



Peningkatan Kesadaran Terhadap Pentingnya Memahami Kontrak Kerja Bagi Para Pencari Kerja Dalam Perspektif Yuridis

Zainul Akhyar^{a, 1*}, Muhammad Elmy^{a, 2}

^a Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

¹ zainulakhyar@ulm.ac.id*

*korespondensi penulis

Informasi artikel

Received: 12 September 2023

Revised: 5 November 2023;

Accepted: 18 November 2023.

Kata kata kunci:

Kontrak kerja;

Pencari kerja;

Yuridis.

ABSTRAK

Pada awalnya sistem kontrak kerja diterapkan dalam sector swasta formal; namun sekarang ini sudah menjalar dan dipraktikkan di semua sektor/ bidang pekerjaan; termasuk sector pemerintahan juga dikenal dengan istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Dengan demikian persoalan perjanjian kerja penting dipahami bagi pencari kerja sebelum perjanjian itu ditandatangani agar mereka lebih dapat memahami tentang apa saja konsekuensi hukum dari suatu perjanjian. Untuk itu peningkatan kesadaran pentingnya memahami kontrak kerja merupakan sebuah kebutuhan bagi pencari kerja. Kegiatan penyuluhan ini dilakukan dalam bentuk workshop dan pelatihan yang didalamnya disertai dengan ceramah serta diskusi kasus. Kegiatan dihadiri sebanyak 40 peserta. Kegiatan penyuluhan yang dilakukan pada pencari kerja dinilai oleh para peserta sangat penting dan memberikan manfaat yang berarti dalam pemahaman mereka mengenai proses dan isi perjanjian kerja secara yuridis. Karena itu mereka memandang perlu kegiatan seperti ini dilanjutkan dan diperluas sasarannya. Selanjutnya dengan adanya kegiatan penyuluhan yang diberikan, peserta semakin menyadarkan diri mereka betapa pentingnya penguasaan, pemahaman dan kesadaran hukum agar apa yang dilakukan dan disepakati dalam perjanjian kerja tidak bertentangan dengan hukum.

ABSTRACT

Enhancing Awareness of the Importance of Understanding Employment Contracts for Job Seekers from a Juridical Perspective. Initially, the employment contract system was implemented in the formal private sector; but now it has spread and is practiced in all sectors/fields of work; including the government sector, also known as Government Employees with a Work Agreement (P3K). Thus, job seekers need to understand the issue of employment agreements before the agreement is signed so that they can better understand what the legal consequences of an agreement are. For this reason, increasing awareness of the importance of understanding employment contracts is a necessity for job seekers. This outreach activity is carried out in the form of workshops and training which are accompanied by lectures and case discussions. The activity was attended by 40 participants. The counseling activities carried out for job seekers were considered by the participants to be very important and provide significant benefits in their understanding of the process and contents of legal employment agreements. Therefore, they consider it necessary to continue activities like this and expand their targets. Furthermore, with the outreach activities provided, participants increasingly made themselves aware of how important it is to master, understand, and be aware of the law so that what is done and agreed upon in the work agreement does not conflict with the law.

Keywords:

Employment contract;

Job seekers;

Juridical.

Copyright © 2023 (Zainul Akhyar & Muhammad Elmy). All Right Reserved

How to Cite : Akhyar, Z., & Elmy, M. (2023). Peningkatan Kesadaran Terhadap Pentingnya Memahami Kontrak Kerja Bagi Para Pencari Kerja Dalam Perspektif Yuridis. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 131–140. <https://doi.org/10.56393/jpkm.v4i2.1876>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

Pendahuluan

Pendidikan Setiap warga negara memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kalimat tersebut tercantum di dalam Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Konstitusi Republik Indonesia), Pasal 27 ayat (2) (Asikin: 2012). Sebagai sebuah konstitusi, maka kedudukannya merupakan hukum tertinggi dalam negara yang tentunya harus diimplementasikan karena hal itu suatu keharusan yuridis; di samping itu juga sebuah tanggungjawab moral kemanusiaan yang disematkan dalam konstitusi agar mendapatkan perhatian sungguh-sungguh oleh pemerintah dan segenap komponen bangsa. Menurut Titon Slamet Kurnia, UUD NRI 1945 adalah konstitusi HAM, hal itu karena HAM bagian dari isi konstitusi sebagaimana tercantum dalam Bab XA UUD NRI 1945 (Abdussalam & Adri: 2015). HAM diakui dalam konstitusi berbagai negara di dunia tak terkecuali Indonesia (Effendi: 1994). Elemen HAM sangat penting dalam konstitusi, karena dari situlah fungsi utama konstitusi sebagai “pembatas kekuasaan” (Fuady: 2014). Dicantumkannya pada konstitusi tentang hak warga negara memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan memiliki alasan yang strategis; di antaranya adalah: Pertama, memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan merupakan bagian dari hak yang mendasar (hak asasi) bagi segenap warga negara. Dalam tinjauan hukum, hak asasi adalah substansi dari hukum. Hukum dibuat untuk kepentingan manusia dan memanusiakan manusia berdasarkan nilai-nilai kemanusiaan. Kedua, sebagai pengakuan dan jaminan tertinggi yang dilakukan oleh negara kepada segenap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketiga, ada kewajiban yuridis konstitusional yang menjadi tanggungjawab negara untuk mewujudkan hak segenap warga negara dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Keempat, memberitahukan dan menyerukan kepada seluruh rakyat bahwa negara bersungguh-sungguh menjunjung tinggi sert menjalankan nilai-nilai kemanusiaan yang merupakan nilai hakiki kehidupan. Hal itu untuk memberikan keyakinan adanya sebuah komitmen kenegaraan kepada seluruh warga negara, bahwa hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat perhatian dan ditangani secara serius oleh negara, karena hal itu persoalan fundamental warga negara.

Sesungguhnya banyak peluang pekerjaan yang bisa dilakukan oleh setiap warga negara. Menurut Lanny Ramli (Hariyono, Iwan Nugroho dkk: 2013), bekerja itu bisa dilakukan: 1) dengan cara mandiri (bekerja untuk kepentingan pribadi), dan 2) bekerja pada orang lain. Bekerja dengan orang lain atau lembaga lain; dalam hal ini disebut dengan bekerja dalam arti adanya “hubungan kerja” dan menurut Zainal, hubungan kerja itu timbul sebagai akibat dari adanya perjanjian kerja (Hamidi: 2012). Adanya “hubungan kerja” pada jenis pekerjaan yang kedua ini memerlukan perlunya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan untuk mengatur hubungan kerja dimaksud agar tercipta suatu keseimbangan. Dengan demikian jenis pekerjaan yang kedua ini tidak memiliki kebebasan tetapi terikat dengan peraturan-peraturan yang bersifat formal, baik perundang-undangan ataupun perjanjian kerja yang disepakati para pihak. Bekerja dengan orang lain atau lembaga lain, kecenderungan terjadinya konflik dalam hubungan kerja sangat potensial. Hal itu disebabkan oleh sifat hubungan kerja yang sub ordinat antara pekerja dan pemberi kerja. Pekerja berada pada posisi di bawah, sementara pemberi kerja berada pada posisi di atas dalam aspek status sosial ekonomi dan power. Situasi hubungan yang tidak setara itu seringkali menimbulkan ketidakselarasan hubungan yang kemudian menimbulkan konflik dalam hubungan kerja.

Status pekerja dengan perjanjian kerja seringkali banyak konflik terjadi; hal itu dikarenakan para pencari kerja cenderung kurang menyadari pentingnya perjanjian kerja sebelum melakukan penandatanganan. Para pencari kerja umumnya sudah merasa senang ketika mereka mendapat panggilan untuk bekerja, sehingga ketika disodorkan perjanjian kerja yang harus ditandatangani tanpa

mempelajari terlebih dahulu secara mendalam, dan bahkan cenderung kurang menyadari betapa pentingnya perjanjian kerja itu dari segi yuridis, karena akan berdampak terhadap masadepan pekerjaan itu sendiri. Penelusuran informasi terhadap pencari kerja khususnya para alumni ULM tentang pengetahuan dan pemahaman perjanjian kerja sangat rendah, hal ini sebagaimana data di bawah ini:

Tabel 1: Pengetahuan tentang perjanjian kerja bagi pencari kerja

No	Aspek perjanjian kerja	Pengetahuan/Pemahaman		Jumlah
1	Proses penyusunan perjanjian kerja	Tidak mengerti (46 org/92%)	Mengerti (4 Org/8%)	(50 org/100%)
2	Isi Perjanjian Kerja	Tidak mengerti (46 org/92%)	Mengerti (4 Org/8%)	(50 org/100%)

Berdasarkan hasil penelusuran data sebagaimana dikemukakan di atas, hal yang tampaknya dipandang penting perlunya peningkatan kesadaran bagi para pencari kerja terhadap pentingnya perjanjian kerja sebelum perjanjian kerja itu ditandatangani. Dengan dalil pemikiran itu, Tim Pengabdian Masyarakat merasa terpanggil untuk memberikan penyuluhan dalam rangka meningkatkan kesadaran tentang pentingnya memahami penguasaan perjanjian kerja bagi para pencari kerja di Kota Banjarmasin, khususnya para calon pencari kerja yang berasal dari para mahasiswa yang telah menyelesaikan studinya di Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Pentingnya dilakukan penyuluhan terhadap mereka yang akan mencari kerja tentang pemahaman perjanjian kerja didasarkan pada sebuah penelusuran bahwa umumnya para pencari kerja tidak banyak yang mengetahui dan memahami seluk beluk perjanjian kerja dan konsekwensinya ketika perjanjian kerja itu ditandatangani para pihak. Dengan adanya penyuluhan diharapkan mereka dapat mengerti dan memahami dengan baik hal ihwal yang terkait dengan perjanjian kerja, baik tentang isi, proses, dan konsekwensi yuridis dari sebuah perjanjian kerja. Adapun tujuan kegiatan pengabdian ini dapat dijabarkan sebagai berikut: Pertama, kegiatan pengabdian ini bertujuan memberikan informasi hal ihwal tentang perjanjian kerja, baik jenis, proses, isi dan konsekwensi perjanjian kerja secara yuridis ketika ditandatangani oleh para pihak. Kedua, kegiatan pengabdian ini bertujuan memberikan bimbingan cara menganalisis tentang perjanjian kerja yang tidak merugikan bagi para pencari kerja ketika mereka diterima bekerja oleh pemberi kerja. Ketiga, kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran pemahaman yang holistic tentang perjanjian kerja bagi para pencari kerja, sebelum mereka menandatangani perjanjian kerja agar dapat menghindari dampak negative dikemudian hari setelah mereka bekerja. Keempat, kegiatan pengabdian ini pada dasarnya diorientasi kepada para pencari kerja agar mereka mendapatkan: Pemahaman yang benar tentang hal ihwal perjanjian kerja, baik yang berkaitan dengan proses, isi dan konsekwensi yuridis dari suatu perjanjian kerja yang akan ditandatangani oleh para pihak, mampu menunjukkan sikap kritis terhadap perjanjian kerja yang akan ditandatangani dengan mempelajari secara cermat isi dari suatu perjanjian kerja serta menganalisis bagian bagian isi perjanjian secara komprehensif, dan mampu menganalisis konsekwensi yuridis dari perjanjian kerja yang ditandatangani, baik aspek positif maupun aspek negatifnya bagi para pencari kerja. Dengan demikian mereka dapat mengantisipasi jika pada suatu waktu terdapat permasalahan dalam hubungan kerja yang bersumber dari perjanjian kerja.

Target dari kegiatan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengalaman dalam upaya meningkatkan kesadaran pentingnya perjanjian kerja dari sudut pandang yuridis sebelum dilakukan penandatanganan bagi para pencari kerja. Agar menjadi sumbangan pemikiran dan pengalaman ini bisa diketahui oleh khalayak banyak, diorientasikan pada dua hal: Pertama, hasil pengabdian ini akan menjadi salah satu “bahan ajar” pendidikan hukum yang ada di Prodi PPKn, khususnya mata kuliah Hukum Ketenagakerjaan. Kedua, hasil pengabdian ini akan dibuat dalam bentuk “jurnal” agar

terpublikasi secara luas dan membuat daya tarik untuk mengetahui dan memahami tentang perjanjian kerja.

Metode

Mitra kegiatan ini adalah Ikatan Alumni Mahasiswa Program Studi PPKn FKIP ULM Banjarmasin. Kegiatan pengabdian rencana dilaksanakan pada tanggal 13 Juli 2023 dengan sasaran peserta kegiatan adalah para alumni mahasiswa Program Studi PPKn dengan jumlah yang diundang sebanyak 40 orang. Kegiatan dikemas dalam bentuk workshop peningkatan pentingnya memahami kontrak kerja bagi pencari kerja dalam perspektif yuridis. Kegiatan workshop ini dibagi dalam tiga tahapan yaitu tahap persiapan, diantaranya melakukan sosialisasi dan koordinasi kepada semua pihak terkait, Ikatan Alumni, peserta yang akan dihadirkan, penyiapan ruangan untuk kegiatan, rapat kepanitiaan untuk menyiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam rangka memuluskan kegiatan pengabdian, dan penyiapan materi yang akan dipresentasikan serta menentukan siapa yang bertugas memimpin jalannya kegiatan pengabdian. Tahap pelaksanaan menggunakan metode ceramah dan diskusi. Metode ceramah dilaksanakan dengan menyampaikan materi tentang isi dan proses perjanjian kerja, sementara metode diskusi memperbincangkan kasus-kasus hukum yang terkait dengan perjanjian kerja. Dan tahap pasca-pelaksanaan, Informasi respon peserta pelatihan dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibuat dalam bentuk angket yang diisi oleh peserta dengan skala Likert (dengan skor 1-4) sesuai Tabel 1. Tabel 1 Penilaian Skala Likert Skor Keterangan 1 Sangat tidak setuju 2 Tidak setuju 3 Setuju 4 Sangat setuju Data hasil kuesioner angket kemudian dihitung dan dipersentase tiap hasil jawaban kemudian dikelompokkan sesuai dengan aspek penilaian.

Hasil dan pembahasan

Presentasi mengawali kegiatan pengabdian oleh pembicara dimulai dengan memaparkan berbagai sector pekerjaan yang dapat dipilih oleh para pencari kerja. Pemaparannya secara singkat dengan menampilkan gambar slide untuk dapat dicermati bagi para peserta.



Gambar 1. Bagan Sektor Pekerjaan Yang Dipilih Oleh Para Pencari Kerja

Pemaparan tentang berbagai sector pekerjaan itu dijelaskan secara detail, mulai dari sector pemerintahan, sector BUMN dan sector swasta. Tinjauan secara komprehensif atas semua sector itu dijelaskan, mulai dari peluang kesempatan kerja; syarat-syarat bekerja; aturan-aturan yang terkait dengan bidang-bidang pekerjaan, termasuk juga pasca bekerja dan konsekuensi hukum dari jenis pekerjaan yang dipilih. Pada akhir pemaparan ditegaskan juga bahwa kecenderungan umum rekrutmen di semua sector pekerjaan akhir-akhir ini adalah menggunakan sistem "kontrak kerja". Dengan penjelasan ini makin menunjukkan pentingnya untuk memahami perjanjian kerja bagi para pencari kerja.

Selanjutnya pembicara melanjutkan dengan uraian tentang proses 5a nada dari perjanjian kerja. Selanjutnya peserta diarahkan untuk mengenali tentang syarat sahnya suatu perjanjian kerja dengan menampilkan slide dan menjelaskan secara cermat tentang bagaimana suatu perjanjian kerja itu prosesnya agar sah secara hukum.

Menurut R. Soero (Kaelan: 2009), seringkali istilah perjanjian dipahami sebagai suatu hal yang berbeda dengan kontrak, padahal istilah kontrak sebenarnya merupakan sebuah peristilahan yang tidak berbeda maknanya dengan “perjanjian”. Dalam kehidupan sehari-hari pada umumnya kebanyakan orang memaknai ada perbedaan antara perjanjian dengan kontrak. Pengertian orang awam kontrak dipahami sebagai perjanjian dalam arti sempit; kebiasaan sehari-hari istilah kontrak diartikan sebagai perjanjian yang berlaku untuk jangka waktu tertentu; misalnya kontrak rumah, dan seterusnya. Menurut hukum istilah kontrak sama maknanya dengan pengertian perjanjian.

Perjanjian adalah sebuah ikrar/atau kesepakatan antara para pihak mengenai sesuatu dan bersedia untuk menerima serta menjalankan kesepakatan itu tanpa ada tekanan dan ancaman dari pihak manapun, melainkan dengan kesukarelaan serta keikhlasan dalam melaksanakan kesepakatan. Menurut Suharnoko (Kurnia: 2014), dinyatakan sah harus memenuhi syarat, yaitu kata sepakat, kecakapan, hal tertentu dan suatu sbab yang halal, keterangan hal itu juga tercantum dalam Pasal 1320 KUH Perdata, mengenai sahnya suatu perjanjian.

