

## Penyuluhan Hukum Tentang Pemahaman Hukum Ketenagakerjaan Bagi Siswa di SMKN 7 Palu

Asri Lasatu<sup>1</sup>, Irzha Friskanov. S<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Universitas Tadulako, Indonesia, email: asrilasatu@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas Tadulako, Indonesia, email: irzhafiriskanov@untad.ac.id

\*Koresponden penulis

### Article History:

Received: 04 Januari 2024

Revised: 06 Mei 2024

Accepted: 30 Mei 2024

**Keywords:** *Employment; Legal Consulting; Student*

**Abstract:** *The employment relationship relates to the parties to the employment agreement. Students who will soon complete their upper secondary studies will prepare themselves to enter the world of work. An understanding of the rights and obligations that students must know when entering the world of work. So the problem is how to increase the understanding of employment for secondary students. This service activity provides education to high school students about the importance of knowledge and understanding in labor law, both from the essence of work relations to termination of employment. The location of the service will be carried out at SMKN 7 Palu using the lecture and discussion method. The conclusion is that students still lack knowledge about the rights and obligations of work. The enthusiasm of the students was seen when the students questioned the legal protection for child workers.*

### Introduction

Ketenagakerjaan merupakan pengetahuan berkaitan dengan hak dan kewajiban seseorang sebagai pekerja. Sebagai pelajar, yang nantinya akan menjadi pekerja sebaiknya memahami tentang ketenagakerjaan untuk persiapan diri di masa mendatang. Dilihat dari sudut pandang positif, tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting untuk mendorong pertumbuhan dan kemajuan ekonomi di suatu negara. Namun dari sudut pandang yang lain, meningkatnya tenaga kerja justru sering kali menjadi persoalan ekonomi yang sulit untuk diselesaikan pemerintah (Soleh, 2017).

Salah satu sektor yang sangat terdampak dari pandemi Covid-19 adalah ketenagakerjaan. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan keuangan perusahaan maupun kewajiban perusahaan untuk memenuhi kebutuhan operasional. Disamping itu, adanya pembatasan aktivitas dan himbuan untuk bekerja dari rumah menimbulkan suatu masalah baru bagi perusahaan mengingat tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan di rumah oleh pekerja (Randi, 2020).

Hubungan kerja ialah hubungan-hubungan dalam pelaksanaan kerja antara dalam

suatu perusahaan yang berlangsung dalam batas-batas tenaga kerja dengan perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah bersama dengan terwujudnya hubungan kerja itu, maka baik pengusaha maupun tenaga kerja (buruh) yang bersangkutan, masing-masing telah terikat oleh isi perjanjian kerja tersebut dan masing-masing telah memperoleh hak, dimana pengusaha berhak memerintah dan atau menugaskan buruh agar bekerja dengan giat dan rajin tanpa melampaui batas isi perjanjian itu, dan tenaga kerja (buruh) berhak upah dan jaminan-jaminan lainnya kepada pengusaha tanpa melampaui pula batas-batas isi perjanjian (Ismail & Zainuddin, 2019).

Saat ini, pemahaman siswa hanya sebatas bekerja dan upah. Padahal, pemahaman tentang hukum ketenagakerjaan bukan hanya itu, melainkan adanya perjanjian kerja hingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Oleh sebab itu, tim pengabdian akan melaksanakan penyuluhan hukum berkaitan dengan pemahaman ketenagakerjaan untuk pelajar. Maka permasalahannya adalah sejauh mana pemahaman siswa tentang hukum ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka tim pengabdian tertarik melaksanakan kegiatan “Penyuluhan Hukum tentang Pemahaman Hukum Ketenagakerjaan Bagi Siswa di SMKN 7 Palu”. Dengan menarik kegiatan pengabdian bagi siswa sekolah menengah atas, agar dapat mengetahui dan memahami tentang pemahaman ketenagakerjaan.

## Method

Metode pelaksanaan kegiatan ini adalah dengan menggunakan metode materi karena dengan menggunakan teknik demikian dapat mengetahui tingkat pemahaman siswa-siswi sekolah menengah tentang hukum ketenagakerjaan baik pekerja, pengusaha dan peran pemerintah. Adapun metode yang akan digunakan dalam kegiatan ini adalah metode ceramah. Metode ini diberikan dalam penyampaian materi pokok yang bersifat teoritis, di mana materi dibawakan oleh beberapa orang sebagai pemateri, yang kemudian dilanjutkan dengan sesi tanya jawab dengan para siswa. Kemudian dilakukan dengan diskusi dengan topik yang disajikan pemateri dan menemukan solusi-solusi konkret dari topik yang didiskusikan. Lokasi pengabdian akan dilaksanakan di SMKN 7 Palu dengan sasaran utama adalah siswa-siswi. Model pengabdian yang diterapkan adalah ceramah, konsultasi dan diskusi. Evaluasi dilakukan untuk menilai tingkat keberhasilan dari kegiatan pemahaman kepada sasaran yakni pelajar. Aspek yang dinilai dari kegiatan pengabdian ini mencakup keterlibatan dan pemahaman peserta terhadap pentingnya pemahaman hukum ketenagakerjaan mulai dari perjanjian kerja hingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

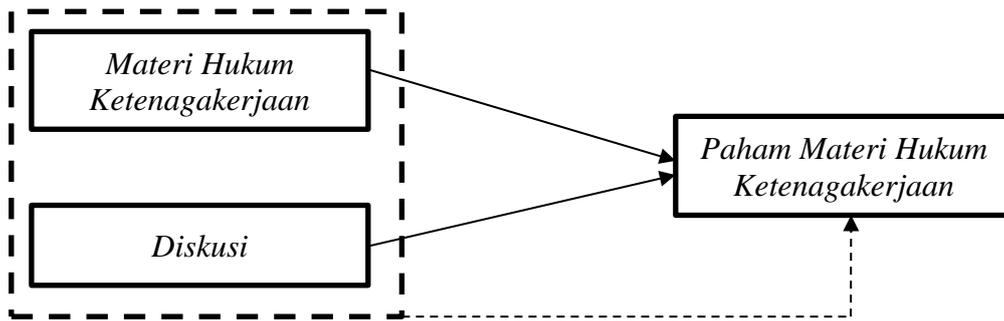


Figure 1. Diagram

## Result and Discussion

Pada kegiatan pengabdian dilaksanakan di SMKN 7 Palu dihadiri 40 peserta yang berasal dari kelas 12 dan beberapa guru kelas. Penyaji memaparkan materi terkait hukum ketenagakerjaan mulai dari esensi hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja dan perlindungan hukumnya. Hal yang terutama untuk menerapkan pelaksanaan *safety* yakni memahami betapa pentingnya tingkat pelaksanaan tahapan prosedur yang aman. Peningkatan kerja juga cenderung akan merasa akan baik baik saja tanpa memakai helm, dikarenakan sudah bertahun tahun tidak mengalami kecelakaan, akan tetapi kecelakaan kerja akan mengenai siapa saja yang tidak dikehendaki dan secara tiba-tiba. Hal itu dikarenakan dalam setiap tindakannya, sedangkan umumnya akan merasa akan baik baik saja dan lalai meremehkan hal yang akan terjadi (Susanto et al., 2022).



Gambar 1. Penyaji sedang menjelaskan pemahaman tentang ketenagakerjaan di SMKN 7 Palu.

Menurut ketentuan Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja

dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja (Maimun, 2004). Dalam Pasal 1 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja memiliki sedikit perbedaan dengan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan, termasuk didalamnya bekerja pada sektor formal, misalnya wiraswasta atau pedagang yang bekerja untuk dirinya sendiri maupun orang lain sedangkan pekerja adalah mengarah pada bekerja untuk orang lain yang mendapatkan upah atau imbalan lain (Agusmidah, 2010). Jadi, berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pekerja merupakan orang yang bekerja pada orang lain atau pemberi kerja yang berupa orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya untuk mendapatkan imbalan.



Gambar 2. Salah satu slide materi pemahaman tentang ketenagakerjaan kegiatan pengabdian di SMKN 7 Palu

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 16 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian

kerja merupakan suatu bentuk persetujuan antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh sehingga perjanjian kerja tersebut tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah tanpa persetujuan para pihak (Pujiastuti, 2008). Beberapa ahli juga mengemukakan pendapatnya tentang perjanjian kerja. Menurut Subekti perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya (Khakim, 2014).



Gambar 3. Dr. Asri Lasatu, S.H., M.H. memaparkan pemahaman dasar hukum ketenagakerjaan dan aspek-aspek ketenagakerjaan pada kegiatan pengabdian di SMKN 7 Palu

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis (Wahab et al., 1997).



Gambar 4. Tim pengabdian memberikan apresiasi kepada peserta yang antusias dalam pemaparan pemahaman hukum ketenagakerjaan pada kegiatan pengabdian di SMKN 7 Palu

Antusias peserta dalam kegiatan pengabdian dapat dilihat pada gambar 4. Peserta tertarik membahas tentang perlindungan hukum terhadap kelompok rentan yaitu buruh penyandang cacat, buruh perempuan dan buruh anak. Peserta yang menanyakan terkait

perlindungan hukum bagi anak menanyakan penjelasan mempekerjakan anak dan persyaratan apabila anak dapat diperbolehkan bekerja.

Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang 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 Undang-Undang ketenagakerjaan tertuang dalam pasal-pasal berikut:

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

Berdasarkan muatan pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, maka lingkup perlindungan terhadap pekerja mencakup (Wahyudi et al., 2016):

- a. Hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
- b. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- c. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat; dan
- d. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Hukum yang seyogyanya dapat memberikan jaminan kepastian dan kemanfaatan bagi masyarakat justru berpotensi membingungkan masyarakat yang dampaknya masyarakat tidak dapat terlayani secara maksimal dengan hadirnya hukum serta hukum hadir justru mempersulit sekaligus memperkeruh masyarakat. Pemahaman hukum dari suatu peraturan

perundang-undangan harus dapat dengan mudah dipahami oleh seluruh rakyat Indonesia. Hal ini termasuk peraturan yang berbentuk perubahan dan omnibus law yang mengharuskan masyarakat Indonesia membuka undang-undang pokoknya dan menyandingkan undang-undang perubahannya (Sujendro, 2020).

## Conclusion

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa masih minimnya pemahaman tentang hukum ketenagakerjaan bagi siswa khususnya di SMKN 7 Palu. Dasar-dasar hubungan kerja dan esensinya masih awa untuk dibahas. Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Sebagai pelajar yang akan masuk di dunia kerja setelah menyelesaikan studi tingkat menengah atas, maka pelajar sebaiknya memahami tentang apa saja yang masuk dalam hak dan kewajiban sebagai calon pekerja. Tidak dipungkiri bahwa sebagian pelajar yang tidak melanjutkan pendidikan tinggi akan terjun di dunia kerja. Bagi siswa agar dapat memanfaatkan media sosial untuk mendapat informasi tentang dunia kerja baik pembelajaran maupun berita dengan tujuan yang positif sehingga kegiatan belajar dapat dilakukan secara maksimal. Bagi orang tua dan guru, agar dapat mengembangkan keahlian dalam perkembangan anak dan anak dapat menentukan pilihannya dalam melanjutkan kehidupannya baik melanjutkan di bidang pendidikan tinggi atau di dunia kerja

## Acknowledgements

Banyak pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian pada masyarakat ini sehingga berjalan baik dan lancar. Terima kasih kepada tim pengabdian dan mahasiswa yang telah turut serta menyajikan materi yang bermanfaat kepada peserta untuk dapat meningkatkan pengetahuan tentang hukum ketenagakerjaan. Terima kasih kepada Fakultas Hukum Universitas Tadulako, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM) Universitas Tadulako, serta terkhusus kepada pimpinan, guru dan siswa-siswi sekolah di SMKN 7 Palu. Terima kasih kepada pengelola Jurnal Abdi Masyarakat Universitas Kadiri (JAIM UNIK) yang telah memberikan kesempatan untuk publikasi.

## Referensi

- Agusmidah. (2010). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan kajian teori*. Ghalia Indonesia.
- Ismail, N., & Zainuddin, Moch. (2019). HUKUM DAN FENOMENA KETENAGAKERJAAN. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 166. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20494>
- Khakim, A. (2014). *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Cetakan 1). Citra Aditya Bakti.
- Maimun. (2004). *Hukum ketenagakerjaan: Suatu pengantar : khusus pemahan atas: UU no. 13 tahun 2003, UU no. 21 tahun 2000, dan UU no. 03 tahun 1992* (Cet. 1). Pradnya Paramita.
- Pujiastuti, E. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Vol. 71). Semarang University Press.
- Randi, Y. (2020). PANDEMI CORONA SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PEKERJA OLEH PERUSAHAAN DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN. *Yurispruden*, 3(2), 119. <https://doi.org/10.33474/yur.v3i2.6709>
- Soleh, A. (2017). MASALAH KETENAGAKERJAAN DAN PENGANGGURAN DI INDONESIA. *Jurnal Cano Ekonomos*, 6(2), 83–92.
- Sujendro, E. (2020). GAGASAN PENGATURAN KODIFIKASI DAN UNIFIKASI PERATURAN PERUBAHAN DAN PERATURAN OMNIBUS LAW. *JURNAL USM LAW REVIEW*, 3(2), 385. <https://doi.org/10.26623/julr.v3i2.2727>
- Susanto, S., Winarto, S., & Romadhon, R. (2022). EDUKASI PENERAPAN K3 PADA PELAKSANAAN AKTIVITAS SONDIR TANAH DI KEDIRI. *Jurnal Abdi Masyarakat*, 5(2). <https://doi.org/10.30737/jaim.v5i2.2596>
- Wahab, A., Husni, L., Asyhadie, Z., & Asikin, Z. (1997). *Dasar-dasar hukum perburuhan* (Cet. 3). RajaGrafindo Persada.
- Wahyudi, E., Yulianingsih, W., & Sholihin, M. F. (2016). *Hukum ketenagakerjaan* (Cetakan pertama). Sinar Grafika.
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara

Nomor Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279)