



PENINGKATAN KESADARAN HUKUM TENTANG PEMENUHAN HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Oleh

Irnawati¹, Andry Irdyansah², Radiana Fitriati³, Efi Widya Astutik⁴

^{1,2,3,4}Universitas Ivet Semarang

Email: ¹irnasyauqi.30@gmail.com, ²andryirdyansah1@gmail.com,

³radianapuspo@gmail.com, ⁴Widiyasdias@gmail.com

Article History:

Received: 26-08-2024

Revised: 07-09-2024

Accepted: 29-09-2024

Keywords:

Rights, Obligations, Labor
Law

Abstract: *The increase in legal awareness regarding the fulfillment of workers' rights and obligations for prospective workers serves as an initial foundation in understanding and obtaining their rights to achieve justice and welfare within the labor regulations in Indonesia. The rights and obligations of workers in Law Number 13 of 2003 concerning employment mention the rights of workers, the right to equal treatment, the right to receive wages, leave, and other aspects that need to be understood by prospective workers, so they can uphold protection and guarantees for labor; implementing national instruments regarding labor rights that have been ratified. With the increase in capacity regarding Law Number 13 of 2003 on Employment, there is an 85% improvement in understanding workers' rights and obligations based on the pre-test and post-test results. The research method uses an analytical observational approach with a cross-sectional design, which is then combined with the OKULASI method. (Observasi, Edukasi, dan Evaluasi). The research results indicate that many job seekers are still unaware of their rights and obligations as workers, thus there is a need for socialization regarding workers' rights and obligations, so that in the future they can address issues related to obtaining legal protection and achieving justice*

PENDAHULUAN

Dalam rangka pemberdayaan masyarakat dan membuka kesempatan atau peluang dalam bekerja, LKP Maju Makmur menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi berupa pelatihan menjahit, dari pelatihan tersebut diharapkan peserta memiliki ketrampilan menjahit, selain itu untuk mempersiapkan peserta menjadi calon pekerja di perusahaan, penulis mensosialisasikan mengenai hak dan kewajiban pekerja menurut Undang – Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Setiap warga negara berhak atas pekerjaan



yang layak dan mendapatkan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu. Produk kolonial membuat pekerja berada dalam posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan. Akibatnya, mereka dianggap tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan saat ini dan masa depan. Selain itu, manusia memenuhi kebutuhan hidup untuk bertahan hidup. Untuk itu, manusia perlu bekerja untuk mendapatkan pengasilan, dalam mendapatkan kesempatan bekerja, dibutuhkan ketrampilan baik *skill* maupun *soft skill* dan dilengkapi pemahaman hak dan kewajiban pekerja, dengan demikian calon pekerja dapat memilih dan menentukan nasibnya sendiri dengan mengambil langkah yang menurut mereka tepat dalam memilih pekerjaan.

Negara harus memastikan bahwa semua orang memiliki hak yang sama, seperti pekerjaan yang layak dan kepastian hukum. Dalam bekerja ada hak dan kewajiban, baik pekerja maupun perusahaan. Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum, dan hak memungkinkan orang untuk menikmati dan melaksanakannya. sementara kewajiban adalah norma hukum positif yang menyuruh seseorang berperilaku dengan memberikan sanksi atas perilaku yang sebaliknya.

Konsep kewajiban hukum terkait dengan konsep sanksi. Subyek dari suatu kewajiban hukum adalah orang yang perilakunya dapat menjadi menyebabkan sanksi dikenakan sebagai konsekuensi. Jika hukuman tidak dapat diterapkan terhadap suatu peristiwa tertentu, mereka hanya memiliki sifat yang tidak aktif. Peristiwa hukum memungkinkan konkretisasi hukum menjadi hak dan kewajiban. Terjadinya kewaiiban dan hak dalam rangka memanusiakan manusia.

Masyarakat memiliki latar belakang yang berbeda-beda, dalam pemenuhan hak dan kewajiban terkadang masyarakat tidak terlalu mempertimbangkan resiko yang dihadapi. Di tengah minimnya lapangan pekerjaan, banyak masyarakat yang akhirnya memilih untuk bekerja meski upah minim, jam kerja panjang, minim jaminan kesehatan, minim tunjangan, minim jaminan masa tua dan lain sebagainya. Pekerja memilih bertahan karena himpitan ekonomi, yang akhirnya daya tawar pekerja semakin sempit. Dengan mempertimbangkan latar belakang yang disebutkan di atas, penulis ingin mendapatkan informasi lebih lanjut tentang (1) seberapa penting pelaksanaan pemenuhan hak dan kewajiban buruh? (2) Apa yang harus dilakukan untuk melindungi hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia ? (3) bagaimana implementasi UU ketenagakerjaan dalam mensejahterakan buruh?.

Hak Pekerja dalam hukum ketenagakerjaan

Hak-hak mendasar bagi pekerja yang harus dijamin, pemenuhannya antara lain:

1. Hak atas pekerjaan: Hak atas pekerjaan termasuk dalam suatu hak asasi manusia. Sesuai dengan Undang-Undang 1945 Pasal 27, ayat 2 menyatakan bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."
2. Hak atas upah yang layak: Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerja, oleh karenanya Setiap orang yang bekerja berhak untuk memperoleh upah yang layak dan adil, yaitu upah yang sebanding



dengan tenaga yang telah disumbangkannya untuk bekerja.

3. Hak untuk berserikat dan berkumpul: Agar pekerja dapat memperjuangkan kepentingannya, perusahaan harus mengakui dan menjamin hak pekerja dalam berserikat dan berkumpul. Dengan berserikat, pekerja memiliki nilai tawar yang lebih baik dan dapat sama-sama memperjuangkan hak-haknya sebagai pekerja.
4. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan: Jaminan kesehatan
5. Hak untuk diproses hukum secara sah: Hak ketika terjadi perselisihan dalam hubungan kerja dan kesempatan dalam pembuktian hukum
6. Hak untuk diperlakukan secara sama: non diskriminasi meski memiliki latar belakang yang berbeda, baik warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, gaji, peluang jabatan, pelatihan dan lain sebagainya
7. Hak atas rahasia pribadi: pekerja memiliki hak untuk dirahasiakan data pribadinya.
8. Kewajiban Pekerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan
9. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kewajiban pekerja antara lain :
 - 1) Pasal 102 ayat (2) bahwa: "Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. "
 - 2) Pasal 126 ayat (1) bahwa : "Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama."
 - 3) Pasal 126 ayat (2): "Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja."
 - 4) Pasal 136 ayat (1): "Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat. "
 - 5) Pasal 140 ayat (1): "Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum menjadi dasar terkait program pengabdian masyarakat dalam meningkatkan kesadaran hukum. Undang-Undang ini memberikan landasan hukum yang kuat untuk penyelenggaraan program pengabdian masyarakat yang bertujuan untuk memberikan pemahaman hukum kepada masyarakat, terutama yang berada dalam kondisi ekonomi dan sosial yang lemah. Undang-Undang ini mengatur tentang hak akses terhadap bantuan hukum yang mencakup aspek penyuluhan hukum. Pasal 6 ayat (1) dalam Undang-Undang ini mengamanatkan bahwa setiap warga negara dan penduduk Indonesia berhak memperoleh bantuan hukum yang layak dan setara di hadapan hukum. Salah satu bentuk bantuan hukum ini adalah melalui penyuluhan hukum yang bertujuan untuk memberikan informasi dan pengetahuan hukum kepada masyarakat.



Pasal 12 ayat (1) menyatakan bahwa penyuluhan hukum dilaksanakan untuk memberikan pemahaman hukum kepada masyarakat agar mereka dapat mengenali hak-hak dan kewajiban mereka dalam konteks hukum. Pasal 12 ayat (2) juga menekankan bahwa penyuluhan hukum harus dilakukan dengan mempertimbangkan karakteristik dan kebutuhan penerima bantuan hukum, termasuk masyarakat marginal yang memerlukan akses informasi hukum lebih khusus pelaksanaannya. Masyarakat marginal atau buruh termasuk kelompok yang menghadapi keterbatasan ekonomi, sosial, dan politik yang sering membuat mereka terbelenggu dan terpinggirkan dari akses, terhadap sumber daya dan peluang. Buruh sering kali menghadapi tantangan dalam memahami hukum dan bagaimana hukum dapat memengaruhi kehidupan mereka. Faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, bahasa yang berbeda, serta keterbatasan akses terhadap informasi dan literasi digital semakin mempersulit mereka untuk memiliki kesadaran yang memadai tentang hak-hak dan tanggung jawab mereka.

Akibatnya, mereka berisiko mengabaikan hak-hak dan kewajiban mereka yang telah dilindungi oleh hukum. Program pengabdian masyarakat berfungsi sebagai sarana untuk memberikan pemahaman yang lebih baik kepada masyarakat tentang hak-hak dan kewajiban mereka dalam konteks hukum. Mengenai hak-hak dasar sebagai buruh, tanggung jawab sosial, serta dampak dari perbuatan hukum dan pelanggaran. Dengan pemahaman ini, buruh dapat mengenali potensi pelanggaran yang mereka alami atau terlibat di dalamnya. Dengan memahami hak-hak dan kewajiban buruh, mereka dapat mengambil langkah-langkah yang lebih cerdas dalam kehidupan sehari-hari, mereka dapat memperjuangkan hak-hak nya sebagai buruh. Rata-rata buruh yang lebih sadar hukum cenderung lebih patuh pada aturan dan lebih mampu melindungi hak-hak mereka. Hal ini dapat membantu mengurangi konflik dan sengketa yang mungkin muncul akibat ikatan hubungan pekerjaan.

Membangun kepercayaan terhadap sistem hukum merupakan aspek krusial dalam upaya meningkatkan kesadaran hukum. Pengalaman buruk atau ketidakpastian hukum sering kali mempertipis kepercayaan mereka terhadap lembaga-lembaga hukum. Oleh karenanya dibutuhkan observasi pendekatan, diskusi, dan penyajian informasi untuk membangun kesadaran hukum, mendapatkan hak-hak sebagai buruh dan keadilan. Berikut kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah Indonesia dalam Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003: (1). **Kebijakan antidiskriminasi tempat kerja pasal 5:** bahwa setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi. (2). **Kebijakan pemberian pelatihan kerja pasal 10** pemberi kerja perlu memberikan pelatihan kerja kepada para pekerja. (3). **Kebijakan meningkatkan kompetensi pekerja** Pasal 11 setiap pekerja berhak mengembangkan kompetensinya melalui pelatihan kerja. (4).

Kebijakan perlindungan pekerja magang Pasal 21 sampai Pasal 29 pekerja magang berhak memperoleh perlindungan dan kesejahteraan selama menjalankan proses magang. (5). **Kebijakan penempatan tenaga kerja** Pasal 32 bahwa penempatan kerja tenaga kerja baik di dalam maupun luar negeri. Penempatan kerja yang ditetapkan oleh pemberi kerja harus terbuka, bebas, obyektif, adil, setara, dan tanpa diskriminasi. (6). **Kebijakan rekrutmen kerja** Pasal 35 dan 36 mengatur soal unsur-unsur rekrutmen hingga kebijakan pemberian perlindungan pekerja sejak mereka direkrut. (7). **Kebijakan perluasan kesempatan kerja** Pasal 39 hingga 41, Pasal tersebut mengatur bahwa pemerintah wajib mengupayakan perluasan kesempatan kerja di berbagai sektor. (8). **Kebijakan izin tenaga kerja asing (TKA)** pasal 42 Pasal mengatur bahwa setiap TKA yang bekerja di Indonesia



wajib memiliki izin kerja. **(9). Kebijakan rencana penggunaan TKA**, pasal 43 mengatur tentang alasan penggunaan TKA, jabatan atau kedudukan TKA, dan jangka waktu penggunaan TKA. Selain itu, pasal ini juga mengatur penunjukkan pendamping TKA dari warga negara Indonesia (WNI). **(10). Kebijakan pemberian kompensasi TKA** diatur dalam 47 menyebutkan bahwa “pemberi kerja wajib membayarkan kompensasi kepada TKA yang dipekerjakan.”

Kebijakan pembuatan perjanjian kerja dalam pasal 51 hingga 63, Berdasarkan pasal tersebut, perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan lisan yang merinci kesepakatan kerja dan jangka waktu kontrak. **(12). Kebijakan percobaan kerja untuk pekerja kontrak** dalam Pasal 58 dan 60 mengatur bahwa pekerja kontrak dalam jangka waktu tertentu tidak boleh dilibatkan dalam masa percobaan kerja. Namun, pekerja kontrak untuk waktu tidak tentu boleh menjalankan masa percobaan paling lama tiga bulan. **(13). Kebijakan pembayaran upah perjanjian kerja** dalam pasal 60 menegaskan bahwa “pemberi kerja dilarang memberi upah di bawah upah minimum kepada pegawai perjanjian kerja”. **(14). Kebijakan ganti rugi pembatalan kontrak kerja** pasal 62 bahwa, pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar ganti rugi kepada pihak yang lain. **(15). Kebijakan perlindungan pekerja disabilitas** Pasal 67 berdasarkan pasal tersebut bahwa pekerja disabilitas wajib mendapat perlindungan sesuai derajat kecacatannya. **(16). Kebijakan larangan pekerja anak** dalam pasal 68 bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Anak-anak tidak boleh dilibatkan dalam segala jenis pekerjaan terkait perbudakan, pelacuran dan pornografi, perjudian, perdagangan narkoba, dan segala jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak. **(17).**

Kebijakan syarat pekerja anak dalam pasal 69 sampai 75. Pasal-pasal tersebut mengatur bahwa anak hanya boleh dipekerjakan jika pekerjaan tersebut ringan dan mendukung minat serta bakat anak. Pekerja anak juga wajib memperoleh izin dari orang tua. **(18). Kebijakan perlakuan anak di tempat kerja** dalam pasal 71, berdasarkan pasal tersebut, anak yang dipekerjakan wajib dalam pengawasan orang tua atau wali. Selain itu, diatur pula bahwa segala jenis pekerjaan anak tidak boleh mengganggu kesehatan, jam istirahat, waktu belajar, dan kesejahteraan anak secara umum. Tempat kerja untuk anak juga harus dibedakan dengan tempat kerja dewasa. **(19). Kebijakan membayar lembur** Pasal 78 Berdasarkan pasal tersebut pembayaran lembur wajib diberikan oleh pemberi kerja apabila pekerja melakukan pekerjaan di luar waktu kerja. **(20). Kebijakan memberi waktu cuti dan hak istirahat panjang** dalam Pasal 79 mengatur bahwa setiap pekerja berhak memperoleh cuti dan hak istirahat panjang sesuai masa kerjanya. **(21). Kebijakan perlindungan ibadah pekerja** dalam Pasal 80, Berdasarkan pasal tersebut, pemberi kerja wajib memberi kesempatan beribadah kepada pekerjanya sesuai dengan agama yang dianut. **(22). Kebijakan pekerja haid** dalam Pasal 81 Pekerja wanita yang sedang mengalami haid tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua. **(23).**

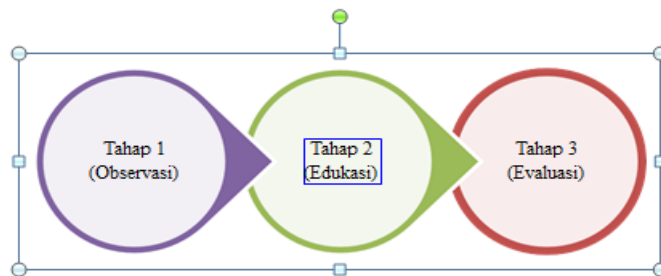
Kebijakan melahirkan, keguguran, dan menyusui, dalam pasal 82 dan 83 mengatur bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Sementara bagi pekerja yang keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau dengan surat keterangan dokter. Selain itu, pemberi kerja juga wajib memberi kesempatan pekerja wanita untuk menyusui anaknya di waktu kerja. **(24). Kebijakan pemberian tunjangan** diatur dalam Pasal 94 bahwa tunjangan termasuk dalam komponen upah. Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Mensejahterakan



dan Memberi Perlindungan Hukum akan terwujud apabila seluruh stekholder saling mendukung kebijakan diatas dan memastikan kebijakan terlaksana dengan baik, dengan demikian negara hukum yang dicita-citakan oleh bangsa indonesia sesuai amanat Undang-Undang Dasar 1945 dapat terwujud dan terealisasi demi kesejahteraan dan keadilan rakyat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode observasional analitik dengan *design cross sectional* kemudian digabungkan dengan metode OKULASI (Observasi, Edukasi, dan Evaluasi). Serangkaian kegiatan pengabdian merupakan perjalanan observasi lokasi, diskusi dengan pihak LPK Maju Makmur terkait kegiatan peningkatan kapasitas peserta pelatiba. Calon pekerja diberikan edukasi berupa peningkatan kesadaran hukum, kemudian dilakukan evaluasi menggunakan pertanyaan. Selain itu juga melakukan praktek roll play mengenai hak dan kewajiban pekerja. Sampel pada penelitian ini adalah peserta pelatihan menjahit yaitu 35 peserta. Tempat penelitian dan pengabdian masyarakat dilakukan di LKP Maju Makur



Gambar 1. Skema tahapan pelaksanaan Pengabdian Masyarakat yang disebut Okulasi (Observasi, Edukasi, dan Evaluasi)

Berdasarkan Gambar 1, kegiatan dirumuskan dalam 3 tahap, yaitu Observasi, Edukasi, dan Evaluasi yang disebut OKULASI. Secara rinci, susunan kegiatan dalam skema okulasi dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Tahap (Observasi): Kegiatan inisiasi dilakukan dengan mengidentifikasi dan melakukan observasi di lokasi LKP Maju Makmur, dilanjutkan merumuskan kegiatan bersama tim pengabdian masyarakat dan LKP. Hasil identifikasi tim didapatkan kesepakatan untuk melakukan edukasi kepada calon pekerja terkait hak dan kewajiban pekerja.
- 2) Tahap Edukasi yaitu edukasi dengan cara peningkatan kapasitas hukum sesuai hasil rumusan Bersama. Kegiatan dilakukan di lokasi LKP dalam rangka efektifitas belajar serta penambahan pengetahuan untuk meningkatkan kualitas perlindungan diri dalam bekerja. Materi dibuat oleh tim pengabdian masyarakat. Dimana peserta dibekali kebutuhan dasar dalam pemenuhan hak dan kewajiban pekerja atau buruh.

Tahap Evaluasi yaitu evaluasi kegiatan, peneliti membuat beberapa pertanyaan yang perlu diisi oleh peserta sebagai bahan evaluasi dan perbaikan kedepan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Masyarakat merupakan sekelompok orang yang membentuk sebuah sistem, dimana sebagian besar interaksi adalah antara individu-individu yang berada dalam kelompok tersebut. Dalam rangka peningkatan kesadaran hukum masyarakat dapat berkelompok, berkumpul dan berserikat. cara tersebut menjadi efektif dalam mensosialisasikan



peningkatan sumber daya manusia (SDM). Program pengabdian masyarakat memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kesadaran hukum di kalangan masyarakat terutama calon pekerja atau buruh. Buruh menurut KBBI adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. pemberi kerja bisa berupa orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya.

Kesadaran hukum merupakan pengetahuan dan pemahaman individu atau kelompok tentang hukum yang berlaku dalam masyarakat. Pekerja atau buruh dalam hubungan kerja sering kali berada dalam situasi sosial dan ekonomi yang rentan dan tidak memiliki nilai tawar yang tinggi serta dapat terisolasi dari informasi dan sumber pengetahuan hukum. Oleh karena itu, program pengabdian masyarakat merupakan jembatan krusial untuk membawa informasi hukum yang relevan kepada mereka. Kegiatan dilaksanakan dengan tujuan memberikan wawasan dan pembekalan dasar kepada calon pekerja dalam mempersiapkan diri setelah mendapatkan pelatihan dari LKP Maju Makmur.

Para peserta juga diminta untuk melakukan evaluasi terhadap hasil pengetahuan yang didapat dalam mencapai tujuan pelatihan dengan melakukan ujian sebelum dan sesudah kegiatan. Hal tersebut dilakukan sebagai tolak ukur pencapaian penerimaan materi yang diperoleh selama kegiatan berlangsung. Penilaian terhadap peningkatan pengetahuan peserta juga dilakukan dengan memberikan evaluasi pengerjaan soal terkait pengetahuan pemenuhan hak dan kewajiban pekerja dalam ketenagakerjaan. Hasil evaluasi berdasarkan data, sebagian besar pekerja mengalami peningkatan pengetahuan tentang pemenuhan hak dan kewajiban pekerja dalam ketenagakerjaan

Kebijakan Undang-Undang ketenagakerjaan di Indonesia yang ditetapkan pemerintah berfungsi dalam mengatur hubungan antara pengusaha dan tenaga kerja. Kebijakan ini diharapkan mampu melindungi tenaga kerja dalam perikatan antara pekerja dan perusahaan, sehingga pekerja dapat merasakan perlindungan dari pemerintah sebagaimana tercantum dalam tiga kewajiban pokok negara hukum HAM internasional, negara sebagai *duty bearer* (pemangku kewajiban) utama yaitu: menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*), dan memenuhi (*to fulfill*) setiap warga negaranya. Kebijakan ketenagakerjaan adalah serangkaian peraturan yang diterbitkan pemerintah untuk menegaskan hak dan kewajiban tenaga kerja. Tujuan kebijakan ketenagakerjaan adalah untuk memberi perlindungan tenaga kerja di Indonesia. perlindungan tenaga kerja perlu hadir ditengah-tengah masyarakat untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh, perlindungan tenaga kerja juga berfungsi untuk menjamin kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi.

Kebijakan ketenagakerjaan adalah instrumen penting dalam mencapai pembangunan yang berkelanjutan dan adil di Indonesia. Melalui perlindungan kerja yang ditetapkan pemerintah, negara berupaya menjamin terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan seimbang bagi semua pihak yang terlibat serta mendorong pertumbuhan ekonomi negara yang baik dan berkelanjutan. Oleh karena itu, perlindungan ketenagakerjaan diharapkan mampu mendukung kemajuan yang lebih mensejahterakan rakyat.



Gambar : Dokumentasi Peserta Kegiatan Pengabdian

Gambaran pelaksanaan kegiatan pelatihan dan edukasi kepada peserta atau calon pekerja.



Gambar: Dokumentasi Peserta Hadir Mengikuti Kegiatan Pengabdian

Hasil evaluasi yang di dapatkan 85% peserta mendapatkan kenaikan nilai dari pengerjaan soal sebelum pelatihan, dan setelah mengikuti pelatihan. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa kegiatan pelatihan telah meningkatkan pengetahuan peserta dan membantu LKP Makmur dalam menghantarkan pengentasan pengangguran dan mendorong ekonomi kreatif apabila peserta berkeinginan untuk membuka usaha sendiri.

KESIMPULAN

Dalam upaya meningkatkan kesadaran hukum terhadap calon pekerja, perlu adanya kolaborasi antara LPK, akademisi dan pemerintah. Kesadaran hukum menjadi kunci dalam melindungi hak-hak dan memberdayakan masyarakat terutama calon pekerja. Melalui pemahaman hukum pekerja atau buruh dapat mengidentifikasi dan memperjuangkan hak-hak nya sebagai pekerja, serta meningkatkan kualitas hidup, jaminan kesejahteraan dan terlindungi haknya dalam memperoleh keadilan. Ikut berpartisipasi dalam pembangunan sosial, ekonomi yang berkelanjutan.

Pengabdian masyarakat ini memiliki kapabilitas untuk memberikan pemahaman hukum yang lebih baik, mempersiapkan tantangan dan peluang dalam bekerja. Keberadaan



program ini diharapkan dapat berkontribusi dalam membangun kepercayaan terhadap kualitas hidup dan membangun kepercayaan terhadap sistem hukum, meningkatkan pengetahuan dan partisipasi masyarakat dalam proses hukum serta penegakan hukum. Dalam implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan yang Mensejahterakan dan Memberi Perlindungan Hukum, diperlukan komitmen yang kuat dari semua pihak, baik pekerja atau buruh, perusahaan dan pemerintah selaku pemangku kebijakan. Ucapan terima kasih kepada pihak-pihak terkait, yakni LKP Maju Makmur sebagai lokasi kegiatan pengabdian masyarakat, Universitas Ivet Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada kami dalam melaksanakan kegiatan pengabdian masyarakat.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Abadi. Afandi, F. (2013). Implementasi Pengabdian Masyarakat Berbasis Access to Justice pada Lembaga Bantuan Hukum Kampus Negeri Pasca Pemberlakuan Undang-Undang Bantuan Hukum. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*.
- [2] Asyhad, Zaeni, Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja (Jakarta :
- [3] Dwi Atmoko, S. H. (2022). Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan. CV Literasi Nusantara
- [4] Handayani, T. A. (2016). Bantuan Hukum Bagi Masyarakat Tidak Mampu dalam Perspektif Teori Keadilan Bermartabat. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*.
- [5] Hanifah, Ida. (2020). Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Kumpulan Berkas*
- [6] Harahap, Nurhotia. (2012) Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Jurnal Al-Maqasid: Jurnal Ilmu Kesyarahan Dan Keperdataan* 6, no. 1 Hukum 5, no. 3
- [7] Irfan, M. (2023). Pemberdayaan Hukum Masyarakat Marginal Korban Hutang Piutang dengan rentenir di desa Ganti Kecamatan Praya Timur Kabupaten Lombok Tengah. *Private Law*.
- [8] Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Teknologi Industri* 6 (2021). Raja Grafindo Persada
- [9] Rosana, E. (2014). Kepatuhan Hukum Sebagai Wujud Kesadaran Hukum Masyarakat. *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 10(1). Retrieved from SunyotoDanang, Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha. , Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- [10] Sinaga, Niru Anita, & Tiberius Zaluchu. (2021)"Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan
- [11] Undangan di Indonesia." (2021. *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1
- [12] Undang-Undang Nomor 13 Tahun (2003) tentang Ketenagakerjaan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 226/MEN/2000 tentang jangkauan
- [13] Wijayanti, Asri. (2020) "Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia yang Berkeadilan." *Arena wilayah berlakunya upah minimum*.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN