

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)

Himawan Gerrenove Vippianto¹, Mustika Prabaningrum Kusumawati²

Abstract

In the midst of polemics over the imbalance of power between workers and employers, various phenomena of machineization of groups of workers have emerged. For this reason, this research aims to find out how the implementation of Article 4 paragraph (1) of Law Decree Number 21 of 2000 concerning Trade Unions/Labor Unions by KSPSI DIY in the wage sector?; How KSPSI DIY's efforts in preventing and handling wage disputes as a form of implementation of Article 4 paragraph (1) of Law Decree Number 21 of 2000 concerning Trade Unions/Labor Unions? This research uses an empirical method, which means that the research data is collected by studying documents or other literature data and interviews with research subjects. This research concludes that the function and role of DPD KSPSI DIY towards the implementation of Article 4 paragraph (1) of Law Decree Number 21 Year 2000 concerning Trade Unions/Labor Unions on the scale of wage disputes is present through its authority as regulated in laws and regulations, bylaws, and cultural culture that exists in KSPSI DIY as a workers' organization. The establishment of a communicative forum between workers' organizations registered under KSPSI DIY is also encouraged for the sake of preventive and repressive prevention of each working area as a trade union or trade union federation.

Keywords: Trade union confederation, wage, rights dispute.

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. Terjalinnnya 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.

Pendahuluan

Hubungan yang dimiliki antara pekerja dan pengusaha tidaklah kebal terhadap terjadinya suatu sengketa atau perselisihan, sehingga berpotensi menimbulkan sebuah permasalahan dari hubungan itu. Sebuah sengketa (atau dalam hal ini: perselisihan) lahir secara alami, baik dengan adanya salah pemahaman antara satu dan lainnya dan cara-cara

1 Himawan Gerrenove Vippianto, Mahasiswa Program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Email : 19410136@students.uii.ac.id.

2 Mustika Prabaningrum Kusumawati, Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Email: 154101305@uii.ac.id.

lain³. 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 ialah suatu kedudukan yang sama.⁴ 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.⁵ Padahal, sebuah hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha dapat memiliki dampak yang baik bagi kedua belah pihak sendiri. Realisasi hal tersebut dapat terjadi apabila serikat pekerja dapat berfungsi sebagai pengawal pelaksanaan perjanjian kerja bersama (PKB) agar sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan mampu menampung aspirasi anggotanya atau pekerja secara seluruhnya, sehingga mereka merasa terlindungi hak-haknya.⁶ 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 stress.⁷ Iklim kerja akan terganggu hingga perhatian dari kedua pihak hanya sendirinya tertuju pada konflik yang terjadi di lingkungan mereka.⁸

Eksistensi sebuah organisasi pekerja yang pro terhadap hak pekerja penting karena pengusaha sejak dulu sering mengobjektifikasi seorang pekerja. Pengusaha cenderung kurang memberikan ruang dialog terhadap seorang pekerja.⁹ *Bargaining power* atau daya tawar yang dimiliki buruh juga dirasa tidak cukup karena terdapat juga fenomena banyaknya pengangguran di Yogyakarta. Melihat pada perspektif strukturalis terhadap masalah ini, mesinisasi pekerja atau buruh sebagai mesin produksi belum sebanding dengan upah yang mereka terima. Ditambah dibatasinya para pekerja dengan posisi tawar ekonomi karena para pekerja sedemikian telah menggantung dirinya dengan upah rendahnya untuk bertahan hidup.¹⁰

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

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

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

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

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

7 Henry Simamora, Manajemen ... op.cit.

8 Payaman J. Simanjuntak, Masalah Ketenagakerjaan ... op.cit. hlm. 83.

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

10 Kris Nugroho, "Protes Sosial Buruh Sebagai Alternatif Perumusan Kebijakan Publik", Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, No. 1 Edisi XIX, 2006, hlm. 1.

pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja itu sendiri.¹¹ Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan buruh pada aspek pengupahan hadir pada kebijakan upah mimimum di suatu kabupaten atau kotanya masing-masing.

