



**PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN
PATRON-KLIEN PADA INDUSTRI MEBEL DI DESA
JONDANG KABUPATEN JEPARA**

SKRIPSI

Untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi
Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan

Oleh:

Intan Nur Cahya

3301416046

**JURUSAN POLITIK DAN KEWARGANEGARAAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
TAHUN 2020**

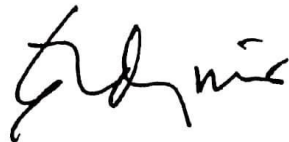
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan dalam Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial UNNES pada:

Hari : *Senin*

Tanggal: *13 April 2020*

Pembimbing Skripsi I



Drs. Tijan, M.Si.

NIP. 196211201987021001

Mengetahui:

Ketua Jurusan/Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan



Drs. Tijan, M.Si.

NIP. 196211201987021001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang Pada:

Hari : Jumat

Tanggal : 24 April 2020

Penguji I



Dr. Agustinus Sugeng Priyanto, M.Si.

NIP. 196304231989011002

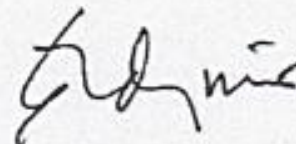
Penguji II



Drs. Setiajid, M.Si.

NIP. 196006231989011001

Penguji III



Drs. Tijan, M.Si.

NIP. 196211201987021001

Mengetahui:

Dekan FIS UNNES



Dr. Moh. Solehatul Mustofa, M.A.

NIP. 196308021988031001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain baik sebagiannya maupun seluruhnya. Pendapat maupun temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan dengan kode etik ilmiah.

Semarang, 13 April 2020



Intan Nur Cahya

NIM 3301416046

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Dalam hukum seseorang bersalah ketika ia melanggar hak orang lain dan dalam etika dia bersalah jika ia hanya berpikir untuk melakukannya”

Penulis

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, karya tulis saya ini persembahkan kepada:

1. Bapak dan Mama tercinta Muhammad Subkhi dan Maemonah, yang selalu mendidiku dengan tulus dan ikhlas, memberikan kasih sayang serta mencurahkan segala perhatian kepadaku dan mendukungku dalam meraih cita-citaku.
2. Adikku satu-satunya Wahyu Yoga Pratama serta adik-adik sepupuku, yang selalu menjadi menghiburku dikala sedih dan penyemangat untuk selalu berjuang meraih cita-cita dan menjadikanku untuk dapat memberikan contoh yang baik bagi kalian.
3. Seluruh keluarga tercintaku, keluarga H.Karjo dan Hj. Sayumi serta keluarga Mbah Supeno dan Basinah, terimakasih telah menjadi nenek dan kakek yang baik dan selalu mendukungku untuk meraih cita-citaku.
4. Keluarga Besar SMA N 1 Pecangaan dan Keluarga Besar Yayasan Pendidikan Islam Salafiyah tempat belajarku dari RA hingga MTs, terimakasih telah mendidiku dan menanamkan nilai-nilai agama kepadaku.
5. Keluarga pertamaku di perantauan yakni Kos Mutiara yang telah memberikanku suasana yang aman dan nyaman selama awal-awal perjuangan di perantauan serta keluarga Kos Griya Monesy yang tersayang.
6. BSC UNNES 2017 dan 2018.
7. Guguslatih Ilmu Sosial 2017.
8. Sahabat-sahabat PPKn angkatan 2016, teman-teman PPL SMP N 36 Semarang tahun 2019 serta KKN Desa Pedawang 2019.
9. Almamaterku UNNES.

SARI

Cahya, Intan Nur. 2020. *Pemenuhan Hak-hak Pekerja dalam Hubungan Patron-Klien pada Industri Mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara.* Skripsi. Jurusan Politik dan Kewarganegaraan FIS UNNES. Pembimbing I Drs. Tijan, M.Si. 116 Halaman.

Kata Kunci: Pemenuhan hak-hak pekerja, patron-klien, industri mebel

Setiap hubungan yang terjalin antara seseorang yang satu dengan orang yang lain (kedua pihak) tentunya menimbulkan suatu hak dan kewajiban di antara keduanya. Apalagi hubungan yang terjalin merupakan suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang tentunya hak dan kewajiban yang timbul telah ada dalam perjanjian kerja atau telah disepakati sebelumnya. Hubungan dimana pemenuhan hak-hak tersebut sangatlah penting untuk dapat dilakukan. Sama halnya dengan hubungan kerja yang terjalin antara pemilik mebel/pengusaha dengan pekerja mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara, meskipun industri mebel di Desa Jondang termasuk dalam kategori industri mebel kecil. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pemenuhan hak pekerja dalam hubungan patron-klien pada industri mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara; serta faktor penghambat pemenuhan hak pekerja dalam hubungan patron-klien pada industri mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sasaran penelitian meliputi pekerja mebel, pengusaha mebel, serta Kepala Desa Jondang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah teknik observasi, teknik wawancara serta teknik dokumentasi. Adapun analisis data menggunakan pendekatan induktif yang dimulai dari lapangan atau fakta empiris dengan cara observasi atau pengamatan langsung, mempelajari, menganalisis, menafsirkan, dan menarik kesimpulan dari fenomena yang ada di lapangan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik interaktif yang dilakukan bersama dengan proses pengumpulan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan hak-hak pekerja dalam hubungan patron-klien pada industri mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara dilihat dalam pemenuhan hak-hak nya terdapat sifat-sifat atau ciri dari hubungan patron-klien tersebut. Di mana hak-hak yang telah terpenuhi ada empat yakni: 1) hak atas upah, upah pekerja pada industri mebel diberikan dengan sistem borongan yang diterima seminggu sekali yakni biasanya setiap hari kamis; 2) hak untuk mendapatkan waktu istirahat dan hari libur, waktu istirahat pada industri mebel biasanya dimulai pada pukul 12.00-13.00 atau saat suara azan zuhur mulai berkumandang, dan untuk waktu libur didapatkan oleh pekerja pada saat hari libur lebaran yakni Idul Fitri dan Idul Adha serta libur setiap hari jumat; 3) hak untuk mendapatkan tunjangan berupa tunjangan hari raya (THR), setiap pekerja pada industri mebel di Desa Jondang mendapatkan THR dari pengusaha/pemilik mebel biasanya mulai seminggu sebelum lebaran, THR yang diberikan biasanya dalam bentuk kue-kue lebaran, sarung, kaos, minuman kemasan dan sejumlah uang, serta tunjangan kecelakaan kerja yang diperoleh oleh pekerja separuh dari biaya pengobatan; 4) serta hak atas kesejahteraan, di mana upaya peningkatan

kesejahteraan yang didapatkan oleh pekerja hanya berupa upah kerja serta bantuan-bantuan dari pemilik mebel/patron berupa bantuan pinjaman utang serta kasbon. Hak-hak pekerja ini dalam pemenuhannya, dari indikator yang telah dibuat ternyata terdapat ciri-ciri atau sifat dari hubungan patron-klien yakni adanya sifat ketidakseimbangan dalam pertukaran, adanya sifat tatap muka, serta sifatnya yang luwes dan meluas. Dari empat hak-hak di atas, hubungan patron-klien pada pemenuhan hak-hak yang paling menonjol adalah pada pemenuhan hak atas upah. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa pemenuhan hak-hak pekerja pada industri mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara dipengaruhi adanya suatu pola hubungan patron-klien yang mana relasi yang terjalin berjalan dengan baik. Faktor penghambat pemenuhan hak-hak pekerja mebel pada industri mebel di Desa Jondang secara garis besarnya disebabkan oleh dua hal yaitu industri mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara masih berbentuk *home industry* dimana modal yang dimiliki pengusaha/pemilik mebel masih kecil yang membuat pemilik mebel tidak dapat memenuhi hak-hak pekerja sepenuhnya karena keterbatasan modal yang dimiliki serta terjalinnya hubungan patron-klien antara pemilik mebel dan pekerja mebel, yang dilandasi rasa saling percaya tanpa adanya perjanjian tertulis di antara keduanya. Hal itu menimbulkan adanya rasa *ewuh pekewuh* (sungkan) sehingga saat pekerja ingin meminta haknya, misalnya upah, pekerja merasa sungkan dan terkadang hanya menunggu inisiatif dari pemilik mebel untuk memberikan upah.

Saran kepada pemerintah Desa Jondang Kabupaten Jepara, perlu adanya pengawasan dan pembuatan suatu kebijakan terhadap berlangsungnya pemenuhan hak-hak pekerja dalam hubungan patron-klien pada industri mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara. Dengan pengawasan dan kebijakan yang dilakukan dapat mengatur agar pemenuhan hak-hak pekerja dapat berjalan dengan baik. Sedangkan kepada pemilik mebel/pengusaha hendaknya untuk dapat memenuhi hak-hak pekerja mebel dengan lebih baik lagi, dapat memberikan upah secara tepat waktu, menyediakan fasilitas-fasilitas penunjang kesejahteraan pekerja berupa koperasi pekerja agar dapat meningkatkan taraf kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Serta hendaknya pemilik mebel dapat membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan pekerja mebel agar di antara keduanya dapat diketahui dengan jelas hak dan kewajiban masing-masing.

ABSTRACT

Cahya, Intan Nur. 2020. *The Fulfillment of Workers' Rights in Patron-Client Relations on the Furniture Industry in Jondang Village, Jepara Regency.* Final Project. Department of Politics and Civics. Faculty of Social Science. Universitas Negeri Semarang. Supervisor I Drs. Tijan, M.Si. 116 pages

Keywords: Fulfillment of workers' rights, patron-client, furniture industry

Every relationship that exists between one person to another (both parties) certainly creates a right and obligation between the two, moreover the relationship established is a work relationship between the employer and the worker which certainly the rights and obligations have already existed in an employment agreement or has been agreed beforehand. The fulfillment of these rights is very important to be done. This is similar to the working relationship that exists between the furniture entrepreneurs and the furniture workers in Jondang Village, Jepara Regency, where it is known as a small furniture industry category. The purpose of this study is to find out how the fulfillment of workers' rights in the patron-client relationship on the furniture industry at Jondang Village, Jepara Regency and the inhibiting factors for fulfilling workers' rights in the patron-client relationship on the furniture industry at Jondang Village, Jepara Regency.

This research uses a qualitative approach. The objects of the study are the furniture industry workers, the furniture entrepreneurs, the chief of Jondang Village and the community in Jondang Village. The data collection techniques in this study are the observation method, interview method and documentation method. Whereas the techniques used in analyzing the data are carried out inductively starting from the field or empirical facts by direct observation, studying, analyzing, interpreting, and drawing conclusions from existing phenomena in the field. The data analysis in qualitative research is carried out together with the data collection process.

The result shows that the fulfillment of workers' rights in the patron-client relationship in the furniture industry in Jondang Village, Jepara Regency observed in fulfilling the rights, there were characteristics of the patron-client relationship. Where there are four rights that have been fulfilled namely: 1) the right of wages, the wages of workers in the furniture industry are given a piece rate that is received once a week which is usually every Thursday; 2) the right to get breaks and holidays, rest periods in the furniture industry usually begin at 12.00-13.00 or when the dhuhur call to prayer echoes, and for holidays are obtained by workers during Eid holidays namely Idhul Fitri and Idhul Adha and every Friday off; 3) the right to receive benefits in form of holiday allowance (THR), every worker in the furniture industry in Jondang Village gets a THR from a furniture entrepreneur / owner usually starting a week before Eid, the given THR is usually in form of Eid cakes, sarongs, t-shirts, beverage packaging and a sum of money, as well as work accident benefits obtained by workers half of the medical expenses; 4) and the right to welfare, where the efforts to improve welfare obtained by workers only in form of wages and assistance from furniture entrepreneurs / patron in form of debt and cash loan assistance. In the fulfillment of these workers' rights, from

the indicators that have been made, it turns out that there are characteristics of the patron-client relationship, namely the nature of the imbalance in the exchange, the nature of face-to-face, as well as its flexible and broad nature. From these four rights, the patron-client relationship to the fulfillment of the most prominent rights is to fulfill the right of wages. Therefore it can be said that the fulfillment of workers' rights in the furniture industry in Jondang Village, Jepara Regency is influenced by a pattern of patron-client relations in which the relations are going well. The inhibiting factor of fulfilling the rights of the furniture workers in the furniture industry in Jondang Village is mainly due to two things, the first one is that the furniture industry in Jondang Village, Jepara Regency is a home industry that the capital of the industry come from the owner/ the entrepreneurs themselves and it is still in a small amount. This condition then makes the furniture entrepreneurs unable to meet the workers' rights and it's mostly due to the limited capital and patron-client relations between the furniture entrepreneurs and the furniture workers that based on the mutual trust without a written agreement between the them. Furthermore, this condition creates a sense of hesitation when the workers want to ask for their rights and sometimes they prefer to wait for the initiative of the furniture entrepreneurs to fulfill their rights.

Suggestions for the government of Jondang Village, Jepara Regency, it is necessary to supervise and make a policy towards the fulfillment of workers' rights in the patron-client relationship in the furniture industry in Jondang Village, Jepara Regency. The supervision and policies can make sure the fulfillment of the workers' rights. Whereas for the furniture entrepreneurs / furniture owners should be able to fulfill the rights of the furniture workers better, be able to provide wages in a timely manner, provide facilities to support workers' welfare in form of workers' cooperatives in order to improve the welfare of the workers and their families. And the furniture entrepreneurs should be able to make a written work agreement with the furniture workers so that both of them can know clearly their rights and obligations.

PRAKATA



Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat, rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pemenuhan Hak-hak Pekerja dalam Hubungan Patron-Klien pada Industri Mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara”**. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada beliau Baginda Nabi Muhammad SAW, yang syafa’atnya ditunggu-tunggu di hari kiamat kelak.

Terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari wujud usaha, doa, bantuan serta pertolongan dari semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Maka dari itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Moh. Solehatul Mustofa, M.A., Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.
3. Drs. Tijan, M.Si., Ketua Jurusan Politik dan Kewarganegaraan sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran, serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Dr. Agustinus Sugeng Priyanto, M.Si., dosen wali yang telah mengarahkan, memberi saran, serta masukan dengan sabar kepada penulis selama studi di Prodi PPKn.

5. Seluruh Dosen Jurusan Politik dan Kewarganegaraan yang telah membimbing dan memberikan ilmu selama penulis menempuh pendidikan perkuliahan di Universitas Negeri Semarang.
6. Bapak Sutiyo, Kepala Desa Jondang Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara yang telah memberikan izin penelitian dan memberikan banyak informasi.
7. Bapak Ibu masyarakat Desa Jondang yang telah memberikan banyak informasi kepada peneliti terutama para pekerja dan pemilik mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara (Bpk Edi Sucipto, Ibu Syuhadah, Bpk Sutejo, Bpk Norwanto, Bpk Muhammad Subkhi, Bpk Sudarto, Bpk Suyanto, Bpk Bambang dan Bpk Ngatman).
8. Teman-teman PPKn angkatan 2016 tercinta.
9. Semua pihak yang belum bisa penulis sebutkan di sini, atas segala perhatian, bantuan, dan kasih sayangnya.

Semoga segala kebaikan dan jasa dari semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, dapat diberikan balasan yang jauh lebih baik dari Allah SWT. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca secara umumnya.

Semarang, 13 April 2020

Penyusun

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
SARI	vi
ABSTRACT	vii
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR BAGAN	xv
DAFTAR TABEL	xvi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Batasan Istilah	7

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Pemenuhan Hak Pekerja dalam Hubungan Kerja pada Industri- Mebel	11
1. Pengertian Pemenuhan Hak Pekerja dalam Hubungan Kerja	11
2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja dalam Hubungan Kerja	17
3. Kedudukan Pekerja dan Pengusaha dalam Hubungan Kerja	21
B. Hubungan Patron-Klien pada Industri Mebel	26
1. Pengertian Hubungan Patron-Klien pada Industri Mebel	26
2. Ciri-ciri Hubungan Patron-Klien	29
C. Kajian Hasil-hasil Penelitian yang Relevan	33
D. Kerangka Berpikir	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Latar Penelitian	39
B. Fokus Penelitian	40
C. Sumber Data	41
1. Sumber Data Primer	42
2. Sumber Data Sekunder	43

D. Alat dan Teknik Pengumpulan Data	43
1. Observasi	43
2. Wawancara	45
3. Dokumentasi	46
E. Uji Validitas Data	47
F. Teknik Analisis Data	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	53
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	53
a. Deskripsi Umum Desa Jondang Kecamatan kedung Kabupaten- Jepara	53
b. Gambaran Umum Industri Mebel di Desa Jondang	56
2. Hak-hak Pekerja Mebel pada Industri Mebel di Desa Jondang	61
3. Hubungan yang Terjalin antara Pemilik Mebel dengan Pekerja pada- Industri Mebel di Desa Jondang	73
4. Kendala yang dihadapi Pemilik Mebel/Pengusaha dalam Memenuhi- Hak-hak Pekerja Mebel pada Industri Mebel di Desa Jondang	76
B. Pembahasan	77
1. Pemenuhan Hak-hak Pekerja dalam Hubungan Patron-klien pada Industri Mebel di Desa Jondang	78
2. Faktor Penghambat Pemenuhan Hak-hak Pekerja Mebel pada- Industri Mebel di Desa Jondang	106

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	112
B. Saran	114
Daftar Pustaka	116
LAMPIRAN	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1: Peta Desa Jondang Kabupaten Jepara	54
Gambar 4.2: Kursi yang Sudah Jadi	59
Gambar 4.3: Suasana Mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara	60
Gambar 4.4: Bukti Pembayaran Hak atas Upah Pekerja	62
Gambar 4.5: Bukti Perhitungan Upah	64
Gambar 4.6: Salah Seorang Pekerja Berangkat Kerja	66
Gambar 4.7: Salah Seorang Pekerja Pulang untuk Istirahat Makan Siang	67
Gambar 4.7: Salah Seorang Pekerja akan Pulang dan Membawa Pekerjaannya	68

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1: Kerangka Berpikir	38
Bagan 3.1: Komponen Analisis Data Model Interaktif	51

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Data Nama Informan	42
Tabel 4.1: Data Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.2: Data Mata Pencaharian	56
Tabel 4.3: Data Industri Kecil/Kerajinan Rumah tangga di Kecamatan Kedung	57
Tabel 4.4: Data Pekerja pada beberapa Usaha Mebel di Desa Jondang	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan gambaran tentang kebijakan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan, menimbang bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Negara Republik Indonesia tahun 1945. Dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini diharapkan dapat tercipta hubungan kerja yang baik antara pekerja dengan pengusaha serta dapat terpenuhinya hak-hak dan kewajiban dari pekerja maupun dari pengusaha atau pemberi kerja.

Ketenagakerjaan merupakan hal-hal yang berkaitan dengan hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang bersifat sub ordinatif sehingga sering menimbulkan anggapan bahwa pekerja merupakan pihak yang lemah oleh karena itu diperlukan peran dari pemerintah untuk melindungi pekerja agar dapat mewujudkan hak dan kewajibannya. Pelaksanaan pekerjaan di dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja diperlukan suatu perlindungan hukum untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi kedua belah pihak terhadap permasalahan yang timbul pada saat pelaksanaan kerja berlangsung. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum bagi kedua belah pihak tersebut adalah

melalui adanya perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Namun dalam kenyataannya setelah Undang-undang ini diimplementasikan, ataupun diberlakukan ternyata masih banyak ditemukan masalah-masalah maupun pelanggaran terkait hubungan kerja serta pemenuhan hak-hak dari pekerja sendiri. Hal ini dapat diketahui dengan masih adanya pelanggaran dari pihak pemberi kerja yang tidak melaksanakan kewajibannya sehingga akhirnya terjadi demonstrasi yang dilakukan oleh para pekerja yang menuntut hak-haknya seperti misalnya upah yang diberikan tidak sesuai dengan upah minimum, sampai dengan adanya pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja.

Masalah ketenagakerjaan ini rupanya juga terjadi pada sektor industri mebel di Indonesia. Industri mebel merupakan salah satu sektor industri yang terus berkembang di Indonesia. Kebutuhan akan produk-produk dari industri mebel terus meningkat karena sektor industri ini memberikan desain interior serta nilai artistik yang dapat memberikan kenyamanan sehingga dapat menunjang berbagai aktivitas. Mebel Indonesia kini juga berperan penting sebagai sumber devisa bagi negara karena peminat produk tidak hanya di dalam negeri tetapi juga di luar negeri. Keadaan ini membuat para produsen mebel bersaing untuk menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan keinginan konsumen.

Mebel merupakan salah satu produk industri yang juga menjadi salah satu komoditi hasil kerajinan tangan yang mempunyai peran cukup penting dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Industri mebel merupakan salah satu

pemberdayaan usaha mikro kecil menengah (UMKM). Selain itu industri mebel juga merupakan agenda pembangunan Indonesia dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat. Pengembangan UMKM diharapkan dapat menyerap kesempatan kerja sekaligus meningkatkan pendapatan pelakunya.

Permasalahan ketenagakerjaan yang timbul berkaitan dengan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Pada industri mebel yang ada di desa hubungan yang terjalin di antara keduanya tidak hanya sebatas hubungan kerja secara profesional belaka akan tetapi juga dilandasi dengan adanya ketidakseimbangan dalam pertukaran, di mana ketidakseimbangan ini lebih kepada ketidakseimbangan dalam kedudukan status sosial, posisi serta kekayaan yang memungkinkan pengusaha sebagai seseorang yang memiliki kedudukan lebih tinggi memberikan pengaruhnya kepada pekerja. Selain itu juga adanya sifat tatap muka yang memungkinkan di antara kedua belah pihak dapat bertemu setiap harinya sehingga membuat sifat hubungan di antara keduanya berlangsung secara luwes. Adanya sifat-sifat inilah yang kemudian disebut dengan hubungan patron-klien.

Hubungan patron-klien yang terjalin juga berhubungan dengan hak-hak pekerja atau karyawan, tunjangan-tunjangan yang didapat klien atau pekerja, serta pengorganisasian di antara keduanya dalam konteks industri mebel. Di sisi lain hubungan antara pemilik industri dengan karyawan juga didasari dari penyerapan tenaga kerja yang merupakan kerabat atau tetangga dari pemilik mebel. Yang mana sering kali para pekerja mendapatkan upah yang telat, lalu terkadang upah yang diberikan tidak secara kontan tetapi sedikit demi sedikit, diburu-buru untuk

segera menyelesaikan pekerjaan karena akan segera dikirim barang mebelnya namun terkadang hubungan patron-klien ini membawa keuntungan bagi pekerja yakni terkadang saat pekerja benar-benar dalam keadaan yang tidak punya uang, pekerja meminta uang bayaran terlebih dahulu sebelum menyelesaikan pekerjaannya (kasbon).

Penelitian ini dilakukan pada industri mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara, di mana ada sekitar 50 usaha mebel yang berdiri, yang setiap unit usaha mebelnya terdapat tiga sampai delapan pekerja. Setiap pekerja memiliki jenis pekerjaan yang berbeda-beda yakni ada yang bekerja sebagai tukang mbobok, tukang kayu, dan tukang ukir. Pekerja mulai bekerja dari pukul 07.00-16.00, dengan waktu istirahatnya yakni pada waktu menjelang salat zuhur dari pukul 12.00-13.00. Menurut hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja pada industri mebel di Desa Jondang tidak hanya hubungan kerja secara profesional semata akan tetapi juga dilandasi dengan hubungan yang memiliki sifat-sifat hubungan di antara kedua belah pihak yakni adanya ketidakseimbangan kedudukan dalam pertukaran, pengusaha mebel memiliki kedudukan status sosial, ekonomi yang lebih tinggi dari pada kedudukan pekerja, yang membuat besaran upah pekerja ditentukan oleh pengusaha mebel langsung tanpa campur tangan dari pekerja, upah yang dibayarkanpun terkadang sering telat atau tidak dibayarkan secara kontan tetapi sedikit demi sedikit, lalu sifat hubungan di antara keduanya yang luwes dan meluas, apabila salah satu pihak memerlukan bantuan maka akan otomatis meminta bantuan kepada pihak yang lain di mana bantuan yang diminta di luar

dari bantuan kerja, serta sifat tatap muka yang terjadi di antara pekerja dan pengusaha. Sifat-sifat hubungan ini memiliki kemiripan dengan sifat-sifat dari hubungan patron-klien.

Sebagaimana yang dijelaskan dalam penelitian Suprihatin (2002:163) yang berjudul “Hubungan Patron Klien Pedagang Nasi Kucing Di Kota Yogyakarta” bahwa terjadinya hubungan patron klien di kalangan pedagang "nasi kucing" dipengaruhi oleh pemilikan sumber daya untuk usaha, unit kekerabatan tidak dapat diandalkan untuk membantunya dalam aktivitas ekonomi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Faktor yang membuat pedagang bertahan dalam hubungan patron-klien adalah risiko kegagalan usaha, seperti jatuh bangkrut, keuntungan tidak memadai, kesulitan mendapatkan lokasi usaha yang strategis karena itu tidak mau mandiri. Meskipun terjadi hubungan patron-klien, hal ini terjadi untuk sementara waktu, yaitu sampai klien potensial untuk mandiri. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprihatin, di mana dalam penelitian ini topiknya yakni tentang pemenuhan hak pekerja dalam hubungan patron-klien pada industri mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara sedangkan dalam penelitian sebelumnya topiknya hanya sebatas hubungan patron-klien yang terjalin pada pedagang nasi kucing.

Berdasarkan hasil wawancara awal peneliti dengan seorang pengusaha yang bernama Nurwanto (39 Tahun), ia mengungkapkan bahwa: “...pernah minta bantuan, berupa kita menambah atap brak (tempat bekerja) misal begitu kita suruh mereka untuk gotong royong, Terkadang ini hambatannya intinya masalah keuangan ini, kalau kita belum dapat pembayaran dari pemesan, kita kesulitan

memberikan upah kepada para pekerja cuman ya tidak terlalu lama paling sehari dua hari”. Adanya hubungan ini membuat pemenuhan hak-hak pekerja pada industri mebel di Desa Jondang dipengaruhi atau dilandasi atas adanya sifat-sifat hubungan patron-klien tersebut. Di mana terkadang pekerja menerima upah yang telat, atau upah yang dibayarkan tidak secara kontan tetapi sedikit demi sedikit.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pemenuhan Hak-hak Pekerja dalam Hubungan Patron-Klien pada Industri Mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan:

1. bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja dalam hubungan patron-klien pada industri mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara?
2. apa saja faktor penghambat pemenuhan hak-hak pekerja dalam hubungan patron-klien pada industri mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan:

1. pemenuhan hak-hak pekerja dalam hubungan patron-klien pada industri mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara.
2. faktor penghambat pemenuhan hak-hak pekerja dalam hubungan patron-klien pada industri mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat baik secara teoretis maupun praktis.

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah hasanah ilmu dan pengembangan keilmuan PPKn khususnya mampu memberikan pemahaman di bidang pemenuhan hak-hak, serta hubungan kerja sebagai salah satu rujukan pertimbangan bagi penelitian-penelitian sejenis di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pemilik mebel/pengusaha serta bagi pemerintah desa.

a. Manfaat bagi Pengusaha Mebel

Sebagai wacana serta saran dalam pengembangan perbaikan kualitas yang berhubungan dengan pemenuhan hak-hak serta hubungan kerja.

b. Manfaat bagi Pemerintah Desa Jondang

Sebagai bahan pengetahuan, informasi serta saran tentang pemenuhan hak dan kewajiban yang dimiliki pekerja dalam hubungan patron-klien pada industri mebel.

E. Batasan Istilah

Suatu penelitian diperlukan adanya gambaran yang jelas mengenai istilah-istilah dalam judul penelitian, oleh karena itu diberikan batasan istilah dengan tujuan agar tetap berada dalam pengertian yang dimaksud dalam judul. Adapun istilah tersebut adalah sebagai berikut.

1. Pemenuhan Hak-Hak

Hak merupakan klaim yang dibuat oleh orang atau kelompok yang satu terhadap yang lain atau terhadap masyarakat yang bisa dibenarkan (Suyahmo, 2015:48). Sedangkan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Jadi ruang lingkup hukum ketenagakerjaan lebih luas daripada hukum perburuhan yang selama ini kita kenal yang ruang lingkungannya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh dan majikan dalam hubungan kerja saja (Husni, 2015:35).

Pemenuhan hak-hak berarti suatu upaya yang dilakukan dalam rangka memenuhi hak-hak yang harus didapatkan atau diterima oleh seseorang. Di mana pemenuhan hak-hak pekerja ini menjadi kewajiban dari seorang pengusaha untuk dapat memenuhi atau memberikannya kepada seorang pekerja. Pemenuhan hak dalam konteks ini adalah pemenuhan hak ketenagakerjaan yakni hak-hak pekerja pada industri mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara yaitu hak atas upah, hak atas waktu istirahat dan hari libur, hak atas tunjangan, serta hak atas kesejahteraan.

2. Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 nomor 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak dan merupakan

hubungan hukum antara pengusaha dengan seorang pekerja atau buruh. Hubungan kerja hanya lahir karena ada perjanjian kerja. Perjanjian melahirkan perikatan, perikatan yang lahir karena perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Hubungan kerja hanya ada apabila salah satu pihak dalam perjanjian dinamakan pengusaha dan pihak lainnya dinamakan buruh atau pekerja.

Dalam konteks ini hubungan kerja yang dimaksud adalah hubungan kerja antara pemilik industri mebel dan para pekerja mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara. Di mana hubungan kerja yang terjalin di antara kedua belah pihak juga dilandasi atas adanya hubungan patron-klien.

3. Patron-Klien

Scott (dalam Ahimsa, 2007:4) mengemukakan hubungan patron-klien adalah suatu kasus hubungan antara dua orang yang sebagian besar melibatkan instrumental dimana seseorang yang lebih tinggi kedudukan sosial ekonominya (patron) menggunakan pengaruh dan sumber daya yang dimilikinya untuk memberikan perlindungan atau keuntungan atau kedua-duanya kepada orang yang lebih rendah kedudukannya (klien) yang pada gilirannya membalas pemberian tersebut dengan memberikan dukungan umum dan bantuan, termasuk jasa-jasa pribadi kepada patron. Scott (dalam Ahimsa, 1988:2-3) mengemukakan ciri hubungan patron-klien yang membedakan dengan hubungan sosial lain sebagai berikut: 1) adanya ketidakseimbangan (*inequality*) dalam pertukaran, 2) adanya sifat tatap muka, 3) sifatnya luwes dan meluas.

Dalam konteks ini pihak yang berperan sebagai patron adalah pemilik industri mebel sedangkan pihak klien dalam hal ini adalah pekerja atau pengrajin

mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara. Hubungan kerja tidak hanya secara profesional semata akan tetapi juga atas dasar hubungan patron-klien, di mana indikator adanya sifat patron-klien ada tiga yakni: adanya ketidakseimbangan dalam pertukaran, adanya sifat tatap muka, serta sifat hubungan yang luwes dan meluas.

4. Industri Mebel

Mebel adalah perabotan yang paling dibutuhkan dalam berbagai aktivitas manusia di dalam ruangan. Dalam kehidupan sehari-hari keberadaan perabot berperan sebagai fasilitas atau sarana bagi berbagai kegiatan manusia di dalam suatu ruangan (Jamaludin, 2007:7).

Sedangkan industri mebel adalah kumpulan perusahaan atau usaha yang menghasilkan barang yang sejenis/homogen. Industri mebel dalam konteks ini adalah industri Mebel Romawi kayu jati yang ada di Desa Jondang Kabupaten Jepara.

Berdasarkan batasan istilah di atas, maka yang dimaksud dengan “pemenuhan hak-hak pekerja dalam hubungan patron-klien pada industri mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara” dalam penelitian ini adalah pemenuhan hak-hak (upah, waktu istirahat dan hari libur, tunjangan, serta kesejahteraan) yang menjadi hak dari pekerja dalam Industri mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Pemenuhan Hak Pekerja dalam Hubungan Kerja pada Industri Mebel

1. Pengertian Pemenuhan Hak Pekerja dalam Hubungan Kerja

Hak merupakan klaim yang dibuat oleh orang atau kelompok yang satu terhadap yang lain atau terhadap masyarakat yang bisa dibenarkan (Suyahmo, 2015:48). Pendapat lain mengemukakan bahwa hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum lahir (Hapsah, 2018:4). Sementara menurut Notonegoro (Latif, 2018:14) yang dimaksud hak adalah kuasa untuk menerima atau melakukan suatu yang semestinya diterima atau dilakukan oleh pihak tertentu dan tidak dapat dilakukan oleh pihak lain manapun juga yang pada prinsipnya tidak dapat dituntut secara paksa olehnya.

Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang dasar negara republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”.

Dengan demikian perlindungan terhadap hak asasi manusia dalam hal ini hak pekerja merupakan hal yang sangat penting karena merupakan wujud penghargaan

terhadap harkat dan martabat manusia (Sunarto, 2015:206). Selain itu pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi oleh konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Sedangkan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat sebelum, selama dan sesudah masa kerja”.

Jadi ruang lingkup hukum ketenagakerjaan lebih luas dari pada hukum perburuhan yang selama ini kita kenal, yang ruang lingkungannya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh dan majikan dalam hubungan kerja saja (Husni, 2015:35).

Sesuai Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, macam hak-hak pekerja yaitu:

- a. hak untuk kesempatan dan perlakuan yang sama (Bab III pasal 5 dan 6);

Hak ini merupakan hak setiap tenaga kerja untuk memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

- b. hak untuk pelatihan kerja (Bab V pasal 11, 12 (3), 18 (1), 23);

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, mempermudah, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, etos kerja, keterampilan, dan keahlian sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Penyelenggara pelatihan kerja dapat dilakukan oleh instansi pemerintahan dan perusahaan yang berbadan hukum yang telah

memenuhi syarat. Pelatihan yang dilakukan oleh pemerintah misalnya: pelatihan teknik otomotif, pelatihan komputer, pelatihan teknik bangunan, pelatihan teknik listrik, pelatihan tata niaga, dan pelatihan jahit-menjahit. Sedangkan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan swasta misalnya: kursus stir mobil, kursus memperbaiki mobil, kursus menjahit, dan kursus komputer (Soedarjadi, 2008:10-11).

Pelatihan kerja bertujuan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

c. hak untuk penempatan tenaga kerja (Bab VI pasal 31-38);

Penempatan tenaga kerja merupakan kegiatan pengerahan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka proses antar kerja untuk mempermudah proses dalam permintaan tenaga kerja baik di dalam maupun luar negeri. Kegiatan ini dapat dilakukan oleh pemerintah maupun swasta yang mempunyai izin (Soedarjadi, 2008:14).

Pada pasal ini menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja juga diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

- d. hak untuk perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan (Bab X pasal 67 (1), 78 (2), 79 (1), 80, 82, 84, 85 (1), 86 (1), 88 (1), 90 (1), 99 (1));

Perlindungan terhadap tenaga kerja dapat dibedakan dalam jenis-jenis berikut: a) perlindungan teknis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan alat atau bahan yang digunakan saat bekerja yang kemudian disebut dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3); b) perlindungan sosial yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang memungkinkan pekerja untuk berkembang sebagai manusia pada umumnya sebagai anggota masyarakat; c) perlindungan ekonomis yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan pekerja penghasilan yang cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari (Asyhadie: 2008:20).

Upah merupakan suatu hak yang timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Jenis-jenis upah berdasarkan rentang waktunya antara lain: upah harian, upah mingguan, dan upah bulanan. Ada juga jenis upah selain itu yakni upah borongan.

Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Selain itu juga dapat dengan dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan.

- e. hak untuk hubungan industrial (Bab XI pasal 102).

Pada pasal ini menjelaskan bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan

aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Sedangkan pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945 (Wijayanti, 2018:56). Pendapat serupa dikemukakan oleh Manulang (2001:140) bahwa hubungan industrial adalah keseluruhan hubungan kerja sama antara semua pihak yang tersebut dalam proses produksi di suatu perusahaan.

Anisrawati (2018:273-274) mengemukakan bahwa buruh memiliki hak-hak yakni:

- a. hak mendapatkan upah, pemberian upah ini menjadi pola penting dalam suatu hubungan pekerjaan, karena kelangsungan hubungan pekerjaan ini akan dapat terus terjalin apabila seorang tenaga kerja mendapatkan hak yang sesuai dengan apa yang telah diberikannya terhadap atas apa yang dikerjakannya;
- b. hak mendapat istirahat dimana hak istirahat ini di dapatkan saat waktu makan siang tiba, waktu untuk melaksanakan salat serta istirahat saat pekerja sedang sakit atau saat pekerja sedang ada urusan yang mendesak;
- c. hak mendapatkan perawatan yang mana selain pemberian akan pemenuhan kebutuhan substansi dasar pengusaha juga memberikan jaminan sosial yang

dilakukan secara lisan dan kekeluargaan, seperti pemberian jaminan kesehatan. Dan pemberian jaminan ini diharapkan untuk meringankan beban atau meminimalisir kerugian yang akan ditanggung oleh buruh dalam mencukupi segala bentuk kebutuhannya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Dwiyatmi bahwa seorang pekerja dalam hubungan kerja dengan majikannya memperoleh hak antara lain sebagai berikut.

- a. Upah, merupakan sejumlah uang ataupun imbalan lain yang disepakati dan jumlahnya tidak boleh di bawah upah minimum yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.
- b. Tunjangan, adalah penerimaan di luar upah yang menjadi hak dari pekerja. Tunjangan ini ada beberapa macam antara lain: pertama, tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan kesehatan ini perlu dan harus diberikan agar kesehatan pekerja terpelihara sehingga mempunyai stamina yang baik dan produktif. Kedua, tunjangan hari tua, berupa kumpulan upah yang diterima pada masa akhir tugas pekerja atau pada masa. Ketiga, tunjangan kecelakaan kerja, diberikan dalam rangka memberikan perlindungan berupa pembiayaan pada saat pekerja mengalami kecelakaan kerja dalam hubungan kerja.
- c. Istirahat dan cuti, istirahat menjadi hak pekerja dalam selang jam kerja, jika siang hari maka antara pukul 12 sampai dengan pukul 13 atau 14. Selain itu, hak pekerja adalah cuti, upah lembur, libur hari besar (Dwiyatmi, 2013:149-150).

Selain memiliki hak pekerja juga memiliki kewajiban sebagaimana yang dijelaskan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Bab XI tentang hubungan insutrial pasal 102 (2), 126, 136 (1). Dalam sebuah hubungan kerja, pemberi kerja atau pemilik kerja diperbolehkan untuk membuat peraturan sendiri selama tidak menyalahi UU ketenagakerjaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pemenuhan hak pekerja merupakan suatu upaya untuk memenuhi hak dasar yang wajib diterima oleh seorang pekerja dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Hak-hak pekerja seperti yang telah dikemukakan di atas antara yang terdapat dapat UU No.13 Tahun 2003 tantang Ketenagakerjaan, pendapat Dwiyatmi serta pendapat Anisrawati memiliki kesamaan hak yang dibahas di antara ketiganya yakni hak atas upah, hak atas waktu istirahat dan cuti, serta hak atas tunjangan. Pada penelitian ini peneliti hanya membahas empat hak-hak dasar seorang pekerja yakni: hak atas upah, hak atas waktu istirahat dan hari libur, hak atas tunjangan, serta hak atas kesejahteraan.

2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja dalam Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 13 tahun 2003 tantang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah, upah, dan waktu. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh (Husni, 2015:61).

Serupa dengan itu Wijayanti mengemukakan bahwa hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh (Wijayanti, 2018:36).

Sedangkan perjanjian kerja berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 14 Undang-undang No.13 tahun 2003, perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Wijayanti, 2018:41).

Sejalan dengan itu Husni (2015:62) mengemukakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain yaitu si majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Pada pasal 1 angka 4 Undang-undang No.13 tahun 2003 terdapat beberapa unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sebagai berikut.

a. Pekerjaan (*arbeid*)

Pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketentuan umum. Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja.

b. Perintah (*gezag ver houding*)

Unsur perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja. Di dalam hubungan kerja kedudukan pengusaha adalah pemberi kerja sehingga

pengusaha berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. kedudukan pekerja sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan.

Pada kenyataannya hubungan antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan sehingga bersifat subordinasi atau hubungan yang bersifat vertikal, yaitu menunjukkan adanya kedudukan atas dan bawah.

c. Upah (*loan*)

Adanya upah tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pihak pengusaha atau pemberi kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dengan demikian, intinya upah merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan oleh pekerja.

d. Waktu (*tijd*)

Artinya pekerja bekerja untuk jangka waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak ditentukan bahkan bisa selama-lamanya. Adanya waktu dimaksudkan adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya, unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara tegas dalam perjanjian kerja yang dibuat misalnya untuk pekerja kontrak, sedangkan

untuk pekerja tetap hal ini tidak diperlukan. Terkait pengaturan mengenai waktu kerja secara jelas termuat dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 79 UU Ketenagakerjaan. Waktu kerja pekerja dalam satu minggu adalah 40 jam/minggu. Untuk 6 hari kerja perminggu seharusnya bekerja 7 jam dalam lima hari dan 5 jam dalam 1 hari. Adapun 5 hari kerja/minggu bekerja selama 8 jam sehari. Apabila kebutuhan proses produksi menghendaki adanya lembur, hanya diperbolehkan lembur maksimal 3 jam perhari atau 14 jam perminggu.

Kenyataannya lembur yang terjadi di dalam praktik melebihi batas maksimal tersebut. Selama bekerja, setiap 4 jam pekerja bekerja, harus diberikan istirahat selama setengah jam. Dalam satu minggu harus ada istirahat minimal satu hari kerja. Dalam satu tahun pekerja harus diberikan istirahat 12 hari kerja pertahun, dan apabila pekerja telah bekerja selama 6 tahun wajib diberikan istirahat/cuti besar selama satu bulan dengan menerima upah penuh.

Pendapat lain dikemukakan oleh Manulang bahwa faktor yang menentukan adanya hubungan kerja (perjanjian kerja) ada tiga unsur yaitu:

- a. adanya pekerjaan yang harus dilakukan;
- b. adanya perintah (bekerja atas perintah atasan/pengusaha) dan;
- c. adanya upah.

Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja (perjanjian kerja) (Manulang: 2001:64). Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha yang terjadi berdasarkan adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja sendiri merupakan perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja

yang memuat syarat-syarat, hak, serta kewajiban yang harus dilakukan. Unsur-unsur dari perjanjian kerja ada empat yakni pekerjaan, perintah, upah, dan waktu.

3. Kedudukan Pekerja dan Pengusaha dalam Hubungan Kerja

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 3 Undang-undang No. 13 tahun 2003 bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk lain ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang (Husni, 2015:46-47).

Adapun pengusaha berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

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

Batasan pengusaha berbeda dengan pemberi kerja. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 4 No. 13 Tahun 2003, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga

kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Wijayanti, 2018: 39).

Pengaturan istilah pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal. Jadi dengan demikian pengertian pemberi kerja lebih luas dari pengusaha, pengusaha sudah pasti pemberi kerja, namun pemberi kerja belum tentu pengusaha (Husni, 2014:48).

Hubungan kerja dapat menunjukkan kedudukan kedua pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak yaitu hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja terhadap pengusaha, serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerja (Manulang, 2001:64).

Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi dan kedudukan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Berikut merupakan kewajiban tenaga kerja yang berkedudukan sebagai seorang yang melakukan kerja antara lain:

- a. melakukan pekerjaan dengan baik;
- b. mengikuti perintah atasan (pengusaha).

Sedangkan kewajiban dari pengusaha/pemberi kerja yang berkedudukan sebagai seorang pemberi kerja antara lain:

- a. membayar upah tenaga kerja;

- b. menyediakan/memberi pekerjaan;
- c. memberi perlindungan (Manulang, 2001:68-69).

Hal serupa terdapat dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c, KUHPerdara yang pada intinya adalah sebagai berikut:

- a. buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan;
- b. buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha;
- c. kewajiban membayar ganti rugi dan denda.

Sedangkan seorang pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi dan kedudukan untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan kewajiban pengusaha/pemberi kerja antara lain:

- a. kewajiban membayar upah, dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu;
- b. kewajiban memberikan istirahat/cuti, pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat kepada pekerja seperti istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- c. kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (pasal 1602x KUHPerdara). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang

bertempat tinggal di rumah majikan, akan tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan;

- d. kewajiban memberikan surat keterangan, kewajiban ini didasarkan pada ketentuan pasal 1602a KUHPdata yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja), surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datang dari pihak pekerja. surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

Kewajiban pekerja/buruh yang telah dipaparkan di atas merupakan hak pengusaha atau pemberi kerja, sebaliknya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja (Husni, 2015:68-71). Selain itu kedudukan orang-orang dalam perjanjian kerja dalam hal ini pekerja dan pemberi kerja/pengusaha pada dasarnya dapat dikatakan bahwa hanyalah orang-orang dewasa yang mempunyai tanggung jawab, yang mempunyai kemampuan untuk menyelenggarakan perjanjian kerja (Soepomo, 1983:42).

Kedudukan pekerja dengan pengusaha selain menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak, juga dapat menunjukkan kepada model hubungan kerja yang terjalin di antara keduanya. Salah satu model hubungan kerja yang terjalin di antara pekerja dengan pengusaha di mana hubungan kerja di antara keduanya tidak berdasarkan pada suatu perjanjian secara tertulis, model ini

kemudian di sebut dengan pola hubungan patron-klien. Pada pola hubungan ini, terdapat dua pihak yang terlibat secara langsung yakni:

- a. pengusaha, sebagai seorang atau kelompok yang memiliki kedudukan, status sosial ekonomi lebih tinggi berkedudukan sebagai patron, menggunakan pengaruh, kedudukan, dan penghasilannya untuk memberikan perlindungan dan kebaikan kepada seseorang atau kelompok yang memiliki status sosial ekonomi lebih rendah;
- b. pekerja, kelompok ini berkedudukan sebagai klien, bersedia membalas budi berupa dukungan menyeluruh yang meliputi pelayanan pribadi kepada patron. Klien memiliki kedudukan yang lebih rendah dari patron (Suprihatin, 2002:150).

Pada pola atau model hubungan patron-klien ini hubungan kerja yang terjalin di antara pekerja dan pengusaha tidak dilandasi oleh perjanjian kerja secara tertulis, tetapi dilandasi atas rasa saling percaya di antara kedua belah pihak.

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa kedudukan kedua pihak yakni pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak. Pekerja/buruh dalam hubungan kerja berkedudukan sebagai seorang yang melakukan perintah (pekerjaan) dari pengusaha/pemberi kerja yang setelahnya berhak mendapatkan upah, sebaliknya pengusaha dalam hubungan kerja berkedudukan sebagai seorang yang memberikan pekerjaan (perintah) kepada pekerja/buruh dan wajib baginya memberikan upah setelah pekerjaan yang dikerjakan pekerja selesai. Sedangkan pada pola hubungan patron-klien, seorang pengusaha berkedudukan sebagai

patron yang memiliki status ekonomi, sosial lebih tinggi yang menyediakan sumber daya pengaruhnya serta perlindungan kepada pekerja/klien. Di sisi lain pekerja berkedudukan sebagai klien yang pada gilirannya membalas kebaikan kepada patron. Pada penelitian ini kedudukan pekerja dan pengusaha memiliki ciri-ciri atau sifat dari pola hubungan patron-klien.

B. Hubungan Patron-Klien pada Industri Mebel

1. Pengertian Hubungan Patron-Klien pada Industri Mebel

Kata mebel dalam bahasa Inggris diterjemahkan menjadi *furniture*. Istilah “mebel” digunakan karena sifat Bergeraknya atau mobilitasnya sebagai barang lepas di dalam interior arsitektural. Kata mebel berasal dari bahasa Perancis yaitu *meubel*, atau bahasa Jerman yaitu *mobel*. Pengertian mebel secara umum adalah benda pakai yang dapat dipindahkan, berguna bagi kegiatan hidup manusia, mulai dari duduk, tidur, bekerja, makan, bermain dan sebagainya, yang memberi kenyamanan dan keindahan bagi pemakainya (Baryl, 1977 dalam Marizar, 2005:20).

Hal ini serupa dengan pendapat Rahmawati (dalam Auliannisa dkk, 2017:160) mebel atau furnitur adalah perabot yang diperlukan, berguna atau disukai seperti barang atau benda yang dapat dipindah-pindah digunakan untuk melengkapi rumah, kantor dan sebagainya. Jenis produk mebel sangat beragam meliputi kursi, meja, lemari ukiran, kaligrafi, *buffet*, lemari jam dan meja rias.

Pendapat lain dikemukakan oleh Jamaludin bahwa mebel adalah perabotan yang paling dibutuhkan dalam berbagai aktivitas manusia di dalam ruangan. Dalam kehidupan sehari-hari keberadaan perabot berperan sebagai fasilitas atau

sarana bagi berbagai kegiatan manusia di dalam suatu ruangan (Jamaludin, 2007:7). Sedangkan industri mebel merupakan kumpulan perusahaan/usaha yang menghasilkan barang yang sejenis yakni berupa barang-barang mebel.

Pada industri mebel di pedesaan terkadang hubungan yang terjalin diantara pengusaha dengan pekerja dilandasi dengan hubungan patron-klien. Scott (dalam Ahimsa, 2007:4) mengemukakan hubungan patron-klien adalah suatu kasus hubungan antara dua orang yang sebagian besar melibatkan instrumental dimana seseorang yang lebih tinggi kedudukan sosial ekonominya (patron) menggunakan pengaruh dan sumber daya yang dimilikinya untuk memberikan perlindungan atau keuntungan atau kedua-duanya kepada orang yang lebih rendah kedudukannya (klien) yang pada gilirannya membalas pemberian tersebut dengan memberikan dukungan umum dan bantuan, termasuk jasa-jasa pribadi kepada patron. Serupa dengan hal itu Polomo (1987:83) mengemukakan bahwa hubungan patron-klien merupakan salah satu bentuk dari pertukaran dan kekuasaan dalam kehidupan sosial manusia.

Scott (1983:43) mengemukakan jika seorang klien yang mengandalkan patronnya, maka atas dasar timbal balik, memberikan hak atas tenaga kerja dan sumber daya sendiri. Dan patron akan mengharapkan hal yang sama apabila menghadapi kesulitan dan apabila ia mampu memberikan pertolongan. Klien yang mengandalkan perlindungan patron, juga berkewajiban untuk menjadi anak buahnya yang setia dan selalu siap melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pendapat serupa dikemukakan oleh Philipus (2004:41) bahwa patron berasal dari bahasa latin *pater* yang berarti bapak, dan *pater* berubah menjadi *patris* dan *patronis* yang berarti bangsawan atau *patricius* yang berarti seseorang yang dianggap sebagai pelindung sejumlah rakyat jelata yang menjadi pengikutnya. Sebaliknya klien atau *client* berasal dari kata *cliens* yang berarti pengikut. Mereka ini adalah orang-orang merdeka yang sejak awal atau bekas budak yang dimerdekakan. Mereka menggantungkan diri pada patron, bahkan kadang-kadang menggunakan nama paham sang patron.

Christian Pelras dalam (Philipus, 2004:42) mengatakan hubungan patron-klien merupakan hubungan tidak setara yang terjalin secara perorangan antara seorang pemuka masyarakat (patron) dengan sejumlah pengikutnya (klien). Hubungan itu berdasarkan pertukaran jasa, dimana ketergantungan klien pada patron diimbali oleh perlindungan patron pada kliennya. Perbedaan imbalan yang diberikan patron-klien antara lain: jika klien pada patron dapat diberikan oleh siapa saja, sedangkan imbalan patron hanya dapat diberikan oleh orang yang berstatus lebih tinggi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Torsello (dalam Kurniawaty: 2015:3-4), praktik patronase didasarkan pada hubungan kepercayaan tatap muka yang membuat praktik ini sangat menarik dalam konteks sosial budaya tertentu. Sehingga, dibalik bantuan patron kepada *client* terdapat pertimbangan yang menyangkut kepentingan dirinya, bahwa bantuan itu adalah investasinya untuk mempertahankan ketergantungan *client* itu sendiri, dengan demikian eksploitasi bukanlah hal yang tidak mungkin.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam industri mebel di pedesaan terkadang hubungan yang terjalin di antara pengusaha dengan pekerja dilandasi dengan hubungan patron-klien. Patron-klien merupakan suatu keadaan khusus dari persekutuan *dyadic* (dua orang) yang melibatkan sebagian besar persahabatan, sementara seorang atau kelompok yang berstatus sosial ekonomi lebih tinggi berperan sebagai patron, menggunakan pengaruh, dan penghasilannya untuk memberikan perlindungan dan kebaikan kepada seseorang atau kelompok yang memiliki status sosial ekonomi lebih rendah. Sedangkan kelompok yang lebih rendah ini disebut sebagai klien yang bersedia membalas budi berupa dukungan menyeluruh yang meliputi pelayanan pribadi kepada patron.

2. Ciri-ciri Hubungan Patron-Klien

Scott (dalam Ahimsa, 1988:2-3) mengemukakan ciri hubungan patron klien yang membedakan dengan hubungan sosial lain sebagai berikut:

- a. adanya ketidakseimbangan (*inequality*) dalam pertukaran

Ketidakseimbangan terjadi karena patron berada dalam posisi pemberi barang atau jasa yang sangat diperlukan bagi klien dan keluarganya agar mereka dapat tetap hidup. Rasa wajib membalas pada diri klien muncul akibat pemberian tersebut, selama pemberian itu masih mampu memenuhi kebutuhan klien yang paling pokok. Jika klien merasa apa yang dia berikan tidak dibalas sepentasnya oleh patron, dia akan melepaskan diri dari hubungan tersebut tanpa sangsi.

Dengan demikian, ketidakseimbangan akan lebih tepat jika dipandang dari sisi kelebihan patron dalam hal status, posisi, kekayaan, sedangkan barang ataupun jasa yang dipertukarkan akan mempunyai nilai seimbang. Hal ini

dimungkinkan karena nilai barang atau jasa itu sangat ditentukan oleh para pelaku pertukaran itu, makin dibutuhkan barang atau jasa itu makin tinggi pula nilai barang itu baginya. Indikator adanya ketidakseimbangan ini yakni: 1) adanya ketidakseimbangan kedudukan baik dari segi status sosial, posisi, maupun kekayaan antara patron dengan klien; 2) patron dalam posisi sebagai pemberi jasa atau barang yang diperlukan oleh klien (penyedia kerja); 3) klien berkedudukan sebagai seorang yang membalas segala kebaikan dari patron.

b. adanya sifat tatap muka

Sifat ini memberi makna bahwa hubungan patron-klien adalah hubungan pribadi, yaitu hubungan yang didasari rasa saling percaya. Dengan adanya rasa saling percaya ini seorang klien dapat mengharapkan bahwa si patron akan membantunya jika dia mengalami kesulitan, jika dia memerlukan modal dan sebagainya. Sebaliknya si patron juga dapat mengharapkan dukungan apabila pada suatu saat dia memerlukannya. Masing-masing pihak mengandalkan penuh pada kepercayaan, karena hubungan ini tidak disertai perjanjian tertulis. Dengan demikian, walaupun hubungan patron-klien bersifat instrumental, artinya kedua belah pihak memperhitungkan untung-rugi, namun unsur rasa selalu menyertai. Indikator dari adanya sifat tatap muka ini yakni: 1) hubungan yang terjalin tidak dilandasi atas perjanjian yang tertulis; 2) hubungan yang terjalin berdasarkan pada rasa saling percaya di antara kedua belah pihak; 3) adanya sikap saling mengharapkan dan saling mengandalkan satu sama lain.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Susantiningih (2015:89) Relasi kerja yang terjalin antara juragan dengan buruh pabrik bersifat terbuka dan

bersifat kekeluargaan. Relasi kerja yang terjalin juga merupakan hubungan kerja yang bersifat patron klien, dengan ciri adanya ketidakseimbangan dalam pertukaran, adanya sifat tatap muka dan bersifat luwes dan meluas.

c. sifatnya luwes dan meluas

Dalam relasi ini, bantuan yang diminta patron dapat bermacam-macam, mulai membantu memperbaiki rumah, mengolah tanah, sampai ke kampanye politik. Klien mendapat bantuan tidak hanya pada saat mengalami musibah, tetapi juga bila mengalami kesulitan mengurus sesuatu. Dengan kata lain, hubungan ini dapat dimanfaatkan untuk berbagai macam keperluan oleh kedua belah pihak, sekaligus sebagai jaminan sosial bagi mereka. Oleh karena itu relasi inipun dapat memberikan rasa tenteram pada para pelakunya. Indikator dari adanya sifat yang luwes dan meluas ini yakni: 1) hubungan yang terjalin tidak hanya sebatas hubungan kerja profesional biasa; 2) bantuan yang diminta kedua belah pihak tidak hanya sebatas bantuan kerja semata tetapi juga bantuan di luar kerja; 3) hubungan di antara keduanya bersifat luwes atau fleksibel; 4) adanya sifat ketergantungan karena bantuan yang telah diberikan patron.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Suprihatin (2002:152) Peranan juragan tidak sebatas menyediakan pondok, namun juga memberi pinjaman modal usaha, menyediakan bahan baku, menyewakan perlengkapan berjualan, mencarikan lokasi usaha, memberi perlindungan dari ancaman elite kota.

Pendapat serupa dikemukakan oleh Philipus (2004:43-44) bahwa ciri-ciri hubungan patron-klien antara lain:

a. adanya ketidakseimbangan status antara patron dan klien;

- b. meskipun patron juga mengharapkan bantuan dari klien tetapi kedudukan patron lebih tinggi dari klien;
- c. ketergantungan klien pada patron karena adanya pemberian barang-barang yang dibutuhkan klien dari patron yang menyebabkan adanya rasa utang budi klien pada patron;
- d. utang budi ini menyebabkan terjadinya hubungan ketergantungan.

Serupa dengan hal itu Suparlan (2004:335) mengemukakan bahwa hubungan patron-klien mempunyai ciri-ciri yang khusus yang berbeda dari corak hubungan-hubungan sosial lainnya, disebabkan oleh adanya unsur-unsur: 1) interaksi tatap muka di antara para pelaku yang bersangkutan, 2) adanya pertukaran benda dan jasa yang relatif tetap berlangsung di antara para pelaku, 3) Adanya ketidaksamaan dan ketidakseimbangan dalam pertukaran barang dan jasa tersebut, 4) Ketidakseimbangan tersebut menghasilkan kategori patron-klien yang memperlihatkan ciri-ciri ketergantungan dan ikatan yang bersifat meluas dan melentur di antara patron dengan kliennya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Syaputra (2018: 8-9) bahwa ciri-ciri hubungan patron-klien antara lain:

- a. adanya klien di mana ikatan yang timbul dikarenakan adanya ikatan utang piutang, hubungan sosial dan hubungan budaya;
- b. terdapat patron;
- c. adanya hubungan yang vertikal dimana patron memonopoli klien, hubungan yang vertikal ini disebabkan karena patron memonopoli klien karena ada ikatan utang piutang;

- d. terdapat hubungan baik jaringan, tolong menolong dan hubungan moral, dimana didalamnya tercipta suatu hubungan yang saling menguntungkan;
- e. tercipta hubungan interaksi sosial yang baik antara patron dan klien, dengan adanya hubungan jual beli (ekonomi).

Dari pendapat para ahli di atas memiliki kesamaan satu dengan yang lainnya, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa ciri-ciri hubungan patron-klien ada tiga yakni: adanya ketidakseimbangan dalam pertukaran, bersifat tatap muka, serta sifatnya luwes dan meluas. Dari ketiga sifat atau ciri-ciri inilah yang akan peneliti jadikan pedoman dalam penelitian yang dilakukan yakni tentang pemenuhan hak pekerja dalam hubungan patron-klien pada industri mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara.

C. Kajian Hasil-hasil Penelitian yang Relevan

1. Suprihatin, (2002:152) dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan Patron Klien Pedagang Nasi Kucing Di Kota Yogyakarta. Hasil dari penelitian adalah terjadinya hubungan patron klien di kalangan pedagang "nasi kucing" dipengaruhi oleh pemilikan sumber daya untuk usaha, unit kekerabatan tidak dapat diandalkan untuk membantunya dalam aktivitas ekonomi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Meskipun terjadi hubungan patron-klien, hal ini terjadi untuk sementara waktu, yaitu sampai klien potensial untuk mandiri.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pengkajian topik yang hampir sama yakni tentang hubungan patron-klien, serta sama-sama menggunakan jenis penelitian Kualitatif. Sedangkan

perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang nantinya akan dilakukan oleh peneliti terletak pada subjek yang diteliti, lokasi penelitian, serta fokus penelitian, yaitu pemenuhan hak pekerja dalam hubungan patron-klien pada industri mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini belum pernah dilakukan dan merupakan hal yang baru dalam hal sasaran objek dan tempat penelitian.

2. Eni Susantiningsih (2015:89) yang berjudul Relasi Kerja Antara Juragan Dengan Buruh Di Pabrik Genteng Sokka Indah (Studi Kasus Di Desa Pejagoan Kecamatan Pejagoan Kabupaten Kebumen). Hasil dari penelitian ini adalah relasi kerja yang terjalin antara juragan dengan buruh pabrik bersifat terbuka dan bersifat kekeluargaan. Relasi kerja yang terjalin juga merupakan hubungan kerja yang bersifat patron-klien, dengan ciri adanya ketidakseimbangan dalam pertukaran, adanya sifat tatap muka dan bersifat luwes dan meluas.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pengkajian topik yang hampir sama yakni tentang hubungan patron-klien atau relasi kerja di antara pengusaha dengan karyawan, serta sama-sama menggunakan jenis penelitian Kualitatif. Namun, penelitian ini juga memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yakni terletak pada subjek yang diteliti, lokasi penelitian, serta fokus penelitian, yaitu pemenuhan hak pekerja dalam hubungan patron-klien pada industri mebel di Desa jondang Kabupaten Jepara, yang mana fokusnya lebih kepada pemenuhan hak-hak dari para pekerja di industri mebel.

3. Churin Tsuroyya (2018:49) yang berjudul Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Di PT. Djarum Tayu Pati. Hasil dari penelitian adalah dalam pelaksanaan penerapan atas hak-hak pekerja perempuannya, PT. Djarum Tayu Pati telah berupaya untuk memberikan bentuk perlindungan hukum. Dalam hal ini kebijakan PT. Djarum Tayu Pati telah selaras dengan berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun dalam penerapannya, terdapat beberapa kendala yakni penggunaan ruang laktasi yang tidak optimal. Hal itu disebabkan oleh pekerja perempuan yang lebih memilih untuk menyusui dan memerah ASI dengan pulang kerumah kemudian memberikan ASI untuk anaknya atau mempersiapkan ASI terlebih dahulu sebelum berangkat kerja, sehingga tidak perlu pulang kerumah. Hambatan lain terjadi pada aspek kesetaraan dalam jabatan. Di mana dalam beberapa proses rekrutmen yakni bagian Kasir dan *Unit Head* PT. Djarum Tayu Pati hanya menerima pekerja laki-laki saja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pengkajian topik yang hampir sama yakni tentang pemenuhan hak pekerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada subjek yang diteliti, lokasi penelitian, serta hasil penelitian yang disesuaikan dengan judul yang dibahas yang mana dalam penelitian ini fokus penelitiannya pada pemenuhan hak pekerja dalam hubungan patron-klien pada industri mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui berdasarkan penelitian sebelumnya penelitian ini memiliki perbedaan dan persamaan dengan penelitian sebelumnya

seperti yang dijelaskan di atas, namun dalam penelitian yang akan dilakukan ini yakni “pemenuhan hak-hak pekerja dalam hubungan patron-klien pada industri mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara” belum pernah dilakukan sebelumnya di latar atau lokasi penelitian yang akan dilakukan.

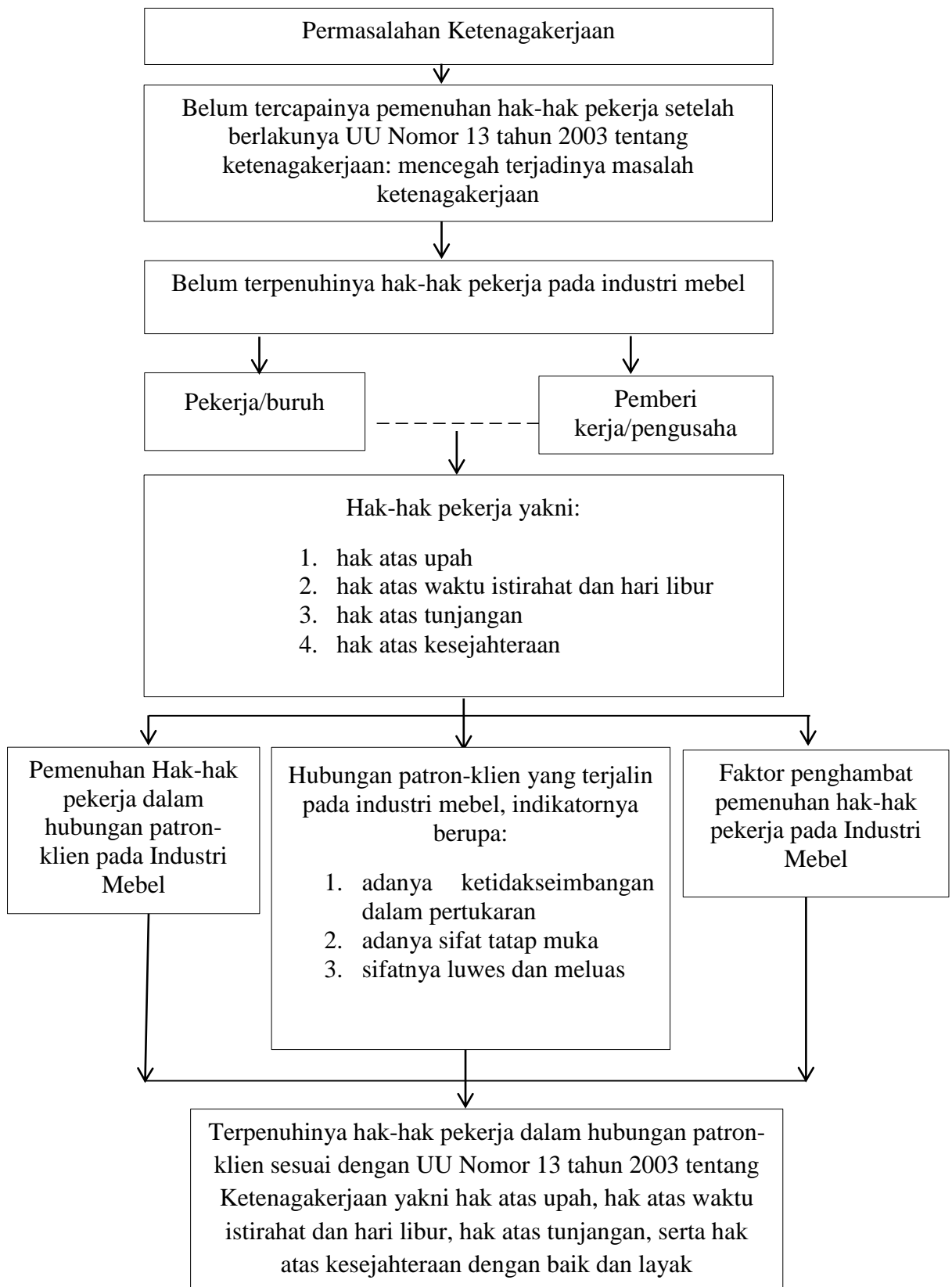
D. Kerangka Berpikir

Pekerja/buruh masih sering dianggap sebagai bawahan yang harus memberikan seluruh tenaga dan waktunya demi kepentingan pemilik usaha. Pengusaha sebagai pemilik usaha masih menempatkan para pekerja/buruh satu tingkat di bawah mereka. Pemenuhan hak pekerja/buruh juga masih sering terabaikan karena kurangnya kesadaran dari pemilik usaha akan kebutuhan hidup pekerja/buruh. Khususnya dari segi pemenuhan hak yang sesuai dengan UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hal ini terjadi pada masyarakat Desa Jondang yang mayoritas bekerja sebagai pekerja mebel di Kabupaten Jepara. Di dalam industri mebel ini kedudukan tertinggi dipegang oleh Pemilik industri mebel itu sendiri yang mengatur segala macam kegiatan dalam industri atau usaha tersebut. Dalam industri mebel terdapat hubungan kerja yang tercipta antara pekerja dan pemilik industri, hubungan ini bukan hanya sebatas hubungan kerja profesional belaka akan tetapi juga menjurus pada hubungan yang disebut dengan patron-klien.

Hubungan patron-klien yang terjalin berhubungan dengan hak-hak pekerja atau karyawan, tunjangan-tunjangan yang didapat klien atau pekerja, serta pengorganisasian di antara keduanya dalam konteks industri mebel di Desa Jondang. Di sisi lain hubungan antara pemilik industri dengan karyawan juga

didasari dari penyerapan tenaga kerja yang merupakan kerabat atau tetangga dari pemilik mebel yang menjadikan hubungan di antara keduanya terkadang bisa berlangsung secara tidak profesional yang didasari oleh hubungan kekerabatan tersebut. Yang mana sering kali para pekerja mendapatkan upah yang telat, lalu terkadang upah yang diberikan tidak secara kontan tetapi sedikit demi sedikit, diburu-buru untuk segera menyelesaikan pekerjaan karena akan segera dikirim barang mebelnya namun terkadang hubungan patron-klien ini membawa keuntungan bagi pekerja yakni terkadang saat pekerja benar-benar dalam keadaan yang tidak punya uang, pekerja meminta uang bayaran terlebih dahulu sebelum menyelesaikan pekerjaannya (kasbon). Permasalahan ketenagakerjaan dalam hal pemenuhan hak-hak pekerja ini salah satunya dipengaruhi oleh adanya sifat-sifat atau ciri-ciri hubungan patron-klien sehingga dengan permasalahan ini menjadikan belum tercapainya pemenuhan hak-hak pekerja dengan baik dan layak. Secara ringkas kerangka berpikir dapat dilihat pada bagan 2.1



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan dan utarakan dalam bab sebelumnya, maka peneliti dapat simpulkan dalam beberapa poin seperti di bawah ini, yaitu:

