

## **BUDAYA PATRIMONIAL SEBAGAI HAMBATAN EFEKTIVITAS SERIKAT PEKERJA DALAM PEMBENTUKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DI KOTA YOGYAKARTA**

### **Intisari**

Heri Fathumulloh<sup>1</sup>, Ari Hernawan<sup>2</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia mengatur peran dan fungsi serikat pekerja dalam pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Selanjutnya, juga untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh budaya patrimonial di Kota Yogyakarta terhadap efektivitas pelaksanaan fungsi Serikat Pekerja dalam pembentukan PKB.

Penelitian ini menggunakan metode normatif-empiris dengan pendekatan deskriptif-analitis. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, serta penelitian lapangan di Kota Yogyakarta. Pengumpulan data primer dilakukan dengan wawancara mendalam terhadap perwakilan serikat pekerja dan mediator hubungan industrial. Data dianalisis secara kualitatif untuk memahami hubungan antara norma hukum dan realitas sosial, khususnya dalam mengidentifikasi pengaruh budaya patrimonial terhadap efektivitas hukum ketenagakerjaan.

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa pertama, secara normatif, hukum Indonesia telah membangun kerangka yang kuat dengan menjamin kebebasan berserikat dan hak berunding kolektif, menempatkan serikat pekerja sebagai mitra sejajar pengusaha. Namun, temuan empiris menunjukkan praktik yang sangat berbeda dari 1.761 perusahaan, hanya 12 yang memiliki PKB. Kedua akar masalahnya terletak pada benturan antara hukum modern dan budaya lokal yang kuat. Nilai-nilai patrimonial Jawa seperti bapakisme, rukun, dan ewuh pakewuh menciptakan hubungan industrial yang paternalistik. Budaya ini membuat pekerja takut menuntut hak dan pengusaha enggan berunding setara, sehingga serikat pekerja kehilangan fungsi advokasinya dan PKB tidak terbentuk. Oleh karena itu budaya patrimonial merupakan hambatan sosiologis utama yang menyebabkan hukum ketenagakerjaan hanya berfungsi secara simbolis, bukan substantif, di Yogyakarta.

**Kata Kunci:** *Budaya Patrimonial, Serikat Pekerja, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Efektivitas Hukum*

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Magister Hukum Bisnis dan Kenegaraan Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, email: [herifathumulloh@mail.ugm.ac.id](mailto:herifathumulloh@mail.ugm.ac.id)

<sup>2</sup> Dosen Pembimbing Tesis, Dosen Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, email: [ari\\_hernawan@mail.ugm.ac.id](mailto:ari_hernawan@mail.ugm.ac.id)

***PATRIMONIAL CULTURE AS AN OBSTACLE TO THE EFFECTIVENESS OF LABOR UNIONS IN FORMING COLLECTIVE LABOR AGREEMENTS (CLA) IN YOGYAKARTA CITY***

**Abstract**

Heri Fathumulloh,<sup>1</sup> Ari Hernawan<sup>2</sup>

*This study aims to examine and analyze the legal framework of Indonesian labor law concerning the role and function of labor unions in the formation of Collective Labor Agreements (CLA). Furthermore, it seeks to identify and analyze the influence of patrimonial culture in Yogyakarta City on the effectiveness of labor unions in carrying out their functions in CLA formation.*

*This research employs a normative-empirical method with a descriptive-analytical approach. Data was collected through library research on primary, secondary, and tertiary legal sources, as well as field research in Yogyakarta City. Primary data collection was conducted via in-depth interviews with representatives from labor unions and an industrial relations mediator. The data was analyzed qualitatively to understand the relationship between legal norms and social reality, specifically in identifying the influence of patrimonial culture on the effectiveness of labor law.*

*The findings reveal, first, that normatively, Indonesian law has established a strong framework guaranteeing freedom of association and collective bargaining rights, positioning labor unions as equal partners to employers. However, empirical findings show a starkly different practice: only 12 out of 1,761 companies have a CLA. Second, the root of the problem lies in the clash between modern law and the strong local culture. Javanese patrimonial values such as *bapakism* (paternalism), *rukun* (social harmony), and *ewuh pakewuh* (reluctance to oppose superiors) create a paternalistic industrial relations climate. This culture makes workers afraid to demand their rights and employers reluctant to engage in equal bargaining, causing labor unions to lose their advocacy function and preventing CLAs from being formed. Therefore, patrimonial culture is the primary sociological barrier causing labor law to function only symbolically, not substantively, in Yogyakarta.*

**Keywords:** *Patrimonial Culture, Labor Union, Collective Labor Agreement (CLA), Effectiveness of Law*

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Magister Hukum Bisnis dan Kenegaraan Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, email: [herifathumulloh@mail.ugm.ac.id](mailto:herifathumulloh@mail.ugm.ac.id)

<sup>2</sup> Dosen Pembimbing Tesis, Dosen Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, email: [ari\\_hernawan@mail.ugm.ac.id](mailto:ari_hernawan@mail.ugm.ac.id)