

SOSIALISASI UU NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA KELASTER KETENAGAKERJAAN

Mangaraja Manurung¹, M. Perdana Syah², Rizky Hamsyah Samosir³

^{1,2,3}Ilmu Hukum, Universitas Asahan

Email: ¹ mraja.manurung@gmail.com, ²perdanasyah@gmail.com, ³rizkyhamsyah@gmail.com

Abstrak

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan kebijakan strategis pemerintah yang bertujuan menciptakan iklim investasi kondusif, memperluas kesempatan kerja, serta meningkatkan daya saing nasional. Salah satu klaster penting dalam undang-undang ini adalah klaster ketenagakerjaan yang mengatur berbagai aspek, seperti perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sistem pengupahan, waktu kerja dan istirahat, pemutusan hubungan kerja (PHK), serta program jaminan kehilangan pekerjaan. Perubahan signifikan yang dihadirkan melalui regulasi tersebut memunculkan beragam respons dari masyarakat, mulai dari kebingungan hingga penolakan, akibat keterbatasan pemahaman terhadap substansi maupun tujuan pengaturannya. Kondisi ini menunjukkan pentingnya sosialisasi hukum sebagai sarana edukatif sekaligus informatif untuk memberikan pemahaman yang komprehensif, objektif, dan kontekstual mengenai klaster ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja. Melalui kegiatan sosialisasi kepada pekerja, buruh, pelaku usaha, dan aparatur desa, diharapkan tercipta pemahaman yang lebih baik terkait hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan industrial. Selain itu, sosialisasi hukum ini berperan dalam mendorong terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berlandaskan hukum, sekaligus memperkuat kesadaran hukum di masyarakat. Dengan demikian, masyarakat tidak hanya menjadi objek regulasi, tetapi juga subjek yang aktif, kritis, dan partisipatif dalam merespons dinamika ketenagakerjaan, sehingga tujuan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan dapat tercapai.

Kata kunci: Cipta Kerja, Ketenagakerjaan, Sosialisasi Hukum

Abstract

Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation is a strategic government policy that aims to create a conducive investment climate, expand job opportunities, and increase national competitiveness. One of the important clusters in this law is the employment cluster that regulates various aspects, such as fixed-time work agreements (PKWT), wage systems, working time and rest, termination of employment (PHK), and job loss insurance programs. The significant changes presented through the regulation have given rise to various responses from the public, ranging from confusion to rejection, due to limited understanding of the substance and purpose of its regulation. This condition shows the importance of legal socialization as an educational and informative means to provide a comprehensive, objective, and contextual understanding of the employment cluster in the Job Creation Law. Through socialization activities to workers, laborers, business actors, and village officials, it is hoped that a better understanding of the rights and obligations of the parties in industrial relations will be created. In addition, this legal socialization plays a role in encouraging the realization of harmonious, fair, and law-based industrial relations, while strengthening legal awareness in the community. Thus, the community is not only an object of regulation, but also an active, critical, and participatory subject in responding to labor dynamics, so that the goal of social justice in the field of labor can be achieved.

Keyword: Job Creation, Employment, and Legal Socialization.

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan produk legislasi yang disusun oleh pemerintah melalui mekanisme omnibus law dengan tujuan menyederhanakan, menyelaraskan, dan menyatukan berbagai regulasi yang sebelumnya tersebar dalam sejumlah sektor. Salah satu klaster utama dalam undang-undang ini adalah klaster ketenagakerjaan, yang memiliki implikasi langsung terhadap kehidupan pekerja, buruh, serta pengusaha di Indonesia. Klaster ini mengubah sejumlah ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meliputi pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sistem outsourcing, waktu kerja dan istirahat, upah minimum, pemutusan hubungan kerja (PHK), hingga jaminan kehilangan pekerjaan (JKP).

Tujuan utama dari perubahan regulasi ini adalah untuk meningkatkan fleksibilitas ketenagakerjaan, mendorong masuknya investasi, serta menyesuaikan sistem hukum ketenagakerjaan dengan dinamika global pasar kerja. Namun demikian, penerapannya menimbulkan berbagai kontroversi dan resistensi, terutama akibat minimnya pemahaman masyarakat terhadap isi undang-undang serta terbatasnya proses sosialisasi hukum di tingkat akar rumput. Pekerja di pedesaan maupun wilayah non-perkotaan, yang umumnya memiliki keterbatasan akses terhadap informasi hukum, sering kali kesulitan memahami hak dan kewajiban berdasarkan regulasi terbaru.

Di sisi lain, pelaku usaha, khususnya dari sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), juga menghadapi kendala dalam menyesuaikan diri dengan aturan baru. Banyak di antara mereka yang masih menggunakan pola hubungan kerja tradisional tanpa kontrak tertulis atau perjanjian kerja yang sesuai dengan ketentuan normatif. Kondisi ini menyebabkan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha rentan terhadap konflik, penyalahgunaan kewenangan, serta berpotensi mengganggu stabilitas ekonomi lokal.

Berdasarkan observasi lapangan dan wawancara dengan masyarakat pekerja, pelaku usaha, dan aparatur desa, ditemukan bahwa mayoritas masyarakat belum mendapatkan edukasi hukum yang komprehensif mengenai

Undang-Undang Cipta Kerja. Informasi yang mereka peroleh sebagian besar berasal dari media sosial atau sumber informal yang tidak jarang menimbulkan kesalahpahaman. Hal ini memperburuk kesenjangan antara norma hukum dan praktik ketenagakerjaan di lapangan.

Permasalahan tersebut menegaskan urgensi dilaksanakannya sosialisasi hukum yang sistematis dan partisipatif, dengan melibatkan akademisi, pemerintah daerah, serta masyarakat secara langsung. Sosialisasi diharapkan dapat memperluas akses masyarakat terhadap informasi hukum yang valid, meningkatkan kesadaran hukum, serta menumbuhkan sikap kritis dalam merespons dinamika regulasi ketenagakerjaan. Melalui upaya ini, pekerja maupun pengusaha dapat menyesuaikan diri dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, membangun hubungan kerja yang lebih berkeadilan, serta berkontribusi pada terciptanya stabilitas hubungan industrial yang harmonis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan sosialisasi mengenai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan yang dilaksanakan di Desa Air Joman memperlihatkan hasil yang signifikan dalam meningkatkan pemahaman hukum masyarakat. Kegiatan ini dihadiri oleh perwakilan pekerja, serikat buruh, pelaku usaha, perangkat desa, tokoh masyarakat, serta pemuda desa. Kehadiran berbagai elemen masyarakat tersebut menunjukkan adanya kebutuhan nyata untuk memahami implikasi UU Cipta Kerja, khususnya dalam aspek ketenagakerjaan.

Selama kegiatan berlangsung, tim penyuluhan dari Fakultas Hukum Universitas Asahan menyampaikan materi terkait ketentuan hukum ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja, antara lain mengenai hubungan kerja, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), outsourcing, upah minimum, waktu kerja dan istirahat, serta pemutusan hubungan kerja (PHK). Penyampaian dilakukan melalui presentasi interaktif, modul, dan leaflet hukum sehingga lebih mudah dipahami oleh peserta.

Partisipasi masyarakat terlihat tinggi, ditandai dengan keterlibatan aktif dalam sesi diskusi. Pertanyaan yang diajukan umumnya berkaitan dengan perlindungan pekerja dalam sistem outsourcing, ketentuan pesangon dalam PHK, serta mekanisme penyelesaian

perselisihan hubungan industrial. Selain itu, pengusaha juga mengajukan aspirasi mengenai bagaimana UU ini dapat mempermudah kegiatan usaha tanpa mengurangi perlindungan terhadap pekerja.

Secara umum, kegiatan ini menghasilkan beberapa capaian penting. Pertama, peserta memperoleh pengetahuan baru mengenai substansi hukum ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja. Kedua, terdapat peningkatan pemahaman mengenai hak dan kewajiban baik dari sisi pekerja maupun pengusaha. Ketiga, tercipta ruang dialog yang konstruktif antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah desa mengenai penerapan aturan tersebut dalam konteks lokal. Keempat, lahir rencana tindak lanjut berupa pembentukan kelompok diskusi kecil untuk mendalami isu ketenagakerjaan, serta komitmen pemerintah desa dalam memfasilitasi penyebaran informasi hukum secara berkelanjutan.

Pembahasan dari hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa sosialisasi UU No. 11 Tahun 2020 sangat relevan dengan kebutuhan masyarakat, terutama di daerah yang banyak memiliki pekerja pada sektor industri, pertanian, dan jasa. Sebelum kegiatan, sebagian besar masyarakat belum memahami isi UU ini secara komprehensif karena keterbatasan akses informasi dan kompleksitas bahasa hukum. Melalui kegiatan penyuluhan, kesenjangan tersebut dapat dijembatani dengan penjelasan yang sederhana dan aplikatif.

