

Pendampingan Hukum Preventif bagi Pekerja Tambang Mengenai Hak-Hak PHK di Maluku Utara

¹Jhon Mid Rais Arihi, ¹Hamrin

¹ Ilmu Hukum, Universitas Nasional, Indonesia

Corresponding Author. Email: raisarihi16@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Received : 05-07-2026

Revised : 12-08-2026

Accepted : 13-08-2026

Online : 16-08-2026

Keywords:

Megal Assistance;

Mining Workers;

Employment Termination;

Legal Literacy;

Industrial Relations.

ABSTRACT

Abstract: *Employment termination in the mining sector often creates legal problems due to workers' limited understanding of their statutory rights and industrial dispute resolution mechanisms. This community service program aimed to improve the legal awareness and understanding of mining workers in North Maluku regarding post-termination rights through preventive legal assistance. The program adopted a participatory legal empowerment approach consisting of preparation, needs assessment, legal counseling, Focus Group Discussion (FGD), industrial dispute settlement simulation, individual legal consultation, evaluation, and follow-up activities. Program effectiveness was assessed using pre-tests, post-tests, observations, and participant satisfaction questionnaires. The results demonstrated that the preventive legal assistance program significantly improved participants' legal literacy, with an average increase in understanding of 48.6%, from an initial score of 41.2% to 89.8% after the program. In addition to strengthening participants' knowledge of employment termination rights and industrial dispute settlement procedures, the program also enhanced communication, discussion, negotiation, and problem-solving skills in industrial relations. These findings indicate that preventive legal assistance based on community participation effectively strengthens workers' legal capacity while fostering harmonious, productive, and equitable industrial relations.*

Abstrak: Pemutusan hubungan kerja (PHK) pada sektor pertambangan berpotensi menimbulkan permasalahan hukum akibat masih rendahnya literasi hukum pekerja mengenai hak-hak normatif dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan meningkatkan pemahaman dan kesadaran hukum pekerja tambang di Provinsi Maluku Utara mengenai hak-hak setelah PHK melalui pendampingan hukum preventif. Metode yang digunakan adalah pendekatan *participatory legal empowerment* yang dilaksanakan melalui tahapan persiapan, identifikasi kebutuhan, penyuluhan hukum, *Focus Group Discussion* (FGD), simulasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, konsultasi hukum individual, evaluasi, dan tindak lanjut. Evaluasi dilakukan menggunakan *pre-test*, *post-test*, observasi, dan angket kepuasan peserta. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pendampingan hukum preventif mampu meningkatkan literasi hukum pekerja dengan rata-rata peningkatan pemahaman sebesar 48,6%, dari nilai awal 41,2% menjadi 89,8%. Selain meningkatkan penguasaan terhadap hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kegiatan ini juga memperkuat kemampuan peserta dalam berkomunikasi, berdiskusi, dan menyelesaikan permasalahan hubungan industrial secara dialogis. Program ini berkontribusi dalam membangun budaya hukum yang mendukung terciptanya hubungan industrial yang harmonis, produktif, dan berkeadilan.



This is an open access article under the CC-BY-SA license

A. LATAR BELAKANG

Sektor pertambangan merupakan salah satu penggerak utama pertumbuhan ekonomi di Provinsi Maluku Utara. Keberadaan industri pertambangan nikel, emas, dan berbagai mineral strategis telah membuka lapangan kerja bagi ribuan masyarakat serta memberikan kontribusi besar terhadap pembangunan daerah (Hasyim et al., 2024). Namun, di balik kontribusi ekonomi tersebut, sektor pertambangan juga memiliki karakteristik hubungan kerja yang rentan terhadap terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), baik akibat fluktuasi harga komoditas, efisiensi perusahaan, perubahan kebijakan investasi, maupun restrukturisasi organisasi. Kondisi tersebut menempatkan pekerja pada posisi yang rentan terhadap hilangnya mata pencaharian sekaligus berpotensi menimbulkan konflik hubungan industrial apabila tidak disertai pemahaman yang memadai mengenai hak-hak hukum pekerja (Saefullah & Santiago, 2018).

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia, hubungan kerja bukan sekadar hubungan kontraktual antara pekerja dan pengusaha, melainkan hubungan hukum yang mengandung dimensi perlindungan terhadap pihak yang secara sosial dan ekonomi berada pada posisi lebih lemah (Mardianto, 2024). Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan dibangun atas prinsip perlindungan, keseimbangan hak dan kewajiban, keadilan sosial, serta penghormatan terhadap martabat manusia sebagai pekerja. Prinsip-prinsip tersebut menjadi landasan utama dalam Hubungan Industrial Pancasila yang menempatkan pekerja dan pengusaha sebagai mitra pembangunan yang harus saling bekerja sama demi terciptanya produktivitas sekaligus kesejahteraan Bersama (Agus, 2023).

Kondisi tersebut semakin penting diperhatikan mengingat perubahan regulasi ketenagakerjaan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang membawa sejumlah perubahan terhadap pengaturan pemutusan hubungan kerja dan pemberian kompensasi kepada pekerja (Azani et al., 2025). Perubahan regulasi tersebut menuntut adanya peningkatan kapasitas masyarakat pekerja agar mampu memahami substansi hukum yang berlaku sekaligus mengantisipasi berbagai persoalan hubungan industrial melalui jalur preventif. Tanpa adanya edukasi hukum yang memadai, perubahan regulasi justru berpotensi menimbulkan multitafsir yang merugikan pekerja maupun pengusaha (ALOISI & DE STEFANO, 2020).

Pendekatan preventif dalam perlindungan hukum memiliki arti penting dibandingkan pendekatan represif yang baru dilakukan setelah sengketa terjadi (Arifin, 2020). Perlindungan hukum preventif memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk memahami hak dan kewajiban sebelum muncul konflik hukum sehingga potensi perselisihan dapat diminimalisasi sejak awal (Lanovaya, 2023). Dalam konteks hubungan industrial, perlindungan preventif diwujudkan melalui penyuluhan hukum, konsultasi, pendampingan, serta peningkatan kesadaran hukum pekerja mengenai mekanisme hubungan kerja yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Hardiani & Wahyoeno, 2022). Dengan demikian, pekerja tidak hanya mengetahui hak-haknya, tetapi juga memahami prosedur penyelesaian sengketa secara bertahap melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, hingga Pengadilan Hubungan Industrial apabila diperlukan.

Pendampingan hukum kepada pekerja tambang juga sejalan dengan paradigma pemberdayaan masyarakat yang menempatkan masyarakat sebagai subjek utama pembangunan hukum (Ntui, 2017). Pengabdian kepada masyarakat tidak lagi dipahami sebatas penyampaian informasi hukum secara satu arah, melainkan proses pemberdayaan yang mendorong masyarakat memiliki kemampuan mengenali persoalan hukumnya sendiri (Goni et al., 2025), mengambil keputusan secara rasional, serta

menggunakan instrumen hukum secara tepat. Melalui pendekatan partisipatif, pekerja diharapkan mampu membangun kesadaran hukum yang berkelanjutan sehingga tercipta hubungan industrial yang lebih harmonis, produktif, dan berkeadilan.

Selain meningkatkan pemahaman hukum pekerja, kegiatan pendampingan juga memberikan manfaat bagi perusahaan. Pekerja yang memahami hak dan kewajibannya cenderung menyelesaikan perselisihan melalui mekanisme dialog dan musyawarah sebagaimana semangat Hubungan Industrial Pancasila. Sebaliknya, rendahnya literasi hukum sering melahirkan kesalahpahaman yang berkembang menjadi konflik berkepanjangan dan berdampak terhadap produktivitas Perusahaan (Jumiati et al., 2022). Oleh sebab itu, peningkatan literasi hukum pekerja sesungguhnya merupakan investasi sosial yang menguntungkan seluruh pihak karena menciptakan kepastian hukum sekaligus menjaga stabilitas hubungan kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, kegiatan pengabdian ini dilaksanakan dalam bentuk pendampingan hukum preventif bagi pekerja tambang mengenai hak-hak pemutusan hubungan kerja di Provinsi Maluku Utara. Kegiatan difokuskan pada peningkatan pemahaman peserta mengenai dasar hukum PHK, hak-hak normatif pekerja setelah PHK, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta penguatan kesadaran hukum melalui diskusi, konsultasi, dan simulasi penyelesaian sengketa. Melalui kegiatan ini diharapkan terbentuk pekerja yang memiliki literasi hukum memadai sehingga mampu melindungi hak-haknya secara konstitusional sekaligus membangun hubungan industrial yang harmonis sesuai nilai-nilai Pancasila. Tujuan kegiatan ini adalah meningkatkan literasi hukum pekerja tambang mengenai hak pasca-PHK serta memperkuat kemampuan mereka dalam mencegah dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara tepat, mandiri, dan berkeadilan.

B. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan *participatory legal empowerment*, yaitu pendekatan pemberdayaan masyarakat yang menempatkan peserta sebagai subjek utama dalam proses peningkatan literasi hukum (Pane et al., 2023). Pendekatan tersebut dipilih karena tidak hanya berorientasi pada penyampaian informasi hukum secara satu arah, tetapi juga mendorong keterlibatan aktif peserta dalam mengidentifikasi persoalan, mendiskusikan alternatif penyelesaian, serta membangun kemampuan menggunakan instrumen hukum secara mandiri. Dengan demikian, kegiatan pengabdian tidak berhenti pada transfer pengetahuan, tetapi diarahkan untuk membentuk kesadaran hukum (*legal awareness*) dan kemandirian hukum (*legal empowerment*) di kalangan pekerja tambang.

Mitra kegiatan ini adalah pekerja sektor pertambangan di Provinsi Maluku Utara yang memiliki risiko tinggi mengalami pemutusan hubungan kerja akibat dinamika industri pertambangan. Sasaran kegiatan meliputi pekerja tetap, pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, pengurus serikat pekerja, serta perwakilan sumber daya manusia perusahaan yang memiliki keterkaitan langsung dengan pelaksanaan hubungan industrial. Pelibatan berbagai unsur tersebut dimaksudkan agar pemahaman mengenai perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja tidak hanya dimiliki oleh pekerja, tetapi juga menjadi bagian dari budaya hubungan industrial yang dibangun bersama antara pekerja dan perusahaan.

Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian dilaksanakan melalui lima tahapan yang saling berkesinambungan, yaitu; (1) persiapan, (2) identifikasi kebutuhan, (3) pelaksanaan pendampingan, (4) evaluasi, dan (5) tindak lanjut (Riani et al., 2022). Tahap persiapan diawali dengan koordinasi bersama mitra, penyusunan materi, penyiapan media pembelajaran, serta penyusunan instrumen evaluasi berupa *pre-test* dan *post-test*. Selanjutnya, identifikasi kebutuhan dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner untuk memetakan tingkat pemahaman pekerja serta menentukan

materi yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Tahap pelaksanaan meliputi penyuluhan hukum, *Focus Group Discussion* (FGD), simulasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan konsultasi hukum individual guna meningkatkan pemahaman sekaligus keterampilan peserta dalam menghadapi persoalan pemutusan hubungan kerja. Evaluasi dilakukan melalui *pre-test*, *post-test*, angket kepuasan, dan diskusi reflektif untuk mengukur efektivitas kegiatan serta memperoleh masukan bagi pengembangan program. Sebagai tindak lanjut, tim pengabdian mendistribusikan buku saku mengenai hak-hak pekerja setelah PHK dan membangun jejaring komunikasi sebagai sarana konsultasi hukum berkelanjutan, sehingga peningkatan literasi hukum peserta dapat terus berkembang dan mendukung terciptanya hubungan industrial yang harmonis, produktif, dan berkeadilan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Kegiatan Pendampingan Hukum Preventif

Kegiatan pendampingan hukum preventif dilaksanakan melalui beberapa tahapan yang telah dirancang pada bagian metode pelaksanaan, yaitu penyuluhan hukum, diskusi kelompok terarah (*Focus Group Discussion*), simulasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta konsultasi hukum individual. Seluruh rangkaian kegiatan dilaksanakan secara partisipatif dengan melibatkan pekerja tambang sebagai subjek utama sehingga proses pembelajaran tidak hanya berlangsung melalui penyampaian materi, tetapi juga melalui berbagi pengalaman dan penyelesaian kasus secara bersama-sama. Pendekatan partisipatif tersebut bertujuan meningkatkan literasi hukum sekaligus membangun kesadaran peserta mengenai pentingnya penyelesaian hubungan industrial secara preventif melalui dialog dan musyawarah. Pendekatan ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa model edukasi hukum berbasis partisipasi mampu meningkatkan kemampuan masyarakat dalam memahami sekaligus menerapkan ketentuan hukum dalam kehidupan sehari-hari.

Kegiatan diawali dengan penyuluhan mengenai dasar-dasar hukum ketenagakerjaan, ketentuan pemutusan hubungan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan, hak-hak pekerja setelah PHK, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyampaian materi dilakukan menggunakan bahasa yang sederhana disertai contoh-contoh kasus yang dekat dengan aktivitas pekerja tambang sehingga peserta lebih mudah memahami substansi materi. Selama kegiatan berlangsung peserta menunjukkan antusiasme yang tinggi melalui berbagai pertanyaan mengenai prosedur PHK, hak atas pesangon, maupun langkah-langkah yang dapat ditempuh ketika terjadi perselisihan hubungan industrial.

Peserta mengikuti diskusi kelompok terarah yang difokuskan pada identifikasi berbagai persoalan hubungan kerja yang sering ditemui di lingkungan perusahaan pertambangan. Diskusi berlangsung secara interaktif sehingga peserta dapat saling bertukar pengalaman mengenai pelaksanaan hubungan industrial di tempat kerja masing-masing. Tim pengabdian kemudian menghubungkan setiap persoalan tersebut dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga peserta memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bentuk perlindungan hukum yang tersedia.

Tahap berikutnya berupa simulasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Peserta dibagi ke dalam beberapa kelompok dan diberikan studi kasus mengenai pemutusan hubungan kerja untuk diselesaikan melalui mekanisme bipartit, mediasi, hingga Pengadilan Hubungan Industrial. Simulasi tersebut memberikan pengalaman praktis kepada peserta mengenai prosedur penyelesaian sengketa sehingga mereka tidak hanya memahami aspek normatif, tetapi juga mampu menerapkan ketentuan hukum dalam situasi yang mendekati kondisi nyata. Menurut Joni Laksito, metode simulasi dalam pendidikan hukum meningkatkan pemahaman peserta terhadap

prosedur penyelesaian sengketa (Joni Laksito & Agus Wibowo, 2023). Temuan tersebut menunjukkan keunggulan pembelajaran berbasis pengalaman dibandingkan pendekatan ceramah yang bersifat satu arah.

Peserta memperoleh kesempatan mempraktikkan tahapan penyelesaian perkara melalui situasi yang menyerupai kondisi nyata. Pengalaman tersebut membantu peserta memahami hubungan antara teori hukum dan praktik penyelesaian sengketa. Proses simulasi juga mendorong peserta menganalisis persoalan hukum secara lebih sistematis dan kritis. Melalui keterlibatan langsung, peserta menjadi lebih percaya diri menghadapi berbagai persoalan hukum praktis. Dengan demikian, simulasi menghadirkan pengalaman belajar yang lebih bermakna dibandingkan metode ceramah konvensional.

Keunggulan metode simulasi terlihat dari meningkatnya kemampuan peserta menerapkan konsep hukum dalam berbagai situasi. Peserta tidak sekadar menghafal materi, melainkan memahami penerapan prosedur secara bertahap dan menyeluruh (Krásnická et al., 2017). Interaksi selama simulasi juga memperkuat kemampuan komunikasi, argumentasi, serta pengambilan keputusan hukum (Petkov et al., 2020). Kondisi tersebut menciptakan suasana pembelajaran yang aktif, kolaboratif, dan berorientasi pada pemecahan masalah. Hasil pembelajaran menjadi lebih optimal karena peserta terlibat secara intelektual maupun emosional sepanjang kegiatan. Oleh sebab itu, metode simulasi layak dipertimbangkan sebagai strategi pembelajaran efektif dalam pendidikan hukum. Pendekatan tersebut memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi profesional peserta pada masa mendatang.

Setelah kegiatan penyuluhan dan simulasi selesai, peserta memperoleh kesempatan mengikuti konsultasi hukum secara individual. Layanan ini dimanfaatkan untuk membahas persoalan hubungan kerja yang dihadapi masing-masing peserta sehingga solusi yang diberikan lebih sesuai dengan karakteristik kasus. Pendekatan konsultatif tersebut memperkuat fungsi pengabdian sebagai upaya pemberdayaan masyarakat melalui peningkatan akses terhadap layanan hukum.

2. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi merupakan komponen penting dalam memastikan efektivitas setiap program pendampingan masyarakat. Keduanya berfungsi mengukur ketercapaian tujuan sekaligus mengidentifikasi berbagai kendala selama pelaksanaan kegiatan. Monitoring dilakukan secara berkelanjutan untuk mengamati perkembangan proses sesuai rencana yang telah ditetapkan (DuBois et al., 2006). Evaluasi memberikan dasar objektif dalam menilai keberhasilan program berdasarkan indikator yang terukur dan sistematis. Menurut pendekatan manajemen program, monitoring berfokus pada pelaksanaan, sedangkan evaluasi menilai hasil (Cooper, 2017). Kedua proses tersebut saling melengkapi dalam menghasilkan informasi yang akurat bagi pengambilan keputusan. Informasi yang diperoleh menjadi landasan penting untuk memperbaiki strategi pelaksanaan kegiatan berikutnya.

Pelaksanaan monitoring memerlukan indikator yang mampu menggambarkan keterlibatan peserta secara komprehensif selama kegiatan berlangsung. Indikator tersebut mencakup partisipasi aktif, interaksi, respons, serta perkembangan pemahaman terhadap materi pendampingan. Sementara itu, evaluasi membutuhkan instrumen yang mampu mengukur perubahan pengetahuan secara objektif dan konsisten. Penggunaan *pre-test* dan *post-test* menjadi pendekatan umum untuk membandingkan kemampuan sebelum dan sesudah pembelajaran (SETIJOWATI, 2025). Perbandingan kedua hasil tersebut menunjukkan tingkat peningkatan pemahaman peserta terhadap materi yang diberikan. Data evaluasi selanjutnya dianalisis sebagai dasar menilai efektivitas metode pendampingan yang diterapkan.

Oleh karena itu, monitoring dan evaluasi menjadi instrumen penting dalam menjamin kualitas pelaksanaan program.

Monitoring dilakukan selama seluruh rangkaian kegiatan berlangsung melalui observasi terhadap tingkat partisipasi peserta, intensitas diskusi, serta kemampuan peserta dalam menjawab pertanyaan yang diberikan selama proses pendampingan. Selain observasi, evaluasi dilakukan menggunakan instrumen *pre-test* dan *post-test* untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta mengenai hak-hak pekerja setelah pemutusan hubungan kerja.

Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan tingkat pemahaman peserta pada seluruh indikator yang diukur. Sebelum kegiatan dilaksanakan, sebagian besar peserta belum memahami secara utuh mengenai hak atas pesangon, prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maupun fungsi mediator hubungan industrial. Setelah mengikuti pendampingan, tingkat pemahaman peserta meningkat secara signifikan sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil *Pre-test* dan *Post-test* Peserta

Indikator	Sebelum (%)	Sesudah (%)	Peningkatan
Hak atas pesangon	38	89	51%
Mekanisme bipartit	31	91	60%
Prosedur mediasi	28	88	60%
Fungsi PHI	26	85	59%

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa rata-rata tingkat pemahaman peserta mengalami peningkatan lebih dari 55% setelah mengikuti kegiatan pendampingan. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa kombinasi penyuluhan, diskusi partisipatif, simulasi kasus, dan konsultasi hukum mampu meningkatkan literasi hukum pekerja secara efektif. Temuan ini mendukung hasil penelitian Rokhimah dkk. (2023) yang menyatakan bahwa kegiatan penyuluhan hukum berbasis partisipasi masyarakat secara signifikan meningkatkan kesadaran hukum serta kemampuan masyarakat dalam menyelesaikan persoalan hukum secara mandiri.

Selain evaluasi kuantitatif, peserta juga mengisi angket kepuasan terhadap materi, metode penyampaian, serta manfaat kegiatan. Sebagian besar peserta menyatakan bahwa simulasi penyelesaian sengketa dan konsultasi hukum merupakan bagian yang paling membantu karena memberikan gambaran nyata mengenai prosedur yang harus ditempuh ketika menghadapi pemutusan hubungan kerja.

3. Kendala yang Dihadapi dan Solusi

Pelaksanaan kegiatan tidak terlepas dari beberapa kendala. Kendala pertama berkaitan dengan perbedaan tingkat pendidikan peserta yang menyebabkan kemampuan memahami istilah-istilah hukum tidak seragam. Sebagian peserta memerlukan penjelasan tambahan mengenai konsep-konsep dasar hukum ketenagakerjaan. Untuk mengatasi kondisi tersebut, tim pengabdian menggunakan bahasa yang lebih sederhana serta memperbanyak contoh kasus yang dekat dengan pengalaman peserta.

Kendala kedua adalah keterbatasan waktu pelaksanaan karena sebagian peserta masih harus menyesuaikan jadwal kerja sistem *shift* di perusahaan pertambangan. Akibatnya, tidak seluruh peserta dapat mengikuti seluruh sesi kegiatan secara penuh. Sebagai solusi, tim pengabdian menyediakan bahan ajar dalam bentuk buku saku dan media presentasi yang dapat dipelajari secara mandiri setelah kegiatan selesai.

Kendala ketiga berkaitan dengan masih terbatasnya budaya konsultasi hukum di kalangan pekerja. Sebagian peserta baru berkonsultasi ketika menghadapi persoalan yang telah berkembang menjadi perselisihan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemanfaatan layanan konsultasi hukum secara preventif masih perlu terus ditingkatkan melalui kegiatan pendampingan yang berkelanjutan.

Kendala keempat adalah masih beredarnya informasi mengenai hak-hak pekerja yang diperoleh dari media sosial tanpa verifikasi terhadap ketentuan hukum yang berlaku. Informasi yang tidak akurat berpotensi menimbulkan kesalahpahaman dan memperbesar konflik hubungan industrial. Oleh karena itu, diperlukan penyediaan media edukasi hukum yang mudah diakses dan disusun berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kendala kelima berkaitan dengan keberlanjutan program pendampingan. Kegiatan pengabdian yang dilaksanakan dalam waktu terbatas belum cukup untuk membangun budaya hukum secara menyeluruh. Oleh sebab itu, diperlukan kerja sama berkelanjutan antara perguruan tinggi, perusahaan, serikat pekerja, dan pemerintah daerah agar kegiatan edukasi hukum dapat dilaksanakan secara periodik dan memberikan dampak yang lebih luas terhadap peningkatan literasi hukum pekerja.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pendampingan hukum preventif berhasil meningkatkan literasi hukum pekerja tambang di Maluku Utara. Pendekatan tersebut memperkuat pemahaman pekerja mengenai hak pasca-PHK dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyuluhan, FGD, simulasi sengketa, dan konsultasi individual menghasilkan pembelajaran hukum yang kontekstual. Pendekatan partisipatif memungkinkan peserta mengidentifikasi persoalan hukum berdasarkan pengalaman serta kebutuhan pekerja pertambangan. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan pemahaman sebesar 48,6%, dari 41,2% menjadi 89,8%. Peningkatan tersebut mencakup penguasaan substansi hukum sekaligus kemampuan komunikasi, negosiasi, dan musyawarah perselisihan. Temuan ini menegaskan efektivitas pendampingan partisipatif dalam membangun kesadaran hukum dan hubungan industrial berkeadilan.

Program pendampingan hukum preventif ini perlu dilaksanakan secara berkelanjutan melalui kolaborasi antara perguruan tinggi, pemerintah daerah, perusahaan pertambangan, serikat pekerja, dan instansi ketenagakerjaan agar peningkatan literasi hukum pekerja dapat dipertahankan serta menjangkau lebih banyak kelompok sasaran. Pengabdian selanjutnya disarankan mengembangkan materi yang lebih luas, seperti perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, hak pekerja perempuan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial berbasis mediasi, serta pemanfaatan media digital sebagai sarana edukasi dan konsultasi hukum. Selain itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk mengevaluasi dampak jangka panjang pendampingan hukum terhadap perubahan perilaku hukum pekerja, penurunan jumlah perselisihan hubungan industrial, serta efektivitas model pendampingan dalam meningkatkan kualitas hubungan kerja pada sektor pertambangan maupun sektor industri lainnya.

REFERENSI

- Agus, D. (2023). Eksistensi Hubungan Industrial Pancasila Pasca Disahkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ius Constituendum*, 8(1), 87–100. <https://doi.org/10.26623/jic.v8i1.6276>
- ALOISI, A., & DE STEFANO, V. (2020). Regulation and the future of work: The employment relationship as an innovation facilitator. *International Labour Review*, 159(1), 47–69. <https://doi.org/10.1111/ilr.12160>
- Arifin, R. (2020). Legal Protection and Law Enforcement: The Unfinished Works. *Indonesian Journal of Advocacy and Legal Services*, 2(1), 1–4. <https://doi.org/10.15294/ijals.v2i1.38035>
- Azani, A., Elvionita, S., & Nurfitriah, M. A. (2025). Kepastian Hukum Hak Normatif Pekerja Berupa Uang Pisah Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. *Solusi*, 23(1), 22–39. <https://doi.org/10.36546/solusi.v23i1.1462>
- Cooper, S. (2017). What is evaluation? In *Participatory Evaluation in Youth and Community Work* (pp. 11–26). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315645247-3>
- DuBois, D. L., Doolittle, F., Yates, B. T., Silverthorn, N., & Tebes, J. K. (2006). Research methodology and youth mentoring. *Journal of Community Psychology*, 34(6), 657–676. <https://doi.org/10.1002/jcop.20122>
- Goni, C. J. J. G., Karamoy, R. V., & Musa, A. A. (2025). Aspek Hukum Tanggung Jawab Pemerintah Daerah Terhadap Pemberdayaan Masyarakat Lingkar Usaha Tambang. *Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat*, 10(2), 553–564. <https://doi.org/10.47200/jnajpm.v10i2.3200>
- Hardiani, Y. P., & Wahyoen, D. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pengurus Serikat Pekerja Atas Tindakan Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama oleh Perusahaan. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 2(1), 546–567. <https://doi.org/10.53363/bureau.v2i1.150>
- Hasyim, H., Syafri, W., Nurdin, N., & Achmad, M. (2024). Enhancing Socio-Economic Dynamics: Assessing Regional Governance and Mining Community Benefits post Law Number 3 of 2020 in North Maluku. *ARISTO*, 12(2), 575–593. <https://doi.org/10.24269/ars.v12i2.8944>
- Joni Laksito, & Agus Wibowo. (2023). Mengubah Budaya Pendidikan Hukum Menggunakan Pembelajaran Simulasi Metaverse. *JURNAL HUKUM, POLITIK DAN ILMU SOSIAL*, 1(2), 95–117. <https://doi.org/10.55606/jhps.v1i2.1532>
- Jumiati, A., S Pradoto, W., & Hanindito B R. (2022). Implementasi UU Nomor 2 Tahun 2004 dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. *Mitra Abdimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 58–64. <https://doi.org/10.57251/mabdimas.v1i2.195>
- Krásnická, M., Vojtko, V., Strnad, Z., & Hrubý, R. (2017). Learning Outcomes of Simulation of Insolvency Proceedings Inspired by the US Mock Trials. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 64(6), 1951–1959. <https://doi.org/10.11118/actaun201664061951>
- Lanovaya, G. M. (2023). The Role of Law and Its Applications in Conflict Resolution: The Theory and Practice. *History of State and Law*, 1, 49–54. <https://doi.org/10.18572/1812-3805-2023-1-49-54>
- Mardianto, S. E. (2024). Analisis perlindungan hukum terhadap hak buruh/pekerja dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. *JUSTITIA Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora*, 7(1), 160. <https://doi.org/10.31604/justitia.v7i1.160-169>
- Ntui, C. M. A. (2017). What is law without people? A review of mining legislation and communities. *Environment, Development and Sustainability*, 19(4), 1539–1555. <https://doi.org/10.1007/s10668-016-9797-4>

- Pane, M. D., Situmeang, S. M. T., & Alfarizzi, A. (2023). Sosialisasi Peran Paralegal Dalam Meningkatkan Pengetahuan Warga Desa Cilame Di Bidang Hukum. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 5(2), 494. <https://doi.org/10.32493/j.pdl.v5i2.24678>
- Petkov, S., M. Savishchenko, V., Semenyshyna-Fihol, B., A. Poda, T., & M. Chaika, I. (2020). Application of Mock-Court as an Interdisciplinary Model for Consolidation of Professional Training of Law Students. *Journal of Education and E-Learning Research*, 7(2), 122–129. <https://doi.org/10.20448/journal.509.2020.72.122.129>
- Riani, L. P., Kusumawardani, N., Sugiharsono, S., Mustofa, M., & Suyanto, S. (2022). Pendampingan Kewirausahaan Bagi Pelaku UMKM Di Desa Gemblegan, Kecamatan Kalikotes, Kabupaten Klaten. *Empowerment: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(4), 564–572. <https://doi.org/10.55983/empjcs.v1i4.217>
- Saefullah, Mr., & Santiago, F. (2018). Legal Protection of Mining Workers from The Perspective of Mining and Labor Law. *Proceedings of the 2018 International Conference on Energy and Mining Law (ICEML 2018)*. <https://doi.org/10.2991/iceml-18.2018.66>
- Setijowati, H. (2025). Desain Strategi “Covi Sronol” dalam Rangka Akselerasi Jawa Tengah Corporate University. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5(1), 249–263. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i1.4437>