



PENYULUHAN HUKUM HAK TENAGA KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN TAHUN 2003

Suherman¹, Nazli bin Ismail², Satino³, Yuliana Yuli Wahyuningsih⁴, Aisyah Nikita Permata Putri⁵

^{1,3,4,5}Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, ²Universitas Sultan Zainal Abidin Malaysia

e-mail: aisyahnikita@upnvj.ac.id

Kata Kunci: Abstrak

Penyuluhan Hukum Ketenagakerjaan; Hak Tenaga Kerja; Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003; Penyuluhan hukum ketenagakerjaan merupakan upaya strategis untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman hukum masyarakat, khususnya di kalangan tenaga kerja, mengenai hak-hak normatif yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan khususnya oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi landasan utama dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Indonesia. Dalam praktiknya terdapat berbagai macam permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja, permasalahan tersebut tidak hanya disebabkan oleh lemahnya pengawasan, tetapi juga akibat rendahnya pemahaman masyarakat mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja. Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan di Kantor Kelurahan Pangkalan Jati yang bertujuan untuk melaksanakan penyuluhan hukum ketenagakerjaan kepada masyarakat serta menganalisis perannya dalam meningkatkan pemahaman hak-hak tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Penyuluhan ini juga dihadiri oleh Assoc. Prof. Dr. Nazli Bin Ismail yang memberikan tambahan pemahaman bagaimana perlindungan tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Malaysia. Metode yang digunakan adalah metode yuridis normatif yang dipadukan dengan pendekatan empiris melalui kegiatan penyuluhan hukum. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai hak atas upah, jam kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta pemahaman mengenai bagaimana tenaga kerja Indonesia di Malaysia juga mendapat perlindungan. Dengan demikian, penyuluhan hukum ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam mewujudkan hubungan industrial yang adil, harmonis, dan berkeadilan.

Keywords: *Abstract*

How to cite

Suherman., et al., Penyuluhan Hukum Hak Tenaga Kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, Volume 2 Nomor 2 Juni 2025

Published by

Zhata Institut

Labor Law Legal Counseling: Workers' Rights; Protection of Indonesian Workers; Law Number 13 of 2003: *Labor law counseling is a strategic effort to enhance public legal awareness and understanding, particularly among workers, regarding their normative rights guaranteed by legislation, especially Law Number 13 of 2003 on Manpower, which serves as the primary legal foundation for providing legal protection to workers in Indonesia. In practice, various issues frequently arise in employment relationships, not only due to weak supervision but also as a result of the limited understanding of workers' rights and obligations among the public. This community service activity was conducted at the Pangkalan Jati Village Office and aimed to provide labor law counseling to the community as well as to analyze its role in improving workers' understanding of their rights based on Law Number 13 of 2003. The counseling session was also attended by Assoc. Prof. Dr. Nazli Bin Ismail, who provided additional insights into the protection of Indonesian workers employed in Malaysia. The method employed was a normative juridical approach combined with an empirical approach through legal counseling activities. The results indicate an improvement in participants' understanding of the right to wages, working hours, social security, occupational safety and health, mechanisms for resolving industrial relations disputes, as well as an understanding of how Indonesian workers in Malaysia are also afforded legal protection. Therefore, labor law counseling plays a crucial role in fostering fair, harmonious, and equitable industrial relations.*

