

## **Sosialisasi Hak-Hak Tenaga Kerja terkait Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan di Bimbel SS Kudus**

**Khamidan Khabib**

Himpunan Psikologi Indonesia  
[khamidan.k@gmail.com](mailto:khamidan.k@gmail.com)

### *Abstract*

This article aim to determine the role of labor in improving labor protection. Labor protection is important in guaranteeing worker's basic rights. Apart from that, protection also aim to ensure equality of treatment without discrimination on any basis to realize worker welfare, especially at the Smart Soleh tutoring institution in Kudus district. The method used in this writing is normative juridical by placing a literature review. The techniques used are literature study and interviews. The result of this activity is the fulfillment of available regulations so that labor rights can be fulfilled. Apart from that, basic protection for workers can be fulfilled to create conducive conditions for business developers. On the other hand, involvement between entrepreneurs, government and local communities is needed to implement regulations as a whole. Increased productivity and competitiveness can be achieved by expanding employment opportunities and fostering industrial relations.

*Keywords: Labor Rights, Employment*

### *Abstrak*

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui peran serta tenaga kerja dalam peningkatan perlindungan tenaga kerja. Perlindungan ternaga kerja merupakan hal yang penting dalam menjamin hak-hak dasar pekerja. Selain itu itu, perlindungan juga bertujuan menjamin kesamaan kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja khususnya di lembaga bimbingan belajar Smart Soleh kabupaten Kudus. Metode pengabdian yang berdasarkan pada yuridis normatif dengan menempatkan kajian pustaka. Adapun teknik yang digunakan adalah studi kepustakaan dan wawancara. Adapaun hasil kegiatan ini adalah terpenuhinya aturan yang tersedia sehingga hak-hak tenaga kerja dapat terpenuhi. Selain itu perlindungan dasar bagi tenaga kerja dapat terpenuhi untuk mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembang usaha. Di sisi lain, keterlibatan antara pengusaha, pemerintah dan masyarakat setempat diperlukan untuk mengimplementasikan peraturan secara menyeluruh. Peningkatan produktivitas dan daya saing dapat tercapai upaya perluasan kesempatan kerja dan pembinaan hubungan industrial.

**Kata Kunci:** Hak-Hak Tenaga Kerja, Ketergakerjaan

### **Pendahuluan**

Kegiatan ini penting sehingga melalui kegiatan pengabdian setidaknya masyarakat dapat memahami pengetahuan yang berkembang secara edukatif.(Anisawati, 2022) Pengetahuan tersebut berkaitan dengan hak-hak ketenagakerjaan yang diwadahi oleh cabang ilmu hukum yakni hukum ketenagakerjaan(Abbas, I., Salle, S., 2019). Hukum Ketenagakerjaan yang biasa dikenal dengan hubungan perburuhan memiliki perkembangan secara signifikan. Perkembangan tersebut dapat terlihat dari peraturan yang

berlaku sebagaimana ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, selanjutnya berkembang menjadi undang-undang nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja mengenai penyebutan istilah tenaga kerja dan pekerja. Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebut bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun masyarakat (Kurniawan, 2015). Sedangkan Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian setiap orang yang dimaksud adalah manusia yang dapat melaksanakan pekerjaan yang mampu menciptakan barang dan atau jasa dengan menerima imbalan (Ayu Puspitasari, R., Putri Ridzky Hutami, P., Diva Prasyanti, M., Ainun Nisa, M., & Dhya Kusuma, 2022). Tenaga kerja dapat berupa pegawai negeri, pekerja nonformal, pekerja formal atau orang yang tidak bekerja. (Ermawan & Yunus, 2019) Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa tenaga kerja memiliki definisi yang luas jika dibandingkan dengan pekerja atau buruh. Di sisi lain, pembangunan ketenagakerjaan sudah seharusnya mendapatkan fokus yang baik agar mampu terpenuhinya hak-hak dan perlindungan dasar bagi tenaga kerja dan pekerja sehingga mampu mewujudkan kondisi yang kondusif bagi perkembangan dunia usaha yang dikembangkan (Ermawan & Yunus, 2019). Pembangunan ketenagakerjaan memiliki keterkaitan satu sama lain yang tidak hanya berpaku pada kepentingan tenaga kerja saja selama bekerja akan tetapi juga mencakup kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat sekitar. Maka dari itu diperlukan pengetahuan dan pemahaman yang menyeluruh dan komprehensif yang mencakup pengembangan sumberdaya manusia. Pengembangan sumberdaya manusia melalui hubungan industrial diawali dengan adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang baik dapat terjadi apabila terdapat perjanjian kerja yang baik antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerjiaan dibuat baik secara tertulis maupun secara lisan.

Hak pekerja termasuk kesempatan untuk mencari nafkah dengan pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas. Dalam standar HAM internasional, negara harus terus mencapai realisasi penuh hak pekerja secara progresif. Progresif berarti mengupayakan pemenuhan hak pekerja semaksimal mungkin dengan sumber daya yang tersedia untuk

mencapai kesejahteraan, baik melalui aturan hukum maupun kebijakan. Apabila hak pekerja dilindungi, distribusi pendapatan yang lebih baik akan terjamin. Orang-orang bisa hidup sejahtera. Para pekerja dan keluarga mereka bisa hidup layak, mendapat akses ke pendidikan dan kesehatan, dan mengembangkan kapasitas pekerja.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa perlindungan pekerja telah diatur sedemikian rupa oleh negara. Peraturan yang berkenaan dengan hak-hak tenaga kerja pada dasarnya berlaku untuk setiap jenis pekerja dan usaha yang memiliki tenaga kerja (Sudrajat, 2020). Sebagai ruang usaha baru, Bimbingan Belajar Smart Soleh setidaknya menjadi lokasi yang tepat untuk memberikan pemahaman kepada para tenaga kerja yang tergabung di dalamnya. Kegiatan ini diharapkan dapat mendapatkan manfaat yang berguna bagi pihak-pihak terkait.

Latar belakang di atas terumuskan pada masalah yang dipecahkan melalui program Pengabdian Kepada Masyarakat ini meliputi bagaimana membangun kesadaran hukum bagi tenaga kerja yang terlibat dalam jenis usaha Bimbingan Belajar Smart Soleh. Permasalahan yang dikaji dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat berkaitan erat dengan permasalahan yang terjadi di dunia industrial yakni tidak terpenuhinya hak-hak pekerja sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2023. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang perkembangan hukum ketenagakerjaan, khususnya membangun kesadaran hukum bagi tenaga kerja di Bimbingan Belajar Smart Soleh Kabupaten Kudus.

### **Metode Pengabdian**

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya pada bagian pendahuluan bahwa pentingnya kegiatan pengabdian kepada masyarakat akan berdampak pada peningkatan kualitas banyak pihak, serta hasil atau luaran Pengabdian kepada Masyarakat tersebut dapat diaplikasikan dalam kehidupan masyarakat. Maka dari itu, kegiatan pengabdian masyarakat dilakukan menggunakan metode yuridis-normatif yakni melalui sosialisasi hak-hak tenaga kerja terkait Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan di Bimbingan Belajar Smart Sholeh di Kabupaten Kudus. Adapun tahapan kegiatan yang dilakukan dalam kegiatan ini adalah; 1) melakukan koordinasi dengan pimpinan Bimbingan Belajar Smart Sholeh untuk dapat mempersiapkan hal yang

diperlukan dalam kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat; 2) mempersiapkan materi berupa *powerpoint* terkait dengan persoalan yang akan dikaji dalam kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini; 3) sosialisasi kegiatan ini melibatkan dua orang mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Kudus; 4) melaksanakan kegiatan sosialisasi Pengabdian Kepada Masyarakat terkait Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan di Bimbingan Belajar Smart Sholeh di Kabupaten Kudus melalui diskusi secara panel di mana pemateri menyampaikan materi kemudian dilanjutkan tanya jawab antara pemateri dengan peserta.

### **Hasil Dan Pembahasan**

Hak dan kewajiban Tenaga Kerja penting dipahami oleh para tenaga kerja. Selain itu, informasi terkait ketenagakerjaan penting bagi calon tenaga kerja yang memasuki dunia kerja harapannya adalah dapat meningkatkan wawasan serta mencegah perbedaan pengetahuan yang dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan tenaga kerja. Perselisihan yang tidak diselesaikan dengan baik dapat menjadi bom waktu yang dapat meledak kapanpun (Triwahyuningsih, 2018). Perselisihan yang tidak terselesaikan juga dapat menciptakan permusuhan terselubung di lingkungan kerja (Nurhalimah, 2018). Maka dari itu melalui kegiatan ini, perselisihan yang mungkin terjadi dapat segera terselesaikan dengan baik dengan pengetahuan yang baik pula dari kegiatan yang dilakukan.

Pemaparan materi dimulai dengan materi pengenalan hak-hak tenaga kerja kepada pekerja Bimbingan Belajar Smart Sholeh dengan rentang usia 21 hingga 25 tahun secara umum. Proses pengenalan ini juga mengajar peserta untuk dapat mendengar jejak pendapat terkait pekerjaan. Hasil yang didapatkan oleh tim pengabdian bahwa usia 20an merupakan usia yang penuh semangat dengan cita-cita. Adapaun kendala yang dihadapi oleh peserta adalah kurangnya pengetahuan peserta sosialisasi dan pengalaman yang terbatas di lingkungan pekerjaan. Adapun hak tenaga kerja berupa pengupahan bulanan dengan upah terendah sebagaimana Pasal 23. Pada usaha mikro dan bisnis usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja, dengan ketentuan paling sedikit 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat tingkat provinsi dan 25% di atas garis kemiskinan provinsi sebagaimana Pasal 36. Upah minimum adalah upah minum

kabupaten (UMK) sebagaimana pasal 25. Adapun upah minimum berlaku pada tenaga kerja yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun. Jika masa kerja satu tahun atau lebih maka berpedoman pada struktur skala upah sebagaimana Pasal 24. Selain itu, terdapat upah yang terdiri dari beberapa komponen upah yakni upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap; upah pokok; tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap; upah pokok dan tunjangan tidak tetap. Selain hal tersebut terdapat pendapatan non upah berupa insentif, bonus, uang pengganti fasilitas kerja dan uang servis pada usaha tertentu sebagaimana Pasal 8 (Putri, 2021).

Penyampaian materi kedua kepada peserta adalah berupa waktu kerja sebagaimana yang dimunculkan oleh peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 yang menyebutkan bahwa dalam rentan satu minggu adalah 40 jam kerja meliputi 6 hari kerja, maka satu hari waktu kerjanya adalah 7 jam, hari keenam disesuaikan untuk memenuhi 40 jam kerja; 5 hari kerja diberlakukan apabila dari satu hari kerja hingga 8 jam kerja. Adapun waktu lembur kerja dapat dilakukan paling lama 4 jam dalam satu hari kerja (Dwirainaningsih, 2017). Usaha bisnis yang memperkerjakan pada waktu jam istirahat dan hari libur wajib membayar upah lembur. Lembur dapat dilakukan apabila terdapat perintah dari pimpinan dan persetujuan dari pekerja secara tertulis/melalui media digital (M. Amir Masruhim, 2016). Pekerja yang melakukan lembur 4 jam atau lebih wajib diberikan makan dan minum paling sedikit 1400 kkal tidak dapat diganti dengan uang sebagaimana pasal 26 hingga 29 peraturan pemerintah Nomor 35 tahun 2021.

Selain hal yang tersebut di atas kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan di Bimbingan Belajar Smart Sholeh berkaitan dengan perlindungan kesehatan dan kesejahteraan. Setiap orang termasuk pekerja asing yang bekerja paling singkat 6 (bulan) di Indonesia wajib menjadi peserta program Jaminan Sosial (Khair, 2021). Pemberi kerja dan pekerjanya wajib mendaftarkan diri sebagai peserta ke BPJS sesuai program jaminan sosial yang diikuti (UU No. 24 Tahun 2011 Pasal 14 tentang BPJS). Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Muin, 2015). (UU No. 13 tahun 2003 pasal 99). Pekerja/Buruh yang bekerja pada usaha besar dan usaha menengah, diikutsertakan pada program Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun dan Jaminan Kematian (PP No.37

Tahun 2021 Pasal 4 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan(Hidayat, 2003)).

Sosialisasi hak tenaga kerja yang dilakukan juga menyampaikan hak-hak tenaga kerja perempuan. Pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya dilarang bekerja apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00(Hizanatul Ulumi & Suryani Hamzah, 2022). Pekerja/buruh diberikan hak libur 1 hari libur untuk 6 hari kerja dan 2 hari libur untuk 5 hari kerja dalam satu minggu. (PP 35 Tahun 2021 Pasal 22)h. Pekerja/buruh diberi waktu istirahat dan cuti istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja (UU No. 13 tahun 2003 Pasal 79). Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. (UU No. 13 tahun 2003 Pasal 79). Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. (UU No. 13 tahun 2003 pasal 83). Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. (UU No. 13 tahun 2003 Pasal 8. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan dan mendapatkan upah penuh. (UU No. 13 tahun 2003 Pasal 82). Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dan mendapatkan upah penuh(Djakaria, 2018).

Pada pemaparan materi peserta diberikan pemahaman terkait penerapan hukum apabila pelaku bisnis melanggar ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia setiap pelanggaran yang dilakukan akan berakibat pada jenis usaha yang sedang berjalan. Pada kesempatan kegiatan pengabdian kepada masyarakat tim pengadilan menekankan mengenai hak-hak tenaga kerja dan juga kewajibannya yang juga harus berjalan secara seimbang di antara keduanya.

## **Kesimpulan**

Tenaga kerja pada sebuah perusahaan merupakan pemegang tongkat yang cukup penting dalam berjalannya usaha. Pemilik usaha memiliki tujuan untuk memperoleh laba yang maksimal sedangkan tenaga kerja memiliki tujuan dapat terpenuhinya kebutuhan hidupnya. Keduanya memiliki keterkaitan penting dalam memahami hak-hak serta kewajiban tenaga kerja. Begitu pula pemahanan pengusaha terkait hak-hak yang dimiliki serta kewajibannya kepada tenaga kerja yang bekerja dengannya.

## **Ucapan Terima Kasih (Acknowledgments)**

Ucapan terimakasih disampaikan kepada pimpinan Bimbingan Belajar Smart Sholeh di kabupaten Kudus. Keterlibatan dan ijin yang diberikan merupakan hal yang besar bagi pihak yang berkerjasama demi mewujudkan pembangunan nasional melalui lembaga pendidikan yang sedang dibangun. Besar harapan dari tim pengabdian, kegiatan sosialisasi yang telah diberikan mampu memberikan manfaat bagi tenaga kerja yan terlibat sehingga tenaga kerja dengan pemilik usaha dapat bersinergi demi mewujudkan cita-cita baik di kemudian hari.

## **Referensi**

- Abbas, I., Salle, S., & D. (2019). CORPORATE RESPONSIBILITY TOWARDS EMPLOYEES' WELFARE: CASE STUDY PT SEMERU RATU JAYA MAKASSAR. *Abbas, I., Salle, S., & Djanggih, 34(1), 36-52.*
- Anisawati, N. (2022). Perlindungan dan Penegakkan Hak Asasi Manusia untuk Tenaga Kerja. *Konstruksi Sosial : Jurnal Penelitian Ilmu Sosial, 1(4), 129-136.*
- Ayu Puspitasari, R., Putri Ridzky Hutami, P. ., Diva Prasyanti, M. ., Ainun Nisa, M. ., & Dhya Kusuma, F. (2022). Juridical Study of the Death of Mahsa Amini Based on Islamic Law and International Human Rights. *Nternational Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL), 5(1), 607-612.*
- Djakaria, M. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi. *Jurnal Bina Mulia Hukum, 3(1), 15-28.*
- Dwirainaningsih. (2017). Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim,. *Jurnal Pemerintah Kota Pekalongan, 12(1).*
- Ermawan, A., & Yunus, A. (2019). Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Yang Perusahaannya Diputus Pailit. *Indonesian Journal of Criminal Law, 1(2), 100-108.*  
<https://doi.org/10.31960/ijocl.v1i2.246>

- Hidayat, A. (2003). Hak Tenaga Kerja Pada Perusahaan Yang di Nyatakan Pailit. *Pengabdian*, 1(2), 23-32.
- Hizanatul Ulumi, R., & Suryani Hamzah, A. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Harian Lepas. *Private Law*, 2(2), 416-424. <https://doi.org/10.29303/prlw.v2i2.1173>
- Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 3(2), 45-63.
- Kurniawan, R. (2015). Harmonisasi Hukum sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja pada Perusahaan Pailit Ditinjau dari Perspektif Pancasila Sila ke Lima. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 28(1), 687-704.
- Muin, F. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia). *Jurnal Cita Hukum*, 3(1).
- Nurhalimah, S. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia. *Adalah*, 1(1), 59-72.
- Putri, A. H. P. (2021). Menganalisis Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Tenaga Kerja. *De Cive: Jurnal Penelitian Pendidikan ...*, 1(8), 1-11. <https://journal.actual-insight.com/index.php/decive/article/view/520>
- Sudrajat. (2020). "Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Pekerja pada Program Jaminan Kesehatan Nasional. *Pandecta Res. Law J*, 15(1), 83-92.
- Pemberian Upah Lembur Terhadap Pekerja Yang Bekerja Di Hari Libur Di Pt. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung, (2016).
- Triwahyuningsih, S. (2018). PERLINDUNGAN DAN PENEGAKAN HAK ASASI MANUSIA(HAM) DI INDONESIA. *Jurnal Hukum Legal Standing*, 2(2), 113-122.