

KEDUDUKAN PEGAWAI KONTRAK PADA BADAN PENAGGULANGAN BENCANA DAERAH DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN*

Oleh :

I Ketut Candra Wistara**

I Made Sarjana***

I Ketut Markeling****

Program Kekhususan Hukum Bisnis
Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRAK

Latar belakang penulisan karya ilmiah ini adalah dimana pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah yang melaksanakan pelayanan publik untuk melaksanakan penanggulangan bencana banyak memerlukan tenaga kerja. Karena kurangnya Pegawai Negeri Sipil pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah, untuk itu perlu mengangkat pegawai kontrak demi menunjang kinerja Pegawai Negeri Sipil yang ada. Tetapi perlu juga diperhatikan kedudukan dari pegawai kontrak tersebut agar terjamin kedudukan hukum dari pegawai kontrak tersebut pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah yang merupakan Instansi Pemerintah. Dalam penelitian ini membahas tentang Apakah pegawai kontrak pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Sudah memenuhi syarat dari hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perlindungan hukum terhadap pegawai kontrak pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Pentingnya penelitian ini karena belum ada secara jelas mengatur akan hak dan kewajiban dari pegawai kontrak pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

* Penulisan karya ilmiah yang berjudul “Kedudukan Pegawai Kontrak Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” jurnal ini merupakan diluar ringkasan skripsi

** I Ketut Candra Wistara (1416051188), Masiswa S1 Reguler Sore, E-mail : candrawistara@gmail.com

*** Dr. I Made Sarjana, SH., MH, Dosen Tetap Fakultas Hukum Universitas Udayana

**** I Ketut Markeling, SH., MH, Dosen Tetap Fakultas Hukum Universitas Udayana

Penulisan jurnal ini menggunakan metode yuridis-normatif. Yaitu memecahkan permasalahan hukum yang ada dengan mengkaji norma-norma yang ada.

Hasil pembahasan karya ilmiah ini adalah Pegawai kontrak pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah belum sesuai dengan syarat hubungan kerja dan syarat sahnya perjanjian kerja yang terdapat pada Pasal 1 angka 15 dan Pasal 52 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam hal Pengangkatan pegawai kontrak pada BPBD sebagai instansi pemerintah belum ada secara jelas mengaturnya mengenai hak dan kewajibannya. Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 juga belum bisa memberikan perlindungan hukum secara penuh.

Kata Kunci : Kedudukan, Pegawai Kontrak, Badan Penanggulangan Bencana Daerah

ABSTRACT

The background of this scientific writing is where the Badan Penanggulangan Bencana Daerah that carries out public services to carry out disaster management requires a lot of labor. Because of the lack of Civil Servants at the Badan Penanggulangan Bencana Daerah, it is necessary to appoint contract employees to support the performance of existing Civil Servants. But it is also necessary to pay attention to the position of the contract employee so that the legal position of the contract employee is guaranteed at the Badan Penanggulangan Bencana Daerah which is a Government Agency. In this study, it discusses whether contract employees at the Badan Penanggulangan Bencana Daerah have fulfilled the requirements of employment relations based on Law Number 13 of 2003 concerning Labor and legal protection for contract employees at the Badan Penanggulangan Bencana Daerah. The importance of this research is because there is no clear regulation of the rights and obligations of contract employees at the Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

Writing this journal uses a juridical-normative method. It solves existing legal problems by reviewing existing norms.

The results of the discussion of this scientific work are that the contract staff at the Badan Penanggulangan Bencana Daerah are not yet in accordance with the terms of employment and the legal requirements of the work agreement contained in Article 1 number 15 and Article 52 paragraph (1) letter (a) Law Number 13 of 2003 concerning Employment. In Law Number 13 of 2003 concerning Employment in the event that the appointment of contract employees at the Badan Penanggulangan Bencana Daerah as an institution

does not yet exist, it clearly regulates it regarding its rights and obligations. The enactment of Law Number 5 Year 2014 also cannot provide full legal protection.

Keywords: Position, Contract Officer, Badan Penanggulangan Bencana Daerah

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Di dalam perkembangan pembangunan nasional, 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.

Semenjak Negara ini ada, rakyat Indonesia telah 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 yaitu adalah seseorang yang diangkat oleh

¹ Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Editor Tarmizi, Ed.1.Cet.2, Sinar Grafika Jakarta, h. 1

pejabat dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah yang penghasilannya diambil dari anggaran dana APBD.

Pegawai kontrak yaitu bertujuan untuk membantu kinerja PNS 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.² 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 merupakan instansi pemerintah.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pegawai kontrak pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Sudah memenuhi syarat dari hubungan kerja

² Putri Aldila, “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, URL : <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Kerthanegara/article/view/39138/23626>. h. 2-3

berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pegawai kontrak pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah?

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan dari penulisan jurnal ini yaitu untuk mengetahui Apakah pengangkatan pegawai kontrak pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Sudah Sudah memenuhi syarat dari hubungan kerja Sesuai Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Bagaimana perlindungan hukum terhadap pegawai kontrak pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

II. Isi Makalah

2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian yuridis-normatif. Yaitu memecahkan permasalahan hukum yang ada dengan mengkaji norma-norma yang ada. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundang-undangan.³

2.2 Hasil dan Analisis

2.2.1 Syarat Terpenuhinya Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sejak Dahulu masyarakat mengenal perikatan, baik lahir karena undang-undang maupun perjanjian.⁴ Hubungan kerja

³ Mukti Fajar dkk,2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Belajar, Yogyakarta, h.34

⁴ I Made Udiana, 2011, *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, University Press, Denpasar, (selanjutnya disingkat I Made Udiana I), h. 10

antara tenaga kerja dan majikan yang diawali dari perjanjian kerja dari pandangan Hugh Collins dari asas kebebasan berkontrak mencegah adanya kesewenang-wenangan pengusaha terhadap tenagakerja yang dipekerjakan, dengan prinsip untuk menghormati harga diri, kebebasan dan kedudukan tenaga kerja sebagai warga Negara.⁵

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.⁶

Perjanjian kerja yang dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, yang mempunyai beberapa pengertian. Seperti yang telah dijelaskan pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni:

“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Selain pengertian normatif diatas, Iman Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima

⁵ I Made Udiana, 2018, *Industrialisasi & Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Tenagakerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar, (selanjutnya disingkat I Made Udiana II), h. 27

⁶ Lalu Husni, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ed. revisi, Cet. 14, PT Grafindo Persada, Jakarta, h. 61

upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.⁷

Setiap orang mempunyai hak untuk melakukan perjanjian apabila telah memenuhi syarat sahnya persetujuan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara, yang menyatakan syarat perjanjian sebagai berikut :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya ;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan ;
- c. Suatu pokok persoalan tertentu ; dan
- d. Suatu sebab yang tidak dilarang.

Dalam perjanjian kerja, sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 52 (1), syarat sahnya suatu perjanjian kerja secara lebih khusus mensyaratkan:

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

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 52 ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan, sedangkan perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum. Dalam Pasal 1265 KUH Perdata, syarat batal adalah suatu syarat yang apabila tidak terpenuhi, menghentikan perjanjian dan membawa segala sesuatu kembali pada keadaan semula seolah-olah tidak pernah terjadi perjanjian.

⁷ *Ibid.* h. 62.

Berdasarkan ketentuan yang berlaku tersebut dalam hubungan kerja yaitu antara pengusaha dan pekerja/buruh, sehingga ada perbedaan ketentuan dalam hal pengangkatan pegawai kontrak pada BPBD yang merupakan instansi pemerintah yang dimana didasarkan kepada siapa pemberi kerjanya yaitu pihak kepala BPBD selaku pihak pemberi kerja dan pegawai kontrak sebagai penerima kerja.

Perjanjian kerja pada instansi pemerintah yaitu BPBD biasanya telah disediakan secara sepihak oleh kepala instansi tersebut yang akan mempekerjakan pegawai kontrak, di mana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh kepala instansi dan pihak pegawai kontrak tersebut hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut. Untuk itu tidak adanya kesepakatan antara kedua belah pihak dalam perjanjian tersebut yang dimana pegawai kontrak tersebut harus tunduk terhadap perjanjian yang telah ada atau boleh menolaknya.

2.2.2 Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Kontrak Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia saat ini meliputi masalah jumlah dan pertumbuhan penduduk, struktur umur dan terbatasnya tingkat pendayagunaan tenaga kerja, penyebaran penduduk, tingkat pendidikan, serta keterbatasan daya serap perekonomian.⁸

Pada masa sekarang ini di saat para tenaga kerja yang bekerja di sektor swasta memperjuangkan hak-hak mereka sebagai pekerja, justru instansi pemerintah seperti BPBD mengangkat mempekerjakan pekerja pada instansi pemerintah

⁸ Aloysius Uwiyono, et.al, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta. h 29

sebagai pegawai kontrak untuk menunjang kinerja dari PNS. Yang dimana dalam perjanjian kerja baku yang terpaksa ditandatangani oleh mereka yang disebut dengan pegawai kontrak demi mendapatkan pekerjaan, yang hanya mendapat gaji yang jauh dari standar upah minimum yang berlaku.

Pengangkatan pegawai kontrak pada BPBD sebagai instansi pemerintah belum ada secara jelas mengatur mengenai hak dan kewajibannya pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun pegawai kontrak pada BPBD yang sebagai instansi pemerintah telah 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”.

Namun tindakan pemerintah untuk menerapkan PPPK atau pegawai kontrak harus menunggu adanya sebuah Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden. Sebab pemberian jabatan PPPK atau pegawai kontrak harus menunggu sebuah Peraturan Presiden seperti tertuang dalam pasal 94 ayat 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sehingga pemerintah masih belum bisa menerapkan PPPK tanpa adanya sebuah Peraturan Presiden. Padahal pegawai kontrak memiliki peranan yang penting di instansi pemerintah daerah khususnya di BPBD, yang dimana mereka melakukan pekerjaan yang cukup beresiko tinggi dalam hal penanggulangan bencana. Apalagi masih banyak pegawai kontrak yang gajinya tidak sesuai dengan UMK yang ada padahal mereka sudah mengabdikan selama puluhan tahun dan tanpa adanya kejelasan untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Sehingga kesepakatan perjanjian kerja tersebut murni hanya secara keperdataan yang merupakan perjanjian syarat-syarat melakukan pekerjaan, hak dan kewajiban serta tata tertib bekerja. Jadi, layaknya seperti hubungan hukum melakukan pekerjaan atas dasar kemitraan didasarkan dalam KUHPerduta Pasal 1603, 1603a, 1603b, 1603c, dan 1603d.

Penyelesaian sengketa harus berdasarkan asas konsensualisme karena pegawai kontrak yang telah memenuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian, maka perjanjian tersebut mengikat secara hukum bagi pihak-pihak yang membuatnya sejak adanya konsensus atau kata sepakat diantara para pihak dalam perjanjian kerja. Berdasarkan asas ini, pegawai kontrak yang telah adanya kesepakatan antara para pihak tersebut memenuhi sahnya perjanjian, maka perjanjian pegawai kontrak tersebut merupakan undang-undang bagi pihak-pihak yang membuatnya. Dari uraian tersebut di atas, dihubungkan dengan lingkup laku dari perjanjian pegawai kontrak, maka perjanjian tersebut merupakan peraturan yang bersifat otonom bagi pihak-pihak yang membuatnya.

III. Penutup

3.1 Kesimpulan

3.1.1 Pegawai kontrak pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah belum sesuai dengan syarat hubungan kerja dan syarat sahnya perjanjian kerja yang terdapat pada pasal-pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu karena dari subjek hukumnya belum terpenuhi dari undang-undang tersebut.

3.1.2 Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam hal Pengangkatan pegawai kontrak pada BPBD sebagai instansi pemerintah belum ada secara jelas mengaturnya. Dan berlakunya Undang-Undang Nomor

5 Tahun 2014 juga belum bisa memberikan perlindungan hukum secara penuh terhadap PPPK, sebab harus menunggu sebuah Peraturan Presiden untuk mengatur mengenai kedudukan PPPK. Jadi perjanjian tersebut merupakan peraturan yang bersifat otonom bagi pihak-pihak yang membuatnya.

3.2 Saran

3.2.1 Sebaiknya pihak BPBD yang merupakan instansi pemerintah dalam mempekerjakan pegawai kontrak untuk bisa menyesuaikan dengan ketentuan-ketentuan yang ada pada peraturan perundang-undangan yang secara jelas mengatur perjanjian kerja antara instansi pemerintah yang dimana sebagai pemberi kerja dan pegawai kontrak sebagai penerima kerja.

3.2.2 Adanya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 diharapkan mampu menjadi sebuah perubahan yang nyata terutama di lingkungan kepegawaian, apalagi terkait pegawai tidak tetap dan setidaknya Pemerintah memberikan gaji minimal sesuai dengan UMK yang berlaku pada masing-masing daerah.

Daftar Pustaka

Buku

Fajar Mukti, dkk, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Belajar, Yogyakarta.

Husni Lalu, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ed. Revisi, Cet. 14, PT Grafindo Persada, Jakarta.

Sutedi Adrian, 2011, *Hukum Perburuhan*, Ed.1. Cet.2, Sinar Grafika, Jakarta.

Udiana I Made, 2011, *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, University Press, Denpasar.

_____, 2018, *Industrialisasi & Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Karyawan Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar.

Uwiyono Aloysius, et.al, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta

Jurnal Ilmiah

Putri Aldila, “Kebijakan Pemerintah Dalam Kejelasan Status Tenaga Honorar Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”, *Jurnal Ilmiah*, Fakultas Hukum Universitas Udayana, URL : <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Kerthanegara/article/view/39138/23626>.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5497