Perhatian pengawasan terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran terhadap pengupahan sebagaimana diatur pada peraturan perundang-undangan terjadi pula di Daerah Istimewa Yogyakarta.¹² 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 empat 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 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.¹³ 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 kepada sesuatu yang positif apabila memiliki dasar untuk membina pekerja.¹⁴

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.¹⁵ 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.”¹⁶

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 sengketa terhadap upah masih

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

12 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.

13 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.

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

15 Nur Aksin, Op. Cit, hlm. 74.

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

terjadi di DIY¹⁷, 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 (Studi Kasus Upah Pekerja/Buruh di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta).

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?

Metode Penelitian

Penelitian pada tugas akhir ini menggunakan metode penelitian empiris. Pembahasan akan mengkaji perihal implementasi terhadap suatu aturan (hukum positif) pada masyarakat. Penelitian juga didukung dengan data-data kepustakaan yang akan dibandingkan nantinya dengan penelitian lapangan seperti wawancara yang dilakukan. Penelitian disebut sebagai penelitian empiris karena penelitian ini dilakukan untuk melihat iklim ketenagakerjaan pada aspek pengupahannya dan berbagai upaya yang dilakukan oleh KSPSI DIY di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

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 DPD KSPSI DIY terhadap pekerja.

Penelitian pada tugas akhir ini berbeda daripada penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya karena memiliki subjek penelitian yang belum pernah dilakukan pembahasan terkaitnya. Ditambah objek kajian berupa fenomena pengupahan riil yang terjadi pada Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Implementasi Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh oleh KSPSI DIY terhadap pengupahan pekerja di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

¹⁷ 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>, Diakses terakhir tanggal 8 Juni 2023.

Dewan Pimpinan Daerah (DPD) KSPSI DIY merupakan sebuah organisasi pekerja yang secara kasta 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.¹⁸ Federasi-federasi yang ada di bawahnya tersebut menggolongkan diri mereka sektor-sektor tertentu yang identik dengan jenis bidang usaha pekerjaan. Federasi-federasi yang dimaksud dan sekaligus membawahi DPD KSPSI DIY yaitu:

Tabel 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.¹⁹ 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 tersebut terdiri dari seorang ketua, tiga orang wakil ketua, seorang sekretaris, dua orang wakil sekretaris, seorang bendahara dan seorang wakil bendahara.

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 anggaran dasar dan aturan rumah tangganya masing-masing. Hal 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

¹⁸ Pasal 13 ayat (1) huruf a dan b Anggaran Dasar Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kongres X

¹⁹ Wawancara dengan Kimnadi, Pimpinan dari Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta pada tanggal 16 Maret 2023 pukul 15.31, di Lembaga Bantuan Hukum Sikap.

tersebut pada akhirnya menghasilkan luaran berupa alur yang memperjelas kedudukan antar organisasi pekerja satu dan lainnya.²⁰

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:

- 1) Perselisihan hak;
- 2) Perselisihan kepentingan;
- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK); dan
- 4) 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.²¹ 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 dikategorisasikan berdasarkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai perselisihan hak. Undang-undang 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.²²

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 sengketa terhadap

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

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

22 Ibid.

pengupahan, atau dalam hal ini sebuah perselisihan yang dikategorikan sebagai perselisihan hak wajib dilakukan upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit. Yaitu sebuah 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.

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.²³ Hal ini terjadi karena alur pembagian tupoksi kerja struktur hirarki antara KSPSI DIY organisasi-organisasi pekerja yang dibawahinya.

Meski pembagian alur kerja berdasar anggaran dasar dan peraturan rumah tangga tersebut eksis, namun bukan berarti tingkat hirarki teratas dalam hal ini tidak dapat menyentuh dan masuk ke dalam “dapur” atau ranah pekerjaan 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 seperti kejadian hipotesis di atas terjadi berdasar mandat yang dikirim oleh organisasi pekerja yang secara tingkatannya berada di bawah KSPSI DIY.²⁴ 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.

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.²⁵ 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.²⁶ Mediator maupun konsiliator hubungan industrial

23 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.

24 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.

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

26 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.

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.²⁷

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.²⁸ Upaya-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.²⁹

Menarto mengklaim bahwa eksistensi organisasi pekerja dalam lingkungan suatu perusahaan akan membantu iklim ketenagakerjaan di dalamnya secara internal. Ia mengucapkan bahwa organisasi pekerja berperan sebagai *barrier* yang 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 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.³⁰

Tabel 2
Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial yang Ditangani Dinas
Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi DIY

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

28 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.

29 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.

30 B. Siswanto Sastrohadwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm. 1.

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

Penyelesaian terhadap 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 penyelesaian perselisihan mereka. Anjuran tertulis tersebut disampaikan oleh mediaotr 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.

Dalam beracara di pengadilan hubungan industrial, diatur melalui Pasal 87 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrual 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:

“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.³¹ 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 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 alihkan 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.

³¹ 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.

Upaya DPD KPSPI DIY 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:

1) Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Sebuah upaya di mana sebuah subjek hukum memiliki kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan mendapat bentuk definitif. Pada dasarnya, saran perlingan hukum preventif ini memiliki tujuan untuk mencegahnya teradi sebuah sengketa atau permasalahan hukum.³²

2) 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 mengapukan 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.³³

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 praktisnya. Hubungan industrial pancasila secara singkat diarikan 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 diingatkan bahwa penekanan terhadap sila-sila dari pancasila yang melandasi hubungan industrial pancasila ilaah 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.³⁴

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

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

33 Ibid, hlm. 30.

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

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.

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.

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-undangan 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 Serikat Pekerja/Serikat buruh, yang berbunyi:

"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."

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 dan Anggaran Dasar serta Aturan Rumah Tangga KSPSI. 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.

Perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan setidaknya-tidaknya haruslah memuat:

- 1) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- 4) Tempat pekerjaan;
- 5) Besarnya upah dan tata cara pembayarannya;
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan huruf e di atas, perjanjian kerja harus memuat secara eksplisit besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja selama ia bekerja di lingkungan perusahaan terkait. Bunyi pasal di atas hanya menetapkan muatan dari isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang berarti kualitas dan kuantitas upah sebagaimana huruf e misalnya, itu tidak dapat dikonfirmasi untuk menetapkan upah yang di bawah standar ketentuan pengupahan. Maka dari itu apabila perjanjian kerja yang ternyata mengatur hak-hak pekerja lebih rendah dari standar minimum yang diatur pada peraturan perundang-undangan maka substansi perjanjian kerja tersebut tidak memiliki kekuatan hukum dan seharusnya batal demi hukum. Sebaliknya, apabila suatu perjanjian kerja 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 dikemudian 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 yang baik dan benar. Sebagai sebuah konfederasi yang membawahi organisasi-organisasi pekerja, KSPSI DIY memastikan organisasi pekerja anggota-anggotanya mampu menghasilkan produk perjanjian kerja 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 yang dihasilkan. Pelatihan untuk membuat perjanjian kerja 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 yang tidak sesuai pengaturannya di peraturan perundang-undangan.³⁵

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 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.

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.

Terjalannya sebuah hubungan antar KSPSI DIY dengan anggota-anggota organisasi pekerja di bawahnya menambahkan suatu manpower yang dimiliki oleh suatu organisasi pekerja.³⁶ 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 sendiri di 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.

35 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.

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

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.

