

SOSIALISASI PENYULUHAN HUKUM HAK-HAK KETENAGAKERJAAN DAN PENYELESAIAN SENKGETA MELALUI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Agus Mulya Karsona, Hazar Kusmayanti, Sherly Ayuna Puteri
Fakultas Hukum, Universitas Padjadjaran
agus.karsona@gmail.com

ABSTRAK. PPM-KKNM ini bertujuan untuk untuk mengetahui kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha, khususnya yang berada di kawasan RW 12 Desa Cipacing Jatinangor. Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah Metode Pendekatan Penelitian ini menggunakan yuridis normatif, yaitu suatu metode penelitian yang menitik beratkan penelitiannya pada bahan pustaka atau data sekunder dan norma hukum yang berlaku. Yang dianalisis dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku secara yuridis kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan wawancara, serta diakhiri dengan sosialisasi di desa cipacing. Hasil dari PPM mengenai hak tenaga kerja harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Kata kunci : tenaga kerja, hubungan industrial

ABSTRACT. The PPM-KKNM aims to determine the quality of manpower and the participation in the development and the improvement of labor protection and its family in accordance with the dignity and humanity. Protection against manpower is intended to ensure the fundamental rights of workers/workers and ensure the similarity of opportunity and treatment without discrimination on any basis to realize the welfare of workers/workers and their families by staying Considering the progress of business development, especially in the area RW 12 village Cipacing Jatinangor. The method used in this writing is the research approach method using normative juridical, which is a research method that is based on the study of the literature or secondary data and the prevailing legal norms. That is analyzed by the prevailing statutory regulations of qualitative juridical. The data collection techniques used are library studies and interviews, and concluded with socialization in cipacing villages. The results of the PPM on labour rights should be arranged so that the fundamental rights and protections that are essential to the workforce and workers/laborers and at the same time can realize the conditions conducive to the development of the world Business. Labor development has many dimensions and linkages. The association is not only with the interests of labor during, before and after the employment but also relation to the interests of entrepreneurs, Governments, and the community. Therefore, a thorough and comprehensive arrangement is required, including the development of human resources, increased productivity and competitiveness of Indonesian workers, efforts to expand employment opportunities, labor placement services, and the construction of industrial relations.

Keyword : labor; industrial relations

PENDAHULUAN

Hukum Ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan. Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja, dan buruh pada dasarnya harus dibedakan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU Ketenagakerjaan), adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan ketentuan

Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, tenaga kerja adalah lebih luas dari-pada pekerja/buruh.¹

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan

perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

Kesepakatan kedua belah pihak; Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan dapat dibatalkan. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja; Moral dan kesusilaan; dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan sebagaimana dimaksud dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh tersebut meliputi: Upah minimum; Upah kerja lembur; Upah tidak masuk kerja karena berhalangan; Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; Bentuk dan cara pembayaran upah; Denda dan potongan upah; Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; Struktur dan skala pengupahan yang proporsional; Upah untuk pembayaran pesangon; dan Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Karena upaya perluasan kesempatan kerja mencakup lintas sektoral, maka harus disusun kebijakan nasional di semua sektor yang dapat menyerap tenaga kerja secara optimal. Agar kebijakan nasional tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasinya secara terkoordinasi.

Hak-hak pekerja yaitu :

Hak untuk mendapatkan upah: Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan; Hak untuk bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya; Hak atas pembinaan keahlian, kejuruan, untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan; Hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama; Hak atas istirahat (cuti) serta hak atas upah penuh selama menjalani istirahat; Hak untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja; Hak untuk mendapat jaminan social

Kewajiban pekerja: Melakukan pekerjaan bagi majikan/pengusaha dan perusahaan tempat bekerja; Mematuhi peraturan pemerintah; Mematuhi peraturan perjanjian kerja; Mematuhi peraturan Kesepakatan Bersama (SKB) perjanjian perburuhan; Mematuhi peraturan-peraturan majikan; Menjaga rahasia perusahaan. Memakai perlengkapan bagi keselamatan kerja.

Solusi Dan Luaran Yang Ditargetkan

Solusi yang ditargetkan yang diharapkan dari kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini adalah :
Output dan Outcome:

1. Dalam program kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini memberikan manfaat kepada sasaran masyarakat sekitar yang akan diberikan pemahaman dan kedepannya agar dapat juga menambah pengetahuan masyarakat, sehingga dapat terealisasikan dalam perubahan sikap dan perilaku masyarakat sasaran sekitar untuk juga dapat meminimalisir permasalahan-permasalahan yang telah diungkapkan sebelumnya
2. Memberikan input menjadi masyarakat sasaran yang mampu berubah ke arah kondisi masyarakat dengan kualitas kehidupan yang lebih baik, dimulai dari pribadi diri sendiri, keluarga dan lingkungan tempat tinggal merupakan dua hal yang berpengaruh besar terhadap pengertian mengenai permasalahan ketenagakerjaan
3. Permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi meliputi penyalur tenaga kerja ke perusahaan-perusahaan, adanya kecenderungan tidak optimal penerapan sistem perjanjian antara pihak perusahaan dan pihak tenaga kerja berkaitan dengan statusnya sebagai pekerja, adanya ketidakjelasan peraturan perusahaan terutama seputar pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan.

Luaran program yang direncanakan pada kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini adalah: Menurut UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 angka 16, Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang

dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Hubungan industrial tersebut harus diciptakan sedemikian rupa agar aman, harmonis, serasi dan sejalan, agar perusahaan dapat terus meningkatkan produktivitasnya untuk meningkatkan kesejahteraan semua pihak yang terkait atau berkepentingan terhadap perusahaan tersebut.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat Buruh dalam satu perusahaan (pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial).

Tabel 1. Tahapan Kegiatan PKM

No.	Rencana Kegiatan	Keterlibatan dalam kegiatan		
		Dosen	Mahasiswa	Masyarakat
1.	Mengidentifikasi masyarakat sasaran yang akan diberikan penyuluhan	Pelaksana utama dalam mencari dan menyiapkan data masyarakat sasaran untuk mengikuti penyuluhan hukum	Membantu dalam mencari dan menyiapkan data masyarakat sasaran untuk mengikuti penyuluhan hukum	Membantu dalam menyediakan data khususnya bagi pihak yang terkait mengundang masyarakat sasaran untuk mengikuti penyuluhan hukum
2.	Penyuluhan hukum sesuai dengan jadwal yang akan ditentukan dengan metode ceramah dan tanya jawab (interaktif)	Sebagai pemateri utama dalam kegiatan penyuluhan hukum	Membantu dalam mempersiapkan kegiatan penyuluhan hukum	Berpartisipasi dalam memberikan pertanyaan hal-hal yang belum dimengerti mengenai penyelesaian sengketa ketenagakerjaan
3.	Evaluasi hasil Penyuluhan Hukum dengan berkoordinasi dengan aparat pemerintah setempat dan lingkungan sekitar khususnya juga para kepala keluarga	Melakukan pendampingan dalam proses kegiatan pemahaman segala sesuatu terkait permasalahan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan	Membantu dalam melakukan pendampingan dalam proses kegiatan pemahaman mengenai penyelesaian sengketa ketenagakerjaan sehingga mahasiswa mengetahui proses permasalahan dan pemahaman penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dan membantu menyelesaikan permasalahan sesuai dengan kapasitasnya.	Masyarakat mendapatkan kepastian hukum bagaimana mengantisipasi sebaiknya terlebih dahulu terhadap permasalahan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dan masyarakat dapat menambah ilmu sehingga juga mendapat pemahaman untuk mengetahui mengenai Perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Bila mediasi dan konsiliasi gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Bila mediasi dan konsiliasi gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Menurut pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kompetensi absolut untuk memeriksa dan memutus: Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak; Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

METODE

Metode yang dipergunakan dalam kegiatan ini adalah diskusi terarah dengan masyarakat, diskusi ini diikuti oleh semua unsur yang berkepentingan dengan penyelesaian ketenagakerjaan

Tabel 2. Indikator Kegiatan

No.	Indikator	Base Line (sebelum kegiatan)	Pencapaian (setelah kegiatan)
1	Penyuluhan hukum mengenai pemahaman permasalahan yang dihadapi dan meminimalisir mengenai permasalahan perdata yang di selesaikan di pengadilan	Masyarakat belum memiliki kesadaran hukum secara penuh terhadap penyelesaian sengketa ketenagakerjaan	Masyarakat memiliki kesadaran dan memahami mengenai sengketa dengan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Bila mediasi dan konsiliasi gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam berbagai literatur yang membahas masalah ketenagakerjaan di Indonesia, sejarah tentang bekerjanya seseorang. Seringkali dimulai dengan, perbudakan, suatu istilah yang sebenarnya lebih tepat dikatakan sebagai status dibandingkan dengan menyatakannya sebagai suatu jenis ikatan pekerjaan. Selanjutnya dikenal pula berbagai istilah buruh, hamba, peluluran, rodi, koeli (kuli), hingga pekerja/tenaga kerja, sampai karyawan maupun pegawai. Gambaran tentang ketenagakerjaan di Indonesia berlanjut ketika Undangundang Dasar NKRI 1945 dalam Pasal 27 ayat (2), menegaskan bahwa pekerjaan dan kehidupan yang layak merupakan hak konstitusional bagi segenap rakyat Indonesia. Konsekuensi logis dari penegasan ini adalah, lahirnya kewajiban Negara untuk menyediakan fasilitas dan kesempatan yang seluas-luasnya kepada segenap rakyat untuk dapat memperoleh pekerjaan sekaligus menjadikan pekerjaan tersebut sebagai sesuatu yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Di Indonesia, perlindungan hukum yang dimaksud senantiasa didasari oleh Pancasila sebagai landasan idiil, meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran-pemikiran dunia barat yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hak-hak asasi manusia. Dengan demikian, secara sederhana konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiaannya, baik secara individual maupun sebagai "pekerja". Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakanpemerintah.

Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/

majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundangundangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis. Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan Pasal 5 UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Selanjutnya Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Secara terinci hak lain yang juga diatur berdasarkan UU ketenagakerjaan tertuang dalam pasal-pasal berikut:

1. Pasal 11, memuat hak untuk memperoleh dan mengembangkan kompetensi
 2. Pasal 12 ayat (3), memuat hak untuk mengikuti (mendapatkan) pelatihan
 3. Pasal 31, jo; Pasal 88, menyatakan hak untuk memilih jenis pekerjaan dan memperoleh penghasilan, baik di dalam maupun di luar negeri
 4. Pasal 86 ayat (1), menyatakan hak atas kesehatan dan keselamatan kerja
 5. Pasal 99 ayat (1), memuat hak pekerja dan keluarganya untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek)
- Pasal 104 ayat (1), hak bagi pekerja untuk terlibat (membentuk atau menjadi anggota) dalam serikat pekerja/buruh.

Berdasarkan muatan pasal-pasal UU Ketenagakerjaan tersebut, maka lingkup perlindungan terhadap pekerja mencakup: Hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha; Keselamatan dan kesehatan kerja; Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan,

anak, dan penyandang cacat; dan Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja

SIMPULAN

Dalam dunia ketenagakerjaan, pihak pekerja maupun pihak pemberi kerja wajib memahami aturan yang berlaku. Dalam lingkup internal yang berupa peraturan perusahaan, serta dalam lingkup lebih luas yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Dengan mengetahui hak-hak dasar seorang pekerja dan hak lainnya yang tertulis dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, kemungkinan untuk terjadinya konflik dalam hubungan industrial (antara pekerja dan pemberi kerja) dapat dihindari. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ada beberapa hal yang diatur mengenai ketenagakerjaan, antara lain hak untuk mengembangkan potensi kerja, mengembangkan minat, bakat, dan kemampuan, hak dasar atas jaminan

sosial kesehatan serta keselamatan kerja, hak untuk mendapatkan upah yang layak, hak dasar untuk berlibur, cuti, istirahat, serta memperoleh pembatasan waktu kerja, hak dasar untuk membentuk serikat pekerja, hak dasar khusus terkait persoalan jam kerja untuk perempuan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Eko Wahyudi, Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta, 2016
- Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta, 2003
- Philipus M Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia, Surabaya, 1983
- PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan