

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sejak awal sejarah pembentukan umat manusia dalam konteks interaksi dalam masyarakat, persoalan kaidah atau norma merupakan jelmaan yang dibutuhkan dalam upaya mencapai harmonisasi kehidupan. Interaksi kehidupan manusia dalam sepanjang perjalanan hidup tidak ada yang berjalan lurus, mulus dan aman-aman saja. Sepanjang kehidupan manusia, yang namanya persengketaan, kejahatan, ketidakadilan, diskriminasi, kesenjangan sosial, konflik SARA, dan sebagainya adalah warna-warni dari realitas yang dihadapi. Persoalan-persoalan tersebut semakin berkembang dalam modifikasi lain akibat pengaruh teknologi globalisasi akan semakin canggih setua usia bumi.<sup>1</sup>

Manusia pun menyadari bahwa ketenangan dan ketentraman hidup tidak akan tercapai tanpa kesadaran pada diri untuk berubah, memperbaiki perilaku, selain dukungan masyarakat untuk memulihkannya. Secara kodrati, hal esensial ini akan tercapai apabila masyarakat menyediakan perangkat kontrol, pengawasan sosial, baik itu berupa aturan tertulis maupun tidak tertulis, kelembagaan penerap sanksi maupun bentuk-bentuk kesepakatan masyarakat yang menjalankan fungsi tersebut. Secara realitas unsur-unsur sosial ini akan mengalami perubahan-perubahan, baik secara evolusi maupun revolusi sesuai dengan perubahan yang terjadi dalam masyarakat. Kesepakatan atau kontrak sosial kemudian dikukuhkan

---

<sup>1</sup> Saifullah, 2010, *Refleksi Sosiologi Hukum*, Refika Aditama, Bandung, hlm. 25.

dalam bentuk kesepakatan hukum berupa ketentuan tertulis. Prosesi pengangkatan kesepakatan dalam kaidah tidak tertulis ke tertulis adalah prosesi pemuatan konsep normatif dalam kaidah hukum secara resmi. Penambahan ketentuan tertulis ini dalam masyarakat mempunyai arti penting agar sinkronisasi yang sudah tercipta selama ini merupakan unsur penting dalam menjaga dan memelihara harmonisasi kehidupan manusia.<sup>2</sup>

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.<sup>3</sup>

Secara yuridis buruh memiliki kebebasan yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, artinya buruh memiliki kedudukan yang sama didepan hukum dengan majikan, tetapi secara sosiologis kedudukan buruh tersubordinasi oleh majikan yang artinya majikan memiliki kewenangan untuk memerintah buruh dan menetapkan syarat-syarat kerja dan keadaan perburuhan. Dengan kata lain, kedudukan majikan lebih tinggi daripada kedudukan buruh dalam hubungan perburuhan. Secara sosiologis buruh adalah orang yang tidak

---

<sup>2</sup> *Ibid*, hlm. 26.

<sup>3</sup> Asri Wijayanti, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 6.

memiliki bekal hidup selain dari tenaganya itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain, dan majikan inilah yang menentukan syarat-syarat diterima atau tidaknya buruh bekerja.<sup>4</sup>

Dengan demikian, kedudukan majikan lebih dominan daripada pekerja atau buruh, tetapi bukan berarti majikan bebas memperlakukan pekerja sebagaimana melakukan perbudakan dan memeras tenaganya tanpa mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu antara buruh dengan majikan memerlukan perjanjian kerja yang mengatur pola kerja dan pola pengupahannya.<sup>5</sup> Kaum buruh, pekerja, tenaga kerja, atau karyawan pada dasarnya adalah orang-orang yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada majikan.<sup>6</sup>

Jika dibandingkan dengan hubungan antara seorang penjual dan pembeli barang atau orang yang tukar menukar maka hubungan antara buruh dan majikan sangat berbeda sekali. Orang yang jual beli barang bebas untuk memperjualbelikan barangnya, artinya seorang penjual tidak dapat dipaksa untuk menjual barang yang dimilikinya kalau harga yang ditawarkan tidak sesuai dengan kehendaknya. Demikian juga pembeli tidak dapat dipaksa untuk membeli suatu barang dari penjual jika harga barang yang diinginkan tidak sesuai dengan keinginan. Demikian halnya dengan tukar menukar barang, orang bebas untuk

---

<sup>4</sup> R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, hlm.. 67.

<sup>5</sup> *Ibid*

<sup>6</sup> *Ibid*, hlm. 69.

menukar atau tidak menukar suatu barang yang dimilikinya jika tidak sesuai dengan kehendak masing-masing pihak.<sup>7</sup>

Dalam hubungan antara buruh dengan majikan, secara yuridis buruh adalah bebas karena prinsip Negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan, peruluran dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai seorang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.<sup>8</sup>

Akibatnya tenaga buruh seringkali diperas oleh majikan dengan upah yang relative kecil. Oleh sebab itulah pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah (buruh) dari kekuasaan majikan guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Seperti yang diketahui bahwa tujuan hukum perburuhan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam bidang perburuhan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan majikan.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Zainal Asikin, Dkk, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 5.

<sup>8</sup> *Ibid*

<sup>9</sup> *Ibid*, hlm. 5-6.

Hubungan antara buruh dan majikan, disebut hubungan kerja, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan. Berbeda dengan perjanjian perburuhan, dimana dalam perjanjian ini tidak menimbulkan hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan.<sup>10</sup>

Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>11</sup>

Hal ini perlu dilakukan karena dalam prakteknya, tenaga buruh sering menjadi pihak yang diperlakukan sesuai keinginan majikannya saja, seperti yang ditemukan penulis dalam prapenelitian di PT. Pelindo Gorontalo yang mempekerjakan para buruh tanpa adanya perjanjian yang jelas yang memuat hak dan kewajiban buruh dan majikan yang seharusnya dibentuk berdasarkan kesepakatan bersama. Dalam wawancara singkat calon peneliti dengan beberapa

---

<sup>10</sup> A. Siti Soetami, 2007, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Refika Aditama, Bandung, hlm. 95.

<sup>11</sup> Asri Wijayanti, *loc. cit.*

buruh yang bekerja di PT. Pelindo Gorontalo, mereka mengaku bahwa perjanjian kerja yang dilakukan hanya sebatas perjanjian kerja secara lisan yang memuat kewajiban para buruh terhadap majikan dan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu jam kerja yang dilakukan lebih dari 7 (tujuh) jam, melebihi ketentuan yang seharusnya. Dalam hal tersebut segala ketentuan mengenai pekerjaan dan upah yang diberikan adalah mutlak ditentukan oleh majikan, meskipun secara umum ketentuan yang disepakati tersebut sangat memberatkan para buruh dan menguntungkan majikan. Akan tetapi tekanan kebutuhan serta sempitnya lapangan kerja yang tersedia bagi para buruh yang hanya mengandalkan kemampuan tenaga, membuat mereka menyetujui syarat-syarat tersebut dengan sangat terpaksa.

Keadaan ini tentunya sangat merugikan para buruh selaku pekerja yang status sosialnya tidak lebih tinggi dari seorang majikan. Padahal berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diamanatkan bahwa.

“Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

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

Berdasarkan amanat pasal tersebut, dalam huruf c dan d sangat jelas disebutkan tentang perlindungan dan peningkatan kesejahteraan sebagai tujuan

dari pembangunan ketenagakerjaan. Dengan demikian sudah seharusnya tidak ada praktek perburuhan yang hanya menguntungkan majikan dan merugikan para pekerja buruh. Namun kenyataan dilapangan, sebagaimana yang telah diuraikan singkat diatas, praktek mengambil keuntungan dari tenaga buruh tersebut masih saja terjadi sehingga yang diamankan dalam undang-undang ketenagakerjaan belum direalisasikan sebagaimana mestinya.

Tertarik dengan permasalahan diatas, maka peneliti mengangkat masalah ini dalam suatu penelitian yang berjudul “*Perlindungan Jaminan Keselamatan Hak Buruh Bongkar Muat Barang Di PT. Pelindo Gorontalo*”. Dalam hasil penelitian ini peneliti telah menelaah lebih dalam tentang perlindungan hak buruh serta jaminan keselamatan kerja bagi para pekerja buruh tersebut.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dengan mengacu pada latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana perlindungan hak buruh bongkar muat barang di PT. Pelindo Gorontalo?
2. Sejauh mana penerapan perlindungan jaminan keselamatan hak buruh bongkar muat barang di PT. pelindo Gorontalo?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hak buruh bongkar muat barang di PT. Pelindo Gorontalo.
2. Untuk mengetahui sejauh mana penerapan perlindungan jaminan keselamatan hak buruh bongkar muat barang di PT. pelindo Gorontalo.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Secara Teoritis

Penelitian ini akan memberikan manfaat bagi dunia pendidikan terutama bagi para mahasiswa dalam hal mencari referensi tentang hukum ketenagakerjaan, serta akan menambah pengetahuan mahasiswa tersebut dalam hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

2. Secara Praktis

Penelitian ini akan memberikan sumbangsi pemikiran dan menambah khasanah ilmu pengetahuan yang lebih luas terhadap masyarakat terutama bagi para buruh agar lebih memahami lebih jauh segala peraturan dan permasalahan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan serta praktek perburuhan.