

**PERLINDUNGAN KESELAMATAN KERJA BAGI PEGAWAI
KONTRAK DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA
DAERAH (BPBD) DALAM PENANGGULANGAN
BENCANA DI KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh

**SALSABILA HUSNIAH
188400143**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

**PERLINDUNGAN KESELAMATAN KERJA BAGI PEGAWAI
KONTRAK DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA
DAERAH (BPBD) DALAM PENANGGULANGAN
BENCANA DI KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh

**SALSABILA HUSNIAH
188400143**

BIDANG HUKUM KEPERDATAAN

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar
Sarjana di Fakultas Hukum Universitas Medan Area**

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2022 .

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 1/2/23

Access From (repository.uma.ac.id)1/2/23

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : **PERLINDUNGAN KESELAMATAN KERJA BAGI
PEGAWAI KONTRAK DI BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)
DALAM PENANGGULANGAN BENCANA DI KOTA
MEDAN**

Nama : **Salsabila Husniah**
NPM : **188400143**
Fakultas : **Hukum**
Bidang Studi : **Keperdataan**

Disetujui Oleh

Pembimbing I

Pembimbing II

Marsella, S.H, M.Kn

Alvin Hamzah Nasution, S.H, M.H.

Diketahui:

Dekan Fakultas Hukum



Dr. M. Citra Ramadhan S.H, M.H.

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai norma, kaedah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 05 Agustus 2022



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Salsabila Husniah
NPM : 188400143
Fakultas : Hukum
Bidang Studi : Keperdataan

Demi pengembangan ilmu pengetahuan untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul:

“PERLINDUNGAN KESELAMATAN KERJA BAGI PEGAWAI KONTRAK DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) DALAM PENANGGULANGAN BENCANA DI KOTA MEDAN”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan,
Pada tanggal, 05 Agustus 2022
Yang membuat Pernyataan,



Salsabila Husniah

ABSTRAK
PERLINDUNGAN KESELAMATAN KERJA BAGI PEGAWAI
KONTRAK DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
(BPBD) DALAM PENANGGULANGAN BENCANA DI KOTA MEDAN
SALSABILA HUSNIAH
188400143

Pegawai kontrak memiliki peranan cukup penting demi berjalannya pelayanan yang maksimal untuk masyarakat. Seperti halnya pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) yang melaksanakan pelayanan publik untuk melaksanakan penanggulangan bencana tentunya banyak memerlukan tenaga kerja, oleh karena kurangnya PNS yang pada BPBDm sehingga BPBD mengangkat pegawai kontrak demi menunjang kinerja BPBD. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana kedudukan pegawai kontrak pada BPBD di Kota Medan dan bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja bagi pegawai BPBD Kota Medan Dalam Pelaksanaan penanggulangan bencana. Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah yuridis normatif yang bersifat deskriptif analisis. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan. Kedudukan Pegawai Kontrak pada BPBD di Kota Medan belum ada secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga kedudukan Pegawai Kontrak pada BPBD di Kota Medan disamakan dengan PPPK sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Jika melihat dari perjanjian kerja/petikan yang dibuat dalam bentuk baku BPBD, menandakan kedudukan PHL di BPBD berada dalam posisi lemah, mau tidak mau PHL harus menerima semua ketentuan yang termuat dalam perjanjian kerja/petikan tersebut. Suatu perjanjian dianggap telah memenuhi syarat sahnya persetujuan sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Ada tiga syarat sahnya perjanjian yang telah terpenuhi kecuali syarat yang pertama, yaitu sepakat diantara kedua belah pihak. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Bagi Pegawai BPBD Kota Medan antara lain: gaji yang telah sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) Kota Medan tahun 2021 dan mendapatkan jaminan ketenagakerjaan dan jaminan kesehatan melalui BPJS.

Kata Kunci: Perlindungan, Keselamatan Kerja, Pegawai Kontrak, BPBD.

ABSTRACT

**WORK SAFETY PROTECTION FOR CONTRACT EMPLOYEES IN THE
REGIONAL DISASTER MANAGEMENT AGENCY (BPBD) IN DISASTER
MANAGEMENT IN THE CITY OF MEDAN
SALSABILA HUSNIAH
188400143**

Contract employees have an important role in order to provide maximum service to the community. As is the case with the Regional Disaster Management Agency (BPBD) which carries out public services to carry out disaster management, of course it requires a lot of manpower, due to the lack of civil servants at BPBDm so that BPBD appoints contract employees to support BPBD performance. The problem in this study is how the position of contract employees at BPBD in Medan City and how the form of legal protection for work safety for BPBD employees in Medan City in implementing disaster management. The type of research used in writing this thesis is normative juridical which is descriptive analysis. The approach method used in this research is the statutory approach. The position of Contract Employees at BPBDs in Medan City does not yet exist clearly in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, so that the position of Contract Employees at BPBDs in Medan City is equated with PPPK as regulated in Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus. If you look at the work agreement/excerpt made in the standard form of the BPBD, it indicates that the position of PHL in the BPBD is in a weak position, like it or not, PHL must accept all the provisions contained in the work agreement/excerpt. An agreement is deemed to have fulfilled the requirements for a valid agreement as regulated in Article 1320 of the Civil Code. There are three conditions for the validity of the agreement that have been fulfilled except for the first condition, which is an agreement between the two parties. Forms of Legal Protection Against Work Safety for Medan City BPBD Employees include: salaries that are in accordance with the Medan City Regional Minimum Wage (UMR) in 2021 and get employment insurance and health insurance through BPJS.

Keywords: Protection, Work Safety, Contract Employees, BPBD.

KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis ingin mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT dengan segala rahmat-Nya yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tidak lupa pula sholawat beriring salam penulis hadiahkan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, semoga kita mendapat syafa'atnya di hari akhir nanti.

Skripsi ini berjudul “PERLINDUNGAN KESELAMATAN KERJA BAGI PEGAWAI KONTRAK DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) DALAM PENANGGULANGAN BENCANA DI KOTA MEDAN”, dimana merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Selama penyelesaian skripsi ini penulis telah banyak mendapat bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih secara khusus kepada **Ibu Marsella, S.H., M.Kn** selaku Dosen Pembimbing I dan **Bapak Alvin Hamzah Nasution, S.H, M.H.,** selaku Dosen Pembimbing II yang telah dengan tulus dan ikhlas memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini guna mendapat hasil yang terbaik.

Tidak lupa pula penulis mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi, S.H, M.H, selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Universitas Medan Area.
3. Dr. Citra Ramadhan, S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
4. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, S.H., M.H, selaku ketua Bidang Jurusan Hukum Perdata Universitas Medan Area.

5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area, yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan yang sangat bermanfaat kepada penulis selama proses belajar.
6. Seluruh staf pegawai pada Fakultas Hukum yang telah banyak membantu penulis.
7. Teman-teman seangkatan penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan informasi, motivasi dan semangat kepada penulis selama perkuliahan sampai dengan penyelesaian skripsi ini.

Terima kasih pula penulis ucapkan khusus kepada orang tua penulis Ayahanda M. Husni, S.H., dan mamah Susianti, S.H., yang tiada henti memberikan doa, kasih sayang, waktu, tenaga, motivasi, semangat, pengorbanan serta dukungan moril dan materil kepada penulis selama menjalani perkuliahan sampai dengan penyusunan skripsi ini dengan memperoleh gelar Sarjana Hukum ini, akan menjadi hadiah istimewa untuk kedua orang tua penulis. Untuk kakakku Ratih Wulandari, S.H., M.Kn dan abangku Toni, abangku Riangga Dwi Cahya, S.H., dan adekku M. Agung Bey, yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis selama penyusunan skripsi ini. Tak lupa penulis hadiahkan skripsi ini kepada keponakanku tersayang M. Attaya Artanabil, Queen Aeera Alfathunissa dan Queensa Alia Alfathunissa saranghaeyoo.

Akhir kata, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, tidak lain karena kemampuan penulis yang terbatas. Akan tetapi, penulis menaruh harapan skripsi ini dapat bermanfaat bukan hanya kepada penulis melainkan bermanfaat juga bagi banyak pihak.

Medan, Juli 2022

Penulis,

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PERESETUJUAN PUBLIKASI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Hipotesis Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Tenaga Kerja	8
B. Tinjauan Umum Tentang Keselamatan Kerja.....	10
C. Tinjauan Umum Tentang Pekerja dan Pengusaha.....	12
1. Pengertian Pekerja.....	12
2. Pengertian Pengusaha.....	13
3. Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Kerja.....	14
D. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja	18
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	18
2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja.....	20
3. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja	22
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	32
B. Metodologi Penelitian	32
1. Jenis Penelitian.....	32
2. Sifat Penelitian	33
3. Teknik Pengumpulan Data	33
4. Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Hasil Penelitian	35
1. Gambaran Singkat Kota Medan	35
2. Gambaran Singkat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Medan.....	37
3. Tugas dan Fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Medan.....	40
B. Pembahasan.....	44
1. Kedudukan Pegawai Kontrak di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Medan	44
2. Bentuk Perlindungan Hukum terhadap Keselamatan Kerja Bagi Pegawai Kontrak Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Medan.....	53

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	67



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam perkembangan pembangunan nasional saat ini, pemerintah bekerja semakin giat untuk meningkatkan kinerja dari pemerintah itu sendiri. Hal tersebut dilakukan untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat. Untuk menunjang pembangunan tersebut tentunya memerlukan beberapa faktor penunjang salah satunya yang paling berperan yaitu tenaga kerja, hal tersebut dikarenakan jumlah penduduk yang mengalami peningkatan yang sangat cepat.

Masyarakat Indonesia menyadari akan pekerjaan merupakan hak dari warga negara telah disebutkan pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan semua warga negara mempunyai hak untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hal tersebut merupakan kewajiban Negara untuk memberikan hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan yang layak untuk hidupnya. Untuk itu, diperlukan suatu rencana yang lebih mendalam agar terwujudnya yang menjadi kewajiban negara.¹

Untuk mewujudkan yang menjadi kewajiban negara tersebut penyelenggaraan pembangunan di segala aspek termasuk didalamnya adalah pengangkatan Pegawai kontrak di daerah. Pegawai kontrak adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah yang penghasilannya diambil dari anggaran dana APBD. Pegawai kontrak bertujuan untuk membantu kinerja PNS

¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika Jakarta: 2011, hal. 1.

yang mana PNS tersebut sudah kewalahan dalam melaksanakan tugas dari pemerintah daerah yaitu salah satunya dalam hal pelayanan publik yang merupakan fungsi dari Pemerintah Daerah.

Pegawai kontrak memiliki peranan yang cukup penting demi berjalannya pelayanan yang maksimal untuk masyarakat. Seperti halnya pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) yang melaksanakan pelayanan publik untuk melaksanakan penanggulangan bencana tentunya banyak memerlukan tenaga kerja, oleh karena kurangnya PNS yang pada BPBD tersebut untuk itu dari pihak BPBD tersebut perlu untuk memngangkat pegawai kontrak demi menunjang kinerja PNS yang ada. Akan tetapi perlu juga diperhatikan kedudukan dari pegawai kontrak tersebut agar terjamin akan kedudukan hukum dari pegawai kontrak tersebut karena belum adanya pengaturan yang secara jelas tentang pengangkatan pegawai kontrak pada BPBD yang merupa kan instansi pemerintah.

Sebagaimana yang diamanatkan pada alinea ke IV Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 bahwa untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, dalam hal perlindungan terhadap kehidupan dan penghidupan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan umum yang berdasarkan pancasila, termasuk perlindungan atas bencana, maka pemerintah pusat dan pemerintah daerah menjadi penanggung jawab dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana sebagaimana yang diamanatkan di dalam Undang-undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana.

Peran serta pegawai kontrak dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahtraan, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional. Penyelenggaraan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahtraan merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat.

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Karyawan yang bekerja memiliki hak atas kesehatan dan keselamatan kerja yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undang. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi asset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi Sumber Daya Manusia (SDM). Kesehatan dan Keselamatan Kerja bertujuan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja khususnya di Indonesia.²

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan, dan control terhadap pelaksanaan

² Elphiana E.G, Yuliansyah M. Diah & M. Kosasih Zen, Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017*, hal.103.

tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.³

Perlindungan hukum dan kesejahteraan tenaga kerja di sektor perusahaan merupakan hal yang harus diperhatikan, karena kesejahteraan dalam suatu perusahaan akan menjadi tolak ukur suksesnya pengusaha dalam menjalankan perusahaannya, namun dalam era ini masih banyak konflik yang terjadi antara pekerja dengan perusahaan dengan masalah hak dan kewajiban. Perusahaan yang mengalami kesulitan atau kendala dari sisi keuangan akan memilih untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya.⁴

Sebagaimana yang diamanatkan pada alinea ke IV Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 bahwa untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, dalam hal perlindungan terhadap kehidupan dan penghidupan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan umum yang berdasarkan Pancasila, termasuk perlindungan atas bencana, maka pemerintah pusat dan pemerintah.⁵

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah sebuah lembaga khusus yang menangani penanggulangan bencana (PB) di daerah, baik di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota.⁶ Di tingkat Nasional ada Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). Badan Penanggulangan Bencana Daerah

³ *Ibid.*

⁴ I Made Anggra, I PT GD Seputra, Luh Putu Suryani, Perlindungan Hukum Karyawan PT. Arta Sedana Retailindo Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Atas Klaim BPJS Ketenagakerjaan, , *Jurnal Konstruksi Hukum Vol. 1, No. 2, 2020*, hal. 416.

⁵ Muhibbuth Thibri, *Analisis Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan Kerja Terhadap Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Aceh Barat*, Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Teuku Umar Meulaboh, Aceh Barat, 2016, hal.3.

⁶ *Ibid.*

(BPBD) Kota Medan merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang penanggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat, rehabilitasi, serta rekonstruksi secara adil dan merata.

Dalam melaksanakan tugasnya, para tenaga kerja di BPBD selalu menghadapi risiko kerja yang tinggi. Terutama saat melakukan tugas-tugas penanggulangan bencana yang berbahaya seperti banjir, gempa bumi, tsunami, kebakaran dan lain-lain. Melihat pekerjaan yang penuh risiko dan tanggung jawab yang diemban tersebut, para pegawai/tenaga kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Medan sudah selayaknya mendapatkan jaminan kesehatan. Apalagi pekerjaan mereka pun termasuk kategori pekerjaan yang berisiko tinggi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulisan skripsi ini diberi judul:
“PERLINDUNGAN KESELAMATAN KERJA BAGI PEGAWAI KONTRAK DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) DALAM PENANGGULANGAN BENCANA DI KOTA MEDAN”.

B. Rumusan Masalah

Untuk mempermudah pemahaman materi dan agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini, maka dalam penelitian ini perlu penyusunan permasalahan secara terperinci sebagai berikut :

1. Bagaimana kedudukan pegawai kontrak pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Kota Medan?

2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja bagi pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Medan Dalam Pelaksanaan penanggulangan bencana?

C.Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kedudukan pegawai kontrak pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Kota Medan.
2. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja bagi pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Medan Dalam Pelaksanaan penanggulangan bencana.

D.Manfaat penelitian

Melalui penelitian yang dilakukan ini, maka diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan cukup jelas bagi pengembangan disiplin ilmu hukum pada umumnya dan hukum perdata pada khususnya, terlebih mengenai perlindungan keselamatan kerja bagi pegawai kontrak di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dalam penanggulangan bencana di Kota Medan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang berguna bagi penulis khususnya dan bagi pembaca mengenai perlindungan

keselamatan kerja bagi pegawai kontrak di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dalam penanggulangan bencana di Kota Medan.

E.Hipotesa Penelitian

Hipotesa berasal dari kata-kata *'hypo'* dan *'thesis'*, yang masing-masing berarti „sebelum“ dan „dalil“ (atau hukum atau pendapat/kesimpulan). Jadi, hipotesa adalah suatu dalil yang dianggap belum menjadi dalil yang sesungguhnya, oleh karena masih harus diuji atau dibuktikan dalam penelitian yang akan dilakukan.⁷

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kedudukan pegawai kontrak pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Kota Medan adalah berdasarkan perjanjian kontrak kerja antara pegawai kontrak dengan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Kota Medan, dengan status pegawai kontrak. Jika masa kontrak berakhir, pegawai kontrak yang masih memenuhi kriteria dan kinerja yang baik akan diperpanjang dengan perjanjian kontrak kerja baru.
2. Bentuk perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja bagi pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Medan Dalam Pelaksanaan penanggulangan bencana adalah dalam bentuk peralatan *safety* yang digunakan dalam bekerja.

⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press, 2018, hal 148.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya system hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada piha yang lemah. Untuk itu, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.⁸

Pasal 65 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) menyebutkan : “perlindungan kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada Pasal 2 sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Pasal 5 UUK secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.⁹

Selanjutnya Pasal 86 ayat (1) UUK menyebutkan: “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja

⁸ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2019, hal.99.

⁹ *Ibid*, hal. 101.

- b. Moral dan kesusilaan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”

Menurut Sopemomo dalam Asikin, Perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi:¹⁰

- a. Perlindungan ekonomis
Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial
Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknik
Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Objek perlindungan tenaga kerja menurut UUK meliputi:¹¹

- a. Perlindungan atas hak-ha dalam hubungan kerja
- b. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja
- c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
- d. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat
- e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan social tenaga kerja
- f. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja

¹⁰ *Ibid*, hal. 102.

¹¹ *Ibid*, hal. 103.

B. Tinjauan Umum Tentang Keselamatan Kerja

Dalam berinteraksi antara manusia dengan peralatan kerja pada saat kegiatan kantor dilakukan sering kali terjadi kecelakaan. Baik yang ditimbulkan oleh pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan kerja. Oleh karena itu adanya jaminan keamanan dan keselamatan kerja merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap kantor atau kantor kepada para Pegawai atau pegawainya.¹²

Pengertian keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja bersasaran segala tempat kerja, baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam air, maupun diudara. Tempat-tempat demikian tersebar pada segenap kegiatan ekonomi, seperti pertanian, industri, pertambangan, perhubungan, pekerjaan umum, jasa dan lain-lain.¹³

Salah satu aspek penting sasaran keselamatan kerja mengingat resiko bahayanya adalah penerapan teknologi, terutama teknologi yang lebih maju dan mutakhir. Keselamatan kerja adalah tugas semua orang yang bekerja. Keselamatan kerja adalah dari, oleh, untuk setiap tenaga kerja serta orang lainnya dan juga masyarakat pada umumnya.¹⁴

Bennett N.B. Silalahi dan Rumondang yang dikutip Muh Rezky Naim menyatakan: Keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap

¹² Muh Rezky Naim, Pengaruh Keamanan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Majene, *Jurnal Mala'bi STIE Yapman Majene Vo. 2 No. 1 September 2019*.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid.*

perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan.¹⁵ Dalam kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan kantor atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan.

Setiap Pegawai berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan pencapaian tujuan kantor. Selain itu juga para Pegawai dapat terhindar dari bahaya kecelakaan dan dapat terus bekerja dalam suasana dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Keselamatan kerja merupakan persyaratan bagi kantor untuk menyiapkan dana bagi Pegawai yang mengalami kecelakaan pada saat bekerja. Untuk itu kantor harus dapat menciptakan suatu lingkungan tempat kerja yang memenuhi persyaratan dan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kantor harus mengetahui berbagai ketentuan dan peralatan yang akan digunakan sebagai sarana prasarana untuk Pegawai yang aman.

Program keselamatan kerja tidak berarti kantor menetapkan kebijakannya yang konstan dan berlaku diseluruh kantor. Dalam rangka keselamatan kerja

¹⁵ *Ibid.*

dibutuhkan pula kebijakan dari pimpinan kantor tentang maksud melindungi keselamatan kerja bagi para Pegawai dalam kantor tersebut.

Menurut Abdurrahmat yang dikutip Muh Rezky Naim, kebijakan tersebut yaitu :¹⁶

1. Tujuan keselamatan kerja bagi pegawai dan masyarakat merupakan suatu yang sangat penting bagi kehidupan manusia.
2. Keselamatan kerja lebih diutamakan daripada kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan organisasi.
3. Pelaksanaan keselamatan kerja melibatkan berbagai unit kerja baik pimpinannya, maupun para Pegawai didalam pengembangan dan penerapan prosedur keselamatan kerja dalam organisasi.
4. Seluruh Pegawai harus mematuhi ketentuan tentang keselamatan kerja.
5. Pengendalian dan evaluasi terus menerus dilakukan untuk memantau tentang pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan keselamatan kerja.

B. Tinjauan Umum Tentang Pekerja Dan Pengusaha

1. Pengertian Pekerja

Pengertian pekerja menurut Pasal 3 UUK adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, pengertian ini bersifat umum sehingga setiap orang dapat disebut sebagai pekerja meskipun ada batasan-batasan tertentu, misalnya untuk pekerja dibawah usia kerja.¹⁷

Berdasarkan Pasal 2 UUK tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pada dasarnya bekerja untuk pihak lain dengan harapan akan mendapat imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, sebagaimana pengertian pekerja berdasarkan perundang-undangan. Perbedaan yang tampak antara pekerja di

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja Dan Pekerja (Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2019, hal. 62.

perusahaan swasta dan pegawai negeri adalah dalam hal awal atau penyebab terjadinya hubungan hukum antara pemberi kerja dan penerima kerja. Pada umumnya suatu hubungan kerja terjadi karena suatu perjanjian yang mendahului hubungan kerja tersebut. Dalam hubungan antara pemerintah dan penerima kerja, pegawai negeri yang bersangkutan menerima suatu keputusan pengangkatan sebagai pegawai negeri. Mereka tidak mengadakan perjanjian untuk terjadinya hubungan hukum pada umumnya.¹⁸

Ketentuan yang berlaku bagi mereka yang bekerja bukan sebagai pegawai negeri, baik di perusahaan swasta maupun perusahaan milik Negara, adalah ketentuan hukum ketenagakerjaan, khususnya ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja. Ketentuan hukum ketenagakerjaan berlaku terhadap hubungan hukum yang berasal dari adanya suatu perjanjian, yang melibatkan dua pihak, yaitu pihak pemberi kerja dan pihak yang akan melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang diadakan. Sebagai dasar dari hubungan hukum yang menjadidi pusat dari hukum ketenagakerjaan adalah perjanjian kerja (*arbeidsoveemkomst*).

2. Pengertian Pengusaha

Pengertian pengusaha menurut Pasal 1 angka 2 UUK adalah sebagai berikut:¹⁹

- a. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hokum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.

¹⁸ *Ibid*, hal. 63.

¹⁹ *Ibid*, hal. 64.

- c. Orang perseorangan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Singkat kata pengusaha adalah setiap orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan. Perusahaan diartikan sebagai bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum, milik orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum. Dengan demikian, bentuk usaha yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan orang perseorangan, yakni UD atau Usaha Dagang. PD atau Perusahaan Dagang dan PO.
- b. Perusahaan Persekutuan, yani Persekutuan Perdata, Firma dan CV.
- c. Perusahaan yang berbadan hukum, yakni Perseroan Terbatas, Perusahaan Umum, Perusahaan Perseoran, Koperassi dan bentuk usaha tetap.²⁰

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 huruf a undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 dan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang dokumen perusahaan, dapat disimpulkan bahwa sesuatu dapat dikatakan sebagai perusahaan jika memenuhi unsur-unsur di bawah ini:

- a. Bentuk usaha, baik yang dijalankan secara orang perseorangan atau badan usaha.
- b. Melakukan kegiatan secara tetap dan terus-menerus.
- c. Tujuannya adalah untuk mencari keuntungan dan laba.²¹

3. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

1. Kewajiban buruh/pekerja

²⁰ *Ibid.*

²¹ *Ibid*, hal. 68.

Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c, KUHPerdara yang pada intinya adalah sebagai berikut :

- a. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundangundangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).
 - b. Buruh/pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
 - c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.
2. Kewajiban pengusaha
- a. Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu.

Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah minimum, maupun pengaturan upah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

- b. Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus-menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan.
- c. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang- Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.
- d. Kewajiban memberikan surat keterangan; kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602a KUHPerdara yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa

kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja.

Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.²²

3. Hak-hak buruh dalam perjanjian kerja

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang. Demikian buruh juga mempunyai hak-hak karena statusnya itu. Adapun hak-hak dari buruh itu dapat dirinci sebagai berikut, yaitu:²³

- a. Hak mendapat upah;
- b. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan;
- c. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya;
- d. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan;
- e. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama;
- f. Hak mendapatkan pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila ketika ia di PHK ia sudah mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 6 bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir;
- g. Hak atas upah penuh saat istirahat tahunan;

²² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2000, hal. 72.

²³ Nurwati, *Jurnal Hukum, Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 Tentang Serikat Pekerja*, Vol. 1, No. 2, 2006, hal. 65.

h. Hak mendirikan dan menjadi anggota Serikat Pekerja Nasional.

C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Menurut Pasal 1601 KUHPperdata²⁴ memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Sedangkan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni sebagai berikut.²⁵

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja / buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban ke dua belah pihak”.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPperdata Pasal 1603a yang berbunyi:3 “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

²⁴ Soesilo dan Pramudji R, *KUHPperdata*, Jakarta: Grafindo Perasada, 2006, hal. 246.

²⁵ Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan / keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

Definisi perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Menurut Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Pada artikel ini akan dibahas mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu.

Selanjutnya Lalu Husni menjelaskan pula bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”.²⁶

Pengertian kontrak/perjanjian kerja di atas melahirkan ciri-ciri perjanjian kerja sebagai berikut:

- a. Adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.
- b. Perjanjian dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan).
- c. Perjanjian dilakukan untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.

²⁶ Lalu Husni, *Op.Cit*, hal. 51.

- d. Perjanjian memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.²⁷

2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:

1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603a yang berbunyi:²⁸

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan / keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

²⁷ *Ibid.*, hal. 46-47.

²⁸ Soesilo dan Pramudji R, *Op.Cit*, hal. 363.

3. Adanya unsur upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

Definisi upah adalah:²⁹ atau

- a. Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang diteetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- b. Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan suatu perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya (Pasal 1 huruf a Peraturan pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).

²⁹ Abdul Khakim, *Op.Cit*, hal. 124.

3. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Dilihat dari segi jangka waktu pembuatan perjanjian kerja dapat dibagi 2 (dua) jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagai berikut :

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.³⁰ Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan :

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”.

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 3 ayat (1) yang ditegaskan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-100/MEN/VI/2004 perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilakukan hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, sehingga berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut pada

³⁰ F.X. Djulmiaji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008, hal. 67

ketentuannya tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan hanya pekerjaan yang jangka waktunya tertentu atau dengan kata lain sekali selesai dan sifatnya sementara.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur secara rinci hubungan kerja untuk waktu tertentu yaitu hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu di dalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi:

1. Jangka waktu tertentu; atau
2. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- c. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Berdasarkan ketentuan isi pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dalam penggunaan huruf latin dengan menggunakan bahasa Indonesia. Kewajiban menuangkan perjanjian kerja jenis ini ke dalam bentuk tertulis adalah untuk melindungi salah satu pihak apabila ada tuntutan dari pihak lain setelah selesainya perjanjian kerja. Apabila tidak ada perjanjian tertulis yang dibuat sebelumnya, maka pihak pengusaha dapat dituntut untuk terus mempekerjakan pekerja/buruh

sehingga hubungan kerja berubah menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yang biasa disebut pekerja/buruh tetap. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) setelah ditandatangani oleh para pihak harus dicatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat paling lambat 7 (tujuh) hari sejak penandatanganan. Berdasarkan ketentuan dari Pasal 58 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi bahwa :

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja;
- b. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Dengan demikian sesuai isi Pasal 58 tersebut, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilarang mensyaratkan adanya masa percobaan. Apabila syarat masa percobaan tersebut dicantumkan, maka syarat tersebut batal demi hukum. Perjanjian kerja jenis ini hanya dapat dimuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, jadi bukan pekerjaan yang bersifat tetap. Pekerja yang dikatakan bersifat tetap apabila pekerjaan tersebut sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan bersifat musiman.

Pembuatan perjanjian atau kesepakatan kerja waktu tertentu (PKWT) agar dapat dinyatakan sesuai aturan dan sah harus memenuhi unsur syarat materiil dan

syarat formil. Syarat-syarat materiil yang harus dipenuhi diatur berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan isi dari ketentuan pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa kesepakatan kerja waktu tertentu harus memenuhi syarat subyektif, yang maksudnya yaitu dilaksanakan perjanjian tersebut dengan kemampuan atau kecakapan dari para pihak yang dikatakan mampu atau cakap menurut hukum dalam membuat perjanjian. Bagi pekerja anak dalam pembuatan perjanjian tersebut pada ketentuannya yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya.³¹

Selain syarat materiil perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) juga mengatur syarat formal, pengaturan syarat tersebut diatur berdasarkan ketentuan didalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi, yakni :

- 1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
 - a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c) Jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d) Tempat pekerjaan;
 - e) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;

³¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2009, hal.42

- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- 2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - 3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua (2), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat tersebut adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa mengenai aturan-aturan tentang perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu telah diatur pelaksanaan perjanjian dan syarat-syarat yang mengaturnya didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga para pihak lebih memperhatikan kedudukan serta tanggung jawabnya masing-masing.

Beberapa prinsip perjanjian kerja waktu tertentu yang perlu diperhatikan antara lain:

- a. Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin minimal rangkap 2.

Apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran, yang berlaku bahasa Indonesia.

- b. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

- c. Paling lama 3 tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaruan.
- d. Pembaruan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian.
- e. Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.³²
- f. Tidak mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.³³
- g. Upah dan syarat-syarat kerja yang dipeertjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB) dan peraturan perundang-undangan.

Apabila prinsip PKWT tersebut dilanggar:

- a. Terhadap huruf a sampai f, maka secara hukum PKWT menjadi PKWTT.
- b. Terhadap huruf g, maka tetap berlaku ketentuan dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja waktu bersama, dan peraturan perundang-undangan.

Dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menetapkan kategori pekerjaan untuk PKWT sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau

³² Yang dimaksud jenis pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak bergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Jika pekerjaan itu terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi tetapi bergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu (penjelasan Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), dalam Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Op. Cit.*, hal. 58.

³³ Yang dapat mensyaratkan masa percobaan tiga bulan hanya perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau popoler disebut perjanjian kerja tetap, *Ibid*, hal. 59.

- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Mengenai jangka waktu PKWT diatur pada Pasal ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa PKWT dapat diperpanjang atau diperbarui-pilih salah satu-dengan jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun. Yang dimaksud diperpanjang adalah melanjutkan hubungan kerja setelah PKWT berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaruan adalah melakukan hubungan kerja baru setelah PKWT pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari.³⁴

Jangka waktu PKWT dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun (Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Pembaruan PKWT hanya boleh dilakukan sekali dan paling lama 2 tahun (Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Sedangkan dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 202 tentang Cipta Kerja, jangka waktu PKWT maksimal 5 (lima) tahun. Dimana diatur Pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan: PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun. Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh,

³⁴ *Ibid*, hal. 62.

dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Undang-Undang Ketenagakerjaan pada ketentuannya tidak memberikan pengertian khusus mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat ditemukan dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP-100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang mendefinisikan bahwa perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pengertian tersebut memberikan arti bahwa perjanjian kerja yang dilakukan tidak ada batasan waktunya karena perjanjian kerja waktu tidak tertentu dilakukan dengan jangka waktu yang tidak terbatas yakni sifatnya tetap. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 60 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yakni sebagai berikut:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan ;
- b. Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada para pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal ini tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja tersebut pada dasarnya dianggap tidak ada.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 63 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan yaitu :

- a. nama dan alamat pekerja/buruh;
- b. tanggal dan mulai bekerja;
- c. jenis pekerjaan; dan
- d. besarnya upah.

Dalam membuat perjanjian kerja pada ketentuannya semua sama, yaitu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. pengertia tersebut memberikan maksud bahwa apabila dalam suatu perusahaan telah memiliki peraturan kerja bersama, isi perjanjian kerja, baik kualitas dan kuantitasnya tidak boleh lebih

rendah pada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang telah ada dalam perusahaan yang bersangkutan.³⁵



³⁵ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publishing, 2006, hal. 22

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Medan yang beralamat di Komplek PIK Menteng, Jalan Rahmad No.1, Medan Tenggara, Kec. Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara 20228.

Waktu penelitian ini direncanakan dalam kurun waktu 4 (empat) bulan dengan penjabaran dalam tabel di bawah ini:

Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Desember 2021				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penyusunan proposal	■															
2	Bimbingan proposal		■														
3	Perbaikan			■													
4	Seminar proposal				■												
5	Bimbingan dan perbaikan sebelum seminar hasil					■											
6	Seminar hasil dan revisi seminar hasil											■					
7	Sidang meja hijau																■

B. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Penelitian didasarkan pada data primer dan data sekunder yang diperoleh dari penelitian lapangan, dengan didukung oleh penelitian kepustakaan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.³⁶

³⁶ Ronitijo Hanitjo Soemitro, *Methodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, Ghalatia Indonesia, Semarang, 1998, hal 11.

Penelitian yuridis normatif dengan menggunakan metode pendekatan perundangan-undangan, Selanjutnya menganalisa hukum tersebut, baik melalui buku-buku, melakukan pengkajian terhadap perundang-undangan yang berhubungan hukum dan pelaksanaannya.

2.Sifat Penelitian

Sifat dari penelitian ini adalah bersifat deskriptif analisis, maksudnya dari penelitian ini diharapkan diperoleh gambaran secara rinci dan sistematis tentang permasalahan yang akan diteliti. Analisis yang dimaksudkan berdasarkan gambaran, fakta yang diperoleh akan dilakukan analisis yang cermat untuk menjawab permasalahan,³⁷ sehingga dapat menjawab pertanyaan sesuai dengan pokok permasalahan dalam penulisan skripsi ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka (*library research*). Studi pustaka adalah pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber dan dipublikasikan secara luas yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Kegiatan studi pustaka tersebut dilakukan dengan tahap-tahap sebagai berikut:

- a. Penentuan sumber data sekunder (bahan hukum primer dan sekunder), berupa peraturan perundang-undangan, dokumen hukum, catatan hukum dan literatur bidang ilmu pengetahuan hukum.
- b. Identifikasi data sekunder (bahan hukum primer dan sekunder) yang diperlukan.

³⁷Sunaryati Hartono, *Penelitian Hukum Indonesia Pada Akhir Abad ke-20*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hal.122.

- c. Inventarisasi data yang relevan dengan rumusan masalah dengan cara pengutipan atau pencatatan.
- d. Pengkajian data yang sudah terkumpul guna menentukan relevansinya dengan kebutuhan dan rumusan masalah.

4. Analisis Data

Analisa data merupakan hal sangat penting dalam suatu penelitian dalam rangka memberikan jawaban terhadap masalah yang diteliti.³⁸ Pada penelitian ini analisis data dilakukan secara kualitatif. Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan bekerja dengan data, memilahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mencari dan menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan pada orang lain.³⁹ Selanjutnya dianalisis untuk memperoleh kejelasan penyelesaian masalah, kemudian ditarik kesimpulan secara deduktif, yaitu dari hal yang bersifat umum menuju hal yang bersifat khusus,⁴⁰ sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.

³⁸ Heru Irianto dan Burhan Bungin, *Pokok-Pokok Penting Tentang Wawancara dalam Metodologi Penelitian Kualitatif*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hal.143.

³⁹ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006, hal. 248.

⁴⁰ Ronny Hanitijo Soemitro, *Op.Cit*, hal.57.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kedudukan Pegawai Kontrak pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Kota Medan belum ada secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga kedudukan Pegawai Kontrak pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Kota Medan disamakan dengan PPPK sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Akan tetapi, terdapat perbedaan dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pengangkatan pegawai kontrak atau PHL pada BPBD sebagai instansi pemerintah berdasarkan Petikan Surat Keputusan Kepala Pelaksana BPBD Kota Medan. Mengenai pegawai kontrak atau PHL pada BPBD diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 ayat (4) yang berbunyi: “Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan”. Jika melihat dari perjanjian kerja/petikan yang dibuat dalam bentuk baku BPBD, menandakan kedudukan PHL di BPBD berada dalam posisi lemah, karena semua ketentuan yang termuat dalam perjanjian kerja/petikan dibuat secara sepihak oleh BPBD, mau tidak mau

PHL harus menerima semua ketentuan yang termuat dalam perjanjian kerja/petikan tersebut.

2. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Bagi Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Medan Dalam Pelaksanaan Penanggulangan Bencana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam Pasal 106 dinyatakan bahwa Pemerintah wajib memberikan perlindungan dalam bentuk: a) Jaminan hari tua; b) Jaminan kesehatan; c) Jaminan kecelakaan kerja; d) Jaminan kematian dan bantuan hukum. Pada BPBD Kota Medan, hak dan kewajiban pegawai kontrak atau PHL pada BPBD sudah terpenuhi dengan cukup baik, diantaranya mengenai gaji/honor yang diterima pegawai kontrak atau PHL sebagaimana tertuang dalam Petikan Surat Keputusan Kepala Pelaksana BPBD Kota Medan telah sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) Kota Medan tahun 2021. Selain itu, sebagai bentuk perlindungan terhadap pegawai kontrak atau PHL, pegawai kontrak atau PHL tersebut juga telah mendapatkan jaminan ketenagakerjaan dan jaminan kesehatan melalui BPJS.

B. Saran

1. Kedudukan pegawai kontrak atau PHL di BPBD Kota Medan, jika dipersamakan dengan PPPK seharusnya mendapatkan hak-hak yang sama pula dengan ASN di BPBD, oleh karena Undnag-Undang meengaturinya demikian.

2. Disarankan perlindungan hukum bagi pegawai kontrak di BPBD mendapatkan masa cuti sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan, karena masa cuti pegawai kontrak BPBD hanya didapat saat melangsungkan perkawinan saja, bagi yang belum menikah.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pemerintah Kota Medan, *Album Peta Inventarisasi Titik Rawan Bencana Kota Medan*, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pemerintah Kota Medan, Medan, 2012.

Damanik, Sehat, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publishing, 2006.

Djulmiaji, F.X, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.

Farianto, Willy, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja Dan Pekerja (Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2019.

Hadjon, Philipus M, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1997.

Hartono, Sunaryati, *Penelitian Hukum Indonesia Pada Akhir Abad ke-20*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004.

HR, Ridwan, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018.

Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2000.

_____, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Grafindo Persada, 2016.

Irianto Heru dan Burhan Bungin, *Pokok-Pokok Penting Tentang Wawancara dalam Metodologi Penelitian Kualitatif*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001.

Kansil, C.S.T, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1999.

Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2019.

Maleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatis*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006.

Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press, 2018.

_____, *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Grafindo Persada, 1990.

Soemitro, Ronitijo Hanitjo, *Methodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, Ghalatia Indonesia, Semarang, 1998.

Soesilo dan Pramudji R, *KUHPerdata*, Jakarta: Grafindo Perasada, 2006.

Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika Jakarta, 2011.

Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2009.

B.Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Petikan Surat Keputusan Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Medan, Nomor 800/653, tanggal 24 Maret 2021.

C. Skripsi dan Jurnal

Aldila, Putri, Kebijakan Pemerintah Dalam Kejelasan Status Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, *Jurnal Ilmiah*, Fakultas Hukum Universitas Udayana.

Anggra, I Made, I PT GD Seputra, Luh Putu Suryani, Perlindungan Hukum Karyawan PT. Arta Sedana Retailindo Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Atas Klaim BPJS Ketenagakerjaan, *Jurnal Konstruksi Hukum Vol. 1, No. 2, 2020*.

E.G., Elphiana, Yuliansyah M. Diah & M. Kosasih Zen, Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017*.

Kusuma, Ahmad Jaya, et.all, Kedudukan Hukum Pekerja PKWT Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang ketenagakerjaan, *Notarius, Volume 13 Nomor 1 (20120)*.

Lestari & Shalihah, Perlindungan Terhadap Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Pekerja SPBU Di Kota Yogyakarta, *Ahmad Dahlan Legal Perspective Volume 01, Issue 01, 2021, pp. 47-58*.

Naim, Muh Rezky, *Pengaruh Keamanan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Majene*, Jurnal Mala"bi STIE Yapman Majene Vo. 2 No. 1 September 2019.

Nurwati, Jurnal Hukum, *Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 Tentang Serikat Pekerja*, Vol. 1, No. 2, 2006.

Sitanggang, Lorensia, Kapasitas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Dalam Penanggulangan Bencana di Kota Medan di Kantor BPBD Kota Medan, *Skripsi*, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sumatera Utara, 2017.

Thibri, Muhibbuth, *Analisis Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan Kerja Terhadap Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Aceh Barat*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Teuku Umar Meulaboh, Aceh Barat, 2016.

Udiana, Made, *Industrialisasi & Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Tenagakerja Terlibat Hukum*, Denpasar: Udayana University Press, 2018.

Uwiyono, Aloysius, et.al, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Wiranata, I Kadek Suryantara Bagus, et.all, Kedudukan Pegawai Tidak Tetap (Tenaga Honorer) Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, *Jurnal Analogi Hukum, Volume 2, Nomor 2, 2020*.

Wistara, I Ketut Candra, I Made Sarjana dan I Ketut Markeling, Kedudukan Pegawai Kontrak Pada Badan Penaggulangan Bencana Daerah Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar.

D.Website

<https://bpbd.pemkomedan.go.id/site/menu/Profil/read3/Gambaran-Umum.html>, diakses tanggal 5 Pebruari 2022, pukul 21.05 Wib.

<https://adoc.pub/bab-i-pendahuluan-indonesia-terletak-pada-6-lu-11-ls-dan-95-.html>, diakses tanggal 25 Pebruari 2022, pukul 23.05 Wib.

Kompas.com, tanggal 05 April 2021, <https://money.kompas.com/read/2021/04/05/094519026/rincian-umr-medan-2021-dan-27-daerah-lain-di-sumatera-utara?page=all>, diakses tanggal 25 Pebruari 2022, pukul 23.45 Wib.

Tingkatkan Kapasitas Menghadapi Bencana, Pemko Medan Gelar Simulasi Penanggulangan Bencana, <https://pemukomedan.go.id/artikel-21732-tingkatkan-kapasitas-menghadapi-bencana-pemko-medan-gelar-simulasi-penanggulangan-bencana.html>, diakses tanggal 26 Pebruari 2022, pukul 13.17 Wib.



