

PENGENALAN HUBUNGAN KERJA DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL KEPADA SISWA

N.N. Adiyaryani¹, I.P.R.A. Putra², K.A. Sudiarawan³,
A.A.N.Y. Darmadi⁴, dan D.G.D Sugama⁵

ABSTRAK

Tujuan dari pengabdian ini dilakukan adalah untuk memberikan pemahaman kepada siswa/siswi yang merupakan calon pekerja di Sekolah Menengah Kejuruan di bidang pariwisata terkait dengan hubungan kerja, perselisihan dan mekanisme penyelesaian perselisihan dalam lingkup hukum ketenagakerjaan Indonesia. Pengabdian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Pariwisata Dalung yang menasar siswa/siswi sebagai calon pekerja. Dengan timbulnya kondisi pandemi Covid-19 mengakibatkan perusahaan mengambil kebijakan strategis guna menghadapi pandemi yang berimplikasi langsung terhadap hak-hak pekerja dalam suatu hubungan kerja. Minimnya pengetahuan siswa-siswi Sekolah Menengah Kejuruan Pariwisata Dalung mengenai dasar-dasar hukum terkait tenaga kerja menjadikan perlu adanya pemberian sosialisasi serta pemahaman mengenai hubungan kerja, jenis perselisihan dan mekanisme penyelesaiannya. Pengabdian ini telah sampai pada kesimpulan bahwa pelaksanaan sosialisasi dan penyuluhan yang diberikan telah memberikan pengetahuan bagi siswa/siswi mengenai hubungan kerja, perselisihan dan mekanisme penyelesaian perselisihan guna mempersiapkan diri dalam jenjang dunia kerja.

Kata kunci : Sosialisasi, Hubungan Kerja, Perselisihan, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

ABSTRACT

The purpose of this dedication was to provide understanding to students who are prospective workers at Vocational High Schools in the field of tourism-related to work relations, disputes, and dispute resolution mechanisms within the scope of Indonesian labor law. This dedication was taken at the Dalung Tourism Vocational High School which targets students as prospective workers. With the onset of the Covid-19 pandemic, companies took strategic policies to deal with the pandemic which had direct implications for the rights of workers in an employment relationship. The lack of knowledge of Dalung Tourism Vocational High School students regarding legal basics related to employment makes it necessary to provide socialization and understanding of work relations, types of disputes, and settlement mechanisms. This dedication has come to the conclusion that the implementation of socialization and counseling provided has provided knowledge for students regarding work relations, disputes, and dispute resolution mechanisms in order to prepare themselves for the world of work.

Keywords: Socialization, Employment Relations, Disputes, Industrial Relations Disputes Settlement.

¹ Fakultas Hukum, Universitas Udayana, Jl. Pulau Bali No.1, Denpasar 80114, nengah_adiaryani@unud.ac.id

² Fakultas Hukum, Universitas Udayana, Jl. Pulau Bali No.1, Denpasar 80114, rasmadifh@gmail.com

³ Fakultas Hukum, Universitas Udayana, Jl. Pulau Bali No.1, Denpasar 80114, agus_sudiarawan@unud.ac.id

⁴ Fakultas Hukum, Universitas Udayana, Jl. Pulau Bali No.1, Denpasar 80114, yudistira.darmadi@yahoo.com

⁵ Fakultas Hukum, Universitas Udayana, Jl. Pulau Bali No.1, Denpasar 80114, dewasugama@ymail.com

Submitted: 10 Desember 2021

Revised: 14 Februari 2022

Accepted: 24 Februari 2022

1. PENDAHULUAN

Sebagai makhluk sosial (*zoon politicon*), manusia wajib bekerja agar mendapat pemasukan guna memenuhi kebutuhannya. (Kunarti, 2009) Konstitusi sebagai dasar negara memberikan hak untuk bekerja yang diatur implisit dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya, UUD NRI 1945) sebagaimana diatur bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pencapaian kehidupan yang layak dalam hubungan kerja tersebut tidak begitu mudah diperoleh, banyak permasalahan yang dialami antara pekerja dengan pihak pengusaha ditemukan dalam hubungan kerja.”

