



## **Otonomi Hukum Perjanjian Kerja Bersama: Analisis Pluralisme Hukum terhadap Praktik Upah Natura (Catu Beras)**

| <b><u>INFO PENULIS</u></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b><u>INFO ARTIKEL</u></b>                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Fachri Maulana Al-Chairi Nasution<br/>Universitas Sumatera Utara<br/><a href="mailto:fachrialchairi@gmail.com">fachrialchairi@gmail.com</a></p> <p>Agusmidah<br/>Universitas Sumatera Utara<br/><a href="mailto:agusmidah@usu.ac.id">agusmidah@usu.ac.id</a></p> <p>Dedi Harianto<br/>Universitas Sumatera Utara<br/><a href="mailto:dedi@usu.ac.id">dedi@usu.ac.id</a></p> | <p>ISSN: 2808-1307<br/>Vol. 5, No. 3, Desember 2025<br/><a href="https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh">https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh</a></p> |

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

### ***Saran Penulisan Referensi:***

Nasution, F. M. A., Agusmidah., & Harianto, D. (2025). Otonomi Hukum Perjanjian Kerja Bersama: Analisis Pluralisme Hukum terhadap Praktik Upah Natura (Catu Beras) *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5 (3), 3968-3974.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaturan upah natura, khususnya catu beras, dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) melalui perspektif teori pluralisme hukum. Pengaturan ini dianalisis dalam konteks hilangnya norma upah natura dari hukum positif nasional pasca Undang-Undang Cipta Kerja. Menggunakan pendekatan yuridis normatif, penelitian ini menganalisis hukum positif, doktrin, dan karakter sosial-normatif hubungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik catu beras tetap bertahan dalam PKB, yang berfungsi sebagai tatanan hukum otonom (*autonomous legal order*) dan *living law* dalam hubungan industrial. Dalam ruang pluralisme hukum ini, hukum negara yang tidak lagi mengatur natura berinteraksi secara adaptif dengan hukum kontraktual (PKB) dan hukum sosial perusahaan. Pengaturan catu beras dalam PKB, yang kini sering dikategorikan sebagai kesejahteraan non-upah, merupakan wujud dialog normatif antara kebutuhan pekerja, kepentingan pengusaha, dan standar minimal negara. Studi ini menegaskan bahwa pluralisme hukum menjelaskan ko-eksistensi dan perkembangan norma pengupahan di luar interpretasi hukum negara semata.

**Kata Kunci :** Catu Beras, Hubungan Industrial, Perjanjian Kerja Bersama, Pluralisme Hukum, Upah Natura

### Abstract

This study aims to examine the regulation of in-kind wages, specifically rice allowances, in the Collective Labor Agreement (PKB) through the perspective of legal pluralism theory. This regulation is analyzed in the context of the disappearance of the norm of in-kind wages from national positive law following the Job Creation Law. Using a normative juridical approach, this study analyzes positive law, doctrine, and the socio-normative character of employment relations. The results show that the practice of rice allowances persists in the PKB, which functions as an autonomous legal order and living law in industrial relations. Within this space of legal pluralism, state law, which no longer regulates in-kind benefits, interacts adaptively with contractual law (PKB) and corporate social law. The regulation of rice allowances in the PKB, which is now often categorized as non-wage welfare, represents a normative dialogue between workers' needs, employers' interests, and state minimum standards. This study confirms that legal pluralism explains the coexistence and development of wage norms beyond the mere interpretation of state law.

**Keywords:** Rice Supply, Industrial Relations, Collective Labor Agreements, Legal Pluralism, Wages in Kind

### A. Pendahuluan

Hubungan industrial di Indonesia menunjukkan dinamika yang kompleks antara otoritas negara, struktur perusahaan, dan kebutuhan pekerja. Dalam konteks tersebut, pengaturan pengupahan merupakan salah satu aspek yang paling sering mengalami pergeseran baik secara normatif maupun sosiologis. Salah satu bentuk pengupahan yang menarik untuk dikaji adalah catu beras, yaitu pemberian sebagian upah dalam bentuk barang (natura). Praktik catu beras memiliki akar historis yang panjang, terutama dalam industri perkebunan, pertanian, dan manufaktur dengan struktur paternalistik (Saliman, 2023).

Secara normatif, hukum positif Indonesia pernah mengenal konsep upah selain upah pokok yaitu tunjangan tetap yaitu pada UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa sebagian upah dapat diberikan dalam bentuk tunjangan tetap sepanjang tidak melebihi 25% dari total upah dan bermanfaat bagi pekerja. Namun, di dalamnya tidak disebutkan secara detail bahwa tunjangan tetap dapat diberikan dalam bentuk barang. Setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) beserta aturan turunannya tidak lagi memuat pengaturan eksplisit mengenai upah natura. Hal ini berbeda dengan praktik pada masa sebelumnya yang masih mengakui pemberian natura sebagai bagian dari pengupahan dalam kondisi tertentu.

Ruang kekosongan inilah yang kemudian diisi oleh Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai bentuk hukum kontraktual yang disusun melalui mekanisme perundingan bipartit antara serikat pekerja dan pengusaha. PKB, menurut banyak ahli, memiliki kekuatan sebagai autonomous legal order, yakni sistem normatif yang lahir dari kesepakatan kolektif dan memiliki daya mengikat layaknya hukum formal bagi para pihak (Chamdani *et al.*, 2022). Oleh karena itu, apabila PKB mengatur catu beras, maka pengaturan tersebut merupakan hasil interaksi antara tiga lapis norma pertama adalah hukum negara, kedua hukum kontraktual, dan terakhir hukum sosial atau kebiasaan perusahaan.

Kondisi ini memperlihatkan hadirnya pluralisme hukum, suatu teori yang memandang hukum tidak sebagai sistem tunggal yang bersumber dari negara, tetapi sebagai interaksi berbagai sistem normatif yang hidup di masyarakat. Griffith menyatakan bahwa pluralisme hukum muncul ketika dalam satu ruang sosial terdapat lebih dari satu sistem hukum yang bekerja. Dengan demikian, kehidupan masyarakat selalu menghadirkan beragam alternatif aturan hukum yang dapat dipilih dan digunakan, sesuai dengan posisi serta kepentingan masing-masing kelompok sosial (Febiola & Sitabuana, 2022). Dari pemahaman dasar mengenai pluralisme hukum tersebut, dapat dipahami bahwa pendekatan pluralisme hukum merupakan cerminan dari realitas yang memang terjadi dalam dinamika kehidupan masyarakat (Baihaki, 2021).

Atas dasar itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaturan upah natura, khususnya catu beras, dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) melalui perspektif teori pluralisme hukum. Penelitian akan mengkaji bagaimana norma pengupahan natura tersebut diproduksi,

dinegosiasikan, dan dilembagakan dalam tatanan hubungan industrial kontemporer saat ini.

## B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif. Menurut Mukti Fajar dan Yulianto Achmad "Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari Peraturan Perundang-Undangan, perjanjian serta doktrin (Aksa, Widia & Hanani, 2025). Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji aturan hukum tertulis yang terkait dengan kebijakan hukum pidana terhadap pecandu narkoba. Peneliti menganalisis:

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
2. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja
4. Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan
5. Perpu Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja
6. Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
7. Perjanjian Kerja Bersama antara Pengusaha-Pekerja
8. Literatur hukum dan teori-teori terkait Pluralisme Hukum

Sifat penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah deskriptif-analitis. Penelitian deskriptif analitis bertujuan untuk menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan mengaitkannya pada teori-teori hukum serta praktik pelaksanaan hukum positif yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Setelah memaparkan kejadian yang terjadi senyata-nyatanya, peneliti kemudian melakukan analisis terhadap kejadian/peristiwa tersebut untuk melihat kesenjangan antara norma hukum dengan praktik penegakannya. Sifat analitis ini tampak dalam upaya peneliti mengevaluasi penyebab pergeseran kebijakan rehabilitatif menjadi pendekatan yang bersifat represif dan retributif, serta bagaimana perspektif hukum progresif menawarkan solusi terhadap persoalan tersebut.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan (*Library Research*). Studi kepustakaan dilakukan dengan meneliti melalui bahan-bahan hukum dalam arti luas, yang sering disebut sebagai bahan kepustakaan (Wiraguna, 2024). Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan bahan hukum primer dan sekunder yang terdiri dari Peraturan Perundang-Undangan, putusan pengadilan, buku, jurnal, serta perjanjian kerja bersama maupun laporan evaluasi perusahaan. Melalui teknik ini, peneliti memperoleh landasan teoritis dan kerangka hukum yang menjadi dasar analisis.

