

PERJANJIAN PEMANFAATAN TENAGA KERJA BONGKAR MUAT BARANG (TKBM)

Masitah Pohan¹, Diana Mayansari Hasibuan²

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara^{1,2}

masitahpohan@umsu.ac.id¹

Abstract

Loading and Unloading Workers (TKBM) who have a key role in achieving the performance of loading and unloading activities of goods to and from ships at the port as well as a general picture of Human Resources (HR) which is very instrumental in all activities at the port. Basically, loading and unloading labor is an inseparable part of Human Resources at the port in general, which because of its function and role at the port is more specific in the field of loading and unloading goods, it is referred to as the Goods Loading and Unloading Workers. This was based on a joint agreement between the Association of Indonesian Unloading Companies (APBMI MEDAN) and the Primary Unloading Labor Cooperative (TKBM). The research objective raised in this paper is to determine the loading and unloading work system arrangement which is a piece work system, a work system with no time determined in the completion of the rules of the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration No.100 / MEN / IV / 2004, which concerns Law Number 13 of 2003 concerning Manpower without any form of special agreement or without a direct employment relationship between workers and service providers in accordance with the Civil Code regarding general agreements, after employment in accordance with the Manpower Act. The research method used is to apply empirical juridical research, the source of the data used in this study sourced from primary data.

Keywords: Agreement, Labor, Loading and Unloading

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hukum memberikan jaminan dan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hukum mana yang dibuat dan diatur yang menghubungkan antara pekerja dan pemilik usaha selaku pelaku usaha. Hukum yang berupa perjanjian yang didahulukan sebelum terlaksananya pekerjaan,

¹ Dosen Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah, Email: masitahpohan@umsu.ac.id.

² Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Email: dianamayansari@yahoo.com

yaitu dalam suatu perikatan dimana adanya para pihak yang membuat perjanjian untuk tercapainya kesepakatan oleh para pihak tersebut. Perjanjian yang dilakukan secara tertulis maupun lisan, dan apabila perjanjian yang diperbuat oleh para pihak sudah disepakati maka dengan ini terdapat hubungan hukum, yang mengikat para pihak tentang akan adanya hak dan kewajiban. Perjanjian kerja dijadikan suatu dasar sebelum terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian, dan asas-asas hukum perikatan.

Prof. Subekti dalam Adrian Sutedi memberikan pengertian Perjanjian Kerja ialah suatu perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah (*dietsverhouding*), yakni suatu hubungan atas dasar para pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya. Hukum Ketenagakerjaan dalam Adrian Sutedi menurut Imam Soepomo bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha.³

Pekerjaan Pemanfaatan Tenaga Kerja Bongkar Muat Barang yang hanya didadasari oleh kesepakatan bersama antara Dewan Perwakilan Wilayah Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat (DPW APBMI MEDAN) dengan Primer Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (PRIMKOP TKBM) sehingga hasil kesepakatan yang disahkan, dan disepakati tersebut diberlakukan ada/atau yang ditujukan juga kepada tenaga kerja bongkar muat. Sementara itu kesepakatan bersama yang diperbuat oleh kedua Organisasi Perusahaan tersebut, hanyalah berbentuk kesepakatan umum, tanpa adanya suatu Perjanjian Khusus dari Penyedia kerja dengan Pekerja, sebagaimana semestinya termasuk jenis-jenis perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Peraturan Perusahaan adalah aturan yang dibuat secara tertulis oleh penguasa yang memuat syarat-syarat dan tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat oleh perusahaan, setiap dua tahun diperbaharui dan disahkan oleh pejabat bawahan, tertulis dan diperbolehkan di gunakan bahasa asing. Isi peraturan perusahaan adalah syarat kerja yang

³ *Ibid*

belum diatur dalam peraturan perundang-undangan, serta ketentuan yang dibuat oleh perusahaan harus lebih baik dari ketentuan perundang-undangan, peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban pekerja, syarat kerja, tata tertib perusahaan, jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan, kesepakatan kerja bersama.

Dengan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai pekerja/buruh, dengan kajian **”perjanjian pemanfaatan tenaga kerja bongkar muat barang (TKBM)”**.

1. Bagaimana sistem kerja bongkar muat barang di Pelabuhan Belawan?
2. Bagaimana bentuk perjanjian pemanfaatan Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) di Pelabuhan Belawan?

