



HUBUNGAN ANTARA KULI PANGGUL DENGAN KOORDINATOR DI PASAR KEPUTRAN SEBAGAI PERWUJUDAN PERLINDUNGAN TEKNIS DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PORTER AND THE COORDINATOR AT THE KEPUTRAN MARKET AS A MANIFESTATION OF TECHNICAL PROTECTION IN EMPLOYMENT LAW

M. Lutfi Rizal Farid¹

Equitable Law Firm

Lutfi.equitablelawfirm@gmail.com

Received: Jan. 11, 2025, Accepted: April, 04, 2025/Published: April, 30, 2025

Corresponding Authors Email: Lutfi.equitablelawfirm@gmail.com

Abstract

This study aims to provide a prescription regarding the legal relationship that occurs between porters and coordinators at Keputran Market. The research method used is legal research using primary legal materials, secondary legal materials and non-legal materials to answer the legal issues studied. In addition, this legal research also uses a statutory regulatory approach and a conceptual approach to strengthen the legal materials used. The results and discussions obtained are that the relationship between porters and coordinators at Keputran Market is not included in the category of an employment relationship, so that health and safety as in the concept of technical protection known in labor law cannot be applied. In fact, the work carried out is full of impacts received for health and safety.

Keywords: Legal Relation, Porter, Technical Protection

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan perskripsi mengenai hubungan hukum yang terjadi antara kuli panggul dengan koordinator di Pasar Keputran. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum dengan menggunakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non

hukum untuk menjawab isu hukum yang dikaji. Selain itu, penelitian hukum ini juga menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual untuk memperkuat bahan hukum yang digunakan. Hasil dan pembahasan yang diperoleh adalah bahwa hubungan yang terjadi antara kuli panggul dengan koordinator di Pasar Keputran bukan termasuk kategori sebagai hubungan kerja, sehingga kesehatan dan keselamatan sebagaimana dalam konsep perlindungan teknis yang dikenal dalam hukum ketenagakerjaan tidak dapat diberlakukan. Padahal, pekerjaan yang dilakukan sarat akan dampak yang diterima bagi kesehatan dan keselamatan.

Kata kunci: Hubungan hukum, Kuli Panggul, Perlindungan Teknis

PENDAHULUAN

Kehadiran *market place* memanjakan para konsumen untuk tidak perlu datang ke tempat penjual, namun hanya cukup memilih barang yang dipesan, membayar dan menunggu barang sampai di depan rumah. *Market place* adalah pihak perantara yang mengakomodasi pihak penjual dan pihak pembeli dalam dunia maya. *Market place* diartikan sebagai *department store-nya online store*.¹ Fenomena tersebut tidak memudahkan atau menghilangkan kegiatan transaksi jual beli pada umumnya di pasar tradisional, seperti halnya di Pasar Keputran yang terletak di Jalan Urip Sumoharjo, Kota Surabaya yang berada di kawasan bernama Keputran. Pasar Keputran terbagi menjadi dua, yaitu Pasar Keputran Selatan dan Pasar Keputran Utara.² Pasar Keputran merupakan salah satu pasar induk yang berfungsi untuk mewadahi kepentingan berbelanja pedagang sayur dengan skala eceran ataupun skala besar.³

Fokus dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan keberadaan pekerja/buruh sebagai jasa angkut di Pasar Keputran. Pada praktiknya, pekerjaan yang dilakukan oleh jasa angkut adalah dengan mengangkat sayur-sayuran yang dikemas dalam karung atau peti kayu dari mobil menuju ke lapak-lapak penjual dengan jarak yang relatif tergantung dari lokasi lapak penjual. Para pekerja/buruh jasa angkut tergabung ke dalam satu orang koordinator yang bertugas mencatat jumlah sayur-sayuran yang telah diangkut oleh jasa angkut kepada lapak penjual, sehingga koordinator dan penjual mempunyai hubungan hukum, yaitu menimbulkan adanya hak dan kewajiban.

¹ Deni Riyanti, "Marketplace Pemerintah, Solusi Pembayaran APBN Di Tengah Pandemi," DJPbKemenkeu, <https://djp.kemenkeu.go.id/kppn/manna/id/data-publikasi/artikel/2879-marketplace-pemerintah,-solusi-pembayaran-apbn-di-tengah-pandemi.html>, diakses pada 28 April 2024.

² Admin Pasar Surya, "Pasar Keputran Utara", surabaya.go.id/index.php/pasar-keputran-utara/, diakses pada 30 April 2024.

³ Michael dan Samuel Hartono, "Pasar Keputran Di Surabaya," eDimensi ARSITEKRUT, *Volume IX*, Nomor 1, 2021, hlm. 873-880.

Koordinator mempunyai hak untuk menerima pembayaran jasa angkut dari penjual dan berkewajiban untuk menyelesaikan sayur-sayur yang diangkut, sedangkan penjual mempunyai hak untuk menerima sayur-sayur di lapaknya sesuai dengan jumlah yang diinginkan dan berkewajiban untuk membayar kerjasama jasa angkut kepada koordinator.

Peralatan kerja yang digunakan oleh kuli panggul di Pasar Keputran adalah alas yang berasal dari bahan karet sebagai tumpuan pada bagian bahu dan besi yang dibentuk memanjang dengan dibalut kayu melingkar yang berfungsi sebagai penahan serta penarik karung atau peti sayur-sayuran. Padahal, penggunaan peralatan tersebut rentan dan membahayakan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh. Dalam teori hukum ketenagakerjaan yang dipaparkan oleh Iman Soepomo, dikenal adanya perlindungan teknis, yaitu perlindungan untuk menjaga kaum buruh dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang digunakan oleh perusahaan.⁴ Sementara itu, menurut Abdullah Sulaiman dan Andi Walli menjelaskan bahwa perlindungan teknis pada hakikatnya adalah suatu perlindungan perburuhan yang bertujuan agar buruh/pekerja terhindar dari risiko-risiko kecelakaan kerja yang dikerjakan oleh buruh/pekerja.⁵

Menurut Sendjun H. Manulang, bahwa yang menjadi tujuan hukum ketenagakerjaan terbagi menjadi dua, antara lain: untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.⁶ Perwujudan tujuan hukum ketenagakerjaan salah satunya berkaitan dengan perlindungan terhadap pekerja/buruh, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja yang diatur dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana yang telah diubah pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya cukup disebut UU Ketenagakerjaan), yang menyatakan;

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;

⁴ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, 1987, hlm. 56.

⁵ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta Timur, 2019, hlm. 98.

⁶ Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, CV. Pustaka Prima, Medan, 2020, hlm. 12.

- b. Moral dan kesusilaan; dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam rangka untuk menunjukkan orisinalitas dalam penelitian ini, maka disebutkan dan dijelaskan beberapa hasil penelitian terdahulu, antara lain; *pertama*, penelitian yang dilakukan oleh Elisabeth E. Winokan, dan kawan-kawan yang berjudul “Kajian Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Malam Hari di Pasar Swalayan di Manado dan Sekitarnya”. Persamaan dalam penelitian tersebut adalah membahas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja/buruh, sedangkan perbedaan dalam penelitian ini terletak pada konsep hukum, yaitu konsep perlindungan teknis dalam hukum ketenagakerjaan yang berfungsi untuk menjawab persoalan hukum terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja/buruh, selain dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷ *Kedua*, penelitian yang dilakukan oleh M. Lutfi Rizal Farid dan Moch. Prabowo dengan judul “Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Bagi Pekerja Perempuan di Pasar Pabean Kota Surabaya”. Persamaan yang muncul dalam penelitian ini adalah membahas tentang jaminan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja/buruh, sedangkan perbedaannya berkaitan dengan penggunaan konsep hukum perlindungan teknis dalam hukum ketenagakerjaan dan penjelasan terkait dengan konsep hubungan kerja.⁸

Problematika hukum yang ditemukan dalam penelitian ini adalah adanya kesenjangan antara hukum positif dengan fakta sosialnya, yaitu ketentuan yang diatur pada Pasal 86 UU Ketenagakerjaan kontradiksi dengan pekerjaan yang dilakukan oleh kuli panggul di Pasar Pabean. Selain itu, juga terdapat

⁷ Elisabeth E Winokan, Roy Victor Karamoy, dan Feiby Sesca Wewengkang, *Kajian Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Malam Hari Di Pasar Swalayan Di Manado Dan Sekitarnya, Lex Et Societatis*, Volume 5, Nomor 8, 2017, hlm. 44-52.

⁸ M. Lutfi Rizal Farid dan Moch. Prabowo, *Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan Bagi Pekerja Perempuan Di Pasar Pabean Kota Surabaya, Verfassung: Jurnal Hukum Tata Negara*, Volumen 1, Nomor 1, 2022, hlm. 1-14.

hubungan kerja yang disamakan dan salah diklasifikasikan, baik karena keterbatasan maupun karena kesengajaan. Untuk menjawab problematika hukum dalam penelitian ini, peneliti menggunakan konsep perlindungan teknis sebagai konsep hukum untuk menjawab rumusan masalah yang diteliti. Adapun rumusan masalah yang dikaji dan diteliti secara mendalam, yaitu; Apakah hubungan antara kuli panggul dengan koordinator di Pasar Keputran termasuk kategori hubungan kerja?

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum (*legal research*), yaitu suatu proses untuk menemukan kebenaran koherensi terhadap aturan hukum yang sesuai dengan norma, norma yang berupa perintah atau larangan sesuai dengan prinsip hukum, dan tindakan (*act*) seseorang sesuai dengan norma hukum atau prinsip hukum.⁹ Selain itu, penelitian hukum merupakan suatu kegiatan *know-how* yang fungsinya untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi dan bertujuan untuk memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogianya dilakukan.¹⁰ Pendekatan masalah yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).¹¹

Bahan hukum yang digunakan, yaitu *pertama*, bahan hukum primer yang terdiri atas; peraturan perundang-undangan, catatan resmi, risalah dalam pembuatan undang-undang dan putusan-putusan hakim. *Kedua*, bahan hukum sekunder, antara lain; buku-buku hukum, jurnal hukum, penelitian hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.¹² *Ketiga*, bahan non hukum, yaitu diperoleh dari tulisan-tulisan yang bukan penelitian hukum, namun mempunyai relevansi dengan penelitian yang dilakukan.¹³ Setelah bahan hukum dikumpulkan, langkah selanjutnya adalah melakukan studi

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2021, hlm 56-58.

¹⁰ *Ibid*, hlm. 67.

¹¹ *Ibid*, hlm. 100.

¹² Moch. Choirul Rizal, *Ragam Metode Penelitian Hukum*, Lembaga Studi Hukum Pidana, Kediri 2022, hlm. 61.

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit*, hlm. 87.

kepastakaan untuk memilah bahan hukum yang relevan dan sesuai dengan penelitian. Lebih lanjut, melakukan analisa bahan hukum terhadap bahan hukum yang telah dilakukan studi kepastakaan dengan cara dikaji dan dianalisis secara mendalam yang bertujuan untuk memperoleh jawaban atas isu hukum yang sedang diteliti.

PEMBAHASAN

A. Konsep Hubungan Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Lanny Ramli, bekerja terbagi menjadi 2 (dua) hal, antara lain; *pertama*, bekerja untuk kepentingan pribadi, dilakukan sendiri atau dengan anggota keluarganya. Bentuk pekerjaan yang dilakukan adalah membuka lapangan usaha sendiri atau berwiraswasta dengan tidak menerima perintah dari pimpinan atau atasannya; *kedua*, bekerja dalam arti adanya hubungan kerja, tenaga kerja mendapatkan nafkahnya dari pemberian orang lain, artinya bekerja pada suatu perusahaan atau pengusaha dengan menerima perintah-perintah untuk melakukan suatu pekerjaan.¹⁴ Dalam hukum ketenagakerjaan, hubungan hukum yang terbentuk antara pengusaha dengan pekerja/buruh disebut dengan hubungan kerja, menurut Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, menyatakan "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak".

Hubungan kerja mempunyai ciri khas tersendiri, yaitu hubungan yang terjalin tidak pada posisi yang sejajar, sehingga pekerja/buruh berada di kedudukan yang lemah daripada pengusaha. Abdullah Sulaiman dan Andi Walli menjelaskan tentang pengertian hubungan kerja, yang menyatakan bahwa hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum, yaitu antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh mengenai suatu pekerjaan,¹⁵ sedangkan menurut Iman Soepomo, hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan

¹⁴ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pertama, Airlangga University Press, Surabaya, 2008, hlm. 2.

¹⁵ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Op.Cit*, hlm. 78.

seorang majikan, di mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan buruh dengan menerima upah.¹⁶

Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha dengan pekerja/buruh.¹⁷ Secara normative, penjelasan pengusaha tercantum dalam Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan “Pengusaha adalah: a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia”, sedangkan pekerja/buruh dijelaskan dalam Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Unsur-unsur yang terkandung dalam hubungan kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan terdiri atas empat hal, yaitu antara lain; *pertama*, Pekerjaan (*arbeid*). Pekerjaan yang menjadi objek dalam hubungan kerja ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, namun tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum. Pekerjaan terbagi menjadi dua, yaitu pekerjaan yang menghasilkan barang dan pekerjaan yang menghasilkan jasa.¹⁸ *Kedua*, Perintah dari Pengusaha (*gezag ver houding*). Ciri khusus yang ada dalam hukum ketenagakerjaan adalah adanya posisi yang tidak seimbang antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau hubungan diperatas

¹⁶ Iman Soepomo, *Op.Cit*, hlm. 15.

¹⁷ Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja, Tidak Diketahui*, Surabaya, 2010, hlm. 40.

¹⁸ Asri Wijayanti, *Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan*, PT Revka Petra Media, Surabaya, 2016, hlm. 78.

(*dienstverboeding*), yaitu pekerja/buruh harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain.¹⁹

Oleh karena itu, pengusaha mempunyai hak untuk memberikan perintah kepada pekerja/buruh yang sesuai dengan objek pekerjaan yang diperjanjikan. *Ketiga, Upah (loan)*. Pada Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan, menyatakan “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau 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”. Tujuan utama seorang pekerja/buruh melakukan pekerjaan adalah menerima upah untuk membiayai dirinya sendiri maupun keluarganya yang diperoleh setelah melakukan pekerjaan atas perintah yang diberikan oleh pengusaha.

Keempat, Waktu (tijd). Pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dilakukan dengan batasan waktu tertentu, antara lain: adanya ketentuan waktu pekerjaan yang sesuai dengan perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan dan hubungan kerja yang berakhirnya karena adanya, seperti halnya adanya batasan usia, sehingga tidak ada hubungan kerja yang dilakukan seumur hidup.²⁰ Adjat Daradjat Kartawijaya memaparkan, bahwa unsur yang terkandung dalam hubungan kerja merupakan persyaratan yang mutlak (absolut) yang harus ada dan terjadi untuk dapat dipenuhinya suatu hubungan kerja.²¹ Sifat yang mutlak memberikan kepastian hukum untuk menentukan mengenai status hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

¹⁹ Arifuddin Muda Harahap, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Pertama, CV Literasi Nusantara Abadi, Malang, 2020, hlm. 56.

²⁰ *Ibid*, hlm. 79.

²¹ Adjat Daradjat Kartawijaya, Hubungan Industrial Pendekatan Komprehensif - Inter Disiplin Teori-Kebijakan-Praktik, CV Alfabeta, Bandung, 2018, hlm. 24.

Terbentuknya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, disebabkan karena melalui proses perikatan (*verbinten*) dalam bentuk perjanjian kerja.²² Mulanya, hubungan kerja terjalin setelah adanya perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati oleh pekerja/buruh dengan pengusaha. Perjanjian kerja dapat dikatakan sebagai *fundamental legal institution* dalam hukum ketenagakerjaan, artinya merupakan suatu yang paling esensial dalam hukum ketenagakerjaan karena perjanjian kerja telah melahirkan hubungan hukum, yakni hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.²³ Dalam perjanjian kerja mencakup dua syarat, yaitu syarat formil sebagaimana yang diatur pada Pasal 52 UU Ketenagakerjaan dan syarat materil yang termaktub dalam Pasal 54 UU Ketenagakerjaan.²⁴

B. Hubungan Hukum antara Kuli Panggul dan Koordinator Pasar Keputran Bukan Termasuk Sebagai Kategori Hubungan Kerja

Merujuk pada fakta sosial yang ditemukan, kuli panggul di Pasar Keputran berada di bawah koordinir seorang koordinator yang mengatur untuk jumlah barang yang diangkut kepada para penjual di Pasar Keputran. Apabila mengacu pada keempat unsur hubungan kerja, maka dapat ditemukan hubungan kerja antara kuli panggul dengan koordinator, antara lain: *Pertama*, pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan oleh kuli panggul di Pasar Pabean adalah mengangkut sayur-sayuran untuk dikirimkan kepada para penjual. *Kedua*, perintah. Koordinator memerintahkan kuli panggul untuk mengangkut barang kepada penjual yang telah bekerjasama dengan koordinat. *Ketiga*, upah. Para kuli panggul di Pasar Keputran menerima upah sesuai dengan jumlah barang yang diangkut. *Keempat*, waktu. Untuk waktu kerja dilakukan lebih kurang pukul 14.00 WIB (Waktu Indonesia Barat) sampai dengan pukul 21.00 WIB atau juga dapat melakukan hubungan kerja ketika truk pengangkut sayur datang di Pasar Keputran yang tidak tentu waktunya.

²² *Ibid*, hlm. 54.

²³ Budi Santoso dan Ratih Dheviana Puru H T, Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja", *Arena Hukum* Volume 6, Nomor 3, 2012, hlm. 155-226.

²⁴ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2018, hlm. 54.

Istilah koordinator tidak ditemukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku tentang ketenagakerjaan, namun sebagai perbandingan dan penjelasan tentang istilah koordinator pada peraturan perundang-undangan ditemukan pada Surat Edaran Nomor 3/SE/II/2021 tentang Penyusunan Sasaran Kerja Pejabat Fungsional yang Ditugaskan Sebagai Koordinator dan Subkoordinator, yang menyatakan “Koordinator adalah pejabat fungsional Ahli Madya yang diberikan tugas dan fungsi koordinasi serta pengelolaan kegiatan sesuai bidang tugasnya dalam suatu satuan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan tentang organisasi dan tata kerja instansi”. Sementara itu, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), koordinator adalah orang yang melakukan koordinasi atau yang mengoordinasi.²⁵

Selanjutnya, pada Pasal 1 angka 6 UU Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perusahaan terbagi menjadi dua, yang menyatakan “Perusahaan adalah: a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sementara itu, definisi pemberi kerja dijelaskan pada Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan “Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Berdasarkan pengertian perusahaan, pengusaha, maupun pemberi kerja, tidak terdapat ketentuan yang menjadikan koordinator sebagai salah satu pihak dalam hubungan kerja.

Lebih lanjut, koordinator yang berada di Pasar Pabean tidak berbentuk sebagai badan usaha yang berbadan hukum, tidak berbadan hukum, maupun

²⁵ Kamus Besar Bahasa Indonesia, “Koordinator”, <https://kbbi.web.id/koordinator>, diakses pada 30 April 2024.

usaha-usaha sosial, namun hanya bertindak sebagai orang perseorangan yang bekerja sama dengan pengusaha di Pasar Keputran. Untuk itu, agar konsep hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan tidak menyimpang dalam penelitian ini, peneliti memaparkan posisi koordinator di Pasar Keputran yang termasuk sebagai subjek hukum atau bukan subjek hukum dalam hukum ketenagakerjaan, sebagai berikut; *Pertama*, putusan Mahkamah Konstitusi nomor 75/PUU-XX/2022. Pada pokoknya mendalilkan bahwa pekerja