

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Buruh/Pekerja, Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan

1 Buruh/Pekerja

Banyak istilah yang digunakan untuk buruh seperti : Pekerja, Tenaga Kerja, Karyawan dan Man Power. ¹Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/Ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menggunakan istilah buruh. Pada Zaman penjajahan belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebut sebagai “Blue Collar”.

Setelah bangsa kita merdeka tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan pasal 1 ayat 1 a, yakni Buruh adalah “barangsiapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah”.

¹ Muhamad Azhar, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, 2015, hlm 6

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa. Dalam Rancangan Undang-Undang (RUU) Ketenagakerjaan (Sekarang menjadi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah Serikat Buruh/Pekerja, maka kedua istilah tersebut diakomodir. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 3 memberikan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²

2 Tenaga Kerja

Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat 2 menyatakan bahwa, pekerjaan merupakan hak asasi manusia. Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2014, hlm, 45-47

masyarakat .³ Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Menurut Prof. Dr. Payaman J Simanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.⁴ Menurut Suparmoko dan Ick Ranggabawono tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja dan memiliki pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah, kuliah, dan mengurus rumah tangga. Menurut Alam. S, tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan di negara-negara maju, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 15 tahun hingga 64 tahun.⁵

Dalam hal tenaga kerja terdapat klasifikasi mengenai tenaga kerja. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), klasifikasi merupakan penyusunan bersistem dalam berkelompok atau golongan menurut kaidah atau standar yang ditetapkan. Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah

³ Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, vol 17, no 6, 2011, hlm 708

⁴ Sandjung H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta, PT Rineka Citra, 1998, hlm 03

⁵ Ase Satria, “Materi Ekonomi: Teori Tenaga Kerja Menurut Para Ahli”, diakses dari <https://www.Materibelajar.id-materi-ekonomi-teori-tenaga-kerja/> pada tanggal 4 september 2019

pengelompokan tenaga kerja yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan. Yaitu :

a. Berdasarkan Penduduknya

1. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia, penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun dan lebih. Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973 mengenai Batas Usia Minimum Diperbolehkan Bekerja, disebutkan bahwa: "Sesuai dengan ketentuan Pasal 2 ayat 1 Konvensi, Indonesia melampirkan pernyataan (Declaration) yang menetapkan bahwa batas usia minimum untuk diperbolehkan bekerja yang diberlakukan di wilayah Republik Indonesia adalah 15 (lima belas) tahun." Selain itu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur ketentuan batas usia minimal pekerja pada pasal 68, mengatakan: pengusaha dilarang mempekerjakan anak, Pasal 69, mengatakan: (1) ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial, pasal 70, mengatakan: (1) anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang

disahkan oleh pejabat yang berwenang, (2) anak sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun.

2. Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang di anggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan kerja. Untuk usia yang bukan pekerja adalah mereka yang berumur di bawah 15 (lima belas) tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia), dan anak-anak.

b. Berdasarkan Batas Kerja

1 Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15 (lima belas) tahun sampai 16 (enam belas) tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia, penduduk yang termasuk dalam angkatan kerja adalah penduduk yang usia kerja 15 (lima belas) tahun dan lebih yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran.

2 Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, dan mengurus rumah tangga. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia, penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja 15 (lima belas) tahun dan lebih yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan

lainnya selain kegiatan pribadi. Contoh kelompok ini adalah anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga, orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

c. Berdasarkan Kualitasnya

1 Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan non formal. Contohnya: pengacara, dokter dan guru.

2 Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, dan mekanik.

