Publish by: Universitas Muhammadiyah Bengkulu
https://jurnal.umb.ac.id/index.php/jupank/index
ISSN-ONLINE: 2774-9975
ISSN-OFLINE: 2775-3018
Vol. 6, No. 2, Oktober 2026 | Hal 442-455 |
Indexed by Sinta-5, Google Scholar, etc.

JUPANK **Jurnal Pancasila dan Kewarganegaraan**

TINJAUAN HUKUM PEMOTONGAN SEPIHAK PENGHASILAN BURUH TENAGA KERJA BONGKAR MUAT (TKBM) BERDASARKAN NILAI-NILAI PANCASILA DAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH DI KOTA BENGKULU

Ranggi Setiyadi[1], Redo Frengki[2]
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Jl. Bali , Kampung Bali, Kota Bengkulu
Email: rgiesetiyadi@gmail.com

Abstract

Stevedoring labor (Tenaga Kerja Bongkar Muat/TKBM) plays a crucial role in the distribution of goods, warehousing, and other economic activities. However, issues regarding remuneration can arise when the income generated by laborers from stevedoring work is divided—allocating 40% to the organization's management and 60% to the laborers who perform the work. If such a division is imposed unilaterally—lacking a clear legal basis, free consent, financial transparency, and adequate accountability—it may lead to legal complications and social injustice. This study aims to analyze the legitimacy of deductions from the earnings of TKBM laborers, examined through the lens of the values of Pancasila, the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, Law Number 21 of 2000 concerning Trade Unions/Labor Unions, as well as relevant labor and wage regulations. The study employs a normative legal research method, utilizing both statutory and conceptual approaches. The findings indicate that while the existence of labor organizations and the funding of their operational costs are, in principle, justifiable, this does not automatically grant the authority to claim 40% of the laborers' earnings. The legitimacy of such a division must be evaluated based on the organization's legal status, the nature of the employment relationship, the source of payment, the basis for any agreement, the nature of the deductions, and the actual use of the funds. From the perspective of Pancasila, arrangements that disproportionately and non-transparently reduce laborers' earnings may conflict with the principles of humanity, deliberation (musyawarah), social justice, and respect for workers' rights. Consequently, there is a need for a remuneration mechanism that is transparent, participatory, auditable, and capable of providing tangible protection for the welfare of TKBM laborers in Bengkulu City.

Keywords: TKBM (Stevedoring Labor), Wage Deductions, Trade Unions, Pancasila, Social Justice, Bengkulu City

Abstrak

Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) memiliki peran penting dalam kegiatan distribusi barang, pergudangan, dan aktivitas ekonomi lainnya. Namun, persoalan pengupahan dapat muncul ketika pendapatan yang dihasilkan buruh dari pekerjaan bongkar muat dibagi dengan ketentuan 40% untuk pengurus organisasi dan 60% untuk buruh yang melaksanakan pekerjaan. Apabila pembagian tersebut dilakukan secara sepihak, tanpa dasar hukum yang jelas, persetujuan yang bebas, transparansi keuangan, serta pertanggungjawaban yang memadai, praktik tersebut berpotensi menimbulkan persoalan hukum dan ketidakadilan sosial. Penelitian ini bertujuan menganalisis keabsahan pemotongan penghasilan buruh TKBM dari perspektif nilai-nilai Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, dan peraturan pengupahan. Penelitian menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil kajian menunjukkan bahwa keberadaan organisasi pekerja dan pembiayaan operasional organisasi pada prinsipnya dapat dibenarkan, tetapi tidak dengan sendirinya memberikan kewenangan untuk mengambil 40% dari penghasilan buruh. Keabsahan pembagian tersebut harus dinilai berdasarkan status hukum organisasi, hubungan kerja, sumber pembayaran, dasar kesepakatan, sifat potongan, serta penggunaan dana. Dalam perspektif Pancasila, pengaturan yang mengurangi penghasilan buruh secara tidak proporsional dan tidak transparan berpotensi bertentangan dengan nilai kemanusiaan, musyawarah, keadilan sosial, dan penghormatan terhadap hak pekerja. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme pengupahan yang transparan, partisipatif, dapat diaudit, dan memberikan perlindungan nyata terhadap kesejahteraan buruh TKBM di Kota Bengkulu.

Kata kunci: TKBM, Pemotongan Upah, Serikat Pekerja, Pancasila, Keadilan Sosial, Kota Bengkulu

PENDAHULUAN

Pekerja atau buruh merupakan unsur penting dalam penyelenggaraan kegiatan ekonomi. Tenaga dan keterampilan mereka menghasilkan barang maupun jasa yang memberikan manfaat bagi pengusaha, pengguna jasa, dan masyarakat. Oleh sebab itu, perlindungan terhadap hak pekerja, terutama hak atas penghasilan yang layak, merupakan bagian penting dari sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) menjalankan pekerjaan yang berkaitan dengan pemindahan, pengangkutan, pemuatan, dan pembongkaran barang. Pekerjaan tersebut membutuhkan tenaga fisik, keterampilan, kedisiplinan, dan dalam keadaan tertentu menghadapi risiko keselamatan kerja. Penghasilan yang diterima buruh menjadi sumber pemenuhan kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya.

Dalam praktik hubungan industrial, pengorganisasian tenaga kerja dapat diperlukan untuk mengatur pembagian pekerjaan, koordinasi, administrasi, keselamatan kerja, dan hubungan dengan pengguna jasa. Organisasi pekerja juga mempunyai peranan penting dalam memperjuangkan kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

Akan tetapi, persoalan hukum timbul ketika organisasi yang menaungi buruh menerapkan pembagian penghasilan dengan komposisi 40% untuk pengurus organisasi dan 60% untuk buruh pelaksana pekerjaan. Apabila skema ini benar-benar diterapkan tanpa persetujuan yang sah dan tanpa pertanggungjawaban yang jelas, perlu dipertanyakan apakah pembagian tersebut merupakan biaya operasional yang dapat dibenarkan, iuran organisasi, pembagian hasil berdasarkan kesepakatan, atau justru pemotongan penghasilan secara sepihak.

Permasalahan tersebut perlu dikaji secara cermat karena tidak setiap potongan penghasilan otomatis melanggar hukum. Sebaliknya, tidak setiap keputusan organisasi juga dapat dijadikan dasar yang sah untuk mengurangi penghasilan buruh. Penilaiannya harus memperhatikan asal penghasilan, pihak yang membayar, status hubungan kerja, aturan organisasi, kesepakatan para pihak, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menempatkan serikat pekerja sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja guna memperjuangkan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Pengaturan tersebut menegaskan bahwa organisasi pekerja pada hakikatnya merupakan instrumen perlindungan pekerja, bukan alat untuk mengurangi kesejahteraan

anggotanya tanpa dasar yang dapat dipertanggungjawabkan.

Secara khusus, persoalan ini relevan untuk dikaji di Kota Bengkulu. Pemberitaan pada Januari 2025 menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu pernah merancang penyusunan standar upah bagi buruh angkut atau bongkar muat guna mengantisipasi konflik dan memberikan kepastian mengenai penghasilan. Informasi tersebut memperlihatkan pentingnya tata kelola pengupahan yang jelas dan melibatkan pihak-pihak terkait. Namun, informasi itu tidak dengan sendirinya membuktikan bahwa pembagian 40% untuk pengurus dan 60% untuk buruh telah berlaku secara umum di Kota Bengkulu.

Di sisi lain, Pancasila sebagai dasar negara dan pandangan hidup bangsa mengandung prinsip kemanusiaan yang adil dan beradab, musyawarah, serta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Prinsip-prinsip tersebut semestinya tercermin dalam pengelolaan organisasi pekerja, termasuk dalam menentukan sumber pembiayaan, pembagian penghasilan, dan pertanggungjawaban keuangan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengkaji apakah pembagian penghasilan TKBM sebesar 40% untuk pengurus organisasi dan 60% untuk buruh dapat dibenarkan menurut hukum, serta bagaimana mekanisme perlindungan yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan peraturan perundang-undangan di Kota Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang mengkaji norma hukum, asas hukum, dan prinsip hukum yang berkaitan dengan perlindungan penghasilan pekerja.

Pendekatan yang digunakan meliputi:

1.Pendekatan perundang-undangan (statute approach), dengan menelaah UUD 1945, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahan yang berlaku, serta peraturan pemerintah mengenai pengupahan.

2.Pendekatan konseptual (conceptual approach), dengan mengkaji konsep upah, kebebasan berserikat, keadilan distributif, persetujuan, dan keadilan sosial.

3.Pendekatan filosofis, dengan menilai hubungan antara pengelolaan penghasilan buruh dan nilai-nilai Pancasila.

Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, sedangkan bahan hukum sekunder meliputi literatur hukum, artikel ilmiah, dan publikasi resmi yang relevan.

Analisis dilakukan secara kualitatif dan preskriptif, yaitu menguraikan norma hukum, menilai penerapannya terhadap persoalan

pembagian penghasilan 40%–60%, dan merumuskan rekomendasi penyelesaian.

Penelitian normatif ini tidak dimaksudkan untuk menyatakan bahwa seluruh organisasi TKBM di Kota Bengkulu menerapkan skema yang sama. Untuk menarik kesimpulan empiris tentang praktik tertentu, diperlukan penelitian lapangan, wawancara buruh, pemeriksaan dokumen pengupahan, dan verifikasi aturan organisasi yang bersangkutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kedudukan Hukum Penghasilan Buruh TKBM

Penghasilan yang diterima buruh merupakan imbalan atas tenaga, waktu, keterampilan, dan pekerjaan yang dilaksanakan. Dalam hubungan kerja, hak atas upah memperoleh perlindungan melalui peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah mengalami perubahan, menjadi salah satu landasan utama dalam menentukan hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang telah diubah antara lain dengan PP Nomor 51 Tahun 2023 dan PP Nomor 49 Tahun 2025, merupakan bagian penting dari kerangka hukum pengupahan yang perlu diperiksa dalam menentukan aturan yang berlaku pada waktu dan jenis hubungan kerja yang diteliti.

Namun, penerapan aturan pengupahan kepada TKBM tidak dapat dilakukan secara otomatis tanpa mengidentifikasi hubungan hukumnya. Status buruh TKBM dapat berkaitan dengan hubungan kerja, koperasi, organisasi penyedia tenaga kerja, atau pengaturan jasa bongkar muat yang memiliki karakteristik berbeda.

Oleh karena itu, analisis hukum harus dimulai dengan menjawab beberapa pertanyaan mendasar:

1.Siapa yang membayar penghasilan atas pekerjaan bongkar muat?

2.Siapa yang secara hukum menjadi pemberi kerja atau pihak yang berkewajiban membayar?

3.Apakah buruh menerima upah berdasarkan hubungan kerja atau bagian pendapatan berdasarkan perjanjian jasa?

4.Apakah organisasi bertindak sebagai serikat pekerja, koperasi, penyedia jasa, koordinator kelompok, atau memiliki lebih dari satu fungsi?

5.Apa dasar tertulis yang mengatur pembagian penghasilan dan potongan yang diberlakukan?

Pertanyaan-pertanyaan tersebut penting karena istilah “pemotongan upah” dan “pembagian pendapatan” tidak selalu memiliki konsekuensi hukum yang identik. Apabila uang yang diterima merupakan upah dalam hubungan kerja, ketentuan perlindungan upah harus diperhatikan. Apabila merupakan pendapatan dari skema

jasa atau pembagian hasil, keabsahannya harus dinilai berdasarkan kontrak, aturan organisasi yang sah, dan ketentuan hukum yang relevan Pohan, M., & Hasibuan, D. M. (2021).

Dengan demikian, keberadaan organisasi yang menaungi buruh tidak dengan sendirinya mengubah hak penghasilan buruh menjadi milik organisasi.

B. Analisis Hukum terhadap Pembagian Penghasilan 40% untuk Pengurus dan 60% untuk Buruh

Pembagian penghasilan dengan komposisi 40% untuk pengurus organisasi dan 60% untuk buruh perlu diperiksa berdasarkan dasar hukum, tujuan penggunaan dana, prosedur penetapan, dan dampaknya terhadap buruh.

Sebagai ilustrasi, apabila total penghasilan suatu kegiatan bongkar muat adalah Rp1.000.000, pembagian tersebut menghasilkan Rp400.000 untuk pengurus organisasi dan Rp600.000 untuk buruh. Jika jumlah Rp600.000 dibagikan kepada beberapa buruh, pendapatan masing-masing pekerja akan lebih kecil lagi sesuai mekanisme pembagiannya.

Persoalan hukumnya bukan semata-mata besarnya persentase, melainkan apakah pengambilan bagian 40% tersebut memiliki dasar yang sah dan apakah jumlahnya dapat dipertanggungjawabkan.

1. Tidak adanya kewenangan otomatis untuk mengambil 40%

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tidak dapat ditafsirkan sebagai pemberian kewenangan umum kepada pengurus serikat pekerja untuk mengambil persentase tertentu dari penghasilan anggota.

Pasal 1 dan Pasal 4 undang-undang tersebut menempatkan serikat pekerja sebagai organisasi yang bertujuan memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Tujuan tersebut menjadi tolok ukur dalam menilai kebijakan pengurus yang berdampak langsung terhadap pendapatan anggota.

Dengan demikian, apabila pengurus mengambil 40% dari penghasilan buruh, harus dijelaskan apakah uang itu merupakan iuran anggota yang sah, biaya operasional, pembayaran jasa koordinasi, bagian pendapatan berdasarkan kontrak, atau kategori lain yang memiliki dasar hukum tersendiri.

Tanpa dasar tersebut, pengambilan bagian penghasilan secara sepihak patut dipersoalkan dari sudut hukum dan tata kelola organisasi.

2. Perbedaan antara iuran organisasi dan pemotongan penghasilan

Iuran organisasi merupakan sumber pendanaan yang dapat digunakan untuk menjalankan kegiatan organisasi. Akan tetapi, iuran tidak boleh begitu saja disamakan dengan penguasaan 40% penghasilan buruh.

Harus dibedakan antara:

- iuran keanggotaan yang ditetapkan melalui mekanisme organisasi yang sah;
- biaya administrasi atau koordinasi yang dasar dan penggunaannya dapat dibuktikan;
- bagian pendapatan berdasarkan perjanjian yang disepakati para pihak; dan
- pemotongan penghasilan yang dilakukan tanpa persetujuan atau tanpa dasar yang jelas.

Perbedaan ini menentukan dasar hukum yang berlaku. Ketentuan internal organisasi dapat mengatur iuran dan pengelolaan keuangan organisasi, tetapi ketentuan tersebut tidak otomatis mengesampingkan perlindungan hak pekerja berdasarkan undang-undang.

Apabila potongan merupakan iuran keanggotaan, perlu diperiksa anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, keputusan organisasi, mekanisme persetujuan, serta bukti bahwa potongan tersebut benar-benar digunakan sebagai iuran. Apabila potongan merupakan bagian pembayaran jasa, harus diperiksa kontrak dan dasar pembagian pendapatannya.

3. Persetujuan buruh harus nyata dan dapat dibuktikan

Persetujuan merupakan unsur penting untuk menilai keabsahan suatu mekanisme pembagian pendapatan. Namun, persetujuan tidak cukup dinilai hanya dari adanya tanda tangan atau keputusan pengurus.

Perlu diperiksa apakah buruh memperoleh penjelasan yang memadai, mengetahui persentase yang dipotong, memahami penggunaan dana, dan mempunyai kesempatan menyampaikan keberatan tanpa ancaman kehilangan pekerjaan atau akses terhadap pekerjaan bongkar muat.

Dalam hubungan yang tidak seimbang, persetujuan yang diberikan karena tekanan atau karena tidak tersedia pilihan yang realistis perlu dinilai secara kritis.

Selain itu, persetujuan buruh tidak dapat digunakan untuk membenarkan ketentuan yang bertentangan dengan aturan hukum yang bersifat wajib. Karena itu, sekalipun ada dokumen yang memuat pembagian 40%–60%, dokumen tersebut tetap harus diuji berdasarkan status hubungan hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Transparansi dan pertanggungjawaban keuangan

Jika bagian 40% dimaksudkan untuk membiayai organisasi, pengurus seharusnya mampu menjelaskan sumber penerimaan, dasar perhitungan, jenis pengeluaran, dan manfaat yang diperoleh buruh.

Transparansi penting untuk membedakan biaya yang benar-benar diperlukan dari pengambilan penghasilan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan.

Pengelolaan keuangan yang baik setidaknya mencakup:

a. pencatatan jumlah penghasilan bruto dari setiap kegiatan;

b. pencatatan potongan secara terperinci;
c. bukti penerimaan dan pengeluaran dana;
d. laporan berkala yang dapat diakses anggota sesuai ketentuan organisasi; dan
e. mekanisme keberatan serta pemeriksaan internal yang independen.

Apabila tidak terdapat pencatatan atau pengurus menolak memberikan penjelasan yang patut, kondisi tersebut menjadi alasan untuk meminta pemeriksaan lebih lanjut. Akan tetapi, ketiadaan transparansi saja belum otomatis membuktikan tindak pidana; penentuan pelanggaran tetap bergantung pada fakta dan unsur hukum yang relevan.

C. Tinjauan terhadap Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 mengatur pembentukan, hak dan kewajiban, pencatatan, perlindungan, serta keuangan dan harta kekayaan serikat pekerja/serikat buruh. Undang-undang ini menempatkan kebebasan berserikat sebagai hak pekerja yang harus dilindungi.

Dalam konteks pembagian penghasilan TKBM, terdapat beberapa prinsip yang perlu diperhatikan.

1. Organisasi pekerja dibentuk untuk kepentingan pekerja

Serikat pekerja bukan sekadar lembaga administratif yang mengatur akses terhadap pekerjaan. Serikat memiliki fungsi memperjuangkan kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Oleh karena itu, kebijakan keuangan organisasi seharusnya mendukung tujuan tersebut. Pengurus tidak semestinya menjadikan posisi organisasi sebagai dasar tunggal untuk menetapkan pengambilan penghasilan yang tidak transparan atau tidak memiliki legitimasi yang memadai.

2. Kemandirian dan kebebasan organisasi

Kebebasan berserikat melindungi hak pekerja untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi. Kebebasan ini juga menuntut agar keanggotaan tidak menjadi sarana pemaksaan yang merugikan hak-hak pekerja.

Dalam praktik TKBM, perlu diperiksa apakah organisasi yang menaungi buruh benar-benar merupakan serikat pekerja/serikat buruh yang tunduk pada UU Nomor 21 Tahun 2000, atau merupakan koperasi, kelompok kerja, badan usaha penyedia jasa, atau organisasi lain.

Perbedaan status tersebut penting karena tidak setiap organisasi yang menaungi buruh secara otomatis berkedudukan sebagai serikat pekerja berdasarkan undang-undang. Apabila organisasi merupakan serikat pekerja, ketentuan mengenai hak, kewajiban, dan pengelolaan keuangan serikat harus menjadi bagian dari analisis. Apabila organisasi merupakan koperasi atau penyedia jasa, dasar hukum dan aturan mengenai keuangan serta hubungan kontraktualnya juga harus diperiksa.

3. Keuangan organisasi harus memiliki dasar dan pertanggungjawaban

UU Nomor 21 Tahun 2000 mengatur keuangan dan harta kekayaan serikat pekerja/serikat buruh. Ketentuan tersebut perlu dibaca bersama anggaran dasar, anggaran rumah tangga, serta keputusan organisasi yang berlaku.

Pengurus harus dapat menunjukkan bahwa sumber penerimaan organisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan dikelola untuk kepentingan organisasi. Persentase 40% tidak dapat dianggap sah hanya karena ditetapkan oleh pengurus.

Sebaliknya, tidak tepat pula menyimpulkan bahwa seluruh pungutan organisasi pasti dilarang. Iuran atau pembiayaan yang ditetapkan melalui mekanisme yang sah dan tidak bertentangan dengan hukum perlu dinilai secara berbeda dari pemotongan sepihak. Wibowo, R. J. A. (2023).

Dengan demikian, ukuran hukumnya adalah legitimasi, prosedur, tujuan, transparansi, dan kesesuaiannya dengan hak pekerja.

D. **Tinjauan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan tentang Pengupaha**n

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan beserta perubahan yang berlaku merupakan kerangka penting untuk menilai perlindungan upah. Dalam melakukan analisis terhadap praktik yang berlangsung pada 2026, peneliti perlu memperhatikan perubahan terakhir, termasuk PP Nomor 49 Tahun 2025, serta memastikan ketentuan yang berlaku pada saat peristiwa terjadi.

Pertama, harus ditentukan apakah penghasilan TKBM yang dipersoalkan termasuk upah dalam hubungan kerja. Apabila termasuk upah, mekanisme pembayaran dan pemotongannya harus dinilai berdasarkan ketentuan pengupahan yang berlaku, termasuk persyaratan serta batasan yang relevan.

Kedua, perlu dibedakan antara pengurangan nilai upah oleh pemberi kerja dan pembagian pendapatan yang dilakukan melalui mekanisme organisasi. Perbedaan pihak yang melakukan pemotongan tidak dengan sendirinya menghilangkan perlindungan hukum terhadap penghasilan pekerja. Namun, norma yang tepat harus ditentukan setelah hubungan hukum dan sumber pembayaran diketahui.

Ketiga, jika organisasi menerima uang langsung dari pengguna jasa sebelum membagikan pendapatan kepada buruh, perlu diperiksa apakah jumlah yang diterima organisasi merupakan keseluruhan pembayaran jasa, upah yang telah menjadi hak pekerja, atau pendapatan yang sejak awal dibagi berdasarkan kontrak tertentu. Dokumen pembayaran, perjanjian kerja, perjanjian jasa, dan catatan pembagian penghasilan menjadi bukti penting.

Keempat, apabila hubungan kerja dan hak atas upah dapat dibuktikan, pengurangan

penghasilan yang tidak sesuai dengan ketentuan wajib dapat menimbulkan persoalan hukum ketenagakerjaan. Namun, kesimpulan tentang pelanggaran tertentu tidak boleh hanya didasarkan pada persentase 40% tanpa pemeriksaan terhadap dasar pembayaran dan aturan yang berlaku.

Dengan demikian, pemotongan penghasilan TKBM sebesar 40% untuk pengurus tidak otomatis sah dan tidak pula otomatis melanggar hukum hanya berdasarkan persentasenya. Keabsahannya bergantung pada dasar hukum, sifat pembayaran, hubungan kerja, kesepakatan, prosedur, dan bukti penggunaan dana.

E. Analisis Berdasarkan Nilai-Nilai Pancasila

Pancasila tidak hanya berfungsi sebagai dasar negara, tetapi juga sebagai landasan etis dan filosofis dalam pembentukan serta penerapan hukum. Dalam hubungan industrial, nilai-nilai Pancasila seharusnya tercermin dalam hubungan yang manusiawi, dialogis, dan adil antara pekerja, organisasi, dan pemberi kerja.

1. Sila Kedua: Kemanusiaan yang Adil dan Beradab

Sila kedua menempatkan manusia sebagai subjek yang memiliki martabat dan hak yang wajib dihormati.

Buruh TKBM tidak boleh dipandang semata-mata sebagai tenaga yang menghasilkan pendapatan bagi organisasi. Mereka merupakan manusia yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya.

Apabila 40% dari penghasilan diambil tanpa penjelasan yang memadai, tanpa persetujuan yang sah, dan tanpa pertanggungjawaban, praktik tersebut berpotensi mengabaikan martabat serta kepentingan buruh.

Sebaliknya, pembiayaan organisasi yang wajar, transparan, dan disepakati secara sah tidak serta-merta bertentangan dengan sila kedua. Penilaian etis dan hukumnya harus memperhatikan apakah pengaturan tersebut menghormati hak pekerja dan memberikan manfaat yang dapat dipertanggungjawabkan.

2. Sila Keempat: Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan

Penentuan besarnya biaya organisasi dan pembagian penghasilan seharusnya dilakukan melalui mekanisme partisipatif. Buruh sebagai pihak yang penghasilannya terdampak perlu memperoleh kesempatan yang nyata untuk menyampaikan pendapat.

Apabila persentase 40% ditetapkan hanya oleh pengurus tanpa keterlibatan anggota yang memadai, keputusan tersebut berpotensi bertentangan dengan semangat musyawarah dan perwakilan yang bertanggung jawab.

Musyawarah tidak cukup diwujudkan melalui pengumuman keputusan yang sudah ditetapkan. Proses tersebut harus memberikan ruang bagi buruh untuk

memperoleh informasi, mengajukan keberatan, dan berpartisipasi dalam penentuan kebijakan yang memengaruhi kesejahteraannya.

Dalam penerapannya, mekanisme musyawarah dapat dilakukan melalui rapat anggota, pencatatan hasil keputusan, keterbukaan mengenai kebutuhan operasional, dan evaluasi berkala terhadap besarnya potongan.

3. Sila Kelima: Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia

Sila kelima merupakan dasar filosofis yang paling langsung berkaitan dengan pembagian penghasilan.

Keadilan sosial menghendaki agar manfaat kegiatan ekonomi tidak hanya dinikmati oleh pihak yang mempunyai kewenangan organisasi, tetapi juga memberikan imbalan yang patut kepada pekerja yang menghasilkan manfaat tersebut melalui tenaga dan pekerjaannya.

Pembagian 40% kepada pengurus dan 60% kepada buruh patut diuji berdasarkan proporsionalitas dan keadilan distributif. Perlu diketahui apakah bagian pengurus mencerminkan biaya operasional yang nyata, apakah buruh memperoleh penghasilan yang layak, dan apakah pembagian tersebut ditetapkan melalui prosedur yang dapat dipertanggungjawabkan.

Persentase 40% tidak dengan sendirinya membuktikan ketidakadilan. Akan tetapi, apabila pengurus memperoleh bagian besar tanpa hubungan yang jelas dengan biaya atau layanan yang diberikan, sementara buruh menanggung beban utama pekerjaan dengan sisa pendapatan yang rendah, terdapat alasan kuat untuk melakukan evaluasi terhadap keadilan pembagian tersebut.

Dengan demikian, sila kelima menghendaki sistem yang tidak hanya sah secara formal, tetapi juga memperhatikan dampak nyata terhadap kesejahteraan buruh.

4. Sila Pertama dan Sila Ketiga sebagai Nilai Pendukung

Sila pertama, Ketuhanan Yang Maha Esa, dapat menjadi landasan moral bagi kejujuran, amanah, dan tanggung jawab pengurus dalam mengelola dana yang berkaitan dengan hak anggota.

Sila ketiga, Persatuan Indonesia, menekankan pentingnya hubungan industrial yang harmonis dan solidaritas. Namun, solidaritas tidak seharusnya dimaknai sebagai kewajiban buruh menerima pemotongan tanpa penjelasan. Persatuan yang sehat justru dibangun melalui kepercayaan, keterbukaan, dan penyelesaian perselisihan secara adil.

F. Relevansi Permasalahan Pengupahan TKBM di Kota Bengkulu

Persoalan penghasilan buruh bongkar muat di Kota Bengkulu perlu ditempatkan dalam konteks kebutuhan akan kepastian pengupahan dan pencegahan konflik hubungan industrial.

Pemberitaan lokal pada Januari 2025 menginformasikan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu merancang standar upah bagi buruh angkut atau bongkar muat untuk mengantisipasi polemik antara buruh dan pihak terkait. Informasi tersebut merupakan indikasi adanya perhatian terhadap kebutuhan pengaturan penghasilan yang lebih jelas.

Namun, penyusunan standar upah, status pelaksanaannya, dan penerapannya terhadap kelompok TKBM tertentu harus diverifikasi melalui dokumen resmi pemerintah daerah. Demikian pula, dugaan pembagian penghasilan 40% untuk pengurus dan 60% untuk buruh harus dibuktikan melalui dokumen dan keterangan yang relevan.

Untuk menghasilkan kesimpulan yang akurat, penelitian lapangan di Kota Bengkulu perlu memeriksa:

1.identitas dan status hukum organisasi yang menaungi buruh;

2.aturan organisasi tentang iuran, biaya operasional, dan pembagian penghasilan;

3.perjanjian kerja atau perjanjian jasa bongkar muat;

4.bukti pembayaran dari pengguna jasa kepada pihak yang mengoordinasikan pekerjaan;

5.bukti penghasilan bruto, jumlah potongan, dan penghasilan bersih buruh;

6.notulen rapat atau dokumen persetujuan mengenai pembagian 40%–60%;

7.laporan penggunaan dana organisasi; dan

8.keterangan buruh mengenai ada atau tidaknya tekanan, ancaman, atau hambatan untuk menyampaikan keberatan.

Pemeriksaan tersebut diperlukan untuk membedakan praktik yang mempunyai dasar hukum dari praktik yang berpotensi melanggar hak buruh. Tanpa data tersebut, kesimpulan bahwa organisasi tertentu telah melakukan pelanggaran hukum akan terlalu dini.

G. Perlindungan Hukum dan Mekanisme Penyelesaian

Perlindungan hukum bagi buruh TKBM perlu dilaksanakan melalui langkah yang bertahap, terukur, dan sesuai dengan status hubungan hukum para pihak.

1. Pemeriksaan dasar pemotongan

Buruh atau perwakilannya dapat meminta penjelasan tertulis mengenai dasar pembagian penghasilan, aturan organisasi, perjanjian yang berlaku, serta rincian penggunaan bagian 40%.

Permintaan tersebut penting untuk memperoleh kepastian apakah pengambilan bagian penghasilan merupakan iuran, biaya operasional, atau bentuk pembayaran lainnya.

2. Audit dan keterbukaan keuangan

Apabila potongan dimaksudkan untuk membiayai organisasi, perlu dilakukan pemeriksaan terhadap laporan penerimaan dan pengeluaran. Pemeriksaan dapat dilaksanakan melalui mekanisme internal

yang sah atau mekanisme lain yang sesuai dengan status hukum organisasi.

Audit diperlukan untuk memastikan bahwa dana yang dipungut benar-benar digunakan sesuai tujuan dan tidak terjadi penyalahgunaan.

3. Musyawarah dan perubahan mekanisme pembagian

Pengurus dan buruh dapat melakukan musyawarah untuk menilai kembali persentase pembagian penghasilan. Pembahasan sebaiknya mempertimbangkan kebutuhan operasional yang nyata, jumlah tenaga kerja, besarnya pendapatan, risiko pekerjaan, serta kemampuan buruh memenuhi kebutuhan hidup.

Apabila biaya organisasi dapat dihitung secara objektif, pembiayaan berdasarkan biaya yang dapat dibuktikan dapat menjadi alternatif yang lebih transparan dibandingkan persentase tetap yang tidak memiliki penjelasan memadai.

Setiap perubahan harus dituangkan dalam dokumen yang jelas dan tidak boleh mengurangi hak minimum yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan.

4. Pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja

Jika persoalan berkaitan dengan pelaksanaan hak ketenagakerjaan, buruh dapat meminta konsultasi atau menyampaikan pengaduan kepada instansi ketenagakerjaan yang berwenang di Kota Bengkulu atau Provinsi Bengkulu, sesuai kewenangan masing-masing.

Instansi terkait dapat diminta memeriksa status hubungan kerja, dasar pembayaran, dokumen pemotongan, serta kemungkinan pelanggaran terhadap ketentuan pengupahan.

Apabila sengketa merupakan perselisihan hak atau perselisihan hubungan industrial lainnya, mekanisme penyelesaiannya harus disesuaikan dengan jenis perselisihan dan prosedur yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

5. Penyelesaian melalui jalur hukum

Apabila ditemukan bukti bahwa penghasilan yang menjadi hak buruh telah dikurangi secara tidak sah, upaya hukum dapat dipertimbangkan berdasarkan sifat hubungan hukum, pihak yang bertanggung jawab, dan kerugian yang terjadi.

Jalur hukum tersebut tidak boleh ditentukan secara tergesa-gesa. Harus terlebih dahulu dipastikan apakah sengketa termasuk perselisihan hubungan industrial, sengketa perjanjian, persoalan tata kelola organisasi, atau dugaan perbuatan melawan hukum. Dugaan tindak pidana baru dapat dinilai apabila terdapat fakta yang mendukung terpenuhinya unsur delik tertentu.

KESIMPULAN

Pertama, penghasilan yang diterima buruh TKBM harus dinilai berdasarkan sumber pembayaran dan hubungan hukum yang melandasinya. Apabila penghasilan tersebut merupakan upah dalam hubungan kerja, perlindungan hukum ketenagakerjaan dan

ketentuan pengupahan yang berlaku harus diterapkan. Apabila merupakan pendapatan berdasarkan perjanjian jasa atau mekanisme pembagian hasil, keabsahannya harus dinilai berdasarkan perjanjian, aturan organisasi, dan hukum yang relevan.

Kedua, tidak terdapat dasar untuk menganggap bahwa organisasi pekerja secara otomatis berhak mengambil 40% dari penghasilan buruh hanya karena organisasi tersebut menaungi atau mengoordinasikan pekerjaan. Pembagian tersebut harus memiliki dasar hukum atau kesepakatan yang sah, tujuan yang jelas, dan pertanggungjawaban yang memadai. Sebaliknya, persentase 40% saja belum cukup untuk menyimpulkan adanya pelanggaran tanpa memeriksa fakta dan status hubungan hukum para pihak.

Ketiga, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 menempatkan serikat pekerja sebagai instrumen untuk memperjuangkan, melindungi, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, kebijakan keuangan organisasi harus sejalan dengan tujuan tersebut dan tidak dapat mengesampingkan hak pekerja yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan.

Keempat, dalam perspektif Pancasila, praktik pemotongan yang dilakukan secara sepihak, tidak transparan, dan tidak dapat dipertanggungjawabkan berpotensi bertentangan dengan nilai kemanusiaan, musyawarah, dan keadilan sosial. Pengelolaan organisasi yang baik menuntut keterbukaan, partisipasi anggota, proporsionalitas biaya, dan perlindungan terhadap kesejahteraan buruh.

Kelima, untuk konteks Kota Bengkulu, penilaian akhir terhadap praktik pembagian 40% untuk pengurus dan 60% untuk buruh membutuhkan penelitian lapangan dan pemeriksaan dokumen. Data mengenai status organisasi, dasar pemotongan, perjanjian kerja atau jasa, serta penggunaan dana merupakan syarat penting agar kesimpulan hukum tidak didasarkan pada asumsi.

DAFTAR PUSTAKA

Pohan, M., & Hasibuan, D. M. (2021). Perjanjian pemanfaatan tenaga kerja bongkar muat barang (TKBM). Jurnal Cahaya Keadilan, 9(1)

Wibowo, R. J. A. (2023). Urgensi pembaharuan hukum ketenagakerjaan Indonesia untuk mengakomodasi perlindungan hubungan kemitraan. Jurnal Ketenagakerjaan, 18(2).

Republik Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Melihat Posisi Ganda TKBM dalam Perspektif Ketenagakerjaan. Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan.

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Database Peraturan BPK.

BETV News. 15 Januari 2025. Disnaker Kota Bengkulu Rancang Standar Upah Bongkar Muat untuk Hindari Polemik.