerning Management of Civil Servants, namely:

1. Civil servants who have reached the retirement age limit are honorably dismissed as civil servants.
2. The retirement age limit as referred to in paragraph (1), namely:
 - a. 58 (fifty-eight) years for administrative officials, junior functional expert officials, first functional expert officials, and skill functional
 - b. 60 (sixty) years for high-ranking officials and middle-ranking functional officials and
 - c. 65 (sixty-five) years for civil servants who hold key expert functional officials.

Retirement and Old-Age Benefits

State Civil Apparatuses who have stopped working are entitled to Pension and old-age benefits under Indonesian Law. This Pension and old-age benefits are provided as a protection for the continuity of old age income, a right, and appreciation for employee service. Retirement and old-age benefits are provided through national social security programs [6]. Funding for Pension and old-age benefits for the State Apparatus comes from the government as the employer and the contributions of the State Civil Apparatus concerned. Abdullah, SH., manager of Human Resources Development PT Jacobis stated:

"Pension guarantees are given to the State Civil Apparatus who are dismissed due to demise; resignation at own request for those who are over 45 (forty-five) years old and have worked for more than 20 (twenty) years; affected by streamlining organization or government policies; inability to work in any position because of physical and/or spiritual conditions."

Honorable Dismissal at Own Request

The State Civil Apparatus resigning will be honorably dismissed as State Civil Apparatus. Requests for resignation can be delayed for a maximum of 1 (one) or if the relevant State Civil Apparatus is still needed for official purposes. Deny, chairman of the work unit representative of the All Indonesia Workers Union Federation CV. Profile states:

"Requests to stop working from employees can be rejected due to several reasons, namely being in the process of trial for allegedly committing criminal offenses; violating the discipline of the State Civil Apparatus, or are filing administrative appeals because they were disciplined."

They can resign honorably at their request and are entitled to retirement benefits. Indonesian Government Regulation Number 11 Of 2017 shall come into force on the date of promulgation, which is 7 April 2017. That is, this Indonesian Government Regulation has been in effect without waiting for the technical rules to be published. Until now, there are no technical provisions regarding the honorable dismissal of the State Civil Apparatus at its request.

It can be concluded that there is a very significant disparity regarding the implementation of employee pensions based on Indonesian Law Number. 13 of 2003 concerning "employment," in which the worker has legal protection, albeit less explicitly, to undergo retirement according to the age limit stipulated in other provisions either in employment agreements, company regulations, collective labor agreements and or other legal provisions, including customs existing in legal entities/institutions/companies as employers.

Meanwhile, the state civil servants or Civil Servants (PNS) have a clearer and more firm legal umbrella related to the regulation of retirement, even early retirement. A 45-of-old civil servant who has a 20-of service term can apply for a pension. Significant differences also occur in pension compensation. From the results of the above analysis, it can be concluded that there is a very striking DISPARITY in both. Of course, it will not be excessive if these conditions have occurred for a long time and can result in an imbalance in social status and bring about disparities in both the Law, pension compensation, and social relations between private workers and the State Civil Apparatus.

The state must play a significant role in minimizing DISPARITY by maximizing the authority of the Indonesian Department of Manpower to order each company to register work agreements, company regulations, or collective labor agreements. This process will be more productive with a mechanism whereby the "Office of Manpower" prepares and standardizes work agreements and verifies the registration of company regulations or collective labor agreements that will be used by employers to workers. Supposedly, in one of the clauses in a work agreement, company regulations, or standardized work agreement, there must be rules governing pensions and retirement age limits and serve as Technical and Implementation Guidelines. Thus, the supremacy of the rules regarding pensions and the retirement age limit can be enforced and will automatically minimize violations and disputes over employment relations so that the state's goal of creating harmonious industrial relations can be realized.

This research is in line with research conducted by Mounir Rached Prashed (2012) in Lebanon on social security and pensions. In Lebanon, retirement age is extended to 65 years, and retirement age depends on the type of work. This regulation was made to create an element of justice because not all types of work require high expertise or knowledge. Thus, for the type of work that does not require high expertise and requires strength of workers have a shorter retirement age compared to jobs that require high expertise.

In Lebanon, benefits for workers entering retirement age are provided in the form of "Pension" and health. In this case, the ministry of finance is responsible for the pension scheme, and the minister of health is responsible for the health insurance component [7] This research is also in line with D.U's and Wang Meiyang, in 2010 in China. China made a policy to extend the retirement age, especially for workers in urban areas. The policy considerations for extending the retirement age are based on a large number of elderly workers and the high unemployment rate. Thus, the extension of the retirement age is done by hiring elderly workers to work in the informal economy sector [8]

CONCLUSION

Article 149 letter d junto 151 paragraph (3) of Indonesian Law Number 13 of 2003 concerning Employment does not specify a retirement age limit. Instead, the retirement age limit is stipulated in work agreements, company regulations, collective work agreements, or other laws and regulations. "The Indonesian Department of Manpower" has the right to refuse registration of company regulations and collective labor agreements if they do not include pension and retirement age requirements.

REFERENCES

- [1] K. K. Charles, "Is Retirement Depressing?: Labor Force Inactivity and Psychological Well-Being in Later Life," *Res. Labor Econ.*, vol. 23, pp. 269-299, 2004, doi: 10.1016/S0147-9121(04)23008-4.
- [2] C. F. Leong, A. V. Kalaichelvi, S. K. Cheong, N. H. Hamidah, J. Rahman, and K. Sivagengei, "Comparison of Myeloperoxidase Detection by Flow Cytometry Using Two Different Clones of Monoclonal Antibodies.," *Malays. J. Pathol.*, vol. 26, no. 2, pp. 111-116, 2004.
- [3] T. Kuusi, P. Martikainen, and T. Valkonen, "The Influence of Old-Age Retirement on Health: Causal Evidence from the Finnish Register Data," *J. Econ. Ageing*, vol. 17, no. April, p. 100257, 2020, doi: 10.1016/j.jeoa.2020.100257.
- [4] M. Virtanen *et al.*, "Long Working Hours and Sleep Disturbances: The Whitehall II Prospective Cohort Study," *Sleep*, vol. 32, no. 6, pp. 737-745, 2009, doi: 10.1093/sleep/32.6.737.
- [5] H. Zoabi, "The Role of Occupations Swiss National Bank Working Papers."
- [6] J.-F. Boulier, E. Trussant, and D. Florens, "A Dynamic Model For Pension Funds Management," *Proc. 5th AFIR Int. Colloq.*, pp. 361-384, 1995.
- [7] M. Rached, "Social Security and Pensions in Lebanon: A Non-Contributory Proposal," *Leban. Econ. Assoc.*, 2012.
- [8] I. L. Office, *Digital Commons @ ILR Demographic Aging and Employment in China Demographic Aging and Employment in China*. 2010.

Dokumen pendukung luaran Tambahan #3

Luaran dijanjikan: Hak Cipta

Target: & granted

Dicapai: & Bersertifikat

Dokumen wajib diunggah:

1. Deskripsi dan spesifikasi ciptaan
2. Sertifikat hak cipta

Dokumen sudah diunggah:

1. Sertifikat hak cipta
2. Deskripsi dan spesifikasi ciptaan

Dokumen belum diunggah:

Nama Ciptaan: Model Eksistensi Serikat Pekerja, Perusahaan Dan Pemerintah Untuk Menetapkan Usia Pensiun Bagi Pekerja/Buruh Dalam Rangka Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis

Pemegang Hak Cipta: Dr. Liosten Rianna Roosida Uly Tampubolon, M,M, Dr. Bachrul Amiq, SH,, MH, , Dr. Edy Widayat, M.Si

No Pencatatan: 000218659

Tgl Pencatatan: 11 November 2020

Peran serikat pekerja berupa advokasi kepada pekerja/buruh untuk mendapatkan hak pensiun melalui cara antara lain yaitu : mendampingi pekerja/buruh di dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, sesuai Undang-Undang No.21 tahun 2000 pasal 4 ayat (2) huruf (a) menyatakan bahwa :“Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial” Di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pasal 154 butir (c) usia pensiun tidak disebutkan secara jelas dan tegas melainkan dapat ditetapkan melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan. Kekosongan hukum ini perlu advokasi serikat pekerja untuk mengawalnya agar pekerja/buruh tidak dirugikan. Kehadiran perusahaan sangat dibutuhkan agar perusahaan sadar hukum dan memiliki komitmen untuk melaksanakan Pasal 154 butir (c) dengan baik dan benar. Ketika perjanjian kerja bersama telah disepakati oleh serikat pekerja dan perusahaan maka di daftarkan ke Dinas Tenaga Kerja setempat. Kehadiran pemerintah disini dibutuhkan ketika perjanjian kerja bersama didaftarkan oleh perusahaan maka bila di dalam perjanjian kerja bersama tidak disebutkan Pasal tertentu tentang usia pensiun dengan jelas dan tegas, maka pejabat Dinas Tenaga Kerja setempat dapat menolak atau memberikan catatan dalam perjanjian kerja bersama sehingga bila ada perselisihan kepentingan dikemudian hari maka perjanjian kerja bersama tidak dapat dijadikan sebagai alat bukti bila ada perselisihan kepentingan dalam persidangan. Dari uraian ini maka dapat dibuat Model Eksistensi Serikat Pekerja, Perusahaan dan Pemerintah Untuk Menetapkan Usia Pensiun Bagi Pekerja/Buruh Dalam Rangka Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis.



REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00202049177, 13 November 2020

Pencipta

Nama : Dr. Liosten Rianna Rossida Uily Tampubolon, MM, Dr. Bachrul Amlq, SH., MH dkk

Alamat : Jl. Mutiara 4 Blok V Nomor 11, RT.04, RW.07, Desa Petiken, Kecamatan Driyorejo, Kabupaten Gresik, Kabupaten Gresik, JAWA TIMUR, 61177

Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : Dr. Liosten Rianna Rossida Uily Tampubolon, MM, Dr. Bachrul Amlq, SH., MH dkk

Alamat : Jl. Mutiara 4 Blok V Nomor 11, RT.04, RW.07, Desa Petiken, Kecamatan Driyorejo, Kabupaten Gresik, Kabupaten Gresik, JAWA TIMUR, 61177

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : Karya Ilmiah

Judul Ciptaan : **Model Eksistensi Serikat Pekerja, Perusahaan Dan Pemerintah Untuk Menetapkan Usia Pensiun Bagi Pekerja/Buruh Dalam Rangka Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 11 November 2020, di Kota Surabaya

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000218659

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.
Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.



a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
DIREKTUR JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL

Dr. Freddy Harris, S.H., LL.M., ACCS.
NIP. 196611181994031001

LAMPIRAN PENCIPTA

No	Nama	Alamat
1	Dr. Liosten Rianna Rossida Ulyy Tampubolon, MM	Jl. Mutiara 4 Blok V Nomor 11, RT.04, RW.07, Desa Petiken, Kecamatan Driyorejo, Kabupaten Gresik
2	Dr. Bachrul Amiq, SH., MH	Medokan Semampir Blok C/72, RT.03, RW. 03, Kelurahan Medokan Semampir, Kecamatan Sukolilo, Kota Surabaya
3	Dr.Ulul Albab,MS	Jl.Griyo Wage Asri C-13, RT.01, RW. 02, Desa Wage, Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo
4	Dr. Edy Widayat, M,Si	Jl. Gelatik No 27 Perum Puskopad, RT. 02, RW. 12, Desa Sooko, Kecamatan Sooko, Kabupaten Mojokerto

LAMPIRAN PEMEGANG

No	Nama	Alamat
1	Dr. Liosten Rianna Rossida Ulyy Tampubolon, MM	Jl. Mutiara 4 Blok V Nomor 11, RT.04, RW.07, Desa Petiken, Kecamatan Driyorejo, Kabupaten Gresik
2	Dr. Bachrul Amiq, SH., MH	Medokan Semampir Blok C/72, RT.03, RW. 03, Kelurahan Medokan Semampir, Kecamatan Sukolilo, Kota Surabaya
3	Dr.Ulul Albab,MS	Jl.Griyo Wage Asri C-13, RT.01, RW. 02, Desa Wage, Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo
4	Dr. Edy Widayat, M,Si	Jl. Gelatik No 27 Perum Puskopad, RT. 02, RW. 12, Desa Sooko, Kecamatan Sooko, Kabupaten Mojokerto



Dokumen pendukung luaran Tambahan #4

Luaran dijanjikan: Buku Ajar (ISBN)

Target: & sudah terbit

Dicapai: & Terbit

Dokumen wajib diunggah:

1.

Dokumen sudah diunggah:

1. Buku Ajar meliputi cover, lembar yg memuat ISBN dan daftar isi

Dokumen belum diunggah:

Judul Buku: NASKAH AKADEMIK TENTANG USIA PENSIUN BAGI
PEKERJA/BURUH DI INDONESIA

Nama Penerbit: Unitomo Press, 2020

Website Penerbit:

ISBN: 6236665079, 9786236665077

Tahun Terbit: 2020

Jumlah Halaman:

URL Buku: <http://books.google.com/books/about?id=TJYLEAAAQBAJ>