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah dengan menerapkan penelitian yuridis empiris yang bersifat dekskritif analisis. Penelitian ini dilakukan dengan cara penelusuran hasil wawancara yang didapat dari lapangan, dengan tujuan penelitian ini didapat mendeksripsikan atau menggambarkan dan menganalisis data yang diperoleh secara sistematis dan akurat tentang Perjanjian Pemanfaatan Tenaga Kerja Bongkar Muat Upaya Karya Pelabuhan. Teknik pengumpulan data berasal dari studi dokumen atas data sekunder yaitu dengan Studi lapangan (*field research*) yang diperoleh dengan cara melakukan wawancara dengan Bapak Anda Yudas selaku Ketua Bidang Tarif/jasa Kepelabuhan Dewan Perwakilan Wilayah Medan (DPW) Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat Indonesia (APBMI MEDAN). Studi kepustakaan (*library research*) dilakukan dengan cara *offline* dan *online*. Cara *offline* adalah dengan memperoleh data melalui berapa perpustakaan, sedangkan cara *online* yaitu dengan cara memperoleh data melalui internet. Kedua cara tersebut dilakukan guna mengumpulkan sumber bahan hukum yang berkaitan dengan fokus permasalahan yang akan diteliti yaitu tentang perjanjian tenaga kerja bongkar muat barang upaya karya pelabuhan pada bentuk perjanjian.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Sistem Kerja Bongkar Muat Barang di Pelabuhan Belawan

1. Sistem Kerja Bongkar Muat

Tenaga kerja bongkar muat (TKBM) yang memiliki peran pokok dalam pencapaian kinerja kegiatan bongkar muat barang dari dan ke kapal di pelabuhan serta gambaran umum tentang Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat berperan pada seluruh aktivitas di pelabuhan. Pada dasarnya tenaga kerja bongkar muat merupakan bagian yang tak terpisahkan dari Sumber Daya Manusia di pelabuhan secara umum yang karena fungsi dan perannya di pelabuhan lebih specific dibidang bongkar muat barang maka disebut dengan istilah tenaga kerja bongkar muat (TKBM).

Kondisi pelabuhan dipengaruhi oleh berbagai faktor, selain kelengkapan, kecukupan dan kualitas sarana dan prasarana, Sumber Daya Manusia (SDM) juga menjadi factor dominan untuk pencitraan suatu pelabuhan, baik SDM pemerintah/regulator, SDM operator maupun SDM pengguna jasa kepelabuhanan/*stake holder*. Ilustrasi Dampak Modernisasi Alat Pesatnya perkembangan teknologi melahirkan modernisasi peralatan yang dirasakan menjadi kebutuhan bahkan tuntutan untuk peremajaan peralatan di pelabuhan. Dalam beberapa dekade ini telah terjadi perubahan paradigma transportasi laut, dari era konvensional menjadi era kontainerisasi dan mekanisasi yang kesemuanya mengarah pada efisiensi pengelolaan transportasi laut, baik terhadap alat angkut itu sendiri maupun pengelolaan pelabuhan.

Dampak positif efisiensi diharapkan mampu menekan biaya operasional dan distribusi yang pada akhirnya mempengaruhi harga jual barang dan ditingkat internasional diharapkan komoditi ekspor Indonesia mempunyai daya saing di pasar global, Dampak modernisasi sangat dirasakan terhadap penurunan kebutuhan tenaga kerja bongkar muat (TKBM) di pelabuhan yang secara matematis jumlah TKBM yang ada saat ini saja lebih besar jika dibandingkan dengan kebutuhan riil sehingga dinilai sudah tidak proporsional. Ketidak seimbangan antara jumlah TKBM dengan kebutuhan *riil* TKBM berpengaruh terhadap jumlah hari kerja/jam per hari. TKBM yang berdampak pada pendapatan dan kesejahteraan TKBM. Keberadaan TKBM dalam kegiatan bongkar muat di pelabuhan sangat diperlukan namun jumlahnya harus sesuai kebutuhan, untuk itu perlu adanya kesepahaman berbagai pihak dalam hal melakukan pengurangan TKBM secara alamiah sampai dengan mencapai jumlah ideal.

Kebijakan strategis dalam pengelolaan dan pembinaan TKBM sejalan dengan arah kebijakan pengelolaan pelabuhan kedepan dengan peralatan yang semakin modern, pembinaan TKBM bukan hanya sekedar menjadikan buruh terampil namun harus menjadikan TKBM sebagai tenaga skil atau operator alat, yang sangat memerlukan pendidikan dan pelatihan secara intensive dan terus menerus. Sistem kerja bongkar muat merupakan sistem kerja borongan, sebelum membahas bentuk sistem kerja borongan, terlebih dahulu mengetahui definisi bongkar muat menurut para ahli.

Dirk Koleangan menyatakan bahwa pengertian kegiatan Bongkar Muat adalah sebagai berikut: Kegiatan Bongkar Muat adalah kegiatan memindahkan barang-barang dari alat angkut darat, dan untuk melaksanakan kegiatan pemindahan muatan tersebut dibutuhkan tersedianya fasilitas atau peralatan yang memadai dalam suatu cara atau prosedur pelayanan.⁴

Menurut F.D.C. Sudjarmiko, bongkar muat berarti pemindahan muatan dari dan ke atas kapal untuk ditimbun ke dalam atau langsung diangkut ke tempat pemilik barang dengan melalui dermaga pelabuhan dengan mempergunakan alat pelengkap bongkar muat, baik yang berada di dermaga maupun yang berada di kapal itu sendiri.⁵

Sistem kerja bongkar muat merupakan sistem kerja borongan dimana pekerja tidak memiliki waktu yang ditentukan dalam penyelesaian kegiatan kerja tersebut dan penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk penyelesaiannya dengan demikian hal ini ditujukan terhadap tenaga kerja borongan merupakan status tenaga kerja yang dikaitkan dengan cara penerimaan upah.

Tata cara pemutusan kontrak yang dilakukan oleh para pihak, disamping penentuan pemutusan kontrak tidak lewat pengadilan, biasanya ditentukan juga prosedur pemutusan kontrak oleh para pihak tersebut. Sering ditentukan dalam kontrak bahwa sebelum diputuskan suatu kontrak, haruslah terlebih dahulu diperingatkan kepada pihak yang tidak memenuhi prestasinya untuk melaksanakan kewajibannya. Peringatan ini bisa dilakukan dua atau tiga kali. Bila peringatan tersebut masih tidak diindahkan, maka salah satu pihak dapat langsung memutuskan kontrak tersebut.

Konflik bisnis dalam kontrak komersil sering kali berawal dari kesalahan mendasar dalam proses terbentuknya kontrak dengan berbagai faktor atau penyebab antara lain, karena

⁴ *Ibid*

⁵ Sudjat Miko. 2015. *Pokok-pokok Pelayaran Niaga*. Jakarta: Cendana Pressindo halaman 154

ketidapahaman terhadap proses bisnis yang dilakukan (dikarenakan orientasi mencari keuntungan semata), ketidakmampuan mengenali mitra bisnisnya (dikarenakan hanya tertarik kepada performa atau penampilan fisik saja) dan tidak adanya *legal cover* yang melandasi proses bisnis (rendahnya apresiasi hukum para pelaku bisnis dalam melindungi bisnis mereka).

2. Bentuk Perjanjian Pemanfaatan Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Upaya Karya Pelabuhan Belawan

Perjanjian merupakan peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lainnya untuk melaksanakan sesuatu hal, akibatnya pihak-pihak yang bersangkutan terikat oleh isi perjanjian yang mereka adakan. Kaitannya dengan masalah perburuhan, perjanjian yang merupakan sumber hukum perburuhan ialah perjanjian perburuhan dan perjanjian kerja.

Menurut Subekti, yang dimaksud dengan kata sepakat adalah persesuaian kehendak antara dua pihak yaitu apa yang dikehendaki oleh pihak satu juga dikehendaki oleh pihak lain dan kedua kehendak tersebut menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik. Dan dijelaskan lebih lanjut bahwa dengan hanya disebutkannya “sepakat” saja tanpa ada tuntutan sesuatu bentuk cara (formalitas) apapun sepertinya tulisan, pemberian tanda atau panjer dan lain sebagainya, dapat disimpulkan bahwa bilamana itu atau mengikatlah perjanjian itu atau berlakulah ia sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.

Hubungan kerja terhadap tenaga kerja bongkar muat tersebut berawal dari kesepakatan bersama yang dilakukan oleh pihak DPW Asosiasi perusahaan bongkar muat Indonesia (APBMI) dengan Primer koperasi TKBM upaya karya pelabuhan, berdasarkan pengertian di atas, perjanjian umum hanya dijadikan sebagai dasar dari kesepakatan bersama, melihat data dalam kesepakatan bersama, hal ini bukanlah menjadi pokok dalam perjanjian kerja terhadap pekerja bongkar muat.

Perjanjian Kerja dapat meliputi berbagai jenis pekerjaan sepanjang pekerjaan tersebut, diperlukan oleh pemberi kerja. ditinjau dari jangka waktu perjanjian kerja, pemberi kerja dapat saja membuat, perjanjian kerja untuk jangka waktu yang ditetapkan lebih awal atau tidak. PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu ataupun pekerja tertentu. PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis. Akan tetapi adanya kecendrungan beberapa perusahaan untukmemperkerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing*, pada saat ini umumnya dilatar belakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaaya produksi dengan menggunakan sistem *outsourcing* tersebut.⁶

Pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja diperusahaan bersangkutan, sehingga beberapa praktisi hukum Ketenagakerjaan banyak mengkritik sistem *outsourcing*, karena secara legal formal perusahaan pemberi kerja tidak bertanggung jawab secara langsung terhadap pemenuhan hak-hak karyawan yang bersangkutan, oleh karena itu dalam rangka melindungi karyawan yang ditempatkan tersebut ditentukan beberapa syarat untuk meminimalisasi dampak negatif dari *outsourcing* ini.

Syarat-syarat tersebut wajib dipenuhi oleh perushaan pihak penyedia jasa pekerja maupun pihak perusahaan pemberi kerja, agar pekerja atau buruh yang bersangkutan tetap terlindungi hak-haknya dan tidak mengalami eksploitasi secara berlebihan, dengan ini syarat-syarat yang harus dipenuhi:⁷

- a. Perusahaan penyedia jasa pekerja merupakan bentuk usaha berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang berwenang.
- b. Pekerja/karyawan yang ditempatkan tidak boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
- c. Adanya hubungan kerja yang jelas antara pekerja buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, sehingga pekerja yang ditempatkan tersebut, mendapatkan perlindungan kerja yang optimal sesuai standar minimum ketenagakerjaan.
- d. Hubungan kerja harus dituangkan dalam perjanjian secara tertulis yang memuat seluruh hak dan kewajiban para pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Segi Pelaksanaan *outsourcing* secara persfektifnya, lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan, untuk

⁶ Aloysius Uwiyono, dkk. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers. halaman 132

⁷ Andrian Sutedi, *Op Cit.*, halaman 225

itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisiensi dan produktif. Dalam kaitan itu dapat dimengerti bahwa kalau kemudian muncul kecendrungan *outsourcing* yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain, yang kemudian disebut perusahaan penerima kerjaan.⁸

Adanya penyerahan sebagian pekerjaan *outsourcing* yang diatur dalam Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan peluang kepada perusahaan untuk dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan didalam perusahaan kepada perusahaan lainnya melalui:

a. Pemborongan pekerjaan

Pemborongan pekerjaan,yaitu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksana pekerjaan kepada perusahaan lain pemborongan pekerjaan dapat dilakukan dengan perusahaan yang berbadan hukum yaitu:⁹

- 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
- 2) Dilakukan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
- 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
- 4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan adalah adanya ketentuan bahwa perlindungan dan syarat-syarat bagi kerja yang bekerja pada perusahaan penerima kerja, sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bentuk hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan dimaksud, diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan penerimaan pekerjaan dengan pekerja/buruh yang dipekejakanya, yang dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu, sesuai dengan persyaratan yang berlaku. Apabila ketentuan sebagai badan hukum dan/atau dibuatnya perjanjian secara tertulis tidak terpenuhi, demi hukum status hubungan kerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Penyedia jasa merupakan kegiatan pengusaha memasok tenaga kerja kepada pihak pemberi kerja untuk untuk melakukan pekerjaan di bawah perintah langsung dari perusahaan pemberi kerja.

⁸ *Ibid*

⁹ *Ibid.*, halaman 224

Hubungan hukum dalam melakukan pekerjaan (*overeenkomsten aan het werk te doen*) tidak hanya dapat dilakukan melalui perjanjian kerja (*arbeids overeenkomst*), namun dapat juga dilakukan melalui perjanjian melakukan jasa-jasa (*overeenkomst tot het verrichten van enkelediensten*) atau perjanjian pemborongan pekerjaan (*aanneming van werk*). Bahkan, pada beberapa peraturan perundang-undangan dan dalam perkembangan praktik berikutnya dikenal hubungan hukum melakukan pekerjaan bentuk lainnya (*innominaat contract*), berdasarkan Perjanjian kemitraan (*partnership agreement*) dengan berbagai macam varian, perjanjian korporasi (*business relationship*), perjanjian pelayanan publik (*publiekrechtelijk verhouding* atau *social relationship*) yang kesemuanya pada hakikatnya adalah bentuk-bentuk perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan oleh dan di antara dua pihak atau lebih.

Masing-masing bentuk perjanjian-perjanjian melakukan pekerjaan tersebut berbeda syarat dan ketentuan serta konsekuensi hukumnya. Demikian juga, berbeda substansi hak-hak dan kewajiban para pihak secara bertimbang-balik, serta jika terjadi *dispute* berbeda cara penyelesaian perselisihannya (*case by case*). Hubungan hukum, dengan ketentuan hukum dan bentuk perjanjian-perjanjian melakukan pekerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan saat ini khususnya, Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003. Hampir seluruh isinya hanya mengatur perjanjian perburuhan saja, yakni: Perjanjian kerja atau hubungan kerja, yang lebih dikenal dengan disebutkan hubungan industrial. Bahkan dapat dikatakan tidak ada ketentuan yang mengatur hubungan hukum melakukan pekerjaan bagi Tenaga Kerja di Luar Hubungan Kerja (TKLHK), walaupun Undang-Undang Jaminan Sosial Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 telah mengamanatkan untuk mengatur jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) bagi TKLHK tersebut.

Tenaga Kerja di Luar Hubungan Kerja (TKLHK) terhadap ketentuan dimaksud tidak operasional, karena belum terbit peraturan pelaksanaannya seperti yang diamanatkan di dalam Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992. Sedangkan bagi tenaga kerja dalam hubungan kerja yang disebut pekerja/buruh diatur secara detail dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud, baik jenis perjanjian kerjanya, syarat-syarat hubungan kerjanya, sampai apa hak/kewajibannya para pihak, serta bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihannya (*industrial relation disputes settlement*). Berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan hukum melakukan pekerjaan yang didasarkan atas perjanjian kerja, yang unsur-unsurnya, meliputi adanya pekerjaan, ada perintah, dan

ada upah serta waktu tertentu (Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 1601a BW).

Definisi pekerjaan adalah pekerjaan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, khususnya jenis pekerjaan dan di mana tempat pekerjaan dilakukan Pasal 54 ayat 1 huruf c dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Adanya perintah yang tidak menimbulkan tanggung-jawab langsung, atau *vicarious liability* Pasal 1603b BW. Artinya, jika pekerja melakukan pekerjaan sesuai ketentuan dan standar (*intra vires*) dan ternyata hasilnya tidak sesuai yang diharapkan, maka tidak ada tanggung-jawab pekerja/buruh atas hasil pekerjaan. Upah dapat disebut dengan imbalan dari “majikan” sebagai *contra prestasi* dari pekerjaan yang dilakukan yang harus sesuai dengan standar dan ketentuan peraturan perundang-undangan pada Pasal 1 angka 30 jo Pasal 90 ayat 1 dan Pasal 91 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

Pelabuhan Belawan menerapkan sistem upah borongan berdasarkan tonasi barang, prinsip upah borongan adalah lebih cepat lebih baik, bila pekerjaan bongkar muat dapat diselesaikan lebih cepat maka TKBM mendapatkan upah yang lebih tinggi dari standar upah rata-rata. Penerapan sistem upah borongan dapat memotivasi TKBM untuk bekerja lebih giat, kondisi riil kinerja bongkar muat TKBM pelabuhan Belawan saat ini telah memenuhi bahkan melampaui standar kinerja yang disepakati terkecuali untuk jenis barang tertentu yang bersifat kasuistis.

Kesejahteraan Seluruh TKBM terdaftar setiap tahunnya mendapatkan perlengkapan K3 berupa pakaian kerja, sepatu, helmet, sarung tangan, masker, tunjangan hari Raya (THR) dan peranan program Jamsostek yang mencakup (empat) komponen yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Perawatan Kesehatan (JPK), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Kematian (JK), walaupun saat ini nilai santunan jaminan hari tua dan jaminan kematian masih relatif kecil, hal tersebut dikarenakan tidak seimbangannya antara jumlah TKBM dengan kemampuan membayar premi berdasarkan standar upah minimum.¹⁰

Waktu kerja dan waktu Istirahat dapat dikatakan waktu tertentu, yaitu waktu yang ditentukan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan pola WKWI (waktu kerja dan waktu Istirahat) sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan Pasal 77 ayat 2 dan Pasal 79 ayat 2 huruf a dan huruf b jo Pasal 78 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

¹⁰ *Ibid*

Dengan istilah tenaga kerja bongkar muat (TKBM) dapat di jelaskan, bahwa TKBM adalah merupakan salah satu jenis TKLHK. Lebih spesifik lagi, TKBM adalah salah satu bentuk hubungan hukum atau perjanjian melakukan pekerjaan melalui pemborongan pekerjaan yang *nota bene* bukan hubungan kerja, sehingga tidak *discover* dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Peraturan dan ketentuan mengenai TKBM tersebut sejak awal memang diatur dalam Peraturan Menteri Perhubungan sebagai bagian dari pelaksanaan ketentuan mengenai Kepelabuhanan Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2009 tentang Kepelabuhanan, pengganti dari Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 2001. Para TKBM ini bernaung di bawah Koperasi TKBM yang dulunya diwadahi dengan Yayasan Usaha Karya (YUKA). Pembentukan Koperasi TKBM berawal dari Keputusan Bersama Direktur Jenderal Perhubungan Laut, Direktur Jenderal Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja, dan Direktur Jenderal Bina Lembaga Koperasi Nomor:UM 52/1/9-89, KEP.103/BW/89, 17/SKD/BLK/VI/1989 tentang Pembentukan dan Pembinaan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (SKB-1989) yang merupakan pelaksanaan dari Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 1985 tentang Kebijakan Kelancaran Arus Barang Untuk Menunjang Kegiatan Ekonomi.¹¹

SKB-1989 tersebut dicabut dan (saat ini) digantikan dengan Keputusan Bersama Direktur Jenderal Perhubungan Laut, Direktur Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Deputi Bidang kelembagaan Koperasi dan UKM Nomor AL.59/II/12-02, No.300/BW/2002 - No.113/SKB/Dep-S/VIII/2002 tentang Pembinaan dan Pengembangan Koperasi *TKBM* di Pelabuhan tertanggal 27 Agustus 2002 (SKB-2002).

Sebagai tindak lanjut dari SKB-1989 tersebut, terbit Instruksi Bersama Menteri Perhubungan dan Menteri TenagaKerja Nomor: INS.2/HK.601/Phb-89 dan Nomor: INS-03/Men/89 tanggal 14 Januari 1989 tentang Pembentukan Koperasi di Tiap Pelabuhan sebagai pengganti Yayasan Usaha Karya (YUKA), yang sebelumnya mengelola TKBM.

Walaupun anggota Koperasi, akan tetapi para buruh TKBM itu bukan dan tidak merupakan “karyawan” dari Koperasi TKBM. Praktik pelaksanaan pekerjaan mendapat bagian dari upah borongan ketika datang dan bekerja, dan bayarannya sesuai tarif yang

¹¹ Anonim “*Status Hukum Bongkar Muat*” www.hukumonline.com, diakses 12 Maret 2018 pada pukul 13.00WIB

ditentukan Menteri Perhubungan Pasal 2 jo Pasal 4 ayat (4) dan Lampiran III Kepmenhub Nomor 25 Tahun 2002. Mereka tidak terikat dengan daftar hadir (*presensi*) dan tidak ada waktu kerja yang ditentukan, karena tidak dapat dipastikan setiap hari ada pekerjaan. Demikian juga, tidak ada perintah atas pelaksanaan pekerjaan borongan, kemudian risiko serta tanggung-jawabnya langsung terhadap pekerjaan tersebut (*strict liability*).¹²

Tenaga Kerja Bongkar Muat tidak memenuhi unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana tersebut di atas. Dalam arti, hubungan hukum TKBM dengan Koperasi TKBM dan/atau perusahaan lainnya (termasuk Perusahaan Penyedia Jasa Bongkar Muat) bukan merupakan hubungan kerja, karena memang juga tidak ada perjanjian kerja, baik lisan maupun tertulis. Oleh karena itu –hal ini (lebih mendekati) pada hubungan hukum pemborongan pekerjaan (*aanneming van werk*). Bentuk hubungan hukum (Pemborongan Pekerjaan oleh TKBM) semacam ini tidak diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (*labour law*).

Guna mencermati hal tersebut terhadap bentuk pelaksanaan kerja ini agak mengarah seperti “*outsourcing*” yang dalam (Pasal 64) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebut sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan suatu perusahaan kepada perusahaan lainnya, walau hakikatnya bukan *outsourcing* hubungan hukum TKBM dengan Koperasi TKBM lebih tepat disebut sebagai hubungan hukum korporasi (*corporate law*), karena setiap buruh TKBM adalah anggota (*owners*) Koperasi TKBM, dan setiap mereka hanya-boleh menjadi buruh bongkar muat dengan syarat dan ketentuan harus tergabung dalam keanggotaan Koperasi TKBM.

Perjanjian yang dibuat secara tertulis serta diketahui oleh beberapa pihak, perjanjian yang ditanda tangani oleh para pihak yang bersangkutan, perjanjian dengan diketahui PUK F, SPTI – K SPSI TKBM PELABUHAN BELAWAN, Kepala Dinas Ketenagakerjaan Medan, Otoritas Pelabuhan Belawan untuk melegalisir dan/atau tandatangan para pihak dan perjanjian yang diketahui dihadapan PT. PELINDO PELABUHAN BELAWAN.

Para Pihak dalam kesepakatan bersama ini adalah Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat dan Primer koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat dimana kedua belah pihak adalah merupakan Badan hukum yang bertindak untuk dan atas nama Organisasi Pelabuhan.

¹² *Ibid*,

KUHPerdata mengatur mengenai pihak-pihak dalam perjanjian di dalam Pasal 1315, Pasal 1340, Pasal 1317 dan Pasal 1318. Sebagai gambaran momentum lahirnya Kesepakatan Bersama antara Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat dengan Primer Koperasi TKBM dengan tahap-tahap sebagai berikut:

- a. Prakontrak meliputi tahap negosiasi, yaitu tahap komunikasi dua arah untuk mencapai kesepakatan sebagai akibat adanya perbedaan yang dilatarbelakangi perbedaan kepentingan¹³. kemudian tahap *Memorandum of Understanding* (MoU) yaitu pembuatan dokumen yang memuat saling pengertian diantara para pihak sebelum perjanjian dibuat, isi MoU harus dimasukkan kedalam kontrak sehingga mempunyai kekuatan mengikat.⁴
- b. Kontrak (Penyusunan Kontrak) meliputi:
 - 1) penulisan naskah awal
 - 2) perbaikan naskah
 - 3) penulisan naskah akhir
 - 4) selanjutnya diakhiri dengan penandatanganan kontrak
- c. Pascakontrak meliputi:
 - 1) Pelaksanaankontrak,
 - 2) Penafsiran kontrak dan
 - 3) tahap penyelesaian sengketa.

Tercapainya kata sepakat yang tertuang ke dalam kesepakatan bersama. berdasarkan sistematis adanya kegiatan TKBM. Hasil dari wawancara dari bapak anda yudas selaku Ketua Bidang tariff/jasa kepelabuhan.

Pihak utama dan membuat kesepakatan bersama yaitu:

1. DPW Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat Indonesia (APBMI MEDAN) merupakan salah satu Organisasi Pelabuhan hal nya sebagai Pembeli jasa.
2. Primer Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat merupakan Organisasi ekonomi yang mandiri dibentuk oleh TKBM, guna menata administrasi operasional dan kesejahteraan TKBM, lebih tepatnya sebagai Penyedia jasa.

¹³ Salim HS. 2011. "*Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*". Jakarta: Sinar Grafika. halaman. 42

Pihak yang terkait dalam pelaksanaan Bongkar Muat serta memiliki kewenangan dalam pengesahan dari hasil kesepakatan bersama.¹⁴

1. PT. Pelindo I Cabang Belawan merupakan Badan Usaha Milik Negara, mengenai kepelabuhanan tepatnya sebagai Penyedia Fasilitas.
2. Otoritas Pelabuhan peran sebagai wakil pemerintah sebagai konsensi atau bentuk lainnya kepada BUP untuk melakukan kegiatan perusahaan di pelabuhan dalam kegiatan perjanjian.
3. PUK-F.SPTI-K.SPSI berperan dalam pelaksanaan pengawasan pekerjaan bongkar muat barang di Pelabuhan.
4. Dinas Ketenagakerjaan berperan sebagai lembaga resmi dalam menyalurkan tenaga kerja.
- 5.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

B

1. Berdasarkan sistem pelaksanaan bongkar muat barang di pelabuhan Belawan dengan pelaksanaan kerja borongan yang mencapai target penyelesaian sesuai yang jumlah/volume barang, dimana kegiatan tersebut diawasi oleh pengawas Otoritas Pelabuhan (OP), serta diketuai/dimandor oleh ketua regu yang setiap masing-masing kegiatan bongkar muat tersebut, Tenaga kerja Bongkar muat barang yang bekerja dengan melakukan registrasi kepada Otoritas Pelabuhan karena merupakan sistem kerja bongkar muat seharusnya pekerja memiliki perlindungan hukum yang tetap, selama pekerja dapat bekerja.
2. Berdasarkan bentuk hubungan kerja yang seharusnya dibuat secara khusus terhadap TKBM ternyata tidak menggunakan perjanjian secara khusus, yang sebagaimana perjanjian pada umumnya, agar tercapainya kepastian hukum perjanjian bongkar muat barang juga mempunyai sifat konsensual artinya perjanjian pelaksanaan bongkar muat terbentuk apabila ada kata sepakat dari para pihak. Kesepakatan para pihak tersebut dapat disimpulkan dari perbuatan para pihak, yaitu dengan penyerahan barang yang akan dimuat kepada pihak perusahaan bongkar muat di gudang yang telah ditentukan apabila di dalam pelaksanaan perjanjian bongkar muat tidak sesuai jadwal yang telah disepakati secara

¹⁴ Anda Yuddas “*Pihak terkait Kesepakatan Bersama Kegiatan Bongkar Muat*”, wawancara: Senin 12 Maret. Pukul 13.00 WIB

bersama, terjadinya pembatalan pemberangkatan kapal yang dilakukan oleh pihak tercarter yang merupakan pembatalan mendadak, banyaknya Perusahaan Bongkar Muat (PBM) di Pelabuhan belawan, sedangkan volume pekerjaan tetap dan kadang-kadang PBM lain tidak menggunakan acuan tarif APBMI (Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat Indonesia), masih adanya birokrasi, yang menimbulkanketidak tepatan waktu sehingga ketika akan mengikat perjanjian pihak pemakai jasa sudah pindah ke PBM lain, tidak adanya kesesuaian yang jelas antara kegiatan terjadinya sistem, yang ada pada perjanjian (lebih bersifat fleksibel) dan bisa berubah karena adanya hubungan yang baik antara pihak yang berkepentingan.

4.2 Saran

1. Sesuaikan sistem kerja TKBM dengan undang-undang ketenagakerjaan, dimana pihak penyedia jasa memiliki target usia serta keahlian khusus terhadap kegiatan tkbm, kemudian dari pada itu adanya pertegasan waktu yang tetap dalam penyelesaian sistem kerja tkbm.
2. Seharusnya pihak otoritas pelabuhan/penyedia jasa tidak hanya melakukan registrasi saja tetapi tetapkan kontrak khusus baik itu disebut perjanjian umum, perjanjian *outsourcing*, perjanjian komersil, PKWT, PKWTT dan lain-lain memiliki tujuan yang pasti terhadap si pekerja, Karna jika dilihat dari bentuk isi/lampiran dari kesepakatan bersama pihak Asosiasi Perusahaan Bongkar Muat dengan Primer Koperasi itu mengarah ke dalam bentuk perjanjian *outsourcing* tetapi tidak seperti .Apabila ditinjau dari kegiatan/sistem bentuk kerja Tenaga Kerja Bongkar Muat sesuai dengan sistem kerja Komersil, dimana pekerja hanya melakukan registrasi agar terdaftar sebagai pekerja, kemudian dari pada itu dapat dilihat dari penyediaan alat yang disediakan kepada pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Literatur

Andrian Sutedi. 2015. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Aloysius Uwiyono, dkk. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers

Lalu Husni. 2017. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja

R. Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia

Suerjono Soekanto. 2014. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji. 2015. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Raja Wali Pers.

Sudjat Miko. 2015. *Pokok-pokok Pelayaran Niaga*. Jakarta: Cendana Pressindo

Wawan Muhwan Hariri. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.

Zaeni Asyhadi. 2013. *Hukum Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers

Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang NomorPerseroan Terbatas

Artikel, “*Outsourcing Dipandang dari Sudut Perusahaan Pemberi Kerja*”.www.aprindo.or.id, diakses Senin 12 Februari, Pukul 23.00 WIB

Anonim “*Status Hukum Bongkar Muat*”, www.hukumonline.com, di akses Senin, 7 Maret 2018, pada pukul 13.00 WIB.

Gianto, dkk, “*Definisi Bongkar Muat*, [www. Pelaut.com](http://www.pelaut.com), diakses Rabu 9 Maret 2018, Pukul 15.00 WIB

Java Creativity, “*Pengertian Perjanjian kerja*,” melalui [www. perjanjiankerja.com](http://www.perjanjiankerja.com), diakses Pada, 11 desember 2017 pukul 12.15 WIB.

Sugiono, “*Tenaga kerja bongkar muat tkbm dan sumber daya manusia*”, www.indii.co.id, diakses Selasa 8 Maret 2018, Pukul 10.00 WIB