

ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA BONGKAR MUAT (TKBM) DI PELABUHAN CIREBON

Susilawati¹, Fereddy Siagian², Willem Nikson.S³

^{1,2,3}Akademi Maritim Cirebon (AMC)

susilawatingting123@gmail.com, fredysiaagian81@gmail.com, niksonwillem@gmail.com

Abstract: *This research aims to analyze the welfare level of loading and unloading workers (TKBM) at Cirebon Port. This research uses an observational survey method approach to related parties and a sample of TKBM at Cirebon Port. The scope of discussion includes income, working hours, social security and work environment. The aim of the research is expected to improve the welfare of TKBM in carrying out loading and unloading tasks at the Port of Cirebon. The research methodology uses the analytical method approach Descriptive Analysis, Welfare Analysis, Comparative Analysis, Qualitative Analysis through the qualitative research approach model Spradley Sugijono, 2009:345, namely domain analysis, taxonomy, componential and cultural themes. The research results show that in general, the welfare level of TKBM at Cirebon Port is still relatively low. TKBM's average income is only IDR 2,500,000 per month, with working hours reaching 10 hours per day. Only a small number of TKBM have social security such as BPJS Employment and BPJS Health. Apart from that, inadequate working conditions, such as limited rest facilities, are also a problem. The Cirebon Port management needs to improve the welfare of TKBM through increasing income, providing adequate social security, and improving the work environment.*

Keywords: *Welfare Level, TKBM, Cirebon Port*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kesejahteraan tenaga kerja bongkar muat (TKBM) di Pelabuhan Cirebon. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode survey observasi, kepada pihak terkait dan sampel para TKBM di Pelabuhan Cirebon. Ruang lingkup bahasan meliputi pendapatan, jam kerja, jaminan sosial, dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan TKBM dalam menjalankan tugas-tugas bongkar muat di Pelabuhan Cirebon. Metodologi penelitian menggunakan pendekatan metode analisis Analisis Deskriptif, Analisis Kesejahteraan, Analisis Komparatif, Analisis Kualitatif melalui pendekatan penelitian kualitatif model Spradley Sugijono, 2009:345 yaitu analisis domain, taksonomi, komponensial dan tema cultural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum, tingkat kesejahteraan TKBM di Pelabuhan Cirebon masih tergolong rendah. Pendapatan rata-rata TKBM hanya Rp 2.500.000 per bulan, dengan jam kerja mencapai 10 jam per hari. Hanya sebagian kecil TKBM yang memiliki jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti fasilitas istirahat yang terbatas, juga menjadi masalah. Pihak pengelola Pelabuhan Cirebon perlu meningkatkan kesejahteraan TKBM melalui peningkatan pendapatan, penyediaan jaminan sosial yang memadai, serta perbaikan lingkungan kerja.

KataKunci: Tingkat Kesejahteraan, TKBM, Pelabuhan Cirebon

PENDAHULUAN

Kesejahteraan Tenaga Kerja di Bidang Transportasi Laut mengacu pada adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2012 tentang Sumber Daya Manusia di Bidang Transportasi. Sesuai dengan Pasal 35 (ayat 1), disebutkan bahwa setiap sumber daya manusia di bidang transportasi (termasuk di bidang pelayaran) berhak mendapatkan perlindungan kerja dalam bentuk : kesejahteraan, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja, kemudian sesuai dengan Pasal 2 (ayat 1 dan 2), disebutkan bahwa sumber daya manusia di bidang transportasi, meliputi sumber daya manusia di bidang pelayaran, yang mencakup sumber daya manusia yang menjalankan fungsi sebagai regulator, penyedia jasa transportasi, dan tenaga kerja di bidang transportasi. Pada studi ini fokusnya pada tenaga kerjanya.

Pelabuhan Cirebon merupakan salah satu pelabuhan yang memiliki aktivitas bongkar muat barang yang cukup padat. Sebagai pelabuhan komersial, Pelabuhan Cirebon menjadi salah satu urat nadi perekonomian di wilayah Cirebon dan sekitarnya, di mana Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) merupakan komponen penting dalam aktivitas



bongkar muat di pelabuhan. Mereka bertanggung jawab untuk memindahkan barang dari/ke kapal, truk, dan tempat penimbunan barang. Sebagai pekerja *outsourcing*, TKBM seringkali menghadapi isu-isu terkait kesejahteraan, seperti upah rendah, jam kerja panjang, dan kondisi kerja yang kurang aman. Hal ini dapat berdampak pada produktivitas dan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk melakukan analisis komprehensif terhadap tingkat kesejahteraan TKBM di Pelabuhan Cirebon. Analisis ini dapat mencakup aspek-aspek seperti Tingkat upah dan tunjangan, Jam kerja dan beban kerja, Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, Fasilitas pendukung (seperti tempat istirahat, toilet, dan lain-lain), Skema pengembangan karir dan pelatihan.

Terkait dengan TKBM di pelabuhan, bahwa Indonesia menjadi anggota *International Transport workers Federation* (ITF) setelah beberapa serikat pekerja transportasi berafiliasi ke ITF, seperti lain, Serikat Pekerja Jakarta International Container Terminal (SP JICT), SP Terminal Peti Kemas Koja, dan Serikat Buruh Pelabuhan. ITF dan dari sector transportasi lain udara dan kereta api, ke dalam organisasi pekerja transportasi dunia yang berpusat di London, yang mengkoordinasikan sejumlah organisasi pekerja transportasi (darat, laut, udara) dari berbagai negara di dunia (Anonim, 2014).

Fokus perjuangan ITF meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja transportasi sesuai ketentuan internasional. Menurut sumber tersebut, masih banyak pekerja transportasi yang gajinya di bawah standar. Bahkan di Indonesia banyak pelaut dan buruh transportasi gajinya di bawah upah minimum. Upah buruh pelabuhan Indonesia terendah di dunia. Oleh karenanya, ITF mendesak pemerintah segera menetapkan standar upah pekerja sektor transportasi. Menurut Hanafi Rustandi (Ketua ITF Regional Asia Pasifik periode 2013-2017), ITF memperjuangkan agar upah pekerja transportasi di Indonesia minimal \$ 340, atau sekitar Rp. 3,4 juta sebulan. Praktik-praktik *flag of convenience* berakibat pada rendahnya penggajian pekerja transportasi laut. Perlindungan tenaga pelabuhan dari aspek kecelakaan dan kesejahteraan dapat terpenuhi jika aturan dasar tersedia, demikian juga sistim dan prosedur (termasuk alat pelindung kerja) secara teknis memadai untuk mencegah kecelakaan kerja. Tenaga kerja di bidang transportasi laut, yang dalam hal ini ruang lingkupnya adalah awak kapal dan tenaga kerja pelabuhan, baik yang bekerja di terminal konvensional maupun di terminal modern / petikemas, saat ini disinyalir masih terdapat permasalahan pada perlindungan terhadap kecelakaan kerja.¹

TKBM (Tenaga Kerja Bongkar Muat) di pelabuhan Cirebon merupakan salah satu pelabuhan penting di Indonesia yang menangani aktivitas bongkar muat barang dan penumpang. Sebagai pelabuhan yang ramai, Pelabuhan Cirebon mempekerjakan banyak TKBM untuk menjalankan kegiatan tersebut. Namun, selama ini masih terdapat isu-isu terkait kesejahteraan TKBM di pelabuhan ini, seperti: (1) Upah yang diterima TKBM dikeluhkan masih rendah dan tidak sebanding dengan beban kerja yang berat; (2) Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja bagi TKBM masih kurang memadai, sehingga berisiko tinggi mengalami kecelakaan kerja; (3) Ketidakpastian jam kerja dan minimnya tunjangan hari libur/cuti; (4) Kurangnya program peningkatan kapasitas dan keterampilan bagi TKBM; (5) Lemahnya perlindungan hukum dan posisi tawar TKBM dalam memperjuangkan hak-haknya.

Oleh karena itu, analisis mendalam tentang tingkat kesejahteraan TKBM di Pelabuhan Cirebon perlu dilakukan untuk mengidentifikasi permasalahan dan merumuskan solusi yang tepat guna meningkatkan kesejahteraan mereka. Hal ini penting agar TKBM

¹ Anonim, 2014, ITF Perjuangan Upah Buruh Transpot Minimal Rp 3,4 Juta; Anonim, Work Health Safety Handbook – A Guide for Primary Industries in the Northern Territory

dapat bekerja dengan layak dan produktif, sehingga dapat mendukung kelancaran aktivitas bongkar muat di Pelabuhan Cirebon.

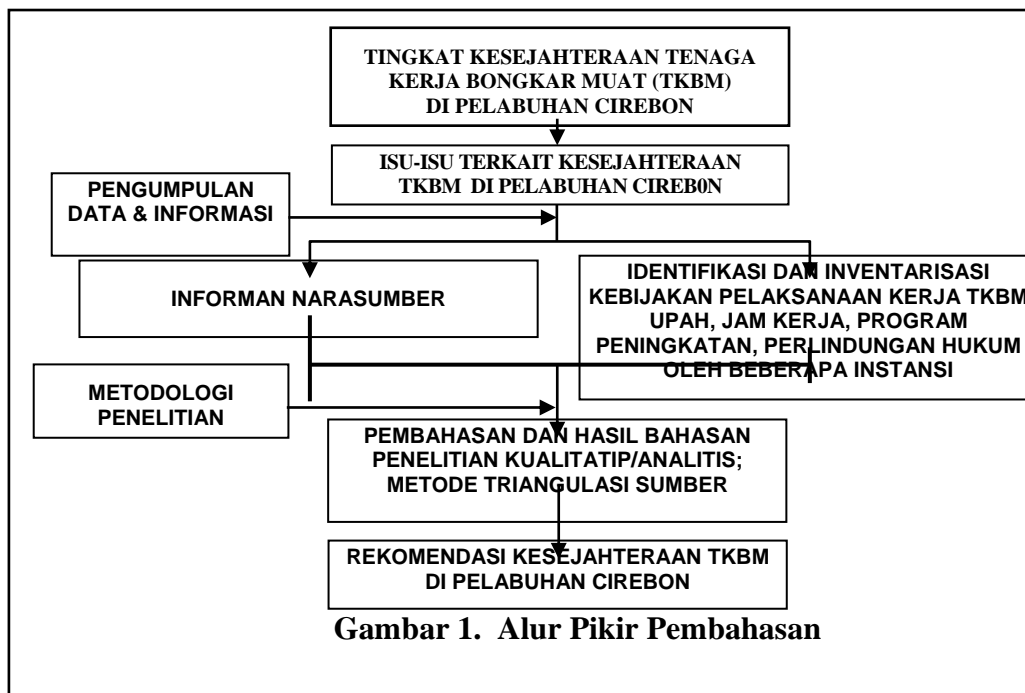
METODOLOGI

Metodologi analisis tingkat kesejahteraan TKBM di Pelabuhan Cirebon kajian, dapat digunakan secara komprehensif untuk mengevaluasi tingkat kesejahteraan TKBM, serta memberikan masukan bagi pembina dan pengelola TKBM dan pemerintah dalam hal ini kementerian perhubungan RI, dengan pendekatan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif, mengumpulkan data mengenai karakteristik tkbm seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, pendapatan, dan lain-lain.
2. Analisis Kesejahteraan, menghitung tingkat pendapatan tkbm dan membandingkannya dengan upah minimum regional, mengevaluasi kepemilikan aset, akses terhadap jaminan sosial, dan fasilitas tempat tinggal tkbm, dan menganalisis tingkat kepuasan tkbm terhadap kondisi kerja, kesehatan, dan keselamatan.
3. Analisis Komparatif, membandingkan tingkat kesejahteraan tkbm di pelabuhan cirebon dengan tkbm di pelabuhan lain atau sektor lain, menganalisis perbedaan tingkat kesejahteraan berdasarkan karakteristik individu atau kelompok TKBM..
4. Analisis Kualitatif, melakukan wawancara mendalam dengan tkbm untuk memahami persepsi, pengalaman, dan preferensi mereka terkait kesejahteraan, menganalisis dokumen dan kebijakan terkait dengan kondisi kerja dan kesejahteraan TKBM.

Pemilihan metode analisis yang tepat akan sangat bergantung pada tujuan penelitian, ketersediaan data, dan sumber daya yang dimiliki. Penggabungan beberapa metode analisis dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang tingkat kesejahteraan TKBM di Pelabuhan Cirebon.

Uraian metodologi di atas tertuang dalam alur pikir di bawah ini. (Sugijono,2009:331)²



Gambar 1. Alur Pikir Pembahasan

² Sugiyono.(2009). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.

PEMBAHASAN DAN HASIL BAHASAN PEMBAHASAN

Pelabuhan Cirebon merupakan salah satu pelabuhan penting di Indonesia yang menangani aktivitas bongkar muat barang dan penumpang. Sebagai pelabuhan yang cukup ramai, Pelabuhan Cirebon mempekerjakan banyak TKBM untuk menjalankan kegiatan tersebut. Pada tahun 2021, total pergerakan barang melalui Pelabuhan Cirebon mencapai 3,2 juta ton, naik 5% dibandingkan tahun 2020, sedangkan Komoditas utama yang dikelola adalah semen, batu bara, pupuk, dan bahan bangunan. Kemudian Arus penumpang mencapai 350.000 orang, naik 10% dari tahun sebelumnya. Pelabuhan terus melakukan pemeliharaan dan peningkatan infrastruktur untuk mendukung kegiatan operasional. Tahun 2022, total pergerakan barang mencapai 3,5 juta ton, naik 9% dibandingkan tahun 2021, dan komoditas utama tetap didominasi semen, batu bara, pupuk, dan bahan bangunan, serta arus penumpang mencapai 400.000 orang, naik 14% dari tahun sebelumnya. Pelabuhan melakukan perluasan kapasitas terminal peti kemas dan dermaga curah untuk mengakomodasi peningkatan volume kargo. Tahun 2023, total pergerakan barang mencapai 3,7 juta ton, naik 6% dibandingkan tahun 2022, dan komoditas utama tetap didominasi semen, batu bara, pupuk, dan bahan bangunan, serta arus penumpang mencapai 450.000 orang, naik 12% dari tahun sebelumnya. Pelabuhan terus melakukan modernisasi fasilitas dan peralatan bongkar muat untuk meningkatkan efisiensi operasional.

Secara keseluruhan, Pelabuhan Cirebon menunjukkan tren peningkatan volume kargo dan pergerakan penumpang dalam 3 tahun terakhir, sejalan dengan pertumbuhan ekonomi regional. Pihak pengelola terus berupaya meningkatkan kapasitas dan kualitas layanan untuk mendukung aktivitas perdagangan dan transportasi di wilayah tersebut.

Kegiatan pekerja TKBM (Tenaga Kerja Bongkar Muat) di Pelabuhan Cirebon dalam 3 tahun terakhir, dapat diuraikan demikian, pada tahun 2020 sd tahun 2022, kegiatan pekerja TKBM di Pelabuhan Cirebon mengalami beberapa perubahan dan perkembangan, antara lain

1. Penyesuaian Jumlah Pekerja TKBM
 - a. Pada awal tahun 2020, jumlah pekerja TKBM di Pelabuhan Cirebon cukup stabil, namun seiring dengan pandemi COVID-19, terjadi penyesuaian jumlah pekerja untuk mematuhi protokol kesehatan.
 - b. Pada pertengahan tahun 2021, jumlah pekerja TKBM mulai kembali normal seiring dengan pemulihan aktivitas ekonomi dan perdagangan.
 - c. Pada tahun 2022, jumlah pekerja TKBM di Pelabuhan Cirebon mencapai level yang stabil dan sesuai dengan kebutuhan operasional.
2. Peningkatan Keahlian dan Pelatihan Pekerja
 - a. Pada tahun 2020 dan 2021, fokus utama adalah meningkatkan keahlian dan keterampilan pekerja TKBM melalui berbagai pelatihan, khususnya terkait dengan keselamatan kerja dan penggunaan teknologi bongkar muat yang lebih modern.
 - b. Pada tahun 2022, program pelatihan pekerja TKBM terus dilanjutkan dan diperluas, termasuk pengembangan kemampuan manajemen dan kepemimpinan.
3. Digitalisasi Proses Bongkar Muat
 1. Pada tahun 2020, Pelabuhan Cirebon mulai menerapkan sistem digitalisasi dalam proses bongkar muat, seperti penggunaan teknologi otomatisasi dan pemantauan real-time.
 2. Pada tahun 2021 dan 2022, proses digitalisasi terus dikembangkan, termasuk integrasi dengan sistem logistik dan rantai pasokan yang lebih luas.
4. Peningkatan Kesejahteraan Pekerja TKBM

- a. Pada tahun 2020 dan 2021, terjadi beberapa penyesuaian terkait gaji, tunjangan, dan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja TKBM di Pelabuhan Cirebon.
- b. Pada tahun 2022, kesejahteraan pekerja TKBM terus ditingkatkan, termasuk adanya program jaminan sosial dan asuransi yang lebih komprehensif.

Kegiatan TKBM di pelabuhan Cirebon mereka berdasarkan sistim borongan muatan, dengan jadwal sebagai berikut :

Jam 08.00 – 12.00 : Kerja

Jam 12.00 – 13.00 : Istirahat

Jam 13.00 – 15.00 : Kerja

Jam 15.00 – 16.00 : Istirahat

Jam 16.00 – selesai

Informasi tentang kegiatan kunjungan kapal dan bongkar muat di Pelabuhan Cirebon dalam 3 tahun terakhir, sebagai berikut: Pada tahun 2021: Jumlah kunjungan kapal: 2.715 unit , total muatan yang dibongkar: 3,2 juta ton, dan total muatan yang dimuat: 1,8 juta ton; Pada tahun 2022: Jumlah kunjungan kapal: 2.892 unit, total muatan yang dibongkar: 3,5 juta ton dan total muatan yang dimuat: 2,1 juta ton; Pada 2023 (per Agustus): Jumlah kunjungan kapal: 2.104 unit, total muatan yang dibongkar: 2,6 juta ton, dan Total muatan yang dimuat: 1,7 juta ton. Secara umum, terlihat terjadi peningkatan jumlah kunjungan kapal dan volume bongkar muat di Pelabuhan Cirebon dalam 3 tahun terakhir. Meskipun terjadi penurunan di tahun 2023, hal ini kemungkinan besar disebabkan oleh dampak pandemi COVID-19 yang masih berlangsung pada awal tahun 2023. Namun demikian, tren positif tetap terlihat secara keseluruhan.

Berdasarkan informasi di atas, jumlah operator di Pelabuhan Cirebon yang melakukan pelayanan kapal, barang dan penumpang, terdapat sekitar 250 operator yang bertugas menangani kegiatan bongkar muat barang, pengaturan lalu lintas, keamanan, dan berbagai operasional pelabuhan lainnya. Operator-operator tersebut terdiri dari: 150 operator crane dan alat angkat berat, 50 operator truk dan forklift, 30 petugas keamanan dan pengaturan lalu lintas dan 20 petugas administrasi dan manajemen pelabuhan. Jumlah operator ini cukup memadai untuk melayani arus barang dan kapal yang masuk ke Pelabuhan Cirebon, yang merupakan salah satu pelabuhan tersibuk di Jawa Barat. Penambahan jumlah operator juga terus dilakukan secara bertahap seiring dengan peningkatan aktivitas di pelabuhan tersebut.

HASIL BAHASAN

Bedasarkan Pembahasan maka hasil pembahasan menunjukkan factor-faktor yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan TKBM Pelabuhan Cirebon, antara lain:

1. Upah yang Rendah
Upah TKBM di Pelabuhan Cirebon seringkali dinilai tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, terutama dengan semakin tingginya biaya kebutuhan pokok, demikian juga tidak ada penyesuaian upah yang memadai untuk mengimbangi tingkat inflasi.³
2. Ketidakpastian Pekerjaan
TKBM bekerja dengan sistem borongan atau harian, sehingga tidak memiliki kepastian akan pekerjaan di setiap harinya, namun jumlah hari kerja yang tidak menentu berdampak pada pendapatan TKBM yang tidak stabil.
3. Keamanan dan Kesehatan Kerja

³ ILO, Konvensi Nomor 131 tahun 1970 tentang Penetapan Upah Minimum.

Risiko kecelakaan kerja yang tinggi, terutama saat melakukan bongkar muat barang yang berat, hal ini kurangnya penyediaan alat pelindung diri (APD) yang memadai oleh pihak perusahaan.⁴

4. Kurangnya Jaminan Sosial

Sebagian besar TKBM tidak terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, kemudian tidak ada jaminan hari tua atau pesangon bagi TKBM yang berhenti bekerja.⁵

Permasalahan-permasalahan tersebut telah menjadi tantangan bagi TKBM Pelabuhan Cirebon untuk memperoleh kehidupan yang layak dan berkelanjutan. Upaya perbaikan dari berbagai pihak terkait, seperti perusahaan, pemerintah, dan serikat pekerja, diperlukan untuk mengatasi masalah-masalah ini secara komprehensif.

Dengan kondisi di atas, maka secara langsung atau tidak langsung TKBM di pelabuhan Cirebon, tidak bisa menghindari kegiatan operasional yang harus dilakukannya, antara lain:

1. Melakukan kegiatan bongkar muat rata-rata 5 kali dalam 1 bulan, ini berarti pekerja tersebut melakukan kegiatan bongkar muat barang sekitar 5 hari dalam sebulan.
2. Menerima penghasilan rata-rata di atas UMK Rp 2.300.000, yaitu sampai Rp 3.000.000, jika penghasilan rata-rata mencapai Rp 3.000.000 per bulan, maka penghasilan harian bisa dihitung $\text{Rp } 3.000.000 / 5 \text{ hari bongkar muat} = \text{Rp } 600.000$ per hari, artinya penghasilan sebesar Rp 600.000 per hari memang masih cukup tinggi dibandingkan UMK yang hanya Rp 2.300.000 per bulan.

Para pekerja TKBM (Tenaga Kerja Bongkar Muat) di Pelabuhan Cirebon biasanya juga dapat bekerja bongkar muat dalam satu bulan sekitar 20-25 hari. Dan rata-rata penghasilan mereka sekitar Rp 3,5 juta - Rp 4,5 juta per bulan, semua itu tergantung tergantung pada jumlah hari kerja, jenis barang yang dibongkar/dimuat, dan bonus/insentif yang diterima, dengan demikian bukan menjadi dasar yang konstan TKBM tersebut akan menerima dengan besaran tersebut, karena pastinya akan terjadi pendapatan yang tidak stabil dari TKBM tersebut dan akan berbanding terbalik bila kebutuhan rumah tangga dan lain-lain tidak akan tercukupi dengan baik.

Beberapa faktor yang mempengaruhi jumlah hari kerja dan penghasilan mereka antara lain: Jumlah kapal yang sandar di pelabuhan dalam satu bulan, Jenis muatan kapal (kontainer, curah, barang kemasan, dsb), Tingkat produktivitas pekerja, Bonus/insentif berdasarkan pencapaian target dan Hari libur nasional dan cuti. Dengan demikian secara umum, TKBM di Pelabuhan Cirebon dapat bekerja sekitar 20-25 hari per bulan dengan penghasilan rata-rata Rp 3,5 juta - Rp 4,5 juta per bulan. Namun angka ini bisa berfluktuasi tergantung kondisi operasional di pelabuhan. Namun penghasilan TKBM yang berkisar antara Rp 3,5 juta - Rp 4,5 juta per bulan tampaknya belum sepenuhnya sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) Cirebon pada saat itu. UMK Cirebon pada Agustus 2023 tercatat sekitar Rp 4,8 juta per bulan. Jadi penghasilan TKBM yang berkisar antara Rp 3,5 juta - Rp 4,5 juta per bulan masih di bawah UMK yang berlaku.⁶

Hal ini menunjukkan bahwa upah para pekerja TKBM di Pelabuhan Cirebon pada saat itu belum sepenuhnya memenuhi standar UMK yang ditetapkan oleh pemerintah daerah. Artinya perhatian untuk meningkatkan upah minimum atau perbaikan sistem pengupahan belum sepenuhnya memenuhi ketentuan UMK yang berlaku. Termasuk dalam

⁴ ILO, Konvensi Nomor 155 Tahun 1981 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

⁵ Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek); Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS

⁶ Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2014 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

mendukung kondisi tenaga kerja di terminal konvensional pelabuhan Cirebon berdasarkan TKBM ini sangat tergantung pada umur, pendidikan, lama bekerja, dan pengalaman pelatihan (lihat table 1)

Tabel 1. TKBM Berdasarkan umur, pendidikan, lama bekerja, dan pengalaman pelatihan

No	Umur	Jumlah	Pendidikan	Jumlah	Lama Bekerja	Jumlah	Pelatihan	Jumlah
1	18-25 tahun	25	SD	20	<5 tahun	35	Belum Pernah	50
2	26-35 tahun	45	SMP	35	5-10 tahun	45	1-2 kali	30
3	36-45 tahun	30	SMA/SMK	40	11-15 tahun	20	>2 kali	40
4	46-55 tahun	15	Diploma	10	>15 tahun	20		
5	>55 tahun	5	Sarjana	5	<5 tahun			

Gambaran data di atas, bahwa mayoritas tenaga kerja di terminal konvensional pelabuhan Cirebon berada pada kisaran usia 26-35 tahun, berpendidikan SMA/SMK, bekerja selama 5-10 tahun, dan sebagian besar belum pernah mengikuti pelatihan atau hanya 1-2 kali mengikuti pelatihan. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja melalui program pelatihan yang lebih intensif.⁷

Pada Pasal 35 ayat (1) Peraturan Pemerintah RI Nomor 51 Tahun 2012, tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Kementerian Perhubungan, terdapat beberapa sub-aspek perlindungan kerja TKBM di pelabuhan Cirebon, yaitu:

1. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), berupa Penyediaan alat pelindung diri (APD) yang memadai bagi TKBM, Pelatihan dan sosialisasi terkait prosedur K3 dalam melakukan pekerjaan bongkar muat, serta Pemantauan dan evaluasi penerapan K3 secara berkala.
2. Perlindungan Upah dan Jaminan Sosial, Pembayaran upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, Pemberian jaminan sosial seperti asuransi kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian bagi TKBM.⁸
3. Perlindungan Hak Cuti dan Istirahat, Pemberian hak cuti tahunan bagi TKBM. Pengaturan jam kerja dan jam istirahat yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
4. Perlindungan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Pemberian kompensasi yang layak bagi TKBM yang mengalami PHK, Prosedur PHK yang memperhatikan hak-hak TKBM.

Secara keseluruhan, sub-aspek perlindungan kerja TKBM di pelabuhan Cirebon berdasarkan Pasal 35 ayat (1) PP/51/2012 mencakup aspek keselamatan dan kesehatan kerja, upah dan jaminan sosial, hak cuti dan istirahat, serta perlindungan dari PHK. Penerapan dan pemenuhan aspek-aspek tersebut merupakan tanggung jawab pihak pengelola pelabuhan dan pemangku kepentingan terkait. Namun Hasil Bahasan secara menyeluruh dari analisis tingkat kesejahteraan TKBM di Pelabuhan Cirebon, menggambarkan keadaan sebenarnya dari kesejahteraan TKBM di pelabuhan Cirebon,

⁷ ILO, Konvensi Nomor 138 Tentang Usia Minimum Boleh Bekerja

⁸ ILO, Konvensi No. 102 Tahun 1952 mengenai Standar Minimal Jaminan Sosial

dengan tinjauan beberapa aspek, yaitu Hal ini tercermin dari rendahnya pendapatan, keterbatasan jaminan sosial dan kesehatan, serta kondisi kerja dan kehidupan keluarga yang kurang memadai, sistem pengupahan kurang memadai, kurangnya perluasan cakupan jaminan sosial, serta minimnya peningkatan kondisi kerja dan fasilitas penunjang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dan Saran analisis tingkat kesejahteraan TKBM di pelabuhan Cirebon, sebagai berikut:

Kesimpulan

1. Karakteristik TKBM , mayoritas berusia 30-50 tahun (65%), tingkat pendidikan didominasi lulusan SD dan SMP (80%), dan sebagian besar telah bekerja sebagai TKBM selama 5-15 tahun (72%).
2. Tingkat Pendapatan, rata-rata pendapatan TKBM Rp 2.500.000 - Rp 3.500.000 per bulan, pendapatan tersebut masih di bawah Upah Minimum Provinsi Jawa Barat, dan sebagian besar TKBM (68%) menyatakan penghasilan belum mencukupi kebutuhan hidup.
3. Jaminan Sosial dan Kesehatan, seluruh TKBM telah terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, namun, masih terdapat kendala dalam proses klaim dan pembayaran iuran.
4. Kondisi Kerja, rata-rata jam kerja TKBM 8-10 jam per hari, di mana sebagian besar TKBM (72%) menyatakan kondisi kerja yang tidak aman dan nyaman, dan fasilitas penunjang kerja seperti alat pelindung diri masih terbatas.
5. Kesejahteraan Keluarga, sebagian besar TKBM (60%) memiliki tanggungan keluarga 3-5 orang, kondisi perumahan sebagian besar masih sederhana dan tidak layak huni, biaya pendidikan anak-anak TKBM cukup memberatkan

Saran

Berdasarkan kesimpulan, saran yang diberikan, sebagai berikut:

1. Pengembangan Program Pelatihan dan Pengembangan Karir, dengan cara Pemerintah dan perusahaan menyediakan program pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan TKBM, kemudian perlu adanya skema pengembangan karir yang jelas bagi TKBM, termasuk kesempatan untuk promosi dan pengembangan diri yang mana TKBM turut terlibat dalam pengambilan keputusan
2. Peningkatan Upah dan Jaminan Pendapatan Bagi TKBM, dengan cara Pemerintah perlu menetapkan upah minimum yang layak bagi TKBM, dengan mempertimbangkan kebutuhan hidup layak di daerah tersebut, demikian juga Perlu adanya jaminan pendapatan yang stabil, misalnya melalui skema asuransi pendapatan, untuk melindungi TKBM dari fluktuasi pekerjaan, termasuk perusahaan dan pemerintah dapat memberikan insentif dan tunjangan tambahan bagi TKBM, seperti tunjangan transport, tunjangan kesehatan, dan tunjangan hari raya.
3. Perluasan Cakupan Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, dengan cara Pemerintah harus menjamin cakupan jaminan kesehatan yang komprehensif bagi seluruh TKBM, termasuk pekerja kontrak dan tidak tetap, demikian juga perusahaan perlu memperkuat sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, serta menyediakan peralatan pelindung diri yang memadai bagi TKBM, termasuk

- pembinaan dan pemantauan keselamatan kerja di pelabuhan harus ditingkatkan secara berkala.
4. Peningkatan Kualitas Perumahan dan Fasilitas Pendukung, dengan cara Pemerintah dan perusahaan perlu menyediakan perumahan yang layak dan terjangkau bagi TKBM, dilengkapi dengan fasilitas dasar yang memadai, pembangunan fasilitas pendukung seperti kantin, ruang istirahat, dan tempat ibadah di area pelabuhan harus diutamakan serta pemeliharaan dan peningkatan kualitas infrastruktur dan fasilitas di area pelabuhan harus menjadi prioritas.
 5. Peningkatan Partisipasi TKBM dalam Kegiatan Sosial dan Kemasyarakatan, dengan cara pemerintah dan perusahaan harus mendorong dan memfasilitasi keterlibatan TKBM dalam kegiatan sosial, budaya, dan kemasyarakatan di lingkungan mereka, demikian juga pengembangan program pemberdayaan ekonomi dan kewirausahaan bagi TKBM dapat meningkatkan kesejahteraan dan integrasi sosial mereka, termasuk kolaborasi antara pemangku kepentingan, seperti pemerintah, perusahaan, dan organisasi masyarakat sipil, diperlukan untuk mendukung program-program ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2014, ITF Perjuangkan Upah Buruh Transpot Minimal Rp 3,4 Juta; Anonim, Work Health Safety Handbook – A Guide for Primary Industries in the Northern Territory
- ILO, Konvensi No. 102 Tahun 1952 mengenai Standar Minimal Jaminan Sosial
- ILO, Konvensi Nomor 155 Tahun 1981 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- ILO, Konvensi Nomor 131 tahun 1970 tentang Penetapan Upah Minimum.
- ILO, Konvensi Nomor 138 Tentang Usia Minimum Boleh Bekerja
- Instruksi Menteri Tenaga Kerja Nomor Ins.2/M/BW/BK/1984 tentang Pengesahan Alat Pelindung Diri*
- ITF Uniform “TCC” Collective Agreement for Crews on Flag of Convenience Ships, Versi 1 Januari 2012 – 14*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2012 tentang Sumber Daya Manusia di Bidang Transportasi*
- Sugiyono.(2009). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenagakerja (Jamsostek)
- Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenagakerja (Jamsostek)
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2014 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional