

Socialization of Labor Law Based on Labor Law No. 13 of 2003

Sosialisasi Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003

¹ Salman

² Febrian Chandra

Fakultas Hukum, Universitas Merangin

Email Correspondence: salman@stihypm.ac.id

*Penulis Korespondensi

ARTICLE INFO:

Sejarah Artikel:

Diterima: 10 Januari 2024

Direvisi: 23 Januari 2024

Diterbitkan: 25 Januari 2024

Keywords:

Socialization;

Employment;

Workers' Rights.

Kata Kunci:

Sosialisasi;

Ketenagakerjaan;

Hak Pekerja.

Abstract:

The socialization of labor law based on Law No. 13 of 2003 is crucial in providing the public with an understanding of workers' rights and obligations. The rapid growth of the industrial sector has created vast job opportunities, leading many workers to migrate to industrial areas in search of better employment opportunities and fair wages. However, a lack of awareness regarding labor regulations often results in ignorance of fundamental rights such as minimum wages, social security, and termination of employment (PHK) policies. Therefore, STIH YPM conducted a labor law socialization program for the people of Sungai Ulak Village to educate them on labor regulations. The results indicated an increased awareness among participants regarding employment laws and the importance of understanding work contracts before entering industrial employment. Through this initiative, the community is expected to gain a deeper understanding of their rights and obligations as workers, helping them avoid potential exploitation in the workplace.

Abstrak:

Sosialisasi hukum ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjadi penting dalam memberikan pemahaman kepada masyarakat tentang hak dan kewajiban tenaga kerja. Peningkatan pesat sektor industri membuka peluang kerja yang luas, sehingga banyak tenaga kerja bermigrasi ke daerah industri untuk mendapatkan pekerjaan dengan harapan memperoleh penghasilan yang layak. Namun, minimnya pemahaman terhadap regulasi ketenagakerjaan sering kali menyebabkan ketidaktahuan mengenai hak-hak dasar seperti upah minimum, jaminan sosial, serta aturan pemutusan hubungan kerja (PHK). Oleh karena itu, STIH YPM menyelenggarakan sosialisasi hukum ketenagakerjaan bagi masyarakat Desa Sungai Ulak untuk memberikan edukasi terkait regulasi ketenagakerjaan. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan kesadaran masyarakat terhadap aturan ketenagakerjaan dan pentingnya memahami kontrak kerja sebelum bekerja di perusahaan industri. Dengan adanya sosialisasi ini, diharapkan masyarakat dapat lebih memahami hak dan kewajibannya sebagai tenaga kerja, sehingga dapat terhindar dari eksploitasi di dunia kerja.



*This work is licensed under a **Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License**.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Analisis Masalah

Akar Masalah Pekerja/Buruh Pangkal masalah yang dihadapi pekerja/buruh dan masalah ketenagakerjaan secara umum pada dasarnya adalah pada usaha pemenuhan kebutuhan pokok. baik kebutuhan akan barang, seperti pangan, sandang. dan papan; maupun jasa seperti pendidikan. kesehatan, dan keamanan. Terjadinya kelangkaan lapangan kerja menyebabkan sebagian anggota masyarakat menganggur dan ini berdampak pada ketidakmampuan mereka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Karena akar permasalahannya terletak pada pemenuhan kebutuhan hidup, dengan demikian. agar persoalan ketenagakerjaan dapat diselesaikan dengan tuntas. persoalan pemenuhan kebutuhan masyarakat harusnya juga menjadi fokus perhatian. Selain itu, penyelesaian berbagai masalah ketenagakerjaan perlu tetap dilakukan untuk mencari solusi yang paling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Tidak ada yang terzalimi, baik pekerja maupun pengusaha. Karena itu, langkah penting yang perlu dilakukan adalah melakukan kategorisasi dengan memisahkan permasalahan ketenagakerjaan yang terkait erat dengan pemenuhan kebutuhan dan masalah yang langsung berhubungan dengan masalah kontrak kerja pengusaha dengan pekerja.

Ada dua hal pokok masalah ketenagakerjaan. pertama berhubungan erat dengan masalah pemenuhan kebutuhan, contohnya adalah persoalan ketersediaan lapangan kerja; pengangguran, lemahnya SDM, tuntutan kenaikan upah, tuntutan tunjangan sosial, masalah buruh wanita, dan pekerja di bawah umur. Pemenuhan kebutuhan hidup masyarakat sangat

erat kaitannya dengan fungsi dan tanggung jawab negara untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya. Persoalan ini harus diselesaikan melalui kebijakan dan implementasi negara dan tidak menyerahkan penyelesaiannya semata kepada pengusaha dan pekerja,

Kedua yakni permasalahan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja. Hal ini mencakup persoalan pemutusan hubungan kerja, penyelesaian sengketa perburuhan, dan sebagainya. Masalah kontrak kerja dapat diselesaikan sendiri oleh pengusaha dan pekerja. Pemerintah dalam hal ini hanya berfungsi sebagai pengawas sekaligus penengah jika terjadi persoalan yang tidak dapat diselesaikan oleh pengusaha dan pekerja.

Salah satu persoalan besar yang dihadapi para buruh saat ini adalah PHK. PHK ini menjadi salah satu sumber pengangguran di Indonesia. Jumlah Pengangguran di Indonesia sangat besar. Sebenarnya, PHK adalah perkara biasa dalam dunia ketenagakerjaan. Tentu saja asalkan sesuai dengan perjanjian kerja bersama (PKB), baik pihak pekerja maupun pengusaha harus ikhlas dan menyepakati pemutusan kerja ini. Namun, dalam kondisi ketika tidak terjadi keseimbangan posisi tawar menawar dan pekerjaan merupakan satu satunya sumber pendapatan untuk hidup maka PHK menjadi bencana besar yang sangat menakutkan para buruh.

Secara umum PHK terjadi karena beberapa sebab seperti permintaan sendiri berakhirnya masa kontrak kerja, kesalahan buruh, masa pensiun, kesehatan/kondisi fisik yang tidak memungkinkan, atau karena meninggal dunia. Problem PHK biasanya terjadi dan kemudian menimbulkan problem lain yang lebih besar di kalangan buruh karena beberapa kondisi dalam hubungan buruh pengusaha.

B. Identifikasi Masalah Mitra

Berdasarkan Analisis Situasi dan fakta di Lapangan, maka dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dapat diidentifikasi permasalahannya yaitu masyarakat Desa Sungai Ulak masih belum memahami dan masih banyak yang belum tau terhadap UU Ketenagakerjaan, sehingga perlu diadakan sosialisasi ini.

C. Tujuan Kegiatan

Adapun tujuan dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat adalah untuk membantu masyarakat Desa Sungai Ulak memahami dan serta memberikan informasi yang penting tentang aturan hukum ketenagakerjaan..

D. Khalayak Sasaran

Khalayak sasaran adalah masyarakat Desa Sungai Ulak yang belum memahami dan mengenal UU Ketenagakerjaan.

BAB II

METODE PELAKSANAAN

Pelaksanaan Pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan metode sosialisasi, sosialisasi mencakup interaksi sosial dan tingkah laku sosial. Sehingga sosialisasi merupakan mata rantai yang penting di antara sistem sosial.

Dalam buku Dasar-Dasar Sosialisasi (2004) karya Sutaryo, sosialisasi merupakan suatu proses bagaimana memperkenalkan sistem pada seseorang. Serta bagaimana orang tersebut menentukan tanggapan serta reaksinya. Sosialisasi ditentukan oleh lingkungan sosial, ekonomi dan kebudayaan di mana individu tersebut berada.

Selain itu, sosialisasi dalam kegiatan ini juga ditentukan dari interaksi pengalaman-pengalaman serta kepribadiannya. Dengan sosialisasi, manusia sebagai makhluk biologis menjadi manusia yang berbudaya, cakap menjalankan fungsinya dengan tepat sebagai individu dan sebagai anggota kelompok.

Langkah langkah yang di lakukan dalam sosialisasi ini yaitu dengan pemaparan sebagai berikut :

1. Penyampaian materi UU Ketenagakerjaan dan tanya jawab
2. Penyampaian Materi isu Ketenagakerjaan dan tanya jawab
3. Penyampaian Materi terkait PHK dan tanya jawab

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah langkah-langkah kegiatan dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Berikut pelaksanaan dari kegiatan pengabdian:

Sesi 1. 08.30-10.00. UU Ketenagakerjaan

Pemaparan materi yang pada pokoknya sebagai berikut :

LINGKUNGAN SUBSTANSI/MATERI

1. PRA-HUB.KERJA

- a. Wajib Lapor Ketenagakerjaan (UU No.7/ 1981)
- b. Rekrutmen :
 - Secara Langsung
 - Penempatan Tenaga Kerja (AKAD dan AKL)
 - Out Sourcing
 - Penggunaan Tenaga Kerja Asing
- c. Perjanjian Kerja

2. SELAMA HUB.KERJA

- a. Waktu Kerja
- b. Waktu Istirahat
- c. Pengupahan
- d. K-3
- e. Jaminan Sosisl Tenaga Kerja
- f. Kesejahteraan Tenaga Kerja
- g. Pekerjaan Anak
- h. Pekerja Wanita
- i. Peraturan Perusahaan

- j. Perjanjian Kerja Bersama
 - k. Serikat Pekerja
 - l. Perselisihan Hubungan Industrial
 - m. Pengawasan Ketenagakerjaan
3. PASCA HUB.KERJA
- a. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja
 - b. Wajib LapoK Ketenagakerjaan
 - c. Kewajiban Alam Rangka Rekrutmen Melalui Penempatan Tenaga Kerja Tempat Asalnya

Sesi 2. 10.15-12.00. Isu Ketenagakerjaan

Masalah kelangkaan lapangan kerja disebabkan oleh:

- a. Investasi usaha rendah. Penyebabnya bermacam-macam bisa karena problem regulasi dan birokrasi yang dianggap mempersulit investor, tingkat KKN pejabat yang tinggi, biaya siluman yang besar atau karena problem sosial dimana tidak ada jaminan keamanan bagi kelangsungan investasi.
- b. Pemerintah kurang berupaya secara sungguh-sungguh dalam meningkatkan kualitas SDM serta minimnya dukungan pemerintahan dalam membantu usaha pribadi/wiraswata bagi masyarakat (permodalan, pelatihan pembukaan pasar, kemudahan izin usaha, penghapusan berbagai jenis pajak, perlindungan keamanan. dan lain-lain).
- c. Penguasaan modal dan sumber daya alam yang dikuasai segelintir orang menyebabkan usaha rakyat kecil tidak mampu bersaing dan pada akhirnya tidak menumbuhkan usaha kecil dalam jumlah banyak Pemerintah tidak berfungsi sebagai pembuka dan penyedia lapangan kerja bagi rakyatnya. tetapi hanya berfungsi sebagai regulator

ketenagakerjaan. Padahal, banyak lahan usaha padat karya yang bisa dikelola oleh pemerintah guna menutupi kelangkaan lahan usaha.

Akar Masalah Pekerja/Buruh Pangkal masalah yang dihadapi pekerja/buruh dan masalah ketenagakerjaan secara umum pada dasarnya adalah pada usaha pemenuhan kebutuhan pokok, baik kebutuhan akan barang, seperti pangan, sandang, dan papan; maupun jasa seperti pendidikan, kesehatan, dan keamanan. Terjadinya kelangkaan lapangan kerja menyebabkan sebagian anggota masyarakat menganggur dan ini berdampak pada ketidakmampuan mereka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Persoalan gaji yang rendah yang berdampak pada pemenuhan kebutuhan; tuntutan kenaikan gaji agar dapat memenuhi kebutuhan yang lebih baik; tuntutan tunjangan sosial berupa pendidikan, dan kesehatan agar kebutuhan tersebut dapat dipenuhi merupakan bagian persoalan yang melekat pada para pekerja/buruh saat ini dan yang akan datang. Termasuk persoalan pekerja kontrak dan pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan persoalan pokok yang terus menimbulkan gejolak.

Karena akar permasalahannya terletak pada pemenuhan kebutuhan hidup, dengan demikian, agar persoalan ketenagakerjaan dapat diselesaikan dengan tuntas, persoalan pemenuhan kebutuhan masyarakat harusnya juga menjadi fokus perhatian. Selain itu, penyelesaian berbagai masalah ketenagakerjaan perlu tetap dilakukan untuk mencari solusi yang paling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Tidak ada yang terzalimi, baik pekerja maupun pengusaha. Karena itu, langkah penting yang perlu dilakukan adalah melakukan kategorisasi dengan memisahkan permasalahan ketenagakerjaan yang terkait erat dengan

pemenuhan kebutuhan dan masalah yang langsung berhubungan dengan masalah kontrak kerja pengusaha dengan pekerja.

Ada dua hal pokok masalah ketenagakerjaan. pertama berhubungan erat dengan masalah pemenuhan kebutuhan, contohnya adalah persoalan ketersediaan lapangan kerja; pengangguran, lemahnya SDM, tuntutan kenaikan upah, tuntutan tunjangan sosial, masalah buruh wanita, dan pekerja di bawah umur. Pemenuhan kebutuhan hidup masyarakat sangat erat kaitannya dengan fungsi dan tanggung jawab negara untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya. Persoalan ini harus diselesaikan melalui kebijakan dan implementasi negara dan tidak menyerahkan penyelesaiannya semata kepada pengusaha dan pekerja.

Kedua yakni permasalahan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja. Hal ini mencakup persoalan pemutusan hubungan kerja, penyelesaian sengketa perburuhan, dan sebagainya. Masalah kontrak kerja. dapat diselesaikan sendiri oleh pengusaha dan pekerja. Pemerintah dalam hal ini hanya berfungsi sebagai pengawas sekaligus penengah jika terjadi persoalan yang tidak dapat diselesaikan oleh pengusaha dan pekerja.

Sesi 3. 13.30-15.00. Pemutusan Hubungan Kerja.

PHK terjadi karena beberapa sebab seperti permintaan sendiri berakhirnya masa kontrak kerja, kesalahan buruh, masa pensiun, kesehatan/kondisi fisik yang tidak memungkinkan, atau karena meninggal dunia. Problem PHK biasanya terjadi dan kemudian menimbulkan problem lain yang lebih besar di kalangan buruh karena beberapa kondisi dalam hubungan buruh pengusaha. di antaranya:

Posisi salah satu pihak yang lemah (biasanya pihak pekerja) sehingga pihak lain yang lebih kuat dengan mudah memutuskan hubungan kerja dan menggantinya dengan pekerja

baru yang sesuai dengan keinginan. Hal itu dilakukan dengan alasan logis ataupun direkayasa.

Tidak jelasnya kontrak (waktu) kerja sehingga PHK bisa lejadi kapan saja. Kebijakan menetapkan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) tidak dilakukan dan dikontrol dengan baik sehingga kasus PHK bisa terjadi kapan saja. Rendahnya SDM kaum pekerja berakibat semakin sulitnya mencari pekerjaan alternatif. dan tidak terjaminnya pemenuhan kebutuhan dasar oleh negara. Tidak heran, PHK menjadi seperti 'vonis mati' bagi pemenuhan kebutuhan dasar kehidupan normalnya.

Tidak adanya pihak ketiga yang membantu penyelesaian kasus PHK secara tuntas yang memuaskan kedua pihak. terutama pihak buruh yang paling sering menerima kekalahan. Secara umum hal itu lebih disebabkan rendahnya pemahaman buruh terhadap berbagai peraturan pemerintah, posisi tawar yang rendah, dan tidak adanya lembaga pendamping yang secara serius membela kondisi kaum buruh dalam menghadapi kasus PHK atau karena provokasi dari pihak pihak tertentu yang membuat hubungan pengusaha dan pekerja tidak harmoni. Benturan ini kemudian berakhir dengan penutupan perusahaan yang dampaknya menimbulkan PHK massal.

BAB IV

PENUTUP

Kesimpulan

Memasuki awal Tahun Akademik 2019/2020 ini, pihak STIH YPM telah memberikan kesempatan kepada dosen di STIH YPM sebagai tenaga pendidik dan pengajar untuk melakukan serta melaksanakan pengabdian kepada masyarakat untuk mewujudkan Tri Darma Perguruan Tinggi yang berupa “Sosialisasi Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003” yang mana dengan memperhatikan bahwa dengan melihat perkembangan saat ini bidang ekonomi yang begitu pesatnya pembangunan sektor industri yakni berupa pembangunan pabrik-pabrik sehingga memicu adanya peluang yang terbuka lebar untuk menjadi seorang tenaga kerja sehingga menimbulkan adanya keinginan untuk merantau buat bekerja di tempat tersebut dengan pengharapan untuk mendapatkan penghasilan berupa upah/gaji yang besar yang sesuai standar UMP (Upah Minimum Provinsi) & UMR (Upah Minimum Regional).

Berkenaan dengan hal diatas sekiranya perlu dilakukan sosialisasi hukum berkaitan dengan ketenaga kerjaan dengan berpedoman kepada UU No 13 Tahun 2003 di mana dalam undang-undang tersebut terangkum mengenai hak & kewajiban dari seorang tenaga kerja yang diterima bekerja diperusahaan-perusahaan pabrik industri. memanfaatkan sarana dan

prasarana yang ada saat ini sebelum berangkat dan diterima bekerja sebagai seorang tenaga kerja di perusahaan yang banyak berada di kota industri seperti kota Batam, maka sangat bermanfaat apabila dilaksanakan semacam sosialisasi seperti ini untuk pembelajaran dalam konteks menambah ilmu pengetahuan bagi calon tenaga kerja misalnya tentang UMR (Upah Minimum Regional), UMP (Upah Minimum Provinsi), Jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja sebagai seorang calon tenaga kerja, Libur/Cuti kerja bagi calon tenaga kerja dan lain sebagainya.