Dari perspektif pekerja, kegiatan ini memperkuat pemahaman mengenai perlindungan hukum atas hak-hak dasar seperti upah, perlindungan dalam hubungan kerja, dan mekanisme penyelesaian sengketa. Sementara itu, dari perspektif pengusaha, sosialisasi memberikan wawasan bahwa UU Cipta Kerja dirancang untuk menciptakan fleksibilitas usaha sekaligus tetap menjaga hak-hak pekerja. Dengan demikian, kedua belah pihak dapat memahami posisi masing-masing secara lebih seimbang.

Kegiatan ini juga memperlihatkan pentingnya sinergi antara perguruan tinggi, pemerintah desa, dan masyarakat dalam meningkatkan kesadaran hukum. Keberadaan tindak lanjut berupa kelompok diskusi dan konsultasi hukum di tingkat desa memperkuat keberlanjutan program dan membuka ruang partisipasi yang lebih luas. Hal ini sejalan

dengan konsep *legal empowerment* yang menekankan pemberdayaan masyarakat agar mampu memahami dan memperjuangkan haknya di bidang hukum.

Dengan demikian, kegiatan sosialisasi ini tidak hanya memberikan transfer pengetahuan normatif, tetapi juga mendorong partisipasi aktif masyarakat, memperkuat kesadaran kritis, serta membuka akses yang lebih luas terhadap keadilan dalam bidang ketenagakerjaan.

METODE

Tahap persiapan kegiatan merupakan fondasi utama keberhasilan program penyuluhan hukum. Tim pelaksana dari Fakultas Hukum Universitas Asahan melakukan identifikasi awal terhadap kebutuhan masyarakat di Desa Air Joman, lokasi yang menjadi sasaran kegiatan. Identifikasi dilakukan melalui wawancara singkat dengan perangkat desa, perwakilan masyarakat, tokoh pemuda, serta pihak yang sering berinteraksi dengan persoalan ketenagakerjaan. Dari hasil identifikasi diperoleh informasi bahwa pemahaman masyarakat mengenai isi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, khususnya klaster ketenagakerjaan, masih terbatas. Banyak pekerja belum mengetahui perubahan aturan mengenai hubungan kerja, pesangon, serta fleksibilitas tenaga kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, tim kemudian menyusun rencana kegiatan secara terperinci. Sasaran peserta ditetapkan meliputi pekerja, buruh, perangkat desa, pengusaha kecil-menengah, dan tokoh masyarakat yang berperan dalam menyebarkan informasi kepada warga. Narasumber yang dipilih berasal dari kalangan akademisi dan praktisi hukum ketenagakerjaan yang berpengalaman dalam mendampingi kasus hubungan industrial. Materi penyuluhan disusun dengan pendekatan sederhana dan dilengkapi contoh kasus konkret agar mudah dipahami masyarakat awam hukum. Materi tersebut tidak hanya disajikan dalam bentuk presentasi, melainkan juga modul cetak, buku saku, dan brosur informatif. Sarana dan prasarana kegiatan, seperti ruang balai desa, proyektor, sound system, kursi, serta perangkat administrasi untuk absensi dan dokumentasi juga dipersiapkan dengan baik. Selain itu, koordinasi dilakukan dengan Dinas Tenaga Kerja agar kegiatan ini selaras dengan program

pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan. Publikasi kegiatan dilakukan melalui undangan resmi, poster, dan media sosial agar menjangkau masyarakat luas.

Pelaksanaan kegiatan dilaksanakan sesuai jadwal yang telah ditetapkan dan bertempat di Balai Desa Air Joman agar mudah diakses masyarakat. Acara dimulai dengan pembukaan oleh perangkat desa dan sambutan dari perwakilan Fakultas Hukum Universitas Asahan yang menekankan pentingnya sosialisasi hukum sebagai bagian dari Tri Dharma Perguruan Tinggi. Sesi utama berupa penyampaian materi oleh narasumber mengenai inti pokok Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 klaster ketenagakerjaan. Materi yang dibahas mencakup ketentuan hubungan kerja dan perjanjian kerja waktu tertentu, aturan mengenai pesangon, pengaturan jam kerja dan hak-hak normatif pekerja, ketentuan mengenai outsourcing, serta hak pekerja atas jaminan sosial.

Metode penyampaian yang digunakan tidak hanya berupa ceramah satu arah, tetapi juga melibatkan partisipasi aktif masyarakat melalui diskusi, tanya jawab, dan simulasi kasus. Misalnya, peserta diajak membahas contoh nyata mengenai pemutusan hubungan kerja dan cara menghitung pesangon berdasarkan ketentuan terbaru. Untuk memperkuat pemahaman, tim pelaksana menayangkan presentasi visual, membagikan modul cetak, serta membentuk kelompok diskusi kecil yang memungkinkan peserta lebih berani mengungkapkan persoalan ketenagakerjaan yang dihadapi.

Evaluasi kegiatan dilakukan secara menyeluruh untuk mengukur keberhasilan program. Evaluasi proses dilakukan dengan memantau jalannya kegiatan, jumlah peserta, dan tingkat partisipasi masyarakat dalam diskusi. Evaluasi hasil dilakukan dengan memberikan pertanyaan singkat pada akhir kegiatan untuk menilai sejauh mana peningkatan pemahaman peserta mengenai aturan ketenagakerjaan. Selain itu, evaluasi persepsi dilaksanakan melalui kuesioner sederhana terkait kepuasan peserta terhadap materi, narasumber, metode penyampaian, serta manfaat kegiatan. Evaluasi juga diarahkan pada dampak jangka panjang, misalnya perubahan sikap masyarakat dalam memahami status kontrak kerja atau keberanian mereka menanyakan hak

pesangon ketika terjadi pemutusan hubungan kerja.

Sebagai tindak lanjut, tim membuka layanan konsultasi hukum berkelanjutan, baik melalui kunjungan berkala dosen dan mahasiswa maupun secara daring melalui grup komunikasi khusus peserta. Materi penyuluhan didistribusikan dalam bentuk cetak maupun digital agar dapat tersebar ke komunitas pekerja di desa sekitar. Kerja sama juga dijalankan dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara untuk memastikan bahwa hasil penyuluhan dapat menjadi masukan dalam penyusunan kebijakan ketenagakerjaan di tingkat daerah. Rencana lanjutan berupa pelatihan penyusunan perjanjian kerja dan simulasi mediasi perselisihan hubungan industrial dipersiapkan sebagai bentuk penguatan program agar lebih aplikatif dan berkesinambungan.



KESIMPULAN

Kegiatan sosialisasi *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan* telah terlaksana dengan baik dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan pemahaman hukum di kalangan peserta. Melalui kegiatan ini, peserta memperoleh pengetahuan yang lebih jelas mengenai pokok-pokok pengaturan ketenagakerjaan, mulai dari sistem hubungan kerja, status pekerja, mekanisme outsourcing, aturan pesangon, upah minimum, hingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pemahaman ini penting karena regulasi baru tersebut membawa perubahan cukup mendasar yang memengaruhi baik pekerja maupun pengusaha.

Kegiatan ini juga tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer ilmu, tetapi juga sebagai forum interaktif yang mempertemukan berbagai

elemen masyarakat, mulai dari pekerja, pengusaha, perangkat pemerintah, hingga akademisi. Dalam forum ini, peserta dapat menyampaikan aspirasi, bertanya langsung, dan mendiskusikan persoalan nyata yang mereka hadapi dalam praktik ketenagakerjaan. Hal tersebut membuktikan bahwa penyuluhan hukum tidak sekadar menambah wawasan, tetapi juga membuka ruang dialog konstruktif yang berorientasi pada solusi.

Lebih jauh, kegiatan ini menunjukkan bahwa perguruan tinggi, khususnya Universitas Asahan, memiliki peran yang sangat strategis dalam membangun kesadaran hukum di masyarakat. Melalui penyuluhan ini, fakultas hukum mampu menjalankan perannya dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pengabdian kepada masyarakat, dengan memberikan kontribusi nyata untuk menjembatani

kesenjangan informasi hukum. Hasil kegiatan ini memperlihatkan bahwa masyarakat membutuhkan pendampingan yang berkelanjutan agar perubahan regulasi dapat dipahami secara tepat dan diterapkan sesuai dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum.

Dengan demikian, sosialisasi ini dapat disimpulkan sebagai langkah penting dalam membangun jembatan komunikasi antara pemerintah sebagai pembuat regulasi, dunia usaha sebagai pelaksana, serta pekerja sebagai pihak yang terdampak langsung oleh kebijakan ketenagakerjaan. Kegiatan ini membuktikan bahwa pemahaman hukum yang baik akan meningkatkan kesadaran kolektif untuk menjalankan aturan secara konsisten, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis, adil, dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). *Implementasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja: Klaster Ketenagakerjaan*. Kementerian Ketenagakerjaan RI.
- Manurung, M. (2020). *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia: Perspektif perlindungan pekerja dan hubungan industrial*. Pustaka Bangsa Press.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. (2021). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 57*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. (2021). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 58*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. (2021). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 59*.
- Republik Indonesia. (2020). *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245.
- Sutedi, A. (2021). *Hukum ketenagakerjaan dan peran negara dalam perlindungan pekerja*. Sinar Grafika.