

**IMPLEMENTASI PASAL 4 AYAT (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 21
TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH OLEH
DEWAN PIMPINAN DAERAH KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA
SELURUH INDONESIA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
(DPD KSPSI DIY)
(STUDI KASUS UPAH PEKERJA/BURUH DI PROVINSI DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

SKRIPSI



Oleh:

HIMAWAN GERRENOVE VIPPIANTO

No. Mahasiswa: 19410136

PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2023

**IMPLEMENTASI PASAL 4 AYAT (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 21
TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH OLEH
DEWAN PIMPINAN DAERAH KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA
SELURUH INDONESIA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
(DPD KSPSI DIY)
(STUDI KASUS UPAH PEKERJA/BURUH DI PROVINSI DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum

Universitas Islam Indonesia Yogyakarta



PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2023



**IMPLEMENTASI PASAL 4 AYAT (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 21
TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH OLEH
DEWAN PIMPINAN DAERAH KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA
SELURUH INDONESIA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
(DPD KSPSI DIY)**

**(STUDI KASUS UPAH PEKERJA/BURUH DI PROVINSI DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

Telah diperiksa dan disetujui Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk
diajukanke depan TIM Penguji dalam Ujian Tugas Akhir /

Pendadaran
pada tanggal 12 Oktober 2023



Yogyakarta, 21 September
2023Dosen Pembimbing
Tugas Akhir,

Mustika Prabaningrum Kusumawati,
S.H., M.H.



**IMPLEMENTASI PASAL 4 AYAT (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 21
TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH OLEH
DEWAN PIMPINAN DAERAH KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA
SELURUH INDONESIA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
(DPD KSPSI DIY)**

**(STUDI KASUS UPAH PEKERJA/BURUH DI PROVINSI DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam
Ujian Tugas Akhir / Pendaran
pada tanggal dan Dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 12 Oktober 2023

Tim Penguji

- | | | | |
|------------|---|---|-------|
| 1. Ketua | : | Mustika Prabaningrum Kusumawati, S.H., M.H. | |
| 2. Anggota | : | Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H. | |
| 3. Anggota | : | Nurmalita Ayuningtyas Harahap, S.H., M.H. | |

Tanda Tangan

Mengetahui:
Universitas Islam Indonesia
Fakultas Hukum
Dekan,



Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.H.

NIK. 014100109

CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Himawan Gerrenove Vippianto
2. Tempat Lahir : Batam
3. Tanggal Lahir : 29 November 2000
4. Jenis Kelamin : Laki-laki
5. Golongan Darah : O
6. Alamat Terakhir : Jalan Tongkol III Nomor 15, Perumnas Minomartani, Condongcatur.
7. Alamat Asal : Perumahan MKP II, Jalan Pulau Sedadap Nomor 292, Batu Aji, Batam.
8. Identitas Orang Tua/Wali
 - a. Nama Ayah : Himawan Joko Vippianto
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
 - b. Nama Ibu : Sri Gestati
Pekerjaan Ibu : Wiraswasta
 - Alamat Wali : Perumahan MKP II, Jalan Pulau Sedadap Nomor 292, Batu Aji, Batam.
9. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : SD Negeri 003 Batam
 - b. SMP : SMP Negeri 11 Batam
 - c. SMA : SMA Negeri 5 Batam
10. Riwayat Organisasi
 - a. Lembaga Pers Mahasiswa Keadilan 2019-2023
 - Kader 2019-2020
 - Koordinator Redaktur Daring 2020-2022
 - Pimpinan Redaksi 2022-2023
 - b. Keluarga Pelajar Mahasiswa Kepulauan Riau Yogyakarta - Komisariat Kota Batam
 - Staff Bidang Hubungan Masyarakat 2019-2021
 - Koordinator Bidang Hubungan Masyarakat 2021-2022
 - Dewan Pengawas Organisasi 2022-2023
11. Hobi : Berkelana

SURAT PERNYATAAN

Orisinalitas Karya Tulis Ilmiah/Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia



Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Himawan Gerrenove Vippianto

Nomor Mahasiswa : 19410136

Adalah benar-benar mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah melakukan penulisan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa skripsi dengan judul: **“Implementasi Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh oleh Dewan Pimpinan Daerah Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta (Studi Kasus Upah Pekerja/Buruh di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)”**. Karya Tulis Ilmiah ini akan saya ajukan kepada Tim Penguji dalam Ujian Pendadaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya juga tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika, dan norma-norma penulisan sebuah karya ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku selama penyusunan;
2. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik atas karya tulis ilmiah ini ada pada saya, namun demi untuk kepentingan-kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberikan kewenangan kepada Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia dan

Perpustakaan di lingkungan Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya tulis ilmiah saya tersebut.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (terutama butir nomor 1 dan 2), saya sanggup menerima sanksi, baik sanksi administratif, akademik, bahkan sanksi pidana jika terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan saya tersebut. Saya juga akan bersikap kooperatif untuk hadir, menjawab, melakukan pembelaan terhadap hak-hak saya, serta menandatangani berita acara terkait yang menjadi hak dan kewajiban saya, di depan “majelis” atau “Tim” Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang ditunjuk oleh pimpinan fakultas apabila tanda-tanda plagiasi disinyalir ada/terjadi pada karya tulis ilmiah saya ini, oleh pihak Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun dan oleh siapa pun.

Yogyakarta, 17 September 2023

Yang membuat Pernyataan,



Himawan Gerrenove Vippianto
19410136

HALAMAN MOTTO

“I don't live in either my past or my future. I'm interested only in the present. If you can concentrate always on the present, you'll be a happy man. Life will be a party for you, a grand festival, because life is the moment we're living now.”

-Paulo Coelho, *The Alchemist*

“Hal jazā`ul-iḥsāni illal-iḥsān”

-QS. Ar Rahman: 55:60

“Men without ideals are only animals.”

-Iosef Lilianovich Dros

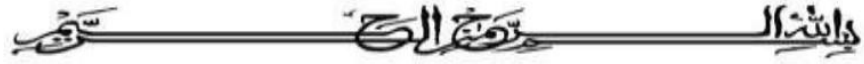
“Siapa yang tidak bekerja, maka ia tidak akan makan.”

-Tan Malaka

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Teruntuk kita yang sepenggal dari maut,
rumah yang terasa asing,
mempertanyakan ulang usaha-usaha diperjuangkan,
kebal akan sambutan, nyanyian, serta kata-kata terpuji,
nihilnya senang dan puas.
Damailah, karena Bumi boleh dipijak oleh semua.
Yang satu ini untuk kita.*

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,

*Alhamdulillahirabbil'alamin, assholatu wassalamu ala asyrofil ambiya
wal mursailm, wa'ala wasohbihi ajmain amma ba'du.*

Puji syukur senantiasa dipanjatkan kehadirat Allah Swt atas tak terhitungnya anugrah yang telah diberikan kepada kita semua. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Nabi Muhammad Saw yang telah memberikan penerangan berupa ilmu-ilmu yang hadir di dunia ini. Berkat rahmat itulah, Penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini dengan judul **“IMPLEMENTASI PASAL 4 AYAT (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH OLEH DEWAN PIMPINAN DAERAH KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (STUDI KASUS UPAH PEKERJA/BURUH DI PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Strata-1 (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Penelitian ini tak akan dapat terlaksana pula tanpa bantuan berbagai pihak dan narasumber yang berkecimpung pada iklim hubungan industrial di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Maka dari itu Penulis akan mengutarakan rasa terima kasih yang besar kepada:

1. Ibu tersayang Sri Gestati, yang telah memberikan ribuan doa serta motivasi-motivasi tak terbatas kepada Penulis. Keterpisahan jarak antara kita membuat tiap panggilan telepon yang terlaksana memiliki arti penting. Sebagai orang tua sekaligus guru pertamaku, tidak ada kata-kata yang dapat menggambarkan rasa sayang untuk segala hal yang pernah diberikan olehmu, Mah.
2. Ibu Mustika Pramaningrum Kusumawati, S.H., M.H yang kerap membimbing jalannya proses pembuatan tugas akhir. Terima kasih atas penyampaian teori yang telah dipaparkan pada ruang kelas Hukum Ketenagakerjaan sehingga Penulis menggemari mata kuliah tersebut. Menjadi mahasiswa bimbingan beliau merupakan suatu kehormatan yang bagi Penulis.
3. Ibu Nurmalita Ayuningtyas Harahap, S.H., M.H dan Ibu Ayunita Nur Rohanawati selaku penguji tugas akhir ini yang banyak sekali membagikan saran-saran membangun.
4. Bapak Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Rektor Universitas Islam Indonesia, Prof. Fathul Wahid., S.T., M.Sc. Ph.D.
6. Seluruh dosen dan tenaga didik Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang selama ini selalu Penulis repotkan dalam hal apapun.

7. Bapak Kirnadi selaku Pimpinan Cabang dari Dewan Pimpinan Cabang Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta, Bapak Darmawan selaku Pimpinan Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial dan Bapak Menarto selaku Mediator Hubungan Industrial yang telah meluangkan waktu demi dilaksanakannya penelitian Tugas Akhir ini.
8. Himawan Kevin Vippianto dan Deseventeen Fitria Vippianto yang merupakan kakak serta adik Penulis. Guyonan konyol yang kerap terlontar memberikan sepercik rasa rumah, serta ungkapan-ungkapan pemberi semangat akan selalu dirasa bentuk apresiasinya.
9. Sahabat grup *Pengkhianat Parjiyanto*: Rifky Yustisio, Abdan Aly, Vicky, Bayu, Eki. Segala acara kita untuk saling kebersamai penggarapan tugas akhir satu sama lain tiap malam merupakan satu dari beberapa hal yang membuat pikiran Penulis waras. Semoga pertemanan ini dapat terus berlangsung.
10. Rekan pengurus yang menjadi sahabat baik Penulis: Hana, Afrizal, Fikri, Rifqi, Shafira, Chesantia. Belajar bersama kalian akan nilai-nilai kemahasiswaan selama ini sungguh merupakan suatu rasa kehormatan. Semoga kalian semua mampu mencapai apa yang ditargetkan.
11. Sahabat di keluarga besar LPM Keadilan: Khatibul, Daffa, Titis, Fira, Anggi, Salma, Kak Vania, Mas Erlang serta banyaknya alumni

dan pengurus lain yang tak akan bisa disebutkan satu persatu.

Semoga api yang ada di dalam diri kalian tak akan padam.

12. Nur Fadhilah, perempuan spesial yang kerap mengingatkan Penulis akan tanggung jawabnya untuk menempuh studi ini. Apresiasi besar dihaturkan kepada engkau karena selalu kebersamai Penulis sejak kita pertama bertemu, juga terhadap rasa sabar tak terbatasmu yang sangat tulus.
13. Teman-teman RB: Wanda, Nino, Bima, Dohara, Nuel. Terima kasih ketersediaannya menjadi teman cerita yang menjadi tempat pelarian diri sejak lama sekali.
14. Penghuni Kontrakan Tongkol: Apis, Kudel, Brian, Risto, Wahyu yang selalu bersama-sama menyambut bukaan pintu dengan berbagai guyonan saat pulang dari hari yang melelahkan.
15. Rekan-rekan yang pernah kebersamai penulis di KPMKRY-KKB. Semoga pengalaman yang telah dipelajari di tanah rantau ini menjadi manfaat dan berguna bagi orang-orang terdekat saat kalian kembali pulang.
16. Teman-teman KKN Unit 17 Gunungkidul, khususnya Mbak Riefca dan Amel dengan berbagai ajakan untuk kembali bersilaturahmi.
17. Teman-teman Fakultas Hukum UII lainnya yang telah membantu Penulis selama masa perkuliahannya, yang tentunya tidak dapat disebutkan satu-persatu.

18. Seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi kepada Penulis yang juga tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Demikian pengantar ini disampaikan. Penulis menyadari kaan keterbatasan-keterbatasannya, maka semua kritik dan saran konstruktif akan sangat dihargai. Semoga penelitian ini mampu bermanfaat pada sistem kemasyarakatan.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 17 September 2023

Penulis,

Himawan Gerrenove Vippianto

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
CURRICULUM VITAE	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xiv
ABSTRAK	xvi
BAB I.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
D. Orisinalitas Penelitian	11
E. Tinjauan Pustaka	13
F. Sistematika Penulisan	21
BAB II	23
A. Tinjauan Umum tentang Pekerja dan Konfederasi Serikat Pekerja	23
B. Pengusaha (Majikan).....	26
C. Upah	28
D. Peran Pemerintah di Bidang Ketenagakerjaan	35
E. Perlindungan Upah.....	38
F. Eksistensi Organisasi Pekerja dan Konfederasi Serikat Pekerja.....	41
G. Kewajiban dan Hak Serikat Pekerja, Federasi, dan Konfederasi Serikat Pekerja	43
H. Perlindungan Hukum Terhadap Perselisihan Pengupahan	48
I. Sistem Hubungan Industrial Pancasila.....	52
J. Tinjauan Islam Mengenai Upah	58
BAB III.....	64

A. Implementasi Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh oleh KSPSI DIY Terhadap Pengupahan Pekerja	64
B. Upaya KSPSI DIY ATUC dalam Mencegah dan Menangani Sengketa Pengupahan Berdasarkan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh	83
BAB IV	96
A. Kesimpulan	96
B. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LEMBAR PLAGIASI.....	96

ABSTRAK

Di tengah polemik timpangnya kekuatan antara pekerja dan pengusaha, muncul berbagai fenomena mesinisasi terhadap kelompok pekerja. Untuk itu, penelitian ini memiliki rumusan masalah bagaimana implementasi Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh oleh KSPSI DIY pada sektor pengupahan?; Bagaimana pula upaya KSPSI DIY dalam melakukan pencegahan dan penanganan perselisihan pengupahan sebagai bentuk implementasi Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh? Penelitian ini menggunakan metode empiris yang berarti data penelitian ini dikumpulkan dengan cara studi dokumen atau data kepustakaan lain dan wawancara kepada subjek-subjek penelitian terkait. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwasannya fungsi dan peran DPD KSPSI DIY terhadap pengimplementasian Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada skala perselisihan pengupahan hadir melalui wewenangnya sebagaimana diatur pada peraturan perundang-undangan, AD/ART, maupun kultur budaya yang eksis pada KSPSI DIY sebagai sebuah organisasi pekerja. Terjalannya wadah komunikatif antar organisasi pekerja yang terdaftar di bawah KSPSI DIY didorong pula demi pencegahan preventif maupun represif terhadap masing-masing wilayah kerjanya sebagai sebuah serikat pekerja maupun federasi serikat pekerja.

Kata Kunci: Konfederasi Serikat Pekerja, Upah, Perselisihan Hak.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyak perubahan paradigma yang hadir di Indonesia pasca reformasi tahun 1998. Perubahan tersebut tidak terbatas pada bidang politik dan ekonomi saja, akan tetapi merambat hingga perlindungan hukum bagi aspek ketenagakerjaan.¹ Tuntutan para pekerja untuk berserikat dan berkumpul muncul yang dilandasi Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945: “Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang.” Pada tahun 1973, pemerintah membentuk Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) sebagai satu-satunya serikat pekerja yang notabene dibentuk pemerintah.

Berserikatnya pekerja dalam wadah SPSI diperlukan untuk kesejahteraan buruh, namun mendapat perhatian yang cukup sedikit pada kalangan pekerja sekalipun. Namun, pada 8 Mei 1993 terdapat pelanggaran yang menewaskan seorang pekerja bernama Marsinah di PT Catur Putra Surya, membuat masyarakat umum dan pekerja sadar betapa pentingnya

¹ Fahmi Idris, “Sambutan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia” dalam Jainul A. Dalimunthe, *Menggali Militansi Merancang Eksistensi (Perjalanan Serikat Pekerja Pos Indonesia dalam Kiprah)*, Edisi Pertama, TIOPS, Bandung, 2006, hlm. ix.

perlindungan hak-hak pekerja. Peristiwa tewasnya Marsinah mengakibatkan banyak terbentuknya serikat-serikat pekerja lahir di berbagai daerah.²

Hak konstitusional untuk berserikat yang dimiliki oleh semua orang, termasuk pekerja itu pun, nantinya diundangkan melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara No. 3898). Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, tiap tingkatan yang berupa serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan agar meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Salah satu aspek prioritas yang kerap diperjuangkan oleh Dewan Pimpinan Daerah Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta (DPD KSPSI DIY) yaitu aspek pengupahan.

Demi mencapai tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang ideal tersebut sebagaimana disebutkan di atas, serikat pekerja dan tingkatan-tingkatan organisasi pekerja lainnya memiliki fungsi sebagai pihak dalam perancangan perjanjian kerja bersama pada kepentingan hubungan industrial³, menjadi pihak yang dapat diartikan sebagai penyeimbang antara

² Ari Diwanto, *Strategi Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia Dalam Menuntut Kenaikan Upah Minimum Kota Surabaya Tahun 2014-2015*, Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Airlangga, Surabaya, 2015 hlm. 1.

³ Mohamad Anwar, *Peran Serikat Pekerja Dalam Menetapkan Upah Minimum Sebagai Upaya Perlindungan Upah Bagi Tenaga Kerja*, Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan, No. 1 Vol.6, 2019.

pengusaha dan pekerja. Selain dari merancang perjanjian kerja bersama dengan pengusaha, serikat pekerja memiliki fungsi-fungsi lain seperti melakukan pengawasan terhadap perjanjian kerja yang telah berlaku tersebut. Pengawasan yang dilakukan tersebut merupakan sesuatu yang diperlukan, menimbang bahwa perjanjian kerja pada dasarnya memuat syarat-syarat kerja bagi pekerja, kewajiban dan hak kedua belah pihak, dan pedoman penyelesaian perselisihan.⁴

Apabila memang ditemukannya suatu pelanggaran oleh pengusaha yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja, maka serikat pekerja dapat mewakili pekerja yang dirugikan untuk melakukan langkah hukum, atau setidaknya melakukan sebuah advokasi terhadap hal itu.⁵ Hal penting pula untuk diingat bahwa terdapat tiga komponen yang harus aktif dalam membentuk suatu hubungan industrial yang harmonis, yaitu: perusahaan/pengusaha, pekerja (serikat pekerja), dan negara (tripartit). Keberadaan baik pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja sebenarnya saling memerlukan satu sama lain dalam bidang hubungan industrial, khususnya bagi perkembangan perekonomian negara.⁶

Pengusaha memiliki kepentingan atas kelangsungan dan berhasilnya perusahaan, hal ini karena tanggung jawab moralnya sebagai pimpinan, juga sumber kehidupan seorang pengusaha itu sendiri untuk

⁴ Mustaqiem, *Hukum Hubungan Industrial Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, Buku Litera, Yogyakarta, 2014, hlm. 22

⁵ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 109.

⁶ Mustaqiem, *op.cit.*, hlm. 23.

mendapati keuntungan yang sesuai dengan modal yang ditanamkannya. Pernyataan tersebut juga mengartikan bahwa pekerja dan serikat pekerja juga mempunyai kepentingan yang sama, sebagai sumber penghasilan mereka. Didorong oleh adanya kesamaan kepentingan tersebut, maka timbul hubungan antara pengusaha dan karyawan atau serikat pekerja. Hubungan tersebut dinamakan: Hubungan industrial (*Industrial Relations*).⁷

Hubungan antara pekerja dan pengusaha tersebut tidaklah kebal akan terjadinya perselisihan pendapat, sehingga berpotensi menimbulkan sebuah sengketa dari kedua pihak. Sebuah sengketa lahir secara alami, baik dengan adanya salah pemahaman antara satu dan lainnya⁸. Hubungan pekerja dan pengusaha dilihat dari segi sosial dan ekonomi memiliki kedudukan yang berbeda, pengusaha ditempatkan sebagai kelas sosial yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Namun, hubungan secara hukum antara pekerja dan pengusaha berada pada suatu kedudukan yang sama.⁹ Salah satu contoh sumber kekhawatiran lainnya bagi pengusaha dengan hadirnya serikat pekerja ialah bahwa perundingan kerja bersama tidak akan membolehkan perusahaan untuk memanfaatkan teknologi secara optimal.¹⁰ Padahal, sebuah hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha dapat memiliki dampak yang baik bagi kedua belah pihak sendiri. Realisasi hal tersebut dapat

⁷ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Ctk. Kedua, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1995, hlm. 140.

⁸ Jimmy Joses Sembiring, *Cara Menyelesaikan Sengketa di Luar Pengadilan*, Ctk. Pertama, Transmedia Pustaka, 2011, Jakarta, hlm. 3.

⁹ Hisbullah, "Penegakan Hak Buruh Oleh Konfederasi Serikat Pekerja Maprs; Eksistensi dan Peranan", *Jurnal Hukum Pidana dan Ketenagakerjaan*, Vol. 11, No. 2, 2022, hlm. 206.

¹⁰ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ctk. Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta, 2006, hlm. 558.

terjadi apabila serikat pekerja dapat berfungsi sebagai pengawal pelaksanaan perjanjian kerja agar sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan mampu menampung aspirasi anggotanya atau pekerja secara seluruhnya, sehingga mereka merasa terlindungi hak-haknya.¹¹

Konsekuensi lainnya apabila hubungan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha kurang harmonis, maka dapat menimbulkan variabel yang berlawanan. Kedua pihak tidak dapat melakukan tugasnya secara kondusif karena tekanan berupa stress.¹² Maka iklim kerja akan terganggu hingga perhatian dari kedua pihak hanya sendirinya tertuju pada konflik yang terjadi di lingkungan mereka.¹³

Eksistensi sebuah organisasi yang pro terhadap hak pekerja penting karena pengusaha sejak dulu sering mengobjektifikasi seorang pekerja. Pengusaha cenderung kurang memberikan ruang dialog terhadap seorang pekerja.¹⁴ *Bargaining power* atau daya tawar yang dimiliki buruh juga dirasa tidak cukup karena terdapat juga fenomena banyaknya pengangguran di Yogyakarta. Melihat pada prespektif strukturalis terhadap masalah ini, mesinisasi pekerja atau buruh sebagai mesin produksi belum sebanding dengan upah yang mereka terima. Ditambah dibatasinya para pekerja dengan

¹¹ Payaman J. Simanjuntak, *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia (Kumpulan Pidato Cosmas Batubara)*, Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, Jakarta, 1988, hlm. 44-45.

¹² Henry Simamora, *Manajemen ... op.cit.*

¹³ Payaman J. Simanjuntak, *Masalah Ketenagakerjaan ... op.cit.* hlm. 83.

¹⁴ D. Koeshartono, *Kajian Konsep dan Permasalahan Hubungan Industrial*, Ctk. Pertama, Universitas Atmajaya Press, Yogyakarta, 2005, hlm. 45.

posisi tawar ekonomi karena para pekerja sedemikian telah menggantung dirinya dengan upah rendahnya untuk bertahan hidup.¹⁵

Disebutkan di Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa: “Upah, adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.” Sebagai komponen yang menghidupi pekerja, upah ialah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja itu sendiri.¹⁶ Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan buruh pada aspek pengupahan hadir melalui kebijakan upah minimum di suatu kabupaten atau kotanya masing-masing (sektoral).

Maka sebagai komponen penghidupan pekerja dan keluarganya sebagaimana pengertian upah di atas, perlulah bagi kedua pihak untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perjanjian yang diatur pada perjanjian kerja. Pekerja yang melakukan atau memberikan jasa akan mendapatkan imbalan atas jasa tersebut, maka pengusaha sudah semestinya menunaikan imbalan kepada pekerja tersebut. Namun berdasarkan hasil wawancara yang

¹⁵ Kris Nugroho, “Protes Sosial Buruh Sebagai Alternatif Perumusan Kebijakan Publik”, *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, No. 1 Edisi XIX, 2006, hlm. 1.

¹⁶ Nur Aksin, “Upah dan Tenaga Kerja”, *Jurnal Meta Yuridis*, No. 2, Volume 1, 2018, hlm. 74.

dilakukan dengan Pejabat-Pejabat Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Yogyakarta hingga kini masih terjadi pelanggaran berupa hak pekerja tersebut. Pada tahun 2021 dan 2022 secara kumulatif terdapat sebanyak 181 kasus perselisihan hak yang tercatat di yurisdiksi Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sehingga berdasarkan data tersebut masih perlulah dilakukan penataan kesejahteraan terhadap para pekerja.

Perhatian pengawasan terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran terhadap pengupahan sebagaimana diatur pada peraturan perundang-undangan terjadi pula di Daerah Istimewa Yogyakarta.¹⁷ Polemik pelanggaran terhadap upah di DIY ini, kerap diadvokasikan oleh Dewan Pimpinan Daerah Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta – *Asean Trade Union Council* (DPD KSPSI ATUC). Sebagai sebuah konfederasi serikat pekerja, KSPSI DIY ATUC membawahi lima federasi serikat pekerja yang masing-masing dari federasi tersebut membawahi serikat-serikat pekerjanya pula.

Serikat pekerja, federasi serikat pekerja dan konfederasi serikat pekerja pada pengaturannya di Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memiliki fungsi salah satunya sebagai pihak dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Terhadap

¹⁷ Wawancara pra-riset dengan Bapak Kirnadi, Ketua dari Dewan Pimpinan Daerah Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta, di Kantor Lembaga Bantuan Hukum Sikap, Kabupaten Sleman, pada tanggal 16 Maret 2023, pukul 15:31.

pelanggaran atas upah yang seharusnya diterima pekerja itupun masuk ke dalam ranah yang mampu diselesaikan oleh serikat pekerja, federasi serikat pekerja ataupun sebuah konfederasi serikat pekerja.¹⁸ Keberadaan serikat pekerja umumnya menjadi problema bagi sebuah pengusaha yang belum siap menerimanya. Untuk itu, menyikapi serikat pekerja hendaknya selalu koordinatif dan akomodatif, dualisme yang muncul antara serikat pekerja dengan pengusaha pada suatu lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai sesuatu yang positif apabila memiliki dasar untuk membina pekerja.¹⁹

Setelah mampu dipahami melalui pemaparan di atas bahwa upah menjadi faktor yang menghidupi pekerja dan keluarganya, maka sudah semestinya kewajiban untuk memberikan upah tersebut dipenuhi oleh pihak pengusaha.²⁰ Bahwa pula terhadap tujuan serikat pekerja, federasi dan kofederasi serikat pekerja memiliki tujuan sebagaimana disebutkan pada Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh:

“Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya.”²¹

¹⁸ Wawancara pra-riset dengan Bapak Kirnadi, Ketua dari Dewan Pimpinan Daerah Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta, di Kantor Lembaga Bantuan Hukum Sikap, Kabupaten Sleman, pada tanggal 16 Maret 2023, pukul 15:31.

¹⁹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Ctk. Pertama, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 131-132.

²⁰ Nur Aksin, *Op. Cit*, hlm. 74.

²¹ Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Maka sebagaimana bunyi ayat tersebut, jelaslah bahwa organisasi pekerja berhak melakukan upaya-upaya yang mensejahterakan kaum pekerja, tak terkecuali terhadap permasalahan pengupahan. Mengingat bahwa hingga kini perselisihan terhadap upah masih terjadi di DIY²², maka Penulis tertarik untuk melakukan pembahasan dengan judul penelitian: **Implementasi Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh oleh Dewan Pimpinan Daerah Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta (KSPSI DIY) (Studi Kasus Upah Pekerja/Buruh di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan dan identifikasi masalah, maka dilakukan perumusan masalah yang mana merupakan sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh oleh DPD KSPSI DIY ATUC terhadap pengupahan pekerja di DIY?
2. Bagaimana upaya DPD KSPSI DIY ATUC dalam mencegah dan menangani sengketa pengupahan berdasarkan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh?

²² Anonim, *Cerita 20 Karyawan Trans Jogja yang Dirumahkan Tanpa Gaji, Kini Mau di-PHK*, terdapat dalam <https://kumparan.com/kumparanbisnis/cerita-20-karyawan-trans-jogja-yang-dirumahkan-tanpa-gaji-kini-mau-di-phk-1uP1dPLYfgO/2>, Diakses terakhir tanggal 8 Juni 2023.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagaimana terurai pada rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana implementasi Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh oleh KSPSI DIY terhadap sengketa pengupahan di DIY.
- b. Untuk mengetahui upaya KSPSI DIY ATUC dalam mencegah dan menangani sengketa pengupahan berdasarkan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan bersangkut paut tentang bagaimana KSPSI melindungi hak upah yang seharusnya diberikan oleh pengusaha, maka dapat ditarik manfaat penelitian antara lain:

- a. Manfaat terhadap kepentingan dunia akademik

Beberapa manfaat akan penelitian ini terhadap dunia akademik, antara lain:

- 1) Untuk mampu meningkatkan wawasan terhadap wewenang KSPSI DIY ATUC dalam mengimplementasikan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh terhadap sengketa pengupahan di DIY.

2) Agar dapat dipahami upaya KSPSI DIY ATUC dan mengetahui kendala yang dihadapi dalam melakukan pencegahan dan penanganan demi melindungi hak upah pekerja di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, diharapkan dapat menambah wawasan juga memperkaya teori tentang hukum ketenagakerjaan.

b. Manfaat terhadap kepentingan dunia praktik

Manfaat penelitian ini terhadap kepentingan dunia praktik, ialah:

- 1) Untuk mengetahui dan mengevaluasi langkah-langkah preventif dan represif yang dilakukan oleh Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia terhadap sengketa pengupahan yang terjadi, sehingga mampu meningkatkan hasil dari bentuk advokasi yang dilakukan untuk pekerja.
- 2) Hasil penelitian diharap dapat diteruskan dan menambah pengetahuan teoritis bagi KSPSI DIY untuk meningkatkan wawasannya demi harmonisasi antara pekerja dengan pengusaha sebagaimana peraturan perundang-undangan yang berlaku. Diharapkan juga dapat meningkatkan upaya jalur sengketa yang saling menguntungkan.

D. Orisinalitas Penelitian

Dengan tujuan untuk menghindari plagiasi, penelusuran terhadap data yang didapat pada penelitian ini secara murni dilakukan dengan cara melakukan wawancara langsung dan penelusuran dokumen secara mandiri.

Upaya tersebut dilakukan demi memperoleh data yang relevan terhadap perlindungan upah yang dilakukan KSPSI DIY terhadap pekerja. Beberapa

penelitian yang telah dilakukan, namun memiliki perbedaan guna menjadi pembandingan ialah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Syldha Ichsanika Prihawijayanti, alumni Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia dengan judul “Pelaksanaan Fungsi Serikat Pekerja Dalam Melindungi Hak Pekerja di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Mail Processing Center Yogyakarta.” Penelitian tersebut memiliki kajian serupa dalam skema perlindungan hak yang diupayakan oleh sebuah serikat pekerja (dalam penelitian yang dicantumkan dilakukan oleh Serikat Pekerja PT Pos Indonesia). Namun, penelitian yang dilakukan oleh Penulis bertumpu pada perlindungan hak pengupahan, yang dilakukan oleh KSPSI DIY. Sehingga perbedaan antara keduanya terletak pada kajian yang dijabarkan pada penelitian masing-masing.
2. Penelitian dengan judul “Upaya Hukum Pekerja Dalam Keterlambatan Pembayaran Upah di Yogyakarta,” yang dilakukan oleh Latifah Kurnia Prabawati alumni dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Latifah memiliki kajian tentang prosedur-prosedur yang dapat ditempuh oleh pekerja dalam hal terjadinya pelanggaran pengupahan, yang salah satunya dengan melakukan pelaporan kepada Disnaker dengan diwakilkan oleh serikat pekerja. Perbedaan antara penelitian tersebut dan penelitian ini terletak pada objek kajian, yaitu KSPSI DIY.

E. Tinjauan Pustaka

1. Pekerja/Buruh

Pada perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, tidak ada pembeda antara buruh dan pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja/buruh sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²³ Sebagai tenaga kerja, pekerja/buruh berhak menerima upah sebagaimana yang berlaku pada peraturan perundang-undangan.

2. Pengusaha

Lalu Husni mendefinisikan pengusaha sebagai orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengaturan istilah pengusaha sebagai pemberi kerja tersebut muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja sektor informal. Jadi dengan demikian pengertian pemberi kerja lebih luas dari pengusaha, pengusaha sudah pasti pemberi kerja, namun pemberi kerja belum tentu pengusaha.²⁴

Mengacu pada Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha diartikan sebagai:

²³ Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun Tahun 2003

²⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, ctk. Ke-12, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm 48.

Pengusaha adalah:

- a. *Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri*
- b. *Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya*
- c. *Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.²⁵*

Maka berdasarkan pada pendefinisian pasal tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengusaha ialah subjek hukum yang tak terbatas pada orang, persekutuan, ataupun badan hukum yang menjalankan sebuah usaha baik miliknya maupun bukan miliknya, dan perusahaan tersebut tidak membatasi keberadaannya.

3. Serikat Pekerja, Federasi Serikat Pekerja dan Konfederasi Serikat Pekerja

Serikat pekerja, federasi serikat pekerja dan konfederasi serikat pekerja memiliki perbedaan yang menonjol secara pendefinisiannya dari peraturan perundang-undangan. Perbedaan tersebut yaitu:

- a) Serikat Pekerja

²⁵ Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Serikat pekerja didefinisikan menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.²⁶ Sebagai hak dasar pekerja untuk berserikat, terdapat larangan bagi pengusaha yang melarang pekerja untuk membuat atau bergabung kepada serikat pekerja.²⁷

b) Federasi Serikat Pekerja

Federasi serikat pekerja dibentuk oleh sekurang-kurangnya lima serikat pekerja.²⁸ Sama seperti serikat pekerja, federasi serikat pekerja memiliki asas pembentukannya yang dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau lainnya yang sesuai dengan kehendak para pekerjanya, dan pada dasarnya memiliki fungsi yang sama pula, yaitu untuk mensejahterakan pekerjanya.²⁹

c) Konfederasi Serikat Pekerja

²⁶ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

²⁷ Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

²⁸ Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

²⁹ Sri Wahyu Handani, "Jaminan Pemerintah Negara Republik Indonesia Terhadap Penyelenggaraan Serikat Pekerja Sebagai Hak Azazi Manusia", Jurnal Kosmik Hukum, Vol. 1, No. 1, 2016.

Konfederasi serikat pekerja merupakan suatu entitas yang lahir yang merupakan gabungan dari setidaknya tiga federasi serikat pekerja.³⁰ Konfederasi Serikat Pekerja pun seringkali dijadikan organisasi induk, karena ia menempati struktur hirarki yang paling atas dalam skala pembentukannya yang memerlukan beberapa serikat pekerja dan federasi serikat pekerja untuk menggabungkan diri mereka. Tak menjadi pembeda pula dari dua organisasi yang ada di bawahnya, konfederasi serikat pekerja eksis demi kesejahteraan pekerjanya.

4. Hubungan Kerja

Hubungan Kerja ialah sebuah hubungan antara pengusaha dengan seorang pekerja yang timbul akibat disepakatinya sebuah klausa-klausa baik berupa perjanjian tertulis seperti PKB, maupun perjanjian yang sifatnya lisan.³¹ Hubungan kerja memiliki unsur, di antaranya: para pihak sebagai subjek, perjanjian kerja, dan adanya pekerjaan upah, dan perintah. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa timbul suatu hak dan kewajiban yang berlaku untuk kedua subjek pada unsur hubungan kerja.³²

Melalui pernyataan di atas, maka dapat dilihat bahwa setidaknya terdapat dua unsur utama pada perjanjian kerja, yaitu: para pihak (sebagai subjek), dan klausa-klausa yang disepakati pada perjanjian kerja (sebagai

³⁰ Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

³¹ Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³² Abdul Khakim, *Pengupahan dalam Prespektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakri, Bandung, 2016, hlm. 43.

objek). Subjek sebagai unsur pertama ialah pengusaha dan pekerja.³³ Terdapat pula satu prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja, yaitu terdapatnya ketertarikan pekerja kepada pengusaha untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Maka secara langsung apabila seorang pekerja tersebut bersedia untuk bekerja di bawah pengusaha, maka ia secara pribadi harus bersedia untuk menuruti perintah sebagaimana disebutkan pada perjanjian kerja.³⁴

5. Pengupahan

Upah, berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah minimum juga dapat ditafsirkan sebagai salah satu kebijakan pengupahan yang ditetapkan oleh negara sebagai jaring pengaman untuk pekerja agar memperoleh upah yang layak. Kebijakan upah minimum dapat diartikan sebagai payung hukum perlindungan upah dengan tujuan mewujudkan penghasilan layak bagi pekerja, hal ini mempertimbangkan

³³ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm. 128.

³⁴ Abdul Khakim, *Op. Cit*, hlm. 56.

peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan tingkatnya produktivitas dan kemajuan perusahaan dan perkembangan perekonomian pada umumnya.³⁵

6. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis yuridis-empiris karena pada pembahasannya mengkaji tentang implementasi dari suatu aturan hukum positif yang terjadi dalam masyarakat serta menggunakan data-data kepustakaan yang didukung dengan hasil wawancara dengan narasumber untuk menganalisis rumusan masalah pada penyusunan skripsi.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

Penerapan pendekatan penelitian yang dipakai pada penelitian ini ialah penelitian sosiologis, yakni pendekatan yang dilakukan dengan menganalisis hukum dalam penerapannya terhadap bagaimana penerapan suatu hukum dalam sistem kemasyarakatan atau dalam hal ini bagaimana diimplementasikannya pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh oleh Konfederasi Serikat Pekerja

³⁵ Abdul Khakim, *Op. Cit.*, hlm. 29.

Seluruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta (Studi Kasus Upah Pekerja/Buruh di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta).

3. Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ialah Implementasi Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh oleh Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta (Studi Kasus Upah Pekerja/Buruh di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)

4. Subjek Penelitian

Berdasarkan isu yang terlampir, maka subjek dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- 1) Pekerja/Buruh
- 2) Pimpinan Dewan Perwakilan Daerah Konfederasi Serikat Pekerja Daerah Istimewa Yogyakarta Asean Trade Union Council
- 3) Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
- 4) Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

5. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer ialah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dan atau data yang diperoleh dari lokasi penelitian melalui metode wawancara atau observasi.

b. Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang diperoleh secara tidak langsung, melalui media berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, serta dengan mengkaji berbagai jenis peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan objek penelitian yang terdiri dari:

1) Bahan hukum primer, yaitu bahan yang mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis. Bahan hukum primer terdiri dari:

- a) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh,
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- c) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan
- d) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

2) Bahan hukum sekunder, ialah bahan yang tidak mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis. Bahan hukum sekunder terdiri dari:

- a) Buku-buku yang berkaitan dengan penelitian,
- b) Karya tulis, dan
- c) Jurnal/artikel hukum.

3) Bahan hukum tersier, ialah bahan pelengkap dari data primer dan data sekunder. Bahan hukum tersier terdiri dari,

- a) Kamus hukum, dan
- b) Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

6. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Dilakukan melalui wawancara secara langsung terhadap subjek penelitian yang dijadikan narasumber.

b. Data Sekunder

Dilakukan dengan studi kepustakaan yaitu dengan mengkaji berbagai jenis peraturan perundang-undangan dan karya literatur yang berkaitan dengan isu yang akan diteliti.

7. Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini ialah kualitatif, di mana yang telah dikumpulkan melalui hasil penelitian akan dianalisis secara deskriptif kualitatif. Data dari hasil penelitian tersebut kemudian akan dihubungkan dengan teori-teori dan peraturan perundang-undangan sehingga mampi diperoleh jawaban atas permasalahan dalam penelitian ini.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika yang akan diterapkan pada penulisan tugas akhir ini berupa penguraian secara rinci berdasarkan pokok bahasan dan masalah yang akan dikaji, ialah sebagai berikut:

1) Bab I (Pendahuluan)

Merupakan kerangka pikir yang meliputi latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, orisinalitas penelitian, definisi operasional dan metode penelitian

2) BAB II (Tinjauan Pustaka)

Berisikan tinjauan pustaka yang sesuai dengan judul dan/atau rumusan masalah pada muatan sebelumnya. Pemaparan teori terhadap ketenagakerjaan, pengupahan entitas berupa serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja.

3) BAB III (Hasil Penelitian dan Pembahasan)

Berupa hasil dari penelitian dan pembahasan yang berisi data dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai implementasi Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

4) BAB IV

Bagian akhir dari skripsi ini yang berisikan penutup, kesimpulan, serta saran atas jawaban dari rumusan masalah yang sebelumnya menjadi kajian dari permasalahan utama.

الجمعة الإسلامية الأندلسية

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PEKERJA, KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA DAN PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA TERHADAP PERSELISIHAN PENGUPAHAN

A. Tinjauan Umum tentang Pekerja dan Konfederasi Serikat Pekerja

1) Pekerja dan Tenaga Kerja

Terdapat beberapa peristilahan terhadap pekerja. Misalnya: karyawan, buruh, dan pegawai. Darwin Prints berpendapat bahwa semua pernyataan tersebut memiliki makna yang sama, yaitu seseorang yang bekerja pada orang lain dan ia mendapati upah sebagai imbalannya atas jasa atau barang yang dibuat.³⁶ Namun, terdapat perbedaan peristilahan antara pekerja/buruh dengan pegawai negeri (sipil dan militer). Terdapatnya sebutan-sebutan terhadap pekerja ini mengikuti sebutan dari nama departemen yang membidangnya, yang semula bernama Departemen Perburuhan sekarang menjadi Departemen Tenaga Kerja.³⁷

Istilah perburuhan sudah digunakan sejak zaman penjajahan Belanda. Karena itu Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja juga menggunakan istilah buruh. Peraturan normatif setelahnya seperti Undang-Undang Nomor

³⁶ Darwin Prints. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 20.

³⁷ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ctk. Pertama, PT Grafindo Persada, Depok, 2019, hlm. 33.

25 Tahun 1998 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah pekerja/buruh.

Zaman penjajahan belanda mengistilahkan buruh untuk mereka yang melakukan pekerjaan kasar seperti kuli, tukang, mandor. Juga berlaku sebutan “*Blue Collar*” untuk mereka yang melakukan pekerjaan kasar seperti yang disebutkan di atas. Sedangkan yang melakukan pekerjaan swasta atau kantor pemerintahan disebutkan sebagai “pegawai atau karyawan,” dan juga umum disebut sebagai “*White Collar*”. Hadirnya peristilahan ini merupakan bentuk siasat untuk memecah belah masyarakat pribumi.³⁸ Pasca kemerdekaan Indonesia, tidak lagi dikenal peristilahan terhadap pekerja halus dan kasar tersebut. Semua orang yang bekerja di bawah orang, sektor swasta, maupun badan hukum disebut sebagai buruh. Hal ini disebabkan dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang mendefinisikan buruh sebagai, “Barang siapa yang bekerja pada majikan dan menerima upah.”³⁹

Hukum perburuhan di Indonesia dewasa ini mengistilahkan buruh sebagai pengganti dengan istilah pekerja. Hal tersebut sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah di Kongres Federasi Buruh Seluruh Indonesia tahun 1985. Pemerintah pada saat itu menganggap istilah buruh kurang sesuai

³⁸ *Ibid*, hlm. 34.

³⁹ Pasal 1 ayat 1 huruf a Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1947 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

dengan keperibadian bangsa, karena ia lebih merujuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak majikan.⁴⁰

Buruh masa sekarang ini tidak lagi sama dengan peristilahan buruh di masa lalu yang hanya bekerja di sektor-sektor formal seperti bank, hotel, dan lainnya. Karena itulah lebih tepat apabila diistilahkan sebagai pekerja. Peristilahan pekerja juga telah tepat dengan penjelasan Pasal 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Serikat Pekerja, Koperasi dan badan kolektif lainnya.⁴¹ Setelah periode waktu itu, dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenallah istilah pekerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mendefinisikan apa yang dimaksud dengan tenaga kerja. Disebutkan bahwa:

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.⁴²

Menurut bunyi pasal tersebut, dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja memiliki artian yang luas karena ia mencakup penduduk dalam usia

⁴⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 22..

⁴¹ Suratman, *Op. Cit.* hlm 35.

⁴² Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

kerja baik yang sudah bekerja maupun yang mencari pekerjaan (menganggur). Usia kerja yang dimaksud tersebut ditentukan pada Pasal 69 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu minimal berumur 15 tahun.

Pengertian pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah, “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”⁴³ Sehingga pendefinisian pekerja menurut bunyi pasal tersebut merupakan penyempitan dari tenaga kerja, yaitu pekerja merupakan orang yang telah memiliki pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, mampu ditarik kesimpulan bahwa istilah buruh telah tergantikan dengan istilah pekerja, yaitu orang yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atas jasa dan barang yang telah dikerjakan. Pekerja ialah sebagian dari tenaga kerja, yaitu orang yang sudah mendapatkan pekerjaan tetap. Juga, peristilahan pekerja dalam hal ini merujuk kepada orang yang bekerja pada sektor swasta ataupun badan hukum.

B. Pengusaha (Majikan)

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan mengenal majikan sebagai, “Orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh.”⁴⁴ Sama dengan istilah buruh, majikan juga merupakan sebuah istilah yang kurang sesuai dengan konsep hubungan

⁴³ Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁴ Pasal 1 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

industrial pancasila. Hal ini berlandaskan bahwasannya istilah “majikan” memiliki konotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas. Padahal, secara yuridis antara buruh dan majikan ialah mitra kerja sehingga memiliki kedudukan yang setara.⁴⁵

Seperti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 yang kemudian dicabut dan diganti oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah Pengusaha. Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan pengertian terhadap pengusaha, pengertian tersebut ialah:

Pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.⁴⁶

⁴⁵ Suratman, *Op. Cit*, hlm. 38.

⁴⁶ Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Setelah itu, patut untuk dipahami pula definisi dari perusahaan. Perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan diartikan sebagai berikut:

Perusahaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengusaha merujuk pada orangnya, sedangkan perusahaan merujuk pada bentuk dari suatu organ atau usaha.

C. Upah

Teori ekonomi mengartikan upah sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh pengusaha terhadap para

pekerja.⁴⁷ Afzalur Rahman, menetapkan pengertian upah sebagai harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. Sedangkan Hendri Anto berpendapat bahwa upah (*tsaman*) adalah kompensasi atas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja. Sehingga perampasan terhadapnya ialah suatu perbuatan buruk yang akan mendapatkan ancaman berupa siksa Allah.⁴⁸

Upah didefinisikan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagai hak Pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (oleh pekerja).⁴⁹

Teori upah sebagaimana dikemukakan oleh David Ricardo ialah bahwa penetapan upah berdasar dengan perdoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengongkosi segala keperluan hidup buruh/tenaga kerja.

Teori terhadap pengupahan selanjutnya dinamakan sebagai teori undang-undang upah besi yang dikemukakan oleh Lassale. Ia berpendapat bahwa teori upah normal lainnya hanya memenangkan majikan saja, sebab kalau teori yang dianut secara idealistik maka pada praktik akan banyak majikan

⁴⁷ Sadono Sukirno, *Pengantar Mikro Ekonomi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994, hlm. 354.

⁴⁸ Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomika Mikro Islam*, Ekonosia, Yogyakarta, 2003, hlm. 227.

⁴⁹ Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

yang tidak dapat melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah. Oleh karena itu teori ini berpendapat bahwa buruh harus berusaha menentangnya (menentang teori upah normal itu) agar ia dapat mencapai kesejahteraan hidup.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dipahami bahwa upah merupakan bagian hak dari pekerja dan tidak dapat diartikan sebagai hadiah dari pengusaha. Karena seorang pekerja sudah atau nantinya akan melakukan suatu pekerjaan untuk pengusaha sesuai dengan yang telah diperjanjikan pada perjanjian kerja. Pengusaha dalam hal ini juga wajib memberikan upah sesuai dengan perjanjian kerja dan tidak boleh pula penentuan besaran upah dalam perjanjian kerja tersebut bertentangan dari peraturan perundang-undangan.

Dalam sistem pengupahan terdapat asas yang sering diterapkan, yaitu asas *no work no pay*. Asas tersebut terimplisitkan di dalam Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang berarti pekerja tidak akan mendapatkan upah apabila ia tidak melakukan pekerjaannya. Terhadap asas ini, diatur pula pengecualiannya yang terdapat pada Pasal 40 ayat (2), Pasal 40 ayat (3), Pasal 40 ayat (4) dan Pasal 40 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

1) Jenis Upah

Secara peraturan normatif, tidak ada pengaturan yang memberikan penerangan terhadap jenis upah, namun apabila kita melakukan pencermatan dari ketentuan-ketentuan pengupahan, jenis upah dapat dikelompokkan sebagai berikut:

a. Komponen

- 1) Upah tanpa tunjangan, adalah sejumlah uang yang diterima oleh pekerja secara tetap tanpa adanya tambahan tunjangan.⁵⁰
- 2) Upah pokok dan tunjangan tetap,
- 3) Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, atau
 - a) Upah pokok ialah imbalan dasar yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan.
 - b) Tunjangan tetap adalah pembayaran yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja yang dilakukan secara teratur dan tidak berkait dengan kehadiran pekerja juga pencapaian prestasi kerja tertentu.
 - c) Tunjangan tidak tetap ialah suatu pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha secara langsung atau tidak langsung berkaitan

⁵⁰ Penjelasan Pasal 7 ayat (1) huruf a, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

dengan pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transportasi dan/atau tunjangan makan yang didasarkan pada kehadiran.⁵¹

b. Status Upah Berdasarkan Perjanjian Kerja Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Jenis-jenis upah yang ditentukan pada perjanjian kerja di antaranya:

a) Upah tetap (biasa disebut sebagai gaji), yaitu upah yang dibayarkan oleh pengusaha ke pekerja secara tetap. Ketetapan terhadap upah tetap ini tidak terpengaruh oleh apapun, baik atas kerja lembur maupun faktor lainnya.⁵²

b) Upah tidak tetap, ialah upah yang diberikan kepada pekerja secara tidak tetap. Upah tidak tetap sering diistilahkan sebagai ‘upah’ saja. Tidak tetapnya upah ini dipengaruhi dengan besar kecilnya upah atas kerja lembur atau faktor-faktor lain yang dilakukan pekerja.

Misalnya, semakin banyak ia kerja lembur maka akan semakin besar upah yang didapatkan oleh pekerja yang bersangkutan.⁵³

⁵¹ Abdul Khakim, *Aspek Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, ctk. Pertama, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 20.

⁵² *Ibid.*

⁵³ *Ibid.*

c) Upah per jam, ialah upah yang diperuntukkan bagi pekerja yang bekerja secara paruh waktu. Ketentuan ini hadir melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Yang dimaksud sebagai pekerja paruh waktu ialah pekerja yang bekerja kurang dari tujuh jam satu hari dan kurang dari 35 jam satu minggu.⁵⁴

d) Upah harian, ialah upah yang dibayarkan oleh pengusaha untuk pekerja dengan perhitungan harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah ini berlaku untuk pekerja harian lepas.⁵⁵

Di dunia kerja, pemberian upah oleh pengusaha pada umumnya mempertimbangkan kemampuan pekerja yang sebanding dengan produktivitasnya. Pemerintah karena itu turut berintervensi karena ia memiliki kepentingan untuk menyalurkan antara upah yang menghidupi pekerja secara layak demi produktivitas ia bekerja. Yaitu dengan memperhatikan kebutuhan hidup pekerja, prestasi kerja, nilai-nilai kemanusiaan dan harga diri. Kebijakan pemerintah terhadap bidang ketenagakerjaan ini dilatar belakangi pula oleh permasalahan pengupahan yang selalu eksis karena konflik kepentingan antara pengusaha dan pekerja.⁵⁶

⁵⁴ Penjelasan Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

⁵⁵ Abdul Khakim, *Op. Cit.*

⁵⁶ Aloysius Uwiyono, Et. Al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, ctk. Kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm 100.

Terdapat beberapa faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya upah:⁵⁷

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka, maka upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah, upahnya cenderung turun.

2) Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh serta kuat lemahnya akan mempengaruhi tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat akan meningkatkan tingkat upah demikian pula sebaliknya.

3) Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian upah adalah tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, tingginya upah akan mengakibatkan tingginya biaya produksi, yang akan mengurangi keuntungan.

4) Produktivitas Kerja

⁵⁷ Muhammad Mas'ud, *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta, 1990, hlm. 5.

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan semakin tinggi tingkat upah yang diterima. Prestasi kerja ini dinyatakan sebagai produktivitas kerja.

5) Biaya Hidup

Di kota besar di mana biaya hidup tinggi, upah kerja cenderung tinggi. Biaya hidup juga merupakan batas penerimaan upah dari karyawan pada lingkungan regionalnya masing-masing.

6) Pemerintah

Pemerintah dengan peraturannya mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah umumnya merupakan batas bawah dari tingkat upah yang harus dibayarkan.

Faktor-faktor di atas merupakan batas-batas yang mempengaruhi upah. Maka perusahaan dalam menentukan upah perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut. Beberapa poin di atas juga mendorong pemerintah untuk menentukan regulasi yang didasari wewenangnya untuk menentukan kebijaksanaan upah minimum, yaitu jumlah terendah upah yang akan dibayarkan kepada karyawan demi kesejahteraan warga negara.

D. Peran Pemerintah di Bidang Ketenagakerjaan

Sebagaimana UUD 1945 Pasal 27 menyebutkan:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, maka pemerintah wajib menyediakan lapangan kerja dan melindungi hak-hak tenaga kerja.”

Maka untuk melaksanakan amanat tersebut pemerintah lewat instansi terkait telah melakukan upaya-upaya untuk mengatasi masalah-masalah baik yang berhubungan dengan angkatan kerja maupun tenaga kerja. Peran pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan amatlah dibutuhkan. Adanya intervensi dari pemerintah tersebut mampu menimbulkan suatu keharmonisan.

Friedman menjelaskan tentang peran negara dalam konsep negara modern sebagaimana berikut: *”first as protector, secondly, as disposer of social services, thirdly, as industrial manager, fourthly, as economic controller, fifthly as arbitrator.”*⁵⁸

Dari pendapat Friedman di atas maka mampu disimpulkan bahwa sesuatu akan dibenarkan apabila pemerintah melaksanakan prinsip-prinsip negara modern dengan melibatkan dirinya sebagai pengontrol ekonomi dan campur tangannya pada ranah hubungan industrial. Pratama Rahardja menginterpretasikan teori Friedman di atas bahwa tujuan dari campur tangannya pemerintah yaitu: (1) Menjamin agar kesamaan hak bagi setiap individu dapat terwujud dan eksploitasi dapat dihindari, (2) Menjaga agar perekonomian dapat tumbuh dan mengalami perkembangan teratur dan stabil, (3) Mengawasi kegiatan perusahaan-perusahaan besar yang dapat

⁵⁸ W. Friedman, *Law in Changing Society*, Stevens & Sons Limited, London, 1959. Hlm. 495.

mempengaruhi pasar, agar mereka tidak menjalankan praktik-praktik monopoli yang merugikan, (4) Menyediakan barang publik (*public goods*) untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, (5) Mengawasi agar eksternalitas kegiatan ekonomi yang merugikan masyarakat dapat dihindari atau dikurangi.⁵⁹

Pendapat di atas kembali dipertegas terhadap keterlibatan dan peranan pemerintah dalam mengatasi permasalahan ekonomi terutama yang mengakibatkan naiknya permasalahan ketenagakerjaan. Bentuk-bentuk peranan pemerintah di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, menanggulangi pekerja anak di luar hubungan kerja, menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja, memfasilitasi usaha-usaha produktif pekerja, menetapkan kebijakan dan memberikan pelayanan, memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mensahkan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, melakukan pengawasan, menerima pemberitahuan mogok kerja, melakukan mediasi dalam mogok kerja, mengantisipasi terjadinya pemutusan hubungan kerja dan melakukan pembinaan.

⁵⁹ Prama Rahardja, *Pengantar Ilmu Ekonomi (Mikro Ekonomi & Makro Ekonomi)*, Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2002, hlm. 40.

E. Perlindungan Upah

Permasalahan bidang ketenagakerjaan akan selalu eksis. Entah itu dari masalah perlindungan, pengupahan, perselisihan hubungan industrial dan hal-hal lain yang berupa pelanggaran terhadap kesejahteraan pekerja. Hal ini terjadi karena kelemahan negara secara sistematis pada mengimplementasikan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.⁶⁰

Pengupahan masuk ke dalam salah satu aspek penting yang perlu dilindungi. Hal ini diamanatkan melalui Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghidupan yang layak⁶¹. Bentuk perlindungan pengupahan bagi pekerja berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi:

a) Upah Minimum

Upah minimum merupakan penetapan upah bulanan terendah yang ditetapkan oleh gubernur.⁶² Kesepakatan upah yang dibuat oleh pengusaha dan disetujui oleh buruh tidak boleh lebih rendah dari satuan upah minimum. Apabila kesepakatan yang dimaksud ternyata lebih rendah dari ketentuan upah minimum, maka kesepakatan tersebut dianggap batal demi

⁶⁰ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 6.

⁶¹ Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 54.

⁶² Pasal 27 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

hukum. Lalu pengusaha wajib membayar upah pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku⁶³

b) Upah Kerja Lembur

Upah kerja lembur ialah upah yang didapati oleh pekerja dari pengusaha sebagai imbalan karena ia telah melakukan pekerjaan yang melebihi waktu kerja wajibnya.⁶⁴ Hal ini berarti pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar upah kerja lembur apabila pekerja melakukan pekerjaan yang melebihi waktu kerja wajibnya.

c) Upah Tidak Masuk Kerja Karena Berhalangan

Upah ini diberikan oleh pengusaha kepada pekerja perempuan yang tidak hadir kerja karena ia berhalangan akibat sakit atau haid. Hal ini diatur pada Pasal 93 ayat (2) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

d) Upah Tidak Masuk Kerja Karena Melakukan Kegiatan Lain di Luar Pekerjaannya

Upah ini diberikan oleh pengusaha untuk pekerja yang tidak dapat hadir pada pekerjaan mereka karena pekerja tersebut melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya. Hal ini diatur melalui Pasal 41 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Antara lain yaitu

⁶³ Adrian Sutedi, *Op. Cit.* hlm. 143.

⁶⁴ Abdul Khakim, *Op. Cit.* hlm. 30.

pekerja menikah, menikahkan anaknya, mengkhitanakan anaknya, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, meninggal dunianya keluarga inti atau kerabat satu rumah.⁶⁵

e) Upah Karena Menjalankan Hak Waktu Istirahat Kerja

Upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang tidak masuk kerja karena ia melaksanakan hak waktu istirahat kerja sebagaimana diatur pada Pasal 40 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

f) Upah Karena Beribadah

Upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang sedang menjalankan ibadah sebagaimana diperintahkan agamanya. Upah karena beribadah ini hanya dapat diterima oleh pekerja sekali dalam perusahaan yang sama.⁶⁶

g) Upah Karena Melakukan Tugas Serikat Pekerja

Upah yang diberikan oleh pengusaha karena pekerja sedang melakukan tugas yang didapatnya dari serikat pekerja.⁶⁷ Hal ini merupakan pengimpelemntasian dari hak pekerja untuk berserikat.

⁶⁵ Pasal 41 ayat (3) huruf a-g Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

⁶⁶ Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

⁶⁷ Pasal 44 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

F. Eksistensi Organisasi Pekerja dan Konfederasi Serikat Pekerja

Hadirnya organisasi pekerja dimaknai sebagai wajah perjuangan hak dan kepentingan pekerja, hingga mereka tidak diperlakukan secara semena-mena oleh pihak pengusaha. Keberhasilan dari ambisi tersebut tergantung dari sumber daya manusia para pekerja yang terhimpun tersebut. Semakin baik sumber daya manusianya, maka akan semakin kuat organisasi tersebut. Sebaliknya, semakin tidak kompetennya orang-orang yang terhimpun tersebut maka akan semakin tidak berdaya mereka dalam melakukan perjuangan tersebut. Karena itulah, kaum pekerja di Indonesia baiknya menghimpun diri dalam suatu wadah atau suatu organisasi.⁶⁸

Saat kelahirannya tanggal 19 September 1945, organisasi buruh di Indonesia terjun dalam agenda politis, hal tersebut menghasilkan perpecahan satu sama lain antar para buruh yang berafiliasi pada partai politik yang berbeda-beda. Namun pasca pemilihan umum tahun 1971, organisasi pekerja yang saat itu eksis bergabung dalam dua partai politik, mengakibatkan berbagai organisasi buruh yang ditaungi oleh partai politik tersebut kehilangan induk.⁶⁹ Melihat hadirnya kejadian ini, pimpinan organisasi buruh saat itu mengeluarkan deklarasi yang dinamakan “Deklarasi Persatuan Buruh Indonesia.” Deklarasi tersebut disahkan tanggal 20 Februari tahun

⁶⁸ Suratman, *Op. Cit.*, hlm. 142.

⁶⁹ Charina Lucky Pratiwi dan Aries Harianto, “Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Berdasarkan Asas Kebebasan Beberserikat”, *Interdisciplinary Journal on Law, Social Sciences, and Humanities*, Vol. 02, Issue 1, 2021, hlm 17.

1973, yang berisi substansi untuk menyatukan kaum buruh dalam wadah yang dikenal sebagai Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI).⁷⁰

FBSI berhasil dalam mengampu aspirasi buruh, dan dinilai berhasil dalam memperjuangkan kepentingan para buruh kala itu. Juga, ia dinilai cukup menjauhkan dirinya dari kepentingan politis, sehingga para buruh sering melakukan aksi dengan berbagai cara apabila hak-haknya tidak dipenuhi. Karakteristik tersebut, yang dimiliki oleh FBSI menciptakan sebuah wadah yang dianggap lebih berhasil dibandingkan perwadhahan organisasi buruh yang muncul sebelumnya. Karena itu, Menteri Tenaga Kerja pada saat membuka Kongres FBSI II yang diadakan tanggal 30 November 1985 mengkritik aliran federatif FBSI, dan menganggap hal tersebut perlu disempurnakan. Ia juga menyarankan untuk mengubah istilah buruh yang ada di nama organisasi tersebut dan menggantinya menjadi dengan istilah pekerja.⁷¹

Pertemuan Kongres FBSI II saat itu menghasilkan keputusan untuk mengubah nama FBSI menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) dan mengubah strukturnya dari Federatif ke Unitaris. Perubahan nama dari organisasi tersebut tak bertahan secara permanen, pada Musyawarah Pimpinan SPSI yang dilakukan tanggal 3 Oktober 1994, forum memutuskan untuk melakukan restrukturisasi secara internal organisasi. Salah satu dari hasil

⁷⁰ Suratman, *Op. Cit*, hlm. 40.

⁷¹ Danu Rudiono, *Kebijaksanaan Perburuhan Pasca Bom Minyak*, Prisma Tahun XXI, 1992, hlm. 97.

reformasi yang terjadi terhadap SPSI pada forum tersebut, ialah untuk mengubah nama SPSI menjadi Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI) dan meningkatkan beberapa sektor serikat pekerjanya.⁷²

Periode reformasi pada tahun 1998 juga mempengaruhi bidang ketenagakerjaan di Indonesia secara masif. Menjelang dilaksanakannya konferensi International Labour Organization bulan Juni 1998, pemerintah mencabut Keputusan Kementerian Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 1998 yang memungkinkan berdirinya serikat pekerja di luar SPSI. Dilanjuti dengan pemerintah yang meratifikasi Konvensi International Labour Organization tentang Kebebasan Berserikat dan perlindungan hak untuk organisasi melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 1998.

Perubahan fundamental hadir di KSPSI pada tahun 2000. Hal ini terjadi karena pengakomodiran yang tersedia pasca diberlakukannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memberlakukan perbedaan-perbedaan bentuk organisasi pekerja antara serikat pekerja, federasi serikat pekerja, dan konfederasi serikat pekerja.

G. Kewajiban dan Hak Serikat Pekerja, Federasi, dan Konfederasi Serikat Pekerja

Serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja yang telah memiliki nomor bukti pencatatan berkewajiban untuk:

⁷² Anonim, *Sejarah KSPSI*, terdapat dalam <https://kspsi.or.id/sejarah-kspsi/>, diakses terakhir tanggal 11 Juni 2023.

1. Membela dan melindungi anggota dari pelanggaran terhadap hak-hak dan memperjuangkan kepentingan organisasinya.
2. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
3. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.⁷³

Perihal mengenai kewajiban dari serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja pada dasarnya berbeda-beda mengikuti peraturan serikat pekerja dan kondisi lokalnya. Namun, tetap ada sejumlah kewajiban yang sifatnya umum, yaitu:

1. Serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja berkewajiban untuk melindungi dan memperjuangkan perbaikan upah dan kondisi kerja.
2. Serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja berkewajiban untuk melindungi pekerja terhadap ketidakadilan dan diskriminasi.
3. Serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja wajib memperbaiki kondisi kerja dan melindungi lingkungan kerja.

Serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak.

1. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.
2. Mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

⁷³ Pasal 27 Undang-Undang Nomor 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

3. Mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan.
4. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja.
5. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷⁴

Dewasa ini, payung hukum yang mengatur tentang serikat pekerja, federasi serikat pekerja dan konfederasi serikat pekerja hadir di Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Di aturan tersebut, disebutkan bahwa serikat pekerja dan hirarki di atasnya ialah:

“Organisasi yang didirikan oleh, dari dan untuk pekerja di dalam atau di luar perusahaan, milik negara atau pribadi, yang bersifat tidak terikat, terbuka, independen dan demokratis dan dapat dipertanggungjawabkan untuk memperjuangkan, membela dan melindungi hak-hak dan kepentingan pekerja, maupun untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.”⁷⁵

Kebebasan untuk berserikat yang dimiliki oleh pekerja tersebut ialah hak dari mereka sendiri. Melalui Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, tidak boleh ada pihak yang melarang atau mengurangi hak para pekerja untuk berserikat (*Union Busting*). Namun secara prinsip, adanya hak bagi pekerja untuk berserikat juga mengandung pengertian hak untuk tidak berserikat. Sehingga para

⁷⁴ Pasal 25 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

⁷⁵ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

pekerja tidak boleh mendapat paksaan apabila ia tidak ingin bergabung dengan wadah perserikatan.⁷⁶

Serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja pada prinsipnya memiliki asas-asas:

- a) Bebas, berarti bahwa dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja tidak ada di bawah pengaruh dan tekanan pihak lain.
- b) Terbuka, bahwa serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja dalam menerima anggota dan perjuangannya akan pemenuhan hak buruh tidak membatasi pada agama, jenis kelamin, suku atau bangsa, dan aliran politik.
- c) Mandiri, berarti dalam menjalankan dan mengembangkannya ditentukan oleh pengurusnya sendiri dan tidak terdapat pengaruh dari pihak di luar organisasinya sendiri.
- d) Demokratis, bahwa pada pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, dan keputusan mengedepankan berdasarkan prinsip-prinsip demokrasi.
- e) Bertanggung jawab, ialah dalam mencapai tujuannya untuk memenuhi hak pekerja, serikat pekerja, federasi dan konfederasi

⁷⁶ Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Jakarta, 2003, hlm. 44.

serikat pekerja bertanggung jawab sesama antar pengurus, masyarakat dan negara.⁷⁷

Berdasarkan asas-asas sebagaimana yang telah disebutkan, serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja dibentuk untuk memenuhi hak pekerja beserta keluarganya. Karena itulah mereka tidak diperbolehkan untuk membatasi dirinya hanya memperjuangkan kelompok-kelompok pekerja tertentu saja. Selain dari tujuan tersebut, organisasi pekerja juga memiliki tujuan untuk mengatur suatu pergaulan pada sebuah hubungan industrial agar terciptanya ketenangan kerja (*Industrial Peace*). Yaitu sebuah kondisi antar pekerja dan pengusaha yang dinamis di mana di dalamnya terdapat tiga unsur:

- a) Hak dan kewajiban terjamin dalam pelaksanaannya.
- b) Apabila terjadinya perselisihan dapat diselesaikan secara internal.
- c) Penutupan dan mogoknya suatu perusahaan (*lock out*) tidak perlu digunakan untuk memaksakan kehendak satu pihak, karena perselisihan yang terjadi dapat diselesaikan.⁷⁸

Keterlibatan serikat pekerja dalam pergaulan sebagaimana disebutkan di atas dapat mencakup beberapa bidang, di antaranya:

⁷⁷ Tanti Kirana Utami, "Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, Jurnal Wawasan Hukum, Vol. 28, Nomor. 01, 2013, Hlm. 678.

⁷⁸ *Ibid.*

- a) Serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja memiliki hak untuk menggugat dan digugat, terutama pada muka pengadilan hubungan industrial baik dalam perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan hak, bahkan perselisihan antar serikat pekerja lainnya.
- b) Serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja memiliki nama dan identitas sehingga dengan itu ia dapat dituntut di muka pengadilan umum pada sengketa perdata.
- c) Pasal 21 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 mengatur bahwa serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja dapat mengadakan persetujuan atau melakukan perbuatan hukum seperti membuat perjanjian kerja bersama, menjalankan suatu aktivitas perburuhan yang sah menurut hukum.⁷⁹

H. Perlindungan Hukum Terhadap Perselisihan Pengupahan

Perlindungan hukum merupakan sebuah jaminan atas hak dan kewajiban bagi seorang subjek hukum dalam rangka memenuhi kepentingannya sendiri, maupun antar subjek hukum lain.⁸⁰ Phillipus M. Hadjon juga memiliki pendapat bahwasannya perlindungan hukum ialah perlindungan terhadap harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-

⁷⁹ *Ibid.*

⁸⁰ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, ctk. Pertama, Liberty, Yogyakarta, 2000, hlm. 42.

hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum yang berdasarkan ketentuan umum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal lainnya.⁸¹

Menurut Muchsin, perlindungan hukum ialah suatu hal yang melindungi subjek-subjek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku atau dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:⁸²

a) Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran. Hal ini dapat dicontohkan melalui peraturan perundang-undangan yang hadir dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran dan memberikan rambu atau batasan dalam melakukan suatu kewajiban.⁸³

b) Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif bersifat sebagai perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.⁸⁴

⁸¹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 25.

⁸² Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2000, hlm. 14.

⁸³ *Ibid.*

⁸⁴ *Ibid.*, hlm. 20.

Philipus M. Hadjon memiliki pandangan bahwa terdapat dua sarana perlindungan hukum, yaitu:

a) Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif, subjek hukum memiliki kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuan dari sarana ini ialah untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif memiliki arti yang besar karena posisi negara yang mendasari pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan preventif, pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasari oleh diskresi.⁸⁵

b) Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif pada dasarnya bertujuan di penyelesaian sengketa. Penanganan sengketa oleh pengadilan umum dan pengadilan administrasi di Indonesia merupakan salah satu contoh kategori dari perlindungan secara represif. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia (HAM) karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap HAM diarahkan kepada pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap

⁸⁵ Philipus M. Hadjon, *Op Cit*, hlm. 30.

tindak pemerintahan ialah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum⁸⁶

Philipus M Hadjon mengutarakan pendapatnya bahwa hukum perburuhan ialah sebuah disiplin fungsional karena pada hukum ketenagakerjaan terdapat campuran hukum publik dan hukum privat. Karakter hukum privat yang ada di hukum ketenagakerjaan menurutnya berada pada dasar hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha berupa perjanjian kerja. Sedangkan karakter hukum publik berupa hubungan hukum yang dilakukan antara kedua pihak tersebut harus diatur dan diawasi atau difasilitasi oleh pemerintah dalam rangka pemberian jaminan perlindungan hukum bagi pekerja.⁸⁷

Sistem hubungan industrial di Indonesia menganut sistem demokrasi ekonomi dengan model negara kesejahteraan.⁸⁸ Penegasan terhadap pernyataan ini hadir melalui rumusan Pasal 27 ayat (2) jo. Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan

⁸⁶ *Ibid*, hlm. 30.

⁸⁷ Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, UGM Press, Surabaya, 2005, hlm 41.

⁸⁸ Bagir Manan dan Susi Dwi Harjanti, "Saat Rakyat Bicara: Demokrasi dan Kesejahteraan", *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 1, Nomor 1, 2014, hlm. 1-18.

layak dalam hubungan kerja. Dapat diinterpretasikan melalui dua bunyi pasal di atas apabila tugas negara bukan hanya menciptakan lapangan kerja, namun Indonesia harus pula dapat menjamin hubungan kerja (terutama pekerja) memperoleh penghidupan yang layak sebagai manusia dan mendapai perlakuan yang adil.

Salah satu pihak yang memiliki peran penting dalam melakukan pembangunan nasional, ialah tenaga kerja. Tenaga kerja dikatakan sebagai aktor dalam mencapai tujuan pembangunan.⁸⁹ Selain daripada itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.⁹⁰

I. Sistem Hubungan Industrial Pancasila

Sistem demokrasi ekonomi pancasila merefleksikan sistem demokrasi ekonomi konstitusional, konsep negara hukum modern dengan pola negara kesejahteraan, atau suatu demokrasi ekonomi sebagai hasil pengejawantahan dari konsep integralistik pancasila. Yaitu sebuah konsep sistem demokrasi ekonomi yang bukan saja hanya mengejar pertumbuhan untuk sekelompok kecil anggota masyarakat, tetapi mengutamakan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia (pemerataan).⁹¹ Karena itu,

⁸⁹ B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm 1.

⁹⁰ *Ibid.*

⁹¹ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen dan Tanti Kirana Utami, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial", *Jurnal PJIH*, Volume 3, Nomor 2, 2016, hlm. 410.

pengusaha yang melakukan eksploitasi kepada pekerjanya harus dicegah, dan tidak boleh kebiasaan tersebut berkembang biak di Indonesia, karena praktik yang bertentangan dengan kaidah hukum Indonesia dilarang.

Hingga kini, sistem hukum yang mengampu ketenagakerjaan di Indonesia berusaha menempatkan pekerja dan pengusaha dalam kedudukan yang proporsional.⁹² Soerjono Soekanto berpendapat apabila Hukum merupakan sub sistem dari sistem kemasyarakatan mencakup substansi, struktur dan kebudayaan.⁹³ Ia kemudian memberikan pengertian terhadap substansi, struktur dan kebudayaan yang berkait dari sistem kemasyarakatan, yaitu:

- 1) Struktur adalah wadah, bentuk sistem hukum misalnya:
 - a. Tatanan lembaga-lembaga hukum formal.
 - b. Hubungan antar lembaga-lembaga hukum formal, hak dan kewajiban dan lain sebagainya.
- 2) Substansi, yaitu isi norma hukum dan perumusan maupun acara untuk menegakkannya, yang berlaku bagi pelaksanaan hukum maupun mereka yang mencari keadilan.
- 3) Kebudayaan adalah nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai-nilai dari sebuah konsep abstrak mengenai apa

⁹² *Ibid.*

⁹³ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 59.

yang dianggap baik (sehingga harus dianut) dan apa yang dianggap buruk (sehingga harus dihindari).⁹⁴

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian sistem hukum ialah sebuah gambaran dari hukum sebagai satuan yang dibangun oleh komponen-komponen sistem hukum yang saling berkaitan satu sama lain dan terdiri dari komponen jiwa bangsa hukum, komponen struktural hukum, substansi hukum, dan kebudayaan hukum yang antara komponen-komponen tersebut saling berinteraksi secara mekanik fungsional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sistem hukum.⁹⁵

Hal sebagaimana yang sebutkan di atas selaras dengan pengertian sistem hubungan industrial sebagaimana disebutkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

“Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”⁹⁶

Menurut Suprihanto, hubungan industrial ia definisikan sebagai: “Hubungan yang membahas seluruh aspek dan permasalahan ekonomi, sosial, politik dan budaya baik secara langsung tidak langsung berkaitan

⁹⁴ *Ibid*, hlm 59-60.

⁹⁵ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen dan Tanti Kirana Utami, *Op. Cit*, hlm. 411.

⁹⁶ Pasal 1 ayat (16) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dengan hubungan pekerja dengan pengusaha”.⁹⁷ Pada hubungan industrial juga dikenal peranan pemerintah yang dinamakan tripartit.⁹⁸

Kemudian berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, mampu dipahami bahwa sistem hubungan industrial pancasila sebagai suatu konsep abstrak tentang hubungan industrial, suatu keseluruhan yang terbentuk dan terbangun di antara para pihak di proses produksi barang dan/atau jasa yang satu sama lain saling memiliki relasi dan interaksi yang berkaitan dengan seluruh aspek dan permasalahan sosial, ekonomi dan politik baik secara langsung maupun tidak langsung dan berkaitan dengan hubungan pekerja, pengusaha, dan pemerintah untuk mewujudkan tujuan hubungan industrial sebagaimana tercantum dalam pancasila dan UUD 1945.⁹⁹

Sedangkan terhadap sistem hukum hubungan industrial pancasila, ialah suatu gambaran abstrak tentang sistem hukum industrial pancasila dalam mengatur hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang menyangkut aspek sosial, ekonomi, politik dan budaya yang berkaitan dengan pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang di dalamnya saling berhubungan antara komponen jiwa bangsa hukum, struktural hukum, substansi hukum dan budaya hukum

⁹⁷ Sri Haryani, *Hubungan Industrial di Indonesia*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 2002, hlm 3.

⁹⁸ *Ibid.*

⁹⁹ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen dan Tanti Kirana Utami, *Op. Cit*, hlm. 411-412.

Indonesia untuk mewujudkan tujuan sistem hukum hubungan industrial sebagaimana nilai dari Pancasila dan UUD 1945.¹⁰⁰

Kartasapoetra berpendapat bahwasannya dalam suatu hubungan ketenagakerjaan yang berlandaskan Pancasila, pihak pengusaha dan pekerja harus saling bekerja sama dan untuk itu ia menjabarkan sebagai berikut:

- 1) Pekerja ialah para pejuang yang berfungsi untuk mengembangkan suatu perusahaan, dan perusahaan tersebut merupakan alat pembangunan ekonomi negara. Antara pengusaha dan pekerja, ialah teman seperjuangan dalam proses produksi. Maka, mereka wajib bekerja sama dan saling membantu demi kelancaran usaha dengan meningkatkan kesejahteraan.
- 2) Pengusaha dan pekerja ialah sebuah keterpaduan dan di antaranya mereka saling berusaha untuk menyukseskan *output* dalam yang harus dipersembahkan untuk masyarakat dan negara. Kedua pihak tersebut memiliki peran dalam pembangunan yang mensejahterakan rakyat, maka hubungan antar keduanya harus tetap diharmonisasikan untuk mencegah segala bentuk kemacetan dalam perusahaannya.

¹⁰⁰ *Ibid.* hlm. 412.

3) Keduanya antara pekerja dan pengusaha merupakan penompang pada sebuah perusahaan. Pengusaha merupakan pengelola, sedangkan pekerja ialah pelaksana. Karena itu, dalam suatu perusahaan memperoleh pendapatan-pendapatan yang bersih dalam hasil usahanya. Selayaknya pula, hasil pendapatan tersebut dinikmati secara bersama dengan bagian-bagian yang telah diatur secara adil dalam keserasian.

4) Pengusaha dan pekerja secara sebuah entitas merupakan satu kekuatan di perusahaan. Karena itu, kemajuan, perkembangan, dan kemunduran perusahaan nantinya akan dipertanggungjawabkan secara bersama-sama kepada:

- a) Tuhan Yang Maha Esa
- b) Masyarakat di sekeliling
- c) Pekerja
- d) Pengusaha
- e) Negara.

Pernyataan di atas sesuai dengan bunyi Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas keterpaduan dan koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Prinsip hubungan industrial pancasila mejabarkan bahwasannya pembagian hasil keuntungan perusahaan (upah dan tunjangan-tunjangan

lainnya) adalah sesuatu hal yang wajar atau layak diberikan karena sesuai dengan asas kekeluargaan dan kegotong-royongan, dilaksanakan dengan semangat kejujuran, keterbukaan, keadilan serta memperhatikan pula prestasi kerja masing-masing. Karena itu, disamping perbaikan terhadap sistem pengupahan, syarat-syarat kerja pemberian jaminan sosial, maka pemberian terhadap bonus, gratifikasi dan lain-lain bentuk merupakan suatu keharusan yang diberikan kepada pekerja. Hal tersebut patut apabila perkembangan dan kemampuan perusahaan memungkinkan. Besarnya cara, dan waktu pelaksanaannya ditentukan berdasarkan hasil musyawarah bersama dengan selalu berpegang teguh pada prinsip keadilan sosial.¹⁰¹

J. Tinjauan Islam Mengenai Upah

Landasan *ijarah* ialah Al-Qur-an, Al-Hadist dan Ijma' yang mengatur tentang upah dan kewajibannya untuk membayarkan atas barang atau jasa sepatutnya diatur di beberapa firman Allah sebagai berikut:

1. Surat Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Terjemahan:

“Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang

¹⁰¹ John Suprihanto, *Op. Cit*, hlm. 115.

engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”
(QS: Al-Qashash 28:26).

Dari ayat di atas, mampu ditarik kesimpulan bahwa perjanjian yang berhubungan dengan ketenagakerjaan antara sesama manusia dibenarkan dalam Islam. Pelaksanaan terhadap pemberian upah sebagaimana kewajiban seorang pengusaha merupakan sebuah ijarah dalam hukum Islam.¹⁰² Terhadap seorang pekerja itu, diperlukan seorang pekerja yang mampu mengemban amanah, yang berarti bahwa pekerja tersebut tetap harus melakukan perjanjian untuk melakukan sesuatu agar ia mendapat imbalan.

Salah satu bentuk dari suatu kerja sama yang dihasilkan manusia ialah sistem kerjasama hubungan industrial, dan tentunya pengupahan. Hal ini dimaksudkan sebagai usaha kerjasama yang menguntungkan kedua pihak demi meningkatkan taraf hidup baik bagi pengusaha maupun pekerja. Islam memberikan ketentuan dasar untuk pengupahan mengenai akad atau perjanjian kerja, bahwa perjanjian kerja itu akan menimbulkan hubungan kerja sama antara pekerja dengan pengusaha yang berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hak dan kewajiban keda pihak antara pekerja dan pengusaha tersebut saling mengikat dan memenuhi. Maka dari itu, dapat diartikan kewajiban dari seorang pengusaha ialah membayar upah atau gaji pekerja yang merupakan haknya mereka.¹⁰³

¹⁰² Hendri Suhendi, *Fiqh Muamalah*, PT Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 116.

¹⁰³ Ahmad Azhar Basyir, *Hukum Islam Tentang Wakaf, Ijarah, Syirkah*, Al-Ma'rif, Bandung, 1987, hlm. 5.

Upah dalam bahasa Arab berarti *al-ujrah*.¹⁰⁴ Dari segi bahasa ialah *al-ajru* yang berarti ‘*iwad* (ganti), oleh karena itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah).¹⁰⁵ Upah dalam Islam juga masuk pada bab *ijarah* sebagaimana perjanjian kerja. Menurut bahasanya, *ijarah* memiliki arti “upah” atau “ganti” atau “imbalan”, karena itu lafadz *ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan atau upah karena melakukan suatu aktifitas.¹⁰⁶ Maka berdasarkan pemaparan tersebut, Wahbah al-Zuhaily mengutarakan pendapatnya bahwa *ujrah* terdiri dari beberapa perimbangan: (1) pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu barang, seperti rumah, pakaian dan lainnya. (2) pemberian imbalan akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan jenis pertama mengarah kepada sewa-meyewa dan keduanya lebih menuju kepada ketenagakerjaan.¹⁰⁷

Hadir pula dua hadist yang relevan cakupannya dalam membahas terkait pengupahan, yaitu:

عن ابي سعيد قال عن الحسن أنه كره أن يستأجر الرجل حتى يعلمه أجره (رواه النساء)

Terjemahannya:

¹⁰⁴ Ahmad Warson Munawwir, *Kamus al-Munawwir*, Pustaka Progresif, Surabaya, 1998, hlm. 9.

¹⁰⁵ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 1993, hlm. 29.

¹⁰⁶ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014. Hlm. 115.

¹⁰⁷ Wahbah al-Zuhaily, *al-Fiqh al-Islamiy wa Adillatuh*, Dar Al-Fikr-Al-Muasir, Beirut Lebanon, hlm 3811.

“Sesungguhnya Rasulullah membenci mengupah pekerja kecuali sudah jelas upah baginya” (HR. An-Nasa’i)¹⁰⁸

Hadist kedua yaitu:

“Dari abu sa’id berkata: Rasulullah saw melarang seorang buruh minta upah sehingga lebih dahulu ia harus menerangkan (jenis) upahnya itu, dan (rasul melarang) jualan *najsy* (menyuruh orang lain untuk memuji barang dagangannya laku) sentuhan dan melempar batu.” (HR.Ahmad)

Berdasarkan hadist di atas, Wahbah al-Zuhaily berpendapat bahwa upah disyaratkan harus: (1) berupa harta yang dapat diketahui keberadaannya, (2) tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari *ijarah* seperti menyewa rumah untuk ditempati dengan upah secara sewa menempati rumah lainnya, atau mengupah suatu pekerjaan yang serupa. Maka para ulama fiqh membolehkan mengambil upah sebagai imbalan dari pekerjaannya, karena hal itu merupakan hal dari pekerja untuk mendapatkan upah yang layak mereka terima.¹⁰⁹ Dari *nas-nas* juga dapat ditarik kesimpulan bahwa perjanjian perburuhan dengan menggunakan tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan dibenarkan dalam Islam. Dengan kata lain,

¹⁰⁸ Imam Nasa’i, *Kitab Aiman Wa al-nuzur*, No. 3798.

¹⁰⁹ Gufron A. Mas’adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002,

pelaksanaan pemberian upah (upah kerja) yang merupakan *ijarah* dalam hukum Islam.¹¹⁰

Nabi Muhammad SAW juga pernah bersabda: *“Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan”*. (HR. Baihaqi). Khusus untuk cara pembayaran upah, Rasulullah bersabda: *“Dari Abdillah ibn Umar, Rasulullah SAW Bersabda: ‘Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya’*”. (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani). Hadist lain yang menjelaskan tentang pembayaran upah ini diriwayatkan dari Abu Hurairah ra., dari Nabi Muhammad SAW: *“Ada tiga jenis manusia di mana Aku adalah musuh mereka nanti di hari kiamat. Pertama, adalah orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku (bersumpah dengan nama-Ku), kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang menyewa seorang upahan dan mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya”* (HR. Bukhari).

Hadist di atas menegaskan tentang waktu pembayaran upah, agar sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi Muhammad pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga

¹¹⁰ Ahmad Azar Basyir, *Hukum Islam Tentang wakaf, Ijarah, Syirkah, Al-Ma’arif*, 1987, hlm. 25.

seorang pekerja. Pada Al-Qur'an maupun sunnah syarat-syarat pokok mengenai suatu konsep pengupahan ialah para majikan harus memberi gaji kepada para pekerjanya secara penuh atas jasa yang akan mereka berikan (untuk majikan itu). Meski demikian, pihak pekerja haruslah melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya, setiap kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini akan dianggap sebagai kegagalan moral baik di pihak majikan maupun peerja. Semua hal di atas, tentunya harus dipertanggungjawabkan kepada Allah.¹¹¹



¹¹¹ Ana Annisa'atun, "Ketentuan Upah Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Dalam Prespektif Hukum Islam, Jurnal Maliyah, Vol. 01, No. 01, 2021.

BAB III

IMPLEMENTASI PASAL 4 AYAT (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH OLEH DEWAN PERWAKILAN DAERAH KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

A. Implementasi Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh oleh KSPSI DIY Terhadap Pengupahan Pekerja

Dewan Pimpinan Daerah (DPD) KSPSI DIY merupakan sebuah organisasi pekerja yang digolongkan menurut istilah hukum sebagai sebuah konfederasi serikat pekerja. Maka sebagaimana diatur melalui Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh:

“Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 3 (tiga) federasi serikat pekerja/serikat buruh.”

Maka secara hirarki yang diatur melalui pasal tersebut, terdapat federasi serikat pekerja dan serikat pekerja yang belum membentuk suatu federasi yang berada di bawah DPD KSPSI DIY.¹¹² Federasi-federasi yang ada di bawahnya tersebut menggolongkan diri mereka sektor-sektor tertentu

¹¹² Pasal 13 ayat (1) huruf a dan b Anggaran Dasar Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kongres X

yang identik dengan jenis bidang usaha pekerjaan. Federasi-federasi yang dimaksud dan sekaligus membawahi DPD KSPSI DIY yaitu:

Tabel 3.1: Federasi Serikat Pekerja di Bawah KSPSI DIY

1.	Federasi Serikat Pekerja Logam, Elektronik dan Mesin
2.	Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank dan Asuransi
3.	Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang, dan Kulit
4.	Federasi Serikat Pekerja Pariwisata
5.	Federasi Rokok, Tembakau, Makanan dan Minuman

Secara praktiknya, sebuah forum yang disediakan oleh KSPSI DIY merupakan suatu forum kolaborasi dan koordinasi yang disediakan untuk kumpulan federasi-federasi di atas yang secara hirarkinya membawahi KSPSI DIY.¹¹³ Maka sebagai sebuah organisasi pekerja yang diakui keabsahannya secara hukum, KSPSI DIY maupun organisasi pekerja lainnya secara umum wajib untuk membela dan melindungi anggotanya dari pelanggaran terhadap haknya dan untuk memperjuangkan kepentingan dalam garis-garis keorganisasian.

Terhadap suatu format, DPD KSPSI DIY sebagaimana diatur melalui pada Anggaran Dasar Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, terdiri dari sembilan orang yang masing-masing memiliki jabatan. Jabatan

¹¹³ Wawancara dengan Kirnadi, Pimpinan dari Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta pada tanggal 16 Maret 2023 pukul 15.31, di Lembaga Bantuan Hukum Sikap.

tersebut terdiri dari seorang ketua, tiga orang wakil ketua, seorang sekretaris, dua orang wakil sekretaris, seorang bendahara dan seorang wakil bendahara.¹¹⁴

Tidak ada peraturan perundang-undangan manapun yang secara konkrit mengatur tentang tupoksi kerja antar hirarki organisasi pekerja. Maka KSPSI DIY dan struktur hirarkinya bergerak dengan melakukan penyesuaian sebagaimana diatur pada aturan rumah tangga maupun budaya tidak tertulis yang eksis di budaya masing-masing organisasi pekerja tersebut. Pembagian kerja sebagaimana hal di atas dianggap perlu untuk diatur demi mencegahnya *overlapping* terhadap ranah kerja dan wewenangnya masing-masing sebagai sebuah organisasi pekerja yang secara masing-masing juga saling memperjuangkan anggota-anggotanya sendiri. Batasan-batasan antar organisasi tersebut pada akhirnya menghasilkan luaran berupa alur yang memperjelas kedudukan antar organisasi pekerja satu dan lainnya.¹¹⁵

Bab ketentuan umum yang didapat dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberikan pengertian terhadap arti dari perselisihan hubungan industrial, yaitu: perbedaan pendapat yang menimbulkan pertentangan antara pihak pengusaha (atau gabungan pengusaha) dengan pekerja atau serikat buruh. Ia juga membagikan jenis perselisihan tersebut menjadi empat jenis perselisihan:

¹¹⁴ Wawancara dengan Kirnadi, Pimpinan dari Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta pada tanggal 16 Maret 2023 pukul 15.31, di Lembaga Bantuan Hukum Sikap.

¹¹⁵ Wawancara dengan Kirnadi, Pimpinan dari Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta pada tanggal 12 Juli 2023 pukul 16.50, di Lembaga Bantuan Hukum Sikap.

- a) Perselisihan hak,
- b) Perselisihan kepentingan,
- c) Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK),
- d) Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak di atas diartikan sebagai suatu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, di mana hal ini timbul karena perbedaan pelaksanaan atau perbedaan penafsiran terhadap ketentuan undang-undang, perjanjian kerja, peraturan pemerintah, atau perjanjian kerja bersama.¹¹⁶ Jadi dapat disimpulkan bahwa segala permasalahan terkait dengan perjanjian kerja sebagaimana di sebutkan di atas terkategori sebagai suatu perselisihan hak. Sedangkan, upah menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mendefinisikannya sebagai:

“Hak yang diterima oleh pekerja dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Pengaturan upah antara pekerja dengan pengusaha secara notabene diatur melalui perjanjian bersama yang disetujui oleh keduanya. Maka dari itu, penyelesaian terhadap perselisihan terhadap upah dikategorikan berdasarkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai perselisihan hak. Undang-undang

¹¹⁶ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 159.

tersebut pada dasarnya membawa perubahan yang cukup signifikan terhadap penyelesaian suatu perselisihan hubungan industrial. Utamanya mengenai mekanisme yang harus ditempuh dalam setiap perselisihan. Dibentuknya pengadilan hubungan industrial dalam lingkungan pengadilan umum juga hal yang masih baru. Sebelum berlakunya undang-undang ini, penyelesaian perselisihan perburuhan dilakukan oleh lembaga yang dibentuk di lingkungan departemen tenaga kerja yang disebut dengan Panitia Penyelesaian Perburuhan.¹¹⁷

Diatur juga mengenai alur terhadap perselisihan hubungan industrial melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Melalui ketentuan-ketentuan yang secara substansi diatur pada undang-undang tersebut, diperjelas tata cara penyelesaian dari suatu perselisihan hubungan industrial. Dalam hal ini, dipertegas pula wewenang-wewenang dari suatu organisasi pekerja dalam melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Maka dalam hal ini apabila terjadi perselisihan hak antar pekerja dan pengusaha, terdapat beberapa langkah penyelesaiannya yang diatur pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Timbulnya perselisihan terhadap pengupahan, atau dalam hal ini sebuah perselisihan yang dikategorikan sebagai perselisihan hak wajib dilakukan upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit. Yaitu sebuah

¹¹⁷ *Ibid.*

forum musyawarah yang dilakukan antara pekerja terkait atau organisasi pekerja, dengan pihak pengusaha terkait. Penyelesaian bipartit ini biasanya disebutkan sebagai penyelesaian di ranah perusahaan karena penyelesaiannya hanya melibatkan sebatas pihak-pihak yang berada di suatu perusahaan tertentu.

Tidak adanya pihak ketiga dalam forum penyelesaian bipartit pada dasarnya menunjukkan bahwa proses ini ialah sebuah negosiasi antar pekerja dengan pengusaha. Khas negosiasi yang berupa tawar-menawar ada di tahapan ini, tawar-menawar tersebut bersifat relatif atau tergantung pada beberapa hal, yaitu:¹¹⁸

- a) Bagaimana kebutuhan terhadap pihak lawan
- b) Bagaimana kebutuhan para pihak lain
- c) Bagaimana alternatif kedua belah pihak
- d) Apa persepsi para pihak mengenai kebutuhan serta pilihan-pilihannya.

Mekanisme terhadap penyelesaian sengketa dengan perundingan bipartit yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu: Musyawarah mufakat antara para pihak dengan membuat risalah yang nantinya akan ditandatangani oleh kedua belah pihak perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat bila

¹¹⁸ Lalu Husni, *Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2004, hlm 57.

perjanjian bersama tidak dilaksanakan, maka dapat diajukan permohonan kasasi kepada pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri setempat.

Diberikan tenggang waktu selama 30 hari untuk penyelesaian dalam bipartit, waktu tersebut dihitung sejak dimulainya perundingan. Jika dalam jangka waktu tersebut salah satu pihak menolak untuk berunding atau mungkin tidak tercapainya kesepakatan maka perundingan secara bipartit dianggap gagal.¹¹⁹

Apabila kita menyesuaikan penyelesaian pada ranah bipartit tersebut secara pengaturannya di peraturan perundang-undangan terhadap suatu kejadian riil yang diupayakan oleh subjek penelitian (KSPSI DIY), maka ranah penyelesaian tahapan ini umumnya masih masuk ke dalam yurisdiksi masing-masing federasi pekerja atau bahkan serikat pekerja yang membawahi KSPSI DIY.¹²⁰ Hal ini terjadi karena alur pembagian tupoksi kerja struktur hirarki antara KSPSI DIY organisasi-organisasi pekerja yang dibawahinya.

Meski pembagian alur kerja berdasar masing-masing tingkat organisasi pekerja eksis pada kultur budaya KSPSI, namun bukan berarti tingkatan konfederasi serikat pekerja sebagai hirarki teratas dalam hal ini tidak dapat menyentuh dan masuk ke dalam “dapur” atau ranah pekerjaan

¹¹⁹ Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹²⁰ Wawancara dengan Kirnadi, Pimpinan dari Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta pada tanggal 16 Maret 2023 pukul 15.31, di Lembaga Bantuan Hukum Sikap.

organisasi pekerja yang ada di bawahnya. KSPSI DIY sebagai organisasi yang berada pada tingkatan tertinggi dalam hal ini berhak untuk melakukan intervensi ke dalam urusan masing-masing organisasi pekerja yang berada di bawahnya dengan sistem pelimpahan.

Pelimpahan suatu perselisihan antara organisasi pekerja satu dengan lainnya seperti kejadian di atas terjadi berdasar mandat yang dikirimkan oleh organisasi pekerja yang secara tingkatannya berada di bawah KSPSI DIY.¹²¹ Menunjukkan bahwa batasan kerja yang tidak teratur dalam peraturan undang-undang manapun berlaku dalam praktiknya. Pelimpahan yang didasari dari sebuah mandat tersebut berlaku ke semua organisasi pekerja yang secara hirarkis berada di bawah KSPSI DIY. Memberikan solusi terhadap faktor-faktor penghambat yang menghalangi sebuah organisasi pekerja dalam memperjuangkan hak pekerja di ranah penyelesaian perselisihan hak. Pelimpahan tidak hanya dibatasi untuk berlaku di proses penyelesaian bipartit ini saja, namun juga dapat dilakukan pada ranah-ranah penyelesaian hubungan industrial lanjutan yang diatur pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berhasilnya dicapai kesepakatan antar pekerja dan pengusaha yang terlibat perselisihan akan menghasilkan perjanjian bersama, ia bertindak selayaknya bukti berupa sebuah risalah yang nantinya akan dicatatkan di

¹²¹ Wawancara dengan Kirnadi, Pimpinan dari Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta pada tanggal 16 Maret 2023 pukul 15.31, di Lembaga Bantuan Hukum Sikap.

pengadilan hubungan industrial. Sebuah perjanjian bersama tersebut, apabila ia tidak dilakukan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama tersebut didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.

Apabila perundingan melalui bipartit gagal, maka upaya selanjutnya yang disediakan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ialah perundingan tripartit.¹²² Perundingan tripartit diartikan sebagai forum penyelesaian yang diselesaikan secara tiga pihak. Pihak-pihak tersebut ialah pekerja (atau organisasi pekerja), pengusaha, dengan konsiliator atau mediator hubungan industrial.¹²³ Mediator maupun konsiliator hubungan industrial dalam penyelesaian ini merupakan pegawai resmi dari instansi pemerintah yang ditunjuk oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi masing-masing. Karena mediator hubungan industrial secara notabene ialah seorang pegawai negeri sipil, maka syarat-syarat yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial haruslah dipertimbangkan ketentuannya tentang pengaturan pegawai negeri sipil pada umumnya.¹²⁴

¹²² Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹²³ Wawancara dengan Menarto, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, pada 26 Juni 2023 pukul 14.03, di Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

¹²⁴ Penjelasan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan, mediator (mediator hubungan industrial) haruslah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan mengadakan sidang mediasi bersama-sama dengan para pihak. Juga karena mediator merupakan pihak ketiga dari proses penyelesaian di tahap ini, dia diberikan wewenang oleh undang-undang untuk memanggil saksi atau bahkan saksi ahli untuk hadir mendampingi sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Sebagai proses di tingkatan kedua terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial, proses mediasi kerap menghasilkan kesepakatan karena hadirnya mediator dan wewenang-wewenangnya sebagai pihak yang mampu menengahi jalannya perundingan antara pekerja dengan pengusaha.

Thadap mereka yang dimintai keterangannya oleh mediator guna mengupayakan untuk menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.¹²⁵ Yang dimaksud dari membukakan buku dan surat-surat sebelumnya, ialah antara lain buku tentang upah, atau permasalahan-permasalahan pokok yang memiliki keterkaitan antara perselisihan hak yang terjadi. Apabila keterangan yang diperlukan oleh mediator memiliki sifat kerahasiaan, maka haruslah ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta dan didapat

¹²⁵ Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Depok, 2014, hlm. 99.

pada saat proses penyelesaian mediasi. Oleh karena jabatan-jabatan tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan harus menjaga kerahasiaannya, maka permintaan keterangan kepada pejabat yang dimaksud sebagai saksi ahli harusah mengikuti prosedur yang ditentukan.¹²⁶

Didapatnya kesepakatan dalam tahap penyelesaian mediasi akan melahirkan sebuah perjanjian bersama yang ditandatangani oleh dua belah pihak dan disaksikan oleh mediator. Perjanjian tersebut akan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Meski peranan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi secara instansi hadir pada proses penyelesaian perselisihan tripartit, namun mereka sebagai instansi yang bertanggung jawab terhadap aspek ketenagakerjaan kerap juga memiliki peran untuk membentuk suatu hubungan industrial yang harmonis. Salah satu masalah empiris yang kerap eksis dewasa ini ialah minimnya pengetahuan pekerja-pekerja tentang peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta memperkirakan sebanyak 90 persen pekerja di Provinsi DIY belum paham mengenai hak-hak mereka sebagai pekerja.¹²⁷ Upaya-

¹²⁶ Penjelasan Pasal 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹²⁷ Wawancara dengan Menarto, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, pada 26 Juni 2023 pukul 14.03, di Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

upaya berupa penyuluhan terhadap peraturan perundang-undangan kerap dilakukan oleh mereka demi terwujudnya pekerja yang paham hak-hak dasar mereka. Ditambah pula dengan ketimpangan kekuatan yang dimiliki antara pekerja dengan pengusaha tersebut, maka hubungan antar keduanya kerap tidak adil atau eksploitatif.¹²⁸

Terdapat suatu penemuan data yang cukup menarik saat dilakukannya penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta: Bahwa suatu perusahaan yang secara internalnya telah terdaftar suatu organisasi pekerja, maka perusahaan tersebut sangat jarang sekali menimbulkan suatu perselisihan. Hal ini ditekankan oleh Menarto, seorang Mediator Hubungan Industrial yang bertugas di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta bahwa organisasi pekerja memiliki peran andil di fenomena ini.

Menarto mengklaim bahwa eksistensi organisasi pekerja dalam lingkungan suatu perusahaan akan membantu iklim ketenagakerjaan di dalamnya secara internal. Ia mengucapkan bahwa organisasi pekerja di tersebut berperan sebagai *barrier* untuk menghalangi pihak pengusaha yang berniat melakukan perilaku-perilaku yang tidak sesuai dengan nilai perundang-undangan. Hal tersebut di klaim olehnya bahwa perbandingan antara perusahaan yang di dalamnya terdapat organisasi pekerja, dan

¹²⁸ Wawancara dengan Darmawan, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, pada 26 Juni 2023 pukul 14.44, di Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

perusahaan yang tidak terdapat organisasi pekerja di dalamnya, suatu perusahaan yang di dalamnya terdapat suatu organisasi pekerja lebih jarang ia mengalami suatu perselisihan hubungan industrial. Hal ini membuktikan bahwasannya terdapat kedudukan di antara pengusaha dan pekerja yang tidak setara. Hal ini berbeda sebagaimana di peraturan perundang-undangan yang mengatur ranah ketenagakerjaan sebelumnya, dianggap kalau keduanya telah memiliki kedudukan yang proporsional karena pada dasarnya antara pekerja dan pengusaha memiliki hubungan timbal balik yang dianggap menguntungkan.¹²⁹

Mirisnya, dewasa ini terdapat ketimpangan *supply and demand* akan lapangan kerja. Ketersediaan lapangan kerja yang lebih sedikit dibandingkan banyak tenaga kerja yang belum mendapatkan pekerjaan. Hal ini dilantarkan oleh Darmawan selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Ketimpangan tersebut melahirkan suatu fenomena yang menurutnya menambah penguasaan pihak pengusaha dalam suatu hubungan industrial. Alhasil dari lebih sedikitnya lapangan kerja yang tersedia, Darmawan menganggap hal ini menjadi salah satu faktor mengapa banyak pengusaha di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta atau di manapun bertindank semena-mena. Bahwa pengusaha sebagai *powerhouse*, yang tidak mendahulukan kesejahteraan pekerja, dan kurang memperhatikan

¹²⁹ B. Siswanto Sastrohadwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm. 1.

kesejahteraan pekerjaanya. Padahal sejatinya kedudukan antar pengusaha dan pekerja merupakan suatu hubungan timbal balik yang saling menguntungkan. Fenomena riil yang dicetuskan oleh Darmawan tersebut terbukti semakin menjauh dari teori hubungan industrial yang menjunjung nilai Pancasila. Bahwa pengesplotasian terhadap pekerja haruslah dicegah agar ia jangan sampai terjadi.¹³⁰

Tabel di bawah berisi jumlah perselisihan (secara kuantitas) menunjukkan banyaknya perselisihan hubungan industrial di tiap jenisnya yang terjadi di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta:

Tabel 3.2: Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial yang Ditangani Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi DIY

Jenis	Jumlah (Tahun 2021)	Jumlah (Tahun 2022)	Total
Perselisihan Hak			
a. Perjanjian Bersama	80	33	113
b. Anjuran	53	5	58
c. Penyelesaian Bipartit	10	0	10

Berdasarkan tabel di atas, terlihat jumlah perselisihan hak yang terjadi dan diselesaikan dengan perjanjian bersama terdapat sejumlah 113

¹³⁰ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen dan Tanti Kirana Utami, *Op. Cit*, hlm 408.

perselisihan secara kumulatif dari tahun 2021 dan 2022. Sedangkan jumlah perselisihan yang mampu diselesaikan melalui anjuran sejumlah 58 secara kumulatif antara tahun 2021 sampai 2022. Perselisihan berdasar tabel di atas ialah perselisihan yang terdapat dalam yurisdiksi Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Yogyakarta memiliki cakupan yurisdiksi terhadap perusahaan yang memiliki cabang antar kabupaten/kota. Jadi, data di atas bukanlah data kumulatif terhadap perselisihan yang terjadi di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta secara keseluruhan.

Penyelesaian dari sebuah perselisihan pada ranah bipartit berdasarkan Tabel 3.2 di atas didapati sebanyak 10 di tahun 2021 saja. Salah satu faktor penunjang diselesaikannya sebuah perselisihan secara bipartit ialah rasa solidaritas antara pekerja pada suatu perusahaan tempat terjadinya perselisihan tersebut. Hal tersebut disampaikan oleh Menarto. Menurutnya, suatu perusahaan yang telah memiliki serikat pekerja lebih cenderung melakukan penyelesaian di tahapan pertama dari proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bipartit, proses penyelesaian perselisihan yang diatur sebagai tingkatan pertama ternyata memiliki peluang lebih besar sebagai penyelesaian akhir dari suatu perselisihan apabila secara internal mereka memiliki serikat pekerja yang kuat.

Hasil penelitian yang juga didapat dari Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi

Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta menunjukkan bahwa pekerja yang melakukan penyelesaian perselisihan baik bipartit maupun tripartit dengan bantuan organisasi pekerja mendapati diri mereka tidak merasa terintimidasi meski adanya ketimpangan kekuatan antara kedua pihak tersebut. Dikulitinya rasa solidaritas sesama pekerja bagi pekerja yang diwakili oleh organisasi pekerja pada proses-proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial terbukti mencegah ketakutan yang diderita oleh pihak pekerja. Hal tersebut dibenarkan baik oleh Darmawan selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, maupun Kirandi selaku Pimpinan KSPSI DIY.

Apabila proses tripartit gagal untuk menyelesaikan sebuah perselisihan hak, maka mediator akan membuat sebuah anjuran tertulis. Penjelasan terhadap Pasal 13 pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mendefinisikan anjuran tertulis sebagai sebuah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka. Anjuran tertulis tersebut disampaikan oleh mediator paling lambat 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama kepada pihak pekerja ataupun pengusaha. Pada waktu setidaknya 10 hari akan dijawab oleh pihak pengusaha dan pekerja, yang isinya menolak ataupun menyetujui (atau pihak yang tidak memberikan jawabannya dianggap menolak anjuran tertulis). Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis tersebut, maka dalam waktu tiga hari sejak anjuran disetujui, mediator sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di

pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang wilayah hukum tersebut.

Apabila anjuran tertulis ditolak kedua pihak ataupun sepihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan yang terjadi ke tingkatan pengadilan hubungan industrial. Hal ini sebagaimana disebutkan di Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pada dasarnya, pengadilan hubungan industrial merupakan suatu forum pengadilan yang menganut hukum acara perdata. Karena sifatnya sendiri merupakan suatu tingkatan lanjutan dari proses penyelesaian perselisihan hak, maka dalam mengajukan gugatan Penggugat haruslah melampirkan pula sebuah risalah sebagai bukti bahwa perselisihan hak tersebut pernah diupayakan penyelesaiannya melalui mediasi di dinas ketenagakerjaan.¹³¹

Dalam beracara di pengadilan hubungan industrial, diatur melalui Pasal 87 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terkait peran dari organisasi pekerja:

“Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.”

Diikuti dengan penjelasan terhadap bunyi pasal tersebut yang diatur sebagaimana berikut:

¹³¹ Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

“Yang dimaksud dengan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana yang dimaksud dalam pasal ini meliputi pengurus pada tingkat perusahaan, tingkat Kabupaten/Kota, tingkat Propinsi dan Pusat baik serikat pekerja/serikat buruh, anggota federasi, maupun konfederasi.”

Melalui kutipan dari penjelasan terhadap pasal tersebut, organisasi pekerja mampu berperan sebagai kuasa hukum di forum pengadilan hubungan industrial, membuka akses bagi KSPSI untuk beracara mendampingi anggotanya. Seperti halnya saat dilakukan penelitian, KSPSI pernah mengajukan gugatan sebagai kuasa hukum dari anggotanya.¹³² Sebagai kuasa hukum, organisasi pekerja memiliki tanggungannya untuk memberikan tuntutan-tuntutan berupa hak yang adil untuk kesejahteraan anggotanya yang diwakili. Impelementasi praktik di KSPSI DIY terhadap diaturnya peran serikat pekerja untuk menjadi kuasa hukum sebagaimana disebutkan pada Pasal 87 ayat (4) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ialah bertindak selaku kuasa hukum pihak pekerja yang sedang melalui proses tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa melalui pengaturan di atas, KSPSI DIY pernah melayangkan gugatan selaku kuasa hukum dari pihak Penggugat yang sekaligus merupakan seorang pekerja yang menuntut perusahaannya. Selaras dengan alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sebagaimana di atur melalui Undang-Undang

¹³² Wawancara dengan Kirnadi, Pimpinan dari Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta pada tanggal 12 Juli 2023 pukul 16.50, di Lembaga Bantuan Hukum Sikap.

Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, di mana telah ditempuh dan gagalnya penyelesaian secara bipartit (lingkup perusahaan) dan tripartit berupa mediasi.

Pendampingan oleh KSPSI DIY terhadap kesejahteraan hak-hak pekerja pada tiap tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai organisasi pekerja telah dilakukan sebagaimana diatur pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini tak akan bisa terlaksanakan apabila tidak dibuatnya alur-alur teknis yang sifatnya koordinatif antara KSPSI DIY dengan serikat-serikat dan juga federasi-federasi serikat pekerja yang ada di bawah KSPSI DIY. Sebuah alur koordinasi yang efektif antar tingkatan organisasi pekerja yang ada di bawah hirarki KSPSI DIY diperlukan demi mampu terjaganya dan terindahinya hak-hak pekerja yang secara notabene menjadi anggota maupun non-anggota KSPSI DIY. Sifat koordinatif antara KSPSI DIY dengan anggota-anggota organisasi pekerja di bawahnya tersebut menghasilkan luaran berupa sebuah mandat untuk membantu atau mengambil alih suatu perselisihan yang tidak mampu diselesaikan secara internal terhadap organisasi pekerja yang terbilang relatif kecil secara kualitas maupun kuantitas sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan masifnya dari induk organisasi pekerja, yaitu sebuah konfederasi.

Putusan yang dihasilkan oleh pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri mengenai perselisihan hak memiliki kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan upaya hukum berupa permohonan kasasi kepada

Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja.¹³³ Upaya hukum tersebut disediakan bagi untuk memberikan kesempatan bagi para pihak yang tidak puas dengan putusan pengadilan perselisihan hubungan industrial untuk memeriksa kembali sengketa tersebut pada peradilan yang lebih tinggi. Hal ini sebagaimana tercantum pada Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

B. Upaya KSPSI DIY ATUC dalam Mencegah dan Menangani Sengketa Pengupahan Berdasarkan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Sebagaimana diutarakan oleh Philipus M. Hadjon, sebuah perlindungan hukum pada dasarnya memiliki dua sarana yang dapat diupayakan, yaitu:

- a) Sarana Perlindungan Hukum Preventif

¹³³ Pasal 110 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sebuah upaya di mana sebuah subjek hukum memiliki kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan mendapat bentuk definitif. Pada dasarnya, sarana perlindungan hukum preventif memiliki tujuan untuk mencegahnya terjadi sebuah sengketa atau permasalahan hukum.¹³⁴

b) Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang bertujuan pada ranah penyelesaian sebuah sengketa atau permasalahan hukum. Penanganan sengketa oleh pengadilan umum dan pengadilan administrasi di Indonesia salah satunya. Prinsipnya, perlindungan hukum secara represif ini mengampunkan dirinya dengan hak-hak yang dipunyai seseorang sebagai salah satu warga dari sebuah negara. Di mana ia menghubungkan dan membatasi peletakan kewajiban antara masyarakat dan pemerintah. Prinsip lain yang mendasari perlindungan hukum represif yaitu tindakan pemerintah yang taat dan sesuai terhadap Indonesia sebagai negara hukum. Maka dari itu, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak dasar manusia mendapat sorotan utama dan ia pun dapat dikaitkan dengan tujuan dari sebuah negara hukum.¹³⁵

Senada dengan teori perlindungan hak pekerja secara preventif yang diungkapkan oleh Philipus M. Hadjon di atas, hal tersebut selaras untuk memahami teori hubungan industrial Pancasila secara praktiknya. Hubungan

¹³⁴ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 25. (Op cit)

¹³⁵ *Ibid*, hlm. 30.

industrial Pancasila secara singkat diartikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia. Perlu diingat bahwa penekanan terhadap sila-sila dari Pancasila yang melandasi hubungan industrial Pancasila ialah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisah-pisahkan. Satu sila antara lainnya tidak memiliki peranan yang lebih menonjol. Karena itu, tidak dapat kita mengartikan satu sila tanpa pengertian sila-sila lainnya yang melengkapi. Pancasila harus dilaksanakan dan diamalkan secara bulat dan utuh.¹³⁶

Berangkat dari pengertian di atas, maka dapat kita simpulkan bahwasannya konsep hubungan industrial Pancasila memiliki tujuan untuk mengemban cita-cita dari Proklamasi Kemerdekaan Negara Republik Indonesia di dalam pembangunan nasional ikut mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Tujuan tersebut dapatlah dicapai melalui sebuah hubungan industrial yang tenang, tentram, terbit, kegairahan kerja serta ketenangan usaha, hingga ia mampu meningkatkan produksi atau produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya.

¹³⁶ John Suprihanto, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 2002, hlm. 82.

Relisasi yang perlu digaris bawahi dari tujuan hubungan industrial Pancasila di atas yaitu kesadarannya untuk meningkatkan kesejahteraan dari pekerja itu sendiri. Hal ini, tentunya berangkat dari praktik sekarang ini bahwa terdapatnya jarak kekuatan antara pekerja dengan pengusaha. Pengusaha pastilah, memiliki kekuatan yang lebih besar dibandingkan dengan pekerja itu sendiri. Kekuatan yang dimiliki oleh pengusaha tersebut dewasa ini semakin besar, khususnya di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Ketimpangan akan tersedianya lapangan kerja dengan pengangguran lebih sedikit, membuat panggung kompetitif antara satu tenaga kerja dengan yang lainnya. Polemik buruk tersebut menghadirkan pihak pengusaha rentan tidak menghargai hak-hak pekerja, karena dengan mudahnya mereka mampu menggantikan satu pekerja dengan yang lainnya. Mesinisasi terhadap pekerja semakin eksis karena itu, pemerintah perlu tetap kukuh mengatur kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan kesejahteraan dari para pekerja.

Pada skala tertentu, kehadiran organisasi pekerja berupa serikat, federasi dan konfederasi serikat pekerja efektif dalam melakukan *check and balance* atau penyeimbang antara kedudukan pekerja dan pengusaha pada suatu hubungan industrial. Hal tersebut dapat dikatakan karena tujuan utama setiap serikat buruh yang selalu ingin menciptakan dan mempertahankan serikat buruh yang berwenang dan kuat, yang dapat berbicara atas nama

anggotanya, dan melaksanakan persetujuan yang telah dicapai.¹³⁷ Salah satu upaya teknis yang dilakukan demi mencapai tujuan tersebut, ialah mengakui hak-hak mereka sebagai seorang pekerja dan kian mempertahankan posisi antar pengusaha dan pekerja sebagai suatu entitas berlawanan yang masing-masing memiliki peran dalam suatu pembangunan nasional.

Maka dari pengertian dan teori-teori di atas, relevanlah apabila kita mengartikan bahwasannya organisasi pekerja memiliki peranannya tersendiri dalam membentuk suatu hubungan industrial pancasila dan ia pun berdasarkan peraturan perundang-undangan memiliki peran krusial untuk melakukan penuntutan yang menjamin kepastian terhadap hak-hak para pekerja berupa perlindungan hukum. KSPSI DIY sebagai sebuah organisasi pekerja yang ia pun memiliki tujuan tersebut, memiliki strategi-strategi teknisnya tersendiri untuk membentuk prinsip hubungan industrial pancasila, baik pada skala preventif maupun represif. Tindakan yang dilakukan KSPSI DIY dalam membentuk suatu hubungan harmonis tersebut datang melalui pengaturannya sebagai konfederasi serikat pekerja, ataupun tindakan-tindakan di luar pengaturan peraturan perundang-undnagan namun secara riil terjadi di praktik.

Secara garis besar, tujuan besar dari sebuah organisasi pekerja hadir sebagaimana diatur di Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Seikat Pekerja/Serikat buruh, yang berbunyi:

¹³⁷ *Ibid*, hlm. 38.

“Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.”

Sebagai sebuah organisasi pekerja, KSPSI DIY pun tak terkecuali juga mencoba untuk merelalisasikan tujuan sebagaimana diatur pada peraturan perundangan di atas. Dalam tujuannya untuk melakukan bunyi tersebut, KSPSI DIY pun pastinya melakukan upaya-upaya untuk menghindari eksisnya suatu perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan anggota atau non-anggotanya secara umum.

Perbuatan yang dilakukan oleh KSPSI DIY sebagai pencegahan terjadinya suatu perselisihan hubungan industrial, hadir secara wewenang yang ditetapkan oleh pemerintah melalui Pasal 2 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh terhadap organisasi pekerja: membuat perjanjian kerja bersama. Pembuatan perjanjian kerja bersama antara anggota-anggota KSPSI DIY dilakukan berdasarkan wewenangnya yang diatur melalui peraturan perundangan. Pentingnya membuat sebuah perjanjian kerja bersama ialah asas keterbukaan terhadap pengusaha yang mengikutsertakan pihak perwakilan dari pekerja untuk bersama-sama bermusyawarah dalam pembuatan sebuah kontrak kerja yang nantinya akan berlaku terhadap pekerja pada suatu perusahaan.

Upaya yang dapat dilakukan oleh KSPSI DIY terhadap pembuatan perjanjian kerja bersama ataupun kesejahteraan terkait pengupahan khususnya pada masing-masing perusahaan ialah dengan meningkatkan

kemahiran masing-masing pengurus organisasi pekerja yang terdaftar kepadanya. Hal ini sering dilakukan oleh KSPSI DIY yang mengedepankan upaya-upaya preventif dalam menanggulangi polemik ketidaksejahteraannya pekerja terkait kebijakan perusahaan masing-masing.

Perjanjian kerja bersama adalah sebuah istilah yang merujuk pada suatu perjanjian yang pembuatannya dilakukan dengan negosiasi atau perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha ataupun asosiasi pengusaha. Maka dari itu, perjanjian kerja bersama dapat diartikan sebagai perjanjian kolektif karena pembentukannya yang disusun dan disepakati oleh pekerja melalui wakil pengurus organisasi pekerja.¹³⁸ Rincian terhadap perjanjian kerja bersama hadir melalui Pasal 116 sampai dengan Pasal 133 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana antara lain KEP. 48/MEN/IV/2004 tanggal 8 April 2004 yang mengatur tentang Tata Cara Pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama dan permenakertrans No. PER-08/MEN/III/2006 tanggal 29 Maret 2006 yang mengubah beberapa Pasal dari Kepmenakertrans No. 48 Tahun 2004.

Perjanjian kerja bersama, sebagaimana diatur dalam Pasal 24 Peraturan Kementrian Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama setidaknya haruslah memuat:

¹³⁸ Agusmidah, *Op. Cit*, hlm. 48.

- a. Nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh.
- b. Nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan.
- c. Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada SKPD bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- d. Hak dan kewajiban pengusaha.
- e. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh.
- f. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB, dan
- g. Tanda tangan para pihak pembuat PKB.

Maka sebagaimana dimengerti melalui huruf e di atas, perjanjian kerja bersama mampu mengatur hak para pekerja yang mana dalam hal ini upah dan komponen-komponen hak lain terkait kesejahteraan pekerja. Ketentuan-ketentuan yang terlampir pada perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, apabila hal tersebut terjadi maka perjanjian kerja bersama yang dibuat batal demi hukum. Hal tersebut mengakibatkan misalnya dalam ranah upah, tidak dapat dikonfrontasi untuk menetapkan upah yang di bawah standar ketentuan pengupahan. Sebaliknya, apabila suatu perjanjian kerja bersama berisikan baik kualitas maupun kuantitasnya dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan, maka hal itu bukanlah suatu pertentangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 ayat (2) jo. Pasal 124 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lalu apabila di kemudian hari muncul perselisihan hak yang terkait dengan perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka sudah sepatutnya akan diberlakukan aturan yang kualitas dan kuantitasnya lebih baik.

KSPSI DIY yang secara notabene merupakan sebuah konfederasi, artinya ia membawahi organisasi-organisasi pekerja yang secara tingkatan ada di bawahnya, paham terhadap pentingnya pengupahan bagi kesejahteraan seorang pekerja. Maka dari itu, muncul suatu tindakan preventif untuk menjamin kepastian sebuah perjanjian kerja ataupun perjanjian kerja bersama yang baik dan benar. Sebagai sebuah konfederasi yang membawahi organisasi-organisasi pekerja, KSPSI DIY memastikan organisasi pekerja anggota-anggotanya mampu menghasilkan produk perjanjian kerja bersama yang baik. KSPSI DIY kerap melakukan *upgrading* terhadap organisasi pekerja yang menjadi anggotanya untuk mampu melakukan negosiasi dengan masing-masing pengusahanya untuk memastikan kesejahteraan pekerja melalui perjanjian kerja bersama yang dihasilkan. Pelatihan untuk membuat perjanjian kerja bersama yang baik tersebut pun memiliki rangkaian-rangkaian acaranya sendiri, seperti pemaparan materi, hingga sampai ke simulasi. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya preventif KSPSI DIY demi dihindarinya sebuah perselisihan hak yang timbul dari perjanjian kerja bersama yang tidak sesuai pengaturannya di peraturan perundang-undangan.¹³⁹

Kemudian terhadap upaya-upaya yang sifatnya represif juga hadir baik melalui peraturan perundang-undangan maupun upaya-upaya yang pengaturannya tidak tercantum dalam peraturan perundang-undangan. Salah

¹³⁹ Wawancara dengan Kirnadi, Pimpinan dari Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta pada tanggal 12 Juli 2023 pukul 16.50, di Lembaga Bantuan Hukum Sikap.

satu tindakan yang dilakukan DPD KSPSI DIY dan organisasi pekerja di bawahnya sebagai wadah yang kerap berupaya mensejahterakan pekerja hadir melalui pembentukan posko-posko pengaduan. Posko tersebut diutarakan oleh Kirnadi sebagai bentuk eksistensialisme organisasi pekerja di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta karena tidak semua pekerja yang berada di daerah ini tergabung dalam suatu organisasi pekerja. Maka dari itu, hadirnya posko pengaduan tersebut dapat digunakan oleh para pekerja yang tidak tergabung pada suatu perserikatan pekerja dan awam hukum agar suatu permasalahan ketenagakerjaan mereka mampu diadvokasikan oleh anggota-anggota KSPSI DIY. Terhadap posko tersebut, hadir di beberapa lokasi yang salah satunya berada di Sekretariat DPD KSPSI DIY.

Upaya yang mampu dilakukan terhadap pengaduan yang didapati melalui posko sebagaimana disebutkan di atas nantinya akan didiskusikan bersama pengurus organisasi pekerja tersebut. Forum yang diselenggarakan antara pengadu dengan pengurus KSPSI DIY tersebut nantinya akan mendapatkan hasil berupa saran kepada pekerja yang melapor, atau bentuk advokasi lain yang secara peraturan perundang-undangan dimiliki wewenangnya oleh KSPSI DIY sebagai organisasi pekerja.

KSPSI DIY merupakan sebuah konfederasi, yang melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, memiliki kedudukan hirarkis tingkatan tertinggi pada suatu kumpulan organisasi pekerja. Koordinasi dan pemantauan antara KSPSI DIY dengan

anggota-anggota organisasi pekerja di bawahnya haruslah dilakukan secara optimal. Hal tersebut mampu membentuk sebuah hubungan kerja sama yang saling menguntungkan, hingga menghasilkan luaran kesejahteraan buruh yang terjamin.

Terjalinya sebuah hubungan antar KSPSI DIY dengan anggota-anggota organisasi pekerja di bawahnya menambahkan suatu *manpower* yang dimiliki oleh suatu organisasi pekerja.¹⁴⁰ Hal ini berdasar dari konsep mandat yang dilakukan pembahasan sebelumnya. Saat suatu organisasi pekerja, entah itu serikat pekerja maupun federasi serikat pekerja dirasa oleh masing-masing pengurusnya tidak mampu menangani suatu perselisihan yang terjadi pada perusahaannya masing-masing, entah itu karena faktor sumber daya manusianya atau lain sebagainya, maka dapat diberikan sebuah mandat kepada KSPSI DIY untuk membantu melakukan pendampingan terhadap suatu perselisihan tersebut. Konsep kerja sama yang dilakukan antara DPD KSPSI DIY dengan anggota-anggotanya ini dapat diartikan sebagai bentuk koordinasi efektif untuk menjamin kepastian hak terhadap seorang pekerja yang terlibat suatu perselisihan pada hubungan industrial.

Pengimplementasian konsep mandat sebagai bentuk kerjasama antar anggota-anggota DPD KSPSI tersebut dinilai diperlukan. Salah satu contoh yang didapat, salah satu sektor usaha yang diampu oleh KSPSI DIY, sektor Pariwisata dari organisasi pekerja terdaftar pada KSPSI sendiri di

¹⁴⁰ Pasal 10 angka 6 Anggaran Dasar Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kongres X

tahun 2020 lalu mengampu sebanyak 400 jumlah perselisihan hak. Masifnya skala jumlah penanganan tersebut yang didapat melalui wawancara bersama Bapak Kirnadi terkesan terlalu besar untuk dilakukan penanganan oleh sebuah federasi serikat pekerja saja. Peningkatan sumber daya manusia, baik secara kualitas maupun kuantitas pastilah diperlukan. Fungsi kolaborasi antara anggota-anggota organisasi induk (dalam hal ini DPD KSPSI DIY) diperlukan demi meningkatkan kualitas dan kuantitas sebagaimana telah disebutkan.

Maka berdasarkan data-data di atas yang didapat melalui penelitian tugas akhir ini, terdapat upaya preventif dan represif yang dilakukan KSPSI DIY untuk menyikapi perselisihan pengupahan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Upaya preventif yang dilakukan berupa:

1. Membuat perjanjian kerja bersama terhadap nomenklatur-nomenklatur tertentu dengan pengusaha yang terjamin klausanya oleh peraturan perundang-undangan.
2. Membuat saluran komunikasi yang baik antar organisasi pekerja di bawah DPD KSPSI DIY.
3. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang jitu dalam mencegah terjadinya perselisihan hak.

Sedangkan terhadap upaya penanganan, KSPSI DIY melakukan upaya sebagaimana berikut:

1. Bertindak dengan wewenangnya sebagaimana diatur pada peraturan perundang-undangan.
2. Membuat posko pengaduan pelanggaran hak di lokasi-lokasi tertentu.

Dengan didampingi suatu pekerja yang terlibat suatu perselisihan oleh DPD KSPSI DIY, wewenang suatu organisasi pekerja dan mekanisme terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Baik upaya preventif maupun represif di atas, dilakukan oleh DPD KSPSI DIY sebagai peranannya dalam upaya pembangunan nasional yang mengisi kemerdekaan.¹⁴¹

¹⁴¹Pasal 10 angka 1 Anggaran Dasar Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kongres X

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian sekaligus pembahasan yang telah selesai dilakukan sebagaimana pemaparan di bab-bab sebelumnya, maka penyelarasannya dengan rumusan masalah dapat ditemukan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengimplementasian dari Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 hadir melalui upaya-upaya yang dilakukan oleh DPD KSPSI DIY yang berasal dari wewenangnya sebagai sebuah organisasi pekerja yang diberikan pengaturannya melalui peraturan perundang-undangan serta kultur budaya yang eksis pada DPD KSPSI DIY, Anggaran Dasar dan Aturan Rumah Tangga DPD KSPSI DIY. Adanya suatu pengaturan-pengaturan teknis melalui anggaran dasar dan aturan rumah tangga dilakukan untuk membentuk suatu peraturan tertulis bagi organisasi pekerja tersebut demi dapat diimplementasikan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Jumlah-jumlah perselisihan yang terjadi di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta bahwasannya praktik hubungan industrial yang diterapkan belum sejalan dengan hubungan industrial pancasila.
2. Sebuah upaya pencegahan terhadap terjadinya sebuah perselisihan hak hingga kini masih diupayakan oleh DPD KSPSI DIY. Hal ini menjadi salah satu prioritas mereka karena DPD KSPSI DIY yang statusnya

merupakan sebuah konfederasi yang memiliki organisasi-organisasi pekerja di bawahnya. Baik serikat pekerja maupun federasi serikat pekerja yang bergerak di masing-masing perusahaannya berperan sebagai filterisasi pertama pada suatu perselisihan sebelum perselisihan tersebut dimandatkan kepada DPD KSPSI DIY. Salah satu bentuk koordinasi antara tiap tingkatan organisasi pekerja tersebut ialah sebuah penyuluhan bertahap yang ditargetkan untuk serikat pekerja dan federasi serikat pekerja di bawah naungan KSPSI DIY. Penyuluhan tersebut berfungsi selayaknya sebuah *upgrading* untuk membuat perjanjian kerja bersama atau berbagai keperluan lain seperti negosiasi. Dengan dilakukannya upaya preventif tersebut, diharapkan mampu mengurangi jumlah perselisihan yang eksis pada iklim ketenagakerjaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Pendampingan yang dilakukan oleh DPD KSPSI DIY untuk pekerja yang terlindas suatu perselisihan merupakan bentuk upaya represif yang pengaturannya hadir melalui peraturan perundang-undangan. Untuk dapat membentuk suatu garis koordinasi yang baik agar dapat dilakukannya pendampingan, KSPSI DIY bersama-sama dengan organisasi pekerja di bawahnya membentuk sebuah alur penyelesaian yang efektif sebagai pengawalannya kepada suatu pekerja yang mengalami suatu perselisihan hubungan industrial.

B. Saran

Melalui penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pula, dapat diambil sebuah intisari yang semoga mampu meningkatkan keharmonisan terhadap iklim tenaga kerja di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta:

1. Terhadap pihak pengusaha dan pekerja, sebaiknya tetap mengupayakan sebuah musyawarah bipartit sebagai sarana utama penyelesaian terhadap suatu perselisihan yang terjadi. Juga marilah bersama-sama dengan semua pihak yang mampu diikuti untuk membentuk suatu iklim ketenagakerjaan yang proporsional bagi semua pihak sebagaimana diatur prinsip-prinsipnya pada teori hubungan industrial pancasila.
2. Perlu juga dilakukan upaya-upaya peningkatan kesadaran bagi para pekerja terhadap eksistensi suatu organisasi pekerja yang kerap membela hak-haknya. Hal ini dapat disampaikan karena memang regenerasi dan peningkatan kualitas sumber daya manusia akan selalu diperlukan untuk suatu organisasi tetap berjalan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdul Khakim, *Aspek Pngupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, ctk.

Pertama, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.

_____, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, ctk. Pertama, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.

_____, *Pengupahan dalam Prespektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakri, Bandung, 2016.

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.

Ahmad Azhar Basyir, *Hukum Islam Tentang Wakaf Ijarah, Syirkah, Al-Ma'rif*, Bandung, 1987

Ahmad Warson Munawwir, *Kamus al-Munawir*, Pustaka Progresif, Surabaya, 1998.

Aloysius Uwiyono, Et. Al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, ctk. Kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.

B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2005.

Binti Nur Asiyah, *Manajemen Pembiayaan Bank Syariah*, Teras, 2014,
Yogyakarta.

Darwin Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti,
Bandung, 2000

Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016.

Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih dan Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum
Ketenagakerjaan*, ctk. Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2016.

Gufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, Raja Grafindo Persada, Jakarta,
2002.

H. Manulang Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, ctk.
Kedua, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1995.

Hendri Suhendi, *Fiqh Muamalah*, PT Grafindo Persada, Jakarta, 2002.

Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 1993.

Hendi Suhendi, *Fiqh Mauamalah*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 1993.

Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomika Mikro Islam*, Ekonosia, Yogyakarta, 2003.

Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ctk. Kedua, STIE YKPN,
Yogyakarta, 2006.

Jimmy Joses Sembiring, *Cara Menyelesaikan Sengketa di Luar Pengadilan*, ctk.
Pertama, Transmedia Pustaka, 2011, Jakarta.

John Suprihanto, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 2002.

Koeshartono, D., *Kajian Konsep dan Permasalahan Hubungan Industrial*, ctk. Pertama, Universitas Atmajaya Press, Yogyakarta, 2005.

Koespaarmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, ctk. Pertama, Erlangga, Jakarta, 2016.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

_____, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, ctk. Ke-12, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.

_____, *Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2004.

Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2000.

Muhammad Mas'ud, *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta, 1990.

Mustaqiem, *Hukum Hubungan Industrial Ketenagakerjaan*, ctk. Pertama, Buku Litera, Yogyakarta, 2014.

Payaman J. Simanjuntak, *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia (Kumpulan Pidato Cosmas Batubara)*, Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, Jakarta, 1988.

Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, UGM Press, Surabaya, 2005.

Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987.

Prama Rahardja, *Pengantar Ilmu Ekonomi (Mikro Ekonomi & Makro Ekonomi)*, Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2002, hlm. 40.

Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Depok, 2014.

Sadono Sukirno, *Pengantar Mikro Ekonomi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994.

Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, ctk. Pertama, DSS Publishing, Jakarta, 2006.

Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.

Sri Haryani, *Hubungan Industrial di Indonesia*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 2002.

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, ctk. Pertama, Liberty, Yogyakarta, 2000.

Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ctk. Pertama, PT
Grafindo Persada, Depok, 2019.

Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Asosiasi Hubungan Industrial
Indonesia, Jakarta, 2003.

Wahbah al-Zuhaily, *al-Fiqh al-Islamy wa Adillatuh*, Dar Al-Fikr-Al-Muasir, Beirut
Lebanon.

W. Friedman, *Law in Changing Society*, Stevens & Sons Limited, London, 1959.

Skripsi/Tesis

Ali Diwantoro, “Strategi Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia Dalam
Menuntut Kenaikan Upah Minimum Kota Surabaya Tahun 2014-2015”,
Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Airlangga,
Surabaya, 2015.

Jurnal

Ahmad Hunaeni Zulkarnaen dan Tanti Kirana Utami, “Perlindungan Hukum
Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial”, *Jurnal*
PJIH, Volume 3, Nomor 2, 2016.

Ana Annisa’atun, “Ketentuan Upah Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Dalam
Prespektif Hukum Islam, *Jurnal Maliyah*, Vol. 01, No. 01, 2021.

Bagir Manan dan Susi Dwi Harjanti, “Saat Rakyat Bicara: Demokrasi dan Kesejahteraan”, *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 1, Nomor 1, 2014.

Charina Lucky Pratiwi dan Aries Harianto, “Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Berdasarkan Asas Kebebasan Beberserikat” *Interdisciplinary Journal on Law, Social Sciences, and Humanities*, Vol. 02, Issue 1, 2021, hlm 17. Danu Rudiono, *Kebijaksanaan Perburuhan Pasca Bom Minyak*, Prisma Tahun XXI, 1992.

Fahmi Idris, “Sambutan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia” dalam Jainul A. Dalimunthe, *Menggali Militansi Merancang Eksistensi (Perjalanan Serikat Pekerja Pos Indonesia dalam Kiprah)*, Edisi Pertama, Volume 4, TIOPS, Bandung, 2006.

Hisbullah, “Penegakan Hak Buruh Oleh Konfederasi Serikat Pekerja Maprs: Eksistensi dan Peranan”, *Jurnal Hukum Pidana dan Ketenagakerjaan*, Volume 11, No. 2, 2022.

Kris Nugroho, “Protes Sosial Buruh Sebagai Alternatif Perumusan Kebijakan Publik”, *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, Edisi XIX, No. 1, 2006.

Mohamad Anwar, *Peran Serikat Pekerja Dalam Menetapkan Upah Minimum Sebagai Upaya Perlindungan Upah Bagi Tenaga Kerja*, *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, No. 1, Volume 6, 2019.

Nur Aksin, “Upah dan Tenaga Kerja”, Jurnal Meta Yuridis, No. 2, Volume 1, 2018.

Sri Wahyu Handani, “Jaminan Pemerintah Negara Republik Indonesia Terhadap Penyelenggaraan Serikat Pekerja Sebagai Hak Azazi Manusia”, Jurnal Kosmik Hukum, Volume 1, No. 1, 2016.

Tanti Kirana Utami, “Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, Jurnal Wawasan Hukum, Vol. 28, Nomor. 01, 2013.

Peraturan perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 131)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648).

Wawancara

Wawancara dengan Kirnadi, Ketua Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta, di Kantor Lembaga Bantuan Hukum Sikap, Kabupaten Sleman, 16 Maret 2023.

Wawancara dengan Kirnadi, Pimpinan dari Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta pada tanggal 12 Juli 2023 pukul 16.50, di Lembaga Bantuan Hukum Sikap.

Wawancara dengan Menarto, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, pada 26 Juni 2023 pukul 14.03, di Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Wawancara dengan Darmawan, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, pada 26 Juni 2023 pukul 14.44, di Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Data Elektronik

Anonim, *Cerita 20 Karyawan Trans Jogja yang Dirumahkan Tanpa Gaji, Kini Mau di-PHK*, terdapat dalam <https://kumparan.com/kumparanbisnis/cerita-20-karyawan-trans-jogja-yang-dirumahkan-tanpa-gaji-kini-mau-di-phk-1uP1dPLYfgQ/2>.

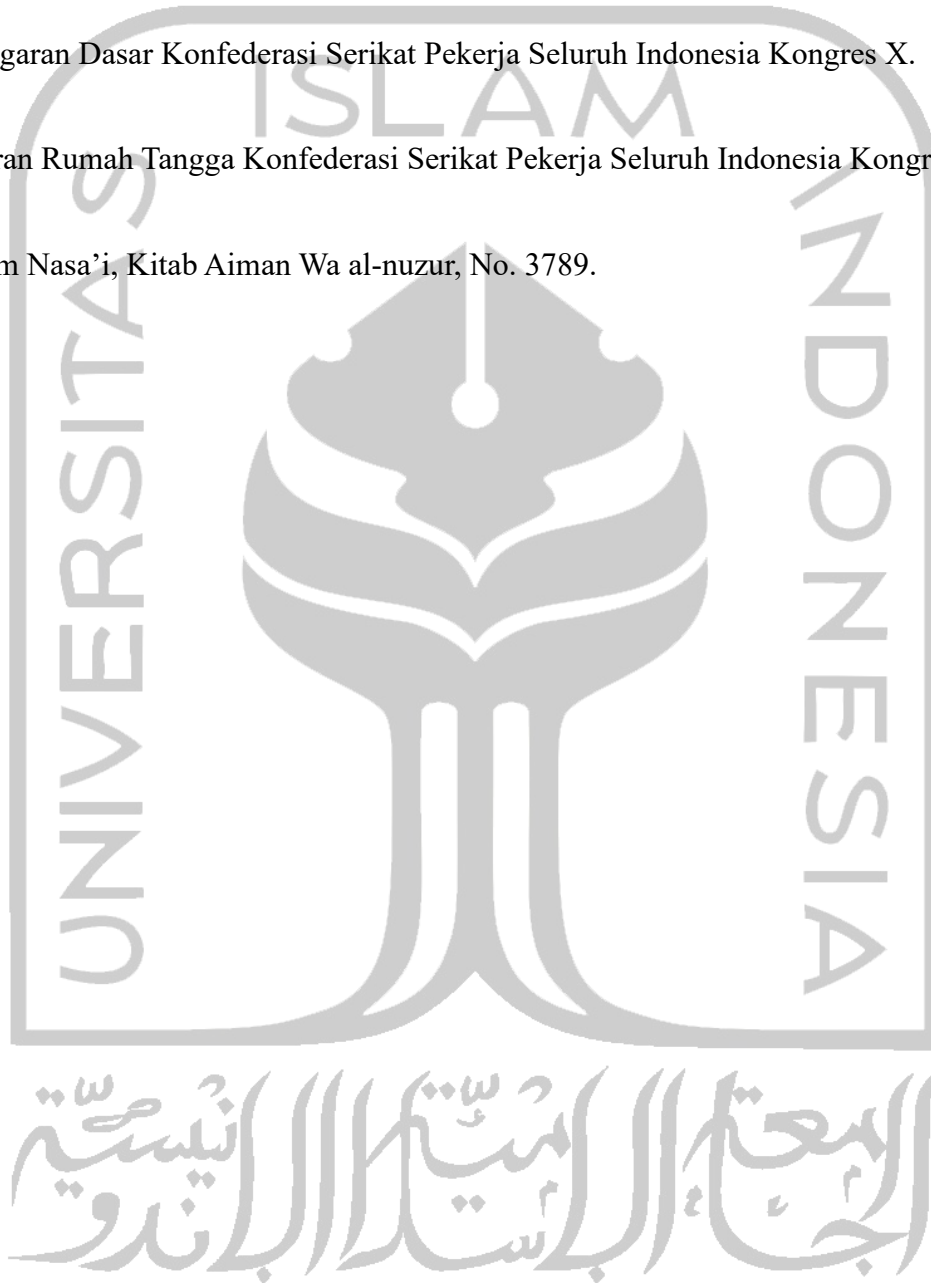
Anonim, *Sejarah KSPSI*, terdapat dalam <https://kspsi.or.id/sejarah-kspsi/>, diakses terakhir tanggal 11 Juni 2023.

SUMBER LAIN

Anggaran Dasar Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kongres X.

Aturan Rumah Tangga Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kongres X.

Imam Nasa'i, *Kitab Aiman Wa al-nuzur*, No. 3789.



LEMBAR PLAGIASI



FAKULTAS
HUKUM

Gedung Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia
Jl. Kaliurangkm 14,5 Yogyakarta55584
T. (0274)7070222
E. fh@uii.ac.id
W. law.uii.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

No. : 380/Perpus-S1/20/H/IX/2023

Bismillaahirrahmaanirrahaim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **M. Arief Satejo Kinady, A.Md.**
NIK : **001002450**
Jabatan : **Kepala Divisi Adm. Akademik Fakultas Hukum UII**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Himawan Gerrenove Vippianto
No Mahasiswa : 19410136
Fakultas/Prodi : Hukum
Judul karya ilmiah : IMPLEMENTASI PASAL 4 AYAT (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH OLEH DEWAN PIMPINAN DAERAH KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (STUDI KASUS UPAH PEKERJA/BURUH DI PROVINSI DIY).

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses uji deteksi plagiasi dengan hasil **18.%**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 21 September 2023 M
6 Rabiul Awwal 1445 H

Kepala Divisi Adm. Akademik

M. Arief Satejo Kinady, A.Md