

---

## PAYUNG HUKUM BAGI PEKERJA INDONESIA

**Reggiannie Christy Natalia**

Universitas Pelita Harapan

Reggiannie.natalia@uph.edu

### *Abstrak*

*Masalah di bidang ketenagakerjaan merupakan suatu dilema yang terus menerus hadir di mana saja. Hal ini juga turut dirasakan oleh tenaga kerja Indonesia, terlebih lagi dengan adanya integrasi ekonomi melalui Masyarakat Ekonomi ASEAN. Para pekerja cenderung memiliki low bargaining power, sehingga lebih rentan untuk dieksploitasi para pemberi kerja. Oleh karena itu, peran hukum untuk memberikan perlindungan bagi para pekerja sangatlah penting untuk mawadahi berbagai permasalahan ketenagakerjaan yang ada. Menanggapi hal tersebut, maka sangatlah penting bagi tenaga kerja Indonesia untuk sadar akan hak-hak mereka yang dilindungi oleh negara. Pada akhirnya, PkM ini bertujuan untuk membekali para peserta akan pengetahuan mengenai hak-hak mereka sebagai pekerja, hal apa saja yang harus diwaspadai di lingkungan kerja, serta langkah apa saja yang harus diambil ketika terjadi permasalahan dengan pemberi kerja di dalam maupun di luar negeri. Para peserta disajikan informasi dalam bentuk visual melalui video dan presentasi power point yang berisikan permasalahan ketenagakerjaan yang sering terjadi dan perlindungan hukum yang tersedia sesuai dengan Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.*

**Kata kunci:** Ketenagakerjaan, hak-hak pekerja dan Undang-Undang 13 tahun 2003

### **1. Pendahuluan**

#### **1.1 Latar belakang**

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) merupakan suatu integrasi ekonomi Kawasan yang diprakarsai oleh negara-negara ASEAN. Cepat atau lambat, negara-negara anggota ASEAN akan menghadapi berbagai tantangan dan peluang yang merupakan dampak dari MEA<sup>1</sup> itu sendiri

maupun karena kondisi negara-negara anggota yang cenderung berbeda satu dengan yang lainnya. MEA membuka kemungkinan bagi para pekerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri dan juga memberi peluang investasi asing yang lebih besar. Hal-hal ini tentunya secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi iklim ketenagakerjaan di Indonesia, dimana MEA akan membuka pasar dan menstimulasi perkembangan *Foreign direct investor* (FDI) di Indonesia.

FDI maupun perusahaan lokal harus tunduk kepada hukum ketenagakerjaan Indonesia dan memberikan jaminan atas

---

<sup>1</sup> Wahyuningsih, T. (2015). Peluang Tenaga Kerja Indonesia dalam Menghadapi MEA 2015. *Prosiding Seminar Nasional FISIP, Universitas Terbuka*. Hal 83-90

hak-hak pekerja yang dilindungi oleh negara. Dari waktu ke waktu, kita juga bisa melihat berbagai macam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan asing maupun perusahaan lokal di Indonesia. Yang menjadi pokok permasalahannya adalah beberapa kasus PHK yang terjadi, tidak dilakukan sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Contohnya, di akhir tahun 2018 yang lalu Alibaba grup melalui PT CAD Solusindo melakukan PHK sepihak kepada 12 tenaga kerjanya di Indonesia. PHK tersebut dilakukan dengan dalil bahwa perusahaan akan mengimplementasikan strategi kerja yang baru dan tidak mengikut sertakan para karyawan tersebut<sup>2</sup> Selanjutnya, perusahaan juga tidak membayarkan gaji sisa masa kontrak para karyawan, dan hal ini yang merupakan pelanggaran terhadap pasal 151 dan 152 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kasus di atas merupakan satu dari puluhan kasus PHK yang terjadi setiap tahun, karena diperkirakan setiap tahun terdapat lebih dari 20.000 pekerja Indonesia yang di PHK.<sup>3</sup> Dengan beragam polemik yang ada di dunia ketenagakerjaan, maka setiap pekerja Indonesia harus mengetahui setiap hak-hak mereka sebagai pekerja yang dilindungi oleh pemerintah. Selain itu, para

pekerja juga harus mengetahui tentang langkah-langkah maupun mekanisme yang dapat ditempuh, sehingga jika hak dan kepentingan mereka sebagai tenaga kerja dilanggar oleh para pemberi kerja maka para pekerja sudah memiliki bekal untuk memperjuangkan maupun menuntut hak-hak mereka yang tidak terpenuhi.

Dalam hal ini, Mitra PkM yang merupakan anggota Persekutuan Gereja - Gereja Indonesia Wilayah (PGIW) Banten juga masuk dalam kategori kelompok masyarakat yang mungkin mengalami masalah-masalah seperti di atas. Sehingga, tim PkM menganggap pentingnya untuk memberikan pembekalan mengenai Peluang dan Tantangan MEA, perlindungan hukum bagi pekerja Indonesia dan pelatihan mengenai komunikasi digital bagi para Mitra. Tulisan ini sendiri merupakan penguraian tentang satu dari tiga bahasan dalam PkM yang berjudul “Perubahan Ekonomi Global: Peluang dan Tantangan Tenaga Kerja Indonesia di Era Digital.”

Selanjutnya, dengan pengetahuan yang mendalam mengenai dunia ketenagakerjaan yang dilindungi oleh UU Nomor 13 tahun 2003, maka para anggota PGWI Banten yang merupakan pekerja dapat memperjuangkan hak-hak mereka sebagai pekerja di Indonesia. Hal inilah yang melatar belakangi penulis untuk membawakan seminar mengenai Payung Hukum Bagi Pekerja Indonesia dengan harapan untuk memperkaya pengetahuan para peserta seminar tentang hukum ketenagakerjaan Indonesia.

## **1.2 Metode**

Metode pemecahan masalah mitra di atas ialah melalui program pelatihan. Pelatihan direncanakan dengan pemahaman akan pentingnya aspek keberlanjutan program. Oleh karena itu, tim pelaksana akan

<sup>2</sup> CNN Indonesia (Jumat, 08/02/2019). Perusahaan Jack Ma PHK Sepihak 12 Karyawan Indonesia.

<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20190208092859-12-367436/perusahaan-jack-ma-phk-sepihak-12-karyawan-indonesia>. Diakses pada tanggal 27 Agustus 2010.

<sup>3</sup> Petriella, Y. (9 Januari 2019). 20.000 Korban PHK Bisa dapat Tunjangan Rp 14 juta dari Pemerintah.

<https://ekonomi.bisnis.com/read/20190109/12/876950/20000-korban-phk-bisa-dapat-tunjangan-rp14-juta-dari-pemerintah>. Diakses pada 27 Agustus 2019.

menyiapkan suatu program pembekalan mengenai permasalahan yang sedang terjadi pada saat ini dan kemudian melatih mitra agar mampu untuk beradaptasi dengan tekanan globalisasi yang tidak terelakan. Adapun metode pelaksanaan atau langkah-langkah yang dilakukan untuk menyelesaikan masalah, dimulai dari pengembangan dan penyesuaian modul pelatihan dari Ketua TIM Pelaksana dan anggota Pelaksana.

1. Kegiatan Pendahuluan: Kegiatan ini dimaksudkan untuk mencairkan suasana di antara para fasilitator dan mitra. Kegiatan pendahuluan ini terdiri dari permainan ringan dan tanya jawab untuk menggali pengetahuan awal dari mitra mengenai topik yang diangkat.

2. Kegiatan Inti: Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan yang mendalam mengenai peluang dan tantangan yang sedang maupun yang akan dialami oleh tenaga kerja di Indonesia. Kegiatan Inti dibagi ke dalam tiga bagian yang akan membahas mengenai topik yang berbeda-beda. Bagian pertama dari kegiatan ini akan membahas mengenai hubungan globalisasi dan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), serta tantangan dan peluang yang akan dihadapi tenaga kerja Indonesia. Selanjutnya, bagian kedua akan membahas mengenai Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, dengan menitik beratkan kepada hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Bagian ketiga membahas tentang pelbagai keterampilan yang dibutuhkan untuk menjawab tantangan globalisasi. Keterampilan yang akan diberikan meliputi, proses komunikasi dalam dunia bisnis dan pemanfaatan teknologi digital.

3. Kegiatan Penutup: Pada tahap ini, TIM Pelaksana akan melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi terhadap kedua kegiatan yang di atas. Evaluasi merujuk kepada hasil lembaran survei mengenai

tingkat pemahaman peserta terhadap pelatihan yang diberikan.

## **2. Hasil dan Pembahasan**

Peraturan ketenagakerjaan memuat beragam penjaminan hak bagi tenaga kerja dan juga pemberi kerja melalui Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada hakekatnya, Undang-Undang ini dirumuskan untuk menjamin kepentingan pekerja dan pemberi kerja, untuk terciptanya harmoni dalam keberlangsungan hubungan kerja antara ke dua belah pihak. Namun, tidak bisa dipungkiri bahwa para pekerja cenderung berada di posisi yang lebih lemah daripada pemberi kerja. Hal ini umumnya disebabkan oleh kurangnya ketersediaan lapangan pekerjaan, yang kemudian membuat pekerja Indonesia lebih mudah lagi untuk dieksploitasi. Selanjutnya, jika para pekerja juga tidak mengetahui hak-hak mereka dan apa yang mereka dapat lakukan untuk mempertahankan hak-hak tersebut. Sehingga, seminar membahas tentang hal-hal yang dianggap penting dalam hubungan ketenagakerjaan, seperti Perjanjian Kerja, Hak-hak pekerja dan Pemutusan Hubungan Kerja.

### **2.1 Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja merupakan suatu tahap awal yang dalam hubungan kerja. Dimana pada tahap ini, pekerja maupun pemberi kerja harus bersikap terbuka dan teliti dalam menentukan pokok maupun jenis pekerjaan yang akan diperjanjikan oleh kedua belah pihak. Perjanjian kerja sangatlah penting, karena pada hakekatnya menurut Hukum Perjanjian Indonesia, setiap perjanjian yang dibuat secara sah, akan

berlaku sama seperti Undang-Undang bagi bagi para pihak yang membuatnya.<sup>4</sup> Sehingga dalam hal ini, sangatlah penting bagi pekerja untuk memahami isi dari perjanjian kerjanya dengan sebaiknya, karena setiap hal yang diperjanjikan akan mengikat kedua belah pihak, bahkan mengenyampikan peraturan perundang-undangan tertentu, yang diperuntukan untuk melindungi pekerja. Contohnya, menurut UU Ketenagakerjaan, jika pekerja diberhentikan sebelum masa kontraknya, maka pengusaha harus membayarkan sisa gajinya sesuai masa kontrak. Namun jika dalam perjanjian pekerja menyanggapi agar klausul ini diabaikan, maka apa yang diperjanjikanlah yang akan berlaku. Pada akhirnya, pekerjalah yang akan dirugikan.

Perjanjian kerja sendiri dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis<sup>5</sup>, namun adalah lebih baik jika perjanjian dibuat secara tertulis, sehingga pembuktiannya akan menjadi lebih mudah. Dalam UU Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja dibagi menjadi dua yaitu, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang juga dikenal sebagai pekerja tetap dengan masa percobaan 3 (tiga) bulan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang juga dikenal dengan pekerja kontrak dan setiap kontrak PKWT harus didaftarkan ke Dinas Ketenagakerjaan (DISNAKER) setempat. PKWT merupakan suatu perjanjian kerja yang sering dipergunakan oleh para pengusaha, padahal, perjanjian kerja ini tidak dapat dipergunakan untuk pekerjaan yang

bersifat tetap, melainkan terbatas untuk suatu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sifatnya sementara, pekerjaan yang paling lama akan selesai dalam kurun waktu 3 tahun, pekerjaan yang bersifat musiman atau yang berhubungan dengan produk baru.<sup>6</sup> Daripada itu, bisa dilihat bahwa ruang lingkup PKWT sangatlah sempit, namun pada realita, cukup banya perusahaan yang diperjakan dengan bentuk perjanjian ini, walaupun jenis pekerjaannya tidak tergolong dalam PKWT. Dalam hal ini, pekerja perlu mengetahui bahwa, PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan di atas adalah batal demi hukum dan akan dianggap sebagai PKWTT di depan hukum.

## 2.2. Hak Pekerja

UU Ketenagakerjaan memuat berbagai macam hak pekerja maupun pemberi kerja. Namun, dari sekian banyak hak pekerja yang dilindungi berikut adalah beberapa hak pokok yang dianggap penting dalam hubungan kerja, yaitu hak pekerja atas jaminan sosial, Kesehatan dan keselamatan kerja (K3), hak pekerja atas perlindungan upah, hak pekerja atas pembatasan waktu kerja, hak pekerja dalam membuat perjanjian perburuhan, hak pekerja untuk mogok, hak khusus bagi pekerja wanita dan hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan dari PHK.

Hak pekerja atas jaminan sosial dan K3 dianggap penting karena natur dari hak ini sendiri yang dianggap cukup signifikan bagi keberlangsungan hidup pekerja. Jaminan atas kesehatan, masa tua dan keselamatan kerja sangatlah penting bagi setiap orang, apalagi bagi pekerja yang melakukan pekerjaan-

<sup>4</sup> Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

<sup>5</sup> Pasal 51 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>6</sup> Ibid Pasal 59

pekerjaan di bidang tertentu. Dalam rangka menjamin realisasi hak-hak ini, pemerintah telah menyediakan beberapa skema seperti BPJS ketenagakerjaan dan kesehatan yang terjangkau dan diwajibkan. Perusahaan yang dianggap lalai mendaftarkan BPJS pekerjanya akan dikenakan sanksi administratif berupa penarikan izin perusahaan.

Setiap pekerja juga memiliki hak atas perlindungan upah, dimana pekerja yang telah melakukan kewajibannya berhak untuk menuntut upah dari pekerjaan tersebut. Selain itu, walaupun pekerja dan pemberi kerja memiliki kebebasan dalam merangkai perjanjian kerja di antara kedua pihak, namun perjanjian kerja tidak dapat mengenyampingkan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah setempat. Walaupun pekerja telah menyetujui untuk menerima gaji di bawah upah minimum provinsi (UMP) dan menyepakatinya di dalam perjanjian kerja, perjanjian tersebut dianggap batal demi hukum. Jika pemberi kerja tidak mampu untuk membayarkan gaji sesuai UMP, maka dapat mengajukan penagguhan Pelaksanaan UMP kepada Gubernur setempat<sup>7</sup>. Selain daripada itu, pemberi kerja dilarang untuk membayarkan gaji pekerja di bawah UMP dan jika hal tersebut dilakukan, maka pemberi kerja dapat dikenakan sanksi pidana penjara selama 1 sampai 4 tahun penjara dan/atau denda sebesar Rp.100.000.000 sampai Rp. 400.000.000.

Selanjutnya, para pekerja memiliki hak atas pembatasan waktu kerja dengan

beberapa skema seperti waktu bekerja yaitu 8 jam per hari yang dilakukan selama 5 hari per minggu atau 7 jam per hari dalam 6 hari kerja, hari libur disetiap tanggal merah atau sesuai perjanjian kerja, selain daripada itu, jika pekerja diharuskan untuk bekerja, maka harus dihitung sebagai lembur dengan batasan kerja lembur selama maksimum 3 jam per hari dan tidak boleh lebih dari 14 jam per minggu<sup>8</sup>. Hak atas pembatasan waktu bekerja diatur untuk menjamin agar para pekerja memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, yang juga merupakan suatu bentuk hak asasi manusia.<sup>9</sup>

Pekerja dan pengusaha dapat membuat suatu perjanjian perburuhan atas kesepakatan kedua belah pihak. Biasanya perjanjian ini akan dirancang bersama dan pihak pekerja akan diwakili oleh serikat pekerja di perusahaan tersebut. Hak pekerja membuat perjanjian perburuhan sendiri berisi tentang hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, jangka waktu berlakunya dan tanda tangan kedua belah pihak sebagai tanda sepakat yang kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial setempat.<sup>10</sup> Perjanjian kerja bersama berlaku untuk seluruh pekerja dan dibuat secara kolektif, sehingga berbeda dengan kontrak kerja perorangan.

Hak pekerja untuk melakukan mogok dilindungi dalam pasal 137 UU Ketenagakerjaan. Hak untuk melakukan mogok kerja merupakan suatu hal yang

<sup>7</sup> Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-231/MEN/2003 Tahun 2003 Tentang Tata Cara Penagguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

<sup>8</sup> Pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans No. KEP-102/MEN/IV/2004.

<sup>9</sup> Pasal 24 Universal Declaration of Human Rights 1948

<sup>10</sup> Wahyudi, E., Yulianingsih, W dan Sholihin, M, F. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan*. Sinar Grafika: Jakarta. hal 70.



penting bagi para pekerja, mengingat para pekerja biasanya ditempatkan diposisi yang lebih sulit dari pengusaha. Sehingga, ketika segala upaya telah dilakukan oleh para pekerja namun tidak membuahkan hasil yang memuaskan, maka para pekerja dapat melakukan mogok bersama sebagai salah satu upaya untuk memperjuangkan hak-hak pekerja. Hak untuk mogok merupakan salah satu upaya terakhir bagi para pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya. Mogok juga merupakan salah satu tindakan yang cukup ditakuti oleh para pengusaha, karena dapat mematikan keberlangsungan kerja perusahaan. Oleh karena itu, sebaiknya mogok dilakukan jika upaya-upaya damai lainnya telah dilakukan di antara pengusaha dan pekerja. Selain itu, mogok kerja yang dilindungi harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, tidak berbau anarki dan tidak mengganggu ketentraman umum.<sup>11</sup>

Demi menegakan keadilan distributif, maka para pekerja wanita memiliki hak khusus yang dilindungi oleh UU Ketenagakerjaan. Hak khusus pekerja wanita diberikan untuk menjamin sisi keamanan wanita saat sedang bekerja, selain itu untuk mengakomodasi natur dari wanita itu sendiri. Adapun hak-hak khusus pekerja wanita adalah, cuti hamil selama 3 bulan, cuti keguguran selama 1,5 bulan, cuti mentruasi, hak untuk menyusui, hak untuk mendapatkan fasilitas antar jemput perusahaan jika diperkerjakan di antara jam 23:00 - 5:00. Setiap hak khusus ini merupakan hak yang diperuntukan negara dengan memperhitungkan natur wanita dan kendala-kendala yang biasa dihadapi

wanita. Perlindungan ini dilakukan untuk mengangkat posisi wanita agar dapat membawa kesetaraan antara pekerja wanita dan laki-laki dengan memberikan proteksi pada kepada kebutuhan-kebutuhan khusus pekerja wanita.

### 2.3. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena beragam permasalahan. Jika dikategorikan, maka PHK dapat dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu PHK demi Hukum, PHK oleh Pengadilan, PHK oleh buruh dan oleh pemberi kerja. PHK demi hukum adalah PHK yang terjadi sesuai dengan ketentuan Undang-Undang, karena masa kontrak yang telah habis, pensiun atau karena pekerja meninggal dunia. Selanjutnya, PHK oleh pengadilan adalah PHK yang terjadi setelah perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja telah dibawa ke pengadilan dan diputuskan oleh hakim. Sedangkan PHK oleh pengusaha dan pekerja adalah PHK yang terjadi oleh suatu pertimbangan dari pengusaha ataupun pekerja itu sendiri.

Pada hakekatnya, PHK tidak dapat diputuskan dengan sewena-sewena dan jika terjadi PHK pemberi kerja memiliki serangkaian kewajiban yang harus dipenuhi. Dalam hal lain, menurut Pasal 151 UU Ketenagakerjaan PHK harus dilakukan sesuai dengan kesepakatan dari kedua belah pihak. Sehingga, jika terjadi PHK sepihak atau jika salah satu pihak tidak setuju, maka pihak yang merasa dirugikan dapat menempuh beberapa mekanisme yang telah diatur dalam Hukum Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>11</sup> ibid

Mekanisme penyelesaian yang pertama dapat dilakukan secara Bipatrit, dimana perundingan antara pihak pengusaha dan pekerja diupayakan untuk mencapai mufakat.<sup>12</sup> Hal ini dilaksanakan dalam jangka waktu paling lama 30 hari. Jika terjadi mufakat maka hasil perundingan dicatatkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).<sup>13</sup> Namun jika tidak tercapai kesepakatan, maka perundingan bipatrit dianggap gagal dan dicatatkan di instansi ketenagakerjaan setempat. Para pihak kemudian dapat memilih untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi, mediasi atau arbitrase. Mekanisme penyelesaian ini dikenal juga dengan Tripatrit, dimana ada pihak ke-tiga yang ikut serta sebagai penengah. Jika masih belum sepakat, maka perselisihan akan dibawakan ke PHI. Penyelesaian dapat dilakukan dengan cara cepat atau biasa. Dalam perselisihan hubungan Industrial tidak dapat mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi namun dapat langsung mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

### 3. Kesimpulan

Perubahan ekonomi global mendatangkan peluang dan tantangan bagi setiap negara, begitu juga dengan negara-negara ASEAN. ASEAN mengformulasikan suatu integrasi ekonomi bagi negara anggotanya melalui MEA. MEA sendiri akan membuka pasar yang lebih luas bagi negara anggotanya. Peluang dan tantangan yang akan hadir melalui MEA harus mampu untuk disikapi dengan

baik oleh setiap negara anggota, begitu juga dengan Indonesia. Dalam hal ini, yang ingin disorot adalah tantangan bagi pekerja Indonesia dengan hadirnya MEA. Dengan keterbukaanya pasar dan FDI di Indoonesia, maka pekerja Indoensia akan diperhadapkan dengan beragam tantangan dalam bekerja.

Oleh karena itu, para pekerja Indonesia harus mengetahui hak-hak pekerja yang dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan Indonesia, serta mekanisme perlindungan hukum yang dapat dipergunakan jika terjadi pelanggaran. Hal-hal tersebut sangat penting untuk diketahui oleh para pekerja, karena pemberi kerja biasanya memiliki posisi yang lebih dominan dan lebih berkuasa jika dibandingkan dengan para pekerja. Sehingga, tanpa pengetahuan yang mumpuni tentang hak-hak yang mereka miliki, maka akan lebih mudah terjadi pelanggaran ketenagakerjaan tanpa perlawanan.

Hukum ketenagakerjaan Indonesia mengatur tentang berbagai macam hak dan kewajiban dari pekerja maupun pemberi kerja. Namun dari sekian banyak peraturan dalam UU ketenagakerjaan, terdapat beberapa poin penting yang perlu diketahui oleh setiap pekerja Indonesia. Hal yang pertama mengenai Perjanjian Kerja atau kontrak kerja, yang jika disepakati secara sah akan berlaku sebagai UU bagi para pihak. Perjanjian kerja sendiri terdiri atas dua yaitu PKWTT dan PKWT.

Selanjutnya adalah beberapa hak pekerja yang dianggap paling penting untuk dibahas dalam PkM. Hak-hak tersebut meliputi hak pekerja atas jaminan sosial, Kesehatan dan keselamatan kerja (K3), hak pekerja atas perlindungan upah, hak pekerja atas pembatasan waktu kerja, hak pekerja

<sup>12</sup> Panggabean, H. P. (2007). Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jala Pratama: Jakarta. Hal 39

<sup>13</sup> ibid

dalam membuat perjanjian perburuhan, hak pekerja untuk mogok, hak khusus bagi pekerja wanita dan hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan dari PHK. Perlindungan atas hak-hak ini merupakan suatu perlindungan pokok bagi kesejahteraan para pekerja Indonesia.

Yang terakhir adalah mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jika salah satu pihak tidak setuju akan PHK, maka langkah awal yang dapat dilakukan adalah para pihak harus melakukan negosiasi antara pihak pekerja maupun pengusaha (Bipatrit). Jika kemudian langkah ini tidak mencapai mufakat, maka para pihak bisa memilih langkah selanjutnya dengan menggunakan arbitrase, konsiliasi atau mediasi (Tripatrit). Apabila langkah ini masih belum cukup, maka pihak yang merasa tidak puas dapat membawa perselisihan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Dengan pengetahuan akan 3 hal pokok ini, maka diharapkan agar setiap pekerja Indonesia, terlebih khusus mitra PkM dapat memiliki lingkungan pekerjaan yang lebih kondusif dan mampu memperjuangkan hak-hak mereka selama berada di lingkungan kerja.

#### **4. Ucapan terima kasih**

Kegiatan PkM yang diawali dengan seminar dengan tema: Perubahan Ekonomi Global: Peluang dan Tantangan bagi Indonesia diselenggarakan pada hari Sabtu, 29 Juni 2019, Jam 08:30 – 1400. Kegiatan PkM ini merupakan kerjasama antara Gereja Protestan Indonesia Bagian Barat (GPIB) - Ciputat dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik - Universitas Pelita Harapan, Karawaci-Tangerang. Kegiatan PkM ini

diselenggarakan di Gedung GPIB – Jalan Asrama Polri No. 1 Ciputat, Tangerang Selatan, Banten 15411 dan diikuti oleh Jemaat Karunia serta sejumlah pengurus gereja yang tergabung dalam Persekutuan Gereja-Gereja di Indonesia Wilayah Banten Terselenggaranya kegiatan PkM dimungkinkan karena dukungan dan terlibat berbagai pihak. Untuk itu, kami Tim penyelenggara PkM menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

Pertama, Dr.-Ing Ihan Martoyo, S.T.MSc., selaku Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) – Universitas Pelita Harapan yang telah memfasilitasi pendanaan kegiatan PkM ini. Juga kepada seluruh staf LPPP, yaitu: Dr. Rudi Pramono, Ibu Maya, Ibu Sriyana Busa dan Mas Sigit yang telah mendukung kelancaran administrasi kegiatan PkM hingga pelaporan kegiatan PkM

Kedua, Dr. Aleksius Jemadu, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, UPH yang telah memberikan dukungan moral dalam kegiatan sosialisasi hasil penelitian tentang ASEAN

Ketiga, Elfi, S.E., M.B.A., selaku Direktur Administrasi dan Keuangan, FISIP – UPH yang telah membantu kelancaran pelaporan administrasi keuangan.

Keempat, Elizabeth B. Nasution, S.I.P., M.A., selaku Ketua Program Studi Hubungan Internasional yang telah memberi dukungan bagi kelancaran kegiatan PkM

Kelima, Pendeta Elkarya C. Telaumbanua, M. Th., MA selaku Ketua Persekutuan Gereja-Gereja di Indonesia Wilayah Banten yang telah memberikan dukungan serta keterlibatan dalam kegiatan PkM ini.



Keenam, Jemaat Karunia – Gereja Protestan Indonesia Bagian Barat (GPIB) yang telah berpartisipasi dan memberikan fasilitas bagi terselenggaranya kegiatan seminar

Ketujuh, Sejumlah kalangan mahasiswa FISIP-UPH yang terlibat sejak persiapan hingga pelaksanaan kegiatan PkM, yaitu: Janet Yenandra (00000023211); Devina Putri (00000028344); Erika Santi (00000022300); Fransiska Karmelia (00000021846) dan Lidya Dayana (00000019550)

Tim PkM FISIP –UPH

Reggiannie Christy Natalia  
Ignatius Ismanto  
Carly Stiana Sumampouw

#### DAFTAR PUSTAKA

CNN Indonesia (Jumat, 08/02/2019). Perusahaan Jack Ma PHK Sepihak 12 Karyawan Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20190208092859-12-367436/perusahaan-jack-ma-phk-sepihak-12-karyawan-indonesia>. Diakses pada tanggal 27 Agustus 2010.

Panggabean, H. P. (2007). Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jala Pratama: Jakarta.

Petriella, Y. (9 Januari 2019). 20.000 Korban PHK Bisa dapat Tunjangan Rp 14 juta dari Pemerinta. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20190109/12/876950/20000-korban-phk-bisa-dapat->

tunjangan-rp14-juta-dari-pemerintah. Diakses pada 27 Agustus 2019.

Wahyudi, E., Yulianingsih, W dan Sholihin, M, F. (2019). Hukum Ketenagakerjaan. Sinar Grafika: Jakarta.

Wahyuningsih, T. (2015). Peluang Tenaga Kerja Indonesia dalam Menghadapi MEA 2015. *Prosiding Seminar Nasional FISIP, Universitas Terbuka*. Hal 83-90

#### Peraturan perundang-undangan:

Kepmenakertrans No. KEP-102/MEN/IV/2004

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-231/MEN/2003 Tahun 2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Universal Declaration of Human Rights 1948.