

Peningkatan Pemahaman Anggota Federasi Serikat Pekerja Kahutindo Kota Pekanbaru Mengenai Hak-hak Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Perkembangannya Pasca Pengesahan Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja

HASNATI¹, SANDRA DEWI², ANDREW SHANDY UTAMA³

Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso KM 08 Rumbai Telp. (0761) 52581
E-mail : andrewshandyutama@unilak.ac.id

Abstract: The problem with partners in this community service activity is the lack of understanding of members of the KAHUTINDO Workers Union Federation of Pekanbaru City regarding workers' rights in a Specific Time Work Agreement (SPTA) based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and its development after the ratification of the Omnibus Law of Job Creation. The solution offered in this community service activity is to increase the understanding of members of the KAHUTINDO Workers Union Federation of Pekanbaru City regarding workers' rights in a Specific Time Work Agreement (SPTA) based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and its development after the ratification of the Omnibus Law of Job Creation. The method of implementation used in this community service activity is to use the method of lectures, dialogues, and discussions in order to provide legal education. Participation of partners in this community service activity is by providing time, providing a place and supporting facilities, and presenting the community as activity participants. The output target of this community service activity is a scientific article published in a Sinta-5 accredited national journal. The conclusion is that this activity has been successfully implemented and the benefits can be felt directly by the participants. Before the activity was carried out, of the 17 participants, only 43.5% answered that they already knew about the material to be delivered. Meanwhile, after the activity was carried out, 84.7% of participants answered that they already knew the material presented.

Keywords: *Law; Labor Rights; Omnibus Law*

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan yang terdapat pada Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut secara tegas menyatakan bahwa setiap orang memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan. Oleh karena itu, perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja merupakan bagian dari perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang menjadi tanggung jawab negara (R. Joni Bambang, 2013).

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual (Lalu Husni, 2015). Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja, serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi

yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial (Lalu Husni, 2015).

Perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja merupakan hal yang penting untuk terus dilakukan oleh pemerintah mengingat tidak semua tenaga kerja yang mengetahui hukum, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Secara yuridis, kedudukan antara pengusaha dan tenaga kerja adalah sama. Dalam asas *Equality Before the Law* diinterpretasikan bahwa pengusaha dan tenaga kerja memiliki kedudukan yang sama dalam hukum. Meskipun demikian, secara ekonomi maupun secara sosial, kedudukan antara pengusaha dan tenaga kerja adalah berbeda. Dari sisi ekonomi, pengusaha memiliki kedudukan ekonomi yang lebih tinggi dari tenaga kerja. Pengusaha adalah orang yang mempunyai modal usaha dan berhak untuk menerima tenaga kerja sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkannya, sedangkan tenaga kerja adalah orang yang membutuhkan uang sehingga mengajukan lamaran pekerjaan kepada pengusaha untuk mendapatkannya. Sejalan dengan itu, dari sisi sosial, pengusaha jelas memiliki kedudukan sosial yang lebih terhormat dibandingkan dengan tenaga kerja. Oleh karena itu, hakikat dari hukum ketenagakerjaan adalah untuk melindungi

tenaga kerja dari kemungkinan terjadinya penyalahgunaan kekuasaan oleh pengusaha (R. Joni Bambang, 2013).

Hukum ketenagakerjaan adalah seperangkat aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang mengatur pola hubungan industrial antara pemberi kerja di satu sisi dan penerima kerja di sisi yang lain (Hardijan Rusli, 2011). Tujuan utama diaturnya hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dengan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha agar bertindak sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan. Pengusaha dan tenaga kerja diberi kebebasan untuk mengadakan perjanjian karena hukum ketenagakerjaan bersifat otonomi, tetapi perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja (Asri Wijayanti, 2014).

Dalam rangka melindungi hak-hak tenaga kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan hak kepada tenaga kerja untuk membentuk serikat pekerja/serikat buruh. Fungsi serikat pekerja/serikat buruh yaitu (Asri Wijayanti, 2014):

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dan penyelesaian perselisihan perburuhan.
- b. Sebagai wakil dalam lembaga kerja sama.
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi.
- e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan buruh.
- f. Sebagai wakil dalam memperjuangkan kepemilikan saham.

Khalayak sasaran kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah anggota Federasi Serikat Pekerja KAHUTINDO Kota Pekanbaru. Dari

diskusi awal yang dilakukan dengan Plt. Ketua Federasi Serikat Pekerja KAHUTINDO Kota Pekanbaru, Bobby Febrianto, diketahui bahwa sebagian besar anggota Federasi Serikat Pekerja KAHUTINDO Kota Pekanbaru berstatus sebagai pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru, termasuk Plt. Ketua Federasi Serikat Pekerja KAHUTINDO Kota Pekanbaru. Permasalahan hukum yang sering dihadapi oleh Federasi Serikat Pekerja KAHUTINDO Kota Pekanbaru adalah pelanggaran terhadap hak-hak pekerja PKWT yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Salah satunya yaitu pihak perusahaan tidak bersedia mengangkat pekerjanya menjadi pekerja tetap padahal pekerja tersebut telah bekerja sebagai pekerja PKWT lebih dari 3 (tiga) tahun sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan analisis situasi di atas, maka yang menjadi permasalahan mitra dalam pengabdian kepada masyarakat ini yaitu minimnya pemahaman anggota Federasi Serikat Pekerja KAHUTINDO Kota Pekanbaru mengenai hak-hak pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perkembangannya pasca pengesahan Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja. Oleh karena itu, penting untuk diadakan penyuluhan hukum mengenai hak-hak pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perkembangannya pasca pengesahan Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja.

METODE

Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah

dengan menggunakan metode ceramah, dialog, dan diskusi dalam rangka penyuluhan hukum tentang pemahaman anggota Federasi Serikat Pekerja KAHUTINDO Kota Pekanbaru mengenai hak-hak pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perkembangannya pasca pengesahan Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja.

Metode pendekatan yang ditawarkan untuk menyelesaikan permasalahan mitra dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah dengan melakukan diskusi dengan Plt. Ketua Federasi Serikat Pekerja KAHUTINDO Kota Pekanbaru guna menggali beberapa informasi mengenai permasalahan hukum yang sering dihadapi oleh anggotanya.

Partisipasi mitra dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini yaitu Plt. Ketua Federasi Serikat Pekerja KAHUTINDO Kota Pekanbaru berkontribusi menyediakan tempat beserta fasilitas penunjang untuk pelaksanaan kegiatan dan menghadirkan anggotanya sebagai peserta kegiatan.

Evaluasi pelaksanaan kegiatan dilakukan dengan membagikan kuisioner sebelum dan sesudah kegiatan dilaksanakan untuk mengukur tingkat pengetahuan masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini diukur dari antusias peserta yang mengikuti kegiatan dan banyaknya pertanyaan yang diajukan oleh para peserta.

HASIL

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan pada hari Rabu tanggal 30 Desember 2020 dimulai pukul 13.00 WIB sampai dengan selesai bertempat di Restoran Ayam Pak Tisto yang beralamat di Jalan Yos Sudarso Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru. Kegiatan pengabdian kepada

masyarakat ini dihadiri sebanyak 17 (tujuh belas) orang peserta sebagaimana terlampir dalam daftar hadir. Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini berjalan dengan lancar karena judul yang diangkat sesuai dengan permasalahan mitra dan kebutuhan para peserta.

Sikap khalayak sasaran selama pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah baik dan antusias dalam memperhatikan materi yang dipaparkan oleh tim pelaksana. Hal ini didukung oleh Plt. Ketua Federasi Serikat Pekerja KAHUTINDO Kota Pekanbaru yang memfasilitasi kegiatan dengan menyediakan waktu, tempat, dan fasilitas pendukung lainnya.



Gambar 1

Kata sambutan dari Ketua Federasi Serikat Pekerja KAHUTINDO Provinsi Riau

Selain meningkatkan pengetahuan anggota Ketua Federasi Serikat Pekerja KAHUTINDO Kota Pekanbaru mengenai hak-hak pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perkembangannya pasca pengesahan Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja, hasil fisik yang bermanfaat bagi para peserta adalah memperoleh materi yang diberikan oleh tim pelaksana dalam bentuk fotokopi *hand out* materi.

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat pengetahuan para peserta mengenai materi yang akan disampaikan, maka

sebelum pelaksanaan kegiatan, tim pelaksana membagikan kuisisioner untuk langsung diisi oleh para peserta. Selanjutnya, untuk mengetahui keberhasilan dari pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, maka tim pelaksana kembali membagikan kuisisioner kepada para peserta setelah kegiatan dilaksanakan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1 Pengetahuan Khalayak Sasaran

No.	Daftar Pertanyaan Kuisisioner	Jawaban Sebelum Pelaksanaan (orang)		Jawaban Setelah Pelaksanaan (orang)	
		Benar	Salah	Benar	Salah
1	Apa undang-undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan?	13	4	17	-
2	Apa definisi dari perjanjian kerja?	7	10	15	2
3	Apa saja perbedaan antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)?	5	12	13	4
4	Apa saja hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?	10	7	17	-
5	Pada bab berapa ketentuan mengenai ketenagakerjaan dalam Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja?	2	15	10	7
Jumlah		37	48	72	13
Persentase		43,5%		84,7%	

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dapat dikatakan telah berhasil dilaksanakan dan manfaatnya dapat dirasakan langsung oleh para peserta, yaitu meningkatkan pemahaman anggota Federasi Serikat Pekerja KAHUTINDO Kota Pekanbaru mengenai hak-hak pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(PKWT) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perkembangannya pasca pengesahan Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban para peserta pada kuisisioner yang diberikan sebelum dan setelah kegiatan dilaksanakan. Sebelum kegiatan dilaksanakan, dari 17 orang peserta, hanya 43,5% yang menjawab telah mengetahui mengenai materi yang akan disampaikan. Sedangkan, setelah kegiatan dilaksanakan, 84,7% peserta menjawab telah mengetahui materi yang disampaikan.



Gambar 2
Pemaparan materi oleh Andrew Shandy Utama, S.H., M.H.

Pada kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, tim pelaksana memaparkan materi mengenai hak-hak pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut undang-undang tersebut, yang menjadi hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut:

- Mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 6).
- Mendapatkan pelatihan kerja (Pasal 12 Ayat 3).
- Tidak ada masa percobaan kerja (Pasal 58 Ayat 1).
- Memperoleh waktu kerja yang jelas (Pasal 77 Ayat 2).
- Menerima upah apabila bekerja lembur (Pasal 78 Ayat 2).
- Memperoleh waktu istirahat dan cuti (Pasal 79 Ayat 2).
- Memperoleh waktu untuk beribadah wajib (Pasal 80).
- Mendapatkan izin bagi pekerja perempuan yang haid (Pasal 81 Ayat 1).
- Mendapatkan izin bagi pekerja perempuan yang melahirkan (Pasal 82).
- Mendapatkan izin bagi pekerja perempuan yang menyusui anak (Pasal 83).
- Mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (Pasal 86 Ayat 1).
- Memperoleh penghasilan yang layak (Pasal 88 Ayat 1).
- Menerima upah sesuai dengan upah minimum (Pasal 90 Ayat 1).
- Memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 Ayat 1).



Gambar 3
Para peserta kegiatan sedang memperhatikan materi yang disampaikan

PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini ditanggapi secara positif oleh para peserta. Tanggapan positif itu dapat dilihat dari adanya respon berupa pertanyaan dari salah seorang peserta setelah tim pelaksana memaparkan materi, yaitu peserta yang bernama Ramdoni mengajukan pertanyaan “Mengapa pemerintah ngotot mengesahkan Omnibus Law Cipta Kerja padahal terjadi penolakan besar-besaran oleh buruh se-Indonesia?”



Gambar 4
Pertanyaan dari peserta yang bernama Ramdoni

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia adalah untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik material maupun spiritual. Sejalan dengan tujuan tersebut, Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengatur bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pada prinsipnya merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya.

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk menciptakan dan memperluas lapangan kerja dalam rangka penurunan jumlah pengangguran dan menampung pekerja baru serta mendorong pengembangan koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dengan tujuan untuk meningkatkan perekonomian nasional yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Indonesia masih membutuhkan penciptaan kerja yang berkualitas karena jumlah angkatan kerja yang bekerja tidak penuh atau tidak bekerja masih cukup tinggi, yaitu sebesar 45,8 juta jiwa yang terdiri dari 7 juta jiwa pengangguran, 8,1 juta jiwa setengah penganggur, 28,4 juta jiwa pekerja

paruh waktu, dan 2,2 juta jiwa angkatan kerja baru. Sementara itu, penciptaan lapangan kerja masih berkisar sampai dengan 2,5 juta jiwa pertahun.

Pemerintah perlu mengambil kebijakan strategis untuk menciptakan dan memperluas lapangan kerja melalui peningkatan investasi serta mendorong pengembangan dan peningkatan kualitas koperasi dan UMKM. Untuk itu, diperlukan kebijakan dan langkah-langkah strategis cipta kerja yang memerlukan keterlibatan semua pihak yang terkait. Terhadap hal tersebut, perlu disusun dan ditetapkan Undang-Undang tentang Cipta Kerja dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara merata di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak.

Undang-Undang tentang Cipta Kerja mencakup yaitu:

- Peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha.
- Peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.
- Kemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan Koperasi dan UMKM.
- Peningkatan investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional.

Selain itu, peserta yang bernama Riky Irawan mengajukan pertanyaan "Bagaimana cara melaporkan apabila ada perusahaan yang menggaji karyawannya di bawah UMR Kota Pekanbaru? Apakah ada sanksinya untuk perusahaan tersebut?"



Gambar 5
Pertanyaan dari peserta yang bernama Riky Irawan

Menurut Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Ketentuan ini menyatakan secara tegas bahwa perusahaan wajib membayar upah tenaga kerjanya sesuai dengan upah minimum yang berlaku di Kota Pekanbaru sesuai dengan Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts. 1198/XI/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota se-Provinsi Riau Tahun 2020, yaitu Rp 2.997.971,- untuk Kota Pekanbaru. Sedangkan, berdasarkan Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts. 1514/X/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota se-Provinsi Riau Tahun 2021 ditetapkan bahwa upah minimum yang berlaku di Kota Pekanbaru sama dengan upah minimum tahun 2020, yaitu Rp 2.997.971,-.

Apabila ada perusahaan di Kota Pekanbaru yang membayar upah tenaga kerjanya di bawah Upah Minimum Kota (UMK) Pekanbaru sebagaimana yang telah disebutkan di atas, maka tenaga kerja yang dirugikan tersebut dapat melaporkannya kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan cara membuat laporan tertulis pada Locket Pengaduan Ketenagakerjaan di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang beralamat di Jl. Samarinda No. 29, Pekanbaru.

Setelah menerima laporan pengaduan, pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru akan segera memprosesnya dengan cara melakukan pemeriksaan ke perusahaan yang telah dilaporkan tersebut untuk mengumpulkan data dan informasi guna mencocokkannya dengan laporan pengaduan yang ada. Apabila perusahaan yang dilaporkan tersebut terbukti membayar upah tenaga kerjanya di bawah upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru akan memberikan Surat Peringatan agar perusahaan tersebut mematuhi peraturan yang berlaku.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa sanksi pidana bagi perusahaan yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum adalah pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).

Terakhir, peserta yang bernama Kodri mengajukan pertanyaan “Bagaimana aturan mengenai tenaga kerja lokal untuk masyarakat yang bertempat tinggal di sekitar area perusahaan? Apakah ada aturannya?”

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal disebutkan bahwa sebuah perusahaan yang memiliki tenaga kerja dengan jumlah di atas 100 orang diwajibkan untuk merekrut tenaga kerja lokal. Perusahaan tersebut diberi jangka waktu hingga 5 tahun untuk memenuhi komposisi bahwa 50% dari total karyawannya diisi oleh tenaga kerja lokal. Bagi masyarakat yang bertempat tinggal di sekitar area perusahaan, maka pihak perusahaan wajib merekrutnya untuk pekerjaan-pekerjaan yang tidak memerlukan keahlian khusus, seperti *cleaning service*, tukang kebun, penjaga malam, dan lain sebagainya.

Apabila ada perusahaan di Kota Pekanbaru yang melanggar ketentuan-ketentuan dalam Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal, maka diancam dengan pidana kurungan maksimal 6 (enam) bulan dan denda maksimal Rp 5.000.000,- (lima juta rupiah).





Gambar 6 dan 7
Penyerahan plakat penghargaan oleh Ketua Federasi Serikat Pekerja KAHUTINDO Provinsi Riau; Berfoto bersama dengan para peserta setelah kegiatan

Kegiatan penyuluhan hukum dengan judul “Peningkatan Pemahaman Anggota Federasi Serikat Pekerja KAHUTINDO Kota Pekanbaru Mengenai Hak-hak Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Perkembangannya Pasca Pengesahan Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja” ini merupakan salah satu bentuk pengabdian kepada masyarakat berupa penyuluhan hukum yang dilaksanakan oleh tim pelaksana dari Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning.

SIMPULAN

Permasalahan mitra dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah minimnya pemahaman anggota Federasi Serikat Pekerja KAHUTINDO Kota Pekanbaru mengenai hak-hak pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perkembangannya pasca pengesahan Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja. Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dapat dikatakan telah berhasil dilaksanakan dan manfaatnya dapat dirasakan langsung oleh para peserta, yaitu meningkatkan pemahaman anggota Federasi

Serikat Pekerja KAHUTINDO Kota Pekanbaru mengenai hak-hak pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perkembangannya pasca pengesahan Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban para peserta pada kuisisioner yang diberikan sebelum dan setelah kegiatan dilaksanakan. Sebelum kegiatan dilaksanakan, dari 17 orang peserta, hanya 43,5% yang menjawab telah mengetahui mengenai materi yang akan disampaikan. Sedangkan, setelah kegiatan dilaksanakan, 84,7% peserta menjawab telah mengetahui materi yang disampaikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Aries Harianto, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Astri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hasnati, Sandra Dewi, dan Andrew Shandy Utama. 2019. “Peningkatan Pengetahuan Masyarakat Kelurahan Lembah Damai Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru Mengenai Perlindungan Hak-hak Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. *Jurnal Diklat Review*, Vol. 3, No. 3, Hal. 188-194.
- Lalu Husni, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Rajawali Pers.

R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia.

Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia; Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

Suhendro, Andrew Shandy Utama, dan Ade Pratiwi Susanty. 2018. "Peningkatan Pemahaman Karyawan PT Asia Forestama Raya Mengenai Perlindungan Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Pengabdian Masyarakat Multidisiplin*, Vol. 2, No. 3, Hal. 236-242.