

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ANGKUT BARANG DI KAPAL
CEPAT PELABUHAN ULEE LHEUE (SUATU PENELITIAN DI PELABUHAN ULEE
LHEUE)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

Oleh:

**Nama : Muhammad Rinaldi
NPM : 1901110044
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**

Telah Disetujui

Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

Judul Skripsi

**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Angkut Barang Di Kapal Cepat
Pelabuhan Ulee Lheue (Suatu Penelitian di Pelabuhan Ulee Lheue)**

Banda Aceh, 09 Agustus 2023

Pembimbing



Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes.

**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Angkut Barang Di Kapal Cepat
Pelabuhan Ulee Lheue (Suatu Penelitian di Pelabuhan Ulee Lheue)**

Oleh

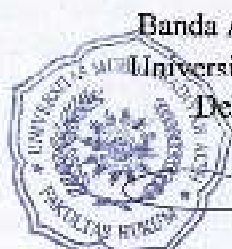
Nama : Muhammad Rinaldi
No. Mahasiswa : 1901110044
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji
Pada Tanggal 01 September 2023
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

DEWAN PENGUJI

1. Ketua : Prof. Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H.
2. Sekretaris : Dr. Mainita, S.H., M.H. Kes.
3. Pembimbing/Penguji I : Dr. Mainita, S.H., M.H. Kes.
4. Penguji II : Riza Cadizza, S.H., LLM
5. Penguji III : Mahfud, S.H., LLM.

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Banda Aceh, 06 September 2023
Universitas Muhammadiyah Aceh
Dekan Fakultas Hukum


Prof. Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H.

ABSTRAK

**MUHAMMAD RINALDI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH
ANGKUT PEKERJA ANGKUT BARANG DI KAPAL
CEPAT PELABUHAN ULEE LHEUE (SUATU
PENELITIAN DI PELABUHAN ULEE LHEUE)**
Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Aceh,
(iv, 56) pp, bibl, app

Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes.

Menurut Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa "setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama". Namun Buruh dalam pelabuhan Ulee Lheue tidak dibuatkan perjanjian kerja sehingga dikhawatirkan hak-hak buruh tidak terpenuhi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan perlindungan hukum oleh pemerintah Kota Banda Aceh dan pengelola pelabuhan Ulee Lheue terhadap tenaga kerja/buruh angkut barang kapal cepat, Untuk menjelaskan faktor-faktor penyebab hak-hak pekerja/ buruh kapal cepat belum terpenuhi dan kendala pekerja/buruh kapal cepat yang dihadapi terkait pekerjaanya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yuridis empiris, untuk memperoleh data menggunakan pendekatan penelitian kepustakaan (*library research*) dengan cara mempelajari buku-buku literatur, Perundang-Undangan serta pendapat para sarjana yang relevan dengan penulisan skripsi ini. Dan pendekatan secara lapangan (*field research*) dengan cara mewawancarai informan dan responden guna untuk memaparkan data yang diperoleh.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa dalam memberikan perlindungan oleh pemerintah dan juga pengelola kapal cepat Banda Aceh terhadap buruh yang bekerja adalah, setiap buruh dilindungi terkait dengan kesehatan dan keselamatan kerja, yang mana disini setiap buruh akan diberikan fasilitas , BPJS, upah, dan juga adanya pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja, Faktor-faktor penyebab hak-hak buruh belum terpenuhi adalah faktor regulasi atau faktor lapangan, faktor budaya, dan tidak adanya perjanjian kerja yang sering akan terjadi masalah di kemudian hari, dalam menjalankan pekerjaanya buruh kapal cepat memiliki kendala yang dihadapi, yaitu, sarana dan prasarana yang masih belum memadai dan para buruh tidak bisa berkomunikasi dengan bahasa inggris.

Disarankan kepada pemerintah agar dapat melindungi hak-hak para buruh yang bekerja, disarankan kepada pengelola kapal cepat pelabuhan Ulee Lheue untuk membuat jaminan kerja, agar hak-hak buruh terjamin pada saat ini maupun di kemudian hari, disarankan Bagi para pekerja agar ketika ingin bekerja, sebaiknya terlebih dahulu membuat perjanjian kerja, agar hak-hak pekerja dapat lebih terjamin.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdullillahirabbil'alamin, puji beserta syukur kehadiran Allah Swt, yang mana telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya yang begitu besar sehingga dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Angkut Barang Di Kapal Cepat Pelabuhan Ulee Lheue (Suatu Penelitian di Pelabuhan Ulee Lheue)**.

ini akhirnya dapat diselesaikan. Tidak lupa pula sholawat teriringkan salam disanjung sajikan kepada Nabi Muhammad Saw, yang mana telah membawa dari alam jahiliyah ke alam yang penuh ilmu pengetahuan seperti yang dapat dirasakan sekarang ini.

Penulisan skripsi ini yaitu untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi yang sekaligus untuk memperoleh gelar sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh. Penyusunan penelitian skripsi ini bermula dari suatu proses yang panjang, menyita segenap tenaga, waktu dan pikiran. Penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat diselenggaraakaan tanpa bantuan, bimbingan, serta arahan dan dorongan semangat dari berbagai pihak. Ucapan terima kasih disampaikan yang setinggi-tingginya kepada;

1. Ibu Dr. Mainita, S.H.,M.H.Kes. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dalam memberikan bimbingan sehingga penulisan dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Rizanizarli, S.H.,M.H, selaku Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Bapak Dr. M. Thaib Zakaria, S.H.,M.H selaku dosen wali saya yang telah membantu selama ini.

4. Dosen-dosen dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan ilmu dan nasihat sehingga proses pekerjaan skripsi dapat terlaksana dengan baik.
5. Sahabat-Sahabat terbaik dalam memberikan motivasi.
6. Serta ucapan terima kasih kepada semua pihak yang tak mungkin disebutkan satu persatu yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terima kasih teristimewa kepada Ibu tercinta Evalinda dan Ayah saya Muhammad Syahrul yang telah mendoakan, membesarkan dan mendidik dengan penuh kasih sayang, serta telah memberikan motivasi dan semangat sehingga penulisan studi kasus ini diselesaikan dengan baik meskipun terdapat banyak kekurangan di dalam skripsi ini.

Penulisan skripsi ini telah diupayakan semaksimal mungkin, namun masih ditemukan kekurangan karena keterbatasan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, diharapkan kritik dan saran yang membangun guna kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya kepada Allah Swt, dimohonkan taufiq dan hidayah semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan ilmu pengetahuan, khususnya dalam hukum perdata.

Banda Aceh, 30 Juli 2023
Penulis

Muhammad Rinaldi

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	I
---------------------	----------

PENDAHULUAN.....	II
-------------------------	-----------

DAFTAR ISI.....	IV
------------------------	-----------

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan.....	1
B. Ruang Lingkup Dan Tujuan Penelitian.....	6
C. Metode Penelitian.....	7
D. Sistematika Penulisan.....	10

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA/BURUH

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan.....	11
B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum.....	18
C. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Tenaga Kerja.....	22
D. Tinjauan Umum Tentang Upah.....	29

BAB III PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ANGKUT BARANG DI KAPAL CEPAT PELABUHAN ULEE LHEUE

A. Perlindungan Hukum Oleh Pemerintah dan Pengelola Pelabuhan Kapal Cepat Terkait dengan Buruh Kapal Cepat.....	38
B. Faktor-Faktor Penyebab Hak-Hak Buruh Pekerja/ Kapal Cepat Belum Terpenuhi.....	46
C. kendala pekerja/buruh kapal cepat yang dihadapi terkait pekerjaanya.....	49

BAB IV KESIMPULAN

A. Kesimpulan.....	52
B. Saran.....	52

DAFTAR PUSTAKA.....	54
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PERMASALAHAN

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menjelaskan bahwa “Setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dengan adanya Pasal ini kita mengetahui bahwa setiap warga negara Indonesia haruslah memiliki pekerjaan yang layak.

Sedangkan dalam Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 setiap orang berhak diakui serta mendapatkan jaminan perlindungan hukum yang sama di mata hukum. Dengan Pasal ini dijelaskan bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum yang sama, tanpa ada yang membedakan antara 1 (satu) manusia dengan manusia yang lain.

Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mana Pasal 1 angka 2 menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan baik berupa upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat adanya 2 (dua) unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹

Berdasarkan penjelasan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dapat kita simpulkan bahwa setiap para pekerja berhak untuk diberikan upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan tenaga kerja, upah yang dimaksud dalam hal ini bisa berupa uang atau hal lain yang memiliki nilai ekonomis.

¹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2014, Hlm.13

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.²

Setiap manusia membutuhkan pekerjaan untuk kebutuhan hidup yang semakin hari semakin besar, sehingga pemerintah haruslah membangun pembangunan nasional. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan guna masyarakat Indonesia mempunyai kehidupan yang makmur dan juga sejahtera.

Namun persaingan yang terjadi dalam hal pekerjaan membuat sebagian mereka yang tak memiliki pendidikan yang bagus haruslah bekerja di luar sektor formal yaitu sektor informal untuk menghidupi keluarga mereka salah satunya yaitu sebagai buruh pengangkut barang di kapal cepat pelabuhan Ulee Lheue.

Buruh yang bekerja di kapal cepat pelabuhan Ulee Lheue bekerja dengan waktu kerja yang tak menentu, sehingga berpengaruh pada pendapatan yang diterima oleh buruh tersebut. Buruh yang bekerja haruslah mencari para penumpang yang turun dari kapal cepat guna mendapatkan pekerjaan untuk mengangkut barangnya dari penumpang kapal. Buruh yang bekerja di pelabuhan Ulee Lheue menggunakan pendekatan kepada penumpang kapal cepat yang turun secara komunikasi untuk menarik konsumen, aspek ini menjadi aspek utama dalam menjalin kesepakatan antara kedua belah pihak.

Setiap buruh yang bekerja di kapal cepat pelabuhan Ulee Lheue haruslah diberikan perlindungan secara optimal sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, baik perlindungan

² Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2007, Hlm. 12-13

itu diberikan oleh pemerintah ataupun oleh pengelola dari pelabuhan itu sendiri. menurut pendapat Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah sikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganan di lembaga .³

Dengan hadirnya perlindungan bagi para tenaga kerja tentu dimaksudkan untuk perlindungan keselamatan bagi pekerja saat menunaikan tugas. Oleh karenanya jika suatu saat terjadi kecelakaan kerja para tenaga kerja tidak lagi khawatir berlebihan karena telah adanya sistem berupa jaminan sosial yang siap untuk menanggulangi atau bagaimana tata cara pengganti rugian. Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa “yang dimaksudkan dengan kecelakaan kerja adalah kejadian yang berlangsung selama masih ada dalam hubungan kerja, seperti kecelakaan saat perjalanan dari rumah menuju tempat kerja dan juga tenaga kerja yang sakit diakibatkan oleh lingkungan kerja.”⁴

Setiap buruh yang berkerja juga haruslah diberikan hak-haknya sebagaimana diatur dalam Pasal 85 dan 86 Undang-Undang nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 85 berbunyi :

- (1) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- (2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

³ Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 2011, Hlm. 2

⁴ Tim Visi Yusticia, *Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS*, Tran Media Pustaka; Jakarta, 2014 Hlm.18

- (3) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
- (4) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan ketentua menteri.

Sedangkan dalam Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan berbunyi :

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. Moral dan kesusilaan dan;
 - c. Perlakuakn yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Pasal 1601 huruf a KUHPerdara menjelaskan bahwa “perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Namun pada keadaan yang terjadi pengelola kapal cepat pelabuhan Ulee Lhee dan buruh tidak diadakan perjanjian kerja.

Dengan demikian sudah seharusnya pemerintah serta pengelola pelabuhan Ulee Lheue wajib memberikan jaminan serta perlindungan hukum terhadap buruh yang bekerja, serta hak-hak mendapatkan hak-hak buruh haruslah diberikan agar setiap buruh terjamin dan dilindungi dengan ketentuan yang berlaku

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan hukum oleh pemerintah dan pengelola pelabuhan kapal cepat terkait dengan pekerja/ buruh kapal cepat?
2. Apa saja faktor-faktor penyebab hak-hak pekerja/ buruh kapal cepat belum terpenuhi?
3. Apa saja kendala pekerja/buruh kapal cepat yang dihadapi terkait pekerjaanya?

B. RUANG LINGKUP DAN TUJUAN PENELITIAN

1. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada kajian ilmu hukum perdata, tentang perlindungan hukum terhadap pekerja anak dan hak-hak anak, sesuai dengan judul skripsi yaitu Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Angkut Barang di Kapal Cepat Pelabuhan Ulee Lheue (Suatu Penelitian di Pelabuhan Ulee Lheue)

2. Tujuan Penelitian

Dalam hal ini tujuan penelitian seperti yang penulis maksudkan adalah antara lain sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan perlindungan hukum oleh pemerintah Kota Banda Aceh dan pengelola pelabuhan Ulee Lheue terhadap tenaga kerja/buruh angkut barang kapal cepat.
2. Untuk menjelaskan faktor-faktor penyebab hak-hak pekerja/ buruh kapal cepat belum terpenuhi.
3. Untuk menjelaskan kendala pekerja/buruh kapal cepat yang dihadapi terkait pekerjaanya.

C. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang berpedoman pada peraturan-peraturan, buku-buku atau literatur-literatur hukum, empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata yang berkembang pada lingkungan masyarakat, apakah sudah berjalan sesuai dengan aturan.

1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

- 1) Perlindungan hukum dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas ;
 - a) Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b) Moral dan kesusilaan; dan
 - c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 2) Tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
- 3) Pelabuhan Ulee Lheue adalah tempat berlabunya kapal di Kota Banda Aceh.

2. Lokasi dan Populasi Penelitian

a. Lokasi

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Pelabuhan Ulee Lheue Kota Banda Aceh.

b. Populasi

Populasi penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja, staf pelabuhan Ulee Lheue, dan buruh angkut barang.

3. Cara Pengambilan Sempel

Untuk memperoleh data yang lengkap, penelitian dilakukan secara profesional yaitu seluruh populasi yang diambil diperkirakan dapat memberikan data dan informasi yang jelas dan akurat tentang masalah yang diteliti secara *purposive sampling*. *purposive sampling* yaitu memilih beberapa responden beserta informan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yang diperkirakan mewakili seluruh populasi.

Keseluruhan sample yang akan di ambil terdiri dari :

Responden

1. Buruh angkat barang kapal cepat 2 orang
2. Staf pelabuhan kapal cepat

Informan :

Untuk melengkapi informasi yang diperlukan dilakukan pula wawancara dengan informan antara lain:

- a. Akademisi.
- b. Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

4. Cara pengumpulan data

Dalam rangka pengumpulan data primer maupun sekunder, maka penulis menggunakan dua jenis data sebagai berikut :

- a. Penelitian Keperpustakaan

Penelitian ini dilakukan dengan cara menelaah bahan-bahan pustaka yang relevan dengan penelitian berupa literatur-literatur, jurnal-jurnal ilmiah, yang berhubungan dengan penelitian ini.

b. Penelitian Lapangan

Untuk mengumpulkan data penelitian lapangan, penulis menggunakan cara, antara lain : Wawancara, peneliti melakukan wawancara dengan responden dan informan untuk mendapatkan informasi terkait permasalahan.

5. Cara menganalisis data

Adapun cara menganalisis data dilakukan dengan cara pendekatan yuridis empiris, yaitu pendekatan antara data lapangan dan data data teoritis dikumpulkan terlebih dahulu dan dianalisis, lalu diolah secara sistematis sehingga dapat menghasilkan suatu penelitian yang baik.

D. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk memudahkan skripsi ini maka disusunlah sistematikanya yang dibagi dalam 4 (empat) bab antara lain sebagai berikut :

BAB I Penelitian Inii merupakan Bab pendahuluan yang terdiri dari 4 (empat) sub bab yang memuat Latar Belakang Permasalahan, Ruang Lingkup Dan Tujuan Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II merupakan yang mengguraikan Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja/Buruh yang menguraikan tentang Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum, Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan, Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Tenaga Kerja, dan Tinjauan Umum Tentang Upah

BAB III merupakan bab hasil penelitian yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Angkut Barang Kapal di Kapal Cepat Pelabuhan Ulee Lheue yang membahas tentang, Perlindungan Hukum Oleh Pemerintah dan Pengelola Pelabuhan Kapal Cepat Terkait dengan Buruh Kapal Cepat, Faktor-Faktor Penyebab Hak-Hak Buruh Pekerja/ Kapal Cepat Belum Terpenuhi, dan kendala pekerja/buruh kapal cepat yang dihadapi terkait pekerjaanya

BAB IV meruakan Bab Penutup yang memuat tentang Kesimpulan dan saran yang menguraikan solusi tentang perlindungan terhadap hak-hak buruh.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA/BURUH

1. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

a. Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Soetikno, hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.¹

Di Indonesia, pengaturan ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut menyatakan bahwa undang-undang ketenagakerjaan adalah seperangkat peraturan tentang segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan sebelum, selama dan setelah bekerja. Tujuan-Tujuan dari hukum ketenagakerjaan itu sendiri ialah sebagai berikut :

- 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.

¹ Abdul Kharim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditia Bhakti, Bandung, 2014, Hlm. 4

- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja; Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.²

b. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Pasal 1 angka 2 dan 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mana Pasal 1 angka 2 menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan Pasal 1 angka 3 menerangkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Zaman penjajahan Belanda, yang dimaksud dengan buruh atau tenaga kerja adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar.³ Tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut agar definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama.⁴

² <https://elvira.rahayupartners.id/id/know-the-rules/manpower-law>. Diakses pada tanggal 25 Januari 2023

³ Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, Hlm. 5

⁴ Dumairy, *Perekonomian Indonesia*, Erlangga, Jakarta, 1996, Hlm. 73

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan baik berupa upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat adanya 2 (dua) unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵ Setiap pekerja seharusnya membuat perjanjian kerja, perjanjian kerja ini merupakan suatu perjanjian dimana pihak yang satu buruh mengikat dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu.⁶

Pemakaian istilah tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2, memberikan pengertian bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Pengertian tenaga kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.⁷

Tenaga kerja merupakan semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi setiap orang yang bekerja untuk dirinya sendiri ataupun keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur. Tenaga kerja adalah

⁵ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2014, Hlm. 13

⁶ Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2014, Hlm. 20

⁷ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rhineka Cipta. 2001, Hlm. 3

setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁸

Pekerja/buruh mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.⁹

Tenaga kerja (*man power*) pada dasarnya adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.¹⁰

Ciri-ciri tenaga kerja sebagai berikut:

- a) Tenaga kerja yang pada umumnya berada di pasar dan biasanya siap untuk digunakan dalam suatu proses produksi barang dan jasa. Kemudian perusahaan atau pengusaha meminta para tenaga kerja dari pasar yang telah disediakan untuk perusahaan. Apabila tenaga kerja tersebut telah bekerja, maka mereka akan menerima imbalan berupa upah atau gaji.

⁸ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, Hlm.38

⁹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2007, Hlm. 12-13

¹⁰ S.Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, Hlm. 59.

- b) Tenaga kerja yang terampil yaitu potensi dari sumber daya manusia (SDM) yang sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan untuk mencapai kebijakan.¹¹

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja di dalam melaksanakan hubungan kerja diharapkan harmonis supaya dapat mencapai peningkatan produktifitas dan kesejahteraan pekerja. Untuk itu, para pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya :

1. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha.
2. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif (berdaya guna).
3. Menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya. Agar kedua belah pihak dapat melaksanakan hubungan kerjanya dengan baik, tanpa adanya tindakan sewenang-wenang dari salah satu pihak maka diperlukan adanya campur tangan dari pemerintah dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Adanya peraturan perundang-undangan ditujukan untuk pengendalian, baik pemberi kerja maupun yang diberi pekerjaan, masing-masing harus terkendali atau masing-masing harus menundukkan diri pada segala ketentuan dan peraturan yang berlaku,

¹¹ Sitanggang Dan Nachrowi, *Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral: Analisis Model Demometrik di 30 Provinsi pada 9 sektor di Indonesia*

harus bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan masing-masing sesuai dengan tugas dan wewenangnya, hingga terwujud keserasian dan keselarasan kerja.

Selama pelaksanaan hubungan kerja, tidak tertutup kemungkinan terjadi pemutusan hubungan kerja. Baik yang dilakukan atas inisiatif pengusaha atau atas inisiatif pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengertian pemutusan hubungan kerja yaitu: “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan

c. Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang ditemukan. Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang ditemukan. Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah :

a) Berdasarkan penduduknya

1. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yakni orang-orang yang berusia antara 15 tahun sampai 64 tahun.

2. Bukan Tenaga Kerja

Bukan tenaga kerja adalah Orang yang dianggap tidak mampu bekerja dan tidak mau bekerja meski dengan persyaratan pekerjaan. Menurut "Undang-Undang Ketenagakerjaan" Nomor 13/2003, anak di bawah umur, yaitu penduduk berusia di bawah 15 tahun ke atas usia (lansia) dan anak-anak.

b) Berdasarkan batas kerja

a. Angkatan Kerja

Angkata Angkatan kerja mengacu pada penduduk usia produksi antara 15-64 tahun yang telah memiliki pekerjaan tetapi untuk sementara tidak bekerja, atau sedang aktif mencari pekerjaan.

b. Bukan angkatan kerja

Mereka Mereka yang berusia di atas 10 tahun dan hanya terlibat dalam kegiatan sekolah, mengurus keluarga, dll. Bukanlah buruh. Contoh dari kelompok ini adalah: anak sekolah dan pelajar, ibu rumah tangga dengan disabilitas dan penganggur sukarela.

c) Berdasarkan Kualitasnya

a. Tenaga kerja terdidik (*skill labour*)

Tenaga Tedidik (tenaga terampil) adalah tenaga kerja yang telah mengenyam pendga teridikan formal di bidang tertentu tetapi belum pernah mendapatkan pelatihan di bidang tersebut, maka tenaga kerja yang berpendidikan baik tersebut tergolong tenaga kerja yang belum berpengalaman.

b. Tenaga kerja Terlatih (*trained labour*)

Yang disebut pekerja terlatih adalah pekerja yang bekerja sesuai bidangnya dan pernah mengikuti pelatihan, misalnya yang telah menyelesaikan akuntansi dapat diklasifikasikan sebagai pekerja terlatih, dan pekerja terlatih tersebut dapat disetarakan dengan pekerja berpengalaman.

c. Tenaga kerja tidak terlatih (*unskill labour*)

Pekerja tidak terlatih adalah pekerja berpendidikan dan pekerja selain pekerja terlatih. Pekerja tidak terlatih ini merupakan proporsi terbesar dari total angkatan kerja. Mereka biasanya hanya mengenyam pendidikan formal tingkat yang lebih rendah, dan karena mereka tidak memiliki pengalaman kerja dan pengetahuan profesional yang tidak memadai, pekerja yang bekerja untuk mereka biasanya tidak membutuhkan keterampilan khusus. Misalnya seorang siswa (SD, SMP, SMA) putus sekolah, sehingga dapat digolongkan sebagai tenaga kerja tidak terlatih.¹²

2. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

Keberadaan hukum dalam masyarakat merupakan anjuran untuk menegakkan ketertiban dalam masyarakat agar kepentingan anggota masyarakat dapat terjaga dalam relasinya. Hukum tidak lebih dari perlindungan kepentingan manusia melalui norma atau aturan.

Hukum dimaknai sebagai seperangkat kaidah atau norma yang tersusun kemudian diintegrasikan menjadi suatu rumusan-

¹² Skripsi Yoga Alvian Adrian, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Anak Di Kota Tangerang*, Universitas UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Fakultas Syariah dan Hukum, Jakarta, Hlm.15-16

rumusan pengetahuan agar mengatur sistematika kehidupan masyarakat menjadi lebih teratur dan terarah. Oleh karena itu, fungsi hukum menjadi *problem solver* jika terjadi kekacauan dalam masyarakat. Selain itu hukum dalam kenyataannya mesti dapat melindungi hak dan kepentingan setiap individu agar mewujudkan tujuan hukum yang secara umum diketahui seperti: ketertiban, keamanan, ketentraman, kesejahteraan, kedamaian, kebenaran dan keadilan.¹³

Undang-Undang bertujuan untuk mewujudkan ketertiban masyarakat, dengan demikian diharapkan dapat melindungi kepentingan manusia untuk mencapai tujuannya, serta berbagai hak dan kewajiban antara individu dalam masyarakat, berbagi kekuasaan, dan mengutamakan penyelesaian masalah hukum serta menjaga kepatian hukum.¹⁴

Perlindungan hukum adalah jaminan hak dan kewajiban untuk manusia dalam rangka memenuhi kepentingan sendiri maupun hubungan dengan manusia.¹⁵

Perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah sikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan

¹³ Peter Mahmud Marzuki, Pengantar Ilmu Hukum, Kencana, Jakarta, 2018, Hlm.15

¹⁴ Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal hukum(suatu pengantar)*,Liberty,Yogyakarta, 2019, Hlm.57

¹⁵ Sudikno Martokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, yogyakarta, 2008, Hlm.42

diskresi, dan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganan di lembaga peradilan.¹⁶

Perlindungan hukum dari kekuasaan 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. Adapun tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja:

a. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum menjadi 2 (dua), yaitu :

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum semacam ini memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk menentang pendapatnya sebelum diambil keputusan oleh pemerintah, oleh karena itu perlindungan hukum mendorong pemerintah untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan terkait prinsip-prinsip Emerson Liberal Party, dan masyarakat dapat menolak atau berkonsultasi dengan keputusan yang direncanakan tersebut.

b. Perlindungan hukum yang *represif*

Perlindungan hukum ini digunakan untuk menyelesaikan sengketa. Saat ini di Indonesia terdapat berbagai lembaga yang

¹⁶ Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 2011, Hlm. 2

sebagian memberikan perlindungan hukum kepada masyarakat, lembaga tersebut terbagi menjadi dua (dua) lembaga yaitu :

1. Pengadilan dalam yurisdiksi pengadilan biasa Saat ini, dalam praktiknya, pihak berwenang telah mengadopsi metode tertentu untuk mengajukan suatu kasus tertentu ke pengadilan biasa. Ini adalah tindakan para pihak yang melakukan pelanggaran hukum.
2. Instansi Pemerintah sebagai lembaga pembanding administratif memberikan perlindungan hukum kepada masyarakat melalui lembaga pemerintah sebagai lembaga banding administratif, yaitu himbauan terhadap tindakan pemerintah oleh pihak-pihak yang tidak puas dengan tindakan pemerintah. Instansi pemerintah yang berwenang melakukan perubahan bahkan dapat membatalkan tindakan pemerintah tersebut, yaitu Badan-badan khusus merupakan badan yang terkait dan berwenang untuk menyelesaikan suatu sengketa. Badan-badan khusus tersebut antara lain adalah Kantor Urusan Perumahan, Pengadilan Kepegawaian, Badan Sensor Film, Panitia Urusan Piutang Negara, serta Peradilan Administrasi Negara.¹⁷

¹⁷ Murni Tukiman, *Perlindungan Anak terhadap segala bentuk ketelantaran kekerasan dan eksploitasi. Simposium Aspek-Aspek Hukum Masalah Perlindungan Anak dilihat dari segi Pembinaan terhadap generasi muda*, PT.Binakerja, Jakarta, 2010, Hlm.53

3. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Tenaga Kerja

Menurut 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.¹⁸

Menurut Imam Soepomo, terdapat 3 (tiga) jenis perlindungan tenaga kerja, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari bagi dirinya (tenaga kerja) beserta keluarganya, termasuk jika ia tidak mampu lagi bekerja karena suatu hal di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan agar tenaga kerja dapat melakukan kegiatan kemasyarakatan. Tujuan dari perlindungan ini adalah untuk memungkinkan dirinya dapat mengembangkan kehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan keluarga pada khususnya.

¹⁸ Setiono. *Rule of Law (Supermasi Hukum)*. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004, hlm 3.

3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan untuk menjaga kaum buruh dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang digunakan oleh perusahaan.¹⁹

Selain itu terdapat juga perlindungan lain yang harus diberikan kepada tenaga kerja yaitu :

- a. Jaminan Sosial dan Keselamatan Tenaga Kerja (K3)

Setiap karyawan berhak mendapatkan jaminan sosial kecelakaan kerja, kematian, hari tua hingga pemeliharaan kesehatan. Jaminan Sosial ini berupa BPJS. Pemberian BPJS merupakan kewajiban bagi seluruh pemilik perusahaan sebagai bentuk pemenuhan hak kepada karyawan atau pekerjanya.

- b. Menerima Upah yang Layak

Hak yang paling mendasar bagi karyawan adalah perolehan gaji atau upah. Gaji atau upah terkadang menjadi ukuran kesejahteraan sebuah karyawan. Sebagai hal yang penting dan mendasar, pemberian upah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah pada Pasal 1 Ayat 30 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dicantumkan bahwa ”:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja,

¹⁹ <https://www.hukumonline.com/klinik/a/prinsip-dan-bentuk-perlindungan-tenaga-kerja-It6321be2336d65> (diakses pada tanggal 7 Agustus pukul 21.36 WIB)

kesepakatan, atau peraturan perundang- undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah ditentukan.”

c. Hak Memilih Waktu Kerja dan Cuti yang Sesuai

Hak cuti merupakan kewajiban bagi perusahaan. Perusahaan wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada karyawan. Hak ini diperoleh antara jam kerja paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam.

d. Hak Ikut Serta Serikat Atau Buruh

Pada Pasal 104 dicantumkan bahwa setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk membentuk dan ikut serta menjadi anggota serikat pekerja. Melalui serikat pekerja, para pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya.

e. Hak Mendapatkan Pelatihan Kerja

Selain untuk mendapatkan penghasilan tetap sebagaimana orang bekerja untuk meningkatkan dan menambah pengetahuannya.

Untuk itu karyawan berhak untuk mengikuti pelatihan kerja.²⁰

1. Tujuan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja

Tujuan Pembangunan Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan Pasal 4 UU No.13 Tahun 2003 adalah :

a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan

²⁰Skripsi Azhari Agussalim, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Dibidang Keselamatan Kerja di PT. Prima Karya Manunggal*, Universitas Hasanuddin Makassar, 2022, Makassar, Hlm 17-19

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.

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluasluasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaannya.

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah negarakesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

Penekanan pembangunan ketenagakerjaan pada pekerja mengingat bahwa pekerja adalah pelaku pembangunan, berhasil tidaknya pembangunan terletak pada kemampuan dan kualitas pekerja. Apabila kemampuan tenaga kerja tinggi maka produktifitas akan tinggi pula, yang dapat mengakibatkan kesejahteraan meningkat, Tenaga kerja menduduki posisi yang strategis untuk

meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat.

2. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Salah satu hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia adalah hak atas jaminan sosial. Oleh karena itu, sering kali dikemukakan bahwa jaminan sosial merupakan program yang bersifat universal/umum yang harus diselenggarakan oleh semua Negara.

Menurut Imam Soepomo, yang dimaksud dengan Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima oleh pihak buruh, dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (*Income Security*) dalam hal buruh kehilangan upah karena alasan diluar kehendaknya.²¹

Berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :

a. Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
2. Moral dan Kesusilaan; dan
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan

²¹*Ibid.* hlm.88

produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

- c. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam undang undang ini meliputi :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko-risiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik ataupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja, kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha, sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran. Jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% - 1,74% sesuai kelompok jenis usaha. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat kerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.

- b. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan Kesehatan adalah Hak Tenaga Kerja (JPK) adalah salah satu program Jamsostek yang membantu tenaga kerja dan keluarganya mengatasi masalah kesehatan. Mulai dari pencegahan, pelayanan di klinik kesehatan, rumah sakit dan kebutuhan alat bantu peningkatan fungsi organ tubuh dan pengobatan secara efektif dan efisien. Pemeliharaan Kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas pekerja/buruh sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan.

Unsur yang terkandung dalam jaminan sosial tenaga kerja ini adalah sebagai berikut :²²

a. Program Publik

Jaminan sosial merupakan program publik, yaitu suatu program yang memberikan hak dan kewajiban secara pasti (*compulsory*) bagi pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hak yang diberikan berupa santunan tunai dan pelayanan medis bagi pekerja/buruh dan keluarganya, sedangkan kewajibannya berupa kepesertaan dan pembiayaan dalam program ini.

b. Perlindungan

Jaminan sosial memberikan perlindungan yang sifatnya dasar dengan maksud untuk menjaga hakikat dan martabat manusia jika

²² *Ibid.* hlm 89

mengalami risiko sosial ekonomi dengan pembiayaan yang dapat dijangkau oleh setiap pengusaha dan pekerja/buruh sendiri.

c. Risiko Sosial Ekonomi

Risiko-risiko yang ditanggulangi terbatas pada peristiwa-peristiwa kecelakaan sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan pekerja/buruh dan membutuhkan perawatan medis.

Sehingga dapat kita tarik kesimpulan bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap masyarakat yang aturan nya diatur dalam Undang-Undang sehingga menimbulkan hak-hak dan kewajiban serta mengatur tentang boleh dan tidak boleh sehingga masyarakat terjamin akan kepastian hukum.

4. Tinjauan Umum Tentang Upah

a. Pengertian Upah

Upah merupakan hak dari pekerja yang diterimanya sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Hak untuk menerima upah itu timbul pada saat dimulainya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk

uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.²³

Menurut pengertian di atas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang lazim disebut upah minimum atau dalam era otonomi daerah seperti ini disebut dengan istilah upah minimum provinsi.²⁴

Batasan tentang upah menurut Dewan Penelitian Pengupahan adalah bahwa upah itu merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan-peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.²⁵

Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia memberikan konsep definisi upah/gaji yaitu penerimaan buruh/karyawan/pegawai baik berupa uang

²³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta 2012, Hlm. 150

²⁴ *Ibid*, Hlm. 151

²⁵ http://repository.usu.ac.id/bitstream/1234567_89/5129/1/10E00515.pdf, diakses 28 Januari 2023

ataupun barang selama sebulan yang dibayarkan oleh perusahaan/kantor/majikan setelah dikurangi dengan potongan-potongan, iuran wajib, pajak penghasilan, dan sebagainya.²⁶

b. Macam-Macam Upah

Pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Imbalan/penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya disebut sebagai upah, karena bisa jadi imbalan tersebut bukan termasuk dalam komponen upah.

Dalam surat edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa:

- 1) Upah pokok; merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian;
- 2) Tunjangan tetap; suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan

²⁶ Badan Pusat Statistik, *Indikator Ketenagakerjaan 2004*, , BPS, Jakarta, 2004, Hlm. 2

tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok;

- 3) Tunjangan tidak tetap; suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.²⁷

c. Klasifikasi Tentang Hukum Pengupahan

Ketentuan dalam perundang-undangan tentang pengupahan pada umumnya dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Bersifat Membatasi (*Restrictive*), yaitu:
 - 1) Memberi batas minimum besarnya upah (upah minimum).
 - 2) Membatasi waktu kerja.
 - 3) Membatasi jangka waktu penuntutan terhadap pembayaran upah.
 - 4) Membatasi besarnya pemberian tunjangan tetap sebagai upah pokok, yaitu maksimal 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan upah.
- b. Bersifat Memberi Perangsang (*Incentive*), yaitu:
 5. Pengaturan pemberian upah lembur untuk pekerjaan diluar jam kerja.
 6. Pengaturan mengenai upah tetap, meskipun pekerja tidak melakukan pekerjaan dengan alasan-alasan tertentu.

²⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta 2012, Hlm. 151

7. Pengaturan mengenai penetapan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak bagi buruh.

Ketentuan-ketentuan di atas dikatakan bersifat *incentive* karena bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dari pekerja dengan kesadaran adanya jaminan kepastian hukum yang melindungi hak mereka.

d. Ketentuan Tentang Pengupahan

Pasal 88

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan'
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomis.

Pasal 89

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :
 - a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 90

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 91

- (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 92

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 93

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :
 - a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

(3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut :

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

(4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut :

- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
- b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- c. mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- d. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- e. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan

(5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

Pasal 94

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

e. Sistem Pemberian Upah

Sistem pemberian upah ini maksudnya adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada buruhnya, sistem ini di dalam teori dan praktek terkenal ada beberapa macam, yaitu :

a. Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu ini adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.

b. Sistem Upah Potongan

Sistem ini tujuannya adalah untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya dan sebagainya.

c. Sistem Upah Pemufakatan

Sistem upah pemufakatan ini maksudnya adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu yang selanjutnya nanti kelompok ini akan membagikan kepada para anggota.

d. Sistem Upah Berubah

Dengan sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik maka jumlah upah pun akan naik sebaliknya jika harga turun maka upah pun akan turun, itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

e. Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah itu akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan, meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

f. Sistem Upah Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan diakhir tahun.²⁸

g. Sistem Upah Premi

Cara ini merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karya mencapai prestasi yang lebih baik dari itu, ia diberi “*premi*”. Premi dapat diberikan misalnya untuk penghematan waktu, penghematan bahan, kualitas produk yang baik, dan sebagainya. Dalam perusahaan modern patokan untuk prestasi minimal ditentukan secara ilmiah berdasarkan *Time And Motion Studi*

²⁸ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hlm. 72

BAB III

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ANGKUT BARANG DI KAPAL CEPAT PELABUHAN ULEE LHEUE

A. Perlindungan Hukum Oleh Pemerintah Dan Pengelola Pelabuhan Kapal Cepat Terkait Dengan Pekerja/ Buruh Kapal Cepat.

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan setiap orang. Dengan adanya pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan hidup terhadap dirinya, maupun keluarganya. Dalam Pasal 27 ayat (2) menjelaskan bahwa “Setiap warga negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan perlindungan yang layak bagi kemanusiaan”

Tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Perlindungan hukum merupakan memberikan kepastian sebagai kepastian hukum terhadap para pekerja sehingga para pekerja diberikan jaminan kepastian hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adanya perlindungan hukum ini membuat para pekerja lebih merasa aman dalam pemenuhan hak-haknya sehingga hak-hak tersebut dilindungi, dan tidak dilanggar oleh para pengusaha yang memperkerjakan para pekerja/buruh.

Perlindungan hukum dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas ;

- a) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b) Moral dan kesusilaan; dan
- c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

“Perlindungan hukum tersebut memiliki tujuan agar tenaga kerja/buruh memiliki rasa aman dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari tanpa takut adanya tekanan dari berbagai pihak sehingga pekerja/buruh dapat berproduktifitas dalam menjalankan pekerjaannya.”¹

Berikut merupakan Perlindungan Hukum Oleh Pemerintah dan Pengelola Pelabuhan Kapal Cepat Terkait dengan Pekerja/ Buruh Kapal Cepat:

- a. Perlindungan hukum tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja. Dalam Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa “tempat kerja” ialah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk

¹ Syahrudin, S.T, Pengawas Ketenagakerjaan ahli muda. (wawancara dilakukan pada tanggal 18 Juli 2023)

keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya sebagaimana diperinci dalam Pasal 2; termasuk tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya, yang merupakan bagian-bagian atau yang penghubungan dengan tempat kerja tersebut.”

Dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja menjelaskan bahwa kewajiban dan hak tenaga kerja yaitu :

1. Meberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
2. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan.
3. Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan.
4. Meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan.
5. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung-jawabkan.

Sedangkan dalam Pasal 8, 9, 11, dan 14 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja menjelaskan tentang keselamatan dan kesehatan pengguna wajib untuk :

1. Memeriksa kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan padanya.
2. Memeriksa semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinanya, secara berkala pada Dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan dibenarkan oleh direktur.
3. Menunjukkan dan menjelaskan pada tiap tenaga kerja baru tentang :
 - a. Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta apa yang dapat timbul dalam tempat kerjanya.
 - b. Semua pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan dalam semua tempat kerjanya.
 - c. Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan.
 - d. Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Bertanggung jawab dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, pula dalam pemberian pertolongan pertama dalam kecelakaan.
5. Melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinya, pada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.
6. Secara tertulis menempatkan dalam tempat kerja yang dipimpinya, semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelai Undang-

Undang ini dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah terlihat dan terbaca dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli kesehatan kerja.

Dalam pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerajaan dijelaskan bahwa “kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja atau buruh untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintergrasi sesuai dengan sistem manajemen perusahaan”

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menjelaskan bahwa jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. “Setiap tenaga kerja atau buruh juga haruslah memiliki jaminan kesehatan, atau dalam hal ini merupakan BPJS”.² Jaminan sosial ini agar hak-hak buruh kapal cepat dapat terjamin, terlebih dalam melakukan pekerjaannya.

“Untuk mencegah terjadinya peristiwa yang tidak diinginkan, yaitu kecelakaan dalam melakukan pekerjaan, maka ada baiknya untuk

² Syahrudin, S.T, Pengawas Ketenagakerjaan ahli muda. (wawancara dilakukan pada tanggal 18 Juli 2023)

pengusaha dapat melakukan pemeriksaan kesehatan terhadap pekerja, memberikan fasilitas yang memadai serta upah yang layak”³

“Terhadap buruh kapal cepat di pelabuhan uleelhee pengelola kapal cepat memberikan buruh tersebut fasilitas, seperti troli agar memudahkan buruh untuk menaikan atau menurunkan barang dari kapal ke pelabuhan maupun sebaliknya. Hal ini memiliki tujuan agar buruh tidak terlalu kerepotan untuk mengangkat barang-barang yang cukup berat”⁴

Dalam memberikan perlindungan terhadap buruh kapal cepat maka harus adanya koordinasi antara para pengurus di kapal cepat dan juga Dinas Tenaga Kerja sehingga disini terciptalah rasa keadilan bagi para buruh”⁵

b. Perlindungan hukum terhadap upah

Upah merupakan hasil kerja yang diterima oleh para pekerja, upah merupakan faktor paling utama, mengapa setiap orang ingin bekerja, termasuk dalam hal ini adalah pekerja anak. Setiap orang bekerja pada dasarnya adalah untuk membutuhkan uang guna menjamin kehidupan sehari-harinya.

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan

³ Syahrudin, S.T, Pengawas Ketenagakerjaan ahli muda. (wawancara dilakukan pada tanggal 18 Juli 2023)

⁴ Muhib, Wakil khusus Kapal Cepat Pelabuhan Ulee Lheue (wawancara dilakukan pada tanggal 12 Juli 2023)

⁵ Muhib, Wakil khusus Kapal Cepat Pelabuhan Ulee Lheue (wawancara dilakukan pada tanggal 12 Juli 2023)

dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau memberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan atau dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan Perundang-Undangan, termasuk diberikan tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Upah merupakan salah satu faktor terpenting dalam melakukan pekerjaan, yang mana setiap tenaga kerja melakukan pekerjaan agar mendapatkan upah yang layak. “Upah menjadi salah satu faktor terpenting bagi pekerja, jika seandainya terdapat tenaga kerja (buruh kapal cepat) yang dilanggar haknya terhadap upah, maka buruh tersebut dapat melaporkan hal ini kepada Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Tenaga Kerja akan melakukan mediasi antara pengusaha dan juga buruh, namun jika seandainya tidak terdapat kesepakatan yang diinginkan, maka tenaga kerja dapat menggugat pengusaha tersebut dan Dinas Tenaga Kerja akan mendampingi, jika seandainya memang terdapat sebuah kasus hukum, namun pelanggaran yang diadukan bukan hanya upah akan tetapi hal-hal lain yang dapat mengganggu para pekerja terhadap hak-haknya”⁶

c. Melakukan pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja

Dalam Pasal 1 angka Perpres Nomor 21 tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa ketenagakerjaan sebagai

⁶ Syahrudin, S.T, Pengawas Ketenagakerjaan ahli muda. (wawancara dilakukan pada tanggal 18 Juli 2023)

kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan Perundang-Undangan di bidang ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 3 ayat (2) Permen Nomor 33 tahun 2016 tentang tata cara pengawasan ketenagakerjaan menyebutkan bahwa fungsi ketenagakerjaan adalah untuk :

- a. Menjamin penegakan hukum ketenagakerjaan;
- b. Memberikan penerangan dan penasihatn teknis kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai hal-hal yang dapat menjamin efektifitas pelaksanaan peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan;dan
- c. Mengumpulkan bahan keterangan mengenai hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya sebagai bahan penyusunan atau penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Berikut merupakan bentuk-bentuk pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja kota Banda Aceh terhadap para pekerja :

1. Pengawasan pra kerja yaitu sifat yang mempersiapkan atau mengantisipasi suatau kejadian yang akan datang, agar para pengusaha tidak melanggar akan hal ini.
2. Pengawasan semasa bekerja, yaitu pengawasan yang dilakukan ketika seorang pekerja telah bekerja, disini Dinas Tenaga Kerja melakukan

pengawasan terhadap para pengusaha, sehingga tidak terjadi perbuatan melawan hukum, atau ketika sudah terjadi perbuatan melawan hukum.⁷

B. Faktor-Faktor Penyebab Hak-Hak Pekerja/ Buruh Kapal Cepat Belum Terpenuhi

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan haruslah dijamin, hak-hak tersebut yaitu :

- a. Hak atas pekerjaan, hak ini merupakan suatu hak asasi manusia. Hal ini dapat kita lihat dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”
- b. Hak atas upah yang adil.
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul.
- d. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan.
- e. Hak untuk diposisi hukum secara sah.
- f. Hak untuk diperlakukan secara sama.
- g. Hak atas rahasia pribadi.
- h. Hak atas kebebasan suara hati.

Dalam menjalankan pekerjaannya buruh di pelabuhan kapal cepat sering kali masih belum dapat memenuhi hak-haknya sebagai pekerja, adanya peran pengelola kapal cepat maupun pemerintah kota Banda Aceh sendiri

⁷ Syahrudin, S.T, Pengawas Ketenagakerjaan ahli muda. (wawancara dilakukan pada tanggal 18 Juli 2023)

yang masih belum dapat mengontrol dengan baik bagaimana semestinya pekerjaan yang sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan.

Dalam melakukan pekerjaannya para buruh kapal cepat masih belum bisa dilakukan secara optimal hal ini dikarenakan berbagai macam persoalan yang ada, sehingga hal ini mengakibatkan hak-hak buruh tidak dapat terpenuhi secara maksimal.

Berikut merupakan faktor-faktor penyebab yang membuat tidak terpenuhinya hak-hak pekerja di :

a. Faktor regulasi/faktor lapangan

Faktor regulasi merupakan faktor atau aturan yang diatur oleh pengusaha dalam menjalankan usahanya yang harus dituruti oleh setiap pekerja, namun dalam praktek yang terjadi terdapat pengusaha yang memberlakukan faktor regulasi ini yang tidak sesuai dengan peraturan Peraturan Perundangan-Undangan yang berlaku.

“Faktor regulasi ini adalah aturan yang dibuat sendiri oleh pengusaha terhadap pekerjanya, dari faktor regulasi ini banyak celah-celah yang dilakukan oleh pengusaha untuk melakukan pelanggaran terhadap para pekerja, seperti contohnya jam kerja yang tidak fleksibel, alat-alat yang sering tidak memadai, penanganan jika terjadi kecelakaan yang cukup lambat, tidak dibuatnya perjanjian kerja, dan berbagai macam permasalahan yang terjadi”⁸

⁸ Syahrudin, S.T, Pengawas Ketenagakerjaan ahli muda. (wawancara dilakukan pada tanggal 18 Juli 2023)

b. Faktor budaya

Faktor budaya ini merupakan faktor kebiasaan, kebiasaan ini seing kali dianggap wajar oleh beberapa orang. “Masih banyak sebenarnya yang masih belum memahami perlindungan hukum terhadap para pekerjanya, para pengusaha belum memahami benar bagaimana semestinya para pekerja di perlakukan dan apa saja hak-hak bagi para buruh.”⁹

Selain dari pengusaha pekerja juga kali mengabaikan dan tidak memahami apa saja hak-hak mereka “buruh angkut barang merupakan pekerja informal, yang mana buruh bukan merupakan tenaga kerja terdidik, yang mencari pekerjaan tidak dengan mengandalkan pendidikan yang diperoleh, jadi para buruh ini biasanya hanya mengetahui masalah upah saja, tanpa tahu hak-hak mereka yang lain.” Disini dijelaskan bahwa tingkat kesadaran dari para pekerja dan pengusaha masih sangat rendah akan apa saja hak-hak yang harus diberikan dan apa saja hak-hak yang harus diterima oleh para pekerja.

c. Tidak adanya perjanjian kerja

Dalam Pasal 1601 huruf a KUHPerduta menjelaskan bahwa “perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikat dirinya untuk dibawah perintah pihak lain, si

⁹ Syahrudin, S.T, Pengawas Ketenagakerjaan ahli muda. (wawancara dilakukan pada tanggal 18 Juli 2023)

majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

“Di pelabuhan kapal cepat Uleelhee antara pengelola dan juga buruh tidak ada perjanjian kerja, untuk penggupahan sendiri antara pengelola kapal cepat dan juga buruh yaitu bagi hasil, jika seandainya buruh tersebut telah ada pelanggan yang menaikn barang, maka hasil tersebut akan dibagi dengan jumlah yang telah disepakati”.

Dengan tidak adanya perjanjian kerja tentu saja hal ini dikhawatirkan akan mengakibatkan terjadi permasalahan di kemudian hari antara buruh dan pengelolah.

C. Kendala Pekerja/Buruh Kapal Cepat Yang Dihadapi Terkait Pekerjaanya.

Dalam menjalankan pekerjaanya buruh kapal cepat memiliki kendala yang dihadapi, yaitu sebagai berikut :

a. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana menjadi salah satu bagian terpenting dalam suatu pekerjaan, jika seandainya terdapat sarana dan prasarana yang lengkap hal ini akan menunjang pekerjaan para buruh/tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Namun dalam pelabuhan Ulee Lheue Banda Aceh, sarana dan prasarana belumlah memadai. “ Untuk sarana dan prasana memang pada saat ini kami sedang melakukan perencanaan untuk menunjang aspek

sarana dan prasarana ini, salah satunya juga terhadap para buruh, seperti menyediakan troli kepada semua buruh, akan tetapi hal ini jelas juga masih belum lengkap.”¹⁰

“Dalam melakukan pekerjaan sebagai buruh pengangkut barang, saya sudah bekerja selama 5 tahun terakhir, untuk troli yang ada memang tidak diberikan satu persatu terhadap buruh yang lainya, makanya terkadang kami menganggutnya menggunakan tenaga manual”.¹¹

b. Buruh yang tidak bisa bahasa inggris

Bahasa inggris merupakan bahasa internasional, namun tidak semua orang dapat berbicara menggunakan bahasa inggris, terlebih kepada buruh yang memiliki pendidikan yang kurang, disini menimbulkan keterbatasan antara para buruh dan juga warga negara asing tersebut.

“Sabang merupakan destinasi wisata, banyak wisatawan yang berkunjung kemari, jika berjumpa dengan warga negara asing biasanya upah yang diberikan relatif lebih banyak dibandingkan penduduk lokal, akan tetapi dalam melakukan komunikasi kami memiliki kendala, yang mana rata-rata buruh, termaksud saya tidak bisa berbicara, terkadang hal seperti ini menimbulkan salah penafsiran dan terkadang cukup merepotkan”.¹²

¹⁰ Muhib, Wakil khusus Kapal Cepat Pelabuhan Ulee Lheue (wawancara dilakukan pada tanggal 12 Juli 2023)

¹¹ Abeng, Buruh Angkut Barang Kapal Cepat pelabuhan Ulee Lheue (wawancara dilakukan pada tanggal 12 Juli 2023)

¹² Agus, Buruh Angkut Barang Kapal Cepat pelabuhan Ulee Lheue (wawancara dilakukan pada tanggal 12 Juli 2023)

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dalam memberikan perlindungan yang dilakukan oleh pemerintah dan juga pengelola kapal cepat Pelabuhan Ulee Lhee terhadap buruh yang bekerja adalah setiap buruh dilindungi terkait dengan kesehatan dan keselamatan kerja, yang mana disini setiap buruh akan diberikan fasilitas dan juga jaminan kesehatan (BPJS), upah, dan juga adanya pengawasan.
2. Faktor-faktor penyebab hak-hak buruh belum terpenuhi adalah faktor regulasi atau faktor lapangan, faktor budaya, dan tidak adanya perjanjian kerja yang sering akan terjadi masalah di kemudian hari
3. Dalam menjalankan pekerjaannya buruh kapal cepat memiliki kendala yang dihadapi, yaitu, sarana dan prasarana yang masih belum memadai dan para buruh tidak bisa berkomunikasi dengan bahasa inggris.

B. Saran

1. Disarankan kepada pemerintah agar dapat melindungi hak-hak para buruh yang bekerja.
2. Disarankan kepada pengelola kapal cepat pelabuhan Ulee Lhee untuk membuat jaminan kerja, agar hak-hak buruh terjamin pada saat ini maupun di kemudian hari.
3. Disarankan Bagi para pekerja agar ketika ingin bekerja, sebaiknya terlebih dahulu membuat perjanjian kerja, agar hak-hak pekerja dapat lebih terjamin.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdul Kharim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditia Bhakti, Bandung, 2014.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta 2012.
- Alim G.P, *Etika Intervensi Negara Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, Arakal T.P, Jakarta.
- Badan Pusat Statistik, *Indikator Ketenagakerjaan 2004*, , BPS, Jakarta, 2004.
- Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2014.
- Dumairy, *Perekonomian Indonesia*, Erlangga, Jakarta, 1996.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2007.
- Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2014.
- Murni Tukiman, *Perlindungan Anak terhadap segala bentuk ketelantaran kekerasan dan eksploitasi. Simposium Aspek-Aspek Hukum Masalah Perlindungan Anak dilihat dari segi Pembinaan terhadap generasi muda*, PT.Binakerja, Jakarta, 2010
- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal hukum (suatu pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, 2019.
- Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2018.
- Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 2011.
- S.Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012.
- Sendjun H. Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Setiono. *Rule of Law (Supermasi Hukum)*. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004

Sitanggang Dan Nachrowi, *Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral: Analisis Model Demometrik di 30 Provinsi pada 9 sektor di Indonesia*. Jurnal ekonomi dan Pembangunan Indonesia, Vol. V No 1, Juli 2004.

Sudikno Martokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2008. Tim Visi Yusticia, 2014, *Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS*, Tran Media Pustaka; Jakarta.

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.

B. Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Permen Nomor 33 tahun 2016 tentang tata cara pengawasan ketenagakerjaan

C. Website

<https://elvira.rahayupartners.id/id/know-the-rules/manpower-law>. Diakses pada tanggal 25 Januari 2023

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/5129/1/10E00515.pdf>, diakses 28 Januari 2023

D. Karya Ilmiah

Skripsi Azhari Agussalim, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Dibidang Keselamatan Kerja di PT. Prima Karya Manunggul*, Universitas Hasanuddin Makassar, 2022.

Skripsi Murni Tukiman, *Perlindungan Anak terhadap segala bentuk ketelantaran kekerasan dan eksploitasi. Simposium Aspek-Aspek Hukum Masalah Perlindungan Anak dilihat dari segi Pembinaan terhadap generasi muda*, PT.Binakerja, Jakarta, 2022.

Skripsi Yoga Alvian Adrian, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Anak Di Kota Tangerang*, Universitas UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Fakultas Syariah dan Hukum, Jakarta, 2022.

LAMPIRAN



WAWANCARA DENGAN KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH
DINAS TENAGA KERJA

Jalan Sukarno – Hata KM 2 No. 4 Miho Kecamatan Banda Raya
Banda Aceh Telp. (0651) 44391
email: disnakerbandaaceh@gmail.com, website: disnaker.bandaacehkota.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 560/238/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Rinaldi
Alamat : Jln. Nyak Adam Kamil I Gp. Neusu Jaya, Kec. Baiturrahman
Pekerjaan : Mahasiswa

Telah selesai melakukan pengambilan data- data yang berkaitan dengan judul penelitian
"Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Angkut Barang di Kapal Cepat Pelabuhan Ulee
Lheu".

Demikian Surat Keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan
sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 18 Juli 2023

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA BANDA ACEH

M. RIZKI HAZAM, SE, M. SI
Pemimpin Muda Muda (IV/c)
NIP. 49640506 198603 1 003



WAWANCARA DENGAN KEPALA BAGIAN DAN BURUH
PELABUHAN ULEE LHEUE