3 Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah Tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, dan pembantu rumah tangga.⁶

3. Ketenagakerjaan

Berbicara mengenai ketenagakerjaan pasti tidak lepas dari yang namanya tenaga kerja, atau segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga

⁶ Dwiyanto, Agus, dkk, *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia*, Yogyakarta, Gadjah Madah University Press, 2006, hlm, 45

kerja seperti misalnya kasryan, buruh, masalah dan masalah penangguran. Ketenagakerjaan atau tenaga kerja merupakan bagian dari faktor produksi, oleh karena itu tenaga kerja sangat penting dalam kegiatan ekonomi maupun dalam perekonomian suatu negara.⁷ Dalam pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁸ Disisi lain tujuan dari ketenagakerjaan dirumuskan dalam Pasal 4 yang mengatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Menurut Imam Sopomo, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang sedang bekerja pada orang lain dengan menerima

⁷ <http://www.ilmu-ekonomi-id.com>, *ketenagakerjaan, pengertian tenaga kerja* diakses pada tanggal 5 september 2019

⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2014, hlm 35

upah. Menurut Molenaar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.⁹

2.2. Perlindungan Hukum

a. Pengertian Perlindungan Hukum

Keberadaan hukum dalam masyarakat merupakan suatu sarana untuk menciptakan ketentraman dan ketertiban masyarakat, sehingga dalam hubungan antar anggota masyarakat yang satu dengan yang lainnya dapat dijaga kepentingannya. Hukum tidak lain adalah perlindungan kepentingan manusia yang berbentuk norma atau kaidah. Hukum sebagai kumpulan peraturan atau kaedah mengandung isi yang bersifat umum dan normatif, umum karena berlaku bagi setiap orang, dan normatif karena menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, serta menentukan bagaimana cara melaksanakan kepatuhan pada kaedah.¹⁰

Menurut Sudikno Mertokusumo, bahwa hukum itu bertujuan agar tercapainya ketertiban dalam masyarakat sehingga diharapkan kepentingan manusia akan terlindungi untuk mencapai tujuannya dan bertugas membagi hak kewajiban antar perorangan dalam masyarakat, membagi wewenang dan mengutamakan pemecahan masalah hukum serta memelihara kepastian hukum. Menurut Subekti dalam buku Sudikno Mmertokusumo berpendapat,

⁹ <http://tesishukum.com/pengertian-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli> diakses pada tanggal 5 september 2019

¹⁰ Mertokusumo Sudikno, 1999, *Mengenal Hukum (suatu pengantar)*, Yogyakarta, hlm 39

bahwa tujuan hukum itu mengabdikan kepada tujuan negara yaitu mendatangkan kemakmuran dan kebahagiaan bagi rakyatnya¹¹

Menurut Soetjipto Rahardjo mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya tersebut. Lebih lanjut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹²

Menurut Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat meliputi dua hal yakni:

1 Perlindungan Hukum Preventif

Bentuk perlindungan hukum dimana kepada rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif

2 Perlindungan Hukum Represif

Bentuk perlindungan hukum dimana lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa.

Secara konseptual, perlindungan hukum yang diberikan bagi rakyat Indonesia merupakan implementasi atas prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap

¹¹ Ibid, hlm 57-61

¹² Ray Pratama Siadari, *Teori Perlindungan Hukum*, <http://raypratama.blogspot.com/teori-perlindungan-hukum>, diakses pada tanggal 5 september 2019 pukul 12.08

harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan peinsip Negara Hukum yang berdasarkan Pancasila.¹³

b. Perlindungan Kerja

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar yaitu: perlindungan dari kekuasaan penguasa dan perlindungan dari tindakan pemerintah.¹⁴ Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha atau majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.¹⁵

Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat. Selanjutnya pasal 6 mewajibkan kepada

¹³ Alifa Bestari, *Perlindungan Hukum*, http://www.academia.edu/Perlindungan_Hukum, diakses pada tanggal 5 september 2019 pukul 18.16

¹⁴ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat diIndonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm 1-2

¹⁵ Zainal Asikin, et.al, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Ggrafindon Persada, Jakarta, 1993, hlm 5

pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

c. Jenis Perlindungan Kerja

Menurut Bakers, secara keseluruhan perlindungan pekerja/buruh merupakan norma-norma hukum publik yang bertujuan untuk mengatur keadaan perburuhan di perusahaan, juga termasuk seluruh norma hukum publik yang mempengaruhi dan mengancam keamanan, kesehatan kerja dan kesejahteraan buruh/pekerja dalam menjalankan pekerjaan.¹⁶ Sementara pendapat lain, Imam Soepomo mengelompokkan perlindungan kerja ke dalam 3 (tiga) jenis perlindungan yaitu, perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis.

1) Perlindungan Secara Ekonomis

Perlindungan Ekonomis terkadang disebut sebagai Jaminan Sosial yang merupakan perlindungan terhadap pekerja/buruh terkait penghasilannya. Perlindungan ini meliputi usaha-usaha yang dilakukan untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya. Sehubungan dengan perlindungan terkait penghasilan, maka yang menjadi dasar permasalahannya adalah mengenai imbalan kerja yang didapatkan oleh pekerja yang diistilahkan dengan upah. Permasalahan upah merupakan persoalan klasik dalam bidang ketenagakerjaan dari masa ke masa. Sebab sulit mempertemukan dua pihak yang masing-masing mempunyai kepentingan yang berbeda. Oleh sebab itu dalam rangka memberikan

¹⁶ Melania Kiswandari, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, hlm 78

perlindungan secara ekonomis, maka kebutuhan terhadap aturan tentang pengupahan menjadi mutlak adanya.

Sebagaimana diketahui bahwa, secara ekonomi status pengusaha berada di atas pekerja, terlebih jika ditarik ke dalam lingkup perusahaan, maka yang terjadi adalah status atasan dan bawahan. Oleh sebab itu hubungan ini cenderung menempatkan para pekerja sebagai objek. Buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli dan bukan faktor intrn sebagai bagian yang tidak terpisahkan. Dalam sisi ini pemerintah berkepentingan menyelaraskan bentuk upah yang layak, dengan menetapkan aturan tentang pengupahan melalui Peraturan Pemerintah (PP) No. 8 Tahun 1981 tentang Pengupahan, selanjutnya pasal 1 ayat 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Sementara itu, salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat termasuk pekerja diwujudkan dalam bentuk penyelenggaraan program jaminan sosial.

2) Perlindungan Sosial atau Kesehatan Kerja

Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja dimuat bersamaan dalam pasal 86 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Adapun kesehatan kerja didefinisikan sebagai setiap usaha dan upaya maupun aturan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari tindakan-tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis, dan kesusilaan dalam suatu hubungan kerja.

Kesehatan kerja dimaksudkan sebagai perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat serta perlindungan hak untuk berorganisasi. Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan di atas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan. Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Pemeliharaan kesehatan kerja juga dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang

penyembuhan. Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian atau keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya.

3) Perlindungan Teknis atau Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja didefinisikan sebagai segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja dari resiko kerja terkait penggunaan alat atau mesin, material (bahan berbahaya atau beracun), jenis kerja, lokasi, waktu dan kondisi tempat kerja selama masa kerja berlangsung. Termasuk ke dalam perlindungan ini adalah ketersediaan sarana dan prasarana penunjang sebagai langkah antisipasi jika terjadi kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja sebagai yang dijelaskan berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, adalah suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki, yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia maupun harta benda. Sedangkan menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Tujuan utama dari bentuk perlindungan ini adalah terwujudnya keselamatan sepanjang hubungan kerja, yang selanjutnya akan menciptakan perasaan aman dan nyaman bagi para pekerja untuk melaksanakan tugasnya atau kerjanya secara optimal, tanpa perlu merasa takut maupun khawatir akan terjadinya kecelakaan.¹⁷

2.3. Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM)

a. Pengertian Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM)

Pada dasarnya Tenaga Kerja Bongkar Muat merupakan bagian yang tak terpisahkan dari Sumber Daya Manusia di pelabuhan secara umum yang karena fungsi dan perannya di pelabuhan lebih spesifik di bidang bongkar muat barang maka disebut dengan istilah Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM).¹⁸

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 35 KM Tahun 2007 tentang Pedoman Perhitungan Tarif Pelayanan Jasa Bongkar Muat Barang Dari Dan Ke Kapal Di Pelabuhan yang disebutkan dalam pasal 1 ayat 4, Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) adalah semua tenaga kerja yang terdaftar pada pelabuhan setempat yang melakukan pekerjaan bongkar muat di pelabuhan. Penjelasan mengenai Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) dijelaskan juga melalui Keputusan Bersama Direktur Jenderal Perhubungan

¹⁷ Ashabul Kahfi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, Jurisprudentie*, vol.3, no.2, Desember 2016, hlm 65-70

¹⁸ ShInta Kusumo, *Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) dan Sumber Daya Manusia Di Pelabuhan*, Content://com.sec.android.app.sbrowser/readinglist/ diakses pada tanggal 6 september 2019 pukul 11.17

Laut, Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dan Deputi Bidang Kelembagaan Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Nomor:UM.008/41/2DJPL-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 melalui pasal 1 ayat 2 yang menyatakan Tenaga Kerja Bongkar Muat yang selanjutnya disebut 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)

b. Bongkar Muat

Menurut F.D.C, Sudjatkiko Bongkar Muat adalah pemindahan muatan dari dan ke atas kapal untuk ditimbun ke dalam atau langsung diangkut ke tempat pemilik barang dengan melalui dermaga pelabuhan dengan mempergunakan alat pelengkap bongkar muat, baik yang berada di dermaga maupun yang berada di kapal itu sendiri.¹⁹ Berdasarkan Peraturan Menteri Republik Indonesia Nomor: PM 152 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Dan Pengusahaan Bongkar Muat Barang Dari Dan Ke Kapal pasal 1 ayat 6 mengatakan Usaha Bongkar Muat Barang adalah kegiatan usaha yang bergerak dalam bidang bongkar muat barang dari dan ke kapal di pelabuhan yang meliputi kegiatan stevedoring, cargodoring, dan receiving/delivery. Ayat

¹⁹ Rahma Fadila, *Defenisi Bongkar Muat Secara Umum*, <https://rahmafadila.wordpress.com/defenisi-bongkar-muat-secara-umum>, diakses pada tanggal 6 September 2019 pukul 15.40

8, 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 kapal dengan menggunakan derek kapal atau derek darat. Ayat 9, Cargodoring adalah pekerjaan melepaskan barang dari tali/jala-jala di dermaga dengan mengangkut dari dermaga ke gudang/lapangan penumpukan barang atau sebaliknya. Ayat 10, receiving/delivery adalah pekerjaan memindahkan barang dari timbunan/tempat penumpukan di gudang/lapangan penumpukan atau sebaliknya.

c. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Landasan sistem pengupahan di Indonesia adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 Pasal 27 ayat 2 berbunyi "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."²⁰ Menurut Edwin B. Filippo upah adalah harga jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain, Menurut Hadi Poernomo upah adalah jumlah keseluruhan yang dibayarkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan tenaga kerja meliputi masa atau syarat tertentu.²¹ Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 88

²⁰ Shanto, "*Sistem Upah di Indonesia*" diakses dari www.spn.or.id, pada tanggal 17 Desember 2019

²¹ Hendrik Nugraha, "*Pengertian Upah Menurut Parah Ahli*", diakses dari www.kopmasiana.com, pada tanggal 17 Desember 2019

ayat 1 menyatakan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

d. Waktu Kerja

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari. Jam kerja bagi para pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya pasal 77 ayat 1 menyatakan setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Ayat 2 menyatakan waktu kerja sebagaimana dimaksud ayat 1 meliputi (a), 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau; (b), 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

e. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Ridley, John mengartikan kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja.²² Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 86 ayat 1 mengatakan setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas

²² "Tulmax.blogspot.com , "*Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut para Ahli*", Diakses dari pada 17 desember 2019

keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

f. Kesejahteraan

Dalam istilah umum, sejahtera menunjuk ke keadaan baik, kondisi manusia di mana orang-orangnya dalam keadaan makmur, dalam keadaan sehat dan damai. ²³Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial pasal 1 mengatakan Kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.

g. Perusahaan Bongkar Muat

Berdasarkan Peraturan Menteri Republik Indonesia Nomor: PM 152 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan dan Pengusahaan Bongkar Muat Barang Dari Dan Ke Kapal pasal 1 ayat 12 menyatakan bahwa Perusahaan Bongkar Muat (PBM) adalah Badan Hukum Indonesiayang berbentuk perseroan terbatas yang melakukan usaha jasa terkait di bidang angkutan di perairan, khusus untuk kegiatan bongkar muat barang. Kemudian berdasarkan Keputusan Bersama Direktur Jenderal Perhubungan Laut, Direktur Jenderal 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 Pasal 1 ayat 5

²³ Wikipedia.org, “*Kesejahteraan*” pada tanggal 17 Desember 2019

Perusahaan Bongkar Muat yang selanjutnya disebut PBM adalah badan usaha yang khusus didirikan untuk melakukan kegiatan bongkar muat barang dari dan ke kapal di pelabuhan dengan menggunakan peralatan dan tenaga kerja bongkar muat sesuai ketentuan yang dipersyaratkan.

h. Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat

Pembentukan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat dilakukan guna memenuhi kekosongan Badan Usaha Pengelola Tenaga Kerja Bongkar Muat. Pendirian koperasi ini dilakukan berdasarkan Instruksi Presiden No. 4 tahun 1985 tanggal 04 bulan April tahun 1985 berlanjut kepada Surat Keputusan Bersama Menteri Perhubungan dan Menteri Tenaga Kerja Nomor: IM.2/HK.601/PHB-1989, Nomor: INS.03/MEN/1989 tanggal 14 bulan Juli tahun 1989 dan Surat Keputusan Bersama Direktur Jenderal Perhubungan Laut, Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan, Direktur Jenderal Bina Lembaga Koperasi Nomor: UM.52/1/9-89, Nomor: KEP.103/BW/89, 17/SKB/BLK/VI/89 Tanggal 01 Juni tahun 1989 tentang Pembentukan Dan Pengembangan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat

Kemudian penyempurnaan dilakukan berdasarkan Surat Keputusan Bersama Direktur Jenderal Perhubungan Laut, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Serta Deputi Bidang Kelembagaan Koperasi Dan Usaha kecil Dan Menengah Nomor: AL.59/1/12-02-300/BW/2002/13/SKB/DEP.1/VIII/2002, tentang Pembinaan dan

Pemngembangan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Di Pelabuhan.

Penyempurnaan berlanjut dengan keluarnya Surat Keputusan Bersama Direktur Jenderal Perhubungan Laut, Direktur Jenderal 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 dengan hasil akir koperasi sebagai pengelola TKBM.

Kemudian sesuai dengan SK. Menteri Perhubungan No. KM.13 Tahun 1989 Tanggal 22 Februari tahun 1989 tentang Pengelolaan Kegiatan Bongkar Muat dilakukan di masing-masing pelabuhan sebagai salah satu bentuk kemandirian pengelolaan Koperasi Karyawan Pelabuhan di Indonesia. Hal ini dimaksudkan guna memaksimalkan kegiatan Bongkar Muat sebagai salah satu instrumen penting dalam kelancaran arus barang di pelabuhan.

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Direktur Jenderal Perhubungan Laut, Direktur Jenderal 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 pasal 1 ayat 4 menyatakan Koperasi TKBM di pelabuhan adalah badan usaha yang beranggotakan para

TKBM di pelabuhan yang bergerak di bidang kegiatan penyediaan jasa TKBM dengan melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip efisiensi dan efektifitas kerja dalam rangka pencapaian tingkat prodiktifitas kerja , peningkatan jaminan kesejahteraan dan perlindungan kerja.