

PENINGKATAN PENGETAHUAN HUKUM PERJANJIAN KERJA DI DESA MEKAR BUANA KABUPATEN KARAWANG

Agus Suprayogi¹, Fitria Olivia², Henry Arianto³, Ernawati⁴, Erwan Baharudin⁵

^{1,2,3,4}Fakultas Hukum, Universitas Esa Unggul, Jakarta

⁵Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Esa Unggul, Jakarta

Jalan Arjuna Utara No.9, Kebon Jeruk, Jakarta Barat - 11510

suprayogiagus78@gmail.com

Abstract

Legal protection for workers is the fulfillment of the basic rights inherent and protected by the constitution as regulated in Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution "Every citizen has the right to work and a decent living for humanity". Violation of basic rights protected by the constitution is a violation of human rights. Generally, violations of the law against workers, occur in the area or village, because in general workers' knowledge of labor law is relatively lacking. One of them is in Mekarbuana Village, Karawang Regency. This is the reason that makes us, the lecturers at Esa Unggul University, interested in making community service in Mekarbuana Village, Karawang Regency. The method of implementation is initiated by seeking information from informants in the village, then observing the village, then ending with legal counseling in the field of labor, according to what they need. It is expected that after this counseling, knowledge to the public about the rights and obligations of workers and employers will increase so as to create mutual understanding between workers and employers in order to prevent industrial relations disputes. The conclusion we get, so far they still do not get what they are entitled to, especially in the field of Specific Time or Honorary Workers.

Keywords: *Increased knowledge, work agreements, mekarbuana village*

Abstrak

Perlindungan hukum terhadap Pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Umumnya pelanggaran hukum terhadap pekerja, terjadi di daerah atau desa, dikarenakan umumnya pengetahuan pekerja terhadap aturan hukum tenaga kerja relatif masih kurang. Salah satunya adalah di Desa Mekarbuana, Kabupaten Karawang. Alasan inilah yang membuat kami, para dosen di Universitas Esa Unggul, tertarik untuk membuat pengabdian masyarakat di Desa Mekarbuana, Kabupaten Karawang, tersebut. Adapun metode pelaksanaannya adalah diawali dari pencarian informasi dari narasumber di desa tersebut, lalu observasi di desa tersebut, barulah di akhiri dengan penyuluhan hukum di bidang tenaga kerja, sesuai dengan yang mereka butuhkan. Diharapkan setelah penyuluhan ini, pengetahuan kepada masyarakat mengenai hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha makin bertambah sehingga tercipta saling pengertian antara Pekerja dan pengusaha guna mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial. Kesimpulan yang kami dapatkan, mereka selama ini masih belum mendapatkan apa yang menjadi hak mereka, khususnya di bidang Pekerja Waktu Tertentu atau Honorer.

Kata kunci: Peningkatan pengetahuan, perjanjian kerja, desa mekarbuana

Pendahuluan

Pemerintah sebagai pihak yang paling bertanggung jawab di dalam merealisasikan amanah Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan serta perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja. Tentunya amanah dari konstitusi inilah yang mendorong pemerintah untuk ikut serta dalam hubungan industrial, dengan implikasinya adalah pembuatan sebuah kebijakan-kebijakan, dan pembinaan dalam hubungan industrial. Pemerintah sebagai pelindung dari

seluruh warga Negara, termasuk di dalamnya adalah para Pekerja/buruh dan Pengusaha, tidak menghendaki terjadinya sebuah perselisihan hubungan industrial. Karena adanya perselisihan tersebut akan menimbulkan kerugian, baik bagi Pekerja/buruh sendiri maupun Pengusaha dan lebih-lebih bagi masyarakat, bangsa, dan Negara. Karena itulah, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan perundang-undangan untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan.

Tujuan dilakukannya pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk memberikan edukasi dan konsultasi seputar Hukum Ketenagakerjaan

antara lain tentang hubungan kerja, Perjanjian kerja, hak dan kewajiban Pekerja terutama kepada para pemuda Karang Taruna Desa Mekarbuana, Karawang. Melalui kegiatan ini diharapkan meningkatnya kesadaran hukum tentang perlindungan hukum terhadap Pekerja menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Kabupaten Karawang. Pengabdian masyarakat yang akan kami lakukan adalah dengan bentuk edukasi kepada masyarakat melalui penyuluhan hukum. Tujuan dari dilakukannya edukasi dan penyuluhan hukum di Kabupaten Karawang ini adalah antara lain:

a. Mampu memberikan pemahaman kepada masyarakat khususnya para pemuda Karang

- Taruna tentang pentingnya Perjanjian kerja, syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban Pekerja.
- b. Meningkatkan kesadaran hukum bagi masyarakat khususnya para pemuda usia angkatan kerja agar terbangun hubungan industrial yang harmonis.
- c. Memberikan pengetahuan kepada masyarakat mengenai hak dan kewajiban pengusaha sehingga tercipta saling pengertian antara Pekerja dan pengusaha guna mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial.

Tabel 1

Harapan perubahan kondisi sebelum dan sesudah dilakukannya pengabdian masyarakat

No	Unsur	Kondisi Sebelum Pengabdian	Program	Kondisi Setelah Pengabdian
1	Undang-Undang No.13 Tahun 2003 2004 tentang Ketenagakerjaan	Pengetahuan dan pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan yang terkait masih rendah	perundang-undangan yang terkait masih	Diharapkan Pengetahuan dan pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan yang terkait dapat meningkat
2	Kesadaran dan pengetahuan tentang Hukum Ketenagakerjaan masih rendah	Kesadaran dan pengetahuan tentang Hukum Ketenagakerjaan masih belum tercapai		Diharapkan kesadaran dan pengetahuan tentang Perjanjian Kerja, Hak dan Kewajiban Pekerja, Hak dan Kewajiban Pengusaha dapat tercapai

Metode Pelaksanaan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini berbentuk penyuluhan, dimana materi disesuaikan dengan kebutuhan dari masyarakat dan sesuai dengan permasalahan yang terjadi di lapangan. Adapun tahapan yang dilaksanakan terdiri dari:

- Analisis kebutuhan, yaitu tim menemukan berbagai macam permasalahan Ketenagakerjaan yang terjadi di Kabupaten Karawang melalui informasi dari Pemerintah Kabupaten maupun dari pengurus Karang Taruna.
- Perencanaan penyuluhan, yaitu tim akan berbagi pengetahuan dengan memberikan edukasi dan penyuluhan dalam rangka menginformasikan mengenai aturan hukum tentang Ketenagakerjaan kepada masyarakat di Kabupaten Karawang.
- Evaluasi kegiatan, dimana antara tim dosen dan Kepala Desa Mekarsari, Kabupaten Karawang beserta pengurus Karang Taruna dan perangkat Desa lainnya akan berkomunikasi secara berkelanjutan untuk melihat perubahan yang terjadi setelah dilakukannya penyuluhan hukum ini dan akan ada perbaikan metode lagi jika ada hal yang kurang sesuai dengan harapan.

Pengabdian masyarakat ini, dilakukan pada hari Rabu, 30 Oktober 2019 yang bertempat di kantor Desa Mekarbuana, adapun pesertayang mengikuti acara pengabdian masyarakat ini adalah masyarakat setempat yang terdiri dari perangkat RT, RW, Kelurahan, PKK, Pemuda Karang Taruna, dan lain sebagainya.



Gambar 1

Penyuluhan oleh Bapak Agus Suprayogi kepada masyarakat Desa Mekarbuana yang diwakili oleh perangkat desa, pemuda karang taruna, dan pelaku usaha.

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilakukan dengan cara memberikan penyuluhan atau presentasi mengenai perjanjian kerja dan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Setelah presenter selesai melakukan presentasi, selanjutnya dilakukan tanya jawab antara presenter dengan peserta. Dan hal terakhir yang dilakukan adalah memberikan bingkisan kepada peserta yang telah mengajukan pertanyaan atau memberikan tanggapan kepada presenter. Pengabdian masyarakat yang akan kami lakukan adalah dengan bentuk edukasi kepada masyarakat melalui penyuluhan hukum.

Hasil dan Pembahasan

Desa Mekarbuana berada di Kecamatan Tegalwaru, Kabupaten Karawang, Propinsi Jawa Barat. Adapun luas wilayah Desa Mekarbuana adalah kurang lebih 21,22 hektar. Penduduk dari Desa Mekarbuana sebagian besar adalah petani, padahal desa Mekarbuana juga mempunyai potensi untuk menjadi desa Wisata, karena di Desa Mekarbuana memiliki obyek wisata alam Gunung Sanggabuana. Pegunungan Sangga Buana berasal dari kata “Sangga” yang artinya sembilan, menandakan Wali Sembilan dan “Buana” yang artinya tempat yang sering digunakan untuk berkumpul, dalam penyebaran agama Islam ke beberapa daerah seperti Cirebon, Garut, Pamijagan Tasikmalaya, Banten, Demak, Kudus, dan lain-lainnya. Dapat disimpulkan arti Sanggabuana secara lengkap kira-kira adalah “Tempat Berkumpulnya Wali Sembilan yang juga dikenal dengan sebutan Wali Songo”.



Gambar 2
Peta Desa Mekarbuana

Selain Potensi Wisata, terdapat potensi lain di Desa Mekarbuana seperti potensi pertanian perkebunan dan Industri. Salah satu potensi di Desa Mekarbuana yaitu potensi Pertanian, untuk luas sawah yang tersedia seluas 1,71Km², perkebunan 6,01 Km² dengan hutan 1,2 Km² dan kolam empang atau tambak seluas 0,02 Km². Desa Mekarbuana

juga salah satu Desa yang mempunyai hutan dengan status milik Negara seluas 10,81 Ha. Adapun Potensi Industri dari kayu sebanyak 3 Industri dan industri anyaman sebanyak 5 Industri, Industri Kain sebanyak 3 Industri.

Dari hasil survey pendahuluan yang sudah kami lakukan melalui pemerintah Desa Mekarbuana, kabupaten Karawang, Jawa Barat maupun melalui Organisasi Karang Taruna setempat, kurangnya pengetahuan dan pemahaman tentang Perjanjian kerja, hak dan kewajiban Pekerja merupakan hal yang lumrah di masyarakat setempat. Hal tersebut bisa terjadi antara lain karena tingkat Pendidikan yang rendah (rata-rata lulusan SMP) dan ketidakseimbangan antara melimpahnya tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan sangat besar sedangkan disisi lain kesempatan bekerja di perusahaan industri yang berlokasi berdekatan dengan Desa Mekarbuana sangat terbatas. Hal itu menyebabkan tekanan pengangguran pada angkatan kerja.

Untuk menyelesaikan atau meminimalisir masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Karawang, maka kami akan melakukan penyuluhan hukum kepada masyarakat tentang pentingnya kesadaran hukum khususnya mengenai hukum ketenagakerjaan. Tujuannya adalah agar masyarakat dapat memahami tentang hak dan kewajibannya sebagai Pekerja maupun sebagai Pengusaha, hak Pekerja ketika mencapai usia pension, mengetahui mengenai faktor penyebab dari timbulnya Perselisihan Hubungan Industrial dan langkah apa yang harus ditempuh jika menjadi korban pemutusan hubungan kerja (PHK).

Dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dibentuk secara komprehensif, jelas dan tegas untuk melindungi Pekerja yang seringkali mengalami ketidakadilan bahkan sampai dengan Pemutusan Hubungan Kerja. serta sekaligus telah memberikan pendidikan dan penyadaran kepada masyarakat dan aparat bahwa segala tindak kekerasan dalam rumah tangga merupakan kejahatan terhadap martabat kemanusiaan.

Untuk itu, dengan penyuluhan hukum ini, kami akan memberikan pengetahuan tentang hak dan kewajiban Pekerja/Pengusaha, perlindungan hukum bagi Pekerja dan sanksi apa yang dapat diberikan kepada Pengusaha/ Perusahaan yang abai dalam memenuhi hak normatif Pekerja. Sehingga hasilnya nanti diharapkan agar masyarakat dan perangkat Desa Mekarbuana di Kabupaten Karawang dapat Memahami dan menghormati hak-hak Pekerja.

Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua

elemen yang ada di dalam perusahaan. Undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur prinsip-prinsip dasar yang perlu di kembangkan dalam bidang hubungan industrial. Arahnya adalah untuk menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, sehingga tercipta kondisi kerja yang produktif, harmonis, dan berkeadilan. Hubungan industrial yang bersifat harmonis merupakan sebuah harapan bagi semua pihak, termasuk juga pemerintah, karena dengan keharmonisan tersebut dapat mengindikasikan bahwa hak maupun kewajiban dari para pihak yang bersangkutan telah terpenuhi, tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan selalu berubah, kepentingan selalu terlahir yang dimana mengakibatkan sebuah gesekan atau perselisihan, disinilah sangat perlu tindakan-tindakan yang bersifat preventif.

Perjanjian kerja yang dibuat antara Pekerja dan Perusahaan menyebabkan adanya hubungan kerja antara keduanya. Dalam Undang – undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan didefinisikan bahwa Perjanjian kerja adalah “Perjanjian antara Pekerja dengan Pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”, suatu perjanjian kerja dapat meliputi berbagai jenis pekerjaan, sepanjang pekerjaan tersebut diperlukan oleh pemberi kerja. Perjanjian kerja yang diatur oleh Undang – undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat dibagi menjadi dua yakni berdasarkan bentuk dan jenisnya. Bentuk perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan secara lisan, sedangkan jenisnya terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tentunya akan menghasilkan sebuah Output atau hasil yang memberatkan maupun yang meringankan. Pihak penengah/ Mediator selaku pihak yang memberikan sebuah pendapat atau memberikan sebuah masukan (rekomendasi/ Anjuran) , setelah upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bersifat bipartit telah gagal ditempuh oleh para pihak, dituntutlah pihak penengah yang profesional sehingga sebuah perselisihan dapat diselesaikan dengan bijaksana.

Perlindungan hukum terhadap Pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak – hak dasar Pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk

mewujudkan kesejahteraan Pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan Pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi Pekerja Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang – undangan di bidang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibuat antara Pekerja dan Perusahaan menyebabkan adanya hubungan kerja antara keduanya. Hubungan kerja yaitu hubungan antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha, terjadi setelah diadakan Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha, Pekerja/Buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada Majikan dengan menerima upah dan Majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar upah. Ciri khas dari hubungan kerja adalah dibawah perintah orang lain dengan menerima upah. Dari hubungan kerja yang timbul antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha tidak berjalan mulus, kadang sering terjadi sengketa atau perselisihan antara keduanya dan penyelesaiannya bisa berakhir di jalur hukum.

Dalam Undang – undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan didefinisikan bahwa Perjanjian kerja adalah “Perjanjian antara Pekerja dengan Pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”, suatu perjanjian kerja dapat meliputi berbagai jenis pekerjaan, sepanjang pekerjaan tersebut diperlukan oleh pemberi kerja. Perjanjian kerja yang diatur oleh Undang – undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat dibagi menjadi dua yakni berdasarkan bentuk dan jenisnya. Bentuk perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan secara lisan, sedangkan jenisnya terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perbedaan yang paling mendasar antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah pada jangka waktunya dan haknya. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat diperpanjang satu kali dan diperbarui satu kali, sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu hubungan kerjanya berakhir sampai batas usia pensiun yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Dari segi hak apabila hubungan kerja berakhir karyawan Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) berhak atas pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian pengobatan dan perumahan, sedangkan karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak berhak.

Penutup

Kegiatan pengabdian masyarakat ini berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan awal

dari pelaksanaan kegiatan ini sebagai perwujudan Tri Darma Perguruan Tinggi Dharma Ketiga. Dari pelaksanaan penyuluhan mengenai perjanjian kerja yang terjadi di hubungan kerja antara pelaku usaha / majikan dengan karyawan / buruh, masyarakat desa Mekarbuana lebih memahami hak dan kewajiban mereka. Hal-hal yang selama ini membingungkan mereka, meragukan mereka, akhirnya dapat terjawab pada kesempatan hari ini. Mereka berharap agar kegiatan dosen yang merupakan pengabdian pada masyarakat ini tidak selesai sampai hari ini saja, namun ada kesinambungan. Harapannya, kegiatan ini dapat berkelanjutan dengan topik dan pembahasan yang berbeda, seperti permasalahan Hukum Tanah, permasalahan Hukum Perkawinan, dan masalah hukum lainnya.

Selain itu mereka berharap apabila mereka memiliki permasalahan atau pertanyaan yang berkaitan dengan hukum, mereka akan mendapatkan informasi dari dosen-dosen Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul. Terhadap keinginan mereka, tim dosen Fakultas Hukum mempersilahkan apabila ada warga masyarakat yang ingin bertanya seputar dunia hukum, dapat menghubungi nomor telepon ekstensi dari Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH) Universitas Esa Unggul..

Daftar Pustaka

- Abdul Khakim. (2014). *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet.4. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Andi Fariana. (2012). *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Asri Wijayanti. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Cet.1. Jakarta: Sinar Grafika.
- C.S.T. Kansil. (1995). *Modul Hukum Perdata*. Cet 2. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Edy Putra The. (1989). *Kredit Perbankan Suatu Tinjauan Yuridis*. Cet 1. Yogyakarta: Liberty.
- Farianto, Willy dkk. (2018). *Himpunan Artikel Ketenagakerjaan*. Cet.2. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Indonesia. Kitab Undang – Undang Hukum Perdata.
- Indonesia. Undang – Undang Tentang Ketenagakerjaan. UU No. 13 Tahun 2003.
- Indonesia. Undang – Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU No. 2 Tahun 2004, LN No. 93 Tahun 1964, TLN No. 2686.
- Indonesia. Undang – Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. UU No. 22 Tahun 1957, LN No. 42 Tahun 1957, TLN No. 1227.
- Indonesia. Undang – Undang Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. UU No. 21 Tahun 2000, LN No. 131 Tahun 2000, TLN No. 3989.
- Peter Mahmud Marzuki. (2008). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- R. Soeroso. (2011). *Pengantar Ilmu Hukum*. Cet 12. Jakarta: Sinar Grafika.
- R. Subekti. (2005). *Hukum Perjanjian*. Cet 21. Jakarta: PT Intermedia.