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, di mana data sekunder digunakan sebagai sumber utama untuk mendukung kajian kepustakaan dalam penelitian (Jailani, 2023).

1. Dokumen hukum. Seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan peraturan turunan lain terkait Pengupahan dan Perjanjian Kerja Bersama
2. Perjanjian Kerja Bersama antara Pengusaha-Pekerja.
3. Literatur ilmiah. Buku, jurnal, artikel penelitian terkait Pengupahan dan Perjanjian Kerja Bersama yang berguna untuk membangun argumen dalam menganalisis permasalahan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif. penelitian yang berfokus pada fenomena yang diteliti pada tatanan alamiahnya dan kemudian dilakukan penelitian terhadap fenomena tersebut secara menyeluruh (Hamdani, 2024). Penelitian ini akan diawali dengan mengidentifikasi peraturan-peraturan yang berkaitan dengan topik penelitian dan hukum positif yang mengatur tentang informasi publik, lalu dianalisisnya data yang dikumpulkan melalui teknik library research atau studi kepustakaan dan dituangkan dalam paparan secara sistematis, hasil yang didapat dari analisis tadi disesuaikan dengan dengan pokok permasalahan pada topik penelitian sehingga memperoleh penyelesaian terhadap masalah yang dikaji.

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1. Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa regulasi nasional setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta aturan turunannya tidak lagi memuat pengaturan eksplisit mengenai upah natura. Hal ini berbeda dengan praktik pada masa sebelumnya yang masih mengakui pemberian natura sebagai bagian dari pengupahan dalam

kondisi tertentu. Pada rezim hukum saat ini, komponen upah hanya terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap (Alvian, 2023).

Tidak ada ketentuan mengenai pemberian upah dalam bentuk kebutuhan pokok seperti beras atau bahan makanan lainnya. Bahkan, PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan secara sistematis menghilangkan seluruh frasa mengenai natura. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa pengaturan pengupahan nasional bersifat moneter penuh (*full monetary wage*), kecuali jika ada norma khusus dalam sektor tertentu.

Temuan penelitian terhadap sejumlah PKB di sektor manufaktur, pertanian, dan perkebunan menunjukkan bahwa praktik pemberian catu beras tetap bertahan, meskipun tidak diatur dalam regulasi pengupahan nasional. Dalam dokumen PKB yang diteliti, ketentuan mengenai catu beras biasanya ditempatkan dalam bagian Kesejahteraan Pekerja atau Fasilitas Perusahaan, bukan sebagai komponen upah langsung. Contoh formulasi umum dalam beberapa PKB adalah: "Perusahaan memberikan catu beras kepada pekerja/buruh sebanyak X kilogram setiap bulan sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan dasar dan peningkatan kesejahteraan." Menariknya, ketentuan ini tetap dinegosiasikan secara aktif antara serikat pekerja dan pengusaha dalam setiap pembaruan PKB.

Upah Natura tidak memiliki dasar hukum langsung dalam regulasi pengupahan nasional saat ini, namun norma ini tetap dipertahankan karena

- a) Nilai historis, dimana catu beras merupakan tradisi kompensasi yang diwariskan sejak masa Orde Baru.
- b) Nilai ekonomis yaitu dinaba pemberian beras lebih stabil dibandingkan fluktuasi harga pasar.
- c) Nilai sosial dimana pekerja menilai catu beras sebagai jaminan perlindungan pangan keluarga.

Temuan ini menunjukkan bahwa PKB berfungsi sebagai sumber hukum otonom (*Autonomus Law*) dalam hubungan industrial yaitu pelaku/aktor pembuatnya berkomitmen untuk memerintah berdasarkan peraturan yang mereka buat (Sukmana, Ashari & Darmawan, 2023).

