



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pelabuhan Pulau Baai Di Tinjau Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Legal Protection For Workers At Pulau Baai Port In Light Of Law Number 13 Of 2003 On Manpower

Muhammad Daryanto¹, Marlinah², Uswatun Hasanah³

^{1,2,3}Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Prof. DR. Hazairin, SH

*Corresponding Author: Email: Daryanto.asenk30@gmail.com¹, marlinahdjamri@gmail.com², uswatun.hasanah.101076@gmail.com³

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 25 Mar, 2026

Revised: 15 Apr, 2026

Accepted: 17 May, 2026

Kata Kunci:

Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Pelabuhan Pulau Baai, Ketenagakerjaan, Hambatan.

Keywords:

Legal Protection, Workers, Pulau Baai Port, Manpower, Obstacles.

DOI: [10.56338/jks.v9i5.11009](https://doi.org/10.56338/jks.v9i5.11009)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Pelabuhan Pulau Baai serta mengidentifikasi hambatan dalam pelaksanaannya. Metode penelitian yang digunakan adalah hukum empiris dengan pendekatan socio-legal. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan tenaga kerja, pihak perusahaan, dan instansi terkait, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif untuk menggambarkan kondisi yang terjadi di lapangan secara sistematis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Pelabuhan Pulau Baai meliputi perlindungan atas hak upah, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, serta hubungan kerja yang diatur dalam perjanjian kerja. Namun, pelaksanaannya belum optimal karena masih terdapat hambatan, seperti kurangnya pengawasan, rendahnya pemahaman tenaga kerja terhadap hak-haknya, ketidakpatuhan sebagian perusahaan terhadap peraturan, serta factor

ABSTRACT

This study aims to determine the forms of legal protection for workers at Pulau Baai Port and to identify the obstacles in its implementation. The research method used is empirical legal research with a socio-legal approach. Primary data were obtained through interviews with workers, company representatives, and related institutions, while secondary data were collected through literature review. Data analysis was conducted using a descriptive qualitative method to systematically describe the conditions occurring in the field. The results of the study show that legal protection for workers at Pulau Baai Port includes protection of wage rights, occupational safety and health, social security, and employment relationships regulated in employment agreements. However, its implementation has not been fully optimal due to several obstacles, such as lack of supervision, low awareness among workers of their rights, non-compliance of some companies with regulations, as well as economic and social factors affecting working conditions.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan unsur penting dalam proses pembangunan nasional yang berperan langsung dalam meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Keberadaan tenaga kerja tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai subjek hukum yang memiliki harkat dan martabat yang harus dilindungi oleh negara. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menjadi aspek fundamental dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹

Sejalan dengan amanat konstitusi tersebut, negara berkewajiban menciptakan sistem ketenagakerjaan yang mampu menjamin perlindungan, kesejahteraan, serta kepastian hukum bagi seluruh tenaga kerja di berbagai sektor. Perlindungan hukum ketenagakerjaan menjadi instrumen penting untuk memastikan bahwa hak-hak dasar pekerja terlindungi dari praktik kerja yang merugikan, baik yang bersumber dari ketidakadilan hubungan kerja maupun lemahnya pengawasan dan penegakan hukum. Dalam konteks ini, perlindungan hukum tidak hanya bertujuan untuk melindungi tenaga kerja sebagai individu, tetapi juga untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

Pelabuhan sebagai salah satu simpul utama dalam kegiatan perekonomian nasional memiliki peran strategis dalam menunjang arus barang dan jasa, baik dalam lingkup regional, nasional, maupun internasional. Salah satu pelabuhan penting di Provinsi Bengkulu adalah Pelabuhan Pulau Baai. Pelabuhan ini menjadi pusat aktivitas bongkar muat barang yang melibatkan tenaga kerja dalam jumlah besar, khususnya tenaga kerja bongkar muat (TKBM). Aktivitas bongkar muat di pelabuhan memiliki tingkat risiko kerja yang tinggi, baik dari segi keselamatan, kesehatan, maupun kepastian kerja, sehingga menuntut adanya perlindungan hukum yang memadai bagi para tenaga kerjanya.²

Tingginya intensitas aktivitas bongkar muat di pelabuhan menjadikan sektor ini sebagai salah satu bidang kerja yang rentan terhadap pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan. Risiko kerja yang besar seharusnya diimbangi dengan jaminan perlindungan hukum yang kuat, baik dalam aspek keselamatan dan kesehatan kerja maupun kepastian hubungan kerja dan kesejahteraan. Namun, dalam praktiknya, tenaga kerja pelabuhan sering kali berada dalam posisi yang lemah secara hukum, sehingga membutuhkan perhatian dan pengaturan khusus dari negara untuk menjamin perlindungan yang optimal.

Tenaga kerja bongkar muat di Pelabuhan Pulau Baai Bengkulu sebagian besar terorganisir dalam wadah Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (Koperbam). Koperbam berfungsi sebagai lembaga yang mengatur penempatan, pembagian kerja, serta pengelolaan hak dan kewajiban tenaga kerja bongkar muat. Namun dalam praktiknya, keberadaan koperasi tidak selalu menjamin terpenuhinya hak-hak normatif tenaga kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Masih ditemukan berbagai permasalahan seperti ketidakjelasan status hubungan kerja, upah yang tidak sesuai standar, minimnya jaminan sosial, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang belum optimal.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hadir sebagai instrumen hukum utama yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, termasuk hak dan kewajiban masing-masing pihak. Undang-undang ini mengatur berbagai aspek penting seperti perjanjian kerja, upah, waktu kerja dan waktu istirahat, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja, serta perlindungan terhadap tenaga kerja dari tindakan diskriminatif. Tenaga kerja pelabuhan, khususnya TKBM, ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan seharusnya menjadi dasar perlindungan hukum yang efektif.³

Namun demikian, penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap tenaga kerja bongkar muat yang berada di bawah naungan koperasi sering kali menimbulkan persoalan hukum tersendiri. Hubungan kerja antara Koperbam dan tenaga kerja bongkar muat kerap dianggap tidak

¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2).

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012, hlm. 23

³ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014, hlm. 45.

memenuhi unsur hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Akibatnya, tenaga kerja bongkar muat sering kali tidak memperoleh hak-hak normatif secara penuh sebagaimana pekerja pada umumnya.

Selain itu, sifat pekerjaan bongkar muat yang bersifat tidak tetap dan bergantung pada kedatangan kapal menyebabkan ketidakpastian pendapatan bagi tenaga kerja pelabuhan. Kondisi ini diperparah dengan belum optimalnya pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan, seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian. Padahal, risiko kecelakaan kerja di lingkungan pelabuhan tergolong tinggi mengingat penggunaan alat berat, kondisi cuaca, serta beban kerja fisik yang berat.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, negara memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja guna menjamin terpenuhinya hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan. Perlindungan hukum tersebut tidak hanya bersifat preventif, tetapi juga represif, yakni melalui penegakan hukum terhadap pelanggaran ketenagakerjaan. Oleh karena itu, peran pemerintah daerah, pengawas ketenagakerjaan, serta instansi terkait menjadi sangat penting dalam memastikan bahwa ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat diterapkan secara efektif di sektor pelabuhan.⁴

Dalam praktiknya, efektivitas perlindungan hukum ketenagakerjaan sangat dipengaruhi oleh bentuk hubungan hukum yang terjalin antara tenaga kerja dan pihak pemberi kerja. Kejelasan status hubungan kerja menjadi faktor penting dalam menentukan terpenuhinya hak-hak normatif tenaga kerja, seperti upah, jaminan sosial, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Apabila hubungan kerja tidak dirumuskan secara tegas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka tenaga kerja berpotensi kehilangan akses terhadap mekanisme perlindungan hukum yang seharusnya dijamin oleh negara.

Di sisi lain, keberadaan Koperbam sebagai badan hukum koperasi memiliki karakteristik yang berbeda dengan perusahaan pada umumnya. Koperasi didasarkan pada asas kekeluargaan dan gotong royong, sehingga hubungan antara koperasi dan anggotanya sering kali dipandang sebagai hubungan keanggotaan, bukan hubungan kerja. Hal ini menimbulkan dilema hukum ketika tenaga kerja bongkar muat yang tergabung dalam koperasi mengalami pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan, karena mekanisme perlindungan hukum yang tersedia menjadi tidak jelas.⁵

Berdasarkan kondisi tersebut, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja pelabuhan Pulau Baai Bengkulu menjadi isu yang penting untuk dikaji secara mendalam. Penelitian ini berupaya untuk menganalisis sejauh mana perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja bongkar muat melalui Koperbam Bengkulu jika ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kendala-kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum tersebut serta mencari solusi yang dapat memberikan kepastian dan keadilan hukum bagi tenaga kerja pelabuhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode hukum empiris yang menitikberatkan pada analisis fakta yang terjadi di masyarakat, sehingga termasuk dalam kategori penelitian hukum sosiologis. Pendekatan yang digunakan adalah socio-legal approach dengan pendekatan non-judicial, yaitu studi kasus tanpa campur tangan pengadilan. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui wawancara dengan tenaga kerja, pihak perusahaan, dan instansi terkait, serta data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan seperti buku, peraturan perundang-undangan, dan sumber lain yang relevan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (Koperbam) Bengkulu, dengan populasi seluruh ketua dan staf, serta sampel yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu 1 ketua dan 3 staf koperasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara untuk data primer dan studi kepustakaan untuk data sekunder. Selanjutnya, data diolah

⁴ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011, hlm. 12.

⁵ Mohammad Hatta, *Membangun Koperasi dan Koperasi Membangun*, Jakarta: LP3ES, 2008, hlm. 34

melalui tahap editing dan coding untuk memastikan kelengkapan, kejelasan, serta pengelompokan data sesuai kebutuhan penelitian. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan menguraikan data secara sistematis guna memperoleh jawaban atas permasalahan penelitian terkait perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Pelabuhan Pulau Baai berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

DISKUSI

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pelabuhan Pulau Baai ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan salah satu aspek penting dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Hal ini bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja serta menciptakan hubungan industrial yang adil, harmonis, dan berkeadilan. Pada Tenaga kerja di Pelabuhan Pulau Baai Bengkulu, perlindungan hukum menjadi sangat penting mengingat karakteristik pekerjaan yang memiliki risiko tinggi, seperti kegiatan bongkar muat barang, pengoperasian alat berat, serta pekerjaan di lingkungan yang rawan kecelakaan kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) telah memberikan dasar hukum yang kuat dalam menjamin perlindungan terhadap tenaga kerja. Undang-undang ini mengatur berbagai hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Namun demikian, dalam praktiknya, implementasi dari ketentuan tersebut masih menghadapi berbagai tantangan, terutama bagi tenaga kerja dengan status tidak tetap atau buruh harian lepas yang banyak dijumpai di sektor pelabuhan.

Berikut ini merupakan analisis terhadap perlindungan hukum tenaga kerja di Pelabuhan Pulau Baai berdasarkan hak-hak yang dijamin dalam UU Ketenagakerjaan, disertai dengan penilaian mengenai apakah hak tersebut telah diberikan atau belum secara optimal.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan bentuk konkret kehadiran negara dalam menjamin kesejahteraan dan martabat pekerja. Dalam konteks tenaga kerja di Pelabuhan Pulau Baai Bengkulu, perlindungan ini menjadi sangat penting karena karakteristik pekerjaan yang cenderung berat, berisiko tinggi, serta melibatkan banyak tenaga kerja dengan status yang beragam, baik formal maupun informal.

Dalam praktiknya, tidak semua hak yang dijamin dalam undang-undang dapat terpenuhi secara optimal. Oleh karena itu, pembahasan berikut akan menguraikan secara mendalam setiap hak tenaga kerja, dilihat dari aspek normatif serta implementasinya di lapangan.

1. Hak atas Penghasilan yang Layak

Hak atas penghasilan yang layak diatur dalam Pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Ketentuan ini menegaskan bahwa upah bukan sekadar imbalan kerja, tetapi juga sarana untuk menjamin kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya secara layak. pengaturan mengenai pengupahan mencakup upah minimum, upah lembur, dan berbagai tunjangan yang seharusnya diterima oleh pekerja. Dalam konteks Pelabuhan Pulau Baai, implementasi hak ini menunjukkan adanya dualisme antara pekerja formal dan informal. Pekerja formal yang berada dalam struktur perusahaan umumnya telah menerima upah sesuai standar yang berlaku, bahkan dalam beberapa kasus telah mendapatkan tambahan berupa tunjangan dan lembur. Hal ini menunjukkan adanya kepatuhan terhadap ketentuan normatif yang diatur dalam undang-undang. Namun, kondisi berbeda dialami oleh buruh bongkar muat yang bekerja secara harian lepas. Sistem kerja yang bergantung pada jumlah kapal dan volume barang menyebabkan penghasilan mereka tidak stabil. Dalam situasi tertentu, penghasilan yang diperoleh tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup layak. Selain itu, tidak adanya kontrak kerja yang jelas juga menyebabkan pekerja tidak memiliki jaminan terhadap kepastian upah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hak atas penghasilan yang layak belum terpenuhi secara merata, sehingga masih diperlukan upaya untuk memastikan bahwa seluruh pekerja, termasuk yang berstatus informal, mendapatkan perlindungan yang sama.

2. Hak atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Hak atas keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Pasal 86 ayat (1) huruf a UU No. 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Ketentuan ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari risiko kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja. Dalam lingkungan pelabuhan, penerapan K3 menjadi sangat krusial mengingat tingginya risiko kerja. Aktivitas bongkar muat barang, penggunaan alat berat, serta kondisi lingkungan yang tidak selalu aman menuntut adanya sistem perlindungan yang ketat. Di Pelabuhan Pulau Baai, beberapa perusahaan telah berupaya memenuhi kewajiban ini dengan menyediakan alat pelindung diri (APD) seperti helm, sepatu keselamatan, dan rompi kerja. Selain itu, terdapat juga sosialisasi mengenai pentingnya keselamatan kerja. Namun demikian, implementasi K3 masih menghadapi berbagai kendala. Tidak semua pekerja menggunakan APD secara konsisten, baik karena kurangnya pengawasan maupun rendahnya kesadaran. Selain itu, pelatihan K3 belum diberikan secara menyeluruh, terutama bagi tenaga kerja informal. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun hak atas K3 telah diakui dan sebagian telah dilaksanakan, implementasinya belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pengawasan serta edukasi kepada pekerja agar perlindungan K3 dapat berjalan efektif.

3. Hak atas Jaminan Sosial

Hak atas jaminan sosial diatur dalam Pasal 99 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan terhadap risiko sosial dan ekonomi, seperti kecelakaan kerja, sakit, atau kematian. Dalam praktik di Pelabuhan Pulau Baai, pekerja formal umumnya telah terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Namun, bagi tenaga kerja informal, hak ini masih belum terpenuhi secara menyeluruh. Banyak buruh harian lepas yang belum terdaftar dalam program jaminan sosial, sehingga mereka tidak mendapatkan perlindungan ketika terjadi risiko kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam perlindungan hukum, di mana pekerja informal berada dalam posisi yang lebih rentan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memperluas cakupan jaminan sosial agar mencakup seluruh tenaga kerja.

4. Hak atas Waktu Kerja yang Manusiawi

Hak atas waktu kerja diatur dalam Pasal 77 dan Pasal 79 UU No. 13 Tahun 2003, yang mengatur tentang jam kerja, waktu istirahat, dan cuti.

Dalam praktik di Pelabuhan Pulau Baai, penerapan hak ini masih menghadapi tantangan, terutama bagi pekerja informal. Sistem kerja yang bergantung pada aktivitas kapal menyebabkan jam kerja menjadi tidak menentu. Dalam beberapa kondisi, pekerja dapat bekerja dalam waktu yang panjang tanpa istirahat yang cukup. Hal ini tidak hanya berdampak pada kesehatan pekerja, tetapi juga meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Sementara itu, pekerja formal umumnya memiliki pengaturan waktu kerja yang lebih jelas dan sesuai dengan ketentuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hak atas waktu kerja yang manusiawi belum sepenuhnya terpenuhi, khususnya bagi tenaga kerja informal.

5. Hak untuk Melaksanakan Ibadah

Hak untuk melaksanakan ibadah diatur dalam Pasal 80 UU No. 13 Tahun 2003, yang mewajibkan pengusaha memberikan kesempatan kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah. Di Pelabuhan Pulau Baai, hak ini pada umumnya telah terpenuhi dengan baik. Pekerja diberikan kesempatan untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan agama masing-masing. Meskipun terdapat penyesuaian waktu karena kondisi kerja, secara umum tidak terdapat hambatan yang signifikan dalam pelaksanaan hak ini. Oleh karena itu, hak ini dapat dikatakan telah terpenuhi secara cukup baik.

6. Hak atas Kebebasan Berserikat

Hak untuk berserikat diatur dalam Pasal 104 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yang memberikan kebebasan kepada pekerja untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Di Pelabuhan Pulau Baai, serikat pekerja telah terbentuk di beberapa perusahaan. Namun, tingkat partisipasi pekerja, terutama yang berstatus informal, masih rendah. Kurangnya kesadaran serta status kerja yang tidak tetap menjadi faktor utama rendahnya partisipasi tersebut. Akibatnya, pekerja tidak memiliki kekuatan kolektif untuk memperjuangkan hak-haknya.

Dengan demikian, hak ini telah tersedia tetapi belum dimanfaatkan secara optimal.

