

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA BAGI PEKERJA SUKARELAWAN DITINJAU
DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA
(Studi Penelitian PON XXI Aceh-Sumut 2024)**

Nur Asiah¹, Abdul Razak Nasution², Henry Aspan³

Fakultas Sosial Sains, Prodi Ilmu Hukum,
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Correspondence

Email: hasiahnur75@gmail.com,

No. Telp:

ksun@Pancabudi.ac.id, henryaspan@yahoo.com

Submitted 18 Februari 2025

Accepted 23 Februari 2025

Published 24 Februari 2025

ABSTRAK

Relawan (volunteer) adalah mereka, anak-anak muda, yang atas kesadaran yang tinggi, tergabung di PB-PON, mendedikasikan tenaga, pikiran dan hatinya, menjadi bagian dalam misi sukses penyelenggaraan PON XXI-2024. Volunteer akan menjadi elemen pembeda terhadap pelaksanaan PON XXI-2024. Meskipun berstatus sebagai tenaga kerja sukarela, baik dari sisi rekrutmen maupun pekerjaan, tenaga kerja sukarela ini tetap mengikuti standar-standar profesional dalam dunia ketenagakerjaan. Pada proses seleksi calon tenaga kerja sukarela biasanya mereka mengajukan lamaran kepada panitia pelaksana dari PB-PON tempat dimana mereka ingin bekerja. Singkat kata, meski berstatus sukarela, para tenaga kerja sukarela tetap mencoba menampilkan diri sebagai tenaga kerja profesional. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif, yaitu suatu pendekatan masalah dengan jalan menelaah dan mengkaji suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berkompeten untuk digunakan sebagai dasar dalam melakukan pemecahan masalah. Menjadi tenaga kerja sukarela sangat tidaklah mudah, tentu salah satu masalah yang sering dirasakan oleh tenaga kerja sukarela adalah masalah gaji atau imbalan. Dari observasi yang saya lakukan bahwa tenaga kerja sukarela biasanya bahwa tenaga sukarela tidak memperoleh gaji tetap tetapi mereka mendapatkan gaji kompensasi setelah acara tersebut selesai. Berdasarkan dari hasil wawancara saya pada tanggal 23 September kepada salah satu panitia volunteer mereka hanya mendapatkan gaji 150 Rb/Hari dalam kegiatan tersebut dan mereka juga mendapatkan asuransi kesehatan dari pihak dinas tenaga kerja tetapi mereka harus terbukti dalam keadaan sakit.

Keyword: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Pekerja Sukarelawan

ABSTRACT

Volunteers are young people who, with high awareness, join PB-PON, dedicate their energy, minds and hearts, to become part of the successful mission of organizing PON XXI-2024. Volunteers will be a differentiating element in the implementation of PON XXI-2024. Despite their status as volunteer workers, both in terms of recruitment and employment, these volunteer workers still follow professional standards in the world of employment. In the selection process for prospective volunteer workers, they usually submit applications to the organizing committee of PB-PON where they want to work. In short, despite their volunteer status, volunteer workers still try to present themselves as professional workers. This study uses a normative legal research method, namely a problem-solving approach by examining and reviewing applicable and competent laws and regulations to be used as a basis for solving problems. Becoming a volunteer worker is not easy, of course one of the problems often felt by volunteer workers is the problem of salary or compensation. From my observation, it is clear that volunteer workers usually do not receive a fixed salary, but they receive compensation after the event is over. Based on my interview results on September 23rd with one of the volunteer committee members, they only receive a salary of 150 thousand rupiah/day for the activity and they also receive health insurance from the labor department, but they must be proven to be sick.

Keywords: Legal Protection, Labor, Volunteer Workers

PENDAHULUAN

Tenaga Kerja Sukarela (TKS) merupakan suatu kegiatan individu yang meluangkan waktunya secara sukarela yang bisa bermanfaat bagi orang banyak tanpa mengharapkan

apapun. Tenaga kerja sukarela yang ada pada dalam kegiatan PON XXI Aceh-Sumut ini diantaranya adalah seperti mahasiswa, siswa SMA, dan *influencer* ikut serta dalam kegiatan event tersebut. Secara sederhana, para tenaga kerja sukarela ini bekerja secara sukarela tanpa digaji layaknya seperti panitia pelaksana dari PB-PON atau pusat, dalam maksud lain hal mendasar yang membedakan tenaga kerja sukarela dari tenaga kerja yang lain adalah insentif finansial.¹

Pekerja sukarelawan adalah individu yang secara sukarela memberikan waktu, tenaga, dan keterampilan mereka untuk melakukan pekerjaan atau layanan tanpa mengharapkan imbalan finansial. Mereka biasanya berpartisipasi dalam kegiatan atau program yang bermanfaat bagi masyarakat, lingkungan, atau organisasi nirlaba. Pekerja sukarelawan dapat terlibat dalam berbagai bidang, seperti bantuan kemanusiaan, pendidikan, lingkungan, kesehatan, dan lain-lain. “Volunteer adalah mereka yang atas kedaraan tinggi mendedikasikan tenaga, pikiran, dan hatinya, menjadi bagian dalam misi menyukseskan penyelenggaraan PON XXI. Volunteer akan menjadi elemen pembeda terhadap pelaksanaan PON 2024,”

Perjanjian kerja dapat diartikan perjanjian yang muncul sebagai hasil dari kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang didalamnya terdapat ikatan kerja yang mengikat para pihak yang bersepakat. Melalui perjanjian kerja yang disepakati oleh para pihak maka akan dapat diketahui status tenaga kerja (pekerja). Dalam hukum ketenagakerjaan menurut UU No. 06 Tahun 2023, status pekerja dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dan
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).²

Jika pekerja sebagai PKWTT maka status pekerja adalah perkerja tetap, sedangkan apabila PKWT maka status pekerja tersebut adalah pekerja kontrak. Dalam PKWTT pekerja tetap diberikan masa percobaan, sedangkan PKWT tidak berlakunya masa percobaan. Sehubungan dengan perjanjian kerja (PKWTT/PKWT), Pemerintah telah menerbitkan peraturan pelaksana dari UU Cipta Kerja kemudian diubah dengan UU No. 06 Tahun 2023 melalui beberapa peraturan, salah satunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35 Tahun 2021). Salah satu contoh Tenaga Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang akan dibahas dalam Penulisan Karya ilmiah ini adalah yaitu relawan atau *volunteer* untuk menyukseskan pelaksanaan Pekan Olahraga Nasional (PON) XXI yang akan dilaksanakan di Provinsi Sumut dan Aceh pada 8-20 September 2024. Volunteer adalah mereka Tenaga Kerja yang atas kedaraan tinggi mendedikasikan tenaga, pikiran, dan hatinya, menjadi bagian dalam misi menyukseskan penyelenggaraan PON XXI di Aceh-Sumut.

Diketahui, ada tiga kategori volunteer pada pelaksanaan PON XXI. Pertama adalah Green Volunteer, mereka yang secara langsung terjun dalam pelaksanaan event, akan tergabung dalam struktur PANPEL (baik sebagai event staff maupun general support). Mereka nantinya akan mendapat pembekalan atau pelatihan yang sudah khusus disiapkan. Sementara, Blue Volunteer adalah mereka yang tetap bekerja, beraktivitas, sebagaimana keseharian. Nantinya, mereka akan disematkan berupa attribute duta Sumatera Utara. Blue Volunteer bekerja dalam keramahan budaya Sumut, menyapa dan melayani para pendatang dari seluruh Indonesia ke Sumut, dalam rangka PON. Bagi Blue Volunteer juga akan diberikan pelatihan yang kreatif melalui jaring kolaborasi. Kemudian, Yellow Volunteer adalah mereka yang terlibat di event untuk tujuan belajar dan mendapatkan pengalaman. Yellow Volunteer merupakan relawan

¹ Editus Adisu & Lebertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Visi Media, Tangerang, 2018, hal. 5

² Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2018, hal. 13.

mandiri yang tergabung dalam gugus-gugus institusi pendidikan, kepemudaan, atau apapun, setelah mendapatkan persetujuan dari PB PON. Bagi mereka juga disiapkan program khusus.

Sementara itu, meskipun berstatus sebagai tenaga kerja sukarela, baik dari sisi rekrutmen maupun pekerjaan, tenaga kerja sukarela ini tetap mengikuti standar-standar profesional dalam dunia ketenagakerjaan. Pada proses seleksi calon tenaga kerja sukarela biasanya mereka mengajukan lamaran kepada panitia pelaksana dari PB-PON tempat dimana mereka ingin bekerja. Setelah melalui tahapan seleksi, tenaga kerja sukarela kemudian ditempatkan pada bagian apa yang mereka pilih dalam pendaftaran sebagai panitia voluntir yang mereka lamar. Sedangkan dari sisi jam kerja, meski berstatus sukarela, para tenaga kerja sukarela ini umumnya mengikuti jam atau waktu kerja normal yang telah ditetapkan oleh kegiatan PON tersebut. Singkat kata, meski berstatus sukarela, para tenaga kerja sukarela tetap mencoba menampilkan diri sebagai tenaga kerja profesionalnsial.

Menjadi tenaga kerja sukarela sangat tidaklah mudah, tentu salah satu masalah yang sering dirasakan oleh tenaga kerja sukarela adalah masalah gaji atau imbalan. dari observasi yang saya lakukan bahwa tenaga kerja sukarela biasanya bahwa tenaga sukarela tidak memperoleh gaji tetap tetapi mereka mendapatkan gaji kompensasi setelah acara tersebut selesai. Berdasarkan dari hasil wawancara saya pada tanggal 23 sepetember kepada salah satu panitia voluntir mereka hanya mendapatkan gaji 150 Rb/Hari dalam kegiatan tersebut dan mereka juga mendapatkan asuransi kesehatan dari pihak dinas tenaga kerja tetapi mereka harus terbukti dalam keadaan sakit.³

Bedasarkan latar belakang masalah penelitian di atas penulis tertarik untuk meneliti dengan melakukan kajian analisis yuridis perlindungan hukum terhadap pekerja relawan atau *volunteer* untuk menyukkseskan pelaksanaan Pekan Olahraga Nasional (PON) XXI yang akan dilaksanakan di Provinsi Sumut dan Aceh pada 8-20 September 2024 dengan perjanjian waktu tertentu (PKWT) menurut UU Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi undang-undang dalam suatu karya ilmiah berbentuk Jurnal dengan judul “*Analisis Yuridis Perlindungan Tenaga Kerja Bagi Pekerja Sukarelawan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi Penelitian PON XXI Aceh-Sumut 2024)*”.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana Pengaturan Hukum Terhadap Pekerja Sukarelawan Dalam Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang ?
- 2) Problematika Apa Saja Yang Di Hadapi Pekerja Relawan Atau *Volunteer* Untuk Menyukkseskan Pelaksanaan Pekan Olahraga Nasional (PON) XXI ?
- 3) Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Relawan Atau *Volunteer* Untuk Menyukkseskan Pelaksanaan Pekan Olahraga Nasional (PON) XXI Berdasarkan Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 Tentang Tentang Cipta Kerja ?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang merupakan bagian dari *tipology* penelitian *doktrinal*. Pendekatan penelitian yang dipakai ialah pendekatan konseptual dan perundang-undangan. Sumber data yang diperoleh dalma

³ Dio Dyantara, “*Perlindungan Relawan Kemanusiaan Suatu Tinjauan Hukum Humaniter Internasional*”. Jurnal Gajah, 2019, hal.11.

penelitian ini di dapat dari data skunder yang diperoleh secara tidak langsung yang merupakan studi kepustakaan dan adata skunder tersebut dibagi menjadi beberapa bagian yaitu, bahan hukum primer dan bahan hukum skunder dan bahan hukum tresier. Bahan hukum primer adalah data yang memiliki kekuatan hukum seperti peraturan perundang-undang, sedangkan bahan hukum skunder dan tresier adalah data pendukung pada bahan hukum primer seperti penelitian-penelitian terdahulu yang membahas terkait penelitian yang sedang dituliskan dan yang sudah terpublisi dan buku-buku terkait.

Bahan hukum yang telah diperoleh ini kemudian di analisis menggunakan analisis deskriptif-kualitatif untuk memperoleh kesimpulan yang dapat di pertanggung jawabkan secara ilmiah terkait analisis komperatif mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Relawan Atau *Volunteer* Untuk Menyukkseskan Pelaksanaan Pekan Olahraga Nasional (PON) XXI Berdasarkan Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 Tentang Tentang Cipta Kerja.⁴

HASIL PEMBAHASAN

PENGATURAN HUKUM TERHADAP PEKERJA SUKARELAWAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 06 TAHUN 2023 TENTANG TENTANG CIPTA KERJA **Pengaturan Pekerja Sukarelawan Menurut Undang-Undang No. 06 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja**

Dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja), pengaturan terkait pekerja sukarelawan tidak secara eksplisit diatur dalam pasal-pasal tertentu. Namun, prinsip dasar mengenai hubungan kerja, perlindungan pekerja, dan hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam UU Cipta Kerja dapat menjadi acuan dalam memahami posisi pekerja sukarelawan. Pekerja sukarelawan umumnya tidak memiliki hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja sebagaimana yang dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan, karena sifat kerja mereka bersifat sukarela (*voluntary*). Dalam praktik, pekerja sukarelawan tidak menerima upah sebagaimana pekerja dengan perjanjian kerja, melainkan mungkin menerima kompensasi atau fasilitas tertentu.⁵

Pengaturan pekerja sukarelawan secara eksplisit belum diatur dalam UU No. 6 Tahun 2023. Namun, prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan tetap dapat diterapkan dalam batas tertentu, terutama terkait perlindungan dan hak dasar. Untuk organisasi yang mempekerjakan sukarelawan, penting untuk tetap mematuhi standar etika dan hukum guna menghindari konflik atau pelanggaran hak asasi manusia.

Pengaturan mengenai PKWT sendiri telah diatur secara khusus dalam UU No. 13 tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan), namun seiring dengan diberlakukannya UU No. 10 tahun 2020 (UU Cipta Kerja) yang kemudian diubah dengan UU No. 06 Tahun 2023, maka beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan mengalami perubahan. Namun, aturan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian kerja tidak mengalami perubahan sebagaimana diatur dalam pasal 52 UU Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa perjanjian kerja wajib memenuhi setidaknya 4 (empat) dasar, yaitu:

- a. Kesepakatan Kedua Belah Pihak,
- b. Kemampuan Atau Kecakapan Melakukan Perbuatan Hukum,
- c. Adanya Pekerjaan Yang Diperjanjikan, Dan
- d. Pekerjaan Yang Diperjanjikan Tidak Bertentangan Dengan Ketertiban Umum, Kesusilaan, Dan Peraturan Perundangan Yang Berlaku.

⁴ Syafrida, *Metode Penelitian Hukum*, Reptsyory Universitas Medan Area, 2021, hal 34.

⁵ Lalu Husni., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: RajaGrafindo Parsada, 2018, hal. 33.

Pekerjaan kerelawanan (*volunteer work*) adalah segala bentuk bantuan yang di berikan secara sukarela untuk menolong orang lain. sedangkan relawan ialah seorang yang sukarela (uncoerced) menyumbang waktu, tenaga pikiran dan keahliannya bentuk menolong orang lain dan sadar tidak kan mendapatkan upah atau gaji dari apa yang sudah mereka sumbangkan. Relawan dapat dikategorikan menjadi dua kelompok, yaitu:

- a. Relawan jangka panjang, adalah relawan yang memiliki kepedulian dan komitmen tinggi terhadap suatu isu, misi, atau kelompok tertentu tersedia mendedikasikan diri untuk memperjuangkan isu/visi yang di yakini dalam jangka waktu tertentu.
- b. Relawan jangka pendek, adalah relawan yang bergabung dengan suatu lembaga dalam jangka waktu tertentu. Biasanya relawan tipe ini memiliki kepedulian terhadap suatu isu tetapi tidak mengaggap isu atau keterlibatannya dalam lembaga tersebut sebagai suatu prioritas dalam hidupnya.⁶

Hak dan Kewajiban Pekerja Sukarelawan Menurut Undang-Undang No. 06 Tahun 2023 Tentang Cpta Kerja

PON XXI (Pekan Olahraga Nasional) Aceh-Sumut akan menjadi salah satu perhelatan olahraga terbesar di Indonesia, dijadwalkan berlangsung pada tahun 2024. Seperti halnya edisi PON sebelumnya, keberhasilan acara ini sangat bergantung pada kontribusi pekerja sukarelawan yang memiliki peran penting dalam mendukung berbagai aspek operasional.

Tugas Utama Sukarelawan Adalah :

- a. Bimbingan Atlet dan Delegasi: Membantu atlet, ofisial, dan delegasi dari berbagai daerah dalam akomodasi, transportasi, dan logistik.
- b. Pelayanan di Venue: Mengatur jadwal pertandingan, membantu penonton, dan memastikan kelancaran aktivitas di venue olahraga.
- c. Penerjemah dan Informasi: Menyediakan bantuan komunikasi untuk delegasi yang membutuhkan, termasuk bahasa asing atau bahasa daerah.
- d. Tim Medis dan Keamanan: Membantu tim medis serta mendukung keselamatan dan keamanan di lokasi acara.
- e. Media dan Promosi: Mendukung kebutuhan peliputan media, dokumentasi, dan promosi acara.⁷

Relawan ini terbagi menjadi tiga kategori yaitu :

- a. Green Volunteer: Terlibat langsung dalam pelaksanaan event, seperti petugas pertandingan, venue, perlengkapan, media, pemasaran, IT, broadcast, logistik, medis, keamanan, upacara, dan administrasi.
- b. Blue Volunteer: Berperan sebagai duta yang tidak terlibat langsung dalam pertandingan, namun mendukung melalui pelayanan publik seperti di bandara, hotel, restoran, kafe, sekolah/universitas, pusat budaya, pasar tradisional, perbankan, dan kantor pemerintah.
- c. Yellow Volunteer: Relawan mandiri yang terlibat untuk tujuan belajar dan mendapatkan pengalaman, biasanya berasal dari institusi pendidikan atau organisasi kepemudaan.

Pekerja sukarelawan secara umum memiliki hak-hak berikut, meskipun sifatnya dapat bervariasi tergantung pada kontrak atau perjanjian kerja sama:

- a. Hak atas lingkungan kerja yang aman: Berdasarkan prinsip keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sukarelawan berhak atas perlindungan fisik dan psikologis selama menjalankan tugas.
- b. Hak atas informasi yang jelas: Sukarelawan berhak mengetahui tujuan, ruang lingkup, dan risiko pekerjaan yang dilakukan.

⁶ Abdul Khakim, *Catatan Kritis Perubahan Undang-Undang Bidang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 (omnibus law)*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2021, hal. 22.

⁷ Jimly Asshiddiqie, *Omnibus Law dan Penerapannya di Indonesia*, Konstitusi Press, Jakarta, 2020, hal.122.

- c. Hak atas pengakuan dan apresiasi: Dalam praktiknya, meskipun sukarelawan tidak menerima gaji, mereka berhak mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas kontribusi mereka.⁸

Kewajiban Pekerja Sukarelawan yaitu :

- a. Menjalankan tugas sesuai dengan kesepakatan: Sukarelawan wajib melaksanakan tugas-tugas yang telah disepakati dengan penuh tanggung jawab.
- b. Mematuhi peraturan internal organisasi: Sukarelawan harus menaati peraturan atau kode etik organisasi tempat mereka bertugas.
- c. Menjaga kerahasiaan informasi: Sukarelawan wajib menjaga informasi sensitif yang diperoleh selama bertugas.

Status pekerja sukarelawan (volunteer) dalam acara seperti PON XXI Aceh-Sumut memiliki perbedaan mendasar dibandingkan pekerja formal yang terikat hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Status Hukum Tenaga Kerja Sukarelawan :

- a. Bukan pekerja formal: Sukarelawan biasanya tidak dianggap sebagai pekerja yang diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 atau UU Cipta Kerja. Mereka tidak memiliki hubungan kerja formal, karena tidak ada perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat hubungan kerja seperti upah, perintah, dan waktu kerja.
- b. Berdasarkan asas sukarela: Sukarelawan berkontribusi atas dasar sukarela, tanpa kewajiban hukum untuk menerima upah. Namun, mereka sering mendapatkan kompensasi berupa uang transport, uang makan, atau fasilitas lainnya yang bersifat penggantian biaya.⁹

PROBLEMATIKA APA SAJA YANG DI HADAPI PEKERJA RELAWAN ATAU VOLUNTEER UNTUK MENYUKSESKAN PELAKSANAAN PEKAN OLAHRAGA NASIONAL (PON) XXI ACEH-SUMUT 2024

PON XXI Aceh-Sumut 2024 dilaksanakan di Stadion Utama Sumut Sport Center, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara. Menjadi tuan rumah adalah kebanggaan, karena akan memberi dampak positif bagi daerah dari kehadiran banyaknya tamu maupun pejabat penting pusat seperti presiden sampai ke menteri. Kegiatan seperti ini diyakini akan mampu menggerakkan roda perekonomian, termasuk munculnya "pedagang kaget" untuk menggelar produk-produk mereka. Selain itu, kegiatan nasional itu juga dapat merangsang terbangunnya berbagai infrastruktur berupa arena-arena olahraga di daerah atas dukungan anggaran dari Pemerintah Pusat, sehingga pelaksanaan PON bisa berjalan maksimal serta sesuai harapan semua pihak.

Pekerja relawan atau volunteer yang terlibat dalam pelaksanaan Pekan Olahraga Nasional (PON) XXI Aceh-Sumut 2024 menghadapi berbagai tantangan dan problematika. Berikut adalah beberapa di antaranya:

a. Masalah Kurangnya Pelatihan dan Pembekalan

Banyak relawan yang tidak mendapatkan pelatihan yang memadai sebelum bertugas, sehingga mereka kesulitan menangani situasi tertentu, seperti pengelolaan penonton, penanganan konflik, atau bantuan medis. Relawan yang tidak mendapatkan pelatihan yang memadai sering kali tidak sepenuhnya memahami tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini dapat menyebabkan kebingungan dalam pelaksanaan pekerjaan mereka,

⁸ H Zulkarnaen, *Hukum Ketenagakerjaan. Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*, Pustaka Setia, Bandung, 2021, hal. 223.

⁹ Moehammad Erwin Radityo, *Legal Protection Of Notaries In Issuing Skmht (Charge Letter Of Power Of Attorney Monitoring Rights) On The Bank*, The International Conference on Education, Social Sciences and Technology (ICESST), Vol. 3, 2024, hal. 174-181

seperti bagaimana mengatur penonton, mengelola arus peserta, atau memberikan bantuan dalam keadaan darurat. Relawan yang tidak mendapat pembekalan terkait prosedur operasional atau aturan acara (misalnya, jadwal pertandingan, pengaturan tempat duduk, akses area terbatas) mungkin akan menghadapi kesulitan dalam memberikan informasi yang benar kepada peserta atau pengunjung.¹⁰

Ketidakpastian dalam tugas yang dihadapi serta kurangnya persiapan bisa membuat relawan merasa frustrasi atau kewalahan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja mereka dan meningkatkan tingkat stres, terutama jika mereka diharapkan untuk menangani masalah yang kompleks tanpa pengetahuan yang cukup.

b. Masalah Kesulitan dalam Menghadapi Situasi Darurat

Pelatihan dasar dalam pertolongan pertama, manajemen kerumunan, atau penanganan situasi darurat sangat penting bagi relawan. Tanpa pelatihan yang cukup, relawan mungkin kesulitan dalam menangani situasi yang memerlukan tindakan cepat dan tepat, seperti kecelakaan atau bencana alam. Kesulitan dalam Menghadapi Situasi Darurat adalah salah satu tantangan yang signifikan bagi relawan dalam acara besar seperti Pekan Olahraga Nasional (PON) XXI Aceh-Sumut 2024. Situasi darurat bisa terjadi kapan saja, dan jika relawan tidak dipersiapkan dengan baik, dampaknya bisa sangat besar.¹¹

Dampak dari Kesulitan Menghadapi Situasi Darurat yaitu berupa relawan mungkin akan merasa bingung atau ragu dalam mengambil langkah yang cepat dan tepat. Keterlambatan dalam penanganan situasi darurat, seperti kecelakaan, kerusakan, atau kondisi medis yang mendesak, dapat memperburuk kondisi dan bahkan mengancam keselamatan. Apalagi Dalam acara besar, kerumunan penonton atau peserta bisa dengan cepat berubah menjadi situasi yang berbahaya jika tidak dikelola dengan baik. Relawan yang tidak dilatih dalam manajemen kerumunan dapat kesulitan mengarahkan massa dengan aman, terutama dalam situasi panik. Jika relawan tidak memiliki pelatihan dalam pengelolaan ancaman keamanan (seperti kebakaran, bencana alam, atau kerusakan), mereka bisa kesulitan dalam merespons atau mengevakuasi orang dengan cara yang aman dan terorganisir. Hal ini bisa memperburuk situasi darurat.

c. Masalah Beban Kerja yang Berat

Relawan Pekan Olahraga Nasional (PON) XXI Aceh-Sumut 2024 sering dihadapkan pada jadwal kerja yang panjang dan intensif tanpa istirahat yang memadai, terutama selama hari-hari puncak acara, yang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Beban Kerja yang Berat merupakan masalah yang sering dihadapi oleh relawan dalam pelaksanaan acara besar seperti Pekan Olahraga Nasional (PON) XXI Aceh-Sumut 2024. Relawan sering kali bekerja dalam waktu yang panjang dan intensif, yang bisa berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental mereka.

Dampak dari Beban Kerja yang Berat yaitu :

1) Kelelahan Fisik dan Mental

Relawan sering kali diharuskan bekerja selama berjam-jam, terkadang tanpa cukup waktu untuk istirahat. Beban kerja yang terus-menerus tanpa jeda dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berujung pada penurunan kinerja. Kelelahan ini juga dapat menyebabkan gangguan kesehatan seperti sakit kepala, nyeri otot, atau masalah tidur.

2) Stres dan Tekanan

¹⁰ Siti Nurhayati, *Pengalihan Hak Cipta Buku Menurut Hukum Waris Perdata Di Indonesia*, Innovative: Journal Of Social Science Research, Vol.3, 2023.

¹¹ Dina Andiza, *Pengalihan Hak Cipta Buku Menurut Hukum Waris Perdata Di Indonesia*, Journal Of Social Science Research Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023.

Dalam acara besar seperti PON, relawan sering kali merasa tertekan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan sempurna, mengingat banyaknya orang yang terlibat dan pentingnya kelancaran acara. Beban pekerjaan yang berat sering menyebabkan stres yang tinggi, yang dapat mengganggu kesejahteraan psikologis mereka dan mempengaruhi suasana hati serta kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas.

3) Kesulitan Menyeimbangkan Waktu

Relawan yang bekerja dalam waktu yang panjang dan intens mungkin kesulitan untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan waktu pribadi. Hal ini bisa menyebabkan mereka merasa terisolasi atau kurang puas dengan pengalaman mereka sebagai relawan, karena mereka tidak memiliki waktu untuk bersosialisasi atau merawat diri mereka sendiri.

4) Mengurangi Kepuasan Relawan

Beban kerja yang berat dapat mengurangi kepuasan relawan terhadap pengalaman mereka. Tanpa keseimbangan yang baik antara kerja dan istirahat, relawan mungkin merasa tidak dihargai, yang bisa mempengaruhi niat mereka untuk terlibat dalam acara serupa di masa depan.¹²

d. Masalah Transportasi dan Mobilitas

Masalah Transportasi dan Mobilitas adalah tantangan penting yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja relawan selama pelaksanaan Pekan Olahraga Nasional (PON) XXI Aceh-Sumut 2024. Mengingat lokasi acara yang tersebar di dua provinsi, yaitu Aceh dan Sumatera Utara, masalah transportasi dan mobilitas dapat memengaruhi kelancaran tugas relawan. Dampak dari Masalah Transportasi dan Mobilitas yaitu :

1) Keterbatasan Akses Transportasi

Relawan yang bekerja di lokasi yang jauh atau berbeda dari tempat mereka menginap sering menghadapi kesulitan dalam hal akses transportasi. Keterbatasan transportasi umum atau kendaraan yang disediakan bisa membuat mereka terlambat tiba di lokasi, mengganggu jadwal dan kinerja mereka.

2) Jarak yang Jauh Antara Venue dan Akomodasi

Jika venue PON tersebar di lokasi yang jauh satu sama lain, relawan mungkin harus menempuh jarak yang cukup panjang untuk berpindah dari satu tempat ke tempat lain. Hal ini tidak hanya mempengaruhi waktu kerja mereka tetapi juga meningkatkan kelelahan fisik, terutama jika transportasi tidak efisien.

3) Kemacetan Lalu Lintas

Kota-kota besar seperti Medan dan Banda Aceh bisa menghadapi masalah kemacetan yang parah, terutama pada hari-hari acara besar. Relawan yang terjebak dalam kemacetan bisa terlambat menjalankan tugas, yang akan mempengaruhi kelancaran operasional PON.

4) Kurangnya Transportasi untuk Relawan

Terkadang, panitia acara belum mempersiapkan transportasi yang cukup untuk mengangkut semua relawan, terutama yang bekerja di luar lokasi utama. Ini bisa menjadi masalah, terutama jika relawan perlu berpindah antar venue dalam waktu singkat atau jika transportasi yang ada terbatas jumlahnya.¹³

¹² Beni Satria, *Delegation Of Authority From Doctors To Nurses From A Criminal Aspect*, Jurnal Scientia, Volume 12 No 4, 2023.

¹³ Henry Aspan, *Konstruksi Hukum Prinsip Good Governance dalam Mewujudkan Tata Kelola Perusahaan yang Baik*, Journal Dialogia Iuridica, Vol.6. 2022.

e. Masalah Gaji Atau Imbalan

Masalah Gaji atau Imbalan adalah tantangan penting yang sering dihadapi oleh relawan dalam acara besar seperti Pekan Olahraga Nasional (PON) XXI Aceh-Sumut 2024. Relawan umumnya bekerja tanpa mengharapkan bayaran yang setara dengan pekerjaan profesional, namun masalah terkait gaji atau imbalan tetap menjadi isu yang perlu diperhatikan oleh panitia penyelenggara.

Sebagian besar relawan tidak menerima gaji yang setara dengan jam kerja yang mereka lakukan. Meskipun banyak yang terlibat dalam kegiatan ini atas dasar sukarela, terkadang relawan merasa kurang dihargai ketika mereka harus bekerja dalam kondisi yang melelahkan tanpa imbalan yang layak, terutama jika mereka bekerja dalam waktu yang panjang dan dengan intensitas yang tinggi. Jika tidak ada imbalan atau penghargaan yang cukup, relawan bisa merasa tidak dihargai. Kekurangan pengakuan atau kompensasi dapat menyebabkan ketidakpuasan yang memengaruhi motivasi mereka dan berdampak pada kualitas kerja serta pengalaman mereka selama acara berlangsung. Banyak relawan yang datang dari luar daerah acara dan harus mengeluarkan biaya pribadi untuk transportasi, akomodasi, atau makan. Jika mereka tidak menerima gaji atau imbalan yang memadai, masalah keuangan pribadi dapat muncul, yang bisa mengurangi semangat mereka untuk berpartisipasi dalam acara serupa di masa depan.¹⁴

Masalah Gaji atau Imbalan yang Terlambat adalah salah satu isu yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja relawan dalam acara besar seperti Pekan Olahraga Nasional (PON) XXI Aceh-Sumut 2024. Meskipun relawan biasanya bekerja secara sukarela, dalam beberapa kasus mereka juga menerima honorarium atau imbalan lainnya sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras mereka. Terlambatnya pembayaran ini dapat menimbulkan beberapa masalah yang berpengaruh pada pengalaman mereka.

f. Masalah Asuransi Kesehatan

Masalah Asuransi Kesehatan merupakan isu penting yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan Pekan Olahraga Nasional (PON) XXI Aceh-Sumut 2024, terutama terkait dengan perlindungan relawan yang terlibat dalam acara tersebut. Relawan yang bekerja dalam kondisi fisik yang padat dan dengan risiko tertentu, seperti cedera atau penyakit, harus dijamin perlindungannya melalui asuransi kesehatan. Tanpa asuransi yang memadai, relawan bisa menghadapi risiko besar terkait biaya medis dan perawatan kesehatan. Dampak dari Masalah Asuransi Kesehatan:

1) Kekhawatiran Relawan terhadap Biaya Medis

Relawan mungkin merasa cemas jika mereka terluka atau sakit selama acara, terutama jika mereka tidak memiliki asuransi kesehatan yang memadai. Kekhawatiran ini bisa memengaruhi kinerja mereka, karena mereka akan lebih khawatir tentang potensi biaya medis jika terjadi kecelakaan atau kondisi kesehatan yang memerlukan perhatian.

2) Risiko Cedera atau Penyakit yang Tidak Tertanggung

Tanpa asuransi yang memadai, relawan yang mengalami cedera atau penyakit selama bekerja mungkin harus menanggung biaya pengobatan atau perawatan mereka sendiri. Ini bisa menjadi beban finansial yang besar, terutama bagi mereka yang tidak mampu membayar biaya medis.

3) Kehilangan Produktivitas Relawan

Jika relawan tidak mendapatkan perawatan medis yang diperlukan karena masalah asuransi, mereka mungkin harus absen atau bahkan berhenti bekerja. Ini dapat menurunkan jumlah relawan yang tersedia, yang memengaruhi kelancaran pelaksanaan acara.

¹⁴ Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2019, hal. 89.

4) Krisis Kepercayaan terhadap Penyelenggara

Jika relawan merasa bahwa hak mereka untuk mendapatkan asuransi kesehatan atau perlindungan medis tidak dipenuhi, mereka bisa kehilangan kepercayaan terhadap penyelenggara acara. Hal ini dapat berdampak negatif pada hubungan antara relawan dan panitia, serta mengurangi keinginan relawan untuk terlibat di masa depan.¹⁵

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA RELAWAN ATAU VOLUNTEER UNTUK MENYUKSESKAN PELAKSANAAN PEKAN OLAHRAGA NASIONAL (PON) XXI BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 06 TAHUN 2023 TENTANG TENTANG CIPTA KERJA

Payaman J. Simanjuntak menyatakan bahwa yang dimaksud sebagai tenaga kerja adalah masyarakat yang telah atau sedang bekerja, sedang dalam upaya memperoleh pekerjaan, dan sedang mengerjakan pekerjaan lainnya seperti belajar di instansi pendidikan dan mengurus pekerjaan dalam suatu rumah tangga. Setiap perjanjian kerja menghasilkan jenis hubungan kerja yang berbeda karena setiap perjanjian bersifat divergen. Secara umum, perjanjian kerja dikelompokkan menjadi dua, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Seperti namanya, PK WT disepakati untuk jenis pekerjaan yang ditafsirkan dapat selesai dalam jangka waktu tertentu yang cenderung singkat. Umumnya, pekerja yang terikat dalam PKWT dikenal sebagai pekerja kontrak. Peraturan lebih lanjut mengenai hal tersebut diatur dalam Pasal 56 dan 57 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja paruh waktu merupakan mereka yang jam kerjanya berada di bawah jam kerja umum, yaitu kurang dari 35 jam per minggu. Untuk dapat menjalankan usaha dan memaksi malkan budgeting, ban yak pengusaha memutuskan untuk mempekerjakan pekerja paruh waktu.¹⁶

Perlindungan hukum terhadap pekerja relawan atau volunteer dalam konteks pelaksanaan Pekan Olahraga Nasional (PON) XXI berdasarkan Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja perlu dipahami dengan melihat beberapa aspek yang relevan. Undang-Undang Cipta Kerja mengatur berbagai hal terkait ketenagakerjaan, termasuk yang berkaitan dengan pekerjaan relawan. Secara umum, perlindungan hukum terhadap pekerja relawan dapat dijelaskan melalui beberapa poin berikut:

- a. Status Pekerja Relawan: Dalam undang-undang ini, pekerja relawan tidak dianggap sebagai pekerja dalam hubungan kerja yang biasa, karena mereka bekerja tanpa mendapatkan gaji atau upah. Meskipun demikian, mereka berhak atas perlindungan hukum tertentu yang harus diatur dengan jelas oleh pihak penyelenggara kegiatan, seperti dalam hal PON XXI.
- b. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3): Meski tidak ada hubungan kerja formal, penyelenggara PON XXI wajib memastikan keselamatan dan kesehatan pekerja relawan. Ini berarti, mereka harus diberikan fasilitas kesehatan dan perlindungan jika terjadi kecelakaan atau penyakit selama bekerja, seperti yang diatur dalam Pasal 86 UU Cipta Kerja yang mengharuskan penyediaan perlindungan bagi pekerja yang terlibat dalam kegiatan tertentu.
- c. Asuransi Sosial: Salah satu perlindungan bagi pekerja relawan adalah asuransi sosial. Berdasarkan UU Cipta Kerja, terdapat kemungkinan pekerja relawan dapat dilindungi oleh program asuransi sosial yang diselenggarakan oleh negara, seperti BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, meskipun tidak menerima upah, relawan yang bekerja

¹⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2018, hal. 13.

¹⁶ Helweldery, A. E. R. (2019). *Sanksi Atas Pelanggaran terhadap Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang No. 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)*. *Lex Et Societatis*, 7(5), 30–37.

dalam skala besar seperti PON XXI mungkin akan dipertimbangkan untuk mendapatkan akses ke program perlindungan ini.

- d. Hak atas Pengakuan: Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, ada pengaturan mengenai pengakuan terhadap kontribusi pekerja, yang bisa mencakup relawan. Pengakuan ini mungkin lebih kepada penghargaan atas kontribusi mereka, serta hak mereka untuk memperoleh sertifikat atau penghargaan lainnya yang relevan.
- e. Keterlibatan Organisasi atau Lembaga: Biasanya, lembaga yang menyelenggarakan acara besar seperti PON XXI memiliki kewajiban untuk membuat peraturan atau kontrak yang menyatakan hak-hak dan kewajiban relawan selama acara tersebut berlangsung. Ini bisa meliputi peraturan mengenai keamanan, kesejahteraan, serta kompensasi dalam bentuk non-finansial seperti akomodasi, transportasi, dan makanan.
- f. Kontrak Relawan: Walaupun relawan tidak menerima upah, banyak penyelenggara acara besar seperti PON XXI yang membuat perjanjian atau kontrak dengan relawan untuk menjelaskan hak dan kewajiban keduanya. Kontrak ini dapat mencakup hak-hak relawan terkait kesehatan, keselamatan, dan kompensasi lainnya dalam bentuk non-finansial.¹⁷

Perlindungan hukum terhadap pekerja dengan PKWT menurut UU No. 06 Tahun 2023 mencakup:

- 1) perlindungan terhadap jaminan sosial: jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan pengupahan, serta
- 2) perlindungan terhadap pengupahan: upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, dan upah tidak masuk kerja/tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu.

Dihapus dan dirubahnya beberapa ketentuan dalam UU ketenagakerjaan telah menimbulkan beberapa permasalahan baru terkait dengan perlindungan hukum pekerja dengan PKWT. Pertama, tidak adanya batasan mengenai jangka waktu maksimal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai lama waktu maksimal PKWT akan membuat kedudukan pekerja menjadi semakin lemah dan rentan untuk dieksploitasi oleh pengusaha, ini karena pekerja dapat dipekerjakan sebagai pekerja dengan PKWT tanpa batas waktu. Kedua, tidak adanya akibat hukum bila PKWT dibuat secara tidak tertulis akan mengurangi kepastian hukum dan mempersulit pembuktian tentang adanya hubungan kerja waktu tertentu antara pekerja dan pengusaha. Ketiga, tidak adanya pengaturan pemberitahuan terkait perpanjangan PKWT akan mengurangi kepastian hukum dan hak pekerja untuk memperoleh informasi mengenai pekerjaannya yang akhirnya menimbulkan ketidakpastian akan kelanjutan pekerjaannya.

Perlindungan hukum terhadap pekerja relawan atau volunteer dalam konteks penyelenggaraan Pekan Olahraga Nasional (PON) XXI berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengacu pada beberapa aspek yang memberikan hak dan kewajiban kepada pihak yang terlibat, termasuk pekerja relawan. Berikut adalah beberapa poin terkait perlindungan hukum bagi pekerja relawan adalah :

- a. Definisi dan Pengaturan Pekerja Relawan:
Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, pekerja relawan atau volunteer tidak dianggap sebagai pekerja dalam hubungan kerja yang secara formal diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan. Namun, meskipun demikian, mereka berhak mendapatkan perlindungan dalam bentuk lain yang mencakup keamanan, keselamatan, dan hak-hak dasar lainnya sesuai dengan kegiatan yang mereka lakukan, termasuk selama PON XXI
- b. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja:

¹⁷ Ardana, I Komang, *Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama*, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2019, hal. 25.

Pasal-pasal dalam UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya memberikan perhatian pada perlindungan terhadap keselamatan kerja yang juga bisa berlaku bagi pekerja relawan, seperti dalam kegiatan PON. Meski relawan tidak memiliki status formal sebagai pekerja, penyelenggara PON tetap diwajibkan untuk memastikan bahwa kegiatan yang mereka lakukan aman dan tidak membahayakan fisik dan mental mereka.

c. Asuransi Kesehatan dan Jaminan Sosial:

Pekerja relawan dapat memperoleh manfaat dari jaminan sosial ketenagakerjaan, seperti asuransi kesehatan atau asuransi kecelakaan kerja, yang diberikan oleh lembaga atau organisasi yang menyelenggarakan acara besar seperti PON. Hal ini berhubungan dengan kewajiban penyelenggara untuk memberikan perlindungan terhadap relawan selama mereka bertugas.

d. Pembayaran dan Kompensasi:

Meskipun relawan biasanya tidak menerima gaji, dalam beberapa keadaan, mereka bisa mendapatkan kompensasi non-finansial, seperti makan, transportasi, atau penggantian biaya. UU Cipta Kerja juga memperkenalkan fleksibilitas dalam hal hubungan kerja, yang dapat memungkinkan penyelenggara untuk memberikan manfaat yang lebih baik bagi relawan sesuai dengan perjanjian yang dibuat.

e. Penyelesaian Sengketa:

Jika terjadi masalah hukum antara pekerja relawan dan penyelenggara, UU Cipta Kerja memberikan jalur penyelesaian sengketa melalui lembaga penyelesaian sengketa yang relevan. Relawan memiliki hak untuk mengajukan keberatan atau klaim apabila hak mereka tidak dipenuhi, meskipun posisi mereka bukan pekerja tetap.

f. Fasilitas dan Akses Informasi:

Penyediaan fasilitas yang memadai (seperti pelatihan, pakaian kerja, makanan, dan penginapan) selama kegiatan PON juga merupakan bagian dari perlindungan terhadap pekerja relawan. Pengaturan ini juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan relawan yang bekerja untuk menyukseskan acara tersebut.¹⁸

Status Pekerja Relawan: Undang-Undang Cipta Kerja memberikan pengaturan terkait pekerja, termasuk pekerja relawan atau volunteer. Meskipun relawan tidak memiliki status pekerja tetap atau kontrak kerja formal, mereka tetap berhak mendapatkan perlindungan hukum tertentu, terutama dalam konteks hubungan kerja yang bersifat tidak berkelanjutan.

Perlindungan Hukum nya yaitu :

- 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Pekerja relawan berhak atas perlindungan terkait keselamatan dan kesehatan selama melaksanakan tugas. Pihak yang menyelenggarakan PON, seperti Komite Olimpiade Indonesia (KOI) atau panitia pelaksana, berkewajiban menyediakan fasilitas yang mendukung keselamatan para relawan.
- 2) Asuransi atau Jaminan: Pekerja relawan, meskipun tidak menerima gaji atau upah secara langsung, bisa mendapatkan perlindungan melalui asuransi atau jaminan lainnya yang disediakan oleh penyelenggara PON. Perlindungan ini penting agar relawan dapat menjalankan tugas dengan rasa aman.
- 3) Jaminan Hak-Hak Dasar: Walaupun tidak ada hubungan kerja yang mengikat secara penuh, pekerja relawan harus dijamin hak-haknya, termasuk hak atas kebebasan bekerja, penghormatan terhadap martabat, serta upaya perlindungan terhadap segala bentuk diskriminasi.

¹⁸ Samudra, Angga Putra, Kusdi Rahardjo, dan M. Djudi Mukzam, 2014, *Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 7, No. 2, hal.1.

Peran Relawan dalam PON XXI: Relawan memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran acara besar seperti PON XXI. Walaupun tugas mereka bersifat sukarela, undang-undang mengakui kontribusi mereka dalam bentuk perlindungan hukum yang relevan. Tanggung Jawab Panitia Penyelenggara: Penyelenggara PON XXI bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pekerja relawan memperoleh perlindungan hukum yang memadai. Ini termasuk penyediaan pelatihan yang memadai, jaminan keselamatan, serta akses terhadap informasi terkait tugas yang harus dijalanka

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Bagi Pekerja Sukarelawan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja*” Dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja), pengaturan terkait pekerja sukarelawan tidak secara eksplisit diatur dalam pasal-pasal tertentu. Namun, prinsip dasar mengenai hubungan kerja, perlindungan pekerja, dan hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam UU Cipta Kerja dapat menjadi acuan dalam memahami posisi pekerja sukarelawan. Pekerja sukarelawan umumnya tidak memiliki hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja sebagaimana yang dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan, karena sifat kerja mereka bersifat sukarela (voluntary). Dalam praktik, pekerja sukarelawan tidak menerima upah sebagaimana pekerja dengan perjanjian kerja, melainkan mungkin menerima kompensasi atau fasilitas tertentu
2. Pekerja relawan atau volunteer yang terlibat dalam pelaksanaan Pekan Olahraga Nasional (PON) XXI Aceh-Sumut 2024 menghadapi berbagai tantangan dan problematika. Berikut adalah beberapa di antaranya Masalah Kurangnya Pelatihan dan Pembekalan, Masalah Kesulitan dalam Menghadapi Situasi Darurat, Masalah Beban Kerja yang terlalu Berat, Masalah Gaji Atau Imbalan yang terlambat dan Masalah Asuransi Kesehatan yang tidak ada transparansi
3. Relawan memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran acara besar seperti PON XXI. Walaupun tugas mereka bersifat sukarela, undang-undang mengakui kontribusi mereka dalam bentuk perlindungan hukum yang relevan seperti Penyelenggara PON XXI bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pekerja relawan memperoleh perlindungan hukum yang memadai. Ini termasuk penyediaan pelatihan yang memadai, jaminan keselamatan, serta akses terhadap informasi terkait tugas yang harus dijalankan.

Saran

1. Sebaiknya Pemerintah pusat perlu segera menetapkan suatu Peraturan Pemerintah secara jelas yang mengatur tentang perlindungan terhadap relawan. Dengan adanya Peraturan pemerintah tersebut, dapat menunjang segala bentuk kegiatan yang di lakukan oleh relawan dan lebih maksimal lagi serta relawan yang ada di semua indonesia mendapatkan perlindungan yang sama
2. Sebaiknya kepada Penyelenggara PON XXI Menyediakan asuransi yang mencakup perlindungan kecelakaan atau cedera yang mungkin terjadi selama masa kegiatan PON, karena meskipun mereka relawan, mereka berisiko terlibat dalam kegiatan fisik yang dapat berbahaya
3. Sebaiknya kepada Penyelenggara PON XXI memberikan penghargaan atau sertifikat sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi mereka sangat penting untuk memotivasi dan menghargai kerja keras mereka. Ini juga memberikan relawan rasa dihargai dan memiliki dampak positif bagi mentalitas mereka.

REFRENSI**1. BUKU**

Ardana, I Komang, *Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama*, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta

Editus Adisu & Lebertus Jehani, 2018, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Visi Media, Tangerang,

Husni Lalu., 2018, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.*: RajaGrafindo Parsada, Jakarta

Khakim Abdul, 2021, *Catatan Kritis Perubahan Undang-Undang Bidang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 (omnibus law)*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung

Maimun, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta,

Rusli Hardijan, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Syafrida, 2021, *Metode Penelitian Hukum*, Reptytory Universitas Medan Area, Medan

Uwiyono Aloysius, 2019, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo, Jakarta

Zulkarnaen H, 2021, *Hukum Ketenagakerjaan. Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*, Pustaka Setia, Bandung

Asshiddiqie Jimly, 2020, *Omnibus Law dan Penerapannya di Indonesia*, Konstitusi Press, Jakarta

2. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1945

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.100/Men/Vi/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

3. JURNAL

Beni Satria, *Delegation Of Authority From Doctors To Nurses From A Criminal Aspect*, Jurnal Scientia, Volume 12 No 4, 2023.

- Dina Andiza, *Pengalihan Hak Cipta Buku Menurut Hukum Waris Perdata Di Indonesia*, Journal Of Social Science Research Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023.
- Dio Dyantara, “*Perlindungan Relawan Kemanusiaan Suatu Tinjauan Hukum Humaniter Internasional*”. Jurnal Gajah, 2019
- Henry Aspan, *Konstruksi Hukum Prinsip Good Governance dalam Mewujudkan Tata Kelola Perusahaan yang Baik*, Journal Dialogia Iuridica, Vol.6. 2022.
- Helweldery, A. E. R. (2019). *Sanksi Atas Pelanggaran terhadap Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang No. 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)*. Lex Et Societatis, 7(5), 30–37.
- Moehammad Erwin Radityo, *Legal Protection Of Notaries In Issuing Skmht (Charge Letter Of Power Of Attorney Monitoring Rights) On The Bank*, The International Conference on Education, Social Sciences and Technology (ICESST), Vol. 3, 2024, hal. 174-181
- Siti Nurhayati, *Pengalihan Hak Cipta Buku Menurut Hukum Waris Perdata Di Indonesia*, Innovative: Journal Of Social Science Research, Vol.3, 2023
- Samudra, Angga Putra, Kusdi Rahardjo, dan M. Djudi Mukzam, 2014, *Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 7, No. 2, hal.1.