

NASKAH PUBLIKASI
PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA NELAYAN DAN JURAGAN PEMILIK
KAPAL DI UD. PUTRA ANGKASA PANTAI TELUK PENYU
CILACAP JAWA TENGAH



DISUSUN OLEH:

Akbar Hero Naufal

1800024109

Disusun Guna Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN

2024

JOURNAL

**IMPLEMENTATION OF LABOR RELATIONS FISHERMEN AND JURAGAN BOAT
OWNERS ON UD. PUTRA ANGKASA TELUK PENYU BAY BEACH
CILACAP CENTRAL JAVA**



Written by:

Akbar Hero Naufal

1800024109

**This Thesis Submitted as a Fulfilments of the Requirements to
Attain the Bachelor Degree of Legal Studies**

FACULTY OF LAW

UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN

YOGYAKARTA

2024

PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA ANTARA NELAYAN DAN JURAGAN

PEMILIK KAPAL DI UD. PUTRA ANGKASA PANTAI TELUK

PENYU CILACAP JAWA TENGAH

Abstrak

Pelaksanaan hubungan kerja nelayan tradisional pada bidang perikanan di Pantai Teluk Penyus Cilacap Jawa Tengah memiliki persoalan hubungan hukum antara Juragan dan Nelayan meliputi hak-hak dari pekerja yang terdiri atas upah pekerja, waktu kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja. Dalam pelaksanaan hubungan kerja di Pantai Teluk Penyus Cilacap pada UD. Putra Angkasa para pekerja dibuatkan perjanjian secara lisan yang akan mengkhawatirkan memberatkan salah satu pihak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pelaksanaan hubungan kerja antara nelayan dengan juragan di UD. Putra Angkasa dan kendala dalam pelaksanaan hubungan kerja di UD. Putra Angkasa.

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris sosiologis, dengan menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Yakni dengan mengkaji fakta empiris dan pandangan hukum tentang hasil penelitian yang diperoleh dengan Teknik pengambilan data dengan cara studi lapangan, wawancara, studi dokumen, dan studi Pustaka. Teknik penarikan kesimpulan penelitian ini menggunakan metode deduktif.

Hasil Penelitian ini adalah pelaksanaan hubungan kerja nelayan dan juragan pada UD. Putra Angkasa memuat perjanjian kerja dalam hubungan kerja yang dilakukan secara lisan untuk merekrut para tenaga kerja di UD. Putra Angkasa. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 51 Ayat (1) diperbolehkan adanya perjanjian kerja secara lisan, akan tetapi ketentuan atas perjanjian kerja yang dibuat secara lisan tersebut pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/ buruh yang bersangkutan sesuai pada Pasal 63 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal inilah yang terjadi dalam pelaksanaan hubungan kerja di UD. Putra Angkasa.

Kata Kunci: *Hubungan Kerja; Perjanjian Kerja; Nelayan Tradisional; UD. Putra Angkasa.*

**THE IMPLEMENTATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP BETWEEN
FISHERMEN AND BOAT OWNERS AT UD. PUTRA ANGKASA, TELUK
PENYU BEACH, CILACAP, CENTRAL JAVA**

Abstract

The traditional fisherman's employment relationship with boat owners in the fisheries sector at Teluk Penyuh Beach, Cilacap, Central Java, involves legal relationship issues including workers' rights such as wages, working hours, social security, health, and occupational safety. The employment relationship between fishermen and boat owners at UD. Putra Angkasa in Teluk Penyuh Beach, Cilacap, was established through verbal agreements, which may pose a risk to one party. This study aimed to examine the implementation of the employment relationships between fishermen and boat owners at UD. Putra Angkasa and the obstacles encountered in the implementation process.

The research method used in this study was empirical sociological legal research which utilized primary and secondary data sources. The empirical facts and legal perspectives were obtained by conducting field studies, interviews, document studies, and literature review. The data obtained were then analyzed, and a conclusion was drawn using a deductive method.

The results of this study indicate that the employment relationship between fishermen and boat owners at UD. Putra Angkasa involved verbal work agreements, especially in terms of labor recruitment. According to Article 51 Paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 concerning Employment, verbal work agreements are permissible. However, the employer is required to issue an appointment letter to the relevant worker/laborer as stipulated in Article 63 Paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 concerning Employment. This condition was reflected in the employment relationship at UD. Putra Angkasa.

Keywords: *Employment Relationship; Work Agreement; Traditional Fishermen; UD. Putra Angkasa.*

Has been translated by Ahmad Dahlan Language Center 	On: 18/07/2024
--	------------------------------

I. Pendahuluan

Cilacap mempunyai potensi sumber daya kelautan yang mengakibatkan suatu usaha atau aktivitas di bidang perikanan sesuai dengan kondisi lokasinya. Banyak penduduk menggantungkan kehidupan mereka dengan laut dan menjadi nelayan, kehidupan nelayan sangat bergantung pada alam dan serta senantiasa diliputi kecemasan ketika waktu pasang tiba, tak jarang kondisi demikian dihadapi oleh para nelayan. Kehidupan nelayan sangat rentan terhadap imbas alam serta tekanan ekonomi. Pantai Teluk Penyus Cilacap juga menjadi rumah bagi sejumlah warga nelayan Cilacap yang menggantungkan hidup dari hasil laut. Warga nelayan setempat memiliki peran penting dalam menjaga keberlanjutan ekosistem laut disekitar pantai. Profesi nelayan tidak harus menamatkan pendidikan dalam jenjang ilmu tertentu, cukup memiliki kemauan dan berani melaut dengan segala bentuk resiko yang akan terjadi. Tentu ini tidaklah mudah dan tidak semua orang dapat menjalaninya sebagai mata pencaharian untuk menyambung hidup. Profesi ini butuh seseorang yang bermental baja, karena apapun dapat terjadi apabila kapal telah memasuki wilayah laut lepas (Putri, 2020:16).

Nelayan tradisional memainkan peran penting dalam mengelola sumber daya perikanan dengan menggunakan alat tangkap yang turun-temurun. Dalam praktik sehari-hari, mereka memanfaatkan jaring dan pancing sederhana untuk menangkap ikan dengan menghormati pengetahuan yang diwarisi dari generasi sebelumnya. Nelayan tradisional sering kali memiliki hubungan yang erat dengan lingkungan pesisir dan memahami dinamika musiman serta keberlanjutan sumber daya, dengan mempertahankan praktik tradisional mereka, nelayan ini bukan hanya pelaku ekonomi local, tetapi juga pelindung lingkungan yang menjaga pelestarian dan keanekaragaman hayati disekitarnya (Adhawati et al., 2020:3).

Dalam ketentuan lamanya memancing ditengah laut, nelayan UD. Putra Angkasa yang memancing masing-masing memegang tujuh puluh pancing, jam kerja pada operasi penangkapan ikan bervariasi dikarenakan berbagai faktor yang mungkin terjadi seperti, kondisi cuaca, kondisi musim, dan migrasi ikan. Para pekerja UD. Putra Angkasa yakni nelayan dan tekong seringkali menyesuaikan jadwal mereka dengan siklus alam untuk mendapatkan hasil pancingan ikan yang lebih maksimal, misalnya dalam beberapa jenis ikan hanya aktif atau mudah ditangkap pada waktu-waktu tertentu dalam sehari atau semusim tertentu dalam satu tahun. Nelayan bersama juragan/ pemilik kapal membuat perjanjian secara lisan tentang perjanjian kerja mereka dengan dasar sistem satuan berat hasil. Pembagian upah atas berat satuan hasil yang ditetapkan tidak menentu sesuai dengan perjanjian awal yang telah disepakati oleh keduanya, lalu untuk kerugian tersebut ditanggung oleh juragan. Pada bagian mengenai pembagian upah antara keduanya yang mana proses pada bagi satuan berat hasil bisa dilihat dari kesepakatan lisan di awal yang telah diperjanjikan (Wijaya dkk., 2022:13).

Dalam dunia tenaga kerja nelayan, perjanjian kerja sering kali terjalin secara lisan, mencerminkan dinamika unik yang ada di sektor ini. Nelayan, yang menggantungkan hidupnya pada aktivitas perikanan, seringkali menjalin kesepakatan kerja dengan pemberi kerja atau pemilik kapal melalui pembicaraan secara lisan. Perjanjian ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pembagian upah atas hasil tangkapan ikan hingga syarat-syarat pekerjaan, dan sering kali diikat oleh norma dan tradisi lokal. Perjanjian kerja lisan ini mencerminkan fleksibilitas yang diperlukan dalam kehidupan nelayan yang sangat dipengaruhi oleh faktor cuaca, musim, dan perubahan lingkungan laut. Meskipun tidak terdokumentasi secara tertulis, perjanjian ini dapat memainkan peran vital dalam menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan antara nelayan dan pemberi kerja. Namun, tantangan muncul ketika ketidakjelasan atau

ketidaksetujuan muncul, menunjukkan perlunya pembinaan dan regulasi yang sesuai untuk melindungi hak dan kesejahteraan nelayan dalam perjanjian kerja lisan mereka.

Dalam hubungan kerja yang terjadi di UD. Putra Angkasa, pekerja (nelayan dan tekong) dan pemberi kerja (juragan) menjalin interaksi yang kompleks. Peraturan kerja yang termasuk perjanjian kerja, menjadi landasan yang menetapkan hak dan kewajiban untuk kedua belah pihak. Hubungan antara nelayan dan juragan harus terikat dengan perjanjian kerja yang menghasilkan keterikatan antara keduanya baik dengan nelayan maupun juragan. Perjanjian kerja dirasa telah memegang kunci penting dalam menjalankan suatu pekerjaan antara nelayan dengan juragan/ sang pemilik kapal, dikarenakan dalam perjanjian kerja berisi tentang dasar dari perjanjian kerja yang tertuang pada Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 seperti; adanya kesepakatan, kecakapan, adanya pekerjaan, dan pekerjaan tidak bertentangan dengan hukum dalam pemenuhannya masing-masing. Hubungan kerja antara nelayan dan juragan memuat ketentuan tentang apa yang sudah ditetapkan antara juragan dan nelayan itu sendiri dengan berlandaskan ketentuan-ketentuan yang ada pada perjanjian kerja.

Maka Penulis dalam penelitian ini ingin memahami dinamika pekerjaan dan kesejahteraan bagi para ketenagakerjaan nelayan beserta juragan yang terdapat di daerah Cilacap ini. Kondisi kerja nelayan yang sangat unik, dengan dipengaruhi oleh faktor alam, musiman, dan ekonomi.

Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang tantangan yang akan dihadapi nelayan, seperti aspek-aspek dalam ketenagakerjaan yang dengan ini berkaitan dengan pekerjaan mereka yang sangat bergantung sekali dengan alam dan musim, dengan kata lain pekerjaan nelayan ini memiliki Tingkat resiko yang tinggi dikarenakan pekerjaan mereka yang memerlukan keberanian dan keterampilan yang lebih saat bekerja ditengah laut.

II. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Penelitian hukum empiris sosiologis (empiris), yaitu melakukan pengkajian hukum terhadap suatu kesenjangan dengan menggunakan fakta-fakta empiris yang telah diambil dari perilaku manusia. Perilaku tersebut bisa dihasilkan dari penjelasan responden atau juga didapat dari pelaku yang nyata, dengan dilakukan survey secara langsung oleh peneliti melalui interview atau wawancara (Soekanto, 1984:51).

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini untuk dijadikan fakta hukum adalah data primer, data sekunder, dan data tersier yang mempunyai keterkaitan dengan inti bahasan yang diteliti yaitu Pelaksanaan Hubungan Kerja Antara Nelayan dan Juragan Pemilik Kapal di UD. Putra Angkasa Pantai Teluk Penyu Cilacap Jawa Tengah. Teknik analisis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah analisis isi atau Teknik Kualitatif.

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Deskripsi UD. Putra Angkasa

1. Profil UD. Putra Angkasa

UD. Putra Angkasa adalah usaha dagang yang terbentuk pada tahun 2019 akhir dengan bidang usaha memancing ikan laut, teritori wilayah pancing ikan dengan melihat musim yang sedang berlangsung pada saat itu serta radar dari para nelayan lain yang dapat memberikan informasi lebih lanjut mengenai keberadaan ikan laut dengan mengandalkan musim dan informasi dari nelayan lain. Dalam pelaksanaan kerjanya, UD Putra Angkasa memiliki alur pelaksanaan kerja dalam menjalani pekerjaan setiap harinya. Berikut adalah bagan alur pelaksanaan kerja UD Putra Angkasa :

Tabel 1 Alur Pelaksanaan Kerja UD. Putra Angkasa



2. Struktur Organisasi

Tabel 2 Struktur Organisasi



Penjelasan dari bagan struktur organisasi UD. Putra Angkasa:

- a. Juragan pemilik kapal adalah pemilik dari kapal sekaligus pemilik dari UD. Putra Angkasa. Juragan pada dasarnya disebut sebagai pemilik bidang usaha dagang. Istilah juragan biasanya muncul pada kalangan tertentu dalam kehidupan Nelayan Tradisional. Juragan pada UD. Putra Angkasa adalah pemilik dari bidang usaha tersebut yang tentunya pada UD. Putra Angkasa (OTHMAN dkk., 2023:525-526).
- b. Tekong adalah nahkoda kapal tradisional dari UD. Putra Angkasa yang

mengantar para ABK melaut.

- c. Nelayan adalah orang yang memancing untuk memperoleh hasil tangkapan yang didapat, tentunya nelayan merupakan bagian dari UD. Putra Angkasa.

3. Deskripsi Wilayah Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah

Kabupaten Cilacap adalah wilayah terbesar di Jawa Tengah. Kabupaten Cilacap berbatasan dengan wilayah sebelah Selatan Samudra Indonesia di sebelah utara. Di sebelah timur, kabupaten Kebumen berbatasan dengan Kabupaten Banyumas, Kabupaten Brebes, dan Kabupaten Kuningan dari Jawa Barat, dan di sebelah barat, berbatasan dengan Kabupaten Ciamis dan kora Banjar dari Jawa Barat.

B. Pelaksanaan Hubungan Kerja Pada UD. Putra Angkasa Antara Nelayan dengan Juragan di Pantai Teluk Penyu Cilacap Jawa Tengah

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menemukan bahwa dasar dari perjanjian kerja dalam hubungan kerja yang terjadi pada UD. Putra Angkasa Cilacap Jawa Tengah merupakan hubungan kerja yang di dalamnya memuat perjanjian kerja secara lisan yang dibuat oleh Juragan dan para nelayan UD. Putra Angkasa. Hubungan kerja yang terjadi dan terlaksana ini telah dibuat dengan tanpa adanya penandatanganan perjanjian kerja (secara lisan). Perjanjian kerja secara lisan yang terdapat di UD. Putra Angkasa mendiskusikan beberapa hal seperti jaminan sosial sebagai pekerja, hak sebagai juragan dan hak

pekerja, kondisi kerja, jam kerja yang berubah-ubah, tugas dan kewajiban mereka sebagai pekerja di UD. Putra Angkasa serta upah yang mencakup tentang perhitungan berdasar sistem satuan hasil. Pembuatan perjanjian kerja yang dilakukan oleh juragan dan nelayan memuat 4 unsur yang telah dibuat dan disepakati oleh juragan dan nelayan, 4 unsur tersebut meliputi Adanya kata pekerjaan, Upah kerja yang diberikan kepada nelayan dari juragan, Perintah yang dilakukan juragan/ pemberi kerja dan Perjanjian kerja tidak mengganggu ketertiban umum.

1. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja pada UD. Putra Angkasa

a. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

Bahwa bagi penulis pentingnya perjanjian kerja yang terdapat pada hubungan kerja di UD. Putra Angkasa memuat seperti:

- 1) Pertama, peran perjanjian kerja dapat memberikan perlindungan hukum kepada kedua belah pihak yaitu juragan dan pekerja (nelayan dan tekong) bahwa perjanjian kerja ini dapat menguraikan antara hak dan kewajiban serta tanggung jawab dari masing-masing pihak sehingga menurut penulis peran perjanjian kerja ini dapat mengurangi resiko konflik yang akan terjadi dikemudian hari.
- 2) Kedua, dalam perjanjian kerja yang dilakukan oleh juragan dengan pekerja (nelayan dan tekong) ini penulis menemukan bahwa dalam perjanjian yang mereka buat memuat ketentuan dari rincian upah mereka sebagai pekerja UD. Putra Angkasa, bahwa menurut penulis peran perjanjian kerja dalam hubungan kerja ini dapat menghindari dari ketidakjelasan atau kesalahpahaman terkait upah mereka yang

dikhawatirkan menyebabkan ketidakpuasan upah mereka.

- 3) Ketiga, menurut penulis peran perjanjian kerja dalam hubungan kerja ini mengatur mengenai ketentuan waktu kerja bagi para pekerja UD. Putra Angkasa, bagi penulis ketentuan waktu kerja yang terdapat dalam perjanjian kerja ini dapat membantu untuk mencegah ketidakpastian terkait waktu kerja serta memastikan keseimbangan antara lama waktu kerja dengan waktu istirahat kerja.

b. PKWTT dan Hubungan Kerja di UD. Putra Angkasa Ditinjau dari Aspek Yuridis

Dalam pelaksanaan Perjanjian Kerta Waktu Tidak Tertentu yang bisa disebut sebagai PKWTT merupakan perjanjian kerja yang mengatur dari hubungan kerja, yang dimana dalam PKWTT ini terdapat masa percobaan dengan pelaksanaannya selama 1 (satu) bulan yang mungkin akan diperlukan bagi para pelaku usaha dalam memperkerjakan pekerja yang tentunya pada UD. Putra Angkasa. Pekerja/ buruh yang bekerja pada UD. Putra Angkasa dimana dalam masa percobaan tetap menerima upah atas jasa yang diberikan oleh para pekerja yang tentunya nelayan dan juga tekong (Sutrisno & Permana, 2022:912).

Dalam masa percobaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) menawarkan beberapa manfaat bagi para kedua pihak, yaitu pekerja di UD. Putra angkasa dan pengusaha atau/ juragan UD. Putra Angkasa. Menurut penulis dari perspektif pengusaha atau/ juragan UD. Putra Angkasa, masa percobaan memberikan kesempatan untuk menilai apakah pekerja di UD. Putra Angksa sesuai dengan kebutuhan dan

harapan bagi UD. Putra Angkasa. Selama periode ini, juragan dapat mengevaluasi kinerja, keterampilan, dan adaptabilitas karyawan tanpa komitmen jangka Panjang. Hal ini dapat membantu mengurangi resiko kesalahan perekrutan dan memastikan pekerja di UD. Putra Angkasa yang terpilih benar-benar cocok dengan budaya dan tujuan dari UD. Putra Angksa itu sendiri.

2. Pelaksanaan Waktu Kerja Nelayan dan Tekong UD. Putra Angkasa

a. Waktu kerja

Hasil penelitian penulis menemukan dalam hitungan kerjanya yang tidak menentu sesuai dengan kondisi cuaca serta target pancing yang difokuskan seperti penangkapan layur maka ketentuan waktu kerja diperintahkan oleh juragan dibagi menjadi 2 jenis sesuai perjanjian kerja yang terdapat di UD. Putra Angkasa yaitu:

1) Ketentuan Pertama

Pada ketentuan pertama ini umumnya untuk pemancingan wilayah laut yang dekat dan lokasi pancing ikan sudah dipastikan melalui informasi paguyuban nelayan tradisional, jika hal tersebut berjalan dengan baik maka UD. Putra Angkasa dalam sekali trip dilaksanakan dalam 1 hari selama 10-15 jam dalam 1 hari dan 70-105 jam dalam 2 minggu untuk 7 hari kerja dan waktu istirahat diberikan selama 2 minggu dalam satu bulan serta waktu kerja saat ditengah laut selama 6 sampai 8 jam kerja. Pada ketentuan pertama ini pelaksanaan jam kerja berangkat pukul 17.00 WIB sampai dengan pukul 03.00-08.00 pagi WIB, akan tetapi menurut Bapak Sakim

ketentuan ini tetap berpedoman pada cuaca serta migrasi ikan yang terjadi pada hari itu.

2) Ketentuan Kedua

Pada ketentuan kedua ini cukup lama dikarenakan UD. Putra Angkasa melakukan roaming ke wilayah laut diluar wilayah laut Cilacap dan juga disebabkan mengenai migrasi ikan yang sulit diprediksi, dalam ketentuan kedua ini UD. Putra Angkasa dalam mencari ikan yang dipancing zona pancingnya diluar wilayah laut Cilacap. Lama kerja pada ketentuan ini selama 2 minggu atau lebih dalam satu bulan. Ketentuan waktu istirahat yang diberikan selama 2 minggu dalam satu bulan. Jika dalam ketentuan kedua ini waktu kerja dilaksanakan lebih dari satu bulan maka waktu istirahat diberikan pada bulan selanjutnya dengan ketentuan lamanya selama 2 minggu. Waktu kerja yang ditentukan pada jenis kedua ini lamanya jam kerja saat ditengah laut 6-8 jam kerja, pemberangkatan pada ketentuan kedua ini dimulai pukul 17.00 WIB sampai kepulangannya pada hari terahir pada pukul 18.00-19.00 WIB.

Sesuai dengan ketentuan UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang memuat tentang waktu kerja yang terdapat pada Pasal 77 yang Dimana pada Ayat (1) yang berisi *“Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja”*, Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang tersebut pihak UD. Putra Angkasa telah membuat ketentuan waktu kerja, dimana waktu kerja bagi para pekerja di UD. Putra Angkasa ini memuat 2 jenis ketentuan waktu kerja yang sudah

ditentukan serta disepakati atas dasar perjanjian kerja yang telah disepakati yaitu:

1) Ketentuan pertama

Dilakukan pada pukul 17.00/ atau pukul 17.30 dan pulang pukul 03.00-08.00 WIB yang jika sudah berada ditempat penangkapan pancing maka waktu kerja untuk memancing berdurasi 6-8jam yang mana ketentuan ini berlaku untuk 1 kali trip dalam 1 hari.

2) Ketentuan kedua

Dilakukan selama 14 hari atau lebih selama satu bulan saat musim ikan sedang bagus-bagusnya yang dimulai pukul 17.00 WIB dan selesainya pada hari ke kepulangannya pada pukul 18.00-19.00 WIB, akan tetapi pemberangkatannya tetap berdasar dengan melihat dari tinggi rendahnya ombak pada hari itu, jika ombak sedang tinggi Bapak Sakim selaku pemilik UD. Putra Angkasa tidak memaksakan para pekerjanya untuk berangkat dikarenakan resiko yang tinggi. Sesuai dengan waktu kerja yang dijalankan di UD. Putra Angkasa bagi para pekerja yang bekerja memancing tentunya bagi Nelayan dan juga Tekong bekerja selama 6 sampai 8 jam dilaut dan pulang setelahnya

b. Waktu Istirahat dan Cuti Pekerja UD. Putra Angkasa

Pembahasan mengenai waktu istirahat bagi para pekerja UD. Putra Angkasa sebagaimana sesuai pada Pasal 79 UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dengan ketentuan pada Ayat (5) atas pemberian waktu istirahat bagi para pekerja. UD. Putra Angkasa akan memberikan waktu istirahat sebanyak 14 hari dalam satu bulan dalam ketentuan waktu kerjanya atas

dasar perjanjian kerja yang telah disetujui dengan para pekerja UD. Putra Angkasa dengan Bapak Sakim selaku pemilik UD. Putra Angkasa. Maka 14 hari dalam satu bulan akan diberikan waktu istirahat dengan ketentuan jika dalam satu bulan tersebut telah melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang telah disepakati. Maka hal tersebut sesuai dengan Pasal 79 Ayat (5) UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Selanjutnya dalam ketentuan ini menurut Ayat (6) menyebutkan mengenai ketentuan ini diatur lebih lanjut pada peraturan pemerintah.

c. Waktu Kerja Lembur Pada UD. Putra Angkasa

bahwa dalam pelaksanaan lembur yang terjadi pada UD. Putra Angkasa sepenuhnya perintah atas juragan, yaitu Bapak Sakim itu sendiri. Pelaksanaan lembur ketika sudah dilakukan namun hasil yang didapati tidak sesuai dari harapan Bapak Sakim, maka para pekerja UD. Putra Angkasa atas perintah Bapak Sakim untuk Kembali ke darat.

Sesuai pembahasan ini menurut Pasal 78 ayat (2) UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang berbunyi *“Pengusaha yang memperkerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.”* Dalam pemenuhannya pada UD. Putra Angkasa sudah sesuai dengan Undang-Undang dengan memberikan upah lembur yang sesuai jika pelaksanaan ketentuan waktu kerja pertama dan kedua dalam UD. Putra Angkasa akan diberikan saat sedang terjadi badai ditengah laut dan migrasi ikan yang sulit diprediksi memungkinkan para pekerja UD. Putra Angkasa bekerja lebih lama, penulis dalam mewawancarai Bapak Sakim selaku juragan

memberikan penjelasan jika hal ini berakibat karena menunggu badai reda dimana selesainya badai yang tidak menentu maka atas amanat dari Bapak Sakim memberikan perintah untuk para pekerjanya jika terjadi badai ditengah laut dan migrasi ikan sulit diprediksi maka Bapak Sakim memberikan penjelasan *“untuk mencari tempat tepi ditengah sambil menunggu badai itu selesai, jika migrasi ikan sulit untuk dipastikan maka harus pulang ke darat sesuai dengan perintah lamanya waktu yang sudah ditentukan”*, penjelasan atas amanat yang diberikan oleh Bapak Sakim ini adalah:

d. Pelaksanaan Waktu Kerja dan Waktu Kerja Lembur UD. Putra Angkasa Ditinjau dari Aspek Yuridis

Dalam pelaksanaan waktu kerja yang terjadi di UD. Putra Angkasa ini terdapat pengkhususan terhadap waktu kerja yang terjadi pada UD. Putra Angkasa, dimana UD. Putra Angkasa merupakan suatu bidang usaha kerja pada bidang perikanan dengan menjualkan hasil tangkapan ikan kepada pengulak ikan dan kepada pasar-pasar tradisional. Ketentuan mengenai pengecualian pada usaha tertentu diatur khusus pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR PER.11/MEN/VII/2010, dalam Pasal 2 menyebutkan ketentuan ini mengatur mengenai waktu kerja dan istirahat bagi pekerja/ buruh yang dipekerjaan oleh pengusaha pada sektor perikanan pada operasi tertentu.

3. Pemberian Upah Di UD. Putra Angkasa

a. Ketentuan Pengupahan pada Hubungan Kerja di UD. Putra Angkasa

Pada dasarnya, pengupahan yang terjadi di UD. Putra Angkasa dihitung

berdasarkan upah satuan hasil yang mengacu pada jumlah hasil pancingan ikan layur setiap bulan nya. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan juragan, diketahui bahwa selama tahun 2022-2023, hasil pancingan ikan layur tidak menentu setiap bulan nya. Pada awal tahun 2022, UD. Putra Angkasa pernah mendapatkan paling sedikit hanya 1 ton ikan dan paling banyak sejumlah 5 ton ikan. Hasil tangkapan ikan yang hanya sejumlah 1 ton ikan dapat dikategorikan sebagai hasil tangkapan ikan yang merugikan pihak UD. Putra Angkasa dikarenakan jumlah tangkapan ikan yang terlalu sedikit ini tidak sepadan dengan biaya yang dikeluarkan saat berlayar, seperti biaya perawatan perahu dan mesin. Hal ini kemudian langsung dievaluasi oleh juragan UD. Putra Angkasa agar hasil tangkapan ikan yang didapatkan setiap bulan nya bisa lebih stabil. Untuk menghindari kerugian, juragan UD. Putra Angkasa menetapkan bahwa nelayan dan tekong harus mendapatkan minimal 3 ton ikan apabila ingin pergi berlayar dalam kondisi tidak merugi. Hal ini bisa diperkirakan dari kemampuan tekong dalam membaca musim ikan dan juga migrasi ikan. Apabila tekong memperkirakan bahwa hasil tangkapan ikan yang didapatkan tidak bisa mencapai minimal sejumlah 3 ton ikan maka juragan UD. Putra Angkasa menetapkan bahwa penangkapan ikan sebaiknya ditunda terlebih dahulu dan dapat pergi berlayar kembali ketika sudah musimnya agar tidak menimbulkan kerugian. Berdasarkan hal ini, UD. Putra Angkasa mulai menetapkan aturan bahwa nelayan dan tekong tidak dapat asal pergi berlayar setiap saat, tetapi hanya dapat pergi berlayar ketika diperkirakan dapat menghasilkan tangkapan ikan minimal 3 ton ikan. Evaluasi akan hal ini

sudah mulai dilakukan juragan UD. Putra Angkasa di setiap bulan nya selama tahun 2022-2023.

Dalam hubungan kerja tentunya harus ada upah pasti yang diberikan kepada pekerja. Pada dasarnya upah memerankan peran yang sangat vital dalam hubungan kerja. Maka dari itu, pengupahan yang diberikan UD. Putra Angkasa harus sesuai dengan ketentuan yang di atur dalam PP nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan. Ketentuan pengupahan yang digunakan oleh UD. Putra Angkasa, yaitu upah satuan hasil yang ditentukan berdasarkan pasal 14 huruf (b) PP nomor 36 tahun 2021. Ketentuan upah satuan hasil diatur kembali dalam Pasal 18 Ayat (1) yang menyebutkan bahwa upah satuan hasil yang dimaksud dalam pasal 14 huruf (b) ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati. Pasal 18 Ayat (2) juga menjelaskan bahwa penetapan besarnya upah dilakukan pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha. Dalam hal ini, juragan UD. Putra Angkasa sebagai pengusaha sudah membuat kesepakatan dengan para pekerja, yaitu tekong dan nelayan tanpa adanya unsur paksaan mengenai pengupahan yang akan diberikan. Upah yang diberikan juragan setiap bulannya adalah upah yang dihitung berdasarkan jumlah hasil tangkapan ikan dengan syarat minimal mendapatkan 3 ton ikan. Juragan akan menggaji tekong lebih mahal dibandingkan nelayan karena pekerjaannya yang lebih krusial dalam menentukan jumlah hasil tangkapan ikan saat pergi berlayar. Banyaknya hasil tangkapan ikan ditentukan dari kemahiran tekong dalam membaca musim dan migrasi ikan sehingga UD. Putra

Angkasa tidak merugi ketika pergi berlayar.

Pasal 19 PP nomor 36 tahun 2021 menyebutkan bahwa “*penetapan upah sebulan berdasarkan satuan hasil ditetapkan berdasarkan upah rata-rata 12 bulan terakhir yang diterima pekerja*” selama tahun 2022-2023 upah yang diberikan juragan UD. Putra Angkasa pada awalnya masih tidak menentu karena jumlah hasil tangkapan ikan yang masih belum stabil dibandingkan pada tahun 2023. Pada tahun 2023, hasil tangkapan ikan UD. Putra Angkasa sudah mulai stabil sehingga pendapatan yang didapat meningkat dan juragan sudah mulai memberikan upah pasti pada pekerja nya. Maka dari itu, dengan adanya ketentuan pasal 19 PP nomor 36 tahun 2021, penulis menyarankan juragan UD. Putra Angkasa untuk mengikuti ketentuan pengupahan satuan hasil yang berlaku. Penetapan upah sebulan pada UD. Putra Angkasa dihitung berdasarkan jumlah hasil tangkapan ikan sebanyak 3 ton sehingga didapatkan hasil upah nelayan sebesar Rp. 2.300.000,00 (dua juta tiga ratus ribu rupiah) dan upah tekong sebesar Rp. 4.500.000,00 (empat juta limaratus ribu rupiah). Namun, jika pasal 19 PP nomor 36 tahun 2021 tersebut dirasa terlalu memberatkan, penulis menyarankan juragan UD. Putra Angkasa untuk dapat mengikuti ketentuan pengupahannya berdasarkan pasal 36 PP nomor 36 tahun 2021 mengenai upah terendah pada usaha mikro dan usaha kecil. Berdasarkan pasal 36, ditentukan bahwa juragan UD. Putra Angkasa harus memeberikan upah paling sedikit sebesar Rp. 260.000,00 (dua ratus enam puluh ribu rupiah) dan paling banyak sebesar Rp. 600.000,00 (enam ratus

ribu rupiah) setiap bulan nya kepada para pekerjanya. Pasal 36 ini dapat dijadikan opsi yang dapat memudahkan juragan UD. Putra Angkasa apabila hasil tangkapan ikan yang didapatkan sedang tidak menentu atau tidak mencapai target. Walaupun juragan telah menetapkan hasil tangkapan ikan setiap bulan nya harus mencapai minimal 3 ton, tetapi UD. Putra Angkasa sangat mengandalkan musim yang merupakan faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh tekong ataupun nelayan saat berlayar. Berdasarkan hal ini, juragan diperbolehkan menggunakan pasal 36 apabila pasal 19 dirasa terlalu membebankan. Namun, apabila juragan UD. Putra Angkasa merasa sanggup untuk terus menggaji pekerjanya sesuai pasal 19 maka diperbolehkan dengan syarat harus ada upah pasti di setiap bulan nya sesuai yang tercantum pada pasal 19 PP nomor 36 tahun 2021.

b. Ketentuan pengupahan pada UD. Putra Angkasa

Pada PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menyebutkan pada Pasal 1 Ayat (1) yang berisi “Upah merupakan Pekerja/ Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/ pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, Kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/ Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan” hal ini sesuai dengan apa yang terjadi pada UD. Putra Angkasa yang dimana ketika para pekerja sudah melaksanakan tugasnya maka akan mendapat upah yang diberikan oleh pemberi kerja/ pengusaha

yaitu Bapak Sakim Sendiri selaku Pemilik UD. Putra Angkasa.

Sesuai dengan ketentuan tersebut dalam pelaksanaannya pada UD. Putra Angkasa sudah ditentukan untuk pembayaran upah hasil pancing ikan layur bagi para pekerja dengan pembagian sebagai berikut:

1) Pembayaran tekong UD. Putra Angkasa

Dalam pembayaran ikan layur, tekong diberi upah oleh juragan sebesar Rp. 3.000,00 (tiga ribu rupiah) per kg untuk tekong, pembayaran untuk tekong sebesar Rp. 3.000 (tiga ribu rupiah) per kg yang nanti akan dibagikan lagi untuk 2 tekong dikarenakan terdapat 2 tekong untuk 2 kapal di UD. Maka bayaran untuk satu tekong mendapat sebesar Rp. 1.500,00 (seribu lima ratus rupiah) dimana pada hal ini belum termasuk pada perhitungan untuk hasil tangkapan ikan yang didapati.

2) Pembayaran nelayan UD. Putra Angkasa

Dalam pembayaran ikan layur, nelayan diberi upah oleh juragan sebesar Rp. 10.000,00 (sepuluh ribu rupiah) per kg untuk nelayan, pembayaran untuk nelayan sebesar Rp. 10.000,00 (sepuluh ribu rupiah) per kg yang nanti akan dibagikan lagi untuk 13 nelayan dikarenakan terdapat 13 nelayan untuk 2 kapal yaitu pada Kapal Putra Angkasa 1 sebanyak 6 orang dan Kapal Putra Angkasa 2 sebanyak 7 orang. Maka bayaran untuk satu nelayan sebesar Rp. 770,00 (tujuh puluh tujuh ratus rupiah) dimana pada hal ini belum termasuk pada perhitungan untuk hasil tangkapan ikan yang didapati.

Hal ini sesuai dengan apa yang disebutkan pada Pasal 21 Ayat (1) pada PP No. 36 Tahun 2021 yang menyebutkan “*Pengusaha wajib Menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.*” Maka atas penyusunan struktur skala upah yang terjadi di UD. Putra Angkasa tergolong sangat kecil, dikarenakan usaha pada bidang kerja ini sangat tergantung dengan kondisi alam yang sedang terjadi, akan tetapi pada Pasal 21 Ayat (1) menyebutkan “*dengan memperhatikan kemampuan*” dengan arti pada Peraturan pemerintah ini mewajibkan bagi semua pengusaha tanpa terkecuali untuk membuat struktur skala upah bagi para pekerja tetap dengan kondisi dan kemampuan pengusaha dalam mengupah para pekerjanya.

c. Perhitungan Pengupahan di UD. Putra Angkasa

Perhitungan pengupahan yang akan diberikan untuk para pekerja UD. Putra Angkasa yakni untuk para tekong dan nelayan memiliki perbedaan untuk pembagian upahnya. Berdasarkan hasil wawancara penulis terhadap juragan, hasil tangkapan ikan layur selama 1 tahun pada tahun 2023 rata-rata mendapat 3 ton. Maka perhitungan pengupahan tekong dan nelayan di UD Putra Angkasa adalah sebagai berikut :

Upah tanpa lembur = Jumlah ikan yang didapatkan (kg) x Upah yang ditentukan

Keterangan :

- a. Upah yang ditentukan untuk tekong = Rp. 3.000,00
- b. Upah yang ditentukan untuk nelayan = Rp. 10.000,00

c. Jumlah ikan yang didapatkan = 3 ton (3.000 kg)

1) perhitungan upah tanpa lembur untuk tekong UD. Putra Angkasa

Upah tanpa lembur = Jumlah ikan yang didapatkan (kg) x Upah yang ditentukan

$$= 3.000 \text{ (kg)} \times \text{Rp.}3.000,000$$

$$= \text{Rp.} 9.000.000,00 \text{ (Sembilan juta rupiah)}$$

Berdasarkan rumus di atas, didapatkan upah tanpa lembur Rp. 9.000.0000,00 untuk dua tekong yang ada di UD Putra Angkasa. Maka perhitungan upah tanpa lembur untuk satu tekong sebesar :

$$\text{Rp.} 9.000.000 \div 2 = \text{Rp.} 4.500.000,00 \text{ (Empat juta lima ratus ribu rupiah).}$$

2) Perhitungan upah tanpa lembur untuk nelayan UD. Putra Angkasa

Upah tanpa lembur = Jumlah ikan yang didapatkan (kg) x Upah yang ditentukan

$$= 3.000 \text{ (kg)} \times \text{Rp.}10.000,00$$

$$= \text{Rp.} 30.000.000,00 \text{ (Tiga puluh juta rupiah)}$$

Berdasarkan rumus di atas, didapatkan upah tanpa lembur Rp. 30.000.0000,00 untuk tiga belas nelayan yang ada di UD Putra Angkasa. Maka perhitungan upah tanpa lembur untuk satu nelayan sebesar :

$$\text{Rp.} 30.000.000 \div 13 = \text{Rp.} 2.307.000,00 \text{ yang dibulatkan menjadi Rp.} 2.300.000,00 \text{ (Dua juta tiga ratus ribu rupiah).}$$

d. Perhitungan Upah Kerja Lembur UD. Putra Angkasa

Upah lembur untuk para pekerja UD. Putra Angkasa akan

diberikan dimana dalam waktu kerja yang terjadi melebihi dari ketentuan skema waktu kerja pertama dan waktu kerja ke 2 di UD. Putra Angkasa, dimana menurut Bapak Sakim upah lembur sendiri sering diberikan pada ketentuan skema waktu kerja ke 2 UD. Putra Angkasa dikarenakan pada ketentuan ini berlangsung lama dan biasanya sulit untuk dipastikan mengenai lamanya waktu kerja sehingga melebihi waktu kerja yang ditentukan selama 6 sampai 8 jam kerja yang disebabkan oleh kondisi cuaca saat ditengah laut. Maka untuk perhitungan upah lembur ini penulis berdasar hasil wawancara dengan Bapak Sakim terhadap perhitungan upah lembur yang terjadi di UD. Putra Angkasa dengan rata-rata mendapatkan 3ton dalam 1 tahun waktu lembur yang sering terjadi ini akan dikenakan 2 kali upah melalui perhitungan sebagai berikut:

Upah lembur = 2x Upah tanpa lembur

Upah lembur = 2 x (Jumlah ikan yang didapatkan (kg) x Upah yang ditentukan)

a. perhitungan upah lembur untuk tekong UD. Putra Angkasa

$$\begin{aligned}\text{Upah lembur} &= 2 \times (\text{Upah tanpa lembur}) \\ &= 2 \times (3.000 \text{ (kg)} \times \text{Rp.3.000,000}) \\ &= \text{Rp. 18.000.000,00 (Delapan belas juta rupiah)}\end{aligned}$$

Berdasarkan rumus di atas, didapatkan upah lembur Rp.

18.000.0000,00 untuk dua tekong yang ada di UD Putra Angkasa.

Maka perhitungan upah tanpa lembur untuk satu tekong sebesar :

$$\text{Rp. 18.000.000} \div 2 = \text{Rp. 9.000.000,00 (Sembilan Juta Ribu Rupiah)}.$$

b. Perhitungan Upah Lembur Untuk Nelayan UD. Putra Angkasa

$$\begin{aligned}
\text{Upah Lembur} &= 2 \times (\text{Upah Tanpa Lembur}) \\
&= 2 \times (3.000 \text{ (Kg)} \times \text{Rp.}10.000,00) \\
&= \text{Rp. } 60.000.000,00 \text{ (Enam Puluh Juta Rupiah)}
\end{aligned}$$

Berdasarkan Rumus Di Atas, Didapatkan Upah Lembur Rp. 60.000.0000,00 Untuk Tiga Belas Nelayan Yang Ada Di UD Putra Angkasa. Maka Perhitungan Upah Lembur Untuk Satu Nelayan Sebesar :

$$\begin{aligned}
\text{Rp. } 60.000.000 \div 13 &= \text{Rp. } 4.615.384,00 \text{ Yang Dibulatkan Menjadi Rp.} \\
&4.600.000,00 \text{ (Empat Juta Enam Ratus Ribu Rupiah).}
\end{aligned}$$

e. Pengupahan Ditinjau Aspek Yuridis

Ketentuan pengupahan untuk Usaha mikro dan kecil sesuai Undang-Undang adalah sebagai berikut:

- 1) Ketentuan Pasal 36 Ayat (2) pada PP 36 Tahun 2021 untuk Upah terendah pada Usaha Mikro dan Kecil pada Huruf (a):

Pada huruf (a) Ayat (2) Pasal 36 PP 36 Tahun 2021 disebutkan mengenai rata-rata konsumsi Masyarakat ditingkat provinsi, menurut data terbaru dari BPS pada tahun 2021 rata-rata konsumsi Masyarakat provinsi Jawa Tengah sebesar Rp 519.009 (Lima ratus Sembilan belas ribu Sembilan rupiah). Berdasarkan penjelasan di atas, ketentuan upah paling sedikit sesuai dengan ketentuan Pasal 36 Ayat (2) pada huruf (a) yaitu 50% (lima puluh persen) dari Rp. 519.009,00 (lima ratus Sembilan belas ribu Sembilan rupiah)

$$= 50\% \times 519.009$$

= Rp. 260.000,00 sebesar Rp. 260.000,00 (dua ratus enam puluh ribu rupiah). Maka apabila pelaksanaan kerja di UD. Putra Angkasa mengalami kerugian dan hasil tangkapan ikan yang di dapatkan jumlahnya tidak memenuhi target maka untuk pembayaran upah para pekerja UD. Putra Angkasa yang harus dibayar paling sedikit sebesar Rp. 260.000,00 (dua ratus enam puluh ribu rupiah). Hal ini sesuai dengan ketentuan untuk upah terendah bagi usaha kecil pada Pasal 36 Ayat 2 huruf (a).

- 2) Ketentuan Pasal 36 Ayat (2) pada PP 36 Tahun 2021 untuk Upah terendah pada Usaha Mikro dan Kecil pada Huruf (b):

Pada huruf (b) Ayat (2) Pasal 36 PP 36 Tahun 2021 disebutkan mengenai nilai kesepakatan upah yaitu paling sedikit 25% diatas garis kemiskinan masyarakat ditingkat provinsi. Menurut data terbaru dari BPS pada tahun 2023 garis kemiskinan di Masyarakat Provinsi Jawa Tengah sebesar Rp 477.580,00 (empat ratus tujuh puluh tujuh lima ratus delapan puluh ribu rupiah), maka perhitungan nilai upah yang paling sedikit adalah sebagai berikut:

Nilai upah paling sedikit

= Nilai garis kemiskinan + (25% x garis kemiskinan)

= 477.580 + (25% x 477.580)

= 477.580 + 119.395

= Rp. 596.975 yang dibulatkan menjadi Rp. 600.000 (enam ratus ribu rupiah)

Berdasarkan perhitungan di atas, nilai upah paling banyak yang

dapat diberikan oleh UD Putra Angkasa kepada para kerjanya adalah sebesar Rp. 600.000,00 (Enam ratus ribu rupiah). Maka apabila pelaksanaan kerja di UD. Putra Angkasa mengalami kerugian dan hasil tangkapan ikan yang didapatkan jumlahnya tidak memenuhi target maka untuk pembayaran upah para pekerja UD. Putra Angkasa yang harus dibayar paling banyak sebesar Rp. 600.000,00 (enam ratus ribu rupiah). Hal ini sesuai dengan ketentuan upah terendah bagi usaha kecil pada Pasal 36 Ayat (2) huruf (b).

f. Pesangon Pekerja UD. Putra Angkasa

Pesangon menurut Pasal 40 Ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 menjelaskan bahwa pesangon terjadi dimana jika pekerja mengalami PHK karena usia kerjanya memasuki usia pensiun atau diberhentikan karena dengan hal lain sesuai perjanjian kerja, dimana pada ketentuan ini pengusaha wajib hukumnya untuk membayar uang pesangon atau/ uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Afifah dkk., 2021:406)

Adanya ketentuan pesangon disepakati antara pekerja dan buruh sesuai Pasal 59 PP No. 35 Tahun 2021 ini, ketentuan secara rinci mengenai besaran uang pesangon yang diberikan untuk pekerja UMKM ini tidak ada aturan khusus yang mengatur akan tetapi Bapak Sakim selaku juragan UD. Putra Angkasa ketika dalam menetapkan uang pesangon bagi pekerjaannya setidaknya berdasar pada 3 asas perlindungan pekerja guna menghindari ketimpangan serta ketidakadilan bagi pekerja yang di PHK untuk mendapatkan haknya.

Menurut (Asyhadie, 2007:78) terdapat 3 jenis perlindungan kepada tenaga kerja yaitu sebagai berikut:

1) Pertama mengenai perlindungan sosial

Perlindungan ini berkaitan dengan usaha kemasyarakatan dengan arti bahwa memungkinkan pekerja atau/ buruh mengembangkan dan menjalankan kehidupannya sebagai manusia, khususnya sebagai anggota Masyarakat serta anggota keluarga. Penjelasan ini adalah perlindungan sosial sendiri mencakup pada kesehatan kerja. Implementasi kesehatan kerja ini pada UD. Putra Angkasa dimana para pekerja harus mendapatkan perlindungan sosial ini dikarenakan kesehatan dalam bekerja mereka harus sangat dijaga dikarenakan tingkat pekerjaan mereka yang sangat beresiko tinggi.

2) Kedua mengenai perlindungan teknis

Perlindungan ini berkaitan dengan suatu usaha guna untuk menjaga agar pekerja atau/ buruh terhindar dari kecelakaan kerja yang disebabkan oleh alat-alat kerja yang dikerjakan. Penjelasan ini adalah perlindungan teknis mencakup pada keselamatan kerja saat dilapangan. Implementasi atas perlindungan ini mengacu pada kondisi para nelayan dan tekong dalam bekerja dikarenakan alat-alat kerja mereka yaitu pancing dirasa cukup membahayakan jika tidak dilakukan dengan hati-hati, oleh sebab itu perlu adanya kehati-hatian bagi para pekerja UD. Putra Angkasa dalam kerjanya.

3) Ketiga mengenai Perlindungan Ekonomis

Perlindungan ini berkaitan dengan usaha dalam memberikan penghasilan yang cukup guna untuk memnuhi keperluan para pekerja serta keluarganya serta Upaya bentuk perlindungan saat pekerja/ buruh tidak mampu bekerja karena terjadinya sesuatu. Penjelasan hal ini mengacu pada Jaminan Sosial. Impelementasi atas hal ini adalah dimana Juragan harus memberikan upah yang layak serta dapat menjamin para nelayan dan tekong untuk ikut terlindung dalam Jaminan Sosial.

4. Hak Sebagai Pekerja Dan Juragan Pada UD. Putra Angkasa

a. Hak sebagai pekerja

Hak sebagai pekerja dan tekong pada hubungan kerja UD. Putra Angkasa meliputi:

- 1) Hak atas pekerjaan. Warga pesisir dipastikan bisa untuk mendapatkan haknya jika ingin menjadi bagian dari UD. Putra Angkasa.
- 2) Hak atas upah yang adil. Pemberian Upah Pada UD. Putra Angkasa merupakan hadiah atau bentuk dari hasil kerjanya yang diberikan oleh juragan atau pemberi kerja. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu dengan upah yang sebanding dengan tenaga dan waktu yang telah dikeluarkan untuk menjalankan usaha kerja.
- 3) Hak untuk berserikat dan berkumpul warga nelayan. Guna memperjuangkan dan mempertahankan kepentingan dari masing-masing, mereka harus memiliki hak nya guna membentuk serikat pekerja dengan tujuan memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota pekerja ataupun buruh. Dengan berserikat maka lebih kuat untuk mempertahankan

kepentingannya (Rahmatsyah, 2023:13).

- 4) Hak atas perlindungan, keamanan dan Kesehatan UD. Putra Angkasa. Jaminan yang telah ada sejak awal di UD. Putra Angkasa sebagai bagian terdalam dari kebijaksanaan pada suatu usaha kerja. Resiko yang didapati harus diperhitungkan sejak awal, hal ini perlu dikarenakan guna menghindari dari ketidak harmonisan antara juragan selaku pemberi kerja dengan nelayan selaku pekerja pada UD. Putra Angkasa.
- 5) Hak untuk diproses hukum dengan secara sah. Hak ini berlaku pada UD. Putra Angkasa ketika nelayan atau pekerja dituduh atau tersandung masalah dengan usaha kerja lain yang membuat usaha kerja merasa dirugikan.
- 6) Hak untuk diperlakukan yang sama pada UD. Putra Angkasa. Tidak ada perbedaan dengan masing-masing antara nelayan dengan tekong dengan berdasarkan perbedaan kulit, jenis kelamin, getnis, agama dan semacamnya, baik dengan sikap, perlakuan gaji dan tidak pernah terjadi unsur SARA.
- 7) Hak atas rahasia pribadi bagi para nelayan dan tekong. Walaupun UD. Putra Angkasa memiliki hak akan mengetahui Riwayat hidup bagi para nelayan dan tekong akan tetapi hak untuk tidak menyebutkankan seluruh data pribadi tertentu dari setiap nelayan ataupun tekong. Dengan maksud bahwa UD. Putra Angkasa tetap menerima dengan lapang dada jika ada hal-hal tertentu yang tidak boleh untuk diketahui juragan tanpa adanya paksaan.
- 8) Hak atas kebebasan dari suara hati dari para pekerja UD. Putra Angkasa.

Para pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan hal tertentu yang dianggap tidak baik. Dengan contoh melakukan pemancingan dengan cara yang dilarang menurut Perundang-undangan demi mendapat hasil pancing yang lebih banyak untuk keberlangsungan keuntungan usaha kerja. Dalam pelaksanaan kerja di UD. Putra Angkasa hak-hak dari pekerja UD. Putra Angkasa sudah dijalankan sesuai dengan Undang-Undang 1945 Pasal 27 ayat (2) yang memuat “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” (Zhafirah & Mardijono, 2023:223-224). Pada dasarnya, para pekerja wajib mendapatkan haknya tanpa terkecuali dan dengan sesuai undang-undang yang ada, serta juragan selaku pemilik usaha kerja wajib untuk memfasilitasi hak-hak para pekerjanya. Walaupun dalam kenyataannya pasti terjadi suatu masalah perselisihan antara pekerja dengan juragan yang akan terjadi.

b. Hak sebagai juragan

Juragan pada hubungan kerja UD. Putra Angkasa juga mempunyai hak-hak sebagai pemberi lapangan kerja untuk para pekerja. Artinya bahwa juragan dan juga nelayan beserta tekong memiliki satu kesatuan yang berkelanjutan dalam pelaksanaan kerja dengan saling membutuhkan. Berdasarkan hal tersebut maka semua yang menjadi hak dan kewajiban setiap pihak harus dilindungi. Dengan isi :

- 1) Menyusun peraturan dan perjanjian kerja.
- 2) Menjalankan hak untuk PHK terhadap para pekerja. Pengusaha bisa melakukan phk terhadap pekerja.
- 3) Menutup perusahaan.

4) Membentuk dan menjadi anggota organisasi untuk usaha dagang.

5) Hak untuk menyerahkan Sebagian pekerjaan kepada usaha dagang lain.

c. **K3 Pekerja UD. Putra Angkasa Ditinjau dari Aspek Yuridis**

Dalam penyelenggaraan akan Kesehatan dan Keselamatan Kerja oleh dinas ketenagakerjaan merupakan Amanah dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Dasar 1945. Oleh karena itu, pengusaha yang tidak mematuhi dan tidak mentaati peraturan terkait dengan kewajiban menerapkan dan mensosialisasikan mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ditempat kerjanya maka akan dikenakan sanksi mulai dari yang ringan seperti sanksi administrative hingga sanksi pidana, yang memuat seperti Pemberian Sanksi Administratif, pemberian sanksi administratif berupa :

1) Teguran;

a) Peringatan tertulis.

Peringatan tertulis merupakan pemberitahuan resmi kepada pihak yang melanggar aturan, dengan isi peringatan yang biasanya mencakup detail pelanggaran yang telah dilakukan, dengan tujuan peringatan tertulis dalam sanksi administratif adalah memberikan kesempatan kepada pelanggar untuk memperbaiki kesalahan mereka sebelum sanksi-sanksi yang lebih lanjut diambil.

b) Pembatasan kegiatan usaha.

Pembatasan kegiatan usaha meliputi seperti pengurangan skala operasional, penangguhan izin usaha, pemberhentian kegiatan usaha sementara. Penerapan dalam pemberlakuan sanksi tersebut bertujuan

untuk memberikan efek jera dan mendorong pelaku usaha untuk lebih patuh lagi terhadap ketentuan yang ada.

c) Pembekuan kegiatan usaha.

Pembekuan kegiatan usaha dalam sanksi administrative merupakan Tindakan penangguhan atau penghentian sementara terhadap operasional suatu usaha sebagai akibat dari pelanggaran yang terjadi menyangkut peraturan atau ketentuan tertentu. Tujuan dari pemberlakuan ini adalah sebagai Tindakan tegas atas menanggapi pelanggaran yang dianggap serius.

d) Pembatalan persetujuan.

Pembatalan persetujuan dalam hal ini berkaitan mengenai pencabutan izin usaha, penghentian operasional dan melakukan kewajiban mematuhi persyaratan baru. Tujuan dari ketentuan ini adalah memberikan efek jera dalam sanksi administrative agar melindungi serta menegaskan konsekuensi yang serius akibat pelanggaran yang terjadi pada aturan yang sudah ditetapkan.

d) Pembatalan pendaftaran.

Pembatalan persetujuan merupakan sanksi administratif dimana pihak otoritas mencabut dari persetujuan atau izin yang sebelumnya dilakukan dan diberikan pada individu, Perusahaan, pengusaha serta lainnya.

e) Penghentian sementara sebahagian atau seluruh alat produksi;

f) Pencabutan izin usaha.

Pencabutan izin usaha merupakan sanksi administrative

dengan dilakukanyapencabutan oleh otoritas pemerintah, Tindakan ini merupakan bentuk dari Sebagian konsekuensi dari pelanggaran peraturan, norma, atau persyaratan yang mendasar pemberian izin usaha tersebut.

2) Pemberian Sanksi Pidana

Penjatuhan sanksi pidana yang dijatuhkan dalam hal perusahaan yang tidak menerapkan dan mensosialisasikan mengenai keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) bagi para pekerja yang dimana sesuai dengan PP No. 50 tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Sebagaimana memuat dalam Pasal 186 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang memuat “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau denda palinf sedikit Rp. 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah) (Octavian & Septiawan, 2022:251-252).

5. Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang Terdapat di UD. Putra Angkasa

a. Perbedaan BPJS dengan KIS dalam Pelayan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Ditinjau dari Aspek Yuridis

Tabel 3 Perbedaan BPJS dan KIS

No	BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial)	KIS (Kartu Indonesia Sehat)

1	BPJS adalah badan atau Lembaga yang menyelenggarakan dan mengelola jaminan kesehatan tersebut	KIS merupakan jaminan kesehatan yang diperuntukan bagi Masyarakat tidak mampu
2	BPJS merupakan jaminan kesehatan yang diwajibkan bagi setiap negara Indonesia baik yang mampu atau pun tidak mampu, iurannya akan ditanggung oleh pemerintah	KIS hanya diperuntukan bagi seseorang yang dimana kondisi ekonominya sangat lemah
3	Pemakaian BPJS hanya berlaku di klinik atau puskesmas yang telah didaftarkan saja.	Pemakaian KIS dapat dilakukan dimana saja dengan cakupan yang lebih luas yaitu: klinik, puskesmas, atau dirumah sakit manapun yang ada di Indonesia.
4	BPJS hanya bisa digunakan ketika peserta dalam kondisi yang sudah benar-benar sakit dan diperlukan perawatan.	KIS bukan hanya sebagai pengobatan saja melainkan juga dapat melakukan pencegahan.
5	BPJS terdapat kewajiban membayar iuran kepesertaan setiap bulannya dengan jumlah yang sudah ditentukan.	KIS merupakan jenis jaminan kesehatan yang bersubsidi dari pemerintah (Hasibuhan, S. L., 2023)

b. BPJS untuk Pekerja UD. Putra Angkasa

Proses dalam pendaftaran pekerja pada BPJS ketenagakerjaan dan Kesehatan merupakan Langkah yang penting bagi Perusahaan guna memastikan tentang perlindungan kesejahteraan dan Kesehatan para pekerjanya. Pendaftaran para pekerja nelayan di UD. Putra Angkasa pada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) memiliki sejumlah manfaat yang sangat penting. Pertama-tama, melalui pendaftaran ini, pekerja nelayan dan keluarganya mendapatkan perlindungan yang luas, terutama dalam hal kesehatan. BPJS Kesehatan menyediakan jaminan kesehatan yang mencakup biaya pengobatan jika sewaktu-waktu salah satu pekerja di UD. Putra Angkasa sedang sakit, rawat inap yang mungkin akan berguna jika dimana suatu keadaan salah satu pekerja di UD. Putra Angkasa membutuhkan pengobatan rawat inap ketika terjadi sesuatu, dan kesehatan lainnya yang bisa didapatkan jika para pekerja di UD. Putra Angkasa terdaftar dalam BPJS. Hal tersebut dirasa perannya cukup penting dikarenakan untuk menanggulangi resiko kesehatan yang mungkin dihadapi para pekerja di UD. Putra Angkasa ditengah pekerjaannya yang beresiko tinggi dan penuh tantangan.

c. Ketentuan Pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan untuk Pekerja pada Usaha Kecil

Dalam pendaftaran ke pesertaan BPJS Ketenagakerjaan untuk golongan BPU (bukan penerima upah) dijelaskan pada Website resmi BPJS Ketenagakerjaan, dalam penjelasannya terdapat 4 pilihan bagi para calon peserta untuk mendaftar pada BPJS Ketenagakerjaan ini yaitu

melalui: Website resmi BPJS Ketenagakerjaan, Kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan, PERISAI (Agen Penggerak Jaminan Sosial Indonesia), dan melalui mitra Kerjasama BPJS Ketenagakerjaan. Maka dari ke 4 (empat) jalur tersebut menurut penulis BPJS Ketenagakerjaan ini memberikan kemudahan bagi para pelaku usaha kecil untuk menjamin para pekerjanya dan tidak ada alasan bagi juragan untuk tidak mengikuti atas program BPJS Ketenagakerjaan ini.

1) Pendaftaran melalui website resmi BPJS Ketenagakerjaan

Langkah pertama jika para pekerja UD. Putra Angkasa mendaftar melalui website, maka dalam hal ini mengacu untuk para calon kepesertaan untuk membuka website yang sudah tersedia pada laman (<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>)

2) Pendaftaran melalui kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan

Dalam alur pendaftaran ini, para calon peserta BPJS Ketenagakerjaan dapat mengunjungi kantor cabang dari BPJS Ketenagakerjaan terdekat

3) Pendaftaran melalui PERISAI

PERISAI adalah agen penggerak jaminan sosial Indonesia yang secara sah diatur pada Peraturan BPJS Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2023 Tentang Kerja Sama Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dengan Wadah

4) Pendaftaran melalui mitra Kerjasama BPJS Ketenagakerjaan

Penjelasan melalui alur ini adalah BPJS Ketenagakerjaan melakukan kerja sama dengan para mitra guna untuk mempermudah proses pendaftara bagi calon keanggotan BPJS Ketenagakerjaan. Menurut penulis dengan adanya

Kerjasama BPJS Ketenagakerja dengan para mitranya dirasa sangat memudahkan para pekerja pada usaha kecil dalam melakukan pendaftara mereka pada BPJS Ketenagakerjaan.

d. Ketentuan Perhitungan Iuran serta Pembayaran BPJS Ketenagakerjaan Golongan BPU (Bukan Penerima Upah)

1) Perhitungan Jaminan Kecelakaan Kerja

Menurut laman BPJS Ketenagakerjaan untuk golongan bukan penerima upah/ BPU dijelaskan mengenai skala penghasilan untuk para anggota BPJS Ketenagakerjaan, penghasilan Rp. 0 sampai Rp. 1.099.000,00 (satu juta Sembilan puluh Sembilan juta rupiah) menetapkan atas dasar penghasilan manfaat JKK nya sebesar Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) dengan iuran keanggotaanya sebesar Rp. 10.000,00 (sepuluh ribu rupiah).

2) Perhitungan Jaminan Kematian

Dalam laman BPJS Ketenagakerjaan, peserta melakukan iuran sebesar Rp. 6.800,00 (enam ribu delapan ratus rupiah). Menurut penulis besaran iuran sebesar Rp. 6.800,00 (enam ribu delapan ratus) ini dirasa tidak memberatkan para pekerja UD. Putra Angkasa dimana para pekerja UD. Putra Angkasa berpenghasilan sebesar Rp. 260.000,00 (dua ratus enam puluh ribu rupiah) sampai Rp. 600.000,00 (enam ratus ribu rupiah) sesuai dengan PP No. 36 Pasal 36 Tahun 2021 mengenai upah terendah pada usaha mikro dan kecil dengan melihat sejumlah manfaat program pelaksanaan jaminan kematian pada BPJS Ketengakerjaan untuk golongan BPU.

3) Perhitungan Jaminan Hari Tua

Menurut laman BPJS Ketenagakerjaan untuk golongan bukan penerima upah/ BPU dijelaskan mengenai skala penghasilan untuk para anggota BPJS Ketenagakerjaan, penghasilan Rp. 0 sampai Rp. 1.099.000,00 (satu juta Sembilan puluh Sembilan juta rupiah) menetapkan atas dasar penghasilan manfaat JHT nya sebesar Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) dengan iuran keanggotaanya sebesar Rp. 20.000,00 (dua puluh ribu rupiah).

4) Simulasi Perhitungan

Dalam melaksanakan program Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) terdapat ketentuan jumlah iuran keanggotaan yang harus dibayarkan dimuka untuk 3 bulan kedepan. Ketentuan jumlah iuran untuk para pekerja UD. Putra Angkasa yang tergolong pada golongan BPU (bukan penerima upah) ini memiliki pendapatan sebesar Rp. 260.000,00 (dua ratus enam puluh ribu rupiah) sampai Rp. 600.000,00 (enam ratus ribu rupiah) jika diimplementasikan masuk pada pekerja yang memiliki upah Rp. 0 sampai Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) adalah sebagai berikut:

- a) Untuk program JKT, iuran yang harus dibayar adalah sebesar Rp. 20.000,00 (dua puluh ribu rupiah).
- b) Untuk program JKK, iuran yang harus dibayar sebesar Rp. 10.000,00 (sepuluh ribu rupiah)
- c) Untuk program JKM, iuran yang harus dibayar adalah sebesar Rp.

6.800,00 (enam ribu delapan ratus ribu rupiah)

Jumlah uang total iuran yang harus dibayar selama 3 bulan adalah sebesar Rp. 36.800,00 (tiga puluh enam ribu delapan ratus ribu rupiah). Maka para pekerja UD. Putra Angkasa membayar iuran dimuka untuk 3 bulan kedepan adalah sebesar Rp. 110.000,00 (seratus sepuluh ribu rupiah).

e. Manfaat Pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan Golongan BPU (Bukan Penerima Upah)

1) Jaminan Hari Tua (JHT)

Dalam jaminan ini, peserta yang memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia akan dijamin menerima uang tunai oleh BPJS. Uang tunai yang diberikan adalah akumulasi seluruh iuran yang telah dibayarkan ditambah dengan hasil pengembangannya. Uang tunai yang dibayarkan sebagian maksimal 10% dalam rangka persiapan memasuki masa pensiun atau maksimal 30% untuk kepemilikan rumah apabila peserta memiliki masa kepesertaan paling sedikit 10 tahun, dan hanya dapat diambil maksimal 1 kali. Beberapa kondisi yang dapat mendapatkan Jaminan Hari Tua (JHT) adalah peserta mencapai usia 56 tahun, berhenti bekerja karena mengundurkan diri dan sedang tidak aktif bekerja dimanapun, terkena pemutusan hubungan kerja, dan sedang tidak aktif bekerja dimanapun, meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya, cacat total tetap, atau meninggal dunia.

2) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Dalam jaminan ini, manfaat yang diterima oleh peserta adalah pelayanan kesehatan (perawatan dan pengobatan) sesuai kebutuhan medis, dan santunan berupa uang apabila peserta mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Pelayanan Kesehatan sesuai kebutuhan medis yang meliputi :

- a) Pemeriksaan dasar dan penunjang;
- b) Perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
- c) Rawat inap kelas I rumah sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah, atau rumah sakit swasta yang setara;
- d) Perawatan intensif;
- e) Penunjang diagnostik;
- f) Penanganan, termasuk komorbiditas dan komplikasi yang berhubungan dengan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja;
- g) Pelayanan khusus;
- h) Alat kesehatan dan implant;
- i) Jasa dokter / medis;
- j) Operasi;
- k) Pelayanan darah;
- l) Rehabilitasi medik;
- m) Perawatan di rumah (homecare)
- n) Pemeriksaan diagnostik dalam penyelesaian kasus penyakit

akibat kerja.

Santunan berupa uang meliputi :

- a) Penggantian biaya transportasi
- b) Santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB)
- c) Santunan Cacat
- d) Santunan kematian
- e) Biaya pemakaman
- f) Santunan berkala
- g) Rehabilitasi alat bantu (orthose) dan atau alat ganti (prothese) bagi peserta yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi
- h) Penggantian biaya gigi tiruan
- i) Penggantian alat bantu dengar
- j) Penggantian biaya kacamata
- k) Beasiswa untuk paling banyak 2 (dua) orang anak peserta

3) Jaminan Kematian (JKM)

Jaminan ini diberikan dalam bentuk uang tunai berupa santunan kematian, santunan berkala, biaya pemakaman dan beasiswa pendidikan anak, yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Jaminan ini hanya dapat diberikan apabila peserta meninggal dunia dalam masa kepesertaan aktif. Terdapat beberapa jaminan yang diberikan, yaitu :

- a) Santunan kematian sebesar Rp. 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah)

- b) Santunan berkala yang dibayarkan sekaligus sebesar Rp. 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah)
- c) Biaya pemakaman sebesar Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah)
- d) Beasiswa untuk paling banyak 2 (dua) orang anak peserta dan diberikan jika peserta telah memiliki masa iur minimal 3 (tiga) tahun dan meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja atau penyakit

C. Kendala Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja di UD. Putra Angkasa

1. Kendala pada Hubungan Kerja di UD. Putra Angkasa

Penulis dalam hasil wawancara pada para pelaku hubungan kerja di UD. Putra Angkasa memuat tentang:

- a. Dalam pelaksanaan hubungan kerja antara nelayan dengan juragan tentang berbedanya persepsi tentang pembagian hasil tangkapan. Nelayan dan tekong seringkali merasa kurang puas dengan pembagian yang telah ditangkapan mereka.
- b. Perbedaan harapan dan komitmen antara nelayan dan tekong dengan juragan, dengan arti bahwa nelayan dan tekong mengharapkan dukungan finansial dan teknis yang lebih besar dari juragan.
- c. Dalam pelaksanaan kerjanya biasanya terjadi konflik, dengan arti bahwa nelayan ingin memaksimalkan tangkapan mereka dan menghindari resiko. Sementara juragan selaku pemilik kapal berusaha mengoptimalkan efisiensi operasioanal dan mengurangi biaya.

- d. Kurangnya transparansi dalam sistem pembagian keuntungan juga menjadi kendala dalam hubungan kerja nelayan dan juragan.
- e. Kurangnya akses terhadap peralatan dan teknologi modern juga merupakan kendala hubungan kerja nelayan dan juragan.
- f. Kurangnya Pendidikan dan pelatihan juga merupakan hambatan dalam hubungan kerja ini.
- g. Kurangnya regulasi dan perlindungan hukum juga menjadi kendala dalam hubungan kerja nelayan dan tekong dengan juragan.
- h. Komunikasi yang buruk juga seringkali menjadi masalah dalam hubungan kerja ini.

2. Kendala Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja di UD. Putra Angkasa Jika Terjadi Kecelakaan Kerja pada Nelayan dan Tekong

Hasil penelitian penulis di UD. Putra Angkasa menemukan hasil bahwa jika terjadi kecelakaan kerja maka dapat berdampak luas dan mendalam bagi UD. Putra Angkasa. Menurut hasil wawancara penulis di UD. Putra Angkasa akibat yang terjadi pertama yaitu nelayan dan tekong yang bekerja sebagai garda terdepan UD. Putra Angkasa pasti mendapatkan luka atau trauma yang disebabkan oleh kecelakaan kerja yang terjadi, kedua nelayan dan tekong jika terjadi kecelakaan kerja maka mau tidak mau juragan dalam hal ini memberikan waktu istirahat untuk pulih bagi para pekerjanya, dan yang terahir jika terjadi kecelakaan kerja maka pendapatan UD. Putra Angkasa pada hari itu berkurang sebab para pekerja langsung di istirahatkan dan dirawat.

3. Kendala Hubungan Kerja di UD. Putra Angkasa dengan Dinas Kelautan dan Perikanan Cilacap

Kendala yang terjadi pada Hubungan Kerja UD. Putra Angkasa juga terjadi antara juragan dan para pekerja (nelayan) dengan pihak Dinas Kelautan dan Perikanan Cilacap. Juragan dan para nelayan beranggapan bahwa pihak Dinas dapat menghambat atau mempersulit jalan kerja nelayan dengan diharuskan adanya perizinan dan atau kewajiban pembayaran pajak. Menurut penulis, hal ini dapat terjadi karena rendahnya pengetahuan juragan serta para nelayan dan pihak dinas hanya menjalankan tugasnya sesuai tupoksi yang berlaku. Dinas Kelautan dan Perikanan memiliki beberapa tugas dan pokok fungsi yang justru akan membantu pekerjaan para nelayan. Pihak dinas akan mengurus urusan pemerintahan di bidang kelautan dan perikanan sebagai tugas pokoknya. Pihak dinas berfungsi dalam merumuskan, melaksanakan dan mengevaluasi kebijakan Bidang Perikanan Budidaya, Perikanan Tangkap, Kelautan Pesisir dan Pengawasan, Penyuluhan dan Usaha Kelautan Perikanan. Selain itu, pihak dinas berfungsi dalam pelaksanaan dan pembinaan administrasi kepada seluruh unit kerja di lingkungan Dinas, hal ini sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Tengah sesuai Peraturan Gubernur No. 75 Tahun 2016 mengenai Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Tengah.

IV. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

1. UD. Putra Angkasa membuat perjanjian kerja dengan para pekerjanya, yaitu nelayan dan tekong dengan tidak membuatnya secara tertulis melainkan dengan kepercayaan kekeluargaan (lisan). Perjanjian kerja ini dikhawatirkan dapat menimbulkan perselisihan karena tidak adanya akta perjanjian yang tertulis. Pekerja UD. Putra Angkasa merupakan pekerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dalam jenisnya serta tidak adanya surat pengangkatan kerja sesuai Pasal 63 UU No. 13 Tahun 2003. Pengupahan dihitung berdasarkan satuan hasil berat ikan untuk nelayan dan tekong dengan besaran yang berbeda antara nelayan dan tekong, UD. Putra Angkasa merupakan usaha kecil sesuai dengan Undang-undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha mikro dan kecil, berdasarkan hal tersebut besaran mengenai pengupahan para pekerja UD. Putra Angkasa ditetapkan berdasar pada PP No. 36 Tahun 2021 pada Pasal 36 mengenai ketentuan upah terendah pada usaha mikro dan kecil. Waktu kerja untuk usaha mikro dan kecil ini dikhususkan berdasarkan PERMENAKER No. PER.11/MEN/VII 2010 Tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada Sektor Perikanan Pada Daerah Operasi Tertentu. Selanjutnya pelaksanaan atas Hak Pekerja sebagai PKWTT yang berisikan Hak Keselamatann Kerja, Hak Atas Pesangon dan Hak atas Jamsostek bagi pekerja di UD. Putra Angkasa, hal ini dijamin oleh juragan atas modal sendiri serta adanya penyamarataan pemberian Jaminan Kesehatan kepada pekerja yang sudah terdaftar atau belum terdaftar pada KIS (kartu Indonesia Sehat). Dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pekerja UD. Putra Angkasa masuk pada golongan BPU (bukan

penerima upah) dikarenakan upah mereka yang tidak menentu tergantung kondisi serta migrasi ikan yang terjadi. Dalam pelaksanaan Hubungan kerja di UD. Putra dirasa berbeda dengan apa yang sudah ditentukan pada perundang-undangan yang ada. Hal ini lah yang terjadi pada Hubungan Kerja di UD. Putra Angkasa.

2. Terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan hubungan kerja pada UD. Putra Angkasa. Faktor utama atas kendala yang terjadi ini mengacu pada musim serta kondisi cuaca yang terjadi pada hari itu. Hal lain yang bisa menyebabkan terkendalanya hubungan kerja pada UD. Putra Angkasa adalah sebagai berikut: Pertama, terjadi kemungkinan kesalahpahaman dalam hubungan kerja yang terjadi antara nelayan dan tekong. Kedua, kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan terhambatnya produktivitas UD. Putra Angkasa. Ketiga, juragan merasa sulit terhubung dengan dinas pemerintahan untuk hal perizinan dikarenakan adanya kesalah pahaman.

B. Saran

1. UD. Putra Angkasa

- a. Membuat kalender kerja khusus dengan para pekerja UD. Putra Angkasa serta Juragan dengan menentukan waktu kerja serta lokasi penangkapan ikan saat musim dan cuaca sedang mendukung dan saat sedang tidak mendukung agar waktu kerja pekerja UD. Putra Angkasa lebih efisien.
- b. Membuat laporan kerja secara tertulis dengan nelayan dan tekong untuk dilaporkan ke juragan yaitu Bapak Sakim saat setelah selesai melaut agar terlihat lebih transparan dan tersusun sesuai dengan kerja yang dilakukan dalam hubungan kerja ini.

- c. Melakukan sosialisasi K3 (Kesehatan Keselamatan Kerja) pada nelayan dan tekong sesaat sebelum melaut agar bisa lebih memahami tentang K3.
- d. Melakukan pertemuan rutin untuk para pekerja di UD. Putra Angkasa baik nelayan maupun tekong dengan juragan agar dapat tercipta nilai kekeluargaan yang terjalin erat.
- e. Mendaftarkan para pekerja UD. Putra Angkasa di BPJS Ketenagakerjaan agar tidak memberatkan salah satu pihak, yaitu Bapak Sakim selaku juragan.
- f. Mendaftarkan para pekerja UD. Putra Angkasa pada KIS (kartu indonesia sehat) agar kesehatan dan kesejahteraan nelayan dan tekong tidak dibebani seluruhnya oleh juragan.

2. Juragan UD. Putra Angkasa

- a. Melakukan bimbingan kepada para pekerja di UD. Putra Angkasa secara rutin mengenai bidang tenaga kerjanya.
- b. Melakukan sosialisasi secara rutin kepada para tenaga kerja UD. Putra Angkasa mengenai keselamatan kerja, baik para pekerja baru ataupun yang sudah lama bekerja pada UD. Putra Angkasa.
- c. Melakukan pendekatan kepada Lembaga-lembaga pemerintahan agar tidak terjadi kesalahpahaman.
- d. Membuat surat pengangkatan kerja untuk pekerja UD. Putra Angkasa yaitu nelayan dan tekong sesuai Pasal 63 UU No. 13 Tahun 2003 mengenai surat pengangkatan bagi pekerja

3. Tekong UD. Putra Angkasa

- a. Membangun komunikasi yang baik terhadap Juragan serta nelayan dengan

tujuan agar memperkuat komunikasi yang baik.

- b. Membangun komunikasi yang baik kepada sesama Tekong diluar UD. Putra Angkasa guna mempermudah mendapatkan informasi mengenai wilayah memancing yang sedang musimnya.

4. Nelayan UD. Putra Angkasa

- a. Membangun Kerjasama sesama nelayan di UD. Putra Angkasa guna mempermudah kerja saat sedang memancing ikan.
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan porsi atas perintah Juragan UD. Putra Angkasa.
- c. Saling membantu dan memberikan bimbingan terhadap nelayan lain yang belum menguasai bidang kerjanya.

5. Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Cilacap

- a. Memberikan kemudahan atas administrasi bidang ketenagakerjaan nelayan.
- b. Melakukan sosialisasi terhadap paguyuban nelayan akan pentingnya K3 keselamatan kerja serta memberikan dukungan atas paguyuban nelayan.
- c. Melakukan pendekatan lebih dalam terhadap Paguyuban nelayan Cilacap serta mencari solusi atas kendala kendala yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhawati, S. S., Fakhriyyah, S., & Firman. (2020). *Strategi Sentral Analisis (SSA): model pengembangan aktivitas ekonomi masyarakat pesisir*. Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka.
- Afifah, R. P., Aiza, D. N., & Gawi, I. R. (2021). Tinjauan Yuridis Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Mengenai Ketentuan Pesangon Bagi Pekerja Umkm Berdasarkan Asas Perlindungan Pekerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 2(5). doi : <https://doi.org/10.56370/jhlg.v2i5.125>
- Anastasia Diana, L. S. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi, Perancangan, Proses dan Penerapan* (1 ed.). Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asri, D. A. (2020). Tanggung Jawab Pengusaha Mengikutsertakan Pekerjaanya Dalam Bpjs Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah*.
- Asyhadie, Z. (2007). *Hukum Kerja: (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Bambang, R. J. S. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Baro, R. (2016). *Penelitian hukum non-doktrinal trend penggunaan metode & teknik penelitian sosial di bidang hukum*. Yogyakarta: Deepublish.
- Budhiawan, A. (2018). *Telaah Yuridis Terhadap Kontrak Kerjasama Pemasaran Produk Dalam Sistem Multi Level Marketing (Kontrak PT. Ratu Nusantara)*. Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sumatera Utara Medan.
- Handoyo, E., & Ekanangsih, L. (2019). *Filsafat Ilmu* (Vol. 1). Semarang: Cipta Prima Nusantara.
- Khairunnisza, H. (2019). *Tesis Implikasi Hukum Terhadap Perubahan Status Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Legal Implications For Changing The Status Of Employment Relations Of A Non-Specific Time Work Agreement Becoming A Specific Time Work Agreement*. (Tesis Magister, Universitas Hasanuddin, Makassar, Indonesia).
- Lestari, N. A., & Shalihah, F. (2021). Perlindungan Terhadap Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Pekerja SPBU Di Kota Yogyakarta. *Ahmad Dahlan Legal Perspective*, 1(1). doi: <https://doi.org/10.12928/adlp.v1i1.3575>
- Muthar, & Sudirman. (2022). Anteseden Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Usaha Pengolahan Ikan Desa Sumare Kabupaten Mamuju. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan*.
- Nasution, M. S., Suhadi, & Marzuki. (2021). Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 3(2). doi:

<http://doi.org/10.47652/metadata/v3i2>

- Octavian, V., & Septiawan, P. (2022). Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja proyek konstruksi menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT. Cipta Mutu Konstruksi Kota Depok. *Pamulang Law Review*, 4(2). doi: <https://doi.org/10.32493/palrev.v4i2.17760>
- Othman, N., Latip, A.R.A., Sa'at, N.H., & Awang, N.H. (2023). Pengurusan Organisasi Perusahaan Perikanan Oleh Juragan Laut Dalam Di Malaysia. *International Journal of Management Studies*, 30(2). doi: <https://doi.org/10.32890/ijms2023.30.2.12>
- Prasetyo, A., & Wahyoeno Hariyono, D. (2023). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWTT yang Belum Mendapat Hak BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Harmonization Jurnal Ilmu Sosial, Ilmu Hukum, dan Ilmu Ekonomi*, 1(2). doi: <https://orcid.org/0009-0004-2916-0929>
- Putri, S. H. (2020). Hubungan Kerja Antara Juragan Dan Anak Bagan Dalam Kehidupan Nelayan. *Jurnal Sosial Humaniora*, 11(1). doi: <https://doi.org/10.30997/jsh.v11i1.2012>
- Putu, N., & Arwini, D. (2020). Penerapan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada Sistem Upah Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Vastuwidya*, 3(1). doi: <https://doi.org/10.47532/jiv.v3i1.100>
- Rahman, Muh. I., Ismail, A., & Irwansyah, I. (2022). Identifikasi Faktor Minimnya Jumlah Nelayan Di Kampung Nelayan Untia Kota Makassar. *Jurnal Predestinasi*, 14(3). doi: <https://doi.org/10.26858/predestinasi.v15i1.33632>
- Rahmasari, L. (2017). Pengaruh Jarak Tempuh Melaut, Lama Bekerja Dan Teknologi Terhadap Pendapatan Nelayan. *Jurnal Sains dan Teknologi Maritim*, 16(2). doi: <http://dx.doi.org/10.33556/jstm.v0i2.149>
- Rahmatsyah. (2023). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rahmawati, I., & Nugroho, A. (2017). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Yang Bekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Secara Lisan Bidang Jasa Konstruksi (Studi Kasus Pekerja Harian Lepas Pt. Pillar Permata). *Novum: Jurnal Hukum*, 4(4). doi: <https://doi.org/10.2674/novum.v4i4.24823>
- Samudra, D., & Hibar, U. (2021). Studi Komparasi Sahnya Perjanjian Antara Pasal 1320 K.U.H.Perdata Dengan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(1). doi: 10.46306/rj.v1i1.9
- Saragi, T. E., & Sinaga, R. E. (2021). Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Pembangunan Rumah Susun Lanjutan Provinsi Sumatera Utara I Medan. *Jurnal Teknik Sipil*.
- Soekanto, S. (1984). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Subekti. (2005). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.

- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardi, F., & Mubarak, R. (2019). Tinjauan Yuridis terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 5(1). doi: <https://doi.org/10.31289/jiph.v5i1.1957>
- Susanti, D. O., & Efendi, A. (2022). *Penelitian Hukum: Legal Research*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sutrisno, E., & Permana, D. Y. (2022). Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Responsif*, 13(2). doi: <https://dx.doi.org/10.33603/responsif.v13i2.7361>
- Tambunan. (2002). *Tenaga Kerja*. Yogyakarta: BPFPE.
- Tanaya, S. S., & Suci, N. M. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Nelayan Di Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2). doi: <https://doi.org/10.23887/pjmb.v3i2.31972>
- Tanjung, B., (2021). Penentuan Upah Nelayan di kelurahan Pancuran Bambu Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga dalam Perspektif Fiqh Muamalah. *IAIN Padangsidimpuan*.
- Wijaya, A. P., Fitri, A., Holipah, N., Wahyuni, E. S., & Setiawan, A. (2022). Praktik Akad Mudharabah Antara Pemilik Kapal Dan Nelayan Di Pasarpalik Bengkulu Utara. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(1). doi: <https://doi.org/10.37385/msej.v3i1.390>
- Zhafirah, T., & Mardijono, H. R. A. (2023). Perlindungan Hukum Atas Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kontrak Kerja. *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 3(1). doi: <https://doi.org/10.53363/bureau.v3i1.176>

Undang-Undang :

- a. *Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.*
- b. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.*
- c. *Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.*
- d. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Badan Usaha Mikro dan Kecil.*
- e. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.*
- f. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.11/MEN/VII/2010 Tentang Waktu Kerja dan Istirahat di Sektor Perikanan Pada Daerah Operasi Tertentu.*

- g. *Undang- Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.*
- h. *Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja.*
- i. *Peraturan Gubernur Nomor 75 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Tengah.*
- j. *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.*
- k. *Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*
- l. *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.*

Website :

- a. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/> Mengenai website BPJS Ketenagakerjaan
- b. <https://bpjs-kesehatan.go.id/#/> Mengenai website BPJS Kesehatan
- c. <https://jateng.bps.go.id/indicator/23/34/1/kemiskinan.html> Mengenai website garis kemiskinan pada website BPS (Badan Statistik Nasional)
- d. <https://jateng.bps.go.id/indicator/5/143/1/rata-rata-pengeluaran-per-kapita-per-bulan-makanan-dan-bukan-makanan.html> Mengenai Website pendapatan perkapita mengacu pada (konsumsi) pada website BPS (Badan Statistik Nasional)
- e. <https://cilacapkab.go.id/v3/> Website mengenai profil Kabupaten Cilacap Jawa Tengah
- f. <https://disdukcapil.cilacapkab.go.id/data-kependudukan/> Website mengenai data kependudukan Cilacap pada semester 1 Tahun 2023
- g. <https://kominfo.cilacapkab.go.id/peta-cilacap/> Website mengenai peta Kabupaten Cilacap Jawa Tengah
- h. [Hasibuhan, S. L. \(2023\). BPJS Kesehatan dan Kartu Indonesia Sehat. Diakses pada 31 Oktober 2023 dari https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20231031100540-33-485075/bpjs-kesehatan-dan-kartu-indonesia-sehat-apa-bedanya](https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20231031100540-33-485075/bpjs-kesehatan-dan-kartu-indonesia-sehat-apa-bedanya)



