



**ANALISIS PENGUPAHAN DAN PESANGON TENAGA KERJA SELAMA  
MASA PANDEMI COVID 19DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG TENAGA  
KERJA NO. 13 TAHUN 2003**

(STUDI KASUS PADA TENAGA KERJA DI INDUSTRI PARIWISATADI  
WILAYAH KECAMATAN BRASTAGI)

Emi Wakhyuni<sup>1</sup>, Siti Nurhayati<sup>2</sup>, Abdi Setiawan<sup>3</sup>,  
Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi  
emiwakhyuni@dosen.pancabudi.ac.id<sup>1</sup>

**ABSTRACT**

*Pandemi COVID-19 (Corona Virus Disease 2019) pertama kali ditemukan di kota Wuhan, China pada akhir Desember 2019. Virus ini menular dengan sangat cepat dan telah menyebar ke hampir semua negara, termasuk Indonesia. Akibat dari penyebaran virus Corona, membawa dampak buruk di beberapa sektor seperti sektor ekonomi, bisnis, pariwisata, industri, kesehatan dan lain sebagainya. Sektor pariwisata mengalami hantaman yang sangat keras akibat pandemi Covid-19. Hingga saat ini hampir seluruh destinasi wisata di Indonesia tutup. Ini merupakan kondisi yang sangat berat, di Indonesia hampir semua destinasi wisata, perhotelan, fasilitas, dan hiburannya tutup dan hanya boleh untuk 50% pengunjung berdasarkan anjuran Pemerintah. Hal yang sama juga dihadapi Pemerintah Kabupaten Karo, salah satu sektor yang diandalkan untuk menunjang Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Karo adalah dari sektor pariwisata, dan Kecamatan Brasatagi merupakan salah satu kecamatan yang menjadi andalan sektor pariwisata di Kabupaten Karo. Berbicara sektor pariwisata, maka industri yang paling berkaitan erat adalah Hotel dan Restoran. Sepanjang tahun 2020 hingga pertengahan 2021, tingkat hunian hotel di Kecamatan Brastagi turun hampir 90%. Penurunan tingkat kunjungan wisata, hunian hotel dan pengunjung restoran yang sangat signifikan di Kecamatan Brastagi ini menyebabkan para pengusaha lokasi wisata, hotel dan restoran mengalami kerugian yang sangat besar. Pengusaha tidak lagi mampu untuk menutupi semua biaya-biaya operasional, termasuk biaya pengupahan para tenaga kerja. Hal tersebut memaksa para pengusaha untuk mengatur kembali waktu kerja dan menghitung jumlah tenaga kerja yang masih memungkinkan untuk mereka pekerjakan, Sebagian dilakukan dengan cara memberlakukan libur atau cuti secara bergantian kepada karyawannya, sebagian lagi yang memang sudah tidak mampu bertahan, terpaksa merumahkan sementara, memotong upah atau melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawannya.*

*Adapun temuan dalam penelitian ini adalah pengusaha tetap wajib membayar upah secara penuh berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama tenaga kerja dirumahkan dalam masa Pandemi COVID-19 dan wajib memberikan uang pesangon bagi tenaga kerja yang di PHK sesuai dengan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Bagian Kesembilan, Pasal 37 tentang Pembayaran Upah dalam Keadaan Kepailitan di dalam Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan No. 78 tahun 2015.*

*Keyword : Pengupahan, Pesangon, Pandemi, Covid 19, Undang Undang,*

**PENDAHULUAN**

Dunia akhir-akhir ini dihadapkan pada era disrupsi (gangguan/kekacauan), tidak hanya 1 (satu) dimensi disrupsi tetapi sudah menjadi 3 (tiga) disrupsi atau *Triple Disruption* yaitu : Revolusi Industri 4.0, Pandemi Covid 19 dan Revolusi Society 5.0. Dari ketiga gangguan tersebut, gangguan dari adanya Pandemi Covid 19 menjadi pengganggu terbesar yang memberikan dampak pada terjadinya perubahan pola kehidupan di Masyarakat. Akibat dari pandemi covid 19 tidak cuma berakibat di aspek kesehatan masyarakat, namun berakibat juga pada Pola hidup, Agama, Pariwisata, Ekonomi serta lain lain. Pada aspek ekonomi, pandemi telah menimbulkan ribuan perusahaan dari berbagai Industri berhenti beroperasi dan tidak lagi mampu bertahan. Hal tersebut tentu saja berdampak pada para tenaga kerjanya yaitu adanya gelombang besar pemutusan hubungan kerja baik pada sektor formal maupun Informal. Tidak hanya melakukan pemutusan hubungan kerja, banyak pengusaha yang merumahkan karyawannya karena tidak bisa melanjutkan usahanya. Dari data nasional yang diperoleh pada 16



April 2020, ada banyak Pekerja di sebagian besar perusahaan yang terdampak corona yang diputus hubungan kerja yaitu sebanyak 229.789 orang, sementara yang dirumahkan terdapat 1.270.367 orang. Sedangkan pada sektor informal terdapat sebanyak 443.760 orang dari 30.794 industri yang mengambil keputusan pemutusan hubungan kerja. Dari informasi Disnaker tercatat 9.096 industri yang merumahkan 72.770 pekerja. Gelombang PHK yang juga tidak bisa dielakkan terjadi pada Industri Pariwisata, meliputi tenaga kerja yang bekerja di Spot Spot Wisata, Hotel, Café dan Restoran. Walaupun PHK adalah keputusan yang sangat berat, namun pada akhirnya tidak ada pilihan yang dapat dilakukan Pengusaha/Pengelola Spot Spot Wisata, Hotel, Café dan Restoran menghadapi kondisi selama pandemic Covid 19 ini. Penurunan tingkat kunjungan wisata, hunian hotel dan pengunjung restoran yang sangat signifikan menyebabkan Spot Spot Wisata, Hotel, Café dan Restoran kehilangan sumber penghasilannya, keadaan tersebut menyebabkan Pengusaha/Pengelola Spot Spot Wisata, Hotel, Café dan Restoran tidak lagi mampu membiayai beban operasionalnya. Hal yang sama juga terjadi di hampir seluruh dunia termasuk Indonesia dan berbagai daerahnya. Dengan potensi alam yang cukup besar untuk dikelola dan dikembangkan menjadi lokasi tujuan wisata, Kabupaten Karo, khususnya di Kecamatan Brastagi selama ini juga mengandalkan APD (Anggaran Pendapatan Daerah) dari sektor pariwisata. Ditinjau dari aspek hukum dan manajemen, pemberian upah dan penetapan pesangon untuk tenaga kerja yang terpaksa dirumahkan dan atau diberhentikan tentu ada ketentuan yang harus diperhatikan, dipertimbangkan dan dipedomani oleh para Pengusaha dalam memutuskannya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengupahan**

Upah merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan. Upah sering juga disebut gaji atau sebaliknya, tetapi kedua sebutan tersebut memiliki sedikit perbedaan. Dengan adanya pengkategorian karyawan tetap dan karyawan kontrak di sebuah perusahaan, maka ada perbedaan sistem pembayaran kompensasi antara gaji dan upah. Perbedaan definisi antara gaji dan upah dapat dilihat sebagai berikut: Menurut Soemarso upah didefinisikan sebagai imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan atau borongan.

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Mulyadi yang mengemukakan bahwa, upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Pendapat lain tentang upah diungkapkan oleh Diana dan Setiawati yang mendefinisikan bahwa, upah diberikan atas dasar kinerja harian, biasanya praktik ini ditemukan pada pabrik. Upah adakalanya juga didasarkan pada unit produk yang dihasilkan.

### **Aspek Hukum Pengupahan**

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30, pengertian upah adalah sebagai berikut :”Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Perlindungan di bidang pengupahan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak dasar tenaga kerja. Perlindungan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja tersebut diberikan pada tenaga kerja pada umumnya. Perlindungan pengupahan telah diatur secara jelas dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang



melindungi pekerja/buruh.

3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

### **Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Pemutusan Hubungan Kerja atau yang lebih umum dikenal dengan PHK, merupakan pengakhiran dari suatu hubungan atau ikatan kerja seseorang atau lebih karyawan terhadap organisasi/perusahaan tempat bekerja. PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan (pengusaha), meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya. Adapun yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja menurut F.X. Djumialdji, adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.

Much Nurachmad mengartikan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Sementara itu D. Danny H. Simanjuntak pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha atau pengusaha dengan karyawan pekerja, yang disebabkan oleh sejumlah faktor penting.

#### **Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja**

Undang-undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 25 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh atau pekerja dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut kehidupan manusia. Pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa tenaga kerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan. Namun dalam praktik, pemutusan hubungan kerja masih terjadi dimana-mana. Pemerintah dalam hal ini telah mengeluarkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dimana pengaturan pelaksanaannya selalu disempurnakan secara terus-menerus. Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja selain untuk melindungi tenaga kerja dari kehilangan pekerjaan, juga memberikan perhatian kepada pengusaha atas kesulitannya menghadapi perkembangan ekonomi yang tak menentu.

Peraturan pelaksanaan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tertuang dalam berbagai Keputusan Menteri dan Peraturan Menteri, diantaranya adalah sebagai berikut:



- a) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR:Kep.48/Men/IV/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
- b) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR:Kep.49/Men/IV/2004 Tentang Struktur dan Skala Upah.
- c) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR:Kep.101/Men/VI/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
- d) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR:Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT
- e) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR:Kep.51/Men/IV/2004 Tentang Istirahat Panjang pada Perusahaan Tertentu
- f) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain
- g) MENAKERTRANS No.SE-13/Men/SJ-HK/I/2005 yang mempertegas putusan Mahkamah Konstitusi yang menetapkan bahwa pengusaha tidak dapat se-enaknya mem-PHK pekerja/buruh yang sedang ditahan karena diduga melakukan kesalahan berat.

Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 mengatur tata cara pelaksanaan pemutusan hubungan kerja sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha atau perusahaan. Undang-undang

Ketenagakerjaan 2003 mewajibkan kepada pihak pengusaha atau perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).

Pasal 150 Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 menyebutkan “ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain

### **Pesangon dan Aspek Hukum Terkait**

Terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan awal masa yang sulit bagi buruh dan keluarganya. Oleh karena itu untuk membantu atau setidaknya-tidaknya mengurangi beban buruh yang di-PHK, Undang-undang mengharuskan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa/uang penghargaan masa kerja dan uang ganti rugi/uang penggantian hak.<sup>13</sup> Pesangon adalah uang kompensasi yang harus dibayar oleh perusahaan/pengusaha bila terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya. Mekanisme pemberian pesangon sendiri diatur dalam sejumlah peraturan dan kebijakan pemerintah. Seperti Undang-undang No.13 Tahun 2003 serta keputusan Menteri Tenaga Kerja RI, No.Kep150/Men/2000.<sup>14</sup> Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 Pasal 156 mengatur ketentuan dari kompensasi uang pesangon bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Perhitungan uang pesangon sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 tahun, satu bulan upah.
- b. Masa kerja 1 tahun/lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah.
- c. Masa kerja 2 tahun/lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah.
- d. Masa kerja 3 tahun/lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah.
- e. Masa kerja 4 tahun/lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah.
- f. Masa kerja 5 tahun/lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah.
- g. Masa kerja 6 tahun/lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah.
- h. Masa kerja 7 tahun/lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah.
- i. Masa kerja 8 tahun/lebih, 9 bulan upah.

Nilai penghargaan masa kerja yang diterima pekerja jika di-PHK sebagai berikut:



- a. 3 tahun/lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah.
- b. 6 tahun/lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah.
- c. 9 tahun/lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah.
- d. 12 tahun /lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah.
- e. 15 tahun/lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah.
- f. 18 tahun/lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah.
- g. 21 tahun/lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah.
- h. 24 tahun/lebih, 10 bulan upah.

Sementara itu, uang penggantian hak yang seharusnya diterima adalah sebagai berikut:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur,
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja.
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, tetapi diberikan kepada pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena kesalahan berat atau mengundurkan diri dihitung berdasarkan masa kerja (Surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 18 KEP-04/29/2004).
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, misalnya uang pisah.

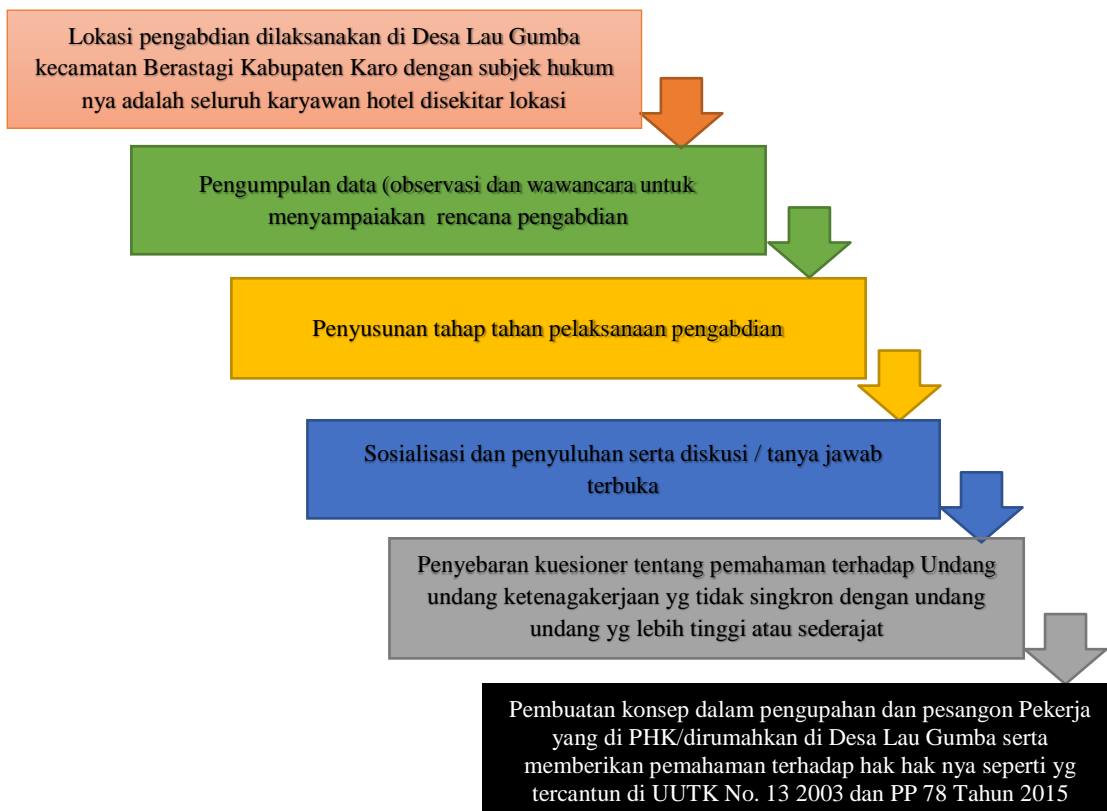
Adapun komponen upah digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak terdiri atas dua komponen, yaitu:

- a. Upah pokok,
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap.

## METODOLOGI PENELITIAN

Bagian metodologi pengabdian menguraikan tahap-tahap kegiatan yang dilakukan dengan acuan sebagai berikut: (a) lokasi dan subjek (b) desain kegiatan (c) metode pengabdian (d) teknik pengumpulan data, dan (g) teknik analisis data. (d disesuaikan dengan kegiatan pengabdian)

### Metode Pendekatan yang Dilakukan





## Prosedur Kerja

Untuk merealisasikan sistem ini maka dilakukan terlebih dahulu pendekatan kepada masyarakat melalui sosialisasi dan penyuluhan baik kepada Kepala Desa selaku pemangku ataupun kepada masyarakat yang bekerja diluar desa secara umum. Kegiatan sosialisasi dan penyuluhan tersebut akan dilaksanakan setelah terlebih dahulu melakukan observasi dan wawancara kepada masyarakat setempat. Selanjutnya mengikuti tahapan-tahapan dari pelaksanaan berupa :

### 1. Sosialisasi dan Penyuluhan Hukum

Penyuluhan hukum dilaksanakan dengan metode ceramah dan persentase selanjutnya membuka diskusi serta tanya jawab terbuka kepada masyarakat. Sosialisasi dan Penyuluhan hukum ini juga melibatkan pihak-pihak yang mempunyai kompetensi terhadap pentingnya pemahaman terhadap Jaminan Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja terkait Pengupahan, PHK dan Pesangon.

Adapun materi dalam sosialisasi dan penyuluhan hukum adalah:

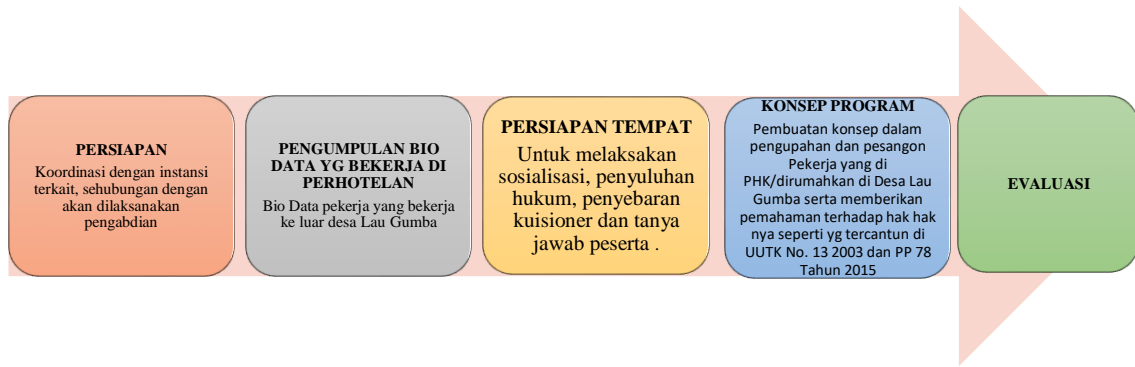
- Sosialisasi dan penyuluhan hukum mengenai ketidak sinkron nya undang undang ketenagakerjaan dengan undang undang yang lebu tinggi atau sederajat terhadap pemenuhan hak hak pekerja.  
Penceraman: Dr. Siti Nurhayati, SH., MH
- Sosialisasi dan penyuluhan tentang bagaimana meningkatkan kualitas SDM pekerja terhadap pengetahuan dan pemahaman hak hak sebagai pekerja.  
Penceramah : Emi Wahyuni., SE., MSi
- Sosialisasi dan motivasi tentang bagaimana tetap sehat, semangat dan produktif di masa pandemic Covid 19  
Penceramah : Abdi Setiawan, SE, MSi

### 2. Pendataan

Dengan melibatkan sekurangnya 3 mahasiswa Universitas Pembangunan Pancabudi yang sekaligus sedang melakukan KKN di desa Lau Gumba tsb untuk melakukan wawancara awal terhadap kondisi pekerja keluar di Industri Pariwisata, dan penyebaran kuisioner tentang sejauh mana perusahaan dalam hal ini pemilik hotel, Café dan Restaturan melakukan pengupahan dan apakah pesangon diberikan bagi Tenaga Kerja yang diberhentikan/di rumahkan selama masa pandemi..

### 3. Pelaksanaan.

Secara keseluruhan rangkaian prosedur kerja PKM Sosialisasi dan penyuluhan Tentang Ketentuan Pengupahan dan Pesangon menurut Undang Undang Tenaga Kerja No. 13 tahun 2003. dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



### Partisipasi Mitra dalam Pelaksanaan

Adapun bentuk partisipasi pihak-pihak terkait dalam kegiatan PKM ini :

- Dalam kegiatan observasi lapangan (pengumpulan data) yang dilakukan Tim PKM di lingkungan desa Lau Gumba khususnya terhadap tenaga kerja perhotelan memberikan informasi yang lengkap dan jelas tentang permasalahan yang dihadapi.
- Selain itu tim PKM juga mendapatkan bantuan dari Kepala Desa dan seluruh aparat desa Lau Gumba untuk dapat diberikan izin menggunakan salah satu tempat yang dinamakan Jambur sebagai tempat dilaksanakannya kegiatan sosialisasi dan penyuluhan terhadap masyarakat khususnya tenaga kerja perhotelan.

### Evaluasi Pelaksanaan Program Pengabdian

Uraikan evaluasi pelaksanaan program dan keberlanjutan program setelah selesai kegiatan PKM dilapangan. Evaluasi pelaksanaan program akan selalu dipantau oleh Tim PKM, Tingkat pemahaman dan pengetahuan tentang hak dan kewajiban sebagai tenaga kerja di Industri Pariwisata terus dipantau oleh TIM PKM melalui komunikasi dengan kepala desa Lau Gumba.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Program

#### 1. Lokasi Pengabdian





## Peta Lokasi Wilayah Mitra dengan Jarak Tempuh 57 Km

### 2. Peserta Kegiatan Pengabdian

Peserta sosialisasi dan penyuluhan hukum adalah masyarakat khususnya tenaga kerja di bidang perhotelan di desa Lau Gumba Kecamatan Berastagi Kabupaten Karo. Daftar nama-nama peserta penyuluhan dan sosialisasi di desa Lau Gumba Kecamatan Berastagi Kabupaten Karo.



Gambar : Peserta Penyuluhan dan Sosialisasi





### 3. Persiapan Materi

Dari segi materi, telah disiapkan materi yang terkait dengan Ketentuan pengupahan, pesangon bagi Pekerja khususnya Pekerja di Industri Pariwisata yang terimbas pandemic di Desa Lau Gumba Kecamatan Berastagi yaitu diantaranya :

- a) Materi dalam bentuk power poin.
- b) Kasus yang selalu terjadi dan penyelesaiannya.
- c) UUTK o. 13 tahun 2003 dan PP No. 78 tahun 2015.
- d) Pendampingan terhadap masalah yang di hadapi

### 4. Pemberian Materi

Pemateri yang menyampaikan sosialisasi dan penyuluhan hukum terdiri dari 3 orang yang telah memiliki kompetensi yang baik di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan bidang Hukum yaitu : Emi Wakhyuni, SE, MSi, CIHCM, CPHCM, menyampaikan materi tentang Sosialisasi dan penyuluhan tentang bagaimana meningkatkan kualitas SDM pekerja terhadap pengetahuan dan pemahaman hak hak sebagai pekerja , Dr. Siti Nurhayati, SH. MH , Menyampaikan materi tentang mengenai ketidak sinkron nya undang undang ketenagakerjaan dengan undang undang yang lebih tinggi atau sederajat terhadap pemenuhan hak hak pekerja, Abdi Setiawan, SE, MSi, Menyampaikan materi tentang pentingnya memiliki motivasi dalam bekerja dalam kondisi sesulit apa pun :



Gambar Pemateri I : Emi Wakhyuni, SE, MSi, CIHCM, CPHCM



Gambar Pemateri II Dr. Siti Nurhayati, SH., MH



Gambar Pemateri III : Abdi Setiawan, SE, MSi

### 3. Keterlibatan Mahasiswa

Pada pelaksanaan sosialisasi dan penyuluhan ini, peran serta mahasiswa sangat diperlukan untuk menunjang keberhasilan kegiatan tersebut dan untuk membantu segala sesuatu yang berkaitan dengan hal teknis sosialisasi dan penyuluhan hukum. Nama mahasiswa beserta peran kegiatannya dalam kegiatan PPM ini, adalah :

- Risha Joanda, SE (Alumni)
- Fuja Lestari (Mahasiswa)
- Farhan Fadilah Sulaiman (Mahasiswa)
- Elvina Riani (Mahasiswa)

Dengan tugas membantu menyebarkan undangan untuk kegiatan sosialisasi dan penyuluhan hukum pada pihak masyarakat khususnya pekerja di bidang perhotelan, membantu mempersiapkan ruangan tempat pelaksanaan sosialisasi dan penyuluhan hukum, dan pendampingan bagi peserta.



Gambar : Mahasiswa dan Masyarakat yang terlibat dalam kegiatan pengabdian

### Pembahasan Hasil Pelaksanaan PKM

Secara keseluruhan hasil kegiatan Sosialisasi Pengupahan dan Pesangon Tenaga Kerja Selama Masa Pandemi Covid 19 Ditinjau Dari Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 bagi Tenaga Kerja di Industri Pariwisata di Wilayah Kecamatan Brastagi, berlangsung dengan baik, karena secara garis besar telah sesuai dengan rencana pada proposal yang diajukan. Jumlah masyarakat yg bekerja di bidang perhotelan lebih kurang 50 orang dan yang mengikuti sosialisasi ini hanya sebanyak 30 orang, dikarenakan yang lain masih sedang bekerja dengan persentasi kehadiran sesuai yang telah direncanakan. Kehadiran pekerja tersebut pada sosialisasi dan penyuluhan yang berlangsung sehari menunjukkan hasil yang positif, dimana pekerja yang



hadir pada sosialisasi tersebut menerima dengan baik dan masih perlunya mengetahui status pekerja berikut hak dan kewajiban sesuai dengan status nya sebagai pekerja outsourcing, pekerja harian lepas dan lain lain.

Dalam sosialisasi dan penyuluhan tersebut, masing-masing peserta (pekerja) mengajukan banyak pertanyaan tentang status pekerja dan pertanyaan bagaimana seharusnya pembayaran upah dan penetapan pesangon sesuai UU dan PP. Penyampaian materi sosialisasi dan penyuluhan tersebut

dilakukan dengan pendekatan yang humanis dan dengan menggunakan tata bahasa yang mudah dipahami oleh peserta (pekerja) tsb, sehingga penyampaiannya dengan mudah bisa dipahami dan dimengerti dengan baik.

Setelah dilakukan pendampingan terhadap peserta sosialisasi dapat diketahui kemajuan pengetahuan peserta menyangkut materi tentang pengelolaan SDM/tenaga kerja, pengupahan dan pesangon. Hal ini memperlihatkan bahwa yang mereka ketahui hak dan kewajiban mereka selama ini tidak terpenuhi walaupun dengan alasan kondisi pandemi . Setelah pelaksanaan sosialisasi dan penyuluhan hukum ini diharapkan peserta (pekerja) di industri pariwisata mampu mengatasi permasalahan mereka dalam bidang ketenagakerjaan yang terkait langsung dengan pemenuhan hak dan kewajiban. Terlihat bahwa rata-rata peserta telah memperoleh tambahan pengetahuan yang cukup memadai perihal apa yang telah dimaterikan. Oleh sebab itu diharapkan peserta pelatihan (Pekerja) dapat memanfaatkan pengetahuan ini untuk lebih mengoptimalkan, mengimplementasikan, apa yang seharusnya dilakukan oleh pekerja yang bekerja di Industri Pariwisata khususnya di desa Lau Gumba kecamatan berastadi Kabupaten Karo.

## KESIMPULAN

Dengan proses kegiatan sosialisasi dan penyuluhan yang disampaikan ke masing-masing peserta yang berstatus pekerja di Industri Pariwisata ini, yang penyampaiannya dilakukan dengan metode yang sederhana yakni langsung komunikasi dengan peserta dengan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang sedang dilakukannya, sehingga proses komunikasi dapat berlangsung dengan baik.

Pelaksanaan sosialisasi dan penyuluhan ini dapat menghasilkan peserta yang cerdas dalam hal tentang pengelolaan SDM/tenaga kerja, pengupahan dan pesangon bagi Pekerja di Industri Pariwisata di Desa Pariwisata Lau Gumba Kecamatan Berastagi Kabupaten Karo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Breman, Jan, 2007, *Koelies, planters enkoloniale politiek, Het arbeidsregime op de grootlandbouwondernemingen aan Sumatra's Oostkust ( Menjinakkan sang kuli Politik Kolonial pada awal abad 20* diterjemahkan oleh Koesalah Soebagyo Toer), PT Pustaka Utama Grafiti.
- Umar, 2005, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* , PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sihotang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Pradnya Paramita, Jakarta
- Herzberg, 2013, *Perilaku Organisasi: Konsep-Kontroversi-Aplikasi*, Jilid I, Edisi Bahasa Indonesia, Prehallindo, Jakarta
- Husni, Lalu , 2013, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan 3, PT.Grafindo Persada, Jakarta.
- Khaitandy, Ridwan, 2003, *Itikad baik dalam kebebasan berkontrak*, Disertasi, Universitas Indonesia, Fakultas Hukum Pascasarjana.
- Kertonegoro, Sentanoe, 2009, *Hubungan industrial, hubungan antara pengusaha dan*



*pekerja ( bipartid dan pemerintah ( tripartid)*, YTKI, Jakarta.

Sendjun H. Manulang, SH, 2012, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta

Aliliawati Muljono, SH, CN.2000, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun ,tentang Ketenagakerjaan*

Harvarindo (<http://one.indoskripsi.com/judul-skripsi-makalah-tentang/makalah-sumber-daya-manusia>)

Perlindungan Tenaga Kerja (<http://social-pajak.blogspot.com/2008/04/perlindungan-bagi-tenaga-kerja-apabila.html>)

SMERU , 2002, *Hubungan Industrial di Jabotabek, Bandung dan Surabaya pada Era Kebebasan Berserikat Laporan Lembaga Penelitian SMERU*, dengan dukungan dari USAID/PEG.

Subekti, 2007, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermedia, Jakarta. .  
Tahun 2017.

Soekanto, Soerjono, Sri Mamudji. 2016. *Penelitian Hukum Normatif (Statu Tinjauan Singkat)*.. Ctk. Pertama PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Soekonto, Soerjono, 2016, *Pengantar Penelitian Hukum*, Ctk. Ketiga, Universitas Indonesia (UI-Press) Jakarta.

Wijayanti, Asri, 2004, *“Kendali alokasi sebagai bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia”*, Yustika Vol. 7 No. 1.

Wirawan, Rubrik Hukum Terpogong: Apa yang Dimaksud dengan Sistem Outsourcing?,  
<http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm>

Undang Undang Dasar Republik Indonesia 1945

Kitab Undang Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pngupahan

UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang No. 20 tahun 1999 tentang pengesahan konvensi ILO No. 138 mengenai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja (LN tahun 1999 no. 56),

PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh