

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sebagai Pelaku dalam mendukung pembangunan, pemerintah kemudian mengeluarkan Peraturan Perundang-Undangan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja sebagai wujud dukungan untuk melahirkan tenaga kerja yang handal dan berkualitas. Sehingga nantinya akan berdampak pada peningkatan kualitas hasil kerja yang mendukung pembangunan tersebut. Namun demikian, persoalan-persoalan yang dialami oleh para tenaga kerja dalam dunia ketenagakerjaan masih terus bermunculan. Sebagian besar persoalan adalah berkaitan dengan kelayakan upah, kesehatan dan keselamatan kerja. Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan atau ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena Peraturan Perundang-Undangan yang lama (sebelum Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah Buruh. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perorangan, persekutuan, badan hukum dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk lain ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh atau pekerjayang menerima imbalan dalam bentuk barang.¹

Dalam rangka pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi patokan pemberian perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah, Pasal 77 sampai pasal 85 tentang Waktu Kerja, pasal 86 sampai pasal 87 tentang Keselamatan dan Kesehatan kerja, Pasal 88 sampai pasal 98 tentang Pengupahan, serta pasal 99 sampai pasal 101

¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2014, hlm. 45-47, dan 87.

tentang kesejahteraan. Perlindungan terhadap tenaga kerja juga dituangkan dalam pasal 28D ayat 2 UUD 1945 dan pasal 38 ayat (1),(2),(3),dan (4) Undang-Undang Nomor. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.²

Isu perlindungan terhadap tenaga kerja, bukan merupakan isu yang baru. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimulai dari 3 komponen penting, yaitu :

- 1 Perlindungan secara Ekonomis yaitu : Usaha untuk memberikan kepada tenaga kerja suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya baginya beserta seluruh keluarganya termasuk tenaga kerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial
- 2 Perlindungan Sosial yaitu : perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan penghidupannya sebagai manusia pada umumnya dan anggota masyarakat serta anggota keluarga. Perlindungan ini disebut Kesehatan kerja
- 3 Perlindungan Teknis yaitu : perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan oleh karena pekerjaannya tersebut berupa akibat olahan bahan yang dikerjakan dalam pekerjaan tersebut. Perlindungan ini disebut dengan keselamatan kerja.

² Ariani Endah Nuryanti, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas di UD Berkah Sedulur Desa Tanjung Sari Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang", Fakultas Ilmu Sosial, Tahun 2006, hlm 2-3

Komponen perlindungan ini, menurut Imam Soepomo, sekaligus menjadi rujukan untuk melihat sejauh mana aspek regulasi menyentuh esensi dari perlindungan terhadap pekerja.³

Di Pelabuhan Bung Karno Ende Kabupaten Ende, terdapat 106 orang Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) yang menurut data penelitian peneliti, Tenaga Kerja Bongkar Muat tersebut sudah lama bekerja sejak Pelabuhan Bung Karno Ende diresmikan dan dioperasikan. Lama waktu para pekerja ini bekerja berkisar di 5 sampai 10 tahun. Berdasarkan Keputusan Bersama Direktur Jenderal Perhubungan Laut, Direktur Jenderal Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja, dan Direktur Jenderal Bina Lembaga Koperasi Nomor: UM.52/1/9-89, KEP.103/BW/89, 17/SKD/BLK/VI/1989 Tentang Pembentukan dan Pembinaan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (SKB-1989) yang merupakan pelaksanaan dari instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 1985 tentang Kebijakan Kelancaran Arus Barang Untuk Menunjang Kegiatan Ekonomi. Sebagai tindak lanjut dari SKB-1989 tersebut, terbit Instruksi Bersama Menteri Perhubungan dan Menteri Tenaga Kerja Nomor: INS.2/HK.601/Phb-89 dan Nomor: INS-03/Men/89 tanggal 14 januari 1989 tentang Pembentukan Koperasi di Tiap Pelabuhan sebagai pengganti Yayasan Usaha Karya (YUKA), yang sebelumnya mengelola Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM). Kemudian, SKB-1989 tersebut dicabut dan digantikan dengan Keputusan Bersama

³ Ernesta Uba Wohon, *Modul Hukum Ketenagakerjaan*, Kupang, Unwira, 2014, hlm 28

Direktur Jenderal Perhubungan Laut, Direktur Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Deputi Bidang Kelembagaan Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, Nomor:AL.59/II/12-02,-Nomor.300/BW/2002-Nomor.113/SKB/Dep-S/VIII/2002 tentang Pembinaan dan Pengembangan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat di Pelabuhan tertanggal 27 Agustus 2002 (SKB-2002).SKB/2002 inikemudian, disempurnakan dengan keluarnya Surat Keputusan Bersama Dirjen Perhubungan Laut, Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Deputi Bidang Kelembagaan Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor.UM. 008/41/2/DJPL-11,Nomor: 93/DJPPK/XII/2011,Nomor: 96/SKB/DEP.1/XII/2011, tentang Pembinaan dan Penataan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Di Pelabuhan. Berdasarkan Surat Keputusan Bersama tersebut, di Ende sudah dibentuk Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat sesuai dengan tujuan dibentuk seperti disebutkan pada pasal 3 adalah untuk menjamin terselenggarakannya peningkatan kerja, kesejahteraan, dan perlindungan kerja Tenaga Kerja Bongkar Muat pelabuhan setempat.

Pada dasarnya Surat Keputusan Bersama Dirjen Perhubungan Laut, Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Deputi Bidang Kelembagaan Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor: UM. 008/41/2/DJPL-11, Nomor: 93/DJPPK/XII/2011, Nomor: 96/SKB/DEP.1/XII/2011, tentang Pembinaan dan Penataan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Di Pelabuhan ini mengatur poin-poin penting

yang Pertama, mengenai definisi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) pada pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa TKBM adalah pekerja yang memenuhi persyaratan administratif dan teknis tertentu bekerja di bidang kegiatan bongkar muat yang dikelola dalam wadah Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (Koperasi TKBM). Selanjutnya pasal 1 ayat 4 menyebutkan Koperasi TKBM di Pelabuhan adalah badan usaha yang beranggotakan para TKBM di Pelabuhan yang bergerak dibidang kegiatan penyediaan jasa TKBM dengan melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip efisiensi dan efektifitas kerja dalam rangka pencapaian tingkat prodiktivitas kerja, peningkatan jaminan kesehatan dan perlindungan kerja. Pada pasal 2 (ayat 1) menyebutkan Koperasi TKBM merupakan badan usaha yang mandiri dan sebagai wadah TKBM di pelabuhan yang anggotanya terdiri dari para TKBM di pelabuhan yang sudah diregistrasi oleh penyelenggara pelabuhan setempat. Selanjutnya ayat (3) menyebutkan, dalam rangka pembinaan dan penataan TKBM di pelabuhan agar mencapai tingkat prodiktivitas kerja yang optimal, peningkatan jaminan kesejahteraan dan perlindungan kerja, Koperasi TKBM wajib melakukan koordinasi dengan Penyelenggara Pelabuhan setempat dan instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan serta instansi yang bertanggungjawab di bidang perkoperasian. Pada pasal 3 disebutkan bahwa tujuan pembinaan dan penataan Koperasi TKBM adalah untuk menjamin terselenggaranya peningkatan kerja, kesejahteraan, dan perlindungan kerja TKBM pelabuhan setempat. Selanjutnya pada pasal 6 menyebutkan Unit

Usaha Pengerahan Jasa TKBM (UUPJ TKBM) merupakan unit organik yang berada dibawah wadah Koperasi TKBM yang menyediakan jasa TKBM dalam rangka memenuhi permintaan jasa TKBM yang dibutuhkan oleh pengguna jasa TKBM guna memperlancar kegiatan bongkar muat barang di terminal pelabuhan. Dari rumusan ini dapat dilihat bahwa Koperasi TKBM diperluas bidang usahanya melalui Unit usahanya. Ketentuan tersebut menunjukan bahwa bidang jasa penyedia TKBM bukan melekat langsung pada Koperasi TKBM itu sendiri, melainkan melalui Unit Usahanya atau *special purpose vehicle*. Ketentuan yang menjadi penting dalam SKB Dirjen Perhubungan Laut, Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Deputi Bidang Kelembagaan Koperasi Tentang Pembinaan dan Penataan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Di Pelabuhan adalah pada pasal 7 ayat (1) huruf b yang menyebutkan pelayanan jaminan perlindungan dan Kesejahteraan. Meskipun Koperasi TKBM di Pelabuhan Bung Karno Ende sudah terbentuk dan ada tempat tenaga kerja bongkar muat untuk bernaung, tetapi berbagai persoalan berkaitan dengan hak-hak mereka sebagai pekerja masih terus menuai persoalan. Berdasarkan data penelitian terdapat berbagai persoalan yang berkaitan dengan kesejahteraan 106 orang Tenaga Kerja Bongkar Muat, persoalan tersebut antara lain menyangkut :

- Upah yang mana masih rendah dan belum mencukupi kebutuhan hidup para Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM).

- Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
 - a. Dalam hal Kesehatan kerja, di Koperasi TKBM tersebut, masih banyak terdapat Tenaga Kerja Bongkar Muat yang berusia lanjut atau tidak produktif, yang masih menjadi anggota TKBM dan melakukan bongkar muat barang di pelabuhan.
 - b. Dalam hal Keselamatan kerja, di Pelabuhan Bung Karno Ende, fasilitas peralatan atau fasilitas pendukung dalam melakukan bongkar muat barang, masih belum memadai dan jauh dari persyaratan laik operasi.
- Waktu Kerja : Dalam kegiatan hari kerja setiap bulannya, jumlah hari yang tersedia pada Koperasi-koperasi TKBM pelabuhan seluruh Indonesia tidak sama, ada yang 10 hari kerja dan 12 hari kerja maka take home pay Tenaga Kerja Bongkar Muat juga sedikit, sehingga mempengaruhi kesejahteraan anggotanya.

Disisi lain informasi yang beredar melalui surat kabar POS KUPANG menyatakan bahwa masih adanya pro dan kontra tentang tarif Bongkar Muat di Pelabuhan Bung Karno Ende. Atas dasar ini peneliti merasa tertarik untuk merancang suatu penelitian dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga kerja Bongkar Muat di Pelabuhan Bung Karno Ende Kabupaten Ende.

2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja bongkar muat di Pelabuhan Bung Karno Ende, Kabupaten Ende?
2. Faktor-Faktor yang menghambat pelaksanaan perlindungan hukum?

3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1 Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bongkar muat di pelabuhan Bung Karno Ende, Kabupatn Ende.
- 2 Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat perlindungan hukum Tenaga Kerja Bongkar Muat

4.1 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan ini, antara lain sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

- 1 Untuk memberikan gambaran tentang perlindungan hukum untuk tenaga kerja bongkar muat di pelabuhan Bung Karno Ende, Kabupaten Ende.
- 2 Untuk memberikan sumbangan pemikiran dan bahan kajian bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang hukum perdata, khususnya pada hukum ketenagakerjaan

b. Secara Praktis

- 1 Untuk tenaga kerja bongkar muat, dapat memberikan solusi perlindungan hukum serta membangkitkan kesadaran akan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha

- 2 Untuk pemerintah, dapat memberikan solusi berupa imbauan kepada pemerintah dalam bidang hukum, tentang perlindungan terhadap tenaga kerja bongkar muat di pelabuhan Bung Karno Ende, Kabupaten Ende.
- 3 Untuk masyarakat pada umumnya, dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan sehingga dapat mendidik kita menumbuhkan kesadaran masyarakat untuk berpikir dan bertindak kritis terhadap segala ketimpangan yang terjadi di lingkungannya sehingga tercapai perdamaian dalam masyarakat.
- 4 Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam melakukan penelitian yang mengenai perlindungan hukum tenaga kerja bongkar muat di pelabuhan Bung Karno Ende, Kabupaten Ende.

5.1 Kerangka Pemikiran

5.1.1 Perlindungan Hukum

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari

fungsi hukum. Yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.⁴

Secara normatif, UUD 1945 dalam pasal 28 I ayat (4) menegaskan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah.⁵ Menurut Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, SH.,⁶ hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Pelanggaran hukum terjadi ketika subjek hukum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dijalankan atau karena melanggar hak-hak subjek hukum lain. Subjek hukum yang dilanggar hak-haknya harus mendapatkan perlindungan hukum.

Menurut Muktie, A. Fadjar perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subjek hukum dalam interaksinya sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subjek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.⁷ Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Fungsi hukum sebagai instrumen pengatur dan instrumen perlindungan ini, diarahkan pada suatu tujuan, yaitu

⁴[http://Nur Fatin, Seputar pengertian pengertian perlindungan hukum, Seputar pengertian, blogspot.com/2014/01](http://NurFatin,Seputarpengertianpengertianperlindunganhukum,Seputarpengertian.blogspot.com/2014/01), diakses 5 mei 2019

⁵Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm 13.

⁶ Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, SH., *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 2003, hlm. 160

⁷Glosarium, *Pengertian Perlindungan hukum menurut para ahl*, Tesis Hukum.com, maret/13/ 2019

untuk menciptakan suasana hubungan hukum antar subjek hukum secara harmonis, seimbang, damai, dan adil. Tujuan Hukum adalah mengatur masyarakat secara damai. Hukum menghendaki perdamaian. Perdamaian di antara manusia dipertahankan oleh hukum dengan melindungi kepentingan-kepentingan manusia tertentu (baik material maupun ideal), kehormatan, kemerdekaan, jiwa, harta benda, dan sebagainya terhadap yang merugikan. Tujuan-tujuan hukum itu akan tercapai jika masing-masing subjek hukum mendapatkan hak-haknya secara wajar dan menjalankan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.⁸

5.1.2 Pekerja/Buruh

Secara umum pengertian buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah. Pengertian dari pekerja atau buruh dapat ditemukan dalam ketentuan umum pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pekerja atau buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah pekerja.⁹ Sementara Undang-Undang Nomor. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, juga memberikan pengertian yang sama dari definisi pekerja atau buruh yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pekerja atau buruh berupa orang-orang yang bekerja pada suatu tempat, pekerja tersebut harus tunduk kepada pemerintah atau peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha yang bertanggung jawab atas lingkungan

⁸Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Edisi Revisi, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm 266.

⁹ <http://kkbi.web.id/buruh>, diakses pada tanggal 9 Desember, 2019

perusahaannya yang kemudian atas pekerjaannya pekerja tersebut akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang layak. Hal ini didasarkan kaarena adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha (majikan). Menurut seorang pakar hukum perburuhan Imam Soerpomo memberikan batasan mengenai hubungan kerja adalah Suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.¹⁰

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak penguasa. Keberhasilan maksud ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semakin solid pekerja atau buruh mengorganisasikan dirinya, maka akan semakin kuat. Sebaliknya semakin lemah, maka akan semakin tidak berdaya dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kehadiran Undang-Undang Nomor.21 Tahun tentang Serikat Pekerja 2000 memberi warna baru bagi pekerja atau buruh dalam memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja. Dalam Undang-Undang tersebut disebutkan bahwa Serikat buruh atau pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk buruh atau pekerja baik di

¹⁰ Grace Vina, Perlindungan Pekerja atau Buruh Dalam Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta, Tahun 2016, hlm 4-5.

perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.

Dengan demikian, jelaslah bahwa keberadaan serikat buruh atau pekerja sangat penting, artinya dalam rangka memperjuangkan, membela, dan melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.¹¹

1.5.3 Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM)

1 Pengertian Tenaga Kerja Bongkar Muat

Secara garis besar tentang tenaga kerja bongkar muat (TKBM) yang memiliki peranan pokok dalam pencapaian kinerja kegiatan bongkar muat barang dari dan ke kapal. Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 35 KM tahun 2007 tentang Perhitungan Tarif Pelayanan Jasa Bongkar Muat Barang dari dan ke Kapal di Pelabuhan, Tenaga Kerja Bongkar Muat adalah semua tenaga kerja yang terdaftar pada pelabuhan setempat yang melakukan pekerjaan bongkar muat di Pelabuhan. Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Dirjen Perhubungan Laut, Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Deputi Bidang Kelembagaan Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah

¹¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Cetakan Ke 12, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta 2014, hlm 49 dan 53

Nomor: UM.008/41/2/DJPL-11, Nomor: 93/DJPPK/XII/2011, Nomor: 96/SKB/DEP.1/XII/2011, tentang Pembinaan dan Penataan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Di Pelabuhan mendefenisikan Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) pada pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa TKBM adalah pekerja yang memenuhi persyaratan administratif dan teknis tertentu bekerja di bidang kegiatan bongkar muat yang dikelola dalam wadah Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (Koperasi TKBM).

2 Bongkar Muat

Menurut Dirk Koleangan dalam buku yang berjudul Sistem Peti Kemas, pengertian kegiatan bongkar muat adalah kegiatan memindahkan barang-barang dari alat angkut darat, dan untuk melaksanakan kegiatan pemindahan muatan tersebut dibutuhkan tersedianya fasilitas atau peralatan yang memadai dalam suatu cara atau prosedur pelayanan. Menurut F.D.C Sudjatmiko dalam buku yang berjudul Pokok-Pokok Pelayaran Niaga, Bongkar muat adalah pemindahan muatan dari dan ke atas kapal untuk ditimbun ke dalam atau langsung di angkut ke tempat pemilik barang dengan melalui dermaga pelabuhan dengan mempergunakan alat pelengkap bongkar muat, baik yng berada di dermaga maupun yang berada di kapal itu sendiri.

Menurut R. P Suyono Adapun ruang lingkup pelaksanaan bongkar muat yang dilakukan oleh tenaga kerja bongkar muat (TKBM) meliputi kegiatan :

- 1) *Stevedoring* adalah pekerjaan membongkar barang dari/kapal ke dermaga/tongkang/truk atau memuat barang dari dermaga/tongkang/truk ke dalam kapal sampai dengan tersusun dalam palka dengan menggunakan derek kapal atau derek darat.
- 2) *Corgodoring* adalah pekerjaan membongkar barang dari tali/jala-jala di dermaga dan mengangkut dari dermaga ke gudang/ lapangan penumpukan selanjutnya menyusun di gudang/lapangan penumpukan selanjutnya menyusun di gudang/lapangan penumpukan barang atau sebaliknya.
- 3) *Receiving/delivery* adalah pekerjaan memindahkan barang dari timbunan/tempat penumpukan di gudang/ lapangan penumpukan dan menyerahkan sampai tersusun diatas kendaraan di pintu gudang/ lapangan penumpukan atau sebaliknya.¹²

Berdasarkan pendapat di atas, yang menjadi ruang lingkup kegiatan atau pelaksanaan bongkar muat barang yang dilakukan oleh Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Bung Karno Ende adalah *Stevedorin*, yaitu pekerjaan membongkar barang dari atau kapal ke dermaga atau tongkang atau truk atau memuat barang dari dermaga atau tongkang atau truk ke dalam kapal sampai dengan tersusun dalam palka dengan menggunakan derek kapal atau derek darat.

¹² Rahmafadila, *Defenisi Bongkar Muat Secara Umum*, 2017, diakses 5 mei 2019

1.6. Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris, Kajian hukum empiris adalah kajian yang memandang hukum sebagai kenyataan, mencakup kenyataan sosial, kenyataan kulturs dan lain-lain¹³

1.6.2 Metode Pendekatan Masalah

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, yaitu mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan yang nyata.¹⁴

1.6.3 Aspek-aspek penelitian

Aspek-aspek yang diteliti dalam penelitian ini adalah bentuk–bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bongkar muat di pelabuhan Bung Karno Ende, Kabupaten Ende dengan spesifikasi sebagai berikut:

1. Sistem Pengupahan : Sistem Upah merupakan kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. Kompensasi sendiri merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka.¹⁵

- Sesuai
- Tidak sesuai

¹³ Achmad Ali, *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*, Penerbitan Kencana, Jakarta 2012, hlm 14

¹⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Pers, Jakarta 1986 hlm 51

¹⁵ blogspot.com, *ekonomi sejarah* Mei/2/ 2019.

2. Waktu kerja para Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM): Waktu kerja menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 7 ayat 2 huruf a dan huruf b adalah meliputi 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dalam 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

- Sesuai
- Tidak sesuai

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja: keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi kerja yang terbebas dari ancaman bahaya yang mengganggu proses aktivitas dan mengakibatkan terjadinya cedera, penyakit, kerusakan harta benda, serta gangguan lingkungan.¹⁶

- Diberikan jaminan
- Tidak diberikan jaminan

4. Kesejahteraan: Kesejahteraan adalah Sejahtera menunjuk ke keadaan yang baik, kondisi manusia dimana orang-orangnya dalam keadaan makmur, dalam keadaan sehat dan damai.¹⁷

- Diberikan
- Tidak diberikan

5. Faktor-Faktor yang menghambat perlindungan hukum : Pokok penegakan hukum terletak pada faktor-faktor yang mungkin

¹⁶Berbudayak3.blogspot.com, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Mei, 02, 2019

¹⁷id.m.wikipedia.org, Mei, 02, 2019

mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut mempunyai arti yang netral, sehingga dampak positif atau negatif terletak pada isi faktor-faktor tersebut.¹⁸

1.6.4 Sumber Data

1 Data Primer

Data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung dari lapangan oleh orang yang melakukan penelitian dengan mewawancarai narasumber. Peneliti melakukan tanya jawab antara peneliti dan dengan narasumber mengenai hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

2 Data Sekunder

adalah data yang diperoleh melalui studi dokumen. Sumber data sekunder antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku penelitian, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya.¹⁹

1.6.5 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Mbonggo Sama Pelabuhan Bung Karno Ende Kabupaten Ende.

1.6.6 Populasi, Sampel dan Responden

1 Populasi

¹⁸ Djawara Putra Petir, “Faktor-Faktor yang mempengaruhi penegakan hukum di Indonesia”, diakses dari, www.Kopmasiana.com, pada tanggal 17 Desember 2019

¹⁹ Amarudin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Penerbit PT RajaGrafindo Persada, Jakarta 2014, hlm 30

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pengurus Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Mandor TKBM dan Tenaga Kerja Bongkar Muat sejumlah 20 orang.

2 Sampel

Dalam penelitian ini tidak dilakukan penarikan sampel karena populasinya terjangkau

3 Responden

Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah

1	Pengurus	: 3 orang
2	Mandor TKBM	: 2 orang
3	<u>Tenaga Kerja Bongkar Muat</u>	<u>: 15 orang</u>
	Jumlah	: 20 orang

1.6.7 Teknik Pengumpulan Data

1 Data Primer

Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan beberapa cara:

1) Wawancara.

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antar peneliti dan responden dengan maksud untuk mendapatkan gambaran lengkap tentang topik yang diteliti. Wawancara yang dilakukan peneliti adalah wawancara mendalam tanpa menggunakan panduan wawancara yang ditujukan kepada para responden

2) Data Sekunder.

Teknik pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara studi kepustakaan, Studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan cara membaca, menelaah dan mengutip peraturan perundang-undangan, buku-buku dan literatur yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan yang akan dibahas.

1.6.8 Pengolahan Data

Data yang diolah melalui 3 tahap :

- 1 Editing yaitu memeriksa dan meneliti kebenaran data yang telah diperoleh untuk dipertanggung jawabkan
- 2 Coding yaitu data dikelompokkan dalam kriteria yang telah ditentukan sesuai dengan tujuan penulis
- 3 Tabulasi yaitu proses menempatkan data dalam bentuk tabel dengan cara membuat tabel yang berisikan data sesuai dengan kebutuhan analisis.

1.6.9 Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini kemudian dianalisa secara deskriptif kualitatif yaitu data yang diperoleh kemudian disusun secara sistematis, untuk selanjutnya dianalisa secara kualitatif, untuk mengetahui kejelasan masalah yang akan dibahas.²⁰

²⁰ Rony Hanitijio Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988, hlm 116.