

**NASKAH PUBLIKASI**

**IMPLEMENTASI HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PT. MADUBARU BANTUL  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA MENURUT UNDANG UNDANG  
REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA**



**Oleh:**

**HELSE YANTI HANDAYANI**

**2000024277**

**Skripsi ini Disusun Untuk Melengkapi Persyaratan  
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN  
YOGYAKARTA**

**2024**

**THESIS**

**THE IMPLEMENTATION OF INDUSTRIAL RELATIONS AT PT. MADUBARU  
BANTUL SPECIAL REGION OF YOGYAKARTA ACCORDING TO THE LAW OF  
THE REPUBLIC OF INDONESIA NUMBER 6 OF 2023 CONCERNING JOB  
CREATION**



**Written by:**

**HELSE YANTI HANDAYANI**

**2000024277**

**This Thesis is Submitted as a Fulfillment of the Requirements  
to Attain the Bachelor of Law**

**FACULTY OF LAW**

**UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN**

**YOGYAKARTA**

**2024**

**IMPLEMENTASI HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PT. MADUBARU BANTUL  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA MENURUT UNDANG-UNDANG  
REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA**

**Helsi Yanti Handayani**

**ABSTRAK**

Keterkaitan hubungan industrial di PT. Madubaru antara pekerja, perusahaan dan pemerintah terjadi karena manusia menjadi sumber daya utama dalam perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aset penting oleh sebab itu perusahaan diharapkan memberikan dukungan kepada pekerja agar tetap produktif dan bertanggung jawab dalam bekerja sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Perusahaan harus memenuhi kewajiban dan hak kepada para pekerjanya agar proses produksi yang melibatkan kedua belah pihak berjalan seimbang. Pemerintah sebagai pihak yang membuat aturan dan pengawas pelaksanaan hubungan industrial yang ada didalam sebuah perusahaan. Berdasarkan pengaturan tersebut, pelaksanaan hubungan industrial di PT. Madubaru Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta diharapkan mampu untuk memberikan kesejahteraan kepada para pekerjanya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan. Data diperoleh dari sumber data primer dan sekunder dengan metode pengumpulan data deskriptif kualitatif menggunakan metode studi lapangan melalui wawancara dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses pemenuhan kewajiban dan hak perusahaan kepada pekerja seringkali sulit didapatkan pekerja karena terkendala oleh berbagai faktor salah satunya pekerja tidak tetap posisinya sangat rentan untuk tidak terpenuhi kewajiban dan haknya oleh perusahaan. Pentingnya peran pemerintah dalam mengawasi hubungan industrial di PT. Madubaru Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.

**Kata Kunci:** *Hubungan Industrial; Pekerja; Kesejahteraan Pekerja.*

**THE IMPLEMENTATION OF INDUSTRIAL RELATIONS AT PT. MADUBARU  
BANTUL SPECIAL REGION OF YOGYAKARTA ACCORDING TO THE LAW OF  
THE REPUBLIC OF INDONESIA NUMBER 6 OF 2023 CONCERNING JOB  
CREATION**

**Helsi Yanti Handayani**

**ABSTRACT**

Industrial relations interrelationships at PT. Madubaru between workers, the company, and the government occurs because humans are the main resource in a company. As human resources are an important asset, the company is expected to support workers to remain productive and responsible for their work as regulated in the Republic of Indonesia Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation. The company must fulfill obligations and rights towards its workers so that the production process involving both parties runs in balance. The government is the party that makes rules and supervises the implementation of industrial relations within a company. Based on the arrangement, the implementation of industrial relations carried out at PT. Madubaru Bantul Special Region of Yogyakarta hopes to provide welfare to its workers following the applicable regulations. This study is empirical juridical research using a statutory approach. The data sources were obtained from primary and secondary data sources using qualitative descriptive data collection methods through field studies through interviews and literature studies. The results show that the process of fulfilling the company's obligations and rights to workers was often difficult as it was hampered by various factors, one of which was that temporary workers were in a very vulnerable position to not having their obligations and rights fulfilled by the company. That is the importance of the government's role in supervising industrial relations at PT. Madubaru Bantul Special Region of Yogyakarta.

**Keywords:** *Industrial Relations; Workers; Workers' Welfare.*

## A. Pendahuluan

Jumlah penduduk usia produktif di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya mengharuskan negara menciptakan lapangan pekerjaan untuk seluruh warga negara yang telah memasuki usia kerja. Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan semakin ketat persaingan di dunia kerja, para pencari pekerjaan diharuskan mampu berkembang mengikuti perkembangan zaman. Setiap individu memerlukan pekerjaan guna mendapatkan penghasilan, memenuhi kebutuhan sehari-hari dan hubungan saling bantu-membantu atau tukar menukar sesuatu. Seseorang yang memiliki keterbatasan modal memerlukan pekerjaan guna mendapatkan penghasilan sehingga segala kebutuhannya dapat terpenuhi. Seseorang yang telah mampu dan aktif melakukan kegiatan usaha sesuai keinginannya, tentu saja ia tidak mampu secara mandiri untuk menjaga, merawat, memelihara, atau mempertahankan usahanya sendirian karenanya ia membutuhkan bantuan dari satu atau beberapa orang tenaga kerja (Sinaga, 2018: 361).

Secara konstitusional pembangunan ketenagakerjaan diatur pada pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) dan pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) hasil amandemen kedua pada intinya merumuskan bahwa setiap orang sebagai warga negara berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan atas pekerjaannya serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja bagi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya negara bertanggungjawab dalam menyediakan sarana pendukung dalam mendapatkan pekerjaan bagi setiap warga negaranya, dengan cara menciptakan lapangan kerja sebanyak-banyaknya dalam rangka mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia (Djazuli, 2020: 3)

Pengertian pekerja menurut pasal 1 angka 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) berbunyi “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pengertian pemberi kerja pada pasal 1 angka 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) berbunyi “Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lain yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pengawasan pemerintah memastikan pemberi kerja dan pekerja terikat pada peraturan yang berlaku guna terciptanya hubungan industrial yang diamanatkan oleh Undang-Undang. (Agus, Dede, 2023: 90).

Hakikat hubungan Industrial merupakan suatu proses membangun komunikasi, diskusi, konsultasi, musyawarah yang dilakukan dengan dasar keahlian dan tanggung jawab seluruh pihak dalam perusahaan dan pemerintah. Prinsip-prinsip dasar ini telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan yang harus dikembangkan dalam praktik hubungan industrial. Tujuannya adalah menciptakan struktur lembaga yang secara optimal, sehingga kondisi kerja menjadi menguntungkan, tertib, serasi dan setara (Maswandi, 2017: 37).

Pengertian hubungan industrial dalam pasal 1 angka 16 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) menyebutkan :

“Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

Artinya ada 3 (tiga) unsur dalam hubungan industrial yang mempunyai fungsi dan tugasnya masing-masing. Fungsi pemerintah pada pasal 102 ayat (1)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) berbunyi:

“Menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melakukan pengawasan, dan menindak pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Fungsi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dalam Pasal 102 ayat

(2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) adalah

“menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahlian serta turut serta memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya”.

Fungsi pengusaha dan organisasi pengusaha dalam pasal 102 ayat (3)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) adalah menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas kesempatan kerja, dan menyelenggarakan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan (Asri, Ardison, 2014: 111).

Ketiga dari unsur hubungan industrial tersebut, pengusaha dan pekerja adalah pihak-pihak yang terlibat langsung dalam proses produksi (usaha). Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) menyebutkan bahwa hubungan antara pengusaha dan pekerja disebut dengan hubungan kerja. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja menimbulkan kewajiban dan hak yang mengikat keduanya. Hak dan kewajiban dalam hubungan kerja tidak semua diatur secara terperinci oleh peraturan perundang-undangan karena Undang-undang Ketenagakerjaan hanya mengatur syarat atau ketentuan hubungan kerja secara umum. Diperlukan pengaturan pelaksanaan hak dan kewajiban yang terperinci melalui perjanjian

kerja atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Keberadaan Perjanjian kerja Bersama (PKB) sangatlah penting guna mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan adil bagi para pelaku dalam proses produksi (Asri, Ardison, 2014: 112).

Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) telah mengubah ketentuan yang disyaratkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pemerintah juga telah melakukannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Outsourcing, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan tingkat pandemi. Hal ini setara dengan hilangnya 125 juta pekerjaan penuh waktu (ILO, 2021). Penurunan dalam menerbitkan peraturan turunannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan hubungan kerja. Perubahan susunan perjanjian kerja saat ini belum tentu merupakan solusi terhadap berbagai permasalahan (Fithriatus Shalihah, dkk, 2022: 179).

Hubungan industrial di PT. Madubaru antara pekerja dengan perusahaan terjadi karena sumber daya manusia menjadi aset penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena menjadi penggerak aktivitas yang ada di dalam perusahaan demi mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Pentingnya kontribusi dari sumber daya manusia di perusahaan dapat dilihat jelas dari proses produksi, jika perusahaan memiliki semuanya seperti alat, bahan baku dan keuangan yang cukup serta sumber daya manusia maka produksi di perusahaan tersebut akan berjalan dan mengarah kepada tujuan yang direncanakan, namun jika perusahaan telah memiliki semuanya tanpa adanya sumber daya manusia maka proses produksi tidak akan bisa berjalan dan tidak dapat mencapai tujuannya sehingga sumber daya manusia menjadi modal utama yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan. Perusahaan juga perlu untuk

mengelola sumber daya yang ada agar pekerja memiliki rasa aman dan nyaman saat melakukan pekerjaannya. Pengelolaan sumber daya manusia seperti pekerja yang ada di perusahaan tidaklah mudah karena setiap pekerja memiliki pikiran, kondisi, keterampilan, perasaan, keinginan, status dan latar belakang yang berbeda-beda. Perusahaan harus bisa memberikan dorongan terhadap pekerja agar tetap produktif dan tetap bertanggung jawab dengan memberikan sesuatu yang dapat memunculkan kepuasan dalam diri pekerja yang ada pada perusahaan tersebut. Keinginan yang ingin diperoleh pekerja salah satunya adalah memperoleh kesejahteraan dalam bekerja. Pemenuhan kesejahteraan sangat penting dan memberikan manfaat dalam memenuhi kebutuhan fisik dan mental pekerja beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan memberikan ketenangan, semangat kerja, komitmen, kedisiplinan, dan loyalitas pekerja terhadap perusahaan. Tujuan kesejahteraan pekerja adalah untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik dan mental pekerja/buruh agar produktivitas kerjanya meningkat (Aminulloh, 2022: 3796).

Hubungan Industrial di PT. Madubaru antara pekerja dengan perusahaan dibawah pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul perusahaan sudah menjalankan kewajiban dan memerikan hak kepada para pekerjanya. Pemberian kewajiban dan hak kepada pekerja dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) yang telah diperbarui dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023) sehingga menjadi pertanyaan bagi penulis apakah PT. Madubaru dalam memberikan kewajiban dan hak pekerja, pelaksanaannya telah menyesuaikan dengan peraturan yang terbaru.

Berdasarkan uraian pada paragraf sebelumnya maka penulis tertarik

mengkaji lebih dalam persoalan tersebut dengan melakukan penelitian berjudul “IMPLEMENTASI HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PT. MADUBARU BANTUL DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA MENURUT UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan hubungan industrial di PT. Madubaru Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana kendala dalam pelaksanaan hubungan industrial di PT. Madubaru Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja?

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pelaksanaan Hubungan Industrial di PT. Madubaru Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja**

Setiap orang mempunyai kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai pendidikan, kemampuan, keterampilan dan keahlian yang dimiliki tanpa adanya batasannya yang menghalangi. Kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan diperoleh dengan cara berkompetisi memperebutkan suatu sektor kerja atau kesempatan kerja yang kurang lebih sama, maka mereka hanya dapat berkompetisi secara layak apabila mereka memiliki keterampilan, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja yang kurang lebih sama. Sebuah perusahaan dalam mencari calon pekerja juga melihat berbagai aspek yang ada di calon pekerja sesuai dengan kebutuhan pekerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal serupa juga dilakukan oleh PT. Madubaru sebagai suatu perusahaan yang bergerak di bidang industri pangan atau agroindustri. PT. Madubaru melakukan proses produksi dengan bahan baku utama yaitu tebu yang diproses menggunakan mesin-mesin produksi sehingga menghasilkan produk unggul berupa gula dan spiritus. Proses produksi di PT. Madubaru walaupun dilakukan dengan mesin-mesin produksi tetapi juga tetap membutuhkan bantuan pekerja untuk ikut andil mengoperasikan mesin-mesin yang digunakan selama proses produksi. Awalnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh hanya menyangkut kepentingan perdata, yang dalam hal ini berarti terkait dengan aspek perdata. Akan tetapi jika diantara para pihak itu terjadi perbedaan pendapat/perselisihan atau permasalahan, maka dari sini intervensi dan otoritas

pemerintah diperlukan, sehingga pada tahap ini hukum ketenagakerjaan sudah terkait hukum publik, baik dalam Hukum Tata Negara maupun Hukum Pidana (Fithriatus Shalihah, 2016: 73).

Pekerja yang bekerja di PT. Madubaru merupakan hasil seleksi yang dipilih sesuai kebutuhan perusahaan dengan melakukan seleksi terkait dengan kemampuan dan keterampilan calon pekerja. Proses penerimaan pekerja oleh perusahaan dilakukan ketika pelamar melakukan pendaftaran untuk bekerja di PT. Madubaru, kemudian lamarannya diseleksi, jika pelamar sesuai dengan kualifikasi perusahaan akan dipanggil untuk melakukan tes tulis dan tes wawancara. Kualifikasi penerimaan pekerja di PT. Madubaru pendidikannya minimal SMA/SMK, S1/D4, dan diharapkan sudah melek akan teknologi. Para pekerja yang bekerja di PT. Madubaru berstatus sebagai pekerja tetap (PKWTT) dan pekerja tidak tetap (PKWT). Para pekerja yang lolos seleksi bekerja di PT. Madubaru berstatus sebagai pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak memiliki kesempatan untuk menjadi pekerja tetap sesuai pengaturan di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) baik berupa prestasi, kompetensi, potensi, formasi diatas yang bisa diduduki oleh pekerja dan telah disepakati dalam forum Serikat Pekerja Perkebunan (SPP) sehingga para pekerja wajib ikut dalam Serikat Pekerja Perkebunan (SPP) sebagai sebuah organisasi serikat pekerja yang ada di PT. Madubaru, karena hampir setiap perusahaan besar yang terdapat di Indonesia memiliki serikat pekerja sebagai wadah yang mewakili para pekerja tidak terkecuali PT. Madubaru. Perusahaan juga harus memiliki pengaturan terkait penilaian sistem kerja guna mengukur kinerja atau produktivitas pekerja kedepannya. Penilaian tidak hanya berguna dalam memberikan umpan balik untuk perbaikan kinerja karyawan, tapi juga sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen perusahaan terkait kelanjutan hubungan kerja dengan karyawan:

dihentikan atau dilanjutkan. Hasil evaluasi juga menentukan pemberian *reward* kepada karyawan yang berkinerja di atas rata-rata, misalnya berupa bonus, kenaikan gaji, dan promosi jabatan. Penilaian kinerja karyawan, juga dikenal sebagai tinjauan tahunan, penilaian karyawan, tinjauan kinerja, atau evaluasi, adalah proses di mana kinerja kerja karyawan dievaluasi berdasarkan serangkaian kriteria yang telah ditentukan. Penilaian ini biasanya dilakukan oleh atasan atau manajer dan dapat dilakukan secara periodik atau tahunan. Hasil wawancara dengan Ibu Widya, penilaian sistem kerja yang diterapkan di PT. Madubaru belum menggunakan metode *Key Performance Indicator* (KPI). Metode ini dapat digunakan untuk mengukur seberapa efektif kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Perusahaan dengan matrik ini memiliki acuan atau tolok ukur dalam membuat keputusan yang strategis. Penggunaan KPI di PT. Madubaru belum dilaksanakan karena perusahaan beralasan sebagian besar KPI hanya berfokus pada masing-masing karyawan dan, dalam hal ini, kemungkinan besar tidak sejalan dengan misi perusahaan secara keseluruhan untuk memberikan perhatian kepada seluruh pekerjanya. KPI dinilai bersifat kaku dan tidak mengizinkan cara-cara baru dalam melakukan sesuatu yang berkaitan dengan keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas pekerja di tempat kerja sehingga KPI dinilai hanya akan menghalangi hal tersebut. Pekerja yang berfokus pada KPI mereka sendiri di atas segalanya, pada akhirnya perusahaan melihat kolaborasi dan kerja tim yang dilakukan pekerja menjadi sia-sia. Perusahaan juga menilai KPI membuat pekerja tidak akan mengenali orang yang merupakan rekan kerjanya yang peduli atau memberi penghargaan kepada mereka karena telah membawa kebaikan dan empatinya ke dalam pekerjaan. Seiring waktu, hal ini hanya akan menciptakan budaya kerja yang buruk dalam perusahaan, karena semua orang berkonsentrasi pada diri

mereka sendiri dan daftar tujuan yang harus mereka capai, dan mengesampingkan hal-hal lain yang juga penting dalam kerja sama tim.

Pasal 1 ayat 1 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (UU No. 21/2000) berbunyi serikat pekerja adalah organisasi yang mewakili para pekerja dalam sebuah perusahaan serta dilindungi oleh payung hukum. Menurut Pasal 104 ayat (1) Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi “kebebasan untuk membentuk atau tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak hak-hak dasar pekerja/buruh” yang membentuk serikat pekerja atau serikat buruh juga merupakan hak pekerja atau buruh. Pekerja yang bekerja di PT. Madubaru wajib ikut dalam Serikat Pekerja Perkebunan (SPP) sebagai sebuah organisasi serikat pekerja yang ada di PT. Madubaru, karena hampir setiap perusahaan besar yang terdapat di Indonesia memiliki serikat pekerja sebagai wadah yang mewakili para pekerja tidak terkecuali PT. Madubaru. Serikat pekerja adalah organisasi yang mewakili para pekerja dalam sebuah perusahaan serta dilindungi oleh payung hukum yang tertuang dalam pasal 1 ayat (1) Undang Undang 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (UU No. 21/2000). Pembentukan serikat pekerja/serikat buruh juga merupakan hak bagi pekerja atau buruh sebagaimana tercantum dalam pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) yang menegaskan bahwa “kebebasan untuk membentuk atau tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh”.

PT. Madubaru menurut data yang diperoleh penulis dari wawancara Ibu Widya dari divisi Sumber Daya Manusia (SDM) & Umum PT. Madubaru, pekerjanya saat ini berjumlah kurang lebih 600 pekerja yang terbagi dalam berbagai struktur pekerja yang ada di PT. Madubaru. Struktur pekerja terdiri dari

45 orang pimpinan perusahaan, 356 orang pekerja tetap, 187 pekerja tidak tetap, 5 orang pekerja honorer dan 180 pekerja borong. Pekerja borong di PT. Madubaru merupakan pekerja tidak tetap yang dibutuhkan pada saat pabrik akan melakukan proses tanam, proses giling dan proses pengemasan gula dengan gaji yang diberikan berdasarkan volume pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja borong selama bekerja. Terdapat beberapa bidang divisi yang ada di PT. Madubaru yaitu divisi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Umum, divisi akuntansi dan keuangan, divisi tanaman, divisi pabrik gula, divisi pabrik spiritus, dan divisi Satuan Pengamanan Internal (SPI). Jumlah pekerja setiap divisinya yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) dan Umum berjumlah 77 orang, divisi akuntansi dan keuangan berjumlah 112 orang, divisi tanaman berjumlah 173 orang, pabrik gula berjumlah 203 orang, pabrik spiritus berjumlah 30 orang, dan Satuan Pengamanan Internal (SPI) berjumlah 13 orang.

Hubungan kerja tentunya ada pemberi kerja dan pekerja yang sama-sama saling membutuhkan, tidak jarang kepentingan kedua belah pihak saling bertentangan, maka untuk menciptakan keteraturan perlu adanya pengaturan soal hubungan kedua belah pihak (Fithriatus Shalihah dan Damarina, 2023: 132). Perjanjian kerja yang dilakukan oleh perusahaan dan pekerja di PT. Madubaru dilakukan dengan adanya kesepakatan terkait jangka waktu perjanjian kerja bagi pekerja melakukan kerjanya yang dibatasi oleh jangka waktu tertentu dan jangka waktu yang tidak tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja yang bersifat tetap dan pekerjaannya berstatus sebagai pekerja tetap.

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms* yang pada Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (siburuh),

mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian yakni : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja / buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”. Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni: adanya unsur work atau pekerjaan, adanya unsur perintah dan adanya unsur upah. perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerduta. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar: a. Kesepakatan kedua belah pihak; b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian (Umbas, 2014: 172-174).

Berdasarkan Pasal 1 angka 21 Undang Undang No 13 Tahun 2003 *jo* Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja / serikat buruh atau beberapa serikat pekerja / serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab

dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Kewenangan pembuatan PKB adalah berkaitan dengan pihak yang dapat dan mempunyai wewenang untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Para pihak tersebut adalah Pekerja dan Pengusaha. tata cara pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu sebagai berikut :

1. Salah satu pihak (serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha) mengajukan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) secara tertulis, disertai konsep Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
2. Minimal keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh 50 % (lima puluh persen) dari jumlah pekerja/buruh yang ada pada saat pertama pembuaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
3. Perundingan dimulai paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak permohonan tertulis.
4. Pihak-pihak yang berunding adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh dan pimpinan perusahaan yang bersangkutan dengan membawa surat kuasa masing-masing.
5. Perundingan dilaksanakan oleh tim perunding dari kedua belah pihak masing-masing 5 (lima) orang.
6. Batas waktu perundingan bipartit 30 (tiga puluh) hari sejak hari pertama dimulainya perundingan.
7. Selama proses perundingan masingmasing pihak; (a) dapat berkonsultasi kepada pejabat Departemen Ketenagakerjaan (Depnaker); (b) wajib merahasiakan hal-hal yang sifatnya belum final sebagai keputusan perundingan.

8. Bila sudah 30 (tiga puluh) hari perundingan bipartite tidak menyelesaikan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), salah satu pihak wajib melaporkan kepada Kantor Departemen Ketenagakerjaan (Depnaker) untuk diperantarai atau dapat melalui Lembaga Arbitrase.
9. Batas waktu pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase maksimal 30 (tiga puluh) hari.
10. Bila 30 (tiga puluh) hari pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase tidak berhasil, maka pegawai perantara harus melaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja.
11. Menteri Tenaga Kerja menempuh berbagai upaya untuk menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maksimal 30 (tiga puluh) hari.
12. Sejak ditandatangani oleh wakil kedua belah pihak, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sah dan resmi berlaku serta mengikat kedua belah pihak dan anggotanya.
13. Setelah disepakati dan ditandatangani Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut wajib didaftarkan kepada Departemen Ketenagakerjaan (Depnaker). Kedua belah pihak wajib menyebarluaskan isi dan makna Perjanjian Kerja Bersama (PKB) kepada semua pihak dalam lingkungan kerjanya.

Masa berlakunya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dulu berunding tidak

lagi memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya lebih 50% (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja / buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh yang membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional (Pasal 130 ayat (2) UU No. 13/2003) (Umbas, 2014: 174-177).

Setiap pekerja mendapatkan hak yang sama tanpa memandang status pekerja untuk menjadi pekerja tetap atau pekerja kontrak. Perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dan pekerja memuat kewajiban dan hak yang akan diterima pekerja. Salah satu hak pekerja yaitu mendapatkan upah yang layak sesuai dengan peraturan yang dibuat oleh pemerintah. Upah ditentukan dan dibayarkan sesuai kesepakatan dalam perjanjian kerja dan didasarkan oleh ketentuan peraturan yang berlaku. Jumlah nominal upah pokok yang ditetapkan oleh pemerintah untuk pekerja laki-laki dan pekerja perempuan relatif tidak terjadi perbedaan nominal upahnya. Penerapan pemberian upah kepada pekerja tidak semua perusahaan melakukannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan biasanya hal ini dilakukan oleh perusahaan-perusahaan kecil yang lewat dari pengawasan pemerintah.

Undang-Undang Cipta Kerja Indonesia yang telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah dalam penggantian Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Jaminan ketentuan ini (Fithriatus Shalihah, Alviah, dan Shob'ron, 2023: 141). Menurut analisis penulis, pekerja mendapatkan upah atau gaji telah sesuai dengan Upah Minimum

Kabupaten (UMK) Bantul yang penulis kutip dari website Pemerintah Daerah (Pemda) Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2024 ditetapkan sebesar Rp2.216.463,00. Naik sebesar Rp150.024,18 atau sebesar 7,26% dari UMK Bantul 2023 yaitu Rp 2.066.438,82. Ketentuan besaran pengupahan diatur dalam pasal 88E Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023). Perusahaan juga memberlakukan Upah Minimum Kabupaten (UMK) bagi pekerja yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun dan dilarang membayar upah atau gaji di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK).

Upaya pekerja untuk mendapatkan perlindungan akan hak-haknya diberikan kebebasan oleh perusahaan untuk berserikat. Kebebasan hak untuk berserikat telah disebutkan dalam Pasal 28E Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan mengenai “kebebasan berserikat dan berkumpul, mengutarakan pikiran dengan lisan dan tulisan, dan sebagainya telah diatur dengan undang-undang”. Memiliki hak untuk berserikat, memberikan pekerja kesempatan untuk menyalurkan aspirasi atau pendapat apabila terdapat pelanggaran yang dialami pada pekerja. Salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja yaitu adanya serikat pekerja atau serikat buruh. Serikat pekerja memberikan jaminan perlindungan bagi pekerja jika terjadi perlakuan atau pelanggaran yang tidak sesuai kesepakatan antara pekerja dan perusahaan. Serikat pekerja juga ada PT. Madubaru yang digunakan sebagai wadah aspirasi bagi pekerja di PT. Madubaru guna keberlangsungan pemenuhan perlindungan, hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Serikat pekerja mewajibkan seluruh pekerja untuk ikut berpartisipasi di dalamnya. Serikat pekerja pada setiap perusahaan memiliki nama yang berbeda-beda tetapi pelaksanaannya tetap berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Serikat pekerja yang ada di PT. Madubaru bernama Serikat Pekerja Perkebunan (SPP).

Tidak semua pekerja di PT. Madubaru ikut dalam Serikat Pekerja Perkebunan (SPP) sesuai dengan wawancara yang di lakukan oleh Penulis. Hal ini jelas tidak sesuai atau melanggar pasal 104 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) *jo.* pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (UU No. 21/2000). Pengaturan terkait keanggotaan serikat pekerja sangat jelas diatur dalam pasal 104 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) *jo.* Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (UU No. 21/2000) yang berbunyi “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”. Pekerja yang tidak bergabung dalam serikat pekerja/buruh harus menjadi perhatian bagi perusahaan dan pekerja juga harus sadar bahwa bergabung dengan serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak mereka sebagai pekerja.

Serikat Pekerja Perkebunan (SPP) di PT. Madubaru yang dimulai sejak tahun 2000 dengan nama Serikat Pekerja Perkebunan (SPP) yang tercatat pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul demikian tidak serta merta Perusahaan mempekerjakan pekerja tanpa aturan, hal ini sesuai dengan pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003). Serikat Pekerja Perkebunan (SPP) tidak terafiliasi dengan Serikat Pekerja Nasional (SPN) karena terafiliasi dengan Konfederasi Serikat Pekerja (KSP) anak perusahaan PT. Rajawali Nusantara Indonesia tercatat resmi sejak tahun 2005-an. Secara struktur Konfederasi Serikat Pekerja (KSP) anak perusahaan PT. Rajawali Nusantara Indonesia terdiri dari 11 anak perusahaan PT. Rajawali Nusantara, PT. Madubaru dan PT. Rajawali Nusindo merupakan anak perusahaan yang berada dalam tataran

wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. PT. Madubaru sebagai anak perusahaan dari PT. Rajawali Nusantara Indonesia sehingga aturan yang ada di Pabrik Madubaru tunduk dan mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan induknya. Walaupun sebagai anak perusahaan PT. Rajawali Nusindo, PT. Madubaru didalamnya terdapat saham minoritas dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sehingga pekerja juga mendapatkan jaminan ketenagakerjaan yang telah didata namanya oleh Dinas Tenaga Kerja. Alasan pembentukan Serikat Pekerja Perkebunan (SPP) karena PT. Madubaru telah memiliki pekerja lebih dari 50 orang sehingga wajib untuk memiliki serikat pekerja berperan sebagai jembatan antara perusahaan dan pekerja tanpa adanya tekanan atau campur tangan dari pihak manapun sesuai dengan pasal 9 Undang Undang Republik Indonesia 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (UU No. 21/2000). Serikat Pekerja Perkebunan (SPP) memiliki agenda rutin yaitu musyawarah yang diadakan setiap 2 tahun sekali. Agenda musyawarah membahas Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang menjadi acuan keberlangsungan perusahaan PT. Madubaru sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Musyawarah pun dilakukan oleh perwakilan pihak manajemen perusahaan dan perwakilan pihak Serikat Pekerja Perkebunan (SPP). Hasil dari musyawarah Serikat Pekerja Perkebunan (SPP) diberitahukan kepada seluruh pekerja yang ada didalam PT. Madubaru.

Para pekerja hampir 65% mengetahui hasil dari musyawarah Serikat Pekerja Perkebunan (SPP) tetapi sebanyak 35% pekerja tidak mengetahui hasil dari musyawarah tersebut. Para pekerja seharusnya mengetahui hasil dari musyawarah Serikat Pekerja Perkebunan (SPP) yang menjadi panduan pekerja menjalankan pekerjaannya. PT. Madubaru memiliki kelengkapan hubungan industrial yang bernama acuan dasar dan aturan Perusahaan yang dibuat oleh manajemen perusahaan dan perwakilan para pekerja. Kelengkapan hubungan industrial PT.

Madubaru terkait aturan bagi para pekerja, dibuat oleh pihak perusahaan bersama dengan Serikat Pekerja Perkebunan (SPP) melalui musyawarah agar tercipta suasana kerja yang baik dan profesional. Peraturan perusahaan dibuat sesuai dengan ketentuan pasal 108 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003), walaupun PT. Madubaru telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) namun masih mempunyai peraturan perusahaan tersendiri sebagaimana tercantum dalam pasal 108 ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003). Sebelum adanya Serikat Pekerja Perkebunan (SPP), keinginan pekerja hanya ingin mendapatkan keuntungan sebelah pihak tanpa memikirkan keadaan perusahaan, sedangkan perusahaan memiliki konsep aturan untuk perjanjian kerja dengan mempertimbangkan para pihak saling diuntungkan dan tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Konsep aturan yang dimiliki oleh masing-masing pihak baik pihak manajemen perusahaan dan Serikat Pekerja Perkebunan (SPP) disampaikan pada saat musyawarah yang kemudian dituangkan dan disepakati bersama di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibahas setiap 2 tahun sekali, kemudian didaftarkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul dan jika ada pembaruan aturan dari pemerintah sebelum jangka waktu 2 tahun dilakukan musyawarah kembali untuk mengikuti atau menaati peraturan terbaru yang dikeluarkan oleh pemerintah. Contohnya seperti di tahun 2021, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) telah dibuat, disepakati dan didaftarkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul tetapi dengan adanya Peraturan Cipta Kerja beserta perubahannya sehingga pihak manajemen perusahaan dan Serikat Pekerja Perkebunan (SPP) langsung melaksanakan permusyawaratan guna memperbarui Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Setelah dilakukan pembaharuan Perjanjian

Kerja Bersama (PKB) melalui musyawarah, segera didaftarkan kembali ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul.

Pekerja yang menjadi wakil dalam musyawarah pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan pekerja tetap dan terbagi menjadi 2 kelompok yaitu tim perunding dari manajemen perusahaan berjumlah 10 orang dan Serikat Pekerja Perkebunan (SPP) berjumlah 10 orang. Tim perunding dari manajemen perusahaan terdiri dari direktur perusahaan, kepala bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dan Umum, kepala bagian akuntansi dan keuangan, kepala bagian tanaman, kepala bagian pabrik gula, kepala bagian pabrik spiritus, kepala bagian Satuan Pengamanan Internal (SPI) dan 3 orang dari Sumber Daya Manusia (SDM). Perwakilan dari Serikat Pekerja Perkebunan (SPP) berjumlah 10 orang yaitu ketua umum, ketua 1 dan 2, sekretaris 1 dan 2, bendahara 1 dan 2, Sie pembekalan hukum 1 orang, pokja klinik 1 orang dan sie kerohanian 1 orang.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Madubaru untuk periode 2023-2025 disepakati dan ditandatangani kedua belah pihak pada tanggal 21 Februari 2023. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) secara umum mengatur hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja. Isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berupa kewajiban dan hak baik bagi perusahaan maupun pekerja itu sendiri. Hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja sebenarnya telah diatur secara kompleks dalam perjanjian kerja, baik perjanjian kerja perseorangan antara pimpinan dan pekerja maupun perjanjian kerja umum dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara perusahaan dengan Serikat Pekerja Perkebunan (SPP). Terkadang pekerja tidak memenuhi kewajiban yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tetapi pekerja menuntut untuk haknya dipenuhi oleh Perusahaan. Solusinya Perusahaan terkadang memberlakukan pengurangan jam kerja lembur bagi pekerja yang seharusnya 3 jam menjadi 2 jam. Adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

ini secara kompleks telah mengatur berbagai hal terkait gaji, pengangkatan dan penerimaan pekerja, sanksi, tata tertib, jenjang karir, jam kerja, libur atau cuti, tunjangan dan lain sebagainya meskipun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini untuk menuju kesempurnaan terkadang belum terealisasi sesuai dengan peraturan pemerintah tetapi PT. Madubaru terus mengupayakan yang terbaik untuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB) terlaksana dengan baik.

Setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja tentu memiliki kewajiban dan hak yang harus dipenuhi kepada pekerjanya. Kewajiban ini tertuang dalam pasal 8 ayat (1c), ayat (1g) dan ayat (1h) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) yang berbunyi “c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja; g. upah dan kesejahteraan pekerja; dan h. Jaminan sosial pekerja”. Hal ini juga dilakukan oleh PT. Madubaru yang telah berusaha memenuhi kewajiban dan hak kepada para pekerjanya.

Hampir 70 % pekerja telah mendapatkan atau menerima kewajiban dan hak yang diberikan oleh perusahaan. Seluruh kewajiban dan hak telah dipenuhi oleh perusahaan, kecuali point b yaitu kesejahteraan pekerja. Hasil dari wawancara penulis dengan Ibu Widyawati dari divisi SDM & umum juga terdapat kejanggalaan yang dikatakan oleh Ibu Widya dengan kenyataan jawaban para pekerja. Ibu widya mengatakan bahwa benar pekerja sudah cukup sejahtera karena ada gaji, tunjangan – tunjangan (rumah dinas, sarana prasarana dan sebagainya), koperasi dana pensiun, pada bagian – bagian tertentu diberikan susu secara rutin, dan sebagainya. Perusahaan juga memberikan dukungan penuh kepada pekerja yang ingin kontribusi dan peduli akan perusahaan dan kesejahteraan sesama pekerja. Perusahaan juga membentuk koperasi perusahaan yang hasil dari koperasi tersebut digunakan untuk berbagai keperluan pekerja dan memperkuat ekonomi perusahaan serta pekerja. Kegiatan olahraga rutin dilakukan PT. Madubaru bagi

pekerja senam aerobik yang dilaksanakan setiap hari sabtu, dan sarana lapangan untuk tenis lapangan, sepak bola dan pingpong. Kegiatan rekreasi dilakukan setiap satu tahun sekali jika hasil produksi melebihi target sebagai bentuk hadiah perusahaan kepada pekerja. Kesejahteraan pekerja di PT. Madubaru telah sesuai dengan pasal 100 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) yang menyatakan “untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib memberikan fasilitas kesejahteraan”. Masalah ini menjadi perhatian penulis bahwa perwakilan pihak perusahaan yang diwawancarai penulis yaitu Bapak Fauzi mengatakan bahwa perusahaan telah berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kewajiban dan hak para pekerjanya tetapi pada prakteknya pekerja merasa kurang merasakan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini juga membuat penulis bingung, mengapa pekerja tidak merasakan kesejahteraan yang telah diusahakan oleh perusahaan. Kenyataannya terkadang memang apa yang telah diusahakan oleh perusahaan belum dirasakan manfaatnya oleh para pekerja. Perusahaan terus berusaha untuk melaksanakan kewajiban dan hak para pekerjanya agar pekerja dapat merasakan manfaatnya.

Pekerja mengikuti pelatihan kerja baik yang diadakan oleh perusahaan maupun yang dilakukan pihak diluar perusahaan. Diharapkan pekerja yang telah mengikuti pelatihan kerja yang didapat lebih produktif dalam bekerja, meningkatkan sikap moral serta semangat dalam bekerja, keinginan pekerja untuk lebih giat bekerja, kualitas pekerja lebih meningkat, kesehatan serta keselamatan bagi para pekerja lebih diutamakan, pekerja memiliki keterampilan di bidangnya masing-masing, memiliki rasa ingin berkontribusi terhadap perusahaan dan meningkatkan proses produksi barang sehingga akan menjadi efek bagi pendapatan perusahaan.

Perusahaan wajib memberikan pelatihan kerja kepada pekerja karena hal ini diatur dalam pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang berbunyi

“Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh: a. lembaga Pelatihan Kerja pemerintah; B. lembaga Pelatihan Kerja swasta; atau c. Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan”.

PT. Madubaru melakukan pelatihan kerja kepada pekerjanya berupa pelatihan kerja internal yang dibuat oleh perusahaan dan pelatihan kerja eksternal yang biasanya dilakukan bersama dengan anak perusahaan dari PT. Rajawali Nusantara atau dari pihak luar lainnya. Pekerja juga diberikan kesempatan sertifikasi profesi sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pelatihan kerja rutin dilakukan oleh PT. Madubaru untuk menunjang progres dan kebutuhan dari perusahaan.

Secara umum tenaga kerja harus mempunyai perlindungan terhadap hak-haknya. Dimanapun pekerja/buruh tersebut bekerja, maka perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hak yang harus dimiliki oleh pekerja/buruh (Lestari and Shalihah, 2021: 49). Tidak hanya kewajiban yang telah dipenuhi, perusahaan juga harus memastikan kesejahteraan para pekerjanya, karena kesejahteraan pekerja merupakan prioritas utama yang sangat penting guna membuat pekerja semakin loyal dan bertahan lebih lama di perusahaan. Kesejahteraan pekerja tidak melulu tentang uang, tapi juga kesehatan baik fisik dan mental hingga kenyamanan di lingkungan tempat kerja. Mengingat hal ini, perusahaan harus segera menciptakan strategi yang kuat dan profesional Sumber Daya Manusia (SDM) guna meningkatkan kesejahteraan pekerja sehingga dapat meningkatkan hasil bisnis seperti produktivitas, keterlibatan, retensi, dan kepercayaan pekerja. Kesejahteraan pekerja menjadi salah satu perhatian penting PT. Madubaru, hal ini terbukti dengan pengaturan tentang gaji telah disepakati kedua belah pihak dengan adanya pengaturan sesuai dengan golongan dan

bagiannya masing-masing. Pengaturan tentang libur telah ditetapkan antara manajemen dengan serikat pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Bahuri dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul mengatur jam kerja telah disepakati dan dilaksanakan sesuai dengan aturan pemerintahan yang telah diajukan dan disetujui oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul. Hari kerja ditetapkan 6 hari (40 jam) kerja dan jika adanya jam kerja lembur/overtime telah disepakati dengan adanya upah lembur dihitung per-jam dengan aturan maksimal 3 jam lembur. Pekerja tidak tetap diupah oleh Perusahaan sesuai dengan perjanjian yang diatur dalam serikat pekerja dengan upah diatas UMP dan adanya lembur jika itu diperlukan. Pengaturan Perusahaan terkait jam kerja yaitu 5 hari kerja, 40 jam dalam seminggu, senin-jumat jam pukul 07.00-16.00, istirahat pukul 11.30-13.00.

Menurut hasil wawancara penulis dengan Ibu Widya, pekerja tetap di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mendapatkan 5 program tanggungan dari perusahaan berupa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Jaminan sosial ini diperoleh dari iuran yang berasal dari gaji pekerja yang persentasenya untuk Jaminan Hari Tua (JHT) 2% dan Jaminan Pensiun (JP) 1% yang menjadi tanggungan pekerja. Jaminan sosial di luar Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) menjadi tanggungan perusahaan sebagai pemberi kerja. Jaminan sosial yang telah dipenuhi oleh PT. Madubaru diharapkan mampu mengatasi risiko sekaligus menciptakan kedamaian kerja bagi pekerja, yang bagi perusahaan juga akan membantu meningkatkan produktivitas kerja, mendukung kemandirian dan kesejahteraan pekerja. Para pekerja yang bersifat tidak tetap juga mendapatkan jaminan sosial berupa Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan

Kematian dan Jaminan Hari Tua yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Jaminan sosial pada dasarnya memberikan jaminan kepastian hukum terhadap berlangsungnya penerimaan pendapatan atau penghasilan bagi pekerja dan keluarga sebagai kompensasi atas hilangnya sebagian atau seluruh pendapatan yang hilang akibat dari resiko saat bekerja.

Jumlah pekerja di PT. Madubaru setiap tahunnya kurang lebih berjumlah sama. Perbedaannya jumlah pekerja ada pada masa tanam tebu, panen tebu, proses giling tebu dan pengemasan gula lebih banyak karena proses produksi berjalan selama 24 jam non stop di dalam pabrik. Pekerja borong jika pabrik tidak melakukan proses giling mereka tidak bekerja atau diliburkan. Pekerja borong bekerja selama kurang lebih 6 bulan dengan shift pagi (jam 6 pagi - 2 siang) siang (jam 2 - 10 malam) dan malam (jam 10 malam - 6 pagi), shift siang dan malam mendapat lembur karena shift malam lebih lama dari shift pagi dan siang. Ketika pabrik memasuki proses giling hingga pengemasan gula, pekerja borong tidak ada liburnya. Pekerja dalam melakukan suatu pekerjaannya memerlukan keselamatan dan kesehatan terutama bagi pekerja yang bekerja di tempat yang berpotensi tinggi terjadinya suatu kecelakaan sehingga perusahaan harus mempunyai suatu bentuk perlindungan kepada para pekerja/buruh dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Pekerja/buruh mempunyai suatu hak perlindungan dalam setiap pekerjaannya, salah satu tuntutan yang diberikan kepada pengusaha dalam memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja adanya disediakan Alat Pelindung Diri (APD) dari segala kemungkinan keadaan yang akan terjadi (Lestari dan Shalihah, 2021: 52). Pekerja ketika memasuki musim giling membutuhkan Alat Pelindung Diri (APD) guna melindungi diri selama proses produksi berlangsung. Ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) melindungi pekerja dari hal-hal yang membahayakan pekerja selama bekerja.

Pengangkatan pekerja tidak tetap menjadi pekerja tetap menggunakan metode atau cara melalui pertimbangan dari divisi Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mengetahui potensi dari pekerja tidak tetap layak untuk diangkat menjadi pekerja tetap. Perusahaan memberikan peluang besar untuk pekerja tidak tetap menjadi pekerja tetap. Pekerja tidak tetap dan pekerja borong terkadang hanya bekerja pada saat musim panen antara bulan Mei sampai dengan bulan Oktober. Saat musim tanam dan perawatan dikebun antara bulan oktober sampai bulan april dilakukan juga oleh pekerja tidak tetap dan pekerja borong.

Ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas dan sederhana. Kenyataan dalam praktek sangat kompleks dan multidimensi. Oleh sebab itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) jika ada pihak-pihak yang dirugikan (Fithriatus Shalihah, 2017: 150). Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul untuk melindungi pekerja di PT. Madubaru dilakukan dengan upaya preventif atau tindakan pencegahan agar tidak terjadi sesuatu terkait segala pelanggaran yang dapat terjadi antara perusahaan dan pekerja. Menurut pemaparan Bapak Bahari, dapat dilihat pada tahun 2023 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul mengeluarkan keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul terkait Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dilaporkan oleh PT. Madubaru pada Juni 2023 yang di dalam keputusan itu memuat 7 catatan atas Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Catatan yang diberikan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul mengenai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Madubaru berisi Pasal yang tidak dapat diberlakukan, Pasal yang bertentangan dengan Undang-Undang

Cipta Kerja, dan didalamnya tidak mengaturnya kesalahan mendesak dan uang pisah sesuai amanat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 ada dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul dilakukan pada saat PT. Madubaru dengan melakukan pembinaan jika terjadi permasalahan atau perselisihan hubungan industrial, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul ikut andil dalam menyelesaikannya. Terkait dengan norma Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul melakukan pembinaan secara rutin kepada pekerja di PT. Madubaru agar norma Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat selalu diterapkan oleh pekerja. Kepada serikat pekerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul melaksanakan pertemuan rutin dengan seluruh serikat pekerja di Bantul yang salah satunya di ikuti oleh serikat pekerja PT. Madubaru. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul mengakui PT. Madubaru telah mendaftarkan pekerjanya di BPJS Ketenagakerjaan karena bukan pekerja yang memiliki minat untuk mendaftar di BPJS Ketenagakerjaan tetapi perusahaan yang wajib mendaftarkan pekerjanya. Upaya penyelenggaraan jaminan sosial bagi pekerja di PT. Madubaru sudah berhasil karena 100% pekerjanya ikut dalam jaminan sosial baik BPJS Ketenagakerjaan ataupun BPJS Kesehatan sudah patuh perusahaannya. Menurut pengawasan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul tingkat pencapaian program kesejahteraan pekerja di PT. Madubaru telah dilaksanakan relatif sesuai dengan standar peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah. Hal ini telah sesuai dengan pasal 99 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU

No. 13/2003).

Pengawasan dilakukan secara aktif oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul, baik mengawasi secara aktif pada sisi norma kerja maupun norma kesehatan kerja. Norma pekerja wanita juga menjadi pengawasan aktif oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul supaya hak-hak pekerja wanita telah diterapkan dan dirasakan manfaatnya oleh para pekerja wanita. Pekerja perempuan diberikan keringanan di dalam pasal 76 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) untuk melindungi pekerja atau buruh perempuan yang pada hakikatnya adalah perempuan yang mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat yaitu reproduksi.

Pemberdayaan pekerja PT. Madubaru dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul melalui serikat pekerja dan serikat buruh di pabrik dengan melakukan pelatihan-pelatihan hubungan industrial. Pekerja yang mendapatkan pemberdayaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul merespon dengan sangat baik sampai sekarang beberapa kali pergantian pengurus ada kesinambungan yang tetap dijaga oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul, PT. Madubaru dan pekerja. Kerjasama atau keterlibatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul dengan PT. Madubaru dalam memberdayakan pekerja telah ada tapi belum terlaksana secara optimal.

Hubungan kerjasama antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul dan pihak manajemen PT. Madubaru banyak dilakukan dalam event atau acara misalnya may day (Hari Buruh), kemudian ketika PT. Madubaru memiliki event atau acara pihak Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul diminta untuk ikut berpartisipasi dalam acara tersebut misalnya acara cembengan (awal musim giling). Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul sebelum awal musim giling diminta untuk memeriksa peralatan di pabrik yang perlu diperiksa dan diawasi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul apakah telah memenuhi standar mesin yang berlaku. Jam kerja bagi para pekerja menjadi salah satu pengaturan yang diawasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul.

Prinsip transparan dalam laporan rutin sebenarnya memberikan keuntungan untuk pihak PT. Madubaru dan pekerja, bagi masyarakat umum tidak perlu mengetahui karena laporan rutin yang bersifat internal dan masyarakat tidak boleh melihat kondisi di dalam pabrik sehingga prinsip transparannya terbatas untuk konsumsi di dalam unsur-unsur internal pabrik sendiri. Proses pelaporan rutin juga telah melalui jalur struktural atau Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditentukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Bantul dan PT. Madubaru. Urutan skema pertanggungjawaban laporan tergantung pada kasusnya, jika laporan rutin akan berjenjang sesuai dengan regulasi misalnya laporan Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit, laporan dari Panitia Pembina Keselamatan dan Kecelakaan Kerja (P2K3), laporan terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bagi pekerja musiman dan laporan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sudah ada norma atau Standar Operasional Prosedur (SOP) sesuai dengan surat keputusan kepala dinas tentang Standar Operasional Prosedur (SOP), tapi yang sifatnya tidak rutin kecelakaan kerja atau perselisihan hubungan industrial penanganannya sesuai dari objek laporannya baru bisa diselesaikan permasalahannya.

Laporan yang dilaporkan oleh PT. Madubaru selalu ditindaklanjuti oleh

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul, kecuali laporan rutin akan direspon menggunakan mekanisme pelaporan. Laporan yang tidak rutin misalnya ada kecelakaan kerja, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul akan bekerja sama dengan pihak pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul untuk menyelesaikan kasusnya. Laporan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan dindaklanjuti sesuai dengan aspek-aspek hak dan kewajiban pekerja yang ada di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) misalnya apakah dia berhak atas jaminan kehilangan pekerjaan, kalau iya maka akan dibantu mengurusnya atau klaim untuk jaminan hari tua, apapun jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) nya oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul.

Pembinaan atau sosialisasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul tidak dilakukan secara langsung atau khusus kepada pekerja tetapi dilakukan kepada serikat pekerjanya, kecuali jika pekerja datang langsung ke kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul untuk konsultasi. Adanya Federasi Serikat Pekerja Perkebunan (FSPBun) merupakan serikat pekerja ditingkat federasi dan serikat pekerja tingkat perusahaan di PT. Madubaru. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul melakukan pembinaan atau sosialisasi dengan perwakilan dari Federasi Serikat Pekerja Perkebunan (FSPBun) untuk menyampaikan hasil dari pembinaan atau sosialisasi kepada serikat pekerja tingkat perusahaan dan kepada para pekerja di PT. Madubaru.

Menurut pengamatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul kepada pekerja di PT. Madubaru sebagian pekerja merasa nyaman dan aman selama bekerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul aktif berinteraksi dengan pekerja yang terbukti

pada saat *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul menyelenggarakan vaksin massal khusus untuk pekerja di PT. Madubaru. Selain itu aspek-aspek ketenagakerjaan di PT. Madubaru sudah dilaksanakan dengan baik karena dalam pelaksanaannya sudah sesuai dengan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah tetapi perlu diperbaiki lagi dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Terdapat beberapa klausul atau ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Pemerintah.

Parameter pemberian hak-hak kepada pekerja dikatakan baik jika tidak terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan. Pemberian hak-hak pekerja yang tidak baik atau tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku berakibat menjadi pelanggaran bagi perusahaan seperti pelanggaran pidana, pelanggaran perdata dan lain sebagainya, tergantung dari pelanggaran yang dilakukan dari jenis pelanggaran norma atau pelanggaran hak pekerja yang tidak dipenuhi atau tidak diberikan. Misalnya jika upah yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum maka menjadi pelanggaran pidana. Terkait dengan upah lembur yang tidak diberikan bisa menjadi pelanggaran pidana atau pelanggaran biasa. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak didaftarkan oleh perusahaan menjadi contoh pelanggaran yang bersifat administratif yang dilakukan oleh perusahaan.

## **2. Kendala Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial di PT. Madubaru**

### **Daerah Istimewa Yogyakarta Menurut Undang-Undang Republik**

### **Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja**

Perusahaan sudah berusaha melakukan kewajiban dan hak walaupun belum sepenuhnya terpenuhi tetapi Perusahaan terus berupaya melakukan pemenuhan kewajiban dan hak bagi pekerjanya. Terkadang pekerja yang tidak memenuhi kewajiban dan haknya kepada Perusahaan. Kedudukan pekerja yang dipandang tidak sederajat ini mengingat pekerja hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Perusahaan sering menganggap pekerja sebagai obyek dalam hubungan kerja (Fithriatus Shalihah, 2017: 151). Hal inilah yang terkadang menjadi kendala yang timbul antara pihak perusahaan dan pihak pekerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum yang dimaksud dengan tujuan supaya dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya keadilan maupun perlindungan terhadap hak asasi manusia (pekerja) yang keduanya merupakan tujuan dari perlindungan hukum itu sendiri (Fithriatus Shalihah, 2017: 151). Kendala di PT. Madubaru biasanya terjadi karena kesepakatan di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) masih ada yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah, hal ini sesuai dengan catatan terkait Surat Keterangan (SK) pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Catatan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul belum dilakukan revisi oleh pihak PT. Madubaru seharusnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak sah untuk diberlakukan. Pelaksanaannya tetap diberlakukan oleh PT.

Madubaru, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tanpa adanya revisi yang diberlakukan sudah jelas melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tidak efektifnya penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berakibat pada Perjanjian Kerja Waktu Tetap yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan Republik Indonesia disebabkan oleh beberapa ketentuan yang ada yang dianggap tidak sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Peraturan ini memiliki kelemahan di dalamnya tidak termasuk sanksi apa pun. Beberapa pasal mengenai kontrak kerja waktu tetap telah dihapus dari UU Cipta Kerja. Permasalahan masih terjadi pada tingkat implementasi. Keduanya berkaitan dengan pemenuhan hak-hak pekerja dan jenis pekerjaan yang diperbolehkan bagi pekerja dengan status pekerja tertentu pada waktu tertentu (Fithriatus Shalihah, dkk, 2022: 180). Terdapat 7 catatan yang diberikan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul kepada PT. Madubaru terkait dengan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun 2023 sampai tahun 2025 sebagai berikut:

1. Bahwa pasal 16 ayat (4) tidak dapat diberlakukan karena bertentangan dengan pasal 32 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pengalihdayaan, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja sehingga tidak dapat diberlakukan.
2. Bahwa Pasal 16 ayat (4) huruf c tidak dapat diberlakukan sepanjang dimaknai merupakan ketentuan substitusi atau menggantikan ketentuan dengan pasal 29 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pengalihdayaan, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

3. Bahwa Pasal 5 ayat (2) huruf a bertentangan dengan pasal 79 ayat (3) UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang sepanjang dimaknai hanya berlaku bagi karyawan tetap.
4. Bahwa Pasal 5 ayat (2) huruf a pada Lampiran Bab II tidak dapat diberlakukan karena bertentangan dengan dengan pasal 32 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pengalihdayaan, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
5. Bahwa ketentuan Pasal 6 ayat (2) pada Lampiran Bab II tidak dapat diberlakukan karena Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 telah dicabut dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan telah dicabut dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan.
6. Bahwa Perjanjian Kerja Bersama ini tidak mengatur tentang Kesalahan mendesak sebagaimana diamanatkan dalam pasal 52 ayat (2) j.o. penjelasan pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pengalihdayaan, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja sehingga untuk pelanggaran jenis kesalahan mendesak dan akibat hukum bagi pekerja yang melakukan kesalahan mendesak sebagaimana dimaksud dalam pasal 52 ayat (2) j.o. penjelasan pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pengalihdayaan, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat diberlakukan.

7. Bahwa Perjanjian Kerja Bersama ini tidak mengatur tentang uang pisah sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 49, Pasal 50, Pasal 51, Pasal 52 ayat (1) Pasal 52 ayat (2) dan Pasal 54 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja sehingga besaran dan pemberian uang pisah mengacu pada yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung Nomor 104 K/Pdt.Sus/2010 yang menyatakan bahwa besaran pesangon setara dengan uang penghargaan masa kerja.

Catatan diatas penulis peroleh dari catatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul kepada PT. Madubaru. Catatan yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja terdapat pada catatan nomor 3 bahwa pasal 5 ayat (2) huruf a bertentangan dengan Pasal 79 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang sepanjang dimaknai hanya berlaku bagi pegawai tetap. Penulis setelah menganalisis terdapat kesalahan pada Pasal tentang cuti tahunan, pasal 5 ayat 2 huruf a Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak mengatur cuti tahunan namun Pasal 19 mengatur cuti tahunan. Pengaturan pasal yang salah terkait cuti tahunan ini sudah penulis konfirmasi kepada Bapak Bahari dan beliau membenarkan bahwa terdapat kesalahan penulisan pasal pada catatan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul. Seharusnya pasal yang dicantumkan yaitu Pasal 19 ayat 1 yang mengatur terkait cuti tahunan. Pasal 19 ayat 1 berbunyi “Pekerja Tetap yang telah bekerja terus menerus selama 1 (satu) tahun berhak mendapatkan cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja tidak termasuk cuti bersama”. Pasal 79 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

berbunyi “Cutu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh yaitu cutu tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan terus menerus”. Setelah melihat kedua pasal tersebut, Pasal 19 ayat 1 PKB spesifik hanya mengatur bagi pekerja tetap untuk mendapatkan cutu tahunan. Hal ini bertentangan dengan Pasal 79 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang mewajibkan perusahaan memberikan cutu tahunan kepada seluruh pekerjanya sekalipun mereka sebagai pekerja tidak tetap.

Menurut penulis semakin singkat pengusaha merekrut pekerja merubah status hubungan kerja pekerja dari pekerja waktu tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu, menunjukkan iktikad baik dari pengusaha untuk memberikan hak-hak pekerja secara lebih manusiawi dan dalam memberikan kepastian hukum kepada pekerja. Tentunya perekrutan selalu dengan pertimbangan-pertimbangan terhadap prestasi pekerja selama bekerja (Fithriatus Shalihah, 2017: 152).

Menurut Bapak Bahari, PT. Madubaru mengalami kendala lain terkait pengaturan shift bagi security atau satpam itu ada diatur Surat Keputusan Bersama (SKB) antara Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) Nomor KEP. 275/Men/1989 dan No. Pol Kep/04/V/1989.PT. Madubaru masih terus melakukan penyesuaian terkait Surat Keputusan Bersama (SKB) tersebut untuk diberlakukan bagi satpam di PT. Madubaru. Pihak dari PT. Madubaru rutin melakukan komunikasi dengan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul terkait dengan masalah *security* ini agar pelaksanaannya sesuai dengan Surat Keputusan Bersama (SKB) tersebut.

Laporan rutin kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans)

Kabupaten Bantul tentang pekerja oleh PT. Madubaru belum dilaksanakan secara sempurna misalnya laporan rutin tentang Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit belum rutin dilaporkan, padahal dalam aturannya dilaporkan setiap 6 bulan sekali tapi oleh PT. Madubaru kadang-kadang dilaporkannya. Laporan Panitia Pembinaan Keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3) juga belum rutin dilaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul setiap 6 bulan sekali. Selanjutnya laporan terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pekerja musimannya belum dilaporkan secara rutin. Laporan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juga belum dilaporkan secara rutin oleh PT. Madubaru padahal setiap tahunnya pasti ada pekerja yang pensiun atau berhenti kerja. Hanya laporan terkait kecelakaan kerja sudah dilaporkan secara rutin oleh PT. Madubaru kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul.

Hubungan atau keterlibatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul, PT. Madubaru dan pekerja selama ini hubungan telah sesuai dengan norma hubungan industrial berlangsung harmonis, dinamis dan berkeadilan. Pekerja sebaiknya mereka lebih proaktif untuk mengetahui norma-norma ketenagakerjaan. Norma ketenagakerjaan dalam Pasal 1 ayat 19 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan memiliki arti segala bentuk peraturan peraturan-perundangan atau standar di bidang ketenagakerjaan yang terdiri dari norma kerja dan norma Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Norma kerja menyangkut aturan kerja, di dalamnya mengatur tentang bagaimana perusahaan berjalan dan bagaimana hubungan antara pemberi kerja dan pekerja. Selanjutnya, norma Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) mengatur tentang keselamatan kerja di tempat kerja. Mengimplementasikan norma Kesehatan dan Keselamatan

Kerja (K3) harus memenuhi 5 aspek, diantaranya tempat kerja, lingkungan kerja, peralatan dan mesin serta Sumber Daya Manusia (SDM) dan aspek kesehatan yang berpengaruh pada keselamatan pekerja. Disinilah pentingnya perusahaan menerapkan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3). Jadi ada unit yang khusus menangani tentang penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) guna mengeliminasi sumber bahaya di tempat kerja. Sumber bahaya di tempat kerja dibagi empat kategori, yaitu pertama peralatan kerja, kedua lingkungan kerja (bangunan), ketiga sifat kerjanya, keempat apakah pekerjaan beresiko. Setelah mengeliminasi sumber bahaya, Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) selanjutnya membuat Standar Operasional Produksi (SOP) untuk mengeliminasi faktor resiko. Resiko pasti ada, jadi tugas Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) adalah menihilkan resiko tersebut.

## **D. Kesimpulan dan Saran**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan informasi dan data yang dikumpulkan oleh Penulis maka dapat ditarik kesimpulan:

- a. Pelaksanaan hubungan industrial di PT. Madubaru berpedoman pada aturan Perusahaan yang dibuat oleh Perusahaan bersama Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan hasil dari musyawarah berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Aturan ini memuat kewajiban dan hak Perusahaan kepada pekerja yang berpedoman pada ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Aturan Perusahaan yang

memuat tentang kewajiban dan hak pekerja menjadi perhatian utama perusahaan tetapi dalam penerapannya tidak sesuai dengan ketentuan pada tataran pelaksanaan/implementasinya. Berdasarkan teori Lawrence Meier Friedman bahwa hal ini belum sampai pada implementasi/budaya hukum karena Perjanjian Kerja Bersama (PKB) terdapat beberapa pasal yang tidak tepat. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah didaftarkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul dan Perusahaan telah menerima catatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tetapi tidak melakukan revisi terkait catatan tersebut. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul hanya memberikan catatan tetapi tidak melakukan teguran atau upaya lebih lanjut kepada Perusahaan karena terkait dengan pemilik dari perusahaan tersebut. Hal ini terjadi karena beberapa Pasal yang ada di dalam tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak sah berlaku dan seharusnya Perusahaan melakukan revisi terkait Perjanjian Kerja Bersama (PKB) agar sesuai dengan ketentuan tataran aturan yang telah di berikan catatan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Parameter pemberian kewajiban dan hak pekerja dikatakan baik di sebuah perusahaan jika telah memenuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku tetapi PT. Madubaru belum dapat dikatakan baik karena aturan dalam hal ini Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan penerapannya belum sejalan secara sinkron/selaras.

- b. Kendala dalam pelaksanaan hubungan industrial di PT. Madubaru ada

pada tataran aturan yang berkaitan dengan substansi hukum pada aturan perusahaan. Hal ini terjadi karena terdapat beberapa pasal dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan Pemerintah sehingga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul memberikan catatan mengenai pasal-pasal yang bertentangan atau tidak sesuai tersebut. Pihak PT. Madubaru menilai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) meski sudah dibuat, disepakati dan didaftarkan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul, namun tidak sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja karena sebelum Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja disahkan menjadi Undang-Undang, namun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebelumnya telah disepakati dan didaftarkan, sehingga isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) masih belum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Terdapat 7 pasal dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan catatan tersebut telah diterima oleh PT. Madubaru dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul. Catatan disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul mengenai pasal-pasal lain dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT. Madubaru untuk menyempurnakan isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

## 2. **Saran**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan diatas, Penulis memberikan saran diantaranya:

- a. Kepada pemberi kerja atau perusahaan pemberi kerja, seharusnya dalam pelaksanaan hubungan industrial harus sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja agar para pekerja lebih merasakan dan mendapatkan kewajiban serta haknya yang belum dipenuhi oleh perusahaan. Terlebih lagi untuk pekerja yang tidak tetap yaitu pekerja kontrak, pekerja harian lepas, pekerja borongan dan pekerja musiman perusahaan harus memenuhi kewajiban dan haknya, tidak melakukan tindakan sewenang-wenang berupa pengurangan gaji, tidak melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dan lain sebagainya. Perusahaan jika terdapat permasalahan atau kasus dengan pekerja lebih baik dilakukan musyawarah terlebih dahulu dengan pekerjanya agar dalam menyelesaikan konflik tidak memerlukan pihak ketiga untuk membantu menyelesaikan konflik yang terjadi antara perusahaan dan pekerja di PT. Madubaru.
- b. Kepada pekerja, seharusnya lebih proaktif untuk mengetahui norma-norma ketenagakerjaan sehingga pekerja dapat terjamin kewajiban dan haknya oleh perusahaan. Hakikatnya norma ketenagakerjaan merupakan upaya mewujudkan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.
- c. Kepada Pemerintah sebagai pihak pengawas dalam hubungan industrial yang tugasnya melakukan pengawasan terhadap berjalan atau tidak berjalannya semua regulasi yang berkaitan dengan tugasnya, maupun

berjalan atau tidak berjalannya Perjanjian Kerja Bersama (PKB), serta terkait perjanjian kerja. Dengan demikian efektifitas daripada semua aturan yang telah dibuat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dapat dilakukan dan berjalan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Achmadi, C. N. dan A. (1997). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Pustaka.
- Amiruddin, Z. A. (2020). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Depok: Rajawali Pers.
- Asri Wijayanti. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Ali, Zainudidin. (2010). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Jakarta: Sinar Grafika.
- Asshiddiqie. (2006). *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara Jilid (I)*. Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK.
- Donnelly, Jack. (2003). *Universal Human Rights in Theory and Practice*. Amerika Serikat: Cornell University Press
- Drs. C.S.T. Kansil, S.H. (1984). *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Fiantika, Feny Rita. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Fahmi, Idris. (2018). *Dinamika Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Ida, Hanifah. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. CV. Medan: Pustaka Prima (Anggota IKAPI).
- H. Zaeni, A dan Rahmawati Kusuma. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Hadjon, Philipus. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*. Surabaya: Surabaya Bina Ilmu.
- Hakim, Abdul Aziz. (2011). *Negara Hukum Dan Demokrasi Di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hamid, Abdul. (2016). *Teori Negara Hukum Modern*. Bandung: Pustaka Setia.
- Huda, N. (2018). *Ilmu Negara (10th ed.)*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Moleong. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marzuki, P. M. (2013). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Marzuki, P. M. (2021). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Prenada Media Prup.
- Muladi, H. (2009). *Hak Asasi Manusia (Hakekat, Konsep dan Implikasi dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat)*. Bandung: Refika Aditama.
- Muntoha. (2013). *Negara Hukum Indonesia Pasca Perubahan UUD 1945*. Yogyakarta: Kaukaba Dipantara.
- Nasution, B. J. (2014). *Negara Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Mandar Maju.
- Wijayanti, A. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Setara Perss.
- Nasution, Bahder Johan. (2014). *Negara Hukum Dan Hak Asasi Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Priyono, dan Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahardjo Satjipto. (2014). *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Riyadi, Eko. 2018. *Hak Asasi (Hukum Internasional)*. Depok: Rajawali Pers.
- Serika Arpita, & Y. H. (2020). *Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Shalihah, Fithriatus. (2017). *Sosiologi Hukum*. Jakarta: In Pustaka Ekspresi, PT Raja Grafindo Persada.
- Shalihah, Fithriatus, dan M. Nur. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan (Telaah Filosofi dan Hubungan Kerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia)*. Yogyakarta: Totalmedia.
- Soepomo, I. (1999). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Djambatan Penerbit.
- Subardjo. 2014. *Petunjuk Praktis Penelitian Dan Penulisan Ilmu Hukum*. Yogyakarta: Penerbit Cipta Media.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 35 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;

### **Karya Ilmiah**

Ayu Ernita. (2018). *Pengaruh Serikat Pekerja dan Hubungan Industrial Terhadap Kesejahteraan Karyawan Tetap Pada PT Bogatama Marinusa (Bomar) Makassar*. 2018.

Dahlan Harun. (2022). *Pelaksanaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Sebagai Kuasa Hukum Di Pengadilan Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Negeri Pekanbaru*. 2022.

Rahmania Puspita. (2022). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja Kontrak Pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru Melalui Mediasi Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau*. 2022.

Retno Damarina. (2023). *Pelaksanaan Permenaker RI No.18 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bagi Pekerja Migran Indonesia Penempatan di Hong Kong Taiwan dan Macau Dalam Perspektif Kesadaran Hukum 2023*.

### **Website**

Hukum Online. (2023). “*Hubungan Hak Asasi Manusia Dengan Negara Hukum*.” <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hubungan-hak-asasi-manusia-dengan-negara-hukum-lt62de41f0efd5f>

Hukum Online. (2023). “*Perlindungan Hukum: Pengertian, Unsur, Dan Contohnya*.” <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062/>.

ICJR. (2023). “*ICJR | Deklarasi HAM*”. <https://icjr.or.id/tag/deklarasi-ham/>.

Kompas.com. (2023) “*Tes Akhir Semester (TAS) Sosiologi Hukum: Efektivitas Hukum*”

*Dalam Masyarakat Halaman 3 - Kompasiana.Com.”*

[https://www.kompasiana.com/anisamekar22/6575224cc57afb57386b05f2/tes-akhir-semester-tas-sosiologi-hukum-efektivitas-hukum-dalam-masyarakat?page=3&page\\_images=1](https://www.kompasiana.com/anisamekar22/6575224cc57afb57386b05f2/tes-akhir-semester-tas-sosiologi-hukum-efektivitas-hukum-dalam-masyarakat?page=3&page_images=1).