Dengan didampangi 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.³⁷

Penutup

Kesimpulan

- 1) Belum terealisasi keharmonisan iklim ketenagakerjaan di Yogyakarta hadir melalui alasan ketimpangan terhadap kekuatan yang dimiliki antara pekerja dan pengusaha. Ketersediaan lapangan pekerjaan yang timpang lebih sedikit dibandingkan pengangguran di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, hal ini diutarakan oleh Darmawan selaku Pimpinan Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi DIY. Diperlukannya implementasi 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. Maka dari itu, eksistensi akan organisasi pekerja membantu meningkatkan moralitas pada pekerja dalam menghadapi banyaknya perselisihan. Berdasarkan pemaparan di atas banyaknya jumlah perselisihan yang terjadi di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta membuktikan bahwasannya praktik hubungan industrial yang diterapkan belum sejalan dengan hubungan industrial pancasila.
- 2) Upaya pencegahan terhadap terjadinya sebuah perselisihan hak hingga kini masih diupayakan oleh DPD KSPSI DIY. Hal ini menjadi salah satu prioritas 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

³⁷Pasal 10 angka 1 Anggaran Dasar Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kongres X

dan federasi serikat pekerja di bawah naungan KSPSI DIY. Penyuluhan tersebut berfungsi selayaknya sebuah *upgrading* untuk membuat perjanjian kerja bersama yang sudah memiliki standar yang diatur oleh peraturan perundang-undangan. 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 terjelek 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. Metode penyelesaian secara sektoral yang dilakukan oleh masing-masing serikat maupun federasi serikat pekerja ini dinilai lebih efektif terhadap pencegahan pelanggaran perjanjian kerja yang dilakukan oleh pengusaha, sebagaimana diucapkan oleh Menarto.

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, dapatlah tetap mengupayakan sebuah musyawarah bipartit sebagai sarana utama penyelesaian terhadap suatu perselisihan yang terjadi. Hal ini karena kesan dari penyelesaian bipartit yang menganut sifat kekeluargaan musyawarah mufakat, sehingga mampu diterapkan nilai-nilai pancasila sebagai pedoman penyelesaian suatu perselisihan hubungan industrial. 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) Penyuluhan terhadap peraturan perundang-undangan terkait hukum ketenagakerjaan yang relevan perlu dilakukukan secara masif oleh pihak-pihak berkepentingan. Hal ini berdasar dari data penelitian menunjukkan bahwa masih banyak sekali pekerja di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta belum mengetahui tentang hak-hak yang dimiliki oleh mereka. Dengan terealisasinya peningkatan wawasan pekerja terhadap hal ini, mampu mencegah terjadinya suatu perselisihan terhadap hak.

Daftar Pustaka

Buku

- Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Ctk. Pertama, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Teori, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.

- D. Koeshartono, *Kajian Konsep dan Permasalahan Hubungan Industrial*, Ctk. Pertama, Universitas Atmajaya Press, Yogyakarta, 2005.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ctk. Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta, 2006, hlm. 558.
- Jimmy Joses Sembiring, *Cara Menyelesaikan Sengketa di Luar Pengadilan*, Ctk. Pertama, Transmedia Pustaka, 2011, Jakarta.
- Payaman J. Simanjuntak, *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia (Kumpulan Pidato Cosmas Batubara)*, Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, Jakarta, 1988.
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2005.

Jurnal

- Ahmad Hunaeni Zulkarnaen dan Tanti Kirana Utami, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial", *Jurnal PJIH*, Volume 3, Nomor 2, 2016.
- Hisbullah, "Penegakan Hak Buruh Oleh Konfederasi Serikat Pekerja Maprs; Eksistensi dan Peranan", *Jurnal Hukum Pidana dan Ketenagakerjaan*, Vol. 11, No. 2, 2022.
- Kris Nugroho, "Protes Sosial Buruh Sebagai Alternatif Perumusan Kebijakan Publik", *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, No. 1 Edisi XIX, 2006.
- Nur Aksin, "Upah dan Tenaga Kerja", *Jurnal Meta Yuridis*, No. 2, Volume 1, 2018.

Wawancara

- 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.
- 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.
- 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.

Peraturan Perundang-Undangan

- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

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>.

Sumber Lain

Anggaran Dasar Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kongres X

Aturan Rumah Tangga Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kongres X