1. pemenuhan hak-hak pekerja dalam hubungan patron-klien pada industri mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara bahwa dalam pemenuhan hak-hak pekerja dipengaruhi oleh adanya hubungan patron-klien. Hal ini dapat dilihat dalam pemenuhan hak-hak nya terdapat sifat-sifat atau ciri dari hubungan patron-klien tersebut. Di mana hak-hak utama yang didapatkan pekerja ada empat yakni: 1) hak atas upah, upah pekerja pada industri mebel diberikan dengan sistem borongan yang diterima seminggu sekali yakni biasanya setiap hari kamis; 2) hak untuk mendapatkan waktu istirahat dan hari libur, waktu istirahat pada industri mebel biasanya dimulai pada pukul 12.00-13.00 atau saat suara azan zuhur mulai berkumandang, dan untuk waktu libur didapatkan oleh pekerja pada saat hari libur lebaran yakni Idhul Fitri dan Idhul Adha serta libur setiap hari jumat; 3) hak untuk mendapatkan tunjangan berupa tunjangan hari raya (THR), setiap pekerja pada industri mebel di Desa Jondang mendapatkan THR dari pengusaha/pemilik mebel biasanya mulai seminggu sebelum lebaran, THR yang diberikan biasanya dalam bentuk kue-kue lebaran, sarung, kaos, minuman kemasan dan sejumlah uang, serta

tunjangan kecelakaan kerja yang diperoleh oleh pekerja separuh dari biaya pengobatan; 4) serta hak atas kesejahteraan, di mana upaya peningkatan kesejahteraan yang didapatkan oleh pekerja hanya berupa upah kerja serta bantuan-bantuan dari pemilik mebel/patron berupa bantuan pinjaman utang serta kasbon. Dari hak-hak ini ternyata dalam pemenuhan setiap haknya dipengaruhi atau terdapat ciri-ciri atau sifat dari hubungan patron-klien yakni adanya sifat ketidakseimbangan dalam pertukaran, adanya sifat tatap muka, serta sifatnya yang luwes dan meluas. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa pemenuhan hak-hak pekerja pada industri mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara dipengaruhi adanya suatu pola hubungan patron-klien. Dari empat hak-hak pekerja yang terdapat sifat-sifat patron-klien, hubungan patron-klien pada pemenuhan hak-hak pekerja yang paling menonjol adalah pada pemenuhan hak atas upah. Di mana upah yang diberikan pada pekerja menganut sistem borongan. Pada usaha mebel yang lebih besar dengan jumlah pekerja yang lebih banyak biasanya upah pekerja yang diterima lebih banyak pula hal ini bukan karena perhitungan upahnya yang berbeda akan tetapi jumlah pesanan kursi/barang yang dikerjakan oleh pekerja lebih banyak dari usaha mebel yang memiliki karyawan yang lebih sedikit. Namun untuk ciri-ciri atau sifat dari hubungan patron-klien pada hak atas upah maupun hak yang lain seperti hak atas istirahat dan hari libur, hak atas tunjangan, serta hak atas kesejahteraan antara pengusaha yang satu dengan yang lainnya tetap sama;

2. faktor penghambat pemenuhan hak-hak pekerja mebel pada industri mebel di Desa Jondang ialah secara garis besarnya dikarenakan oleh dua hal yaitu yang pertama industri mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara masih berbentuk *home industry* di mana modal yang dimiliki pengusaha/pemilik mebel masih kecil yang membuat pemilik mebel tidak dapat memenuhi hak-hak pekerja yang memerlukan biaya yang besar karena keterbatasan modal yang dimiliki (masalah keuangan), selain itu juga kurangnya pengetahuan dari pekerja maupun pemilik mebel dimana kedua belah pihak nyatanya tidak mengetahui tentang UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang hak dan kewajiban mereka sehingga dalam hubungan kerja yang terjalin tidak dilandasi oleh perjanjian kerja secara tertulis. Hal yang kedua yaitu terjalinnya hubungan patron-klien antara pemilik mebel dan pekerja mebel, di mana hubungan patron-klien ini dilandasi dengan rasa saling percaya yang menimbulkan adanya rasa *ewoh pekewoh* atau sungkan sehingga saat pekerja ingin meminta hak nya misalnya upah merasa sungkan dan terkadang hanya menunggu inisiatif dari pemilik mebel untuk memberikan upah.

B. Saran

Adapun beberapa saran atau masukan yang dapat peneliti berikan kepada pihak-pihak terlibat baik langsung maupun tidak langsung dalam hubungan kerja pada industri mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara yaitu, antara lain.

1. Kepada Pengusaha/Pemilik Mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara

Hendaknya bagi pemilik mebel/pengusaha untuk dapat memenuhi hak-hak pekerja mebel dengan lebih baik lagi, dapat memberikan upah secara tepat waktu, menyediakan fasilitas-fasilitas penunjang kesejahteraan pekerja berupa koperasi pekerja agar dapat meningkatkan taraf kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Serta hendaknya pemilik mebel dapat membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan pekerja mebel agar di antara keduanya dapat diketahui dengan jelas hak dan kewajiban masing-masing.

2. Kepada Pemerintah Desa Jondang Kabupaten Jepara

Alangkah lebih baiknya dapat melakukan pengawasan terhadap berlangsungnya pemenuhan hak-hak pekerja dalam hubungan patron-klien pada industri mebel di Desa Jondang Kabupaten Jepara, sehingga dengan pengawasan yang dilakukan dapat membuat pemenuhan hak-hak pekerja dapat berjalan dengan baik. Selain itu juga dapat membuat suatu kebijakan tentang pemenuhan hak pekerja misalnya dengan kebijakan upah pekerja agar upah yang diterima pekerja dapat lebih mencukupi kebutuhan pekerja dan dapat juga diberikan dengan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Ahimsa, Putra Heddy S. 1988. *MINAWANG: Hubungan Patron Klien di Sulawesi Selatan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ahimsa, Putra Heddy S. 2007. *Patron dan Klien di Sulawesi Selatan Sebuah kajian Fungsional-Struktural*. Yogyakarta: Kepel Pres.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asyhadie, Zaeni. 2008. *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dwiyatmi, Sri Harini. 2013. *Pengantar Hukum Indonesia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Husni, Lalu. 2015. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jamaludin. 2007. *Pengantar Desain Mebel*. Bandung: PT. Kiblat Buku Utama.
- Lexy J. Moleong. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja.
- Manulang, Sendjun H. 2001. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Marizar, Eddy S. 2005. *Designing Furniture: Teknik Merancang Mebel Kreatif: Konsepsi, Solusi, Inovasi, dan Implementasi*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Miles, M.B & Huberman A.M. 1984. *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan oleh Tjejep Rohendi Rohidi. 1992. Jakarta: Penerbit Universita Indonesia.
- Philipus, Ng. dkk. 2004. *Sosiologi dan Politik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Polomo, M. Margaret. 1987. *Sosiologi Kontemporer*. Jakarta: Radjawali.
- Sanapiah, Faisal. 1995. *Format-Format Penelitian Sosial Dasar-Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Scott, James C. 1983. *Moral Ekonomi Kaum Petani: Pergolakan dan Subsistensi di Asia Tenggara*. Diterjemahkan oleh Hasan Basari. Jakarta: LP3ES.
- Soedarjadi. 2008. *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Soegeng Yfh, A. Y. 2007. *Dasar-dasar Penelitian Bidang Sosial, Psikologi, dan Pendidikan*. Semarang: IKIP PGRI Semarang Press.
- Soepomo, Imam. 1983. *Hukum Perburuan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.

- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. 2015, *Pengantar Hukum Tata Negara*. Yogyakarta: Magnum Pustaka Utama.
- Suparlan. 2004. *Hubungan antar Suku Bangsa*. Jakarta: Yayasan Pengembang Kajian Ilmu Kepolisian.
- Suyahmo. 2015. *Demokrasi dan Hak Asasi Manusia*. Yogyakarta: Magnum Pustaka Utama.
- Wijayanti, Asri. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Undang-undang

- Undang-undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 Ayat 2, Pasal 33 ayat 1. Jakarta: Sinar Grafika.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1, 5, 6, 11, 12, 18, 23, 31, 67, 78-80, 82, 84-90, 99, dan 102.

Jurnal/Skripsi

- Anisrawati. Dkk. 2018. Hubungan Patron-Klien Antara Pengusaha Dan Buruh Mebel Di Desa Bangunsari Kecamatan Lasalepa Kabupaten Muna. *Neo Societal*. Vol.3. No. 1. Hal: 273-274.
<http://ojs.uho.ac.id/index.php/NeoSocietal/article/download/3511/2652>
- Auliannisa, dkk. 2017. Identifikasi Potensi Toko Mebel Berdasarkan Analisis Pemenuhan Kebutuhan Mebel Berbasis SIG (Studi Kasus: Perumahan Bertipe Sederhana di Kecamatan Banyumanik). *Jurnal Geodesi Undip*. Vol.6. No.5. Hal: 160.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/geodesi/article/view/15374>
- Hapsah, Siti. 2018. Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Dalam Penerimaan Upah Pekerja Harian Lepas Pada (BBI) Balai Benih Induk di Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *JOM Fakultas Hukum*. Vol. 5. No. I. Hal: 4.
<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFHUKUM/article/download/21580/20880>
- Hikam, Muhrizal. 2019. Sertifikasi Hak Milik Atas Tanah Sebagai Wujud Kesadaran Hukum di Desa Prawoto Kecamatan Sukolilo Kabupaten Pati. *Skripsi*. Hal: 50. Semarang: UNNES.
- Kurniawaty, Nova Mey. 2015. Pola Permodalan Pada Industri Kecil (Studi Hubungan *Patron Client* Industri Kecil Ledre Pisang, Di Desa Gapluk, Kecamatan Purwosari, Bojonegoro). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. Vol.3. No.2. Hal: 2.
<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/1657>

- Latif, Muhammad Iqbal. 2018. Upaya Pemenuhan Hak Pendidikan Pada Anak Penyandang Disabilitas di SLB-B Karya Bakti (Don Bosco) kabupaten Wonosobo. *Skripsi*. Semarang: UNNES.
- Suprihatin, Sri Emy Yuli. 2002. Hubungan Patron Klien Pedagang "Nasi Kucing" Dikota Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Humaniora*. Vol.7. No.1: 152-157. http://eprints.uny.ac.id/5042/1/HUBUNGAN_PATRON_KLIEN_PEDAGANG.pdf
- Susantiningih, Eni. 2015. Relasi Kerja Antara Juragan Dengan Buruh Di Pabrik Genteng Sokka "Indah"(Studi Kasus Di Desa Pejagoan Kecamatan Pejagoan Kabupaten Kebumen). *Skripsi*. Hal: 89-90. <https://lib.unnes.ac.id/20779/1/3401411072-S.pdf>
- Syaputra, Ary. 2018. Hubungan Sosial Patron Klien antara Tauke Sawit dan Petani Sawit di Desa Menggala Teladan Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir. *JOM FISIP*. Vol.5. No.1: 8-9. <https://media.neliti.com/media/publications/198853-hubungan-sosial-patron-klien-antara-tauk.pdf>
- Tsuroyya, Churin. 2018. Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Di PT. Djarum Tayu Pati. *Skripsi*. Hal:49. https://eprints.uns.ac.id/42275/1/E0014079_abstrak.pdf