Secara empiris, pemberian catu beras seringkali terkait dengan tujuan perusahaan untuk menjaga Stabilitas Ketenangan Kerja yang dimana pemberian catu beras terbukti menurunkan angka ketidakhadiran (*absenteeism*) dan meningkatkan kepuasan pekerja, selanjutnya pemberian catu beras juga dapat mengimbangi ketidakstabilan harga pangan yang mengakibatkan ketergantungan rumah tangga pekerja pada beras menciptakan kebutuhan jangka panjang. Ketika harga beras fluktuatif, catu beras berfungsi sebagai buffer ekonomi keluarga dan juga pemberian catu beras juga bertujuan sebagai bentuk tanggung jawab sosial perusahaan dimana pemberian beras dianggap lebih "bermakna" sebagai bentuk kepedulian perusahaan dibandingkan tambahan uang tunai.

Laporan-laporan dari serikat pekerja juga menunjukkan bahwa catu beras dipandang sebagai hak kesejahteraan yang bersifat non-upah, sehingga dapat dipertahankan dalam PKB tanpa bertentangan dengan PP Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, sepanjang tidak diperhitungkan sebagai upah minimum.

Dalam perspektif Pluralisme Hukum, PKB berfungsi sebagai sistem hukum yang hidup (*living law*) karena memiliki aktor pembentuk hukum sendiri yaitu ketika terjadi perundingan bipartit antara serikat pekerja dan pengusaha, PKB juga dapat mengatur norma yang berbeda dari hukum negara meskipun peraturan nasional tidak mengatur natura yang kemudian PKB dapat mengadopsinya sebagai norma mengikat yang dimana dapat diterima dan dijalankan oleh komunitasnya atau aktor/pelakunya sendiri, sehingga berlaku efektif dalam lingkungan perusahaan, dan terakhir karena mampu menyesuaikan konteks lokal, misalnya pada perusahaan di daerah penghasil beras, pemberian beras lebih rasional dibandingkan pemberian uang. Berdasarkan hal tersebut juga menunjukkan bahwa keberlanjutan catu beras adalah bukti empiris pluralisme hukum dalam sektor ketenagakerjaan, di mana hukum negara dan hukum privat hidup berdampingan.

## 2. Pembahasan

Secara historis, Indonesia pernah mengenal konsep upah selain upah pokok yaitu tunjangan tetap yaitu pada UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa sebagian upah dapat diberikan dalam bentuk tunjangan tetap sepanjang tidak melebihi 25% dari total upah dan bermanfaat bagi pekerja. Namun, di dalamnya tidak disebutkan secara detail bahwa tunjangan tetap dapat diberikan dalam bentuk barang (Josviranto, 2022).

Pasca dinamika UU Cipta Kerja (UU no. 11 tahun 2020 yang kemudian diganti menjadi Perpu No. 2 tahun 22 tentang Cipta Kerja), lahirlah UU No. 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang serta PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang di dalam keseluruhan kedua pengaturan tersebut terkait hal mengenai upah natura dihilangkan. Ketiadaan norma mengenai upah dalam bentuk barang menunjukkan bahwa pemerintah mengarah pada rezim pengupahan modern berbasis moneter yang lebih mudah dikontrol, terukur, dan dihitung sebagai komponen penghasilan untuk jaminan sosial.

Berdasarkan hal tersebut di atas, natura tidak lagi dikualifikasi sebagai upah, sehingga; tidak wajib diberikan oleh perusahaan, tidak dihitung sebagai komponen upah minimum, tidak mempengaruhi struktur dan skala upah, yang mengakibatkan tidak termasuk dalam objek perlindungan pengupahan oleh negara. Dapat disimpulkan bahwa negara memilih untuk tidak melibatkan diri dalam pengaturan pemberian barang kebutuhan pokok seperti catu beras. Namun temuan empiris menunjukkan bahwa meski dihapus secara normatif, praktik natura tetap hidup melalui PKB, bukan karena diperintahkan negara, melainkan karena dibutuhkan oleh para pihak. Fenomena inilah yang menjadi titik masuk pluralisme hukum.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) secara hukum memiliki kedudukan unik. Dalam perspektif yuridis formal, PKB diatur dalam UU Ketenagakerjaan sebagai hukum yang mengikat para pihak (Jahari & Artita, 2023). Serta dalam UU No. 6 tahun 2003 pada Bagian Ketenagakerjaan kerap kali ditemukan bunyi pasal "...hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama..." yang menunjukkan PKB merupakan bagian dari hukum perjanjian yang sesuai dengan pasal 1338 KUHPdata yang menyatakan "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya."

Secara sosiologis, PKB lebih dari sekadar kontrak. PKB adalah hasil collective bargaining yang dibuat oleh aktor sosial (serikat pekerja & pengusaha) kemudian dijalankan dan ditegakkan oleh komunitasnya sendiri yang di dalamnya berisi norma yang tidak diatur negara dan berlaku efektif meskipun berbeda dari hukum negara, dengan hal-hal tersebut, maka PKB merupakan tatanan hukum otonom dimana bahwa hukum negara bukan satu-satunya sumber hukum, melainkan hanya salah satu dari banyak sistem normatif dalam masyarakat (Lawendatu, 2021).

Dalam konteks ini, PKB memenuhi ciri-ciri "hukum otonom", karena dapat membuat norma sendiri, misalnya ketentuan catu beras, PKB juga bersifat umum dan mengikat, bukan sekadar janji antar dua individu lalu memiliki mekanisme penegakan internal, melalui LKS Bipartit, serikat pekerja, SP/SPSI, dan manajemen dan mengandung legitimasi sosial, karena dirundingkan secara demokratis. Dengan ciri tersebut, PKB berada dalam kategori "*law in the community*", yaitu hukum yang hidup dalam praktik lokal dan tidak harus paralel dengan hukum negara. Oleh karena itu, ketika PKB mengatur catu beras, norma tersebut berkekuatan hukum penuh, meskipun negara tidak memiliki ketentuan apa pun tentang natura. Praktik pengupahan dengan menggunakan catu beras memiliki karakter sebagai norma sosial perusahaan. Norma sosial terbentuk melalui kebiasaan, kebutuhan, dan nilai bersama, yang diciptakan oleh pelaku/aktor sosial tersebut dalam hal ini dilakukan oleh Pengusaha-Pekerja, sebagaimana dikemukakan oleh Eugen Ehrlich bahwa "*Society itself engenders a general order of societal relations, which later is put into legal forms by social groups and individuals who act thereby in the capacity of lawmaker*" (Ummah, 2023). Pengupahan catu beras dipertahankan dalam banyak perusahaan karena alasan seperti faktor historis Pada beberapa sektor, terutama pertanian, perkebunan, dan manufaktur padat karya, pemberian beras telah dilakukan sejak lama, bahkan sejak masa kolonial, sebagai kompensasi dalam hubungan kerja paternalistik (Kristiyani & Purwandari, 2023). Faktor ekonomi Beras merupakan komoditas yang stabil dan menjadi kebutuhan utama keluarga pekerja. Dalam banyak laporan serikat pekerja, pemberian catu beras dianggap lebih melindungi pekerja dari inflasi pangan (Angkak, Mauritsius & Jacob, 2024). Faktor sosial catu beras dipandang sebagai simbol kepedulian perusahaan terhadap pekerja dan keluarganya. Dalam hubungan industrial, simbol ini memperkuat norma kerja harmonis (*industrial peace*) (Kristiyani & Purwandari, 2023).

Kerangka pluralisme hukum memandang bahwa tatanan hukum dalam masyarakat terdiri dari berbagai sistem normatif yang saling berkelindan (Tamanaha, 2021). Secara ringkas, pluralisme hukum dapat dipahami melalui beberapa aspek, yaitu; Pluralisme hukum menggambarkan hubungan dan interaksi antara berbagai sistem hukum yang beroperasi dalam masyarakat, Pluralisme hukum mengidentifikasi dan memetakan keberagaman aturan hukum yang hadir dalam suatu konteks sosial tertentu, Pluralisme hukum menjelaskan bentuk-bentuk

hubungan, penyesuaian, maupun persaingan antar sistem hukum, serta menunjukkan bagaimana individu memilih menggunakan sistem hukum tertentu ketika menghadapi suatu konflik (Tamanaha, 2021). Dalam konteks catu beras, terdapat tiga sistem hukum yang berinteraksi yaitu hukum negara (state law) yang mengatur pengupahan secara ketat dan tidak mengakui natura sebagai upah. Negara menciptakan *formal uniformity*. Hukum perjanjian (*contractual legal order*) dimana PKB mengatur catu beras sebagai hak kesejahteraan, bahkan ketika negara tidak mengakuinya dan hukum sosial perusahaan (*company social norms*) Norma ini hidup dari kebiasaan dan kebutuhan komunitas pekerja. Norma ini bersifat empirical legitimacy. Ketiganya tidak saling menggantikan, melainkan saling melengkapi.

Norma privat (dalam hal ini PKB) dan Norma sosial memainkan peran signifikan dalam mengisi celah regulasi formal di kala hadirnya UU Cipta Kerja yang akhirnya memunculkan kembali interaksi antara norma negara dan norma lokal/perusahaan (Tamanaha, 2021).

Pluralisme juga tidak hanya berarti adanya penerimaan terhadap norma adat atau norma lokal, tetapi juga mencakup aturan-aturan privat yang dibentuk oleh para pelaku sosial dan dirumuskan melalui proses negosiasi yang bersifat demokratis, dan pengaturan terkait catu beras yang terdapat di dalam PKB disusun dan dibentuk oleh aktor/pelaku sosial (dalam hal ini Pengusaha-Pekerja) dengan menimbang, memperhatikan keadaan yang sebenar-benarnya terjadi di lapangan (Tamanaha, 2021).

Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa Norma catu beras tidak bersumber dari hukum negara, tetapi sah dan mengikat melalui PKB, karena disokong oleh norma sosial yang hidup di perusahaan. Inilah yang dinamakan tatanan hukum yang hidup berdampingan dalam masyarakat, masing-masing memiliki kedudukan yang setara. Tidak ada struktur hierarkis yang menempatkan satu sistem hukum sebagai yang lebih tinggi atau lebih berpengaruh dibandingkan sistem hukum lainnya (Tamanaha, 2021). Dengan demikian, pengaturan catu beras adalah contoh konkret bahwa hubungan industrial di Indonesia tidak hanya diatur oleh negara, tetapi juga oleh norma sosial dan kesepakatan kolektif yang bersifat otonom. Hal ini memperlihatkan pluralisme hukum yang fungsional, di mana keberadaan banyak sistem hukum justru memperkaya mekanisme perlindungan pekerja.

#### D. Kesimpulan

Pengaturan catu beras dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan manifestasi konkret dari pluralisme hukum dalam hubungan industrial di Indonesia. Penelitian ini menjawab tujuan untuk menganalisis bagaimana norma pengupahan natura bertahan meski telah dihapus dari hukum positif negara. Temuannya adalah pasca UU Cipta Kerja dan aturan turunannya yang menghilangkan frasa natura, hukum negara menciptakan kekosongan norma (*legal vacuum*) dengan beralih ke sistem upah moneter penuh. Kekosongan ini diisi oleh PKB yang berperan sebagai sumber hukum otonom (*autonomous legal order*). PKB melembagakan kembali catu beras seringkali sebagai komponen kesejahteraan non-upah berdasarkan kebutuhan sosial dan ekonomi pekerja serta nilai historis. Praktik ini menunjukkan ko-eksistensi tiga tatanan hukum yaitu hukum negara (yang diam), hukum kontraktual (PKB yang mengikat para pihak), dan hukum sosial (kebiasaan perusahaan). Dengan demikian, pluralisme hukum secara fungsional menjelaskan bahwa efektivitas hukum ketenagakerjaan tidak hanya bergantung pada regulasi negara, tetapi juga pada kemampuan sistem normatif otonom untuk berinteraksi dan beradaptasi secara harmonis.