Submit : 07-12-2025

Review : 13-12-2025

Diterima : 09-01-2026



A. Pendahuluan

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek fundamental dalam kehidupan sosial dan ekonomi Masyarakat (Husni, 2019). Pekerjaan tidak hanya menjadi sarana pemenuhan kebutuhan hidup, tetapi juga merupakan hak asasi manusia yang dijamin oleh konstitusi. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, negara memiliki kewajiban untuk menjamin terpenuhinya hak-hak tenaga kerja melalui instrumen hukum yang memadai. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hadir sebagai payung hukum utama yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha (Sutedi, 2020). Undang-undang ini mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, mulai dari perjanjian kerja, pengupahan, waktu kerja, jaminan sosial, hingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Meskipun demikian, dalam praktiknya masih banyak ditemukan pelanggaran terhadap hak-hak tenaga kerja, seperti upah di bawah standar, jam kerja berlebihan, tidak adanya jaminan sosial, serta pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Landasan konstitusional ketenagakerjaan tercermin dalam **Pasal 27 ayat (2) UUD 1945** yang menyatakan bahwa *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*, serta diperkuat oleh **Pasal 28D ayat (2) UUD 1945** yang menjamin hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Sebagai implementasi dari amanat konstitusi tersebut, **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** disusun untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi tenaga kerja, sekaligus menciptakan iklim usaha yang kondusif bagi pengusaha. Undang-undang ini mengatur secara komprehensif berbagai aspek ketenagakerjaan, mulai dari perencanaan tenaga kerja, pelatihan kerja, hubungan kerja, syarat kerja, pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, hingga mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan disusun untuk memberikan **kepastian hukum dan perlindungan bagi tenaga kerja**, sekaligus menciptakan **iklim usaha yang kondusif dan berkeadilan bagi pengusaha**. Melalui pengaturan yang jelas dan sistematis, hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen untuk menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha dalam suatu hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan (Soepomo, 2018). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur secara **komprehensif** berbagai aspek ketenagakerjaan, yang mencakup perencanaan tenaga kerja sebagai upaya penyesuaian antara kebutuhan pasar kerja dan ketersediaan sumber daya manusia, serta pelatihan kerja guna meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja (Khakim, 2021). Selain itu, undang-undang ini mengatur hubungan kerja yang meliputi perjanjian kerja, hak dan kewajiban para pihak, serta perlindungan terhadap pekerja dalam pelaksanaan hubungan kerja.

Lebih lanjut, melalui pengaturan yang sistematis maka hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen yang menyeimbangkan kepentingan antara pekerja dan pengusaha dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan. Cakupan perlindungan yang diberikan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu :

1. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu aspek fundamental dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia (Asyhadie, 2022). K3 bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak pekerja atas lingkungan kerja yang aman, sehat, dan manusiawi. Perlindungan K3 tidak hanya berkaitan dengan kepentingan pekerja semata, tetapi juga berimplikasi langsung terhadap produktivitas dan keberlanjutan usaha bagi pengusaha. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menempatkan K3 sebagai kewajiban yang harus dipenuhi

oleh pengusaha dalam penyelenggaraan hubungan kerja. Pengusaha diwajibkan menyediakan sarana dan prasarana kerja yang memenuhi standar keselamatan, memberikan informasi dan pelatihan terkait keselamatan kerja, serta melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan prosedur kerja yang aman. Dalam konteks ini, pekerja juga memiliki kewajiban untuk mematuhi ketentuan K3 yang telah ditetapkan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan bebas dari risiko. Lebih lanjut, perlindungan K3 merupakan pengejawantahan dari prinsip hak asasi manusia (HAM) yang telah diakui secara global, dimana setiap individu berhak mendapatkan ruang kerja yang aman serta perlakuan yang adil (ILO, 2022). Hak untuk mendapatkan jaminan keselamatan selama bekerja melekat pada setiap tenaga kerja tanpa pengecualian, guna memastikan perlindungan yang inklusif dan bebas dari diskriminasi. Studi empiris menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dapat lebih efektif jika didukung oleh sistem manajemen yang komprehensif serta mekanisme penyelesaian yang jelas terhadap pengabaian protokol keselamatan kerja (Putri et al., 2024). Dengan demikian, K3 menjadi instrumen penting untuk menekan angka kecelakaan kerja, meningkatkan kesejahteraan pekerja, serta mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis.

2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai Perlindungan Sosial

Selain perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem ketenagakerjaan nasional. Jaminan sosial tenaga kerja berfungsi sebagai bentuk perlindungan sosial bagi pekerja dalam menghadapi berbagai risiko yang mungkin timbul selama hubungan kerja berlangsung, seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua, hingga kematian. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Sistem jaminan sosial ini mencerminkan komitmen negara untuk meminimalkan kerentanan pekerja (Silitonga et al., 2022). Jaminan sosial tidak hanya bersifat preventif, yakni menjamin adanya perlindungan sebelum terjadinya resiko kerja, tetapi juga bersifat represif, yakni memberikan kepastian hukum bila terjadi resiko kerja. Dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial bagi tenaga kerja merupakan instrumen penting dalam sistem perlindungan sosial tenaga kerja yang berkontribusi pada kesejahteraan pekerja, stabilitas ekonomi keluarga, serta hubungan industrial yang berkeadilan dan berkelanjutan (Pratama et al., 2024). Dengan adanya jaminan sosial, pekerja dan keluarganya tetap memperoleh perlindungan ekonomi sehingga tidak kehilangan sumber penghidupan secara tiba-tiba. Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja juga mencerminkan prinsip keadilan sosial dan solidaritas nasional. Hal ini

sejalan dengan tujuan negara untuk mewujudkan kesejahteraan umum sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan UUD 1945.

3. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam praktik hubungan kerja, perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha tidak dapat dihindari dan berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyediakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial guna menjamin adanya kepastian hukum dan keadilan bagi para pihak. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirancang untuk menyelesaikan konflik secara bertahap. Perselisihan yang dimaksud meliputi hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Farida, 2025).

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimulai dengan dilaksanakannya perundingan bipartit antara pekerja (atau serikat pekerja) dan pengusaha agar mencapai kesepakatan secara musyawarah dan mufakat. Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka dilanjutkan melalui mekanisme tripartit dengan melibatkan pihak ketiga, seperti mediator, konsiliator, atau arbiter (Ariqa & Najicha, 2024).

Lebih lanjut, apabila upaya penyelesaian di luar pengadilan tidak membuahkan hasil, maka undang-undang memberikan akses kepada para pihak untuk menempuh jalur litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial. PHI memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutus berbagai jenis perselisihan secara hukum formal, sehingga memberikan kepastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha.

Ketiganya merupakan tiga pilar utama dalam sistem ketenagakerjaan. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan berfungsi untuk menciptakan hubungan kerja yang adil, seimbang, dan berkelanjutan. Dengan adanya perlindungan K3, pekerja dapat menjalankan pekerjaannya dengan rasa aman dan terlindungi. Jaminan sosial tenaga kerja memberikan kepastian perlindungan terhadap risiko sosial dan ekonomi, sementara mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjamin tersedianya sarana penyelesaian konflik secara adil dan bermartabat. Secara keseluruhan, pengaturan ini menegaskan peran hukum ketenagakerjaan sebagai sarana perlindungan pekerja sekaligus sebagai instrumen untuk menjaga stabilitas dan produktivitas dunia usaha.

Dengan pengaturan yang menyeluruh tersebut, hukum ketenagakerjaan tidak hanya bertujuan mengatur hubungan kerja secara normatif, tetapi juga

berperan dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja, stabilitas hubungan industrial, serta pertumbuhan ekonomi nasional yang berkeadilan. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pengaturan administratif, tetapi juga sebagai sarana perlindungan hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan. Kehadiran UUD 1945 dan UU Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa hubungan kerja harus dilandasi prinsip keadilan, keseimbangan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang secara sosial dan ekonomi berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Salah satu faktor penyebab terjadinya pelanggaran tersebut adalah rendahnya tingkat pengetahuan dan kesadaran hukum masyarakat, khususnya tenaga kerja. Banyak pekerja yang tidak memahami hak-hak normatifnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan peraturan perundang-undangan saja tidak cukup tanpa adanya upaya penyebarluasan informasi hukum kepada masyarakat. Hal tersebut guna memberikan proteksi kepada tenaga kerja sebagai pihak yang memiliki posisi tawar lebih rendah dibandingkan dengan pengusaha (Almaududi, 2021). Oleh karena itu, penyuluhan hukum ini menjadi sangat penting sebagai sarana edukasi hukum bagi masyarakat. Penyuluhan ini membahas mengenai hak-hak tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, serta menganalisis dampaknya terhadap peningkatan kesadaran hukum dan perlindungan tenaga kerja.

Dalam penyuluhan ini materi tidak hanya disampaikan berdasarkan perspektif hukum nasional, tetapi juga dilengkapi dengan pemahaman mengenai perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, khususnya Malaysia. Hal ini diperlukan karena pekerja migran sering menghadapi tantangan hukum dan perlindungan hak yang kompleks di negara tujuan (Roji et al., 2023). Pada kesempatan ini juga dihadiri oleh Assoc. Prof. Dr. Nazli Bin Ismail dari Universiti Sultan Zainal Abidin (UniSZA) Malaysia, yang memberikan materi wawasan mengenai status hukum, perlindungan hak-hak dasar pekerja, serta mekanisme perlindungan yang tersedia di Malaysia terhadap tenaga kerja Indonesia.

B. Metode Pelaksanaan

Metode pelaksanaan yang digunakan dalam kegiatan ini adalah menggunakan metode yuridis normatif dengan menitikberatkan pada analisis terhadap norma-norma hukum tertulis (Soerjono & Mamudji, 2010). Selain itu, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) diterapkan dengan menelaah ketentuan hukum yang mengatur mengenai hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk memperkaya analisis juga digunakan pendekatan konseptual (*conceptual*

Penyuluhan Hukum Hak Tenaga Kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003
Suherman et al.

approach) yang bertujuan untuk mengkaji konsep perlindungan hukum tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pelaksanaan kegiatan ini juga menggunakan pendekatan empiris dengan melaksanakan kegiatan penyuluhan hukum kepada Masyarakat sebagai bentuk implementasi norma hukum dalam kehidupan sosial. Pendekatan empiris ini digunakan untuk mendapatkan Gambaran mengenai bagaimana tingkat pemahaman dan kesadaran hukum masyarakat terhadap hak-hak tenaga kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Kegiatan penyuluhan hukum dilaksanakan di Kelurahan Pangkalan Jati pada tanggal 17 Oktober 2025 dengan sasaran Masyarakat sekitar yang bekerja di sektor formal maupun sektor informal. Pemilihan sasaran ini berdasarkan pertimbangan bahwa kelompok Masyarakat tersebut memiliki potensi besar untuk menghadapi permasalahan ketenagakerjaan dalam praktik hubungan kerja.

Penyuluhan hukum dilaksanakan dengan metode ceramah, diskusi interaktif, dan tanya jawab. Materi penyuluhan difokuskan pada pemahaman hak-hak normatif tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hadir pula dalam kegiatan tersebut Assoc. Prof. Dr. Nazli Bin Ismail, yang merupakan pakar hukum dari Universiti Sultan Zainal Abidin (UniSZA) Malaysia. Penyampaian materi dilakukan dengan bahasa yang komunikatif dan mudah dipahami agar dapat meningkatkan kesadaran hukum masyarakat.

C. Hasil dan Pembahasan

Kegiatan penyuluhan hukum ketenagakerjaan dilaksanakan dengan memberikan materi mengenai hak-hak tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Materi yang diberikan mencakup mengenai pengertian hubungan kerja, jaminan sosial ketenagakerjaan, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Materi disampaikan melalui metode ceramah, diskusi interaktif, dan tanya jawab yang diharapkan dapat mendorong partisipasi aktif dari masyarakat.

Berdasarkan kegiatan penyuluhan hukum tersebut diperoleh hasil pembahasan terkait pengertian hubungan kerja, dimana masih banyak masyarakat yang belum memahami unsur-unsur hubungan kerja. Melalui penyampaian materi, masyarakat memperoleh pemahaman bahwa hubungan kerja lahir karena adanya perjanjian kerja yang menjadi dasar sehingga dengan pemahaman ini masyarakat menyadari pentingnya untuk memastikan status hubungan hukumnya dengan pemberi kerja secara tepat.

Penyuluhan Hukum Hak Tenaga Kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003
Suherman et al.

Gambar 1 Para Pemateri dalam Kegiatan Penyuluhan Hukum



Gambar 2 Peserta Kegiatan Penyuluhan Hukum



Hasil pembahasan berikutnya yang diperoleh adalah masih banyak masyarakat yang belum memahami pentingnya perjanjian kerja secara tertulis, syarat sah perjanjian kerja, serta hak dan kewajiban masing-masing hak yang harus dicantumkan secara jelas. Masyarakat juga memperoleh materi mengenai bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimulai dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Materi tersebut membantu masyarakat untuk memahami dan memperoleh pengetahuan praktis bagi tenaga kerja untuk menempuh jalur hukum yang tepat jika di kemudian hari menghadapi pelanggaran hak.

Gambar 3 Pemaparan Materi



Peningkatan pemahaman hukum masyarakat juga diperkuat melalui materi yang disampaikan oleh Prof. Dr. Nazli yang membahas mengenai perlindungan tenaga kerja migran Indonesia yang bekerja di Malaysia. Prof. Dr. Nazli menyampaikan bahwa tenaga kerja Indonesia di Malaysia sering berada pada posisi yang rentan akibat masih rendahnya pemahaman terhadap hak-hak pekerja (ILO, 2021). Penyuluhan hukum seperti ini dipandang sebagai salah satu Upaya Langkah preventif untuk melindungi tenaga kerja yang berkeinginan untuk menjadi tenaga kerja migran.

Kedua materi yang disampaikan menambah pemahaman dan wawasan Masyarakat mengenali pentingnya hak-hak pekerja serta perjanjian kerja tertulis. Dengan penyuluhan hukum ini diharapkan tidak hanya sebagai sarana edukasi masyarakat tetapi juga instrument pemberdayaan hukum untuk mencegah pelanggaran hak tenaga kerja.

Penyuluhan Hukum Hak Tenaga Kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003
Suherman et al.

Gambar 4 Foto Bersama



D. Kesimpulan

Penyuluhan hukum ketenagakerjaan ini memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kesadaran dan pemahaman masyarakat mengenai hak-hak tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kegiatan ini terbukti efektif sebagai salah satu sarana edukasi hukum sekaligus salah satu upaya preventif dalam mencegah terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak tenaga kerja di lingkungan kerja.

Materi yang disampaikan oleh Prof. Dr. Nazli juga memperluas perspektif pemahaman masyarakat mengenai perlindungan tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, khususnya di Malaysia. Kegiatan ini menegaskan bahwa rendahnya pemahaman hukum dapat menjadi faktor utama yang menyebabkan tenaga kerja berada dalam posisi yang rentan, baik dalam konteks hubungan kerja domestic maupun lintas negara.

Dengan demikian kegiatan penyuluhan hukum ini memiliki fungsi sebagai sarana edukasi dan instrumen pemberdayaan hukum bagi masyarakat untuk mewujudkan hubungan industrial yang adil, harmonis, dan berkeadilan.

E. Saran

Disarankan agar kegiatan penyuluhan hukum ketenagakerjaan dilakukan secara berkelanjutan dan menjangkau seluruh lapisan masyarakat, sehingga terdapat peningkatan kesadaran dan pemahaman hukum masyarakat mengenai hak-hak tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Diharapkan juga peran aktif peran pemerintah dan pemangku kebijakan terkait agar terus memperkuat edukasi hukum mengenai hukum

Penyuluhan Hukum Hak Tenaga Kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003
Suherman et al.

ketenagakerjaan termasuk juga memberikan pembekalan bagi tenaga kerja migran yang akan berangkat bekerja ke luar negeri sehingga dapat mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak tenaga kerja.

Sehingga dapat terwujud hubungan industrial yang adil dan berkeadilan bagi seluruh pihak baik dalam sektor pekerja domestik maupun pekerja migran.

F. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih ditujukan kepada:

1. Kelurahan Pangkalan Jati;
2. Dr. Beniharmoni Harefa, S.H., LL.M selaku Wakil Dekan Bidang Akademik;
3. Taupiqqurrahman, S.H., M.Kn, selaku Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Umum;
4. Abdul Kholiq, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerja Sama;
5. Dr. Heru Sugiyono, S.H., M.H, selaku Ketua Bagian/Jurusan;
6. Dr. Handar Subhandi Bakhtiar, S.H., M.H., M.Tr.Adm.Kes., DipFS, selaku Koordinator Program Studi Hukum Program Doktor;
7. Dr. Atik Winanti, S.H., M.H, selaku Koordinator Program Studi Hukum Program Magister;
8. Dr. Muthia Sakti, S.H., M.H, selaku Koordinator Program Studi Hukum Program Sarjana;
9. Rianda Dirkareshza, S.H., M.H, selaku Koordinator Program Studi Hukum Bisnis Program Sarjana;
10. Rika Aprilina S.Kom, selaku Sub Koordinator Tata Usaha
11. Serta seluruh dosen dan tenaga kependidikan Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Terima kasih penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung sehingga kegiatan Penyuluhan Hukum ini dapat terlaksana dengan baik.

Daftar Pustaka

- Almaududi. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja dalam Teori dan Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Ariqa, N. P., & Najicha, F. U. (2024). PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERKAIT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA / BURUH ABSTRAK Masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks , sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian hubungan ind. *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan*, 2(1), 83–93.
- Asyhadie, Z. (2022). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Raja Grafindo Persada.
- Farida, E. (2025). Perbandingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Indonesia, Jepang, Korea Selatan dan Malaysia. *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 12(1), 42–57.
- Husni, L. (2019). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- ILO. (2021). *World employment and social outlook*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/publications/world-employment-and-social-outlook-trends-2021>
- ILO. (2022). *A safe and healthy working environment is a fundamental principle and right at work*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/safety-and-health-work/safe-and-healthy-working-environment-fundamental-principle-and-right-work>
- Khakim, A. (2021). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Pratama, N., Lubis, I., & Syafii, M. (2024). The Analysis of Factors Affecting Social Security of Labour in Indonesia. *International Journal of Research and Review*, 11(2), 556–575.
- Putri, F. N. H., Solechan, S., & Suhartoyo, S. (2024). Perlindungan Hukum Pekerja terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Unit Induk Distribusi (UID) Jateng dan DIY Semarang. *Diponegoro Law Journal*, 13(4).
- Roji, R. P., Nasrudin, N., & Huda, U. N. (2023). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia di Malaysia: Tantangan dan Upaya Diplomatik. *ISLAMICA*, 7(2), 10–19.
- Silitonga, C. O., Solechan, S., & Azhar, M. (2022). Prospek Pemberian Jaminan Kehilangan Pekerjaan Guna Memberikan Perlindungan Hak Pekerja dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan. *Administrative Law and Governance Journal*, 5(1), 39–55.
- Soepomo, I. (2018). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan.

Penyuluhan Hukum Hak Tenaga Kerja berdasarkan Undang-Undang
Ketenagakerjaan Tahun 2003

Suherman et al.

Soerjono, S., & Mamudji, S. (2010). *Penelitian Hukum Normatif suatu tinjauan
singkat*. Raja Grafindo Persada.

Sutedi, A. (2020). *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika.