

**SOSIALISASI UU TENAGA KERJA DI LEMBAGA PELATIHAN KERJA (LPK)  
PERHOTELAN MITRA SAURI**

**Dewi Ervina Suryani, S.H., M.H.<sup>1)</sup> Rolando Marpaung, S.H., M.H.<sup>2)</sup> Niscaya Hia, S.Kom,  
M.Si<sup>3)</sup>**

<sup>1,2</sup> Prodi Ilmu Hukum, <sup>3</sup> Prodi Ilmu Komunikasi Universitas Sari Mutiara Indonesia

Email : [dervina85@gmail.com](mailto:dervina85@gmail.com)<sup>1</sup>, [rolandomarpaung@gmail.com](mailto:rolandomarpaung@gmail.com)<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Permasalahan seputar hubungan kerja di Indonesia tidak pernah selesai untuk dituntaskan. Kerap terjadi bentuk-bentuk pelanggaran dalam hubungan kerja yang dilakukan pengusaha terhadap tenaga kerjanya ataupun tenaga kerja terhadap pengusaha. Bahkan sebuah artikel *online* mengatakan bahwa pelanggaran yang paling masif yang terjadi akibat minimnya pengawasan pemerintah, di samping sengketa tanah dan sengketa kredit macet adalah pelanggaran dalam bidang ketenagakerjaan. Sedemikian rumitnya masalah hubungan kerja ini, sampai Mahkamah Agung RI membuat kamar khusus bagi para Hakim Agung hubungan industrial. Dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha secara yuridis pekerja/buruh bebas, karena prinsip Negara RI tidak seorangpun boleh diperbudak. Semua bentuk dan jenis perbudakan dilarang. Tetapi secara sosiologis pekerja/buruh tidak bebas karena kurangnya lowongan pekerjaan yang tersedia, sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain, selain tenaganya kadang-kadang terpaksa menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi pekerja/buruh itu sendiri. Lebih-lebih sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia. Akibatnya pekerja/buruh seringkali diperas majikan dengan upah yang relatif kecil. Oleh sebab itu pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah (pekerja/buruh) dari kekuasaan majikan guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

**Kata Kunci : Hubungan Kerja, Tenaga Kerja**

**ABSTRACT**

*In Indonesia the problems surrounding work relations are never finished. There are often forms of violations in employment relations by employers against workers or workers against employers. Even an online article said that the most massive violations that occurred due to the lack of government oversight, in addition to land disputes and bad credit disputes are violations in the field of employment. So complex is the issue of employment relations, that the Indonesian Supreme Court has made a special room for the Supreme Court Judges for industrial relations. In a working relationship between workers / workers and employers legally workers / laborers are free, because the principle of the Republic of Indonesia no one may be enslaved. All forms and types of slavery are prohibited. But sociologically the worker / laborer is not free because of the lack of available job vacancies, as people who do not have any other provision of life, in addition to their energy they are sometimes forced to accept work relations with employers even though it is burdensome for the workers themselves. with a large number of workers who are not proportional to the available employment. As a result, workers / laborers are often blackmailed by employers with relatively small wages. Therefore, the government issued several laws and regulations to protect the weak party (workers / laborers) from the employer's authority to place them in an appropriate position in accordance with their dignity and status as human beings.*

**Keyword : Work Relation, Employee**

## **PENDAHULUAN**

### **Analisis Situasi**

Dalam dunia kerja khususnya perburuhan terdapat hubungan timbal balik yang saling membutuhkan satu dengan lainnya. Hubungan tersebut adalah hubungan kerja baik secara profesional maupun amatir antara atasan yang dalam hal ini adalah pengusaha dengan tenaga kerja (buruh). Apabila kita berbicara mengenai suatu hubungan, maka kita akan dihadapkan pada situasi pasang surut dari hubungan tersebut. Pengusaha sebagai pimpinan perusahaan berkepentingan atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan dengan cara meraih keuntungan setinggi-tingginya sesuai dengan modal yang telah ditanamkan dan menekan biaya produksi serendah-rendahnya (termasuk upah peker/buruh) agar barang dan/atau jasa yang dihasilkan dapat bersaing di pasaran. Bagi pekerja/buruh, perusahaan adalah sumber penghasilan dan sumber penghidupan sehingga akan selalu berusaha agar perusahaan memberikan kesejahteraan yang lebih baik dari yang telah diperoleh sebelumnya. Kedua kepentingan yang berbeda ini akan selalu mewarnai hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam proses produksi barang dan/atau jasa.

Perbedaan kepentingan ini harus dicarikan harmonisasi antara keduanya karena baik pekerja/buruh maupun pengusaha mempunyai tujuan yang sama yaitu menghasilkan barang dan/atau jasa sehingga perusahaan dapat terus berjalan. Apabila karena satu dan lain hal perusahaan terpaksa ditutup, maka yang rugi bukan hanya pengusaha telah kehilangan modal, tetapi juga pekerja/buruh karena kehilangan pekerjaan sebagai sumber kehidupan.

Dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha secara yuridis pekerja/buruh bebas, karena prinsip Negara RI tidak seorangpun boleh diperbudak. Semua bentuk dan jenis perbudakan dilarang. Tetapi secara sosiologis pekerja/buruh tidak bebas karena kurangnya lowongan pekerjaan yang tersedia, sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain, selain tenaganya kadang-kadang terpaksa menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi pekerja/buruh itu sendiri. Lebih-lebih sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia. Akibatnya pekerja/buruh seringkali diperas majikan dengan upah yang relatif kecil. Oleh sebab itu pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah (pekerja/buruh) dari kekuasaan majikan guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

## **Tujuan Pengabdian Masyarakat**

Tujuan pengabdian masyarakat yang berjudul Sosialisasi UU Tenaga Kerja Di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Perhotelan Mitra Sauri adalah sebagai berikut:

- a. Peserta dapat lebih profesional dalam bekerja karena telah memahami hak dan kewajiban sebagai tenaga kerja
- b. Peserta mengerti upaya hukum apa yang dapat ditempuhnya apabila berada dalam posisi yang dirugikan oleh perusahaan tempat bekerja

## **SOLUSI PERMASALAHAN MITRA**

Sebagai Lembaga Kursus dan Pelatihan yang telah bekerjasama dengan beberapa hotel di Sumatera Utara dan instansi pemerintahan terkait, didasari oleh visi dan misinya, pihak LKP Mitra Sauri memiliki semangat untuk berbagi ilmu dan pengalaman pembelajaran di bidangnya terutama bagi kalangan muda.

## **METODE PELAKSANAAN**

Mengadakan rapat tim pengabdian masyarakat dan penentuan kepanitian dengan melibatkan mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum FEIS USM-Indonesia. Mengadakan pertemuan antara kedua mitra yaitu pihak Program Studi Ilmu Hukum FEIS USM-Indonesia dan Lembaga Pelatihan Kerja Mitra Sauri.

Hari pelaksanaan:

- Kegiatan dimulai dengan pembukaan dan perkenalan para narasumber. Moderator membuka acara dengan *ice breaking* dan memperkenalkan para narasumber yang lainnya.
- Pemaparan dari para narasumber
- Tanya jawab peserta dengan narasumber
- *Game* berhadiah
- Penutup

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Pengabdian Masyarakat**

Secara keseluruhan kegiatan berjalan dengan baik sesuai dengan perencanaan. Semua pihak dapat bekerjasama dengan baik. Penyampaian materi dilakukan dengan suasana yang menyenangkan disertai dengan *game* berhadiah. Hal ini memberikan kesan yang baik dan menarik bagi para peserta dimana materi yang disampaikan oleh para narasumber dapat diserap dengan baik, sehingga peserta bisa memahami UU Tenaga Kerja dan menerapkannya dalam dunia profesional kerja (*learning by doing*).

### **Pembahasan Pengabdian Masyarakat**

Menurut data Badan Pusat Statistik yang diterbitkan pada Februari 2017, terdapat sebanyak 131,55 juta orang penduduk Indonesia yang bekerja. Angka ini tentu terus meningkat tiap tahunnya. Sebagai negara hukum, pemerintah menetapkan kebijakannya untuk melindungi hak-hak karyawan dalam undang-undang ini. Namun hanya sedikit yang sudah memahami hak-hak karyawan yang telah diatur dalam undang-undang. Bahkan tak jarang karyawan tidak tahu akan hak-nya. Tentu hal ini kerap dijadikan kesempatan bagi para pengusaha nakal dalam menjalani bisnis mereka. Untuk menekan biaya perusahaan, banyak pelaku usaha yang memberdayakan karyawan tanpa memperhatikan hak nya. Jangan sampai kita sebagai karyawan tidak mendapatkan hak yang seharusnya didapatkan hanya karena kurang pengetahuan, atau karena terlalu sibuk sekalipun. Bagi yang belum atau sudah bekerja sekalipun, berikut hak-hak yang dimiliki karyawan yang telah dilindungi yang wajib diketahui.

Dalam dunia bisnis, bukan hal asing lagi ketika perusahaan melakukan PHK pada karyawan. Biasanya hal ini diakibatkan oleh dua hal, karena performa karyawan yang terus menurun, atau karena kondisi bisnis perusahaan. Maka dari itu, karyawan harus selalu siap menghadapi ketidakpastian seperti kasus di atas. Sebagai salah satu persiapan, pekerja/buruh harus tahu hak-hak karyawan yang berkaitan dengan PHK. Ketika dipecat, hak pertama yang harus dipenuhi adalah hak akan uang pesangon. Menurut UU Ketenagakerjaan pasal 156 ayat 2, karyawan dengan masa kerja 1 tahun atau lebih namun kurang dari 2 tahun mendapat pesangon 2 bulan upah. Sedangkan karyawan dengan masa kerja 2 tahun atau lebih tapi kurang dari 3 tahun mendapat 3 bulan upah.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Adapun kesimpulan dari pelaksanaan pengabdian masyarakat ini adalah hanya sedikit dari pekerja/buruh di Indonesia yang memahami hak-haknya sebagai pekerja/buruh, sehingga tidak sedikit pula dari mereka yang sering mendapatkan perlakuan yang tidak adil dari pengusaha/perusahaan

### **Saran**

Adapun saran yang dapat direkomendasikan adalah kepada para calon dan/atau pekerja/buruh agar mendapatkan pengetahuan yang baik mengenai penerapan UU Tenaga Kerja. Pengetahuan tersebut dapat diperoleh melalui kegiatan-kegiatan seperti sosialisasi dan seminar mengenai UU Tenaga Kerja. Terkait dengan hal tersebut, maka perlu adanya peningkatan jumlah pendanaan di tahun mendatang sehingga pelaksanaan pengabdian masyarakat dapat dilaksanakan lebih maksimal

## **DAFTAR PUSTAKA**

Agusmidah, *Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*, Disertasi Pada Program Studi Ilmu Hukum, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, 2007

Asikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persasa, 1993

Dr. Jaminuddin Marbun, S.H., Hum., *Manfaat Perjanjian Kerja Bersama Dalam Hubungan Industrial Bagi Pengusaha Dan Pekerja/Buruh*, USU Press, 2016

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan