

# PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA DI KOPERASI BONGKAR MUAT PELABUHAN TENAU KUPANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Stefania M. Dena<sup>1\*</sup> Darius Mauritsius<sup>2</sup>, Helsina Fransiska Pello<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Faculty of Law, Nusa Cendana University, E-mail: stefaniamogidena@gmail.com

<sup>2</sup> Faculty of Law, Nusa Cendana University, Indonesia. E-mail: darius.mauritsius@staf.undana.ac.id

<sup>3</sup> Faculty of Law, Nusa Cendana University, Indonesia. E-mail helsinapello@staf.undana.ac.id

\*) Corresponding Author

**Abstract:** *The objective of this research is to examine the legal protection afforded to the welfare and safety of loading and unloading workers (TKBM) in the TKBM Cooperative of Tenau Port Kupang, and the obstacles experienced in its implementation. Empirical legal research methodology is employed, whereby applicable legal provisions are analysed alongside real-time observations of the field. The findings of this research indicate that the legal protection of TKBM at Tenau Kupang Port is in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Labour. The protection encompasses working time, rest time, work safety, and the provision of Personal Protective Equipment (PPE) to minimise the risk of accidents. However, the implementation of these measures is hindered by several factors. These include wage uncertainty, which is dependent on the frequency of ship arrivals, the wage gap between containers and bulk containers, and a lack of awareness regarding the importance of PPE use. Furthermore, inclement weather, damage to transport equipment, and instances of thuggery pose additional challenges to the protection of TKBM's welfare and safety. Not with standing these challenges, the cooperative has introduced BPJS Employment, which provides work accident insurance and old age insurance for workers. as the 'milk fallacy' or if it will change the face of the case law as it currently stands.*

**Keywords:** *Legal Protection; Welfare of Loading and Unloading Workers; Work Safety; Labour Law.*

## 1. Pendahuluan

Indonesia adalah negara yang berlandaskan hukum sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Prinsip ini memiliki makna bahwa seluruh aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara diatur oleh hukum yang berlaku. Oleh karena itu, setiap individu yang berada di wilayah Indonesia tanpa terkecuali diwajibkan untuk tunduk dan mematuhi hukum tersebut. Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan kekuasaan negara juga didasarkan pada hukum konstitusional guna memastikan terciptanya keadilan, keteraturan, serta stabilitas dalam berbagai aspek kehidupan. Salah satu bidang yang diatur secara rinci oleh hukum di Indonesia adalah ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan menjadi salah satu aspek penting yang diatur dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>1</sup> Dalam pasal tersebut, ditegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tujuan utama dari pembangunan ini adalah menciptakan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik secara material maupun spiritual. Untuk mencapai tujuan tersebut, Pasal 3 undang-undang ini mengatur bahwa pembangunan ketenagakerjaan harus dilakukan dengan asas keterpaduan yang melibatkan koordinasi lintas sektoral antara pemerintah pusat dan daerah. Hal ini menunjukkan pentingnya sinergi antarlembaga dalam mendukung pengembangan sektor ketenagakerjaan secara efektif dan efisien.<sup>2</sup>

Sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia juga mencakup pengaturan tentang penyediaan fasilitas kesejahteraan bagi tenaga kerja.<sup>3</sup> Fasilitas kesejahteraan ini dirancang untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa fasilitas kesejahteraan meliputi berbagai layanan tambahan yang disediakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan nonmateril tenaga kerja, seperti tempat ibadah, kantin, ruang istirahat, serta program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Penyediaan fasilitas ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja serta pengembangan diri pekerja, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan seimbang antara pengusaha dan tenaga kerja. Kesejahteraan tenaga kerja secara khusus diatur dalam Pasal 99 hingga Pasal 101 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 99 mengamanatkan pengusaha untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan yang layak bagi tenaga kerja. Selanjutnya, Pasal 100 menyatakan bahwa penyediaan fasilitas tersebut harus mempertimbangkan kebutuhan tenaga kerja serta kemampuan perusahaan. Pasal 101 menjelaskan bahwa rincian fasilitas kesejahteraan ini akan diatur lebih lanjut melalui peraturan pemerintah. Selain itu, aspek lain seperti waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta pengupahan juga menjadi fokus perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam berbagai ketentuan hukum lainnya. Dengan demikian, pengaturan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan mendapatkan hak-haknya secara layak.<sup>4</sup>

Salah satu kelompok tenaga kerja yang memiliki peran penting dalam sektor logistik dan perdagangan adalah Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM).<sup>5</sup> TKBM diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Keputusan Menteri Nomor 25 Tahun 2002.<sup>6</sup> Sebelum bekerja, TKBM diwajibkan membuat perjanjian kerja dengan perusahaan bongkar muat untuk memastikan bahwa hak dan kewajiban mereka terpenuhi. Selain itu, para pekerja ini juga memiliki organisasi bernama Serikat Pekerja TKBM yang

---

<sup>1</sup> Nikmah Dalimunthe and Mhd Ilham Nst, "Karakter Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja," *JLEB: Journal of Law Education and Business* 2, no. 1 (April 2024): 532.

<sup>2</sup> Kementerian Perindustrian, "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," 2003.

<sup>3</sup> Muhammad Rafli Akbar Fahriza and Dewa Gede Pradnya Yustiawan, "Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Pada Sistem Hukum Sistem Kerja Di Negara Kepulauan Indonesia," *Terang : Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum* 1, no. 1 (2024): 255–64.

<sup>4</sup> Welsen Kandarani, "Kewajiban Perusahaan Terhadap Fasilitas Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja," *Journal Education and Development*, 2020, 192–94.

<sup>5</sup> Kementerian Perhubungan, "Pedoman Dasar Perhitungan Tarif Pelayanan Jasa Bongkar Muat Barang Dari Dan Ke Kapal Di Pelabuhan," Kementerian Perhubungan RI (2002).

<sup>6</sup> Elfrida Ratnawati Gultom and Elvira Dewi Silvana, "Penyuluhan Hukum Tentang Keselamatan Kerja Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Di Pelabuhan Tanjung Priok-Jakarta," *DAS SEIN : Jurnal Penelitian Hukum Dan Humaniora* 1, no. 2 (2021): 79–88.

berfungsi untuk memperjuangkan hak-hak mereka serta meningkatkan kesejahteraan anggota. Meski demikian, pekerjaan bongkar muat memiliki risiko tinggi terhadap kecelakaan kerja, baik selama proses bongkar muat maupun dalam perjalanan ke lokasi kerja. Oleh karena itu, perlindungan hukum yang memadai menjadi sangat penting bagi kelompok tenaga kerja ini.

Dalam upaya memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja, pemerintah telah mengeluarkan berbagai regulasi, termasuk Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Undang-undang ini mencakup program-program jaminan sosial seperti Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKm), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).<sup>7</sup> Dengan adanya program-program ini, diharapkan tenaga kerja dapat bekerja dengan rasa aman dan mendapatkan kehidupan yang layak. Program jaminan sosial tersebut memberikan perlindungan terhadap risiko kerja yang dapat memengaruhi kesejahteraan tenaga kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>8</sup> Salah satu bentuk konkret perlindungan dan pemberdayaan tenaga kerja bongkar muat adalah pembentukan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) di berbagai pelabuhan, termasuk di Pelabuhan Tenau Kupang.<sup>9</sup> Koperasi ini didirikan untuk menjadi wadah bagi para pekerja dalam memperjuangkan hak-hak mereka sekaligus mendukung pemberdayaan ekonomi. Namun, koperasi ini menghadapi berbagai tantangan, seperti ketidakpuasan terhadap upah yang sering kali tidak stabil akibat ketergantungan pada jumlah kapal yang masuk ke pelabuhan. Kondisi ini berdampak langsung pada kesejahteraan tenaga kerja yang sering kali hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari. Masalah ini juga diperparah oleh kurangnya akses terhadap program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang dapat meningkatkan daya saing tenaga kerja bongkar muat.

Permasalahan kesejahteraan dan keselamatan kerja TKBM di Pelabuhan Tenau Kupang memerlukan perhatian khusus dari koperasi, pemerintah, dan pihak terkait lainnya. Upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti peningkatan akses terhadap program pelatihan, pemberian jaminan sosial yang lebih komprehensif, serta penetapan upah yang lebih adil dan sesuai dengan kebutuhan hidup layak. Selain itu, perlindungan terhadap keselamatan kerja juga perlu ditingkatkan melalui penyediaan alat pelindung diri (APD) yang memadai serta penerapan standar keselamatan kerja yang ketat. Dalam konteks ini, diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap kesejahteraan dan keselamatan kerja TKBM di Koperasi Pelabuhan Tenau Kupang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang komprehensif sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, guna meningkatkan kualitas hidup dan produktivitas para pekerja bongkar muat. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi koperasi dan pemerintah dalam merumuskan kebijakan yang

---

<sup>7</sup> Pemerintah Pusat Indonesia, "Undang-Undang (UU) Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja," Peraturan Perundang-undangan (1992).

<sup>8</sup> Suhartoyo Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional," *Administrative Law & Governance Journal*, June 2019, 326.

<sup>9</sup> Idharul Sukri, "Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Bongkar Muat Pelabuhan Tenau Kupang (Studi Pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Tenau Kupang" (Universitas Nusa Cendana, 2021).

lebih efektif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kesejahteraan dan keselamatan kerja TKBM di masa mendatang.

Selain itu, penelitian ini juga dapat mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan program perlindungan hukum bagi TKBM, seperti keterbatasan sumber daya koperasi, rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan tenaga kerja, serta kurangnya koordinasi antara pihak-pihak terkait. Dengan memahami faktor-faktor ini, diharapkan langkah-langkah strategis dapat dirumuskan untuk mengatasi permasalahan yang ada.

Secara keseluruhan, perlindungan hukum bagi tenaga kerja bongkar muat merupakan salah satu aspek penting dalam mewujudkan keadilan sosial di sektor ketenagakerjaan. Dalam hal ini, peran pemerintah, koperasi, pengusaha, dan tenaga kerja itu sendiri menjadi kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, produktif, dan berkelanjutan. Dengan adanya sinergi antara berbagai pihak, diharapkan kesejahteraan tenaga kerja bongkar muat dapat meningkat secara signifikan, sehingga mereka dapat berkontribusi lebih maksimal dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional.

## 2. Metode

Metode penelitian adalah proses yang mencakup prinsip-prinsip dan cara-cara untuk memecahkan masalah dalam rangka menambah pengetahuan manusia melalui pemeriksaan mendalam terhadap suatu gejala<sup>10</sup>. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah hukum empiris. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hukum empiris yakni mengkaji ketentuan hukum yang berlaku dengan situasi nyata yang terjadi di lapangan.

## 3. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Dan Keselamatan Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Barang Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Koperasi TKBM Pelabuhan Tenau Kupang

Tenaga kerja memiliki peran penting dalam pembangunan bangsa sebagai subjek pelaku pembangunan. Oleh karena itu, kesejahteraan dan keselamatan tenaga kerja harus menjadi perhatian utama pemberi kerja. Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) di pelabuhan, misalnya, menghadapi risiko kecelakaan kerja yang tinggi. Pendapatan mereka bergantung pada frekuensi kapal yang masuk dan keluar untuk proses pengangkutan dan distribusi barang. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 86 ayat 1 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) guna meningkatkan produktivitas. Pasal 99 ayat 1 menegaskan hak pekerja atas jaminan sosial tenaga kerja, sementara Pasal 101 ayat 1 menyebutkan kewajiban pembentukan koperasi pekerja/buruh untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Di Koperasi TKBM Pelabuhan Tenau Kupang, TKBM berasal dari berbagai wilayah di Kota Kupang. Jam kerja dibagi menjadi tiga shift, masing-masing terdiri dari delapan jam dengan satu jam istirahat. Berdasarkan data primer, seluruh pekerja TKBM di Koperasi ini adalah pria, seperti tercantum dalam tabel berikut:

---

<sup>10</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 1984), 132.

**Tabel 1.** Jumlah Pekerja di Koperasi TKBM

No	Tenaga Kerja Bongkar Muat	Jumlah Responden	Presentase
1	Pekerja Pria	15	100%
2	Pekerja Wanita	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, 2024.

Philipus M. Hadjon mengemukakan bahwa, perlindungan hukum terbagi menjadi dua bentuk, yaitu preventif dan represif. Perlindungan preventif mencakup pengendalian sosial untuk mencegah pelanggaran melalui tiga jenis perlindungan: teknis, sosial, dan ekonomis. Perlindungan teknis meliputi keamanan dan keselamatan kerja, perlindungan sosial terkait kesehatan kerja, dan perlindungan ekonomis berupa jaminan sosial bagi pekerja. Di sisi lain, perlindungan represif dilakukan setelah terjadi pelanggaran, dengan langkah-langkah seperti penerapan sanksi, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, dan akses ke jalur pengaduan. Berdasarkan wawancara dengan responden, terdapat pemahaman yang beragam terhadap perlindungan hukum yang diberikan oleh Koperasi TKBM Pelabuhan Tenau Kupang. Sebanyak 66,66% responden memahami bentuk perlindungan hukum, sementara 33,33% lainnya tidak memahami. Data ini dirangkum dalam tabel berikut:

**Tabel 2.** Pemahaman Responden terhadap Perlindungan Hukum

No	Pemahaman Responden terhadap Perlindungan Hukum	Jumlah Responden	Presentase
1	Memahami	10	66,66%
2	Tidak Memahami	5	33,33%
	<b>Jumlah</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, 2024.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pemahaman pekerja terhadap perlindungan hukum menunjukkan perbedaan yang signifikan berdasarkan tingkat pendidikan. Pekerja dengan latar belakang pendidikan Sekolah Dasar (SD) cenderung memiliki pemahaman yang lebih rendah dibandingkan mereka yang berpendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau Sekolah Menengah Atas (SMA). Untuk mengatasi hal ini, koperasi telah melakukan berbagai upaya strategis, seperti mendaftarkan pekerja ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta menyelenggarakan pelatihan khusus. Pelatihan tersebut disertifikasi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan mencakup penerapan prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), penggunaan alat pelindung diri (APD), serta pengembangan keterampilan teknis lainnya. Dalam menjaga keamanan kerja, koperasi juga menjalin kerja sama dengan pihak kepolisian untuk memastikan kelancaran dan keselamatan selama aktivitas bongkar muat. Namun, meskipun upaya edukasi telah dilakukan, masih ada pekerja yang enggan menggunakan APD karena alasan ketidaknyamanan. Oleh karena itu, koperasi terus meningkatkan edukasi tentang pentingnya penggunaan APD untuk mencegah kecelakaan kerja. Selain itu, guna memastikan kesiapan fisik pekerja, koperasi secara rutin mengadakan tes urine dan pemeriksaan kesehatan bagi setiap anggota Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) sebelum mereka memulai pekerjaan.

Mandor di Pelabuhan Tenau Kupang, Bapak Rauf Amun Tando, menekankan pentingnya sesi pengarahan (briefing) sebelum aktivitas bongkar muat dimulai. Briefing ini bertujuan untuk mengingatkan pekerja agar selalu berhati-hati dan mematuhi aturan keselamatan kerja, mengingat risiko tinggi yang melekat pada pekerjaan tersebut. Dalam konteks ini, perlindungan hukum dan edukasi tentang keselamatan kerja menjadi elemen kunci untuk menjaga kesejahteraan tenaga kerja.

Peranan APD sangat penting dalam melindungi pekerja dari berbagai risiko bahaya di tempat kerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 08 Tahun 2010, jenis APD yang diperlukan meliputi pelindung kepala, mata, telinga, pernapasan, tangan, kaki, pakaian pelindung, pelindung jatuh perorangan, dan pelampung. Di Pelabuhan Tenau Kupang, koperasi telah menyediakan berbagai jenis APD, seperti helm pengaman, masker, sarung tangan, rompi, dan pakaian kerja dengan warna mencolok yang dilengkapi reflektor untuk meningkatkan visibilitas pada malam hari. Meski demikian, beberapa pekerja mengeluhkan bahwa fasilitas APD, terutama masker, kacamata, dan sarung tangan, masih belum memadai sehingga mereka harus membeli sendiri untuk melengkapi perlindungan.

Apabila terjadi kecelakaan kerja, koperasi bertanggung jawab memberikan pertolongan pertama dan membawa korban ke fasilitas kesehatan terdekat. Biaya pengobatan sepenuhnya ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan, yang telah disiapkan sejak awal masa kerja. Dalam aspek perlindungan hukum, koperasi berkomitmen untuk memenuhi tanggung jawabnya dalam menjamin keselamatan, kesehatan, kesejahteraan, dan jaminan sosial pekerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upaya ini bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan terlindungi bagi seluruh tenaga kerja. Pembagian waktu kerja bagi TKBM telah diatur dengan jadwal shift sebagai berikut.

**Tabel 3.** Pembagian Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Pembagian Shift	Waktu Kerja	Waktu Istirahat
Shift 1	08.00-16.00	12.00-13.00
Shift 2	16.00-24.00	18.00-19.00
Shift 3	24.00-08.00	01.00-02.00

*Sumber: Data Primer, 2024*

Selama jam istirahat kerja, para pekerja memanfaatkan waktu secara optimal untuk meregangkan badan, beristirahat, dan mengonsumsi makanan guna memulihkan tenaga untuk melanjutkan pekerjaan. Pola kerja ini dirancang untuk mendukung efisiensi tenaga kerja sekaligus memenuhi ketentuan hukum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77, yang mengatur mengenai jam kerja dan istirahat bagi tenaga kerja. Selain itu, koperasi tempat para pekerja bernaung memberikan insentif berupa upah lembur, yaitu sebesar Rp27.000 untuk jam lembur pertama dan Rp37.000 untuk jam lembur kedua, dengan batas maksimal lembur selama tiga jam per hari. Perlindungan ekonomi bagi tenaga kerja juga menjadi perhatian utama, mencakup penghasilan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa pendapatan Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) sangat bergantung pada frekuensi kapal yang masuk ke pelabuhan. Ketika aktivitas bongkar muat berada pada puncaknya,

rata-rata pendapatan bulanan pekerja dapat mencapai Rp1.120.000. Namun, pendapatan ini dapat turun secara signifikan hingga di bawah Rp500.000 per bulan pada periode ketika jumlah kapal yang masuk ke pelabuhan menurun drastis. Hal ini menunjukkan adanya ketergantungan ekonomi TKBM pada fluktuasi aktivitas pelabuhan, yang berpotensi memengaruhi stabilitas keuangan mereka.

**Tabel 4.** Bentuk Perlindungan Hukum terhadap TKBM

No.	Bentuk Perlindungan Hukum	Jumlah Responden	Presentase
1	Upah yang sesuai	15	100%
2	Upah yang tidak sesuai	-	-

Dari tabel di atas, sebanyak 100% responden menyatakan bahwa upah yang diterima sudah sesuai dengan keputusan rapat. Penghasilan TKBM berasal dari dua sumber utama, yaitu pembongkaran peti kemas dengan upah Rp130.000 dan pembongkaran peti curah dengan upah Rp150.000. Namun, penghasilan pekerja sangat bergantung pada jumlah kapal yang masuk ke pelabuhan. Dalam satu bulan, penghasilan tertinggi bisa mencapai Rp1.120.000, sedangkan penghasilan terendah dapat kurang dari Rp500.000 jika kapal yang masuk sedikit. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Yarek A. Lasfeto, terungkap adanya ketidakpuasan terkait perbedaan upah antara peti kemas dan peti curah, meskipun keduanya berada di bawah satu organisasi yang sama. Hal ini menjadi kontroversi di kalangan pekerja yang bergantung pada kapal masuk untuk mendapatkan penghasilan.

Pihak koperasi yang mempekerjakan buruh di Pelabuhan Tenau Kupang memiliki kewajiban memberikan perlindungan sosial melalui program BPJS Ketenagakerjaan. Program ini mencakup berbagai jaminan seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian.

**Tabel 5.** Penerima BPJS Ketenagakerjaan

No.	Status Penerimaan BPJS	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sudah Menerima BPJS	13	86.67%
2.	Belum Menerima BPJS	2	13.33%
	Jumlah	15	100%

*Sumber: Data Primer, 2024*

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel di atas, terdapat dua pekerja yang hingga saat ini belum menerima kartu BPJS Ketenagakerjaan, meskipun mereka telah bekerja sejak tahun 2021. Keadaan ini menjadi perhatian serius karena dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi pekerja apabila terjadi insiden atau kecelakaan kerja, mengingat mereka tidak terjamin oleh program jaminan sosial tersebut. Oleh karena itu, koperasi perlu segera mempercepat proses administrasi terkait penerbitan kartu BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja yang belum menerima, guna memastikan hak-hak pekerja terpenuhi dan memberikan perlindungan yang optimal bagi mereka.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 99 Ayat 1, dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh beserta keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja sebagai bentuk perlindungan terhadap kesejahteraan mereka. Untuk mewujudkan hak tersebut, pemerintah telah

menyelenggarakan program BPJS Ketenagakerjaan yang mencakup berbagai jenis jaminan sosial, antara lain Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Kematian (JK). Program-program ini dirancang dengan tujuan untuk memberikan perlindungan sosial kepada pekerja, terutama dalam kondisi yang dapat mengganggu keberlanjutan penghasilan mereka, seperti kecelakaan kerja, pensiun, atau kematian, sehingga pekerja dan keluarga mereka tetap dapat terjamin kesejahteraannya.

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan perlindungan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan dalam aktivitas kerja, termasuk perjalanan menuju atau pulang dari tempat kerja. Perlindungan ini meliputi biaya pengangkutan ke rumah sakit, perawatan medis, hingga rehabilitasi berupa alat bantu. Misalnya, pekerja yang cedera saat proses bongkar muat mendapatkan penggantian biaya sesuai tingkat keparahan insiden.
- b. Jaminan Hari Tua (JHT) adalah manfaat tunai yang diberikan kepada pekerja yang telah memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Program ini mengatasi kekhawatiran pekerja terhadap terhentinya penghasilan pada masa tua. Sebagai contoh, seorang pensiunan Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) melaporkan menerima Rp12.000.000 dalam satu kali pembayaran sebagai jaminan hari tua.
- c. Jaminan Kematian (JK) diberikan kepada ahli waris pekerja yang meninggal bukan akibat kecelakaan kerja. Pada tahun 2023, salah satu pekerja aktif yang meninggal akibat kecelakaan sepeda motor setelah pulang kerja menerima bantuan sebesar Rp15.000.000 dari pihak koperasi.

**Tabel 6.** Penerima Jaminan Sosial Tenaga Kerja

No.	Jenis Jaminan	Jumlah Responden	Besaran
1	Jaminan Kecelakaan	4	Rp1.000.000
2	Jaminan Hari Tua	1	Rp12.000.000
3	Jaminan Kematian	1	Rp15.000.000

Sumber: Data Primer, 2024.

Dari tabel di atas, terlihat bahwa empat pekerja yang mengalami kecelakaan ringan masing-masing menerima Rp1.000.000, satu pekerja pensiun menerima Rp12.000.000, dan ahli waris satu pekerja yang meninggal menerima Rp15.000.000. Semua pembayaran dilakukan secara langsung dalam satu kali pencairan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap pekerja memiliki hak untuk memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk memastikan pelaksanaan hak tersebut secara optimal, perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja bagi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) di Pelabuhan Tenau Kupang sudah berjalan dengan baik, sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku. Hal ini tercermin dari beberapa aspek, antara lain: pertama, tersedianya Alat Pelindung Diri (APD) yang memadai, yang merupakan upaya penting untuk menjaga keselamatan pekerja saat menjalankan tugas bongkar muat. Kedua, adanya rambu-rambu dan tanda peringatan yang jelas, seperti larangan merokok dan peringatan mengenai adanya listrik tegangan tinggi, yang bertujuan untuk meningkatkan kewaspadaan dan mengurangi risiko kecelakaan. Ketiga, perusahaan secara rutin memberikan pelatihan kepada

pekerja mengenai pentingnya keselamatan kerja, yang mendukung kesadaran pekerja terhadap bahaya yang mungkin timbul selama bekerja. Keempat, terdapat sistem pengawasan menggunakan CCTV yang dipantau secara rutin oleh pemberi kerja untuk memastikan pekerjaan bongkar muat berjalan sesuai prosedur dan aman. Kelima, polisi turut berperan dalam pengawasan, memberikan perlindungan lebih dengan mengawasi jalannya kegiatan bongkar muat, guna mencegah potensi kejadian yang dapat merugikan pekerja maupun pihak lain. Semua langkah ini menunjukkan bahwa perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di Pelabuhan Tenau Kupang sudah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan prinsip-prinsip yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

#### **4. Hambatan-Hambatan Yang Dialami Dalam Perlindungan Terhadap Kesejahteraan Dan Keselamatan Tenaga Kerja Bongkar Muat**

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden, penulis mengidentifikasi sejumlah hambatan yang dihadapi dalam upaya perlindungan terhadap kesejahteraan dan keselamatan Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM). Secara umum, hambatan-hambatan ini dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu hambatan internal yang berasal dari faktor-faktor yang ada dalam diri pekerja itu sendiri, serta hambatan eksternal yang berasal dari faktor luar pekerja, seperti kebijakan dan kondisi lingkungan. Berdasarkan temuan di lapangan, penulis merincikan enam hambatan utama yang mempengaruhi efektivitas perlindungan terhadap TKBM di Pelabuhan Tenau Kupang.

##### **a) Faktor Administrasi**

Salah satu hambatan utama yang ditemukan dalam upaya perlindungan terhadap TKBM adalah masalah administrasi, terutama dalam proses pengurusan BPJS Ketenagakerjaan. Masalah ini mencuat ketika beberapa pekerja tidak memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP), yang merupakan salah satu syarat wajib untuk melakukan pendaftaran BPJS. Hal ini, seperti yang disampaikan oleh Ibu Ernesta, memaksa pekerja untuk mengurus KTP terlebih dahulu di kantor pencatatan sipil sebelum dapat melanjutkan proses pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan. Tentu saja, prosedur ini memerlukan waktu yang tidak sedikit dan memperlambat akses pekerja terhadap hak-hak sosial yang dijamin oleh BPJS. Selain itu, ada juga masalah terkait kelengkapan dokumen lainnya yang dibutuhkan untuk proses pendaftaran BPJS, seperti surat keterangan kerja dan surat izin dari pengurus koperasi atau pihak yang bertanggung jawab di pelabuhan. Tanpa kelengkapan dokumen ini, proses pendaftaran menjadi terhambat, dan pekerja tidak dapat segera memperoleh perlindungan jaminan sosial yang seharusnya mereka terima. Dalam konteks ini, pemberian edukasi mengenai pentingnya administrasi yang lengkap dan tepat waktu, serta fasilitasi untuk pengurusan dokumen-dokumen yang diperlukan, akan sangat membantu meningkatkan efisiensi proses pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan.

##### **b) Cuaca Buruk dan Kerusakan Alat Pengangkut**

Cuaca buruk dan kerusakan alat pengangkut juga menjadi hambatan signifikan dalam melaksanakan pekerjaan bongkar muat. Bapak Frans, pengurus Koperasi Tenau Kupang, mengungkapkan bahwa faktor cuaca yang tidak menentu sering kali menghambat operasional kapal, yang pada gilirannya berdampak pada pendapatan

TKBM. Ketika cuaca buruk, operasional pelabuhan menjadi terganggu karena kapal yang tidak dapat merapat atau tidak bisa berlayar, sehingga pekerjaan bongkar muat tidak dapat dilakukan dengan optimal. Hal ini menyebabkan TKBM tidak mendapatkan penghasilan sesuai dengan yang diharapkan. Selain cuaca buruk, kerusakan alat bongkar muat yang digunakan juga memperlambat proses kerja. Kerusakan alat ini dapat disebabkan oleh kurangnya perawatan atau usia alat yang sudah tua. Bapak Frans menambahkan bahwa sering kali pekerja harus menunggu perbaikan sebelum dapat melanjutkan tugas mereka, yang tentu saja mengurangi produktivitas dan pendapatan mereka. Faktor eksternal ini, yang terkait dengan kondisi alam dan fasilitas yang ada, sangat mempengaruhi keseluruhan proses kerja dan kesejahteraan TKBM.

- c) Kurangnya Kesadaran Tentang Pentingnya Menggunakan Alat Pelindung Diri (APD)  
Kesadaran tentang pentingnya keselamatan kerja, terutama dalam hal penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), masih menjadi masalah mendasar dalam lingkungan kerja TKBM. Meskipun pemberi kerja sudah memberikan sosialisasi dan pemahaman tentang pentingnya keselamatan kerja, sikap dan perilaku pekerja sering kali mengabaikan penggunaan APD yang lengkap. Bapak AS, salah satu pekerja, mengungkapkan bahwa banyak pekerja yang merasa tidak nyaman mengenakan helm atau tidak membawa pakaian keselamatan saat bekerja. Hal ini terjadi karena ketidakharmonisan antara kenyamanan pribadi dan kewajiban untuk melindungi diri dari bahaya. Penggunaan APD yang tidak konsisten meningkatkan risiko kecelakaan, seperti cedera kepala akibat benturan atau cedera lainnya akibat kurangnya perlindungan pada tubuh. Dalam kondisi pekerjaan yang berisiko tinggi, seperti bongkar muat barang berat atau bekerja di lingkungan pelabuhan yang penuh dengan kendaraan dan peralatan berat, penggunaan APD yang tepat adalah hal yang sangat vital. Oleh karena itu, selain memberikan edukasi yang lebih intensif, pemberi kerja perlu menyediakan APD yang sesuai dengan kenyamanan dan kebutuhan pekerja.
- d) Kesenjangan Upah Antara Peti Kemas dan Peti Curah  
Kesenjangan upah yang terjadi antara pekerja yang menangani peti kemas dan peti curah juga menjadi faktor penghambat dalam perlindungan kesejahteraan TKBM. Bapak Yarek A. Lasfeto, seorang pekerja, menyatakan bahwa pekerja yang menangani peti curah mendapatkan upah yang lebih tinggi (Rp150.000 per shift) dibandingkan dengan pekerja yang menangani peti kemas (Rp130.000 per shift), meskipun beban kerjanya dianggap sama. Kesenjangan upah ini menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pekerja, yang merasa bahwa beban kerja mereka tidak sebanding dengan upah yang diterima. Ketidakpuasan ini dapat berdampak pada semangat kerja, produktivitas, dan bahkan meningkatkan risiko konflik antara pekerja. Dalam jangka panjang, kesenjangan upah ini juga bisa merusak hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, serta mempengaruhi suasana kerja yang kondusif. Oleh karena itu, sangat penting bagi pihak yang berwenang untuk mengevaluasi kembali kebijakan pembagian upah ini dan berusaha untuk menciptakan keseimbangan yang adil di antara para pekerja.
- e) Kurang Berhati-Hati Dalam Melakukan Pekerjaan  
Prinsip kehati-hatian dalam bekerja sangat penting untuk mencegah kecelakaan

kerja. Namun, seperti yang disampaikan oleh Bapak A. Henuk, banyak pekerja yang terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan pengangkutan barang tanpa memperhatikan keselamatan dan potensi risiko yang ada. Sikap terburu-buru ini dapat mengakibatkan kecelakaan yang tidak diinginkan, seperti cedera fisik atau kerusakan barang. Kejadian semacam ini tentu akan merugikan pekerja dan perusahaan, baik dari segi waktu maupun biaya. Kurangnya kehati-hatian ini sering kali dipicu oleh tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tuntutan untuk memperoleh pendapatan yang lebih banyak. Oleh karena itu, penting untuk menanamkan kesadaran di kalangan pekerja mengenai pentingnya keselamatan dalam setiap tahapan pekerjaan. Pelatihan yang berfokus pada pengembangan sikap hati-hati dan kesadaran akan risiko yang ada di sekitar mereka dapat membantu mengurangi terjadinya kecelakaan.

- f) Adanya Sistem Premanisme (Calo) di Pelabuhan Tenau Kupang
- Fenomena premanisme atau calo yang terjadi di Pelabuhan Tenau Kupang juga menjadi hambatan dalam perlindungan terhadap TKBM. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Frans, calo-calo yang tidak bertanggung jawab sering mengaku sebagai TKBM dan mengenakan seragam yang sama dengan pekerja resmi, serta menawarkan jasa kepada penumpang kapal dengan cara yang tidak etis. Keberadaan calo ini tidak hanya merusak citra TKBM tetapi juga menciptakan ketidaknyamanan di kalangan pekerja yang merasa nama baik mereka tercoreng. Premanisme yang terjadi di pelabuhan juga berpotensi merugikan pekerja, karena banyak calo yang mencoba mengelabui penumpang dengan meminta biaya tambahan untuk layanan yang sebenarnya sudah termasuk dalam tarif resmi. Keberadaan sistem ini mengganggu tatanan kerja yang seharusnya terstruktur dengan baik dan bisa menurunkan profesionalisme para TKBM.

## 5. Kesimpulan

Perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) di Pelabuhan Tenau Kupang belum memadai akibat ketidakpastian upah. Ketergantungan upah pada kedatangan kapal dan jenis pekerjaan menyebabkan ketidakstabilan pendapatan bagi pekerja. Meskipun regulasi terkait waktu kerja, istirahat, dan keselamatan telah diatur, namun implementasi perlindungan hukum bagi tenaga kerja masih menghadapi berbagai kendala, seperti rendahnya kesadaran penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), kesenjangan upah, praktik premanisme, serta faktor eksternal seperti cuaca. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih efektif untuk menjamin kepastian upah dan meningkatkan perlindungan hukum tenaga kerja di koperasi bongkar muat pelabuhan Tenau Kupang.

## Referensi

- Dalimunthe, Nikmah, and Mhd Ilham Nst. "Karakter Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja." *JLEB: Journal of Law Education and Business* 2, no. 1 (April 2024): 532.
- Gultom, Elfrida Ratnawati, and Elvira Dewi Silvana. "Penyuluhan Hukum Tentang Keselamatan Kerja Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Di Pelabuhan Tanjung Priok-Jakarta." *DAS SEIN: Jurnal Penelitian Hukum Dan Humaniora* 1, no. 2

- (2021): 79–88.
- Kandarani, Welsen. “Kewajiban Perusahaan Terhadap Fasilitas Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja.” *Journal Education and Development*, 2020, 192–94.
- Kementerian Perhubungan. Pedoman Dasar Perhitungan Tarif Pelayanan Jasa Bongkar Muat Barang Dari Dan Ke Kapal Di Pelabuhan, Kementerian Perhubungan RI § (2002).
- Kementerian Perindustrian. “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” 2003.
- Muhammad Rafli Akbar Fahriza, and Dewa Gede Pradnya Yustiawan. “Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Pada Sistem Hukum Sistem Kerja Di Negara Kepulauan Indonesia.” *Terang: Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum* 1, no. 1 (2024): 255–64.
- Pemerintah Pusat Indonesia. Undang-undang (UU) Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Peraturan Perundang-undangan § (1992).
- Soekanto, Soerjono. “Pengantar Penelitian Hukum.” 132. Jakarta: UI Press, 1984.
- Suhartoyo, Suhartoyo. “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional.” *Administrative Law & Governance Journal*, June 2019, 326.
- Sukri, Idharul. “Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Bongkar Muat Pelabuhan Tenau Kupang (Studi Pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Tenau Kupang).” Universitas Nusa Cendana, 2021.