7. Hak atas Pengembangan Kompetensi

Hak atas pelatihan kerja diatur dalam Pasal 11 UU No. 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan meningkatkan kompetensi kerja. Dalam praktiknya, pelatihan kerja di Pelabuhan Pulau Baai masih terbatas pada pekerja formal. Buruh bongkar muat jarang mendapatkan pelatihan, padahal pekerjaan mereka juga memerlukan keterampilan khusus. Hal ini menyebabkan rendahnya kualitas tenaga kerja serta meningkatkan risiko kecelakaan. Oleh karena itu, hak ini belum sepenuhnya terpenuhi.

8. Hak atas Pesangon dan Perlindungan dalam PHK

Hak atas pesangon diatur dalam Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003, yang memberikan perlindungan kepada pekerja yang mengalami PHK. Dalam praktik di Pelabuhan Pulau Baai, pekerja formal umumnya mendapatkan pesangon sesuai ketentuan. Namun, buruh harian lepas tidak memiliki perjanjian kerja yang jelas. Akibatnya, mereka tidak mendapatkan pesangon ketika hubungan kerja berakhir. Hal ini menunjukkan bahwa hak ini belum terpenuhi bagi pekerja informal.

2. Hambatan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pelabuhan Pulau Baai

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan bagian penting dalam menjamin kesejahteraan, keselamatan, serta kepastian kerja bagi pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan dasar hukum yang cukup komprehensif dalam mengatur hak-hak tenaga kerja. Namun, dalam praktiknya, khususnya di lingkungan Pelabuhan Pulau Baai Bengkulu, pelaksanaan perlindungan hukum tersebut masih menghadapi berbagai hambatan.

Hambatan-hambatan ini tidak hanya berasal dari aspek regulasi, tetapi juga dari faktor struktural, kultural, serta kondisi sosial ekonomi tenaga kerja itu sendiri. Berikut ini merupakan analisis mendalam mengenai hambatan-hambatan dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Pelabuhan Pulau Baai.

1. Rendahnya Kesadaran Hukum Tenaga Kerja

Hambatan lain yang cukup signifikan adalah rendahnya tingkat kesadaran hukum di kalangan tenaga kerja. Banyak pekerja yang belum memahami hak-hak mereka sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Kurangnya pemahaman ini menyebabkan pekerja cenderung menerima kondisi kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum, seperti upah di bawah standar, tidak adanya jaminan sosial, atau jam kerja yang berlebihan. Mereka juga jarang mengajukan keberatan atau melaporkan pelanggaran yang terjadi karena tidak mengetahui mekanisme yang tersedia. Rendahnya kesadaran hukum ini menjadi penghambat dalam implementasi perlindungan hukum, karena perlindungan tidak akan efektif jika pekerja sendiri tidak mengetahui atau tidak memperjuangkan hak-haknya.

2. Kurangnya Pengawasan dari Pemerintah

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan tanggung jawab pemerintah untuk memastikan bahwa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan dilaksanakan dengan baik. Namun, dalam praktik di Pelabuhan Pulau Baai, pengawasan ini masih belum optimal. Keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan serta luasnya wilayah pengawasan menjadi salah satu faktor penyebab kurang

efektifnya pengawasan. Akibatnya, pelanggaran terhadap hak tenaga kerja seringkali tidak terdeteksi atau tidak ditindaklanjuti secara tegas. Hal ini bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja yang mengharuskan adanya pengawasan yang efektif untuk menjamin kepatuhan pengusaha terhadap peraturan perundang-undangan.

3. Minimnya Akses terhadap Jaminan Sosial

Meskipun Pasal 99 UU No. 13 Tahun 2003 menjamin hak pekerja atas jaminan sosial, dalam praktiknya masih banyak tenaga kerja di Pelabuhan Pulau Baai yang belum mendapatkan akses terhadap program tersebut. Hambatan ini terutama dialami oleh pekerja informal yang tidak didaftarkan oleh pemberi kerja dalam program BPJS. Selain itu, kurangnya pemahaman mengenai pentingnya jaminan sosial juga menjadi faktor penghambat. Akibatnya, ketika terjadi kecelakaan kerja atau risiko lainnya, pekerja tidak mendapatkan perlindungan yang seharusnya, sehingga harus menanggung sendiri beban tersebut.

4. Budaya Kerja yang Kurang Memperhatikan K3

Budaya kerja yang kurang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja juga menjadi hambatan dalam perlindungan tenaga kerja. Meskipun perusahaan telah menyediakan alat pelindung diri, masih banyak pekerja yang tidak menggunakannya secara disiplin. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran serta kebiasaan kerja yang sudah terbentuk. Selain itu, pengawasan yang kurang ketat juga memperparah kondisi ini. Akibatnya, risiko kecelakaan kerja tetap tinggi, meskipun secara formal perlindungan K3 telah disediakan.

KESIMPULAN

1. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pelabuhan Pulau Baai ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum berjalan secara optimal dan merata. Pekerja formal umumnya telah memperoleh hak-haknya sesuai ketentuan perundang-undangan. Sebaliknya, tenaga kerja informal seperti buruh bongkar muat harian lepas masih menghadapi berbagai kekurangan, seperti ketidakpastian upah, tidak adanya jaminan sosial, jam kerja yang tidak menentu, serta minimnya perlindungan dalam hal PHK. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum telah ada secara normatif, tetapi secara empiris belum sepenuhnya terealisasi secara adil bagi seluruh tenaga kerja.
2. Hambatan dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pelabuhan Pulau Baai berasal dari berbagai faktor yang saling berkaitan. Hambatan utama meliputi rendahnya kesadaran hukum tenaga kerja terhadap hak-haknya, sehingga pekerja cenderung menerima kondisi kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan. Selain itu, kurang optimalnya pengawasan dari pemerintah menyebabkan masih banyak pelanggaran yang tidak terdeteksi atau tidak ditindak secara tegas. Faktor lain yang menjadi hambatan adalah minimnya akses terhadap jaminan sosial, khususnya bagi pekerja informal, serta budaya kerja yang belum sepenuhnya menerapkan prinsip keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Status kerja yang tidak tetap juga turut memperlemah posisi tawar tenaga kerja dalam memperjuangkan haknya. Berdasarkan hasil wawancara, hambatan-hambatan tersebut diperkuat oleh kurangnya pemahaman hukum, lemahnya pengawasan di lapangan, serta rendahnya disiplin dalam penerapan K3.

SARAN

1. Bagi Pemerintah

Pemerintah, khususnya instansi ketenagakerjaan, diharapkan dapat meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Pelabuhan Pulau Baai. Selain itu, perlu dilakukan penambahan jumlah pengawas ketenagakerjaan serta peningkatan kualitas pengawasan agar pelanggaran terhadap hak tenaga kerja dapat diminimalisir. Pemerintah Bagi Pemerintah juga diharapkan lebih aktif dalam melakukan sosialisasi hukum ketenagakerjaan kepada para pekerja, terutama tenaga kerja informal.

2. Bagi Perusahaan/Pengusaha

Perusahaan di lingkungan pelabuhan diharapkan dapat lebih memperhatikan pemenuhan hak-hak tenaga kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Pengusaha juga perlu memastikan bahwa seluruh tenaga kerja, termasuk buruh harian lepas, mendapatkan perlindungan yang layak, seperti upah yang sesuai, jaminan sosial, serta penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang optimal. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan pengawasan internal terkait penggunaan alat pelindung diri (APD).

3. Bagi Tenaga Kerja

Tenaga kerja diharapkan dapat meningkatkan kesadaran hukum terhadap hak dan kewajibannya. Pekerja juga perlu lebih aktif dalam mencari informasi terkait ketenagakerjaan serta berani menyampaikan atau melaporkan apabila terjadi pelanggaran hak. Selain itu, tenaga kerja diharapkan lebih disiplin dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) guna mengurangi risiko kecelakaan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Amiruddin. Pengantar Metode Penelitian Hukum. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006.
- Ashibly dan Marlina. Buku Panduan Penulisan Tugas Akhir. Bengkulu: Fakultas Hukum, Program Studi Hukum, Universitas Prof. Dr. Hazairin, S.H., 2026.
- Bambang Sunggono. Metode Penelitian Hukum. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1998.
- Hadjon, Philipus M. Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Hatta, Mohammad. Membangun Koperasi dan Koperasi Membangun. Jakarta: LP3ES, 2008.
- Husni, Lalu. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012.
- Juliansyah Noor. Metodologi Penelitian. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Moleong. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.
- Rahardjo, Satjipto. Ilmu Hukum. Cetakan VI. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.
- Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani. Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.
- Soekanto, Soerjono. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011.
- Soemitro, Roni Hanitijo. Metodologi Penelitian Hukum. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Zainal Asikin. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.

B. Undang-Undang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

C. Jurnal

M. Rizal dan Ahmad Yani, "Pelabuhan sebagai Simpul Logistik dalam Perdagangan Nasional,"
Jurnal Hukum dan Pembangunan, Vol. 45 No. 3, 2015.