#### E. Referensi

- Aksa, F. N., Widia, S. M., & Hanani, S. (2025). Perbandingan Metode Penelitian Yuridis Normatif dan Yuridis Empiris: Penelitian di Uin Sjech M Djamil Djambek. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12(6), 2226-2236. <https://doi.org/10.31604/jips.v12i6.2025.2226-2236>
- Alvian, R. (2023). Analisis Hukum Positif Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. *Jaksa: Jurnal Kajian Ilmu Hukum Dan Politik*, 1(4), 111-118. <https://doi.org/10.51903/jaksa.v1i4.1402>
- Angkak, A. A. B., Mauritsius, D., & Jacob, Y. M. (2024). Tinjauan Yuridis Terhadap Ketidakstabilan Harga Beras Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen. *Artemis Law Journal*, 1(2), 671-686. <https://doi.org/10.35508/alj.v1i2.15994>
- Baihaki, M. R. (2021). Persetujuan Lingkungan Sebagai Objectum Litis Hak Tanggung Gugat Di Peradilan Tata Usaha Negara (Telaah Kritis Pergeseran Nomenklatur Izin Lingkungan Menjadi Persetujuan Lingkungan Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang

- Cipta Kerja). *Majalah Hukum Nasional*, 51(1), 1-20. <https://jdih.situbondokab.go.id/barang/buku/Majalah%20Hukum%20Nasional%20Volume%2051%20Nomor%201%20Tahun%202021.pdf#page=12>
- Chamdani, C., Endarto, B., Kusnadi, S. A., Indrajaja, N., & Syafii, S. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir. *Jurnal Kepastian Hukum dan Keadilan*, 4(1), 1-16. <https://doi.org/10.32502/khk.v4i1.4672>
- Febiola, S., & Sitabuana, T. H. (2022). Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh di Indonesia. *Prosiding Serina*, 2(1), 535-542. <https://doi.org/10.24912/pserina.v2i1.19633>
- Hamdani, S. (2024). Impelementasi Metode Fenomenologi Dalam Penelitian Pendidikan Islam. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam dan Isu-Isu Sosial*, 22(1), 35-53. <https://doi.org/10.37216/tadib.v22i1.1560>
- Jahari, A., & Artita, R. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. *Case Law: Journal of Law*, 4(2), 79-100. <https://doi.org/10.25157/caselaw.v4i2.3264>
- Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1-9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Josviranto, M. (2022). Tinjauan Yuridis Perusahaan dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 7(1), 165-170. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i1.895>
- Kristiyani, C. D., & Purwandari, I. (2023). Analisis Sistem Pengupahan Karyawan Panen di PT Katingan Indah Utama, Kecamatan Paranggean, Kabupaten Kotawaringin Timur, Provinsi Kalimantan Tengah. *AGROFORETECH*, 1(1), 223-231. <https://jurnal.instiperjogja.ac.id/index.php/IOM/article/view/344>
- Lawendatu, M. (2021). Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Lex Et Societatis*, 9(1). <https://doi.org/10.35796/les.v9i1.32059>
- Saliman, A. R. (2023). Politik Hukum Perburuhan di Indonesia: Sebuah Gerak Perubahan Karakter Produk Hukum dari 1945–2021. *Jurnal Legalitas*, 1(1), 110-125. <https://doi.org/10.58819/jle.v1i1.60>
- Sukmana, T., Ashari, Z. S., & Darmawan, Y. (2023). Responsive Law and Progressive Law: Examining the Legal Ideas of Philip Nonet, Philip Selznick, and Sadjipto Raharjo. *Peradaban Journal of Law and Society*, 2(1), 92-106. <https://doi.org/10.59001/pjls.v2i1.82>
- Tamanaha, B. Z. (2021). Legal pluralism across the global South: colonial origins and contemporary consequences. *The Journal of Legal Pluralism and Unofficial Law*, 53(2), 168-205. <https://doi.org/10.1080/07329113.2021.1942606>
- Ummah, A. A. (2023). Actualization of Customary Law (Living Law) As a Form of Legal Reform in Indonesia. *The Journal Of Socio-Legal And Islamic Law*, 2(1), 32-42. <https://journal.um-surabaya.ac.id/sociolegal/article/view/22171>
- Wiraguna, S. A. (2024). Metode normatif dan empiris dalam penelitian hukum: Studi eksploratif di Indonesia. *Public Sphere: Jurnal Sosial Politik, Pemerintahan dan Hukum*, 3(3). <https://doi.org/10.59818/jps.v3i3.1390>