Selanjutnya perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak ke satu (pekerja/buruh) mengikatkan diri untuk dibawah pimpinan pihak yang lain, majikan untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Hal itu sebagai dijelaskan di dalam Pasal 1801a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perd). Definisi perjanjian kerja seperti itu. Menurut Subekti (Nurtjahyo: 2005), menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan. Perjanjian kerja dicirikan adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan yang diperatas, yaitu suatu hubungan di mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain. Pada prinsipnya perjanjian kerja di buat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja antar daerah, antar kerja antar negara, dan perjanjian kerja laut, hal itu sebagaimana tertuang dalam pasal 51 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibuat agar memenuhi persyaratan sah secara hukum harus didasarkan empat (4) syarat, yaitu kesepakatan, kecakapan hukum, objek yang jelas serta tidak bertentangan dengan undang-undang. Para peserta tampak dengan cermat mengikuti penjelasan dan paparan pembicara tentang bagaimana suatu perjanjian itu dibuat dan syarat-sahnya suatu perjanjian. Hal ini dapat dicermati dari gambar berikut:



Gambar 2: Foto Kegiatan Workshop

Pembicara melanjutkan penyampaian materi tentang isi dari suatu perjanjian kerja yang secara komprehensif dengan bantuan tayangan slide untuk membantu memudahkan pemahaman para peserta. Adapun tayangan slide tentang isi perjanjian kerja sebagaimana di bawah ini:



Gambar 3. Isi Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, dan kemudian ditandatangani oleh masing-masing pihak, menurut Rachmat Trijono (Ramli : 2008) sekurang-kurangnya memuat 6a nada6 pokok persoalan. sebagaimana disebutkan dalam tayangan slide tentang isi perjanjian kerja. Semua hal itu merupakan bagian isi dari perjanjian kerja yang dibuat.

Para pihak yang menyepakati dalam perjanjian harus memiliki bukti perjanjian tersebut; hal itu sangat penting karena manusia memiliki kelemahan yaitu pelupa dengan apa yang telah disepakati. Selain hal itu, suatu perjanjian juga tidak bisa dibatalkan lagi atau dirubah terkecuali atas persetujuan para pihak untuk melakukan perubahan-perubahan. Karena itu menjadi penting naskah perjanjian itu dipegang oleh masing-masing pihak. Selanjutnya untuk proses pembuatan akte perjanjian segala pembiayaan yang diperlukan dibebankan kepada pengusaha; biaya tersebut meliputi : biaya notaris, alat tulis kantor dan pencetakan perjanjian kerja.

Dalam rangka untuk makin mendalami segala hal ihwal yang terkait dengan perjanjian kerja dan berbagai permasalahan yang sering ditemui, pemahaman peserta diperkaya dengan pembahasan diskusi tentang kasus pekerjaan yang umum ditemukan sebagai suatu masalah yang dihadapi bagi para pekerja, dan dimulai dengan penjelasan uraian kasus sbagaimana di bawah ini:



Gambar 4. Contoh Kontrak Kerja

Diskusi tentang kasus yang diangkat dalam perbincangan tersebut tampaknya begitu menarik perhatian bagi para peserta. Beberapa pemikiran yang mengemuka pada saat diskusi yang disampaikan oleh peserta adalah:

Pertama, pada awalnya peserta memahami tentang perjanjian kerja itu adalah sebagai sebuah kesepakatan yang telah disetujui masing-masing pihak dan isi perjanjian yang ada dipandang benar secara hukum. Kedua, terhadap kasus yang terjadi dianggap sebagai suatu yang memang secara kontrak sudah dibunyikan dalam isi perjanjian. Ketiga, bahwa kontrak kerja tersebut sebenarnya yang dirugikan adalah pekerja itu sendiri, karena dia menjadi kehilangan kerja akibat adanya pemutusan hubungan kerja sebagai konsekuensi secara hukum dari perjanjian yang disepakati. Keempat, bahwa perjanjian kerja (kontrak kerja) tersebut isinya lebih menguntungkan bagi pemberi kerja dan lebih banyak merugikan bagi pekerja. Kelima, bahwa pada isi perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati oleh para pihak meskipun telah ditandatangani terdapat ada ketidakjujuran dengan fakta sesungguhnya maupun dari sudut pandang yuridis, yaitu pekerja disuruh bekerja sampai pukul 18.00 sore merupakan pelanggaran dari isi perjanjian dan bagian dari isi perjanjian itu baik waktu bekerja dan upah kerja secara yuridis juga bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, yaitu undang-undang ketenagakerjaan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Setelah selesai kegiatan diskusi, pembicara dan bersama-sama peserta melakukan penyimpulan secara bersama tentang apa dibicarakan dan didiskusikan yakni perjanjian kerja (kontrak kerja). Dari proses penyimpulan secara bersama itu pada akhirnya dapat dilakukan suatu penilaian tentang “pemahaman dan kesadaran peserta” mengenai pentingnya memahami perjanjian kerja bagi pencari kerja. Kesimpulan dari pencermatan tim pembicara bahwa para peserta sudah semakin menyadari bahwa “perjanjian kerja “itu penting untuk dipahami bagi pencari kerja sebelum perjanjian itu ditandatangani, sebab jika perjanjian itu ditandatangani maka maknanya secara yuridis sama seperti undang-undang yang mengikat para pihak.

Lebih lanjut sebelum diakhiri kegiatan, tim pengabdian membagi angket untuk sebuah evaluasi terhadap kegiatan yang dilangsungkan. Angket diisi oleh semua peserta yang mengikuti kegiatan workshop untuk mengetahui seperti apa capaian yang diperoleh dari kegiatan pengabdian yang dilakukan. Hasil pengolahan data dari isian angket para peserta, dapat digambarkan sebagai berikut:

Pendapat Peserta Tentang Pentingnya Memahami Perjanjian Kerja Sebelum Ditandatangani Pencari Kerja

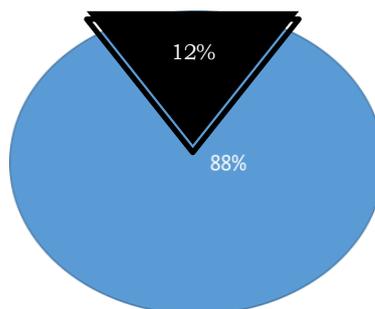


Diagram 1 : Pemahaman Perjanjian Kerja

Berdasarkan sebaran angket, data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebanyak 88 % dari keseluruhan jumlah peserta yang mengikuti kegiatan penyuluhan menyatakan bahwa kegiatan terkait pengabdian tentang pentingnya memahami perjanjian kerja bagi pencari kerja dalam perspektif yuridis menyimpulkan sangat penting, dan menurut mereka bahwa kegiatan ini sangat berharga dan perlu terus dilanjutkan untuk memberikan pemahaman yang sama kepada para pencari kerja yang selama ini cenderung masih kurang memahami tentang perjanjian kerja dari sudut pandang yuridis. Demikian juga hasil evaluasi tentang bagaimana penguasaan peserta terhadap masalah perjanjian kerja dari sudut pandang yuridis, berdasarkan hasil angket, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 92% menyatakan sangat memahami tentang proses dan isi perjanjian kerja dari sudut pandang yuridis dan bahkan juga

konsekwensinya dari suatu perjanjian kerja yang telah ditandatangani. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, setelah mengikuti kegiatan workshop dan pelatihan tentang pentingnya memahami perjanjian kerja bagi pencari kerja, para peserta telah menunjukkan kesadaran hukum yang lebih baik.

Soekanto dan Taneko, (dalam M. Syamsudin: 2012), menegaskan bahwa kesadaran hukum berkaitan dengan nilai-nilai, yaitu konsepsi abstrak di dalam diri manusia tentang keserasian antara ketertiban dan ketenteraman yang dikehendaki atau yang sepantasnya. Selanjutnya, M. Syamsudin menyebutkan bahwa indikator kesadaran hukum adalah sebagai berikut: Pertama, Pengetahuan orang tentang peraturan-peraturan hukum. Kedua, Pengetahuan orang tentang isi peraturan-peraturan hukum. Ketiga, sikap orang terhadap peraturan-peraturan hukum, Keempat, pola perilaku hukum orang. Keempat indikator itulah yang dikatakannya sebagai cara untuk mengukur tentang kesadaran hukum dalam suatu kehidupan masyarakat.

Dengan demikian, kesadaran hukum merupakan sebuah konsepsi yang bersifat abstrak, dan hanya bisa dilihat dalam parameter perilaku yang lebih konkrit untuk bisa mengetahui tentang keadaan kesadaran hukum seseorang atau kelompok masyarakat. Jika seseorang dan kelompok masyarakat di suatu wilayah atau suatu bangsa tingkat kepatuhan pada aturan-aturan hukum yang berlaku sangat tinggi; atau dengan kata lain mereka menjalankan hukum atau melaksanakan hukum yang berlaku dalam lingkungan kehidupan mereka dengan kesukarelaan dan kemauan yang kuat dari dalam diri mereka sendiri; tanpa dipaksa atau tanpa harus dikontrol dan diawasi; berarti suatu gambaran kesadaran hukumnya tinggi. Mereka akan patuh dan taat pada hukum, kapanpun, dimanapun dan dalam situasi apapun. Bukan patuh pada hukum karena takut akibat adanya sanksi; karena takut pada petugas, tetapi datang dari dalam dirinya sendiri, berupa sebuah kesadaran bahwa menjalankan hukum itu untuk kebaikan dirinya sendiri, orang lain dan lingkungan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikemukakan bahwa kesadaran hukum adalah kesadaran seseorang atau sekelompok masyarakat kepada hukum atau aturan-aturan yang berlaku dalam kehidupan. Sadar terhadap hukum mengandung makna mengetahui dan memahami tentang hukum; di mana didalam hukum itu sebenarnya terkandung nilai-nilai luhur, nilai-nilai kebajikan; nilai-nilai kemanusiaan yang harus dijunjung tinggi dengan cara mematuhi hukum dan menjalankannya dengan sepenuh hati. Kesadaran hukum itu sangat penting eksistensinya dan perlu terus menerus ditingkatkan, karena kontribusinya sangat besar terhadap tercapainya tata hidup yang teratur, tertib, adil dan aman, serta ketenteraman hidup bersama dalam masyarakat.

Kesadaran terhadap hukum dan kepatuhan pada hukum mengandung 8a nada8ogy yang berbeda. Konsep kepatuhan pada hukum bisa terjadi karena takut terhadap sanksi hukum; atau karena ada petugas hukum yang sedang mengawasi. Jadi orang patuh pada hukum disebabkan takut dapat sanksi hukum jika melanggar 8a nada petugas hukum yang melakukan eksekusi terhadap pelanggaran hukum. Manakala sanksi hukum itu tidak menimbulkan rasa jera, karena sanksi dianggap ringan, sangat mungkin orang tidak patuh pada hukum; demikian juga jika orang mampu mengkondisikan petugas hukum dan mengendalikannya disaat penegakan hukum, maka orang akan tetap berani melakukan pelanggaran hukum; karena semua sudah bisa diatur dalam proses hukum.

Karena itu banyaknya pelanggaran-pelanggaran hukum yang terjadi, barangkali salah satu sebabnya adalah “sanksi dalam hukum dan petugas penegak hukum” bisa dikondisikan; misalnya dalam bentuk suap menyuap dan lainnya. Kepatuhan hukum seperti dimaksud, sesungguhnya dapat diartikan sebagai kepatuhan semu; orang hanya patuh pada hukum karena sedang ada petugas yang mengawasi; jika tidak ada petugas maka akan kembali lagi perilaku ketidakpatuhan pada hukum.

Sudikno Mertokesumo, menegaskan bahwa kesadaran hukum itu merupakan pandangan yang hidup dalam masyarakat tentang hukum (Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi: 2008). Pengertian “hidup” itu maksudnya bersifat dinamis, ia akan selalu berubah dan terus berubah, sehingga akan memberikan pengaruh terhadap hukum itu sendiri. Jadi konsep kesadaran hukum itu juga akan mengalami dinamika seiring dengan perkembangan kehidupan itu sendiri. Kesadaran

terhadap hukum mengandung makna “mengetahui” dan “memahami “ tentang hukum; dan di dalam hukum itu terkandung nilai-nilai luhur, nilai-nilai kebajikan; nilai-nilai kemanusiaan yang “diyakini” sebagai nilai kebaikan; yang memotivasi diri “sikap” untuk menjunjung tinggi hukum dengan cara perilaku” mematuhi hukum dan menjalankannya secara berpola sehingga membentuk “karakter personality”, bukan karena paksaan atau intimidasi.

Simpulan

Dunia kerja diberbagai sector saat ini sudah mulai menerapkan dan mengkedepankan “kontrak kerja” dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Pada awalnya sistim kontrak kerja diterapkan dalam sector swasta formal; namun sekarang ini sudah menjalar dan dipraktikkan di semua sector/bidang pekerjaan; termasuk sector pemerintahan juga dikenal dengan istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Dengan demikian persoalan perjanjian kerja penting dipahami bagi pencari kerja sebelum perjanjian itu ditandatangani agar mereka lebih dapat memahami tentang apa saja konsekuensi hukum dari suatu perjanjian. Untuk itu peningkatan kesadaran pentingnya memahami kontrak kerja merupakan sebuah kebutuhan bagi pencari kerja. Kegiatan penyuluhan ini dilakukan dalam bentuk workshop dan pelatihan yang didalamnya disertai dengan ceramah serta diskusi kasus. Kegiatan dihadiri sebanyak 40 peserta. Kegiatan penyuluhan yang dilakukan pada pencari kerja dinilai oleh para peserta sangat penting dan memberikan manfaat yang berarti dalam pemahaman mereka mengenai proses dan isi perjanjian kerja secara yuridis. Karena itu mereka memandang perlu kegiatan seperti ini dilanjutkan dan diperluas sarannya. Selanjutnya dengan adanya kegiatan penyuluhan yang diberikan dinilai dan dirasakan oleh peserta semakin menyadarkan diri mereka betapa pentingnya penguasaan, pemahaman dan kesadaran hukum agar apa yang dilakukan dan disepakati dalam perjanjian kerja tidak bertentangan dengan hukum disatu pihak dan dipihak lain tidak merugikan bagi pencari kerja.

Ucapan Terima Kasih

Setelah terlaksananya kegiatan ini, tim pengabdian mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak, di antaranya Rektor Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, ketua Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Lambung Mangkurat yang telah membantu dalam proses administrasi penyelenggaraan pengabdian ini. Selanjutnya, terimakasih kepada mitra pengabdian, yaitu Ikatan Alumni Prodi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat dan Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat yang telah memberikan fasilitas untuk kelancaran kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini.

Referensi

- Asikin, Zainal; 2012, Pengantar Tata Hukum Indonesia; Penerbit, PT. Rajia Grafindo Pearsadah, Jakarta.
- Abdussalam dan Adri Desasfuryanto; 2015, Hukum Ketenagakerjaan /Hukum Perburuhan; Penerbit PTIK Jakarta
- Effendi, Masyhuri; 1994, Dimensi Dinamika, Hak Asasi Manusia Dalam Hukum Nasional dan Internasional; Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Fuady, Munir; 2014, Doktrin-Doktrin Modern dalam Corporate Law dan Eksistensinya Dalam Hukum Indonesia; Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Hariyono, Iwan Nugroho dkk; 2013, Membangun Negara Hukum Yang Bermartabat; Penerbit Setara Press, Malang.
- Hamidi, Jazim Hamidi; 2011, Hermeneutika Hukum, Sejarah, Filsafat dan Metode Tafsir; Malang, UB Press.
- Kaelan; 2009, Filsafat Pancasila Pandangan Hidup Bangsa Indonesia; Penerbit Paradigma, Yogyakarta.

- Kurnia, Titon Slamet; 2014, Konstitusi HAM, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia; Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Nurtjahyo, Hendra; 2005, Ilmu Negara, Pengembangan Teori Bernegara dan Suplemen; Penerbit, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Poepoprodjo; 1988, Filsafat Moral, Kesusilaan Dalam Teori dan Praktik; Penerbit, Remaja Karya, Bandung.
- Ramli, Lanny; Hukum Ketenagakerjaan; 2008, Penerbit Airlangga University Press; Surabaya.
- Sarbaini & Zainul Akhyar; 2013, Pendidikan Kewarganegaraan; Membina Karakter Warga Negara Yang Baik; Penerbit Laboratorium Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Universitas lambung Mangkurat; Banjarmasin.
- Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi; 2008; Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi
- Suharnoko; Hukum Perjanjian; 2004, Teori dan Analisis Kasus; Penerbit Prenada Media; Jakarta.
- Setiawan, R.; 2011, Pokok-Pokok Hukum Perikatan; Penerbit Putra A. Bardin; Bandung; 1999.
- Soeroso, R.; Perjanjian di Bawah Tangan; Pedoman Praktis Pembuatan dan Aplikasi Hukum; Penerbit Sinar Grafika; Jakarta.
- Sudikno Mertokusumo; 2012, Teori Hukum, Yogyakarta; Cahaya Atma Pustaka.
- Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Sasi Manusia
- Undang-Undang No. 4 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara; 2014, Penerbit Jogya Bangkit Publisher, Yogyakarta.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; 2014, Penerbit Jogya Bangkit Publisher, Yogyakarta.
- Yovita A. Mangesti dan Bernard L. Tanya; 2014, Moralitas Hukum; Penerbit GENTA Publishing; Yogyakarta.
- Zaenal Asyhadi; 2013, Hukum Kerja, hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja; Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zainuddin Ali; 2014, Metode Penelitian Hukum, Jakarta: Penerbit Sinar Grafika,.