Dalam praktek hubungan industrial, terdapat beranekaragam permasalahan yang terkadang tidak dapat diselesaikan dengan cepat, bahkan dari perselisihan itu menimbulkan suatu sengketa. (Fitriani, 2012) Penyelesaian perselisihan industrial tentunya bukan hanya terkait pemutusan hubungan kerja atau pengunduran diri saja yang nantinya akan menimbulkan dampak buruk pada hubungan pekerja dengan pengusaha. (Adi, 2010) Perselisihan yang terjadi dalam bingkai hubungan industrial selalu terkait erat dengan hubungan kerja yang dibangun antara perusahaan dengan pekerja. Terkait dengan bentuk hubungan kerja dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya, UU Ketenagakerjaan) jo UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya, UU CK) j.o. PP No.35 Tahun 2021. Pada ketentuan perundang-undangan tersebut diatur beberapa jenis hubungan kerja dalam konteks dunia ketenagakerjaan Indonesia seperti melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan termasuk pula alih daya (*outsourcing*). Hubungan kerja inilah kemudian yang sangat terkait dengan potensi selisih yang terjadi dalam dunia ketenagakerjaan. Beranekaragam faktor pendorong yang menjadikan konflik menurut beberapa literatur adalah karena adanya selisih cara pandang, ketidaksamaan tujuan, kesalahan metode mencapai tujuan, adanya imbas negatif dari pihak lain (Karmila & Jumiati, 2011) adanya perbedaan kepentingan, ketidaktahuan akan hukum. (Sinaga, 2013)

Proses penyelesaian menurut UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Selanjutnya UU PPHI) diawali dengan penyelesaian di luar pengadilan melalui perundingan bipartite, untuk kemudian jika gagal dilanjutkan dengan proses tripartite (mediasi, konsiliasi atau arbitrase) dan terakhir berujung pada pengajuan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Berdasarkan UU PPHI bentuk penyelesaian perselisihan dibagi menjadi penyelesaian perselisihan diluar pengadilan (melalui negosiasi, mediasi, konsiliasi, arbitrase) serta secara litigasi melalui pengadilan hubungan industrial. Tiap-tiap lembaga penyelesaian tentunya juga diatur dan disesuaikan dengan jenis perselisihan yang diatur dalam perundang-undangan ini. Seperti diketahui, saat seorang pekerja sudah terikat dalam suatu hubungan kerja dengan pihak perusahaan, maka sangat diperlukan pengetahuan-pengetahuan dasar dari pekerja terkait hubungan kerja, perselisihan dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kurangnya pengetahuan masyarakat terhadap Hukum Ketenagakerjaan terjadi oleh karena kurangnya pendidikan hukum. (Ibrahim, 2016) Hal ini menjadi dasar sehingga dipandang perlu untuk memberikan pemahaman awal terkait hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada siswa-siswi Sekolah Menengah Kejuruan Pariwisata Dalung yang kemudian akan memasuki dunia kerja.

Sekolah Menengah Kejuruan Pariwisata Dalung (selanjutnya, SMK Pariwisata Dalung) adalah sekolah yang memiliki tujuan guna mempersiapkan siswa/siswi guna mendapatkan keterampilan dalam pekerjaan ataupun pendidikan di bidang pariwisata dengan menjunjung pengetahuan, kepribadian serta akhlak yang mulia. SMK Pariwisata Dalung telah dibangun sejak 2002 dengan akte notaris nomor 46 tahun 2008 yang berbentuk badan hukum Yayasan Pendidikan Pariwisata Bali Dwipa. Bidang pariwisata yang menjadi kekhususan dari Sekolah Menengah Kejuruan Pariwisata Dalung yang terkait erat dengan upaya mencetak tenaga kerja potensial dalam industri pariwisata menjadi dasar pemilihan lokasi pengabdian ini. Diharapkan dengan pemberian

pemahaman awal terkait hukum ketenagakerjaan khususnya tentang hubungan kerja, perselisihan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat menjadi bekal siswa-siswi Sekolah Menengah Kejuruan Pariwisata Dalung untuk masuk kedunia kerja. Oleh karenanya pengabdian ini penting dilakukan guna memperkuat pengetahuan siswa-siswi Sekolah Menengah Kejuruan Pariwisata Dalung terhadap pemahaman hukum ketenagakerjaan di Indonesia, hak dan kewajiban dalam dunia kerja, hubungan kerja dan perselisihan hubungan industrial, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. METODE PELAKSANAAN

Oleh karena itu pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan di tengah situasi Pandemi Covid-19 maka digunakan beberapa metode pelaksanaan sosialisasi meliputi :

1. Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data dilakukan dengan pengumpulan data lapangan (*field research*), dan data kepustakaan (*library research*) terkait dengan hubungan kerja dan perselisihan hubungan industrial;
2. Materi disampaikan dengan menggunakan metode sosialisasi terbatas dan tetap menggunakan protokol kesehatan. Penyuluhan dan ceramah dilakukan mengenai Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pemberian ceramah dilakukan dengan menggunakan alat bantu berupa *power point* yang disampaikan dengan cara *interaktif, aktif* dan *reflektif*, dalam menyajikan materi juga menggunakan beberapa alat peraga seperti gambar-gambar dan berita yang terkait dengan materi;

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kegiatan Sosialisasi Pengenalan Terkait Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kepada Siswa SMK Pariwisata Dalung sudah terlaksana dengan hasil pengabdian meliputi :

Pemahaman siswa-siswi di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pariwisata Dalung tentang dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia terlihat masih minim. Hasil ini didapat dari hasil riset pendahuluan berupa wawancara langsung yang dilakukan Tim Pengabdian terhadap siswa-siswi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pariwisata Dalung. Pada pelaksanaan pengabdian telah dipaparkan secara ringkas oleh tim pengkaji terkait dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia. Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur hal-hal umum mengenai ketenagakerjaan. Segala hal mengenai hubungan tenaga kerja sejak sebelum, saat, dan setelah kerja termasuk kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat diatur dalam hukum ketenagakerjaan (Mashari, 2016)

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh ditandai dengan adanya “Perjanjian Kerja”, yang dalam hal ini perjanjian kerja dibagi menjadi “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)” dan “Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)” yang dibuat dengan prosedur sesuai pada UU Ketenagakerjaan jo PP No. 35 Tahun 2021. Dalam menjalankan hubungan kerja tentunya pengusaha berkewajiban untuk memenuhi hak-hak dari pekerja yang dimilikinya. Adapun hak-hak dasar atas pekerja tersebut antara lain: hak tidak mendapatkan diskriminasi, hak untuk meningkatkan kualitas kemampuan kerja, hak beribadah sesuai dengan agama kepercayaan, hak diberi upah yang layak, hak perlindungan hukum, kesejahteraan serta keselamatan kerja. Perlindungan hukum meliputi harkat dan martabat serta pengakuan hak asasi manusia oleh subjek hukum berdasarkan dari hukum untuk mencegah kesewenangan (Karsona et al., 2019). Namun disamping pekerja dan pengusaha, hak-hak pekerja juga merupakan tanggung jawab negara dalam pembanungan hukum. (Utama, 2021) Apabila hak-hak yang disebutkan tersebut pada kenyataannya tidak dapat dipenuhi oleh pekerja maka akan berpotensi menimbulkan berbagai perselisihan. (Haq & Utama, 2021).

Terkait pengetahuan siswa-siswi Sekolah Menengah Kejuruan Pariwisata Badung terhadap hak dan kewajiban dalam suatu hubungan kerja berdasarkan hasil interaksi dan diskusi pada proses pengabdian terlihat masih minim. Tim pengabdian juga telah memberikan penjelasan dengan kemasan sederhana terkait hak dan kewajiban pekerja dalam suatu hubungan kerja. Secara singkat, perusahaan memiliki hak yang tercantum dalam uraian Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan dapat mengambil hasil pekerjaan pekerja.
- b. Perusahaan diperkenankan memerintah pekerja demi tercapainya tujuan.
- c. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja apabila pekerja melanggar perjanjian kerja.

Disamping hak-hak para pekerja yang didapat, tentunya pekerja memiliki kewajiban yang dalam hal ini juga menjadi hak dari suatu perusahaan. Adapun tiga hal utama yang dapat dikategorikan sebagai kewajiban pekerja yakni adalah:

- a. Kewajiban Ketaatan, yaitu “bahwa pekerja harus memiliki konsekuensi dan patuh pada peraturan yang ada pada perusahaan.”
- b. Kewajiban Konfidensialitas, bahwa “setiap pekerja wajib untuk menjaga kerahasiaan data-data yang dimiliki oleh perusahaan.”
- c. Kewajiban Loyalitas, adalah “pekerja harus mendukung visi dan misi perusahaan dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tersebut.”

Terkait Pemahaman siswa-siswi di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pariwisata Dalung terhadap hubungan kerja dan perselisihan hubungan Industrial juga belum cukup kuat dalam hal memahami terkait hubungan kerja dan perselisihan yang terjadi dalam bingkai hubungan Industrial. Hasil ini didapat dari kegiatan riset pendahuluan yang dilakukan tim pengabdian melalui wawancara langsung terhadap siswa-siswi SMK Pariwisata Dalung dan hasil diskusi serta interaksi saat kegiatan pengabdian berlangsung. Padahal pemahaman terkait hubungan kerja dan perselisihan mutlak diperlukan dalam konteks suatu hubungan kerja karena terkait erat dengan hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan. Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Atas setiap hubungan kerja yang terjadi juga sangat berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Adapun jenis-jenis perselisihan hubungan Industrial diatur dalam Pasal 2 UU PPHI yakni antara lain adalah sebagai berikut;

- a. Perselisihan hak, “ialah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.” Hak-hak yang dimaksud dalam hal ini disesuaikan dengan perjanjian secara normatif disepakati oleh kedua belah pihak. Sebagai contoh apabila pekerja tidak menerima gaji karena perbedaan definisi atas gaji dari perjanjian kerja yang dibuat dengan kenyataan maka dapat berpotensi menimbulkan perselisihan
- b. Perselisihan kepentingan adalah, “perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.” Sebagai contoh apabila perusahaan melakukan addendum (perubahan) terhadap isi perjanjian kerja secara sepihak tanpa ada kesepakatan kedua belah pihak dari pekerja.
- c. Perselisihan PHK adalah, “perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.” Hal ini sering muncul apabila dalam suatu kasus perusahaan melakukan

pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan si pekerja tidak menyetujui keputusan perusahaan tersebut.

- d. Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, “adalah perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.”.

Terkait Pengetahuan kepada siswa-siswi di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pariwisata Dalung tentang mekanisme penyelesaian permasalahan hubungan industrial berdasarkan hasil diskusi pengabdian juga ditemukan masih rendah. Tim pengkaji juga telah mencoba memaparkan dengan skema/bagan sederhana terkait teknis penyelesaian perselisihan hubungan industrial merujuk pada UU PPHI. Dimana untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial terdapat beberapa cara yang dapat digunakan yaitu: Perundingan bipartite, tripartit (Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase) dan apabila gagal dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Terkait hasil pengabdian secara umum tim pengabdian telah berusaha untuk memberikan informasi dan bahan pendukung untuk memperkuat pemahaman siswa-siswi dengan berbagai media pendukung yang digunakan dalam pelaksanaan pengabdian. Kedepan diperlukan kegiatan pengabdian berupa pengenalan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkelanjutan agar materi dan pemahaman komprehensif terkait hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini tidak hanya diakses oleh siswa-siswi kelas 12, melainkan kemudian juga dapat diakses lebih luas oleh seluruh siswa-siswi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pariwisata Dalung.



Gambar 3.1 Pemaparan Materi Pengabdian oleh Tim Pengabdian



Gambar 3.2 Sesi Foto Bersama Tim Pengabdian dan SMK Pariwisata Dalung

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Secara umum siswa-siswi Sekolah Menengah Kejuruan Pariwisata Dalung belum banyak yang mengetahui terkait dasar-dasar hukum terkait dengan ketenagakerjaan Indonesia baik apa yang diatur dalam: UU Ketenagakerjaan; UU Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja, UU tentang Cipta Kerja. Termasuk pula beberapa peraturan pendukung lainnya seperti: Peraturan Pemerintah yang merupakan turunan dari UU Cipta Kerja seperti: PP 34/2021, PP 35/2021, PP 36/2021, dan PP 37/2021 dan Hukum Otomom yang dimiliki Perusahaan seperti dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama. Pemahaman siswa-siswi Sekolah Menengah Kejuruan Pariwisata Dalung terhadap hubungan kerja, hak-kewajiban pekerja, jenis perselisihan dan mekanisme penyelesaian perselisihan masih minim. Atas kondisi diatas, maka disarankan untuk dilakukan kegiatan pengenalan terkait hubungan kerja dan penyelesaian permasalahan hubungan industrial secara berkelanjutan agar siswa sekolah menengah kejuruan khususnya pada bidang pariwisata yang merupakan calon pekerja pada suatu hubungan industrial dapat memahami apa yang seharusnya menjadi hak dan kewajiban sebagai pekerja saat memasuki dunia kerja;

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada para pihak yang telah mendukung kegiatan ini. Terima Kasih kepada Rektor Universitas Udayana, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Udayana, SMK Pariwisata Dalung, sehingga pengabdian ini berjalan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, M. K. (2010). Masa Depan Arbitrase sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 17(2), 295–316.
- Fitriani, R. (2012). Penyelesaian sengketa lahan hutan melalui proses mediasi di Kabupaten Siak. *Jurnal Ilmu Hukum*, 3(1).
- Haq, M., & Utama, A. S. (2021). Penyuluhan Hukum Mengenai Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak Kepada Anggota Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (K- SBSI) Provinsi Riau. *Jurnal Pengabdian Mitra Farmasi*, 1(1), 1–5. <https://ejurnal.akfar-mandiri.ac.id/index.php/abdimas/article/view/3>
- Ibrahim, Z. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Penyuluhan Hukum. *Sriwijaya Law Conference*, 275–290. <https://jih.ejournal.unri.ac.id/index.php/JIH/article/view/1031>
- Karsona, A. M., Kusmayanti, H., & Puteri, S. A. (2019). Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat ISSN 1410-5675; eISSN 2620-8431. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 129–132. <http://jurnal.unpad.ac.id/pkm/article/view/26643/13802>
- Kunarti, S. (2009). Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Dinamika Hukum*, 10(2), 39.
- M, K., & Jumiati. (2011). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004. *Jurnal Wacana Hukum*, 3(2), 275–290.
- Mashari. (2016). Membangun Sistem Peradilan Hubungan Industrial Yang Berwibawa. *Jurnal Ilmiah Dunia Hukum*, 1(1), 113–130. <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/duniahukum/article/download/611/585>
- Sinaga, F. (2013). Tinjauan Yuridis Terhadap Anjuran yang dikeluarkan Mediator Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Beraja Niti*, 2(12).
- Utama, A. S. (2021). Penyuluhan Hukum Mengenai Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja kepada Pekerja PT Sucofindo Cabang Pekanbaru. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 33–37. <https://adaindonesia.or.id/journal/index.php/comsep/article/view/41>
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PWKT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja