PENERAPAN EMPAT PILAR *DECENT WORK ILO* DAN KESEJAHTERAAN SOSIAL PEKERJA PELAYANAN TEKNIS KELISTRIKAN: STUDI PADA ANGGOTA SERIKAT PEKERJA LISTRIK YOGYAKARTA

SKRIPSI
Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islman Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana

Disusun oleh:
Hanif Maulana
NIM 22102050031

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dosen Pembimbing:
Muhammad Izzul Haq, S.Sos., M.Sc., PhD.
NIP 198108232009011007

PROGRAM STUDI ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2026

HALAMAN PENGESAHAN

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1644/Un.02/DD/PP.00.9/08/2026

Tugas Akhir dengan judul : PENERAPAN EMPAT PILAR DECENT WORK ILO DAN KESEJAHTERAAN SOSIAL PEKERJA PELAYANAN TEKNIS KELISTRIKAN: STUDI PADA ANGGOTA SERIKAT PEKERJA LISTRIK YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : HANIF MAULANA
Nomor Induk Mahasiswa : 22102050031
Telah diujikan pada : Kamis, 13 Agustus 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Muhammad Izzul Haq, S.Sos., M.Sc., PhD.
SIGNED

Valid ID: 6a8c5d862a489

Penguji I

Dr. Muh. Ulil Absor, S.H.I., MA
SIGNED

Valid ID: 6a8c6f040b4cd

Penguji II

Dr. Arin Mamlakah Kalamika, M.A.
SIGNED

Valid ID: 6a8e7ac86c25e5

Yogyakarta, 13 Agustus 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.
SIGNED

Valid ID: 6a8e816536f09

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.
Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Hanif Maulana
NIM : 22102050031
Judul Skripsi : : "Penerapan Empat Pilar Decent Work Ilo Bagi Kesejahteraan Sosial Pekerja Pelayanan Teknis Kelistrikan : Studi Pada Anggota Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta"

Skripsi tersebut sudah memenuhi syarat

- Bebas dari unsur plagiarisme.
- Hasil pemeriksaan similaritas melalui Turnitin menunjukkan tingkat kemiripan sebesar 15% dengan menggunakan setelan "small match exclusion" sepuluh kata.
- Sistematika penulisan telah sesuai dengan Pedoman Penulisan Skripsi yang berlaku.

dan sudah dapat diajukan kepada Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana.
Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 7 Agustus 2026

Dosen Pembimbing	Ketua Program Studi
Muhammad Izzul Haq, S.Sos., M.Sc., PhD.	Muhammad Izzul Haq, S.Sos., M.Sc., PhD.
NIP	NIP
19810823 200901 1 007	19810823 200901 1 007

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hanif Maulana
NIM : 22102050031
Prodi : Ilmu Kesejahteraan Sosial
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: "Penerapan Empat Pilar Decent Work Ilo Bagi Kesejahteraan Sosial Pekerja Pelayanan Teknis Kelistrikan : Studi Pada Anggota Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta" adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme, kecuali bagian- bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 7 Agustus
Yang menyatakan,



Hanif Maulana
22102050031

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

“Hidup seperti air mengalir yang memberikan manfaat bagi banyak orang”

“Ngehanipilah dibalak khik selalu beghani haga gagal”

(Bermimpilah yang besar dan selalu berani untuk gagal.)

“Memayu hayuning bawana, ambrasta dur hangkara”

(berbuat baik untuk keselamtan dunia dan memberantas sifat angkara murka)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan segala nikmatnya sehingga saya dapat mencapai tahap perjuangan hingga saat ini. Tak lupa sholawat serta salam saya haturkan kepada junjungan saya Nabi Muhammad SAW, berkat beliau lah saya bisa menikmati islam yang sebenar benarnya. Skripsi ini saya persembahkan kepada Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW sebagai ikhtiar dalam beribadah serta sebagai alat untuk beramal.

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya, karena berkat beliau lah saya bisa tumbuh dan merasakan bagaimana kehidupan didunia serta dapat menyelesaikan penelitian ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Pekerja pelayanan teknis kelistrikan merupakan kelompok pekerja yang menjalankan pekerjaan dengan tuntutan teknis dan risiko keselamatan kerja yang tinggi. Kondisi tersebut perlu dilihat tidak hanya dari keberadaan pekerjaan, tetapi juga dari pemenuhan hak, perlindungan sosial, dan ruang partisipasi pekerja serta keterkaitannya dengan kesejahteraan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan empat pilar *Decent Work* International Labour Organization (ILO), yaitu *employment creation, rights at work, social protection,* dan *social dialogue*, serta menganalisis kondisi kesejahteraan sosial pekerja dalam kaitannya dengan penerapan keempat pilar tersebut menggunakan perspektif *Capability Approach* Amartya Sen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan studi kasus pada pekerja pelayanan teknis kelistrikan anggota Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta (SPLY). Data diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur, observasi, dan dokumentasi terhadap empat pekerja anggota SPLY dan satu informan pendukung dari Federasi SERBUK Indonesia. Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat pilar *Decent Work* telah diterapkan dengan tingkat pemenuhan yang berbeda. Pekerja memperoleh pekerjaan, hak dasar, perlindungan sosial, serta ruang dialog melalui serikat pekerja, tetapi masih terdapat keterbatasan pada kecukupan pendapatan, stabilitas dan pengembangan karier, serta partisipasi organisasi. Dalam perspektif Amartya Sen, berbagai kondisi tersebut menjadi *resources* yang telah menghasilkan sejumlah *functionings* dan memperluas *capabilities* pekerja, tetapi proses konversinya masih dipengaruhi kebutuhan keluarga, risiko pekerjaan, sistem *shift*, dan kondisi hubungan industrial.

Kata kunci: *Capability Approach*; *Decent Work*; pekerja pelayanan teknis kelistrikan; Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

Electrical technical service workers perform jobs involving specific technical demands and significant occupational safety risks. Their working conditions therefore need to be examined not only in terms of employment availability, but also through the fulfillment of workers' rights, social protection, participation, and their relationship to social welfare. This study aims to analyze the implementation of the four pillars of International Labour Organization (ILO) *Decent Work*, namely *employment creation*, *rights at work*, *social protection*, and *social dialogue*, and to examine workers' social welfare in relation to the implementation of these four pillars using Amartya Sen's *Capability Approach*. This study employed a qualitative approach using a descriptive case study of electrical technical service workers who are members of the Yogyakarta Electrical Workers Union (SPLY). Data were collected through semi-structured interviews, observation, and documentation involving four worker informants and one supporting informant from the SERBUK Federation. Data were analyzed using the interactive model of Miles, Huberman, and Saldaña. The findings show that the four pillars of *Decent Work* have been implemented with varying degrees of fulfillment. Workers have access to employment, basic rights, social protection, and channels for dialogue through the workers' union, but limitations remain in income adequacy, employment stability and career development, and organizational participation. From Amartya Sen's perspective, these conditions constitute resources that have generated several functionings and expanded workers' capabilities, although their conversion into valued life outcomes remains influenced by family needs, occupational risks, shift work, and industrial relations conditions.

Keywords: *Capability Approach*; *Decent Work*; electrical technical service workers; Yogyakarta Electrical Workers Union.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia dan pertolongan Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi penerang jalan bagi umat manusia menuju kehidupan yang penuh ilmu pengetahuan dan kemuliaan

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tidak sedikit tantangan dan hambatan yang dihadapi. Namun berkat pertolongan Allah SWT serta dukungan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan. Peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah menemani dan membantu serta memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi dari awal hingga akhir. Tanpa bantuan dan do'a dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena ini, dengan rendah hati, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

1. Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Muhammad Izzul Haq, M.Sc. selaku Kepala Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial.
4. Khatibul Ummam, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Akademik.

5. Muhammad Izul Haq, M.Sc. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing penulis dari awal proses penelitian hingga akhir saat ini. Terimakasih sudah membimbing peneliti dengan penuh kesabaran dan juga ilmu ilmu yang sudah diajarkan. Semoga apa yang diberikan dapat menjadi amal jariyah dan manfaat.
6. Seluruh dosen serta staf Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universias Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan dukungan selama masa perkulihan.
7. Kepada kedua orang tua saya, bapak dan mamak, yang telah memberikan segalanya kepada peneliti dan membuat peneliti menjadi sosok yang seperti sekarang ini. Terimakasih atas kasih sayang yang sudah diberikan yang membuat peneliti mengerti sebuah makna kehidupan. Dan terimakasih sudah mensupport dari awal hingga akhir pada proses penelitian ini.
8. Terima kasih kepada kedua saudara kandung saya, kakak saya dan adik saya yang telah menemani saya dari usia anak hingga fase sekarang dan seterusnya. Terimakasih sudah menjadi saudara yang terus memberikan kasih sayang dan juga pertolongan yang tiada henti.
9. Kepada seluruh keluarga besar yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas doa doa dan juga bantuannya selama peneliti di perantauan, dari masa sekolah pertama hingga sarjana. Semoga apa yang sudah kalian berikan kepada peneliti menjadi amal dan ibadah untuk bekal diakhirat nanti.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

10. Teruntuk seorang wanita yang bernama Faydhona Royhana. Saya ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya karena telah menemani peneliti dari pertengahan perkuliahan hingga sekarang dan seterusnya. Atas pengalaman pengalaman bahagia, menjalajahi kota istimewa dengan orang yang istimewa dari utara, selatan, timur dan barat. Menjelajahi setiap sudut kota untuk mencoba makanan dan minuman. Terimakasih sudah menemani dalam suka dan duka semasa perkuliahan serta telah menemani dan membantu dari awal penelitian hingga tahap akhir.
11. Teman teman SMP yang dari dulu hingga sekarang masih bersama peneliti Iqbal, Endy, Sultan, Cakra, Fadhil, Arsy, Linda, Nisrina, Dera, Ajeng yang sudah menemani peneliti dari awal merantau dan tau tentang Yogyakarta hingga saat ini. Terimakasih atas segala cerita dan pengalaman pengalaman yang tidak akan pernah terlupakan oleh peneliti. Semoga kalian sukses dengan jalan kalian masing masing dan semoga pertemanan akan terus terjalin.
12. Teman teman SMA Iqbal, Yasir, Asyam, Virnanda, Fariz dan lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu satu. Terimakasih sudah menemani peneliti sewaktu masa putih abu abu diperantauan ini.
13. Terimakasih kepada Federasi SERBUK yang telah memberikan kesempatan untuk peneliti melaksanakan PPS dan penelitian serta membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini. Terimakasih kepada mas Husein, mas Wahyu, mas Kiting, mas Jarpo, dan mbak Ana yang banyak memberikan ilmu dan pelajaran saat peneliti PPS

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

14. Terimakasih kepad teman teman seperjuangan PPS SERBUK Ghazal, Nabil, Bang Jay, Hanun, Syifa dan Nelly yang sudah membersamai peneliti ketika PPS dan banyak sekali pelajaran dan keseruan yang dapat diambil bersama.
15. Kepada seluruh Teman teman HMPS IKS dan LP3S terimakasih atas pelajaran dan pengalaman berorganisasi, suka dan dukanya dalam berdinamika.
16. Para teman temanku para penghuni kost Sorowajan, Nabil, Ghazal, Sheba, Mar'ah, dan Jasmine yang telah banyak memberikan keseruan keseruan semasa perkuliahan, dari makan malam bareng, main bareng, nongkrong di CK membahas skripsi dan keseruan keseruan lainnya.
17. Teman Teman Doa restu Septa, Nabil, Ghazal, Arga, Wildan, Izul, Difa, Raihan, Abin, Salma, Geo, Ayak, Dinda yang peneliti kenal sedari awal perkuliahan. Banyak sudah hal hal yang kita lalui bersama mulai dari canda dan tawa bersama selama 4 tahun. Cerita cerita yang tak akan pernah terlupakan sampai kapan pun. Semoga kalian sukses dengan perjalanan masing masing dikemudian hari.
18. Teman teman PK IMM FDK yang telah memberikan ruang bagi peneliti untuk bertumbuh dan berdinamika sedari awal hingga akhir masa perkuliahan. Banyak ilmu dan pengalaman yang peneliti ambil dari kalian. Semoga tetap dapat bertumbuh hingga kapanpun.
19. Teman teman PC IMM Sleman semuanya yang memberikan kesempatan untuk peneliti lebih mengetahui banyak hal untuk berkembang kedepan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

20. Teman teman KKN Dadapan 1 Masruri, Ilham, Cahyo, Najwa, Kiki, Aul, Meta, Alfina. Terimakasih sudah menjadi partner KKN yang menggembirakan selama proses itu dan memberikan banyak keseruan selama pengabdian dimasyarakat. Semoga sukses dengan jalannya masing masing.
21. Teman teman IKS angkatan 22 yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, terimakasih telah mewarnai indahnya selama masa perkuliahan peneliti. Semoga kalian sukses selalu dan diberikan keberkahan dalam hidup masing masing.
22. Dan kepada semua pihak yang terlibat selama masa penelitian dari awal hingga akhir ini.

Semoga semua yang telah memberikan bantuan selama ini kepada peneliti dalam menjalani proses penyusunan skripsi dan masa masa perantauan, semoga selalu diberikan kemudahan dalam menjalankan hidupnya dan selalu diberikan keberkahan dari Allah SWT.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

GLOSARIUM

1.	ILO	International Labour Organitation
2.	Yantek	Pelayanan Teknis
3.	PLN	Perusahaan Listrik Negara
4.	SPLY	Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta
5.	SERBUK	Serikat Buruh Kerakyatan
6.	BPJS	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
7.	K3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja
8.	SOP	Standar Operasional Prosedur
9.	APD	Alat Pelindung Dir
10.	JKK	Jaminan Kecelakaan Kerja
11.	JHT	Jaminan Hari Tua
12.	ABSW	Air Break Switch, alat pemutus atau sakelar tegangan menengah pada jaringan listrik luar yang menggunakan udara sebagai media peredam busur api
13.	kV	Kilovolt, satuan pengukuran untuk tegangan listrik yang bernilai seribu volt

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN ..... **i**
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ..... **iii**
MOTTO ..... **iv**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **v**
ABSTRAK ..... **vi**
ABSTRACT ..... **vii**
KATA PENGANTAR ..... **viii**
GLOSARIUM ..... **xiii**
DAFTAR ISI ..... **xiv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 11
C. Tujuan Penelitian 11
D. Manfaat Penelitian 12
1. Manfaat Teoritis 12
2. Manfaat Praktis 13
E. Kajian Pustaka 13
F. Kajian Teori 20
1. *Decent Work* International Labour Organization 20
2. *Capability Approach* Amartya Sen 28
G. Metodologi Penelitian 35
1. Jenis Penelitian 36
2. Fokus Penelitian 38
3. Teknik Pengumpulan Data 42
4. Teknik Validasi Data 46
5. Teknik Analisis Data 48
6. Penggunaan Artificial Intelligence (AI) dalam Penelitian 50
7. Sistematika Pembahasan 50
BAB IV PENUTUP **53**
H. Kesimpulan 53
I. Saran 58
1. Bagi Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta (SPLY) 58
2. Bagi Federasi Serikat Buruh Kerakyatan (SERBUK) Indonesia 59
3. Bagi PT Haleyora Powerindo (HPI) 59
4. Bagi PT PLN (Persero) 60
5. Bagi Pekerja Sosial 60
6. Bagi Pemerintah 61
7. Bagi Peneliti Selanjutnya 62
DAFTAR PUSTAKA **63**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persoalan ketenagakerjaan tidak hanya berkaitan dengan tersedianya lapangan pekerjaan, tetapi juga dengan kualitas pekerjaan yang memungkinkan pekerja memperoleh pendapatan, perlindungan, hak, keamanan, dan kesempatan untuk menjalani kehidupan yang mereka nilai penting. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pada Agustus 2024 jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia mencapai 144,64 juta orang. Namun, dari jumlah tersebut hanya 60,81 juta orang atau 42,05 persen yang bekerja pada kegiatan formal. Pada periode yang sama, rata-rata upah buruh nasional mencapai Rp3,27 juta per bulan. Data tersebut menunjukkan bahwa besarnya jumlah penduduk yang bekerja belum dengan sendirinya menggambarkan kualitas pekerjaan yang diterima pekerja. Oleh karena itu, persoalan ketenagakerjaan perlu dilihat tidak hanya dari aspek penciptaan pekerjaan, tetapi juga dari kondisi dan perlindungan yang menyertai pekerjaan tersebut.[1]

Kondisi ketenagakerjaan di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) memperlihatkan persoalan yang serupa. Pada Agustus 2024, jumlah penduduk yang

[1] Badan Pusat Statistik Indonesia, "Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,91 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 3,27 juta rupiah per bulan.," accessed August 23, 2026, https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/05/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-91-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-27-juta-rupiah-per-bulan-.html.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

bekerja di DIY mencapai 2,18 juta orang, sementara tingkat pengangguran terbuka tercatat sebesar 3,48 persen. Meskipun tingkat pengangguran relatif rendah, hanya 1,02 juta orang atau 46,88 persen yang bekerja dalam kegiatan formal. Dengan demikian, sekitar 1,16 juta orang atau 53,12 persen masih bekerja pada kegiatan informal. Pada saat yang sama, sebanyak 69,08 persen pekerja merupakan pekerja penuh waktu, 25,37 persen pekerja paruh waktu, dan 5,55 persen berada dalam kondisi setengah pengangguran.[2] Data tersebut menunjukkan bahwa rendahnya pengangguran tidak dapat secara otomatis dipahami sebagai tercapainya pekerjaan yang layak. Kualitas pekerjaan, kepastian kerja, perlindungan, serta kemampuan pekerja mempertahankan kehidupan yang aman dan berkelanjutan tetap menjadi persoalan yang perlu diperhatikan.

Persoalan kualitas pekerjaan menjadi semakin penting pada pekerjaan yang memiliki tingkat risiko keselamatan tinggi. Salah satu kelompok pekerja dengan karakteristik tersebut adalah pekerja pelayanan teknis kelistrikan atau yantek. Pekerja yantek menjalankan pekerjaan yang berkaitan dengan pemeliharaan jaringan, penanganan gangguan, dan pemulihan pelayanan listrik di lapangan. PT PLN (Persero) sendiri menempatkan petugas Yantek sebagai ujung tombak pelayanan teknis kepada pelanggan, dengan sistem pelayanan yang ditujukan untuk

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[2] Badan Pusat Statistik Provinsi DI Yogyakarta, "Keadaan Ketenagakerjaan D.I. Yogyakarta Agustus 2024," accessed August 23, 2026, https://yogyakarta.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/05/keadaan-ketenagakerjaan-d-i--yogyakarta-agustus-2024.html.

mempercepat respons terhadap gangguan kelistrikan.[3] Karakter pekerjaan tersebut membuat pekerja tidak hanya dituntut memiliki kompetensi teknis, tetapi juga harus bekerja dalam situasi yang dapat mengandung risiko keselamatan, seperti bekerja di sekitar jaringan listrik, menghadapi kondisi lapangan yang berubah, dan melakukan pekerjaan pada situasi gangguan.

Risiko tersebut bukan sekadar kemungkinan teoritis. International Labour Organization (ILO) menjelaskan bahwa pekerjaan yang berhubungan dengan listrik memiliki sejumlah bahaya utama, antara lain sengatan listrik, luka bakar, arcing, kebakaran, ledakan, serta cedera sekunder akibat jatuh setelah mengalami sengatan listrik. ILO juga menekankan pentingnya pengidentifikasian bahaya, pengendalian risiko, prosedur keselamatan, dan perlindungan pekerja dalam pekerjaan yang berkaitan dengan kelistrikan.[4] Dengan karakter pekerjaan seperti itu, kualitas pekerjaan pekerja pelayanan teknis kelistrikan tidak dapat dinilai hanya dari keberadaan pekerjaan dan penerimaan upah. Keselamatan kerja, perlindungan terhadap risiko, pemenuhan hak, dan keberadaan mekanisme yang memungkinkan pekerja menyampaikan kepentingannya menjadi bagian penting dalam menilai kondisi kerja mereka.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[3] ANTARA News Agency, "Dirut PLN: Perubahan Cara Pandang Dan Cara Kerja Berbasis Digitalisasi Berbuah Pelayanan Terbaik - ANTARA News Bangka Belitung," Antara News, accessed August 23, 2026, https://babel.antaranews.com/berita/267253/dirut-pln-perubahan-cara-pandang-dan-cara-kerja-berbasis-digitalisasi-berbuah-pelayanan-terbaik.

[4] "Electrical Safety International Labour Organization," January 28, 2024, https://www.ilo.org/topics-and-sectors/occupational-safety-and-health-guide-labour-inspectors-and-other/electrical-safety.

Persoalan keselamatan kerja juga terlihat dari data yang lebih luas. Laporan BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa pada 2024 terdapat 462.241 kasus klaim Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), meningkat dibandingkan 370.747 kasus pada 2023.[5] Data tersebut tidak dapat digunakan untuk menyimpulkan bahwa pekerja pelayanan teknis kelistrikan mengalami kecelakaan dalam jumlah tertentu karena data tersebut mencakup pekerja secara keseluruhan. Namun, angka tersebut memperlihatkan bahwa risiko kecelakaan kerja merupakan persoalan nyata dalam dunia kerja Indonesia. Bagi pekerjaan pelayanan teknis kelistrikan yang secara langsung berhadapan dengan risiko kelistrikan di lapangan, kondisi tersebut memperkuat pentingnya melihat apakah mekanisme keselamatan, perlindungan sosial, dan hak pekerja telah tersedia dan berjalan secara memadai.

Selain keselamatan kerja, persoalan kualitas pekerjaan juga dapat dilihat dari aspek pendapatan dan kondisi kerja. BPS mencatat rata-rata upah buruh Indonesia pada Agustus 2024 sebesar Rp3,27 juta per bulan. Namun, angka rata-rata tersebut tidak dapat digunakan untuk menentukan apakah pendapatan pekerja tertentu sudah mencukupi kebutuhan hidupnya. Kecukupan pendapatan perlu dilihat bersama kebutuhan pekerja dan keluarganya, beban kerja, kondisi tempat tinggal, serta pengeluaran yang harus dipenuhi. Dengan demikian, penelitian mengenai pekerjaan layak tidak cukup berhenti pada pertanyaan apakah pekerja menerima upah, tetapi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[5] "Laporan Pengelolaan Program," accessed August 24, 2026, https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/laporan-pengelolaan-program.html.

perlu melihat apa yang memungkinkan pekerja lakukan dan capai melalui pendapatan yang diperolehnya.[6]

Persoalan tersebut relevan dengan kondisi pekerja pelayanan teknis kelistrikan yang pekerjaannya menuntut ketersediaan tenaga, kompetensi, kesiapsiagaan, dan kemampuan menghadapi risiko. Pekerjaan yang berisiko membutuhkan perlindungan yang sepadan agar pekerja tidak hanya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan, tetapi juga memiliki kesempatan untuk mempertahankan kesehatan, keamanan, kehidupan keluarga, dan keberlanjutan penghidupan. Karena itu, hubungan antara kualitas pekerjaan dan kesejahteraan pekerja perlu dianalisis secara lebih luas daripada sekadar melihat besarnya pendapatan.

Dalam konteks tersebut, konsep *Decent Work* yang dikembangkan ILO menjadi relevan untuk digunakan sebagai kerangka analisis. ILO memperkenalkan agenda *Decent Work* pada 1999 dengan tujuan mendorong kesempatan bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang produktif dalam kondisi kebebasan, kesetaraan, keamanan, dan martabat manusia. Agenda tersebut tidak memandang pekerjaan hanya dari jumlah lapangan kerja yang tersedia, tetapi juga dari kualitas pekerjaan dan kondisi yang menyertainya.[7] ILO kemudian menempatkan empat tujuan strategis yang saling berkaitan, yaitu employment, rights at work, social

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[6] Indonesia, "Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,91 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 3,27 juta rupiah per bulan."

[7] "ILC87 - Report of the Director-General: *Decent Work*," accessed August 24, 2026, https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm.

protection, dan social dialogue. Keempatnya menjadi kerangka untuk melihat apakah pekerjaan memberikan kesempatan kerja yang memadai, menghormati hak pekerja, memberikan perlindungan dari berbagai risiko, serta memberikan ruang bagi pekerja dan pengusaha untuk berkomunikasi dan berpartisipasi dalam persoalan ketenagakerjaan.[8]

Kerangka tersebut penting karena kondisi pekerjaan tidak selalu dapat dikategorikan hanya sebagai "layak" atau "tidak layak". Pekerja dapat memperoleh pekerjaan dan menerima upah, tetapi pada saat yang sama masih menghadapi persoalan terkait waktu kerja, pengembangan karier, perlindungan masa depan, atau efektivitas dialog dengan perusahaan. Demikian pula, keberadaan jaminan sosial tidak dengan sendirinya menunjukkan bahwa seluruh risiko kehidupan pekerja telah terlindungi. Karena itu, penelitian ini tidak menggunakan istilah "penerapan" untuk langsung menyatakan bahwa keempat pilar telah terpenuhi, tetapi menggunakannya untuk menelusuri bentuk penerapan, tingkat pemenuhan, serta keterbatasan masing-masing pilar berdasarkan kondisi empiris pekerja.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Kebutuhan untuk melihat kondisi tersebut secara lebih konkret menjadi penting pada pekerja pelayanan teknis PT Haleyora Powerindo (HPI) yang tergabung dalam Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta (SPLY). Dalam struktur pelayanan ketenagalistrikan, pekerja pelayanan teknis memiliki posisi penting karena pekerjaan

[8] "Responding to Globalization: The Decent Work Agenda International Labour Organization," December 24, 2018, https://www.ilo.org/resource/article/responding-globalization-decent-work-agenda.

mereka berhubungan langsung dengan pemeliharaan dan penanganan gangguan jaringan listrik. Di sisi lain, karakter pekerjaan tersebut menempatkan pekerja pada kondisi kerja yang memiliki risiko teknis tertentu. Penelitian sebelumnya dalam skripsi ini juga menunjukkan bahwa kajian *Decent Work* lebih banyak membahas kelompok pekerja pada sektor manufaktur, pekerja migran, sektor informal, dan kelompok pekerja rentan lainnya, sedangkan kajian yang secara khusus melihat pekerja pelayanan teknis kelistrikan dalam perspektif *Decent Work* dan kesejahteraan sosial, khususnya dalam konteks DIY dan dengan memperhatikan peran serikat pekerja, masih terbatas.

Pemilihan pekerja pelayanan teknis kelistrikan sebagai objek penelitian karena itu bukan semata-mata didasarkan pada keberadaan pekerjaan tersebut di Yogyakarta, tetapi pada karakter pekerjaan dan posisi pekerja dalam hubungan industrial. Pekerja berada pada titik yang mempertemukan tuntutan keberlangsungan pelayanan listrik dengan kebutuhan pekerja atas pekerjaan yang aman, hak yang terpenuhi, perlindungan sosial, dan ruang untuk menyampaikan kepentingan. Keberadaan SPLY menjadi relevan karena dialog sosial menurut ILO tidak hanya berkaitan dengan keberadaan organisasi pekerja, tetapi juga dengan partisipasi dan keterlibatan pekerja dalam persoalan yang memengaruhi kepentingan kerja mereka.[9] Dengan demikian, keberadaan serikat perlu dilihat secara empiris untuk mengetahui

[9] "International Labour Standards International Labour Organization," January 28, 2024, https://www.ilo.org/international-labour-standards.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

sejauh mana ruang representasi tersebut benar-benar berfungsi sebagai mekanisme komunikasi, advokasi, dan partisipasi pekerja.

Pada titik ini terdapat persoalan analitis yang tidak cukup dijelaskan hanya dengan kerangka *Decent Work*. Empat pilar ILO dapat digunakan untuk menilai kondisi dan kualitas pekerjaan, tetapi penelitian ini juga perlu menjelaskan apakah kondisi tersebut benar-benar memperluas kesejahteraan pekerja. Untuk menjawab persoalan tersebut, penelitian ini menggunakan Capability Approach Amartya Sen sebagai satu-satunya perspektif teoritis mengenai kesejahteraan. Sen memandang kesejahteraan tidak semata-mata berdasarkan sumber daya yang dimiliki seseorang, tetapi berdasarkan kemampuan nyata (capabilities) untuk mencapai berbagai keadaan atau aktivitas yang dianggap bernilai (functionings). Dengan demikian, kepemilikan pekerjaan, pendapatan, jaminan sosial, hak, atau ruang partisipasi perlu dilihat lebih lanjut berdasarkan kemampuan nyata yang dihasilkan bagi pekerja.[10]

Pendekatan Sen menjadi penting karena dua pekerja yang memiliki sumber daya yang sama belum tentu memiliki kemampuan yang sama untuk mengubah sumber daya tersebut menjadi kehidupan yang mereka nilai baik. Upah, misalnya, merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi makna kesejahteraannya bergantung pada kemampuan pekerja menggunakan pendapatan tersebut untuk mencapai kondisi kehidupan yang bernilai. Demikian pula, keberadaan BPJS dapat menjadi sumber perlindungan, tetapi perlu dilihat apakah

[10] Amartya Sen, *Development as Freedom* (Oxford University Press, 1999).

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

perlindungan tersebut memberikan kemampuan nyata bagi pekerja untuk menghadapi risiko kesehatan dan kecelakaan. Keberadaan serikat pekerja juga tidak otomatis menunjukkan adanya kemampuan berpartisipasi apabila pekerja tidak memiliki ruang atau keberanian untuk menggunakan hak tersebut. Dalam konteks inilah Capability Approach memungkinkan penelitian melihat kesejahteraan sebagai kemampuan nyata pekerja untuk memilih dan mencapai kehidupan yang mereka nilai berharga, bukan sekadar sebagai kepemilikan fasilitas atau pemenuhan administratif.

Hubungan antara *Decent Work* dan pendekatan kemampuan juga memiliki dasar konseptual yang kuat. ILO sendiri pernah menempatkan pemikiran Amartya Sen dalam pembahasan mengenai *Decent Work*, khususnya mengenai hubungan antara pekerjaan, kebebasan, kemampuan manusia, dan kualitas kehidupan. Dalam pandangan tersebut, pekerjaan layak tidak hanya berkaitan dengan pendapatan dan konsumsi, tetapi juga dengan kemampuan manusia untuk merealisasikan aspirasi dan memperluas kebebasannya.[11] Dengan demikian, penggunaan Capability Approach dalam penelitian ini bukan merupakan penambahan teori yang berdiri sendiri, melainkan digunakan untuk memperdalam analisis mengenai apa yang dapat dicapai pekerja melalui kondisi kerja yang tersedia bagi mereka.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Berdasarkan kerangka tersebut, penelitian ini tidak berangkat dari asumsi bahwa pekerja pelayanan teknis kelistrikan telah mengalami ketidakadilan atau

[11] International Labour Conference, ed., *Reducing the Decent Work Deficit: A Global Challenge ; Report of the Director-General* (Geneva: Internat. Labour Off, 2001).

bahwa empat pilar *Decent Work* telah gagal diterapkan. Penilaian tersebut baru dapat dilakukan setelah kondisi empiris dibandingkan dengan indikator masing-masing pilar dan dianalisis menggunakan Capability Approach. Fokus penelitian diarahkan untuk mengetahui bagaimana empat pilar tersebut diterapkan, aspek mana yang telah terpenuhi, aspek mana yang belum terpenuhi secara optimal, serta bagaimana kondisi tersebut berkaitan dengan kemampuan pekerja dalam mencapai kehidupan yang mereka nilai berharga.

Dengan demikian, terdapat kesenjangan empiris dan analitis yang menjadi dasar penelitian ini. Secara empiris, pekerjaan pelayanan teknis kelistrikan memiliki karakter risiko yang spesifik dan membutuhkan perlindungan, pemenuhan hak, keberlanjutan pekerjaan, serta mekanisme dialog sosial. Sementara itu, secara analitis, penilaian terhadap pekerjaan layak perlu melampaui keberadaan fasilitas atau pemenuhan formal menuju pertanyaan mengenai kemampuan nyata pekerja untuk mencapai kesejahteraan. Penelitian ini menempatkan pekerja pelayanan teknis kelistrikan anggota SPLY sebagai konteks untuk mempertemukan kedua persoalan tersebut.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian berjudul "Penerapan Empat Pilar *Decent Work* ILO dan Kesejahteraan Sosial Pekerja Pelayanan Teknis Kelistrikan: Studi pada Anggota Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta" dilakukan untuk menganalisis penerapan empat pilar *Decent Work* ILO pada pekerja pelayanan teknis kelistrikan serta memahami keterkaitannya dengan kemampuan pekerja dalam

mencapai kesejahteraan sosial. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kualitas pekerjaan pada sektor pelayanan teknis kelistrikan sekaligus menunjukkan bahwa pekerjaan layak tidak hanya diukur dari tersedianya pekerjaan, tetapi juga dari sejauh mana kondisi kerja tersebut memperluas kebebasan dan kemampuan nyata pekerja untuk menjalani kehidupan yang mereka nilai berharga.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan empat pilar *Decent Work* ILO, yang meliputi *employment creation*, *rights at work*, *social protection*, dan *social dialogue*, pada pekerja pelayanan teknis kelistrikan anggota Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta?
2. Bagaimana kondisi kesejahteraan sosial pekerja pelayanan teknis kelistrikan anggota Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta dalam kaitannya dengan penerapan empat pilar *Decent Work* ILO?

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis penerapan empat pilar *Decent Work* ILO, yang meliputi *employment creation*, *rights at work*, *social protection*, dan *social dialogue*, pada pekerja pelayanan teknis kelistrikan anggota Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta.
2. Menganalisis kondisi kesejahteraan sosial pekerja pelayanan teknis kelistrikan anggota Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta dalam kaitannya dengan penerapan empat pilar *Decent Work ILO* dengan menggunakan perspektif *Capability Approach* Amartya Sen.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi 2 aspek, yaitu teoritis dan manfaat praktis. Adapun manfaatnya yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian Ilmu Kesejahteraan Sosial, khususnya dalam memahami hubungan antara kondisi kerja dan kesejahteraan sosial pekerja melalui perspektif *Capability Approach* Amartya Sen dan konsep *Decent Work* ILO. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai implementasi empat pilar *Decent Work* yang meliputi kesempatan kerja (*employment creation*), perlindungan sosial (*social protection*), hak-hak pekerja (*rights at work*), dan dialog sosial (*social dialogue*) dalam konteks pekerja pelayanan teknis kelistrikan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi akademik bagi penelitian selanjutnya yang membahas isu

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ketenagakerjaan, kesejahteraan sosial pekerja, hubungan industrial, maupun perlindungan pekerja pada sektor ketenagalistrikan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di sektor ketenagalistrikan. Bagi pekerja pelayanan teknis kelistrikan dan anggota Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran mengenai kondisi penerapan empat pilar *Decent Work* ILO serta dampaknya terhadap kesejahteraan sosial pekerja. Bagi Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam memperkuat fungsi advokasi, perlindungan, dan perjuangan hak-hak pekerja. Bagi PT Haleyora Powerindo, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam mengevaluasi dan meningkatkan kebijakan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan kesempatan kerja, perlindungan sosial, pemenuhan hak-hak pekerja, serta penguatan dialog sosial. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi pemerintah dan pemangku kepentingan ketenagakerjaan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung terwujudnya pekerjaan yang layak (*Decent Work*) dan peningkatan kesejahteraan sosial pekerja, khususnya pada sektor ketenagalistrikan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

E. Kajian Pustaka

Penelitian ini mengkaji penerapan empat pilar *Decent Work* ILO bagi kesejahteraan sosial pekerja pelayanan teknis kelistrikan yang tergabung dalam

Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta. Fokus penelitian diarahkan untuk memahami bagaimana kesempatan kerja, perlindungan sosial, hak-hak pekerja, dan dialog sosial diterapkan dalam kehidupan kerja pekerja yantek serta implikasinya terhadap kesejahteraan sosial pekerja. Penelitian ini memerlukan kajian terhadap berbagai penelitian terdahulu yang relevan sebagai landasan dalam memahami perkembangan kajian mengenai *Decent Work*, kesejahteraan pekerja, perlindungan sosial, dan kondisi kerja pekerja sektor ketenagalistrikan. Adapun beberapa penelitian yang digunakan sebagai Berikut :

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Ferraro dkk. Berjudul *The Decent Work Questionnaire: Development and Validation in Two Samples of Knowledge Workers* penelitian ini bertujuan mengembangkan instrument untuk mengukur pekerjaan layak (*Decent Work*) berdasarkan konsep ILO. Penelitian ini menemukan bahwa pekerjaan layak memiliki keterkaitan dengan kesejahteraan pekerja, kepuasan kerja, dan kualitas hidup. Semakin tinggi kualitas pekerjaan yang diterima pekerja, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan yang dirasakan pekerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Decent Work* tidak hanya berkaitan dengan kondisi kerja, melainkan juga berdampak pada kehidupan sosial pekerja secara keseluruhan.[12]

Meskipun demikian, penelitian Ferraro dkk. Dilakukan pada kelompok *knowledge workers* yang memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan

[12] Tânia Ferraro et al., "The *Decent Work* Questionnaire: Development and Validation in Two Samples of Knowledge Workers," *International Labour Review* 157, no. 2 (2018): 243–65, https://doi.org/10.1111/ilr.12039.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

pekerja pelayanan teknis kelistrikan. Penelitian tersebut juga lebih menekankan pada pengembangan instrumen pengukuran daripada menggali pengalaman pekerja secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini berbeda karena berfokus pada pekerja pelayanan teknis kelistrikan yang memiliki risiko kerja tinggi serta menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami realitas penerapan empat pilar *Decent Work* dalam kehidupan pekerja.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Duffy dkk. berjudul *Decent Work and Physical Health: A Multi-Wave Investigation* mengkaji hubungan antara pekerjaan layak dan kesehatan fisik pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang memperoleh pekerjaan layak memiliki kondisi kesehatan fisik yang lebih baik dibandingkan pekerja yang tidak memperoleh pekerjaan layak. Temuan ini menunjukkan bahwa *Decent Work* berkontribusi terhadap kesejahteraan pekerja melalui peningkatan keamanan kerja dan pemenuhan kebutuhan dasar pekerja.[13]

Penelitian tersebut memperkuat asumsi bahwa kualitas pekerjaan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan pekerja. Namun penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan belum secara spesifik mengkaji pekerja sektor ketenagalistrikan maupun peran serikat pekerja dalam mewujudkan pekerjaan layak. Oleh karena itu, penelitian yang akan dilakukan berupaya

[13] Ryan D. Duffy et al., "*Decent Work* and Physical Health: A Multi-Wave Investigation," *Journal of Vocational Behavior* 127 (June 2021): 103544, https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103544.

melengkapi penelitian tersebut dengan mengkaji pengalaman pekerja pelayanan teknis kelistrikan yang tergabung dalam Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Jorma Rantanen, Franklin Muchiri, dan Suvi Lehtinen berjudul *Decent Work, ILO's Response to the Globalization of Working Life* membahas hubungan antara *Decent Work*, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja dalam konteks global. Penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bagian penting dalam mewujudkan pekerjaan yang layak. Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa perlindungan terhadap risiko kerja berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan pekerja.[14]

Meskipun relevan dengan penelitian ini, kajian tersebut masih berada pada level global dan belum mengkaji implementasi *Decent Work* pada pekerja teknis kelistrikan yang menghadapi risiko kerja tinggi. Penelitian ini akan memperluas pembahasan tersebut dengan melihat secara langsung bagaimana perlindungan sosial dan keselamatan kerja diwujudkan pada pekerja pelayanan teknis kelistrikan di lingkungan PLN Group.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Muh Darwis, Dhiya Muchlisa, dan Ade Onny Siagian berjudul *The Effectiveness of the Occupational Health and Safety*

[14] Jorma Rantanen, Franklin Muchiri, and Suvi Lehtinen, "*Decent Work*, ILO's Response to the Globalization of Working Life: Basic Concepts and Global Implementation with Special Reference to Occupational Health," *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17, no. 10 (January 2020): 3351, https://doi.org/10.3390/ijerph17103351.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Management System at PT PLN (Persero) mengkaji efektivitas penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di PT PLN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem K3 di lingkungan PLN tergolong efektif dan berperan dalam meningkatkan keselamatan pekerja. Penelitian ini relevan karena memberikan gambaran mengenai perlindungan kerja yang menjadi bagian dari pilar *social protection* dalam konsep *Decent Work*. Akan tetapi, penelitian tersebut tidak membahas aspek hak-hak pekerja, dialog sosial, maupun kesejahteraan sosial pekerja secara komprehensif.[15]

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Hanna Amalia Firdausy dan Dharma Widada berjudul *Analisis Risiko Keselamatan Kerja pada Pekerja Layanan Teknik ROW PT PLN Area Berau* menunjukkan bahwa pekerja layanan teknik menghadapi berbagai risiko kerja seperti jatuh dari ketinggian, tersengat listrik, dan cedera akibat penggunaan peralatan kerja. Penelitian ini memberikan gambaran nyata mengenai tingkat kerentanan yang dihadapi pekerja layanan teknis kelistrikan. Namun fokus penelitian hanya pada identifikasi risiko keselamatan kerja dan belum mengaitkannya dengan kesejahteraan sosial maupun *Decent Work*. Oleh karena itu, penelitian ini

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[15] Muh Darwis, Dhiya Muchlisa, and Ade Onny Siagian, "The Effectiveness of the Occupational Health and Safety Management System at PT. PLN (Persero)," *GNOSI: An Interdisciplinary Journal of Human Theory and Praxis* 3, no. 3 (December 2020): 120–29.

menjadi penting untuk melihat bagaimana risiko-risiko tersebut direspons melalui penerapan empat pilar *Decent Work* ILO.[16]

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Della Putri Adjani dan Restu Hikmah Ayu Murti berjudul *Identifikasi Bahaya Menggunakan Metode HIRARC Pada Pekerjaan Pemeliharaan Gardu dan Jaringan Distribusi PT PLN UP3 Cengkareng* menemukan bahwa pekerjaan pemeliharaan gardu dan jaringan distribusi memiliki tingkat risiko yang tinggi akibat kontak dengan listrik, pekerjaan di ketinggian, dan penggunaan peralatan kerja berat. Penelitian ini menegaskan pentingnya sistem keselamatan kerja dalam sektor ketenagalistrikan. Akan tetapi, penelitian tersebut berfokus pada aspek teknis keselamatan dan kesehatan kerja serta belum menelaah kondisi kesejahteraan pekerja maupun penerapan prinsip *Decent Work* secara menyeluruh.[17]

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Tim Fairwork Indonesia berjudul *What is Fair? The Experience of Indonesian Gig Workers* mengkaji pengalaman pekerja ekonomi digital di Indonesia berdasarkan prinsip-prinsip pekerjaan layak (*Decent Work*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa persoalan upah, perlindungan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[16] Hanna Firdausy and Dharma Widada, "Analisis Risiko Keselamatan Kerja Pada Pekerja Layanan Teknik ROW (Right of Way) Menggunakan Metode Hazard Identification, Risk Assessment, and Risk Control (HIRARC) Dan Failure Mode and Effect Analysis (FMEA) Pada PT PLN Area Berau, Kalimantan Timur," *Jurnal Teknik Industri (JATRI)* 3 (March 2025): 47–58, https://doi.org/10.30872/jatri.v3i1.2585.

[17] Della Putri Adjani and Restu Hikmah Ayu Murti, "Identifikasi Bahaya Menggunakan Metode HIRARC Pada Pekerjaan Pemeliharaan Gardu Dan Jaringan Distribusi PT PLN UP3 Cengkareng," *Antigen : Jurnal Kesehatan Masyarakat Dan Ilmu Gizi* 2, no. 2 (May 2024): 39–51, https://doi.org/10.57213/antigen.v2i2.257.

kerja, keamanan kerja, dan representasi pekerja masih menjadi tantangan utama bagi pekerja. Penelitian ini memperlihatkan bahwa implementasi prinsip pekerjaan layak berpengaruh terhadap kondisi kesejahteraan pekerja. Namun penelitian tersebut dilakukan pada pekerja platform digital sehingga memiliki karakteristik yang berbeda dengan pekerja pelayanan teknis kelistrikan yang bekerja dalam hubungan kerja formal dan memiliki risiko kerja fisik yang tinggi.[18]

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Kanyadibya Cendana Prasetyo dan Fitrotin Azizah berjudul *Mewujudkan Decent Work: Menyorot Perlindungan Sosial untuk Pekerja Rumah Tangga di Indonesia* membahas pentingnya perlindungan sosial sebagai salah satu pilar utama *Decent Work*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan akses terhadap perlindungan sosial menyebabkan meningkatnya kerentanan pekerja dan berdampak pada rendahnya tingkat kesejahteraan mereka. Temuan tersebut memperkuat pentingnya pilar *social protection* dalam mewujudkan pekerjaan yang layak. Akan tetapi, penelitian ini dilakukan pada pekerja rumah tangga yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dengan pekerja pelayanan teknis kelistrikan sehingga konteks dan tantangan yang dihadapi juga berbeda.[19]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[18] Treviliana Eka Putri, Paska Darmawan, and Richard Heeks, "What Is Fair? The Experience of Indonesian Gig Workers," *Digital Geography and Society* 5 (December 2023): 100072, https://doi.org/10.1016/j.diggeo.2023.100072.

[19] "Mewujudkan *Decent Work*: Menyorot Perlindungan Sosial Untuk Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia Dengan Praktik Baik Dari Brasil Dan Italia | Jurnal Jamsostek," accessed June 8, 2026, https://jurnalbpjamsostek.or.id/index.php/bpjamsostek/article/view/60.

Dari penelitian-penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa kajian mengenai *Decent Work* umumnya berfokus pada pengembangan konsep, pengukuran pekerjaan layak, hubungan *Decent Work* dengan kesehatan dan kesejahteraan pekerja, serta perlindungan sosial pada kelompok pekerja tertentu. Sementara itu, penelitian pada sektor ketenagalistrikan lebih banyak menyoroti aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3), identifikasi bahaya, serta manajemen risiko kerja. Belum ditemukan penelitian yang secara khusus mengkaji empat pilar *Decent Work* ILO secara utuh (*employment creation, social protection, rights at work, dan social dialogue*) pada pekerja pelayanan teknis kelistrikan yang tergabung dalam serikat pekerja, serta menghubungkannya dengan kesejahteraan sosial pekerja. Oleh karena itu, penelitian ini menempati posisi untuk melengkapi dan memperluas penelitian terdahulu dengan menghadirkan perspektif kesejahteraan sosial, konteks pekerja PT Haleyora Powerindo, dan peran Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta sebagai fokus analisis.

F. Kajian Teori

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

1. *Decent Work* International Labour Organization

Konsep *Decent Work* merupakan kerangka yang dikembangkan International Labour Organization (ILO) untuk menempatkan kualitas pekerjaan sebagai bagian penting dari tujuan pembangunan sosial dan ekonomi. ILO memperkenalkan konsep ini secara eksplisit dalam laporan Direktur Jenderal pada International Labour Conference ke-87 tahun 1999. Dalam laporan tersebut, *Decent Work* ditempatkan sebagai tujuan utama ILO untuk menjamin agar perempuan dan laki-laki memperoleh

kesempatan untuk bekerja dalam kondisi kebebasan, kesetaraan, keamanan, dan martabat manusia.[20]

Konsep tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan tidak cukup dinilai berdasarkan ada atau tidaknya pekerjaan. Pekerjaan juga harus dilihat berdasarkan kondisi yang menyertainya. ILO menjelaskan bahwa *Decent Work* mencakup kesempatan memperoleh pekerjaan yang produktif dan memberikan pendapatan yang layak, keamanan di tempat kerja, perlindungan sosial, kesempatan untuk mengembangkan diri dan berintegrasi secara sosial, kebebasan menyampaikan kepentingan, berorganisasi, serta berpartisipasi dalam keputusan yang memengaruhi kehidupan pekerja.[21]

Dengan demikian, *Decent Work* memiliki cakupan yang multidimensional. Kualitas pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh pendapatan, tetapi juga oleh hubungan kerja, hak pekerja, perlindungan terhadap risiko, dan kemampuan pekerja berpartisipasi dalam kehidupan kerja. Hal tersebut menjadikan *Decent Work* relevan digunakan untuk menganalisis kondisi pekerja pelayanan teknis kelistrikan yang tidak hanya menghadapi tuntutan ekonomi, tetapi juga risiko keselamatan dan kebutuhan akan perlindungan serta representasi dalam hubungan industrial.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[20] "ILC87 - Report of the Director-General: Decent Work."

[21] "Decent Work and the 2030 Agenda for Sustainable Development International Labour Organization," January 28, 2024, https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work-and-2030-agenda-sustainable-development.

Dalam perkembangannya, ILO merumuskan agenda *Decent Work* melalui empat tujuan strategis, yaitu penciptaan pekerjaan (*employment creation*), pemenuhan hak di tempat kerja (*rights at work*), perluasan perlindungan sosial (*social protection*), dan penguatan dialog sosial (*social dialogue*). Keempat tujuan tersebut merupakan bagian yang saling berkaitan dalam mewujudkan pekerjaan layak.[22]

Dalam penelitian ini, empat pilar tersebut tidak diperlakukan sebagai bukti otomatis bahwa pekerjaan telah layak. Keempatnya digunakan sebagai kerangka untuk mengidentifikasi dan menganalisis kondisi empiris pekerja. Dengan demikian, penelitian akan melihat bentuk penerapan masing-masing pilar, indikator yang terpenuhi, aspek yang hanya terpenuhi sebagian, serta aspek yang masih memiliki keterbatasan. Hal ini penting karena konsep *penerapan* dalam penelitian tidak disamakan dengan *pemenuhan secara penuh*. Suatu hak atau fasilitas dapat tersedia secara formal, tetapi belum tentu dapat diakses atau dimanfaatkan secara efektif oleh pekerja. Oleh karena itu, penilaian terhadap penerapan *Decent Work* dalam penelitian ini dilakukan dengan mempertemukan data empiris pekerja dengan substansi masing-masing pilar ILO.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

a. *Employment Creation*

Employment creation merupakan dimensi *Decent Work* yang berkaitan dengan tersedianya kesempatan untuk memperoleh pekerjaan yang produktif dan

[22] "Decent Work, the Key to the 2030 Agenda for Sustainable Development International Labour Organization," May 31, 2017, https://www.ilo.org/publications/decent-work-key-2030-agenda-sustainable-development.

memberikan penghasilan. ILO menempatkan penciptaan pekerjaan sebagai salah satu tujuan strategis *Decent Work*, dengan perhatian tidak hanya pada jumlah pekerjaan tetapi juga pada kualitas kesempatan kerja dan keberlanjutan penghidupan. Dalam agenda *Decent Work*, penciptaan pekerjaan berkaitan dengan kesempatan memperoleh pekerjaan produktif, pendapatan, dan penghidupan yang berkelanjutan.[23]

Dengan demikian, *employment creation* tidak dapat dipahami secara sederhana sebagai kondisi ketika seseorang telah memiliki pekerjaan. Pekerjaan yang tersedia perlu dilihat dari kemampuan pekerjaan tersebut memberikan penghasilan, keberlanjutan, kesempatan pengembangan, serta prospek yang memungkinkan pekerja mempertahankan kehidupannya. ILO juga mengembangkan indikator *Decent Work* untuk membantu melihat aspek pekerjaan, pendapatan, jam kerja, stabilitas, dan berbagai dimensi kondisi kerja secara lebih sistematis.[24]

Dalam penelitian ini, *employment creation* digunakan untuk menganalisis keberadaan dan keberlanjutan pekerjaan, hubungan kerja, pendapatan, pelatihan, peningkatan kompetensi, serta peluang pengembangan pekerjaan dan karier. Aspek tersebut dipilih karena pekerja pelayanan teknis kelistrikan tidak hanya membutuhkan pekerjaan sebagai sumber pendapatan, tetapi juga membutuhkan kompetensi dan kesempatan untuk mempertahankan keberlanjutan kehidupan kerja.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[23] "Tackling the 'Decent Work Deficit' "International Labour Organization," July 6, 2006, https://www.ilo.org/resource/article/tackling-decent-work-deficit.

[24] "Decent Work Indicators International Labour Organization," September 9, 2012, https://www.ilo.org/resource/decent-work-indicators.

Analisis terhadap *employment creation* tidak diarahkan untuk sekadar menjawab apakah pekerja memiliki pekerjaan, karena seluruh subjek penelitian merupakan pekerja aktif. Fokusnya adalah melihat kualitas kesempatan kerja yang tersedia. Dengan demikian, keberlanjutan pekerjaan, kecukupan pendapatan, kesempatan memperoleh pelatihan, dan peluang pengembangan menjadi bagian penting untuk melihat sejauh mana dimensi *employment creation* diterapkan.

b. *Rights at Work*

Rights at Work berkaitan dengan penghormatan terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan kerja. ILO menempatkan prinsip dan hak fundamental di tempat kerja sebagai salah satu dasar pekerjaan layak. Hak tersebut mencakup kebebasan berserikat dan pengakuan efektif terhadap hak untuk melakukan perundingan bersama, penghapusan kerja paksa, penghapusan pekerja anak, penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, serta hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat.[25]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Prinsip tersebut menunjukkan bahwa hak pekerja memiliki dimensi yang lebih luas daripada sekadar hak menerima upah. Hak pekerja juga berkaitan dengan kebebasan untuk berorganisasi, memperoleh perlakuan yang adil, memperoleh kondisi kerja yang aman, dan memiliki ruang untuk memperjuangkan kepentingannya. ILO juga menempatkan hak-hak fundamental tersebut sebagai hak

[25] "Fundamental Principles and Rights at Work: A Critical Crossroads International Labour Organization," July 22, 2025, https://www.ilo.org/publications/fundamental-principles-and-rights-work-critical-crossroads.

universal yang harus dinikmati pekerja tanpa bergantung semata-mata pada status hubungan kerjanya.[26]

Dalam penelitian ini, *rights at work* digunakan untuk melihat bagaimana hak pekerja diwujudkan dalam praktik hubungan kerja. Aspek yang diperhatikan meliputi upah, waktu kerja, lembur, cuti, kebebasan berserikat, perlakuan dalam hubungan kerja, serta ruang pekerja untuk memperjuangkan kepentingannya. Pendekatan ini penting karena keberadaan aturan formal tidak selalu menunjukkan terpenuhinya hak secara substantif. Misalnya, perusahaan dapat menyediakan hak cuti, tetapi penelitian tetap perlu melihat apakah pekerja dapat menggunakan hak tersebut tanpa hambatan. Demikian pula, kebebasan berserikat tidak cukup dibuktikan melalui keberadaan serikat, tetapi perlu dilihat apakah pekerja benar-benar memiliki ruang untuk menggunakan organisasi tersebut dalam memperjuangkan kepentingannya.

c. *Social Protection*

Social Protection merupakan dimensi *Decent Work* yang berkaitan dengan perlindungan pekerja dan keluarganya dari berbagai risiko yang dapat mengganggu kesehatan, pendapatan, dan keberlangsungan kehidupan. ILO menempatkan perlindungan sosial sebagai salah satu tujuan strategis *Decent Work* bersama dengan penciptaan pekerjaan, hak di tempat kerja, dan dialog sosial.[27]

[26] "Fundamental Principles and Rights at Work."

[27] "International Labour Standards as Human Rights International Labour Organization," November 17, 2022, https://www.ilo.org/resource/article/international-labour-standards-human-rights.

Perlindungan sosial tidak hanya berkaitan dengan pemberian bantuan ketika seseorang telah mengalami masalah, tetapi juga dengan sistem yang memungkinkan pekerja menghadapi risiko sepanjang kehidupan kerjanya. Dalam kerangka ILO, perlindungan sosial mencakup mekanisme yang memberikan keamanan terhadap berbagai risiko sosial dan ekonomi. *Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202)* juga menekankan pentingnya jaminan akses terhadap pelayanan kesehatan esensial dan keamanan pendapatan dasar sepanjang siklus kehidupan.[28]

Dalam konteks pekerja pelayanan teknis kelistrikan, dimensi tersebut menjadi penting karena pekerjaan memiliki risiko keselamatan yang spesifik. Perlindungan tidak cukup dilihat dari apakah pekerja menggunakan APD, tetapi juga perlu melihat sistem keselamatan kerja, jaminan kecelakaan, jaminan kesehatan, jaminan hari tua, dan perlindungan terhadap risiko jangka panjang. Oleh karena itu, penelitian ini membedakan perlindungan keselamatan kerja dan jaminan sosial sebagai bagian yang saling berkaitan tetapi tidak identik. APD dan prosedur K3 terutama berfungsi mengurangi risiko ketika pekerja menjalankan pekerjaan, sedangkan BPJS dan jaminan sosial memberikan mekanisme perlindungan ketika pekerja menghadapi risiko kesehatan, kecelakaan, atau kondisi lain yang memengaruhi kemampuan memperoleh penghasilan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[28] "ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization | International Labour Organization," June 10, 2022, https://www.ilo.org/resource/ilo-declaration-social-justice-fair-globalization.

d. *Social Dialogue*

Social Dialogue merupakan proses komunikasi, konsultasi, negosiasi, dan pertukaran informasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau organisasi yang mewakili kepentingan mereka mengenai persoalan yang berkaitan dengan pekerjaan. ILO menempatkan dialog sosial sebagai salah satu tujuan strategis *Decent Work* dan menghubungkannya dengan partisipasi, representasi, penyelesaian konflik, serta pengembangan kebijakan ketenagakerjaan.[29]

Dialog sosial memiliki dimensi yang lebih luas daripada sekadar keberadaan organisasi pekerja. ILO menekankan bahwa dialog sosial berkaitan dengan hak para pekerja dan pengusaha untuk berpartisipasi dalam keputusan yang memengaruhi kepentingan dan hak mereka. Karena itu, efektivitas dialog sosial perlu dilihat dari proses komunikasi dan partisipasi serta respons terhadap kepentingan yang disampaikan.[30]

Dalam penelitian ini, keberadaan SPLY tidak secara otomatis dikategorikan sebagai bukti bahwa *social dialogue* telah berjalan. Penelitian akan melihat apakah pekerja memiliki ruang menyampaikan aspirasi, apakah perusahaan memberikan respons, apakah terjadi komunikasi atau perundingan, bagaimana keluhan diselesaikan, serta apakah terdapat tindak lanjut terhadap persoalan yang disampaikan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

[29] "International Labour Standards as Human Rights International Labour Organization."

[30] International Labour Conference, *Social Dialogue: Recurrent Discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 1st ed, with International Labour Office, Report 0074-6681, VI (Geneva: International Labour Office, 2013).

2. *Capability Approach* Amartya Sen

Capability Approach merupakan kerangka pemikiran yang dikembangkan Amartya Sen untuk menilai kesejahteraan dan pembangunan berdasarkan kebebasan substantif manusia untuk mencapai kehidupan yang mereka nilai berharga. Pendekatan ini menggeser perhatian dari sekadar kepemilikan sumber daya menuju apa yang dapat dilakukan dan dicapai seseorang melalui sumber daya tersebut. Dalam literatur mengenai *Capability Approach*, *functionings* merujuk pada keadaan dan aktivitas yang berhasil dicapai seseorang, sedangkan *capabilities* merujuk pada kesempatan nyata yang dimiliki seseorang untuk mencapai berbagai *functionings*.[31]

Sen mengembangkan pendekatan tersebut sebagai kritik terhadap penilaian kesejahteraan yang terlalu berpusat pada pendapatan, utilitas, atau kepemilikan barang. Pendapatan dan sumber daya tetap penting, tetapi kedudukannya terutama sebagai sarana untuk mencapai kehidupan yang bernilai, bukan sebagai ukuran akhir kesejahteraan. Perbedaan kondisi personal dan sosial menyebabkan seseorang dengan sumber daya yang sama dapat memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengubah sumber daya tersebut menjadi capaian kehidupan.[32]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Bagi penelitian ini, gagasan tersebut penting karena pekerja tidak hanya memperoleh upah dari pekerjaan. Mereka juga memperoleh berbagai sumber daya lain seperti jaminan sosial, pelatihan, APD, hak ketenagakerjaan, serta akses terhadap

[31] Amartya Sen, *Development as Freedom*, 1. ed., 6th print, Borzoi Book (New York: Alfred A. Knopf, 2001).

[32] Amartya Sen, *Development as Freedom* (Oxford New York: Oxford University Press, 2001).

organisasi pekerja. Pertanyaan kesejahteraan kemudian tidak berhenti pada apakah sumber daya tersebut tersedia, tetapi berlanjut pada apa yang dapat dicapai pekerja melalui sumber daya tersebut dan seberapa luas pilihan kehidupan yang tersedia bagi mereka.

a. *Resources*

Dalam *Capability Approach*, sumber daya merupakan sarana yang dapat digunakan seseorang untuk mencapai keadaan atau aktivitas yang bernilai. Sumber daya dapat berupa barang, pendapatan, layanan publik, hak, maupun berbagai dukungan sosial dan institusional. Namun, jumlah atau keberadaan sumber daya tidak cukup untuk menggambarkan kesejahteraan seseorang karena manfaat yang diperoleh dari sumber daya tersebut bergantung pada kemampuan seseorang untuk mengonversinya menjadi *functionings*.[33]

Dalam penelitian ini, sumber daya yang diperoleh pekerja pelayanan teknis kelistrikan melalui pekerjaan mencakup pekerjaan itu sendiri, pendapatan, pelatihan, sertifikasi kompetensi, jaminan sosial melalui BPJS, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), alat pelindung diri (APD), fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), hak-hak ketenagakerjaan, serta organisasi pekerja. Berbagai sumber daya tersebut diperoleh dan tersedia dalam konteks penerapan empat pilar *Decent Work* ILO yang telah dibahas pada bagian sebelumnya. Pekerjaan dan pendapatan, misalnya, merupakan sumber daya ekonomi yang memungkinkan

[33] Amartya Sen, *Development as Freedom* (1999).

pekerja mempertahankan penghidupan dan memenuhi kebutuhan keluarga. Pelatihan dan sertifikasi kompetensi menjadi sumber daya yang mendukung kemampuan pekerja dalam menjalankan dan mempertahankan pekerjaannya. Sementara itu, BPJS, JKK, JHT, APD, dan fasilitas K3 merupakan sumber daya perlindungan yang dapat digunakan pekerja ketika menghadapi risiko kesehatan maupun keselamatan kerja.

Selain sumber daya ekonomi dan perlindungan, pekerja juga memiliki sumber daya sosial dan institusional melalui hak-hak ketenagakerjaan serta keberadaan organisasi pekerja. Hak ketenagakerjaan memberikan dasar bagi pekerja untuk memperoleh perlakuan dan perlindungan dalam hubungan kerja, sedangkan organisasi pekerja memberikan ruang bagi pekerja untuk memperoleh representasi, menyampaikan aspirasi, mendapatkan pendampingan, dan memperjuangkan kepentingannya secara kolektif. Dalam konteks tersebut, SPLY dapat dipahami sebagai sumber daya sosial dan institusional yang memberikan dukungan bagi pekerja dalam menghadapi persoalan hubungan industrial.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Meskipun demikian, seluruh sumber daya tersebut tidak dapat langsung disamakan dengan kesejahteraan. Upah merupakan sumber daya ekonomi, BPJS dan berbagai jaminan ketenagakerjaan merupakan sumber daya perlindungan, sedangkan SPLY merupakan sumber daya sosial dan institusional. Nilai kesejahteraan dari masing-masing sumber daya baru dapat dipahami ketika sumber daya tersebut memungkinkan pekerja mencapai kondisi atau aktivitas yang mereka anggap penting dalam kehidupannya. Oleh karena itu, analisis selanjutnya tidak berhenti pada

identifikasi sumber daya yang dimiliki pekerja, tetapi melihat bagaimana sumber daya tersebut dapat digunakan dan dikonversikan menjadi *functionings* serta sejauh mana menghasilkan *capabilities* dalam kehidupan pekerja.

b. *Conversion Factors*

Salah satu konsep penting dalam *Capability Approach* adalah *conversion factors*, yaitu kondisi yang memengaruhi kemampuan seseorang mengubah sumber daya menjadi *functionings*. Literatur *Capability Approach* membedakan *conversion factors* menjadi faktor personal, sosial, dan lingkungan. Faktor-faktor tersebut menjelaskan mengapa sumber daya yang sama dapat menghasilkan kemampuan yang berbeda pada orang yang berbeda.[34]

Dalam penelitian pekerja pelayanan teknis kelistrikan, konsep tersebut dapat digunakan untuk membaca berbagai kondisi yang memengaruhi pemanfaatan sumber daya pekerja. Sistem kerja shift, karakter pekerjaan berisiko, kebutuhan keluarga, kondisi ekonomi, struktur hubungan kerja, kesempatan karier, posisi pekerja dalam organisasi, dan lingkungan kerja dapat menjadi faktor yang memengaruhi kemampuan pekerja mengubah sumber daya menjadi capaian kehidupan.[35]

Sebagai contoh, dua pekerja dapat memperoleh pendapatan yang sama, tetapi kebutuhan keluarga yang berbeda dapat menyebabkan kemampuan keduanya dalam memenuhi kebutuhan hidup juga berbeda. Demikian pula, dua pekerja sama-sama

[34] Amartya Sen.
[35] Amartya Sen.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

menjadi anggota serikat, tetapi tingkat partisipasi dan kemampuan menggunakan ruang organisasi dapat berbeda karena posisi, pengalaman, atau kondisi hubungan kerja.

c. *Functionings*

Functionings merupakan keadaan atau aktivitas yang benar-benar berhasil dicapai seseorang. Literatur *Capability Approach* menjelaskan *functionings* sebagai berbagai *beings and doings*, seperti menjadi sehat, memperoleh pendidikan, memiliki pekerjaan yang layak, berpartisipasi dalam kehidupan masyarakat, dan menjalankan aktivitas yang dianggap bernilai.[36]

Dalam konteks penelitian ini, *functionings* pekerja pelayanan teknis kelistrikan dapat dilihat dari kemampuan pekerja dalam memenuhi kebutuhan dasar keluarga, memperoleh pelayanan kesehatan ketika dibutuhkan, menjalankan pekerjaan dalam kondisi yang relatif aman, serta mempertahankan keberlangsungan kehidupan kerja. Selain itu, capaian tersebut juga mencakup kemampuan mengembangkan kompetensi melalui pelatihan dan sertifikasi, memenuhi kebutuhan pendidikan anak, menjalankan peran dalam kehidupan keluarga dan sosial, serta menyampaikan kepentingan melalui organisasi pekerja. Capaian-capaian tersebut menunjukkan bentuk keadaan dan aktivitas yang dapat diwujudkan pekerja melalui sumber daya yang tersedia dalam kehidupan kerja dan kehidupan sosialnya.

[36] Amartya Sen, *Development as Freedom*, 1. ed., 6th print.

Kemampuan memenuhi kebutuhan keluarga, misalnya, menunjukkan bahwa pendapatan yang diperoleh dari pekerjaan telah dikonversikan menjadi capaian kehidupan yang bernilai bagi pekerja. Demikian pula, akses terhadap pelayanan kesehatan menunjukkan bahwa sumber daya perlindungan sosial dapat digunakan untuk mencapai kondisi kesehatan yang dibutuhkan. Pelatihan dan sertifikasi kompetensi dapat menghasilkan capaian berupa kemampuan mempertahankan kompetensi dan menjalankan pekerjaan, sedangkan keberadaan organisasi pekerja dapat memungkinkan pekerja menyampaikan kepentingan dan berpartisipasi dalam hubungan industrial.

Namun, penelitian ini tidak menempatkan seluruh capaian tersebut sebagai indikator yang secara otomatis menunjukkan bahwa pekerja telah mencapai kesejahteraan. Setiap *functioning* perlu dipahami berdasarkan pengalaman dan konteks kehidupan masing-masing pekerja. Capaian untuk memenuhi kebutuhan keluarga, misalnya, perlu dibaca bersama kondisi pendapatan dan jumlah tanggungan keluarga. Demikian pula, kemampuan bekerja secara relatif aman tidak berarti pekerja terbebas dari seluruh risiko pekerjaan. Oleh karena itu, *functionings* dalam penelitian ini digunakan untuk melihat apa yang benar-benar berhasil dicapai pekerja melalui sumber daya yang tersedia, sementara penilaian mengenai kesejahteraan selanjutnya perlu mempertimbangkan pula *conversion factors* dan *capabilities* yang dimiliki pekerja.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

d. *Capabilities*

Capabilities merupakan seperangkat kesempatan nyata yang dimiliki seseorang untuk mencapai berbagai *functionings*. Perbedaannya dengan *functionings* terletak pada aktualisasi dan pilihan. *Functioning* menggambarkan apa yang benar-benar telah dicapai, sedangkan *capability* menggambarkan apa yang secara nyata dapat dicapai seseorang jika ia memilihnya. Karena itu, *capability* berkaitan dengan kebebasan substantif, bukan hanya hak formal.[37]

Pembedaan ini sangat penting dalam penelitian ini karena pekerja dapat memiliki hak formal tetapi belum tentu memiliki kemampuan nyata untuk menggunakan hak tersebut. Seorang pekerja dapat secara formal memiliki hak cuti, misalnya, tetapi apabila terdapat hambatan yang membuat pekerja tidak mampu menggunakan hak tersebut, maka terdapat perbedaan antara *formal entitlement* dan *capability*.

Demikian pula, pekerja dapat menjadi anggota serikat, tetapi pertanyaan analitisnya adalah apakah ia memiliki kesempatan nyata untuk menggunakan serikat sebagai sarana menyampaikan kepentingan dan memperjuangkan hak. Dengan demikian, capability memungkinkan penelitian melihat kesejahteraan secara lebih mendalam daripada sekadar memeriksa keberadaan fasilitas atau hak.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[37] Amartya Sen.

e. *Kesejahteraan Sosial dalam Perspektif* Capability Approach

Dalam penelitian ini, kesejahteraan sosial pekerja dipahami melalui kemampuan nyata pekerja untuk mencapai berbagai keadaan dan aktivitas yang bernilai dalam kehidupannya. Pendekatan tersebut memungkinkan kesejahteraan dilihat secara multidimensional, meliputi aspek ekonomi, kesehatan, keamanan, pengembangan diri, kehidupan keluarga, dan partisipasi sosial.

Dengan perspektif Sen, pendapatan, pekerjaan, jaminan sosial, hak, pelatihan, dan organisasi pekerja merupakan sarana yang dapat memperluas kesejahteraan, tetapi bukan kesejahteraan itu sendiri. Penilaian kesejahteraan dilakukan dengan melihat capaian dan ruang pilihan yang dihasilkan dari sumber daya tersebut.

Dalam konteks penelitian ini, kesejahteraan pekerja karena itu dapat dianalisis melalui hubungan:

Resources → Conversion Factors → Capabilities → Functionings

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Hubungan tersebut bukan sebagai hubungan sebab-akibat mekanis, melainkan sebagai kerangka analitis untuk memahami bagaimana kondisi kerja pada kehidupan nyata pekerja.

G. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian merupakan serangkaian prosedur dan langkah langkah sistematis yang digunakan peneliti untuk memperoleh, mengolah, dan menganalisa data dalam rangka menjawab rumusan masalah penelitian. Dalam penelitian ini,

metodologi yang digunakan dirancang untuk memahami secara mendalam bagaimana penerapan empat pilar *Decent Work* ILO dalam konteks buruh konstruksi informal serta implikasinya pada kesejahteraan sosial mereka. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian diarahkan untuk memahami kondisi, pengalaman, dan pandangan pekerja pelayanan teknis kelistrikan mengenai penerapan empat pilar *Decent Work* International Labour Organization (ILO) serta kondisi kesejahteraan sosial yang berkaitan dengan kondisi pekerjaan tersebut. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap pengalaman subjek penelitian dalam konteks kehidupan dan lingkungan kerja mereka.

Jenis penelitian deskriptif digunakan karena penelitian ini tidak bertujuan menguji hubungan sebab-akibat ataupun melakukan pengukuran statistik terhadap pengaruh penerapan *Decent Work* terhadap kesejahteraan pekerja. Penelitian diarahkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kondisi empiris mengenai penerapan *employment creation*, *rights at work*, *social protection*, dan *social dialogue*, kemudian menginterpretasikan kondisi tersebut dalam perspektif *Capability Approach* Amartya Sen.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Pemilihan pendekatan tersebut juga disesuaikan dengan rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah pertama berfokus pada bagaimana empat pilar *Decent Work* diterapkan pada pekerja pelayanan teknis kelistrikan, sedangkan rumusan masalah kedua berfokus pada bagaimana kondisi kesejahteraan sosial pekerja dalam kaitannya dengan penerapan empat pilar tersebut. Oleh karena itu, penelitian membutuhkan data yang berasal dari pengalaman dan penjelasan subjek penelitian, bukan sekadar data numerik.

Penelitian ini menggunakan studi kasus dengan fokus pada pekerja pelayanan teknis kelistrikan yang menjadi anggota Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta (SPLY). Studi kasus digunakan untuk memahami fenomena dalam konteks yang spesifik dan tidak memisahkannya dari kondisi hubungan kerja, karakter pekerjaan, dan lingkungan sosial tempat fenomena tersebut berlangsung. Fokus kasus dalam penelitian ini adalah kondisi kerja pekerja pelayanan teknis kelistrikan dalam kaitannya dengan empat pilar *Decent Work* dan kesejahteraan sosial pekerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak diarahkan untuk melakukan generalisasi statistik terhadap seluruh pekerja pelayanan teknis kelistrikan di Indonesia. Temuan penelitian ditempatkan dalam konteks empiris pekerja pelayanan teknis kelistrikan anggota SPLY di Yogyakarta.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian diperlukan agar proses pengumpulan dan analisis data tetap berada dalam batas persoalan yang telah dirumuskan. Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini memiliki dua fokus utama.

Pertama, penelitian berfokus pada penerapan empat pilar *Decent Work ILO*, yaitu *employment creation*, *rights at work*, *social protection*, dan *social dialogue*. Keempat pilar tersebut digunakan sebagai kerangka untuk mengidentifikasi kondisi empiris pekerja dan menilai sejauh mana unsur-unsur pekerjaan layak telah tersedia dan terpenuhi dalam kehidupan kerja pekerja pelayanan teknis kelistrikan.

Kedua, penelitian berfokus pada kondisi kesejahteraan sosial pekerja dalam kaitannya dengan penerapan empat pilar *Decent Work*. Pada bagian ini, *Capability Approach* Amartya Sen digunakan untuk menganalisis bagaimana sumber daya yang diperoleh pekerja melalui pekerjaan—seperti pendapatan, perlindungan sosial, hak ketenagakerjaan, pelatihan, dan organisasi pekerja—dapat atau belum dapat dikonversi menjadi *functionings* dan *capabilities* yang mendukung kehidupan yang mereka nilai berharga.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

a. *Subjek Penelitian*

Informan utama dalam penelitian ini merupakan pekerja pelayanan teknis kelistrikan PT Haleyora Powerindo (HPI) yang terdaftar sebagai anggota SPLY. Pemilihan informan pekerja didasarkan pada beberapa pertimbangan, yaitu memiliki

hubungan kerja dengan PT Haleyora Powerindo, memiliki kontrak kerja tertulis, terdaftar sebagai anggota SPLY, memiliki masa kerja minimal satu tahun, serta bersedia memberikan informasi untuk kepentingan penelitian. Kriteria tersebut digunakan agar informan memiliki pengalaman yang memadai mengenai kondisi pekerjaan, hubungan kerja, penerapan empat pilar *Decent Work*, serta pengalaman dalam menggunakan berbagai sumber daya yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja.

Selain informan utama dari kalangan pekerja, penelitian ini juga melibatkan satu informan pendukung dari Federasi SERBUK Indonesia yang memiliki pengetahuan dan keterlibatan dalam pendampingan SPLY. Informan pendukung tersebut dipilih karena memiliki pemahaman mengenai kondisi ketenagakerjaan, hubungan industrial, proses pengorganisasian pekerja, serta perkembangan hubungan antara pekerja, serikat, dan perusahaan. Informasi yang diperoleh dari informan pendukung digunakan sebagai data pembanding dan pendukung terhadap informasi yang diperoleh dari informan pekerja, terutama dalam memahami konteks organisasi dan hubungan industrial.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dengan demikian, kelima informan dalam penelitian ini terdiri atas empat pekerja pelayanan teknis kelistrikan anggota SPLY sebagai informan utama dan satu informan pendukung dari Federasi SERBUK Indonesia. Pemilihan informan dilakukan secara purposive berdasarkan kesesuaian pengalaman dan pengetahuan informan dengan fokus penelitian. Keterangan mengenai identitas, usia, unit kerja,

masa kerja, serta posisi masing-masing informan disajikan dalam tabel informan penelitian pada bagian berikutnya.

Untuk keterangan informan sendiri sebagai berikut:

Tabel 1.1.

Inisial Informan	Usia	Jabatan/Pekerjaan	Unit Kerja	Lama Bekerja	Jabatan di SPLY
H	46 Tahun	Pekerja Pelayanan Teknis (Yantek	ULP Jogja Kota	17 Tahun	Bidang Pendidikan
J	45 Tahun	Pekerja Pelayanan Teknis (Yantek)	ULP Kalasan, UP3 Sleman	20 Tahun	Ketua Bidang Advokasi
B	45 Tahun	Pekerja Pelayanan Teknis (Yantek)	ULP Jogja Kota Wilayah Utara-Selatan	18 Tahun	Anggota SPLY
A	37 Tahun	Pekerja Pelayanan	ULP Jogja Kota Wilayah	15 Tahun	Anggota SPLY

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

		Teknis (Yantek)	Selatan-Barat		
Fajar	29	Pengurus Federasi SERBUK	Jateng-DIY	9 Tahun	Pendamping SPLY

Selain informan pekerja, penelitian juga menggunakan informasi pendukung dari Federasi SERBUK untuk memperoleh perspektif organisasi mengenai kondisi dan hubungan industrial pekerja. Informasi tersebut digunakan sebagai data pendukung dan pembanding terhadap informasi yang diperoleh dari pekerja.

b. *Objek Penelitian*

Objek penelitian adalah penerapan empat pilar *Decent Work* ILO dan kondisi kesejahteraan sosial pekerja pelayanan teknis kelistrikan.

Empat pilar yang menjadi objek analisis meliputi:

1. *employment creation*
2. *rights at work*
3. *social protection*
4. *social dialogue*.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Kondisi kesejahteraan sosial pekerja kemudian dianalisis menggunakan *Capability Approach* Amartya Sen melalui konsep *resources*, *conversion factors*, *functionings*, dan *capabilities*.

c. *Lokasi dan Waktu Penelitian*

Penelitian dilaksanakan pada konteks kerja pekerja pelayanan teknis kelistrikan anggota Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pemilihan lokasi didasarkan pada karakteristik pekerjaan pelayanan teknis kelistrikan yang memiliki tuntutan kompetensi teknis, risiko keselamatan kerja, serta hubungan kerja yang melibatkan pekerja, perusahaan, dan organisasi pekerja. Kondisi tersebut sesuai dengan fokus penelitian mengenai empat pilar *Decent Work* dan kesejahteraan sosial pekerja.

Penelitian dilaksanakan pada bulan April Hingga Juli 2026, meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, wawancara, observasi, dokumentasi, analisis, dan verifikasi data.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. *Wawancara*

Wawancara merupakan teknik utama dalam pengumpulan data penelitian ini. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur, yaitu peneliti menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun berdasarkan fokus penelitian, tetapi tetap memberikan

ruang kepada informan untuk mengembangkan jawaban berdasarkan pengalaman, pengetahuan, dan pandangan mereka. Teknik ini digunakan agar peneliti dapat memperoleh informasi yang mendalam mengenai pengalaman pekerja pelayanan teknis kelistrikan dalam menjalankan pekerjaannya serta kondisi yang berkaitan dengan penerapan empat pilar *Decent Work* ILO dan kesejahteraan sosial pekerja.

Pedoman wawancara disusun berdasarkan empat pilar *Decent Work* ILO. Pada aspek *employment creation*, wawancara diarahkan untuk menggali informasi mengenai kesempatan dan keberlanjutan pekerjaan, status hubungan kerja, pendapatan, pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta kesempatan pengembangan pekerjaan dan karier. Pada aspek *rights at work*, wawancara diarahkan untuk memperoleh informasi mengenai pemenuhan hak pekerja, meliputi upah, waktu kerja, lembur, waktu istirahat dan cuti, kebebasan berserikat, perlakuan dalam hubungan kerja, serta pengalaman pekerja dalam menyampaikan dan memperjuangkan haknya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Pada aspek *social protection*, wawancara digunakan untuk menggali pengalaman pekerja mengenai jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan, perlindungan terhadap kecelakaan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, ketersediaan serta penggunaan alat pelindung diri, pelatihan keselamatan kerja, serta bentuk perlindungan terhadap risiko yang dapat memengaruhi keberlangsungan penghidupan pekerja. Sementara itu, pada aspek *social dialogue*, wawancara diarahkan untuk memperoleh informasi mengenai keberadaan dan fungsi organisasi pekerja,

mekanisme penyampaian aspirasi, komunikasi antara pekerja atau serikat dengan perusahaan, proses perundingan dan advokasi, respons perusahaan terhadap persoalan pekerja, serta tindak lanjut terhadap keluhan yang disampaikan.

Selain menggali penerapan empat pilar *Decent Work*, wawancara juga diarahkan untuk memahami kondisi kesejahteraan sosial pekerja dengan menggunakan perspektif *Capability Approach* Amartya Sen. Pertanyaan pada bagian ini diarahkan pada sumber daya yang diperoleh melalui pekerjaan, kondisi yang memengaruhi kemampuan pekerja memanfaatkan sumber daya tersebut, capaian yang telah diperoleh pekerja dalam kehidupan kerja dan keluarga, serta kesempatan dan kemampuan nyata pekerja untuk mencapai kondisi kehidupan yang mereka nilai penting. Melalui wawancara tersebut, peneliti berupaya memahami bukan hanya apa yang dimiliki pekerja, tetapi juga apa yang dapat dilakukan dan dicapai pekerja melalui berbagai sumber daya yang tersedia.

Wawancara dilakukan kepada informan utama yang merupakan pekerja pelayanan teknis kelistrikan anggota Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta (SPLY), serta informan pendukung dari Federasi SERBUK Indonesia yang memiliki pengetahuan dan keterlibatan dalam pendampingan SPLY. Seluruh wawancara dilakukan secara mendalam dan informasi yang diperoleh kemudian dicatat, ditranskripsikan, dan dianalisis sesuai dengan fokus penelitian. Kutipan langsung dari hasil wawancara digunakan pada bagian pembahasan untuk memperkuat temuan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

empiris dan menunjukkan keterkaitan antara interpretasi peneliti dengan pengalaman yang disampaikan informan.

b. *Observasi*

Observasi dilakukan sebagai teknik pengumpulan data untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi nyata yang berkaitan dengan pekerjaan pelayanan teknis kelistrikan dan untuk melengkapi informasi yang diperoleh melalui wawancara. Observasi dilakukan dengan mengamati kondisi dan situasi yang relevan dengan fokus penelitian, terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja, aktivitas pekerja, praktik keselamatan dan kesehatan kerja, penggunaan alat pelindung diri, serta kondisi lain yang dapat memberikan gambaran mengenai penerapan *Decent Work* dalam kehidupan kerja pekerja pelayanan teknis kelistrikan.

Observasi dalam penelitian ini tidak hanya dipahami sebagai kegiatan dokumentasi atau pengambilan gambar, tetapi sebagai proses pengamatan terhadap kondisi empiris yang berlangsung di lapangan. Hasil pengamatan dicatat dalam catatan lapangan dan digunakan untuk membandingkan serta melengkapi keterangan yang diperoleh dari wawancara. Dengan demikian, informasi mengenai penggunaan alat pelindung diri, kondisi kerja, penerapan keselamatan kerja, maupun aktivitas pekerja tidak hanya didasarkan pada pernyataan informan, tetapi juga dipertimbangkan berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap situasi yang dapat diamati secara langsung.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Observasi juga digunakan sebagai salah satu cara untuk memahami konteks tempat kerja yang memengaruhi pengalaman pekerja. Melalui observasi, peneliti memperoleh gambaran mengenai karakter pekerjaan pelayanan teknis kelistrikan yang memiliki tuntutan teknis dan risiko keselamatan tertentu. Hasil observasi selanjutnya digunakan sebagai data pendukung dalam proses analisis dan sebagai bagian dari triangulasi dengan data hasil wawancara dan dokumentasi.

c. *Dokumentasi*

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung yang berkaitan dengan penelitian. Dokumentasi berupa dokumen organisasi, dokumen ketenagakerjaan, data pendukung, foto kegiatan, dan dokumen lain yang relevan dengan fokus penelitian. Dokumentasi tidak digunakan sebagai pengganti data wawancara atau observasi, tetapi sebagai data pendukung dan bahan triangulasi.

4. Teknik Validasi Data

Dalam penelitian kualitatif, keabsahan data menjadi aspek penting untuk memastikan bahwa temuan penelitian benar-benar mencerminkan realitas di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi untuk menguji keabsahan data. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber dan teknik pengumpulan data..

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

a. *Triangulasi Sumber*

Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari beberapa informan. Keterangan pekerja dibandingkan antara satu informan dengan informan lainnya untuk melihat kesamaan, perbedaan, dan variasi pengalaman. Selain itu, informasi dari pekerja dibandingkan dengan informasi pendukung dari unsur organisasi pekerja. Dengan cara tersebut, peneliti tidak hanya bergantung pada satu perspektif dalam memahami kondisi pekerjaan. Perbedaan informasi tidak langsung dianggap sebagai kesalahan salah satu informan. Perbedaan tersebut dianalisis sebagai bagian dari variasi pengalaman pekerja.

b. *Triangulasi Teknik*

Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh melalui:

wawancara → observasi → dokumentasi.

Misalnya, informasi mengenai penggunaan APD tidak hanya dilihat berdasarkan pernyataan informan, tetapi dibandingkan dengan hasil pengamatan dan dokumentasi yang tersedia. Demikian pula informasi mengenai serikat dan dialog sosial tidak hanya diperoleh dari pernyataan pekerja, tetapi dibandingkan dengan keterangan informan pendukung dan dokumen yang relevan apabila tersedia.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

5. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi sebagaimana dikembangkan Miles, Huberman, dan Saldaña. Proses analisis dilakukan secara interaktif sejak data mulai dikumpulkan hingga penelitian selesai.

a. *Reduksi Data*

Pada tahap pertama, peneliti menyeleksi, memusatkan perhatian, menyederhanakan, dan mengorganisasi data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Data kemudian dikelompokkan berdasarkan fokus penelitian, yaitu:

1. *employment creation*
2. *rights at work*
3. *social protection*
4. *social dialogue*
5. kondisi kesejahteraan sosial.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Pada tahap ini, pernyataan informan yang relevan dipertahankan sebagai data empiris. Kutipan verbatim digunakan pada bagian-bagian tertentu untuk memperkuat interpretasi dan menunjukkan dasar empiris dari analisis.

b. *Penyajian Data*

Data yang telah direduksi kemudian disajikan secara naratif berdasarkan masing-masing fokus penelitian.

Pada tahap ini, peneliti mempertemukan:

temuan empiris → indikator ILO → interpretasi.

Misalnya, data mengenai waktu kerja dianalisis berdasarkan aspek *rights at work*, sedangkan data mengenai BPJS, JKK, JHT, dan K3 dianalisis dalam *social protection*. Penyajian data juga digunakan untuk melihat hubungan antartemuan sehingga analisis tidak berhenti pada deskripsi masing-masing informan.

c. *Penarikan Kesimpulan dan Verivikasi*

Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan pola, hubungan, persamaan, perbedaan, dan kecenderungan yang ditemukan dalam data.

Kesimpulan pertama diarahkan untuk menjawab bagaimana penerapan empat pilar *Decent Work* ILO. Selanjutnya, hasil tersebut dianalisis menggunakan *Capability Approach* Amartya Sen untuk menjawab bagaimana kondisi kesejahteraan sosial pekerja dalam kaitannya dengan penerapan empat pilar tersebut.

Pada tahap ini, peneliti tidak langsung menyamakan keberadaan sumber daya dengan kesejahteraan. Analisis dilakukan melalui:

Resources → Conversion Factors → Capabilities → Functionings

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Sehingga dapat dilihat apakah kondisi pekerjaan yang tersedia benar-benar memberikan kemampuan dan kesempatan nyata bagi pekerja untuk mencapai kehidupan yang mereka nilai berharga.

6. Penggunaan Artificial Intelligence (AI) dalam Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memanfaatkan teknologi Artificial Intelligence (AI) sebagai alat bantu untuk mendukung beberapa tahapan penelitian. Melalui bantuan AI, peneliti memperoleh gambaran awal mengenai konsep-konsep yang relevan dengan topik penelitian, seperti konsep *Decent Work* yang dikembangkan oleh International Labour Organization (ILO). Meskipun demikian, penggunaan AI dalam penelitian ini hanya bersifat sebagai alat bantu, sementara seluruh proses analisis data, interpretasi hasil penelitian, serta penarikan kesimpulan tetap dilakukan secara mandiri oleh peneliti berdasarkan data lapangan yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi serta diverifikasi dengan sumber-sumber akademik yang terpercaya. Disini peneliti menggunakan beberapa AI seperti, ChatGPT, gemini, dan perplexity.ai

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

7. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari empat bab utama, yaitu pendahuluan, gambaran umum, pembahasan, dan penutup.

Bab I yaitu pendahuluan, berisi uraian mengenai dasar pelaksanaan penelitian yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat

penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metodologi penelitian, dan sistematika pembahasan. Pada bab ini dijelaskan fenomena ketenagakerjaan yang melatarbelakangi penelitian, pentingnya penerapan empat pilar *Decent Work* ILO dalam dunia kerja, serta relevansinya terhadap kesejahteraan sosial pekerja pelayanan teknis kelistrikan. Selain itu, bab ini juga memuat landasan teoritis dan penelitian terdahulu yang menjadi pijakan dalam menganalisis temuan penelitian.

Bab II yaitu gambaran umum, berisi deskripsi mengenai lokasi dan konteks penelitian. Bab ini memuat gambaran umum PT Haleyora Powerindo (HPI), profil pekerja pelayanan teknis kelistrikan, kondisi ketenagalistrikan yang menjadi ruang kerja para pekerja, serta profil Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta sebagai organisasi yang menaungi dan memperjuangkan kepentingan pekerja. Penyajian gambaran umum ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai konteks sosial dan lingkungan kerja yang melatarbelakangi pelaksanaan penelitian.

Bab III pembahasan, merupakan inti dari penelitian yang berisi penyajian temuan lapangan serta analisis terhadap data yang diperoleh. Pembahasan difokuskan pada penerapan empat pilar *Decent Work* ILO yang meliputi kesempatan kerja (*employment creation*), perlindungan sosial (*social protection*), hak-hak di tempat kerja (*rights at work*), dan dialog sosial (*social dialogue*) pada pekerja pelayanan teknis kelistrikan anggota Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta. Selanjutnya, hasil penelitian tersebut dianalisis menggunakan teori *Capability Approach* Amartya Sen dan konsep *Decent Work* ILO.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Bab IV adalah penutup, berisi kesimpulan yang merupakan jawaban atas rumusan masalah berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan. Selain itu, bab ini juga memuat saran yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait, seperti pekerja, Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta, PT Haleyora Powerindo, maupun peneliti selanjutnya. Bab ini menjadi bagian akhir yang merangkum hasil penelitian sekaligus memberikan rekomendasi bagi pengembangan praktik maupun kajian mengenai *Decent Work* dan kesejahteraan sosial pekerja.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV

PENUTUP

H. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai penerapan empat pilar *Decent Work* ILO dan kondisi kesejahteraan sosial pekerja pelayanan teknis kelistrikan anggota Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta (SPLY), dapat disimpulkan bahwa penerapan *Decent Work* pada pekerja Yantek telah berlangsung pada berbagai aspek, tetapi tingkat pemenuhannya tidak seragam pada setiap pilar. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan pelayanan teknis kelistrikan tersedia dan berlangsung secara berkelanjutan karena kebutuhan terhadap pelayanan dan penanganan gangguan listrik terus ada. Pekerja juga memperoleh pendapatan, pelatihan, serta sertifikasi kompetensi yang mendukung keberlangsungan pekerjaan. Namun, kualitas kesempatan kerja tersebut masih memiliki keterbatasan, terutama pada kecukupan pendapatan, stabilitas hubungan kerja dalam konteks perubahan vendor, dan kesempatan pengembangan karier. Dengan demikian, *employment creation* telah tersedia secara nyata, tetapi belum seluruhnya memberikan kualitas kesempatan kerja yang optimal bagi pekerja. Temuan mengenai pengalaman perubahan vendor tanpa perubahan jenis pekerjaan menunjukkan bahwa keberlanjutan pekerjaan dan stabilitas pemberi kerja merupakan dua kondisi yang berbeda dalam pengalaman pekerja.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Pada pilar *rights at work*, penelitian menemukan bahwa sebagian hak dasar pekerja telah tersedia dan dapat dijalankan, antara lain penerimaan upah, mekanisme lembur, hak cuti, serta kebebasan berserikat. Namun, temuan juga menunjukkan adanya perbedaan antara ketersediaan hak secara formal dan pengalaman pekerja dalam memanfaatkan hak tersebut. Sebagian pekerja menilai pendapatan masih terbatas dibandingkan kebutuhan hidup dan tanggung jawab keluarga. Hak cuti telah tersedia, tetapi penggunaannya masih berkaitan dengan kebutuhan pekerja pengganti. Kebebasan berserikat secara formal telah diakui, sementara pengalaman informan menunjukkan bahwa ruang untuk menggunakan hak tersebut secara substantif masih dipengaruhi oleh kondisi hubungan kerja. Karena itu, *rights at work* dapat dikatakan telah diterapkan pada sejumlah aspek dasar, tetapi belum sepenuhnya optimal dalam menjamin bahwa seluruh hak dapat digunakan secara efektif tanpa hambatan.

Pada pilar *social protection*, pekerja memperoleh sumber perlindungan yang relatif lengkap pada tingkat dasar, berupa BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, JKK, JHT, APD, K3, pelatihan keselamatan, dan sertifikasi kompetensi. Perlindungan tersebut memberikan pekerja mekanisme untuk menghadapi sebagian risiko kesehatan, kecelakaan, dan gangguan terhadap kemampuan bekerja. Namun, ketersediaan perlindungan tidak berarti pekerja terbebas dari risiko karena karakter pekerjaan Yantek tetap mengandung potensi kecelakaan dan bahaya kelistrikan. Selain itu, data penelitian belum cukup untuk menilai secara menyeluruh kecukupan perlindungan sepanjang siklus kehidupan pekerja. Dengan demikian, *social*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

protection telah diterapkan secara nyata terutama pada perlindungan kesehatan, keselamatan, dan risiko kerja, tetapi belum dapat dikatakan sepenuhnya komprehensif pada seluruh aspek perlindungan jangka panjang.

Sementara itu, *social dialogue* menunjukkan perkembangan yang cukup jelas melalui keberadaan SPLY sebagai organisasi pekerja, tersedianya ruang komunikasi dengan manajemen, pertemuan antara serikat dan perusahaan, serta penggunaan serikat sebagai saluran advokasi dan penyelesaian persoalan pekerja. Pengalaman informan menunjukkan adanya perubahan hubungan dari kondisi yang sebelumnya lebih bertentangan menuju hubungan yang lebih terbuka, termasuk kesediaan manajemen menghadiri forum pertemuan dengan serikat. Namun, efektivitas dialog sosial masih menghadapi keterbatasan berupa sistem kerja *shift* yang menyulitkan konsolidasi dan pertemuan anggota serta tingkat keaktifan anggota yang belum merata. Dengan demikian, *social dialogue* telah berjalan dan berkembang ke arah hubungan industrial yang lebih terbuka, tetapi efektivitasnya belum sepenuhnya optimal.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Berdasarkan keseluruhan penerapan empat pilar tersebut, kondisi kesejahteraan sosial pekerja selanjutnya dianalisis menggunakan *Capability Approach* Amartya Sen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan, pendapatan, hak, perlindungan sosial, kompetensi, dan organisasi pekerja merupakan berbagai *resources* yang telah memberikan dasar bagi pekerja untuk mempertahankan kehidupan dan memenuhi fungsi sosialnya. Pekerjaan telah memungkinkan pekerja

memenuhi kebutuhan keluarga dan menjalankan tanggung jawab sebagai pencari nafkah. Perlindungan sosial telah memperkuat kemampuan menghadapi risiko. Pelatihan dan sertifikasi meningkatkan kemampuan pekerja mempertahankan kompetensi. Sementara keberadaan SPLY memperluas ruang bagi pekerja untuk menyampaikan aspirasi, memperoleh pendampingan, dan memperjuangkan hak.

Namun, *resources* tersebut tidak secara otomatis menghasilkan tingkat kesejahteraan yang sama atau optimal karena dipengaruhi oleh *conversion factors*, seperti kebutuhan dan tanggungan keluarga, kecukupan pendapatan, risiko pekerjaan, sistem kerja *shift*, serta kesempatan pengembangan karier dan partisipasi organisasi. Hal tersebut terlihat, misalnya, dari pengalaman H yang menyatakan pendapatan masih "pas-pasan banget" meskipun pekerjaan telah menjadi sumber utama penghidupan keluarga, sehingga ia perlu melakukan pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, *functionings* tertentu telah berhasil dicapai pekerja, seperti mempertahankan penghidupan keluarga, memperoleh perlindungan, mempertahankan kompetensi, dan berpartisipasi melalui serikat, tetapi *capabilities* pekerja untuk memperluas pilihan ekonomi, mobilitas karier, keamanan jangka panjang, dan partisipasi belum sepenuhnya optimal.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dengan perspektif Amartya Sen, kesejahteraan sosial pekerja dalam penelitian ini karena itu tidak tepat dipahami secara biner sebagai "sejahtera" atau "tidak sejahtera". Temuan menunjukkan bahwa penerapan empat pilar *Decent Work* telah memperluas kemampuan nyata pekerja pada sejumlah dimensi kehidupan, tetapi

perluasan tersebut masih memiliki batas. Pekerja telah memiliki kemampuan untuk mempertahankan penghidupan, menghadapi risiko, mengembangkan kompetensi, menggunakan hak, dan berpartisipasi dalam hubungan industrial, tetapi kemampuan tersebut masih dipengaruhi oleh keterbatasan ekonomi, karakter pekerjaan yang berisiko, struktur kesempatan karier, dan kondisi organisasi pekerja.

Dengan demikian, penelitian ini menemukan bahwa empat pilar *Decent Work* ILO memiliki keterkaitan dengan kondisi kesejahteraan sosial pekerja melalui penyediaan sumber daya dan perluasan kemampuan nyata pekerja untuk mencapai kehidupan yang mereka nilai penting. Temuan tersebut tidak menunjukkan hubungan sebab-akibat, melainkan keterkaitan antara kualitas kondisi kerja dan ruang kemampuan yang dimiliki pekerja. Pekerjaan layak dalam konteks pekerja pelayanan teknis kelistrikan tidak hanya bermakna ketika pekerjaan, hak, perlindungan, dan dialog sosial tersedia secara formal, tetapi ketika seluruh sumber daya tersebut dapat dimanfaatkan pekerja untuk mencapai kehidupan yang lebih aman, mampu memenuhi kebutuhan keluarga, mengembangkan diri, memperjuangkan kepentingan, dan menjalankan fungsi sosialnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dengan demikian, rumusan masalah pertama terjawab bahwa penerapan empat pilar *Decent Work* ILO pada pekerja pelayanan teknis kelistrikan anggota SPLY telah berjalan, tetapi belum sepenuhnya optimal pada seluruh dimensinya. *Employment creation* telah menyediakan pekerjaan dan pengembangan kompetensi, tetapi masih terdapat keterbatasan pada pendapatan, stabilitas dan karier. *Rights at*

work telah menyediakan sejumlah hak dasar, tetapi pelaksanaannya belum sepenuhnya substantif. *Social protection* telah memberikan perlindungan dasar yang relatif kuat, tetapi kecukupan perlindungan jangka panjang belum dapat dinilai secara menyeluruh. *Social dialogue* telah berkembang melalui serikat dan komunikasi dengan manajemen, tetapi masih menghadapi hambatan partisipasi dan konsolidasi.

Rumusan masalah kedua terjawab bahwa kondisi kesejahteraan sosial pekerja telah terbentuk melalui berbagai capaian dan perluasan kemampuan, tetapi belum sepenuhnya optimal. Melalui *Capability Approach*, pekerjaan dan empat pilar *Decent Work* menyediakan *resources* yang dapat dikonversikan menjadi *functionings* dan *capabilities*. Namun, proses tersebut dipengaruhi oleh *conversion factors* yang membuat kemampuan ekonomi, pengembangan karier, keamanan jangka panjang, dan partisipasi pekerja masih memiliki keterbatasan.

I. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai penerapan empat pilar *Decent Work* ILO bagi kesejahteraan sosial pekerja pelayanan teknis kelistrikan anggota Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta (SPLY)

SPLY perlu memperkuat fungsi advokasi yang tidak hanya berfokus pada penyelesaian permasalahan hubungan industrial, tetapi juga mendorong peningkatan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

kualitas pekerjaan yang layak bagi anggotanya. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penguatan kapasitas organisasi, penyelenggaraan pendidikan ketenagakerjaan secara berkala, peningkatan literasi mengenai hak-hak pekerja, serta penyusunan agenda advokasi yang lebih terarah terkait peningkatan kesejahteraan, pengembangan karier, dan penghargaan terhadap tingkat risiko pekerjaan pelayanan teknis kelistrikan. Selain itu, SPLY perlu memperluas partisipasi anggota dalam setiap proses dialog sosial sehingga organisasi semakin representatif dalam memperjuangkan kepentingan pekerja.

2. Bagi Federasi Serikat Buruh Kerakyatan (SERBUK) Indonesia

SERBUK diharapkan terus memperkuat pendampingan terhadap organisasi serikat pekerja sektor ketenagalistrikan melalui pendidikan kader, penguatan kapasitas negosiasi, serta pendampingan dalam penyusunan strategi advokasi berbasis data. Selain itu, SERBUK dapat mengembangkan kajian-kajian mengenai implementasi *Decent Work* pada berbagai sektor pekerjaan sebagai dasar penyusunan rekomendasi kebijakan yang lebih komprehensif kepada pemerintah maupun perusahaan. Dengan demikian, peran SERBUK tidak hanya sebagai organisasi advokasi, tetapi juga sebagai pusat pengembangan pengetahuan mengenai perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

3. Bagi PT Haleyora Powerindo (HPI)

PT Haleyora Powerindo perlu terus meningkatkan implementasi empat pilar *Decent Work* secara lebih komprehensif. Perusahaan tidak hanya perlu

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

mempertahankan sistem perlindungan sosial dan keselamatan kerja yang telah berjalan dengan baik, tetapi juga memberikan perhatian terhadap peningkatan kesejahteraan ekonomi pekerja melalui evaluasi sistem remunerasi, pengembangan jalur karier yang lebih jelas, pemberian penghargaan yang proporsional terhadap tingkat risiko pekerjaan, serta perluasan kesempatan mengikuti pendidikan dan sertifikasi kompetensi. Selain itu, perusahaan diharapkan terus membangun hubungan industrial yang partisipatif dengan melibatkan serikat pekerja dalam penyusunan kebijakan yang berkaitan dengan kepentingan pekerja.

4. Bagi PT PLN (Persero)

Sebagai perusahaan induk dalam sektor ketenagalistrikan nasional, PLN diharapkan terus memperkuat kebijakan yang menjamin penerapan prinsip-prinsip *Decent Work* pada seluruh perusahaan dalam ekosistem PLN Group, termasuk perusahaan mitra dan anak perusahaan. Standar perlindungan sosial, keselamatan kerja, pengembangan kompetensi, dan penghormatan terhadap hak-hak pekerja perlu diterapkan secara konsisten sehingga tidak terjadi kesenjangan perlakuan antarkelompok pekerja. Selain itu, PLN diharapkan memperkuat sistem monitoring dan evaluasi terhadap implementasi hubungan industrial yang berkeadilan pada seluruh unit kerja.

5. Bagi Pekerja Sosial

Temuan penelitian menunjukkan bahwa isu ketenagakerjaan tidak hanya berkaitan dengan hubungan industrial, tetapi juga merupakan bagian dari persoalan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

kesejahteraan sosial. Oleh karena itu, pekerja sosial diharapkan dapat memperluas praktik intervensinya pada bidang kesejahteraan pekerja melalui kegiatan advokasi sosial, penguatan kapasitas komunitas pekerja, pendampingan terhadap kelompok pekerja yang rentan, serta pengembangan program pemberdayaan yang mendukung peningkatan keberfungsian sosial pekerja dan keluarganya. Selain itu, pekerja sosial perlu berperan aktif dalam mendorong kolaborasi antara perusahaan, serikat pekerja, dan pemerintah dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan berkeadilan.

6. Bagi Pemerintah

Pemerintah, khususnya instansi yang membidangi ketenagakerjaan, perlu memperkuat pengawasan terhadap implementasi prinsip-prinsip *Decent Work* pada sektor ketenagalistrikan, terutama bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan mitra maupun anak perusahaan BUMN. Pengawasan tersebut perlu diarahkan tidak hanya pada kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, tetapi juga pada peningkatan kualitas pekerjaan melalui kepastian kerja, perlindungan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, pengembangan kompetensi, serta penguatan mekanisme dialog sosial. Selain itu, pemerintah diharapkan mendorong lahirnya kebijakan yang mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja sektor berisiko tinggi sebagai bagian dari agenda pembangunan ketenagakerjaan yang berkeadilan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

7. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena berfokus pada pekerja pelayanan teknis kelistrikan yang tergabung dalam Serikat Pekerja Listrik Yogyakarta dengan pendekatan studi kasus, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh pekerja sektor ketenagalistrikan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas lokasi penelitian pada wilayah atau perusahaan lain, membandingkan kondisi pekerja yang tergabung dan tidak tergabung dalam serikat pekerja, serta menggunakan pendekatan *mixed methods* atau penelitian komparatif agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai implementasi *Decent Work*. Selain itu, penelitian berikutnya dapat mengembangkan analisis dengan mengkaji hubungan antara implementasi *Decent Work*, produktivitas kerja, kualitas hidup pekerja, kesehatan mental, maupun kesejahteraan keluarga pekerja sehingga memperkaya pengembangan kajian Ilmu Kesejahteraan Sosial mengenai ketenagakerjaan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

Accessed June 8, 2026. https://hapindo.co.id/about.html.

Agency, ANTARA News. "Dirut PLN: Perubahan Cara Pandang Dan Cara Kerja Berbasis Digitalisasi Berbuah Pelayanan Terbaik - ANTARA News Bangka Belitung." Antara News. Accessed August 23, 2026. https://babel.antaranews.com/berita/267253/dirut-pln-perubahan-cara-pandang-dan-cara-kerja-berbasis-digitalisasi-berbuah-pelayanan-terbaik.

Darwis, Muh, Dhiya Muchlisa, and Ade Onny Siagian. "The Effectiveness of the Occupational Health and Safety Management System at PT. PLN (Persero)." *GNOSI: An Interdisciplinary Journal of Human Theory and Praxis* 3, no. 3 (December 2020): 120–29.

"Decent Work and the 2030 Agenda for Sustainable Development International Labour Organization." January 28, 2024. https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work-and-2030-agenda-sustainable-development.

"Decent Work Indicators International Labour Organization." September 9, 2012. https://www.ilo.org/resource/decent-work-indicators.

"Decent Work, the Key to the 2030 Agenda for Sustainable Development International Labour Organization." May 31, 2017. https://www.ilo.org/publications/decent-work-key-2030-agenda-sustainable-development.

Della Putri Adjani and Restu Hikmah Ayu Murti. "Identifikasi Bahaya Menggunakan Metode HIRARC Pada Pekerjaan Pemeliharaan Gardu Dan Jaringan Distribusi PT PLN UP3 Cengkareng." *Antigen : Jurnal Kesehatan Masyarakat Dan Ilmu Gizi* 2, no. 2 (May 2024): 39–51. https://doi.org/10.57213/antigen.v2i2.257.

Development as Freedom. Oxford New York: Oxford University Press, 2001.

Development as Freedom. 1. ed., 6th print. Borzoi Book. New York: Alfred A. Knopf, 2001.

Duffy, Ryan D., Carla G. Prieto, Haram J. Kim, Trish L. Raque-Bogdan, and Nicole O. Duffy. "Decent Work and Physical Health: A Multi-Wave Investigation." *Journal of Vocational Behavior* 127 (June 2021): 103544. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103544.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

"Electrical Safety International Labour Organization." January 28, 2024. https://www.ilo.org/topics-and-sectors/occupational-safety-and-health-guide-labour-inspectors-and-other/electrical-safety.

Ferraro, Tânia, Leonor Pais, Nuno Rebelo Dos Santos, and João Manuel Moreira. "The Decent Work Questionnaire: Development and Validation in Two Samples of Knowledge Workers." *International Labour Review* 157, no. 2 (2018): 243–65. https://doi.org/10.1111/ilr.12039.

Firdausy, Hanna, and Dharma Widada. "Analisis Risiko Keselamatan Kerja Pada Pekerja Layanan Teknik ROW (Right of Way) Menggunakan Metode Hazard Identification, Risk Assessment, and Risk Control (HIRARC) Dan Failure Mode and Effect Analysis (FMEA) Pada PT PLN Area Berau, Kalimantan Timur." *Jurnal Teknik Industri (JATRI)* 3 (March 2025): 47–58. https://doi.org/10.30872/jatri.v3i1.2585.

"Fundamental Principles and Rights at Work: A Critical Crossroads International Labour Organization." July 22, 2025. https://www.ilo.org/publications/fundamental-principles-and-rights-work-critical-crossroads.

"Haleyora Powerindo." Accessed August 24, 2026. https://hapindo.co.id/.

"ILC87 - Report of the Director-General: Decent Work." Accessed August 24, 2026. https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm.

"ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization | International Labour Organization." June 10, 2022. https://www.ilo.org/resource/ilo-declaration-social-justice-fair-globalization.

Indonesia, Badan Pusat Statistik. "Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,91 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 3,27 juta rupiah per bulan." Accessed August 23, 2026. https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/05/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-91-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-27-juta-rupiah-per-bulan-.html.

International Labour Conference, ed. *Reducing the Decent Work Deficit: A Global Challenge ; Report of the Director-General*. Geneva: Internat. Labour Off, 2001.

"International Labour Standards as Human Rights International Labour Organization." November 17, 2022. https://www.ilo.org/resource/article/international-labour-standards-human-rights.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

"International Labour Standards International Labour Organization." January 28, 2024. https://www.ilo.org/international-labour-standards.

"Laporan Pengelolaan Program." Accessed August 24, 2026. https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/laporan-pengelolaan-program.html.

"Mewujudkan Decent Work: Menyorot Perlindungan Sosial Untuk Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia Dengan Praktik Baik Dari Brasil Dan Italia | Jurnal Jamsostek." Accessed June 8, 2026. https://jurnalbpjamsostek.or.id/index.php/bpjamsostek/article/view/60.

"Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021." Accessed August 24, 2026. https://jdih.kemnaker.go.id/peraturan/detail/1723/peraturan-pemerintah-nomor-35-tahun-2021.

"Profil PT Haleyora Powerindo | PDF." Accessed June 8, 2026. https://id.scribd.com/document/825059926/Haleyora-Powerindo-Company-Profile-Edisi-Terbit-2024-A4.

"PT. Haleyora Powerindo." Accessed June 8, 2026. https://www.hpgroup.co.id/layanan.php?utm_source=chatgpt.com.

Putri, Treviliana Eka, Paska Darmawan, and Richard Heeks. "What Is Fair? The Experience of Indonesian Gig Workers." *Digital Geography and Society* 5 (December 2023): 100072. https://doi.org/10.1016/j.diggeo.2023.100072.

Rantanen, Jorma, Franklin Muchiri, and Suvi Lehtinen. "Decent Work, ILO's Response to the Globalization of Working Life: Basic Concepts and Global Implementation with Special Reference to Occupational Health." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17, no. 10 (January 2020): 3351. https://doi.org/10.3390/ijerph17103351.

"Responding to Globalization: The Decent Work Agenda International Labour Organization." December 24, 2018. https://www.ilo.org/resource/article/responding-globalization-decent-work-agenda.

Scribd. "ILO Declaration on Fair Globalization 2008 | PDF | International Labour Organization | Employment." Accessed February 19, 2026. https://www.scribd.com/document/858718387/DECLARATION-ON-SOCIAL-GLOBALIZATION-2008.

Sen, Amartya. *Development as Freedom*. Oxford University Press, 1999.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Social Dialogue: Recurrent Discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. 1st ed. With International Labour Office. Report 0074-6681, VI. Geneva: International Labour Office, 2013.

"Tackling the 'Decent Work Deficit' International Labour Organization." July 6, 2006. https://www.ilo.org/resource/article/tackling-decent-work-deficit.

Yogyakarta, Badan Pusat Statistik Provinsi DI. "Keadaan Ketenagakerjaan D.I. Yogyakarta Agustus 2024." Accessed August 23, 2026. https://yogyakarta.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/05/keadaan-ketenagakerjaan-d-i--yogyakarta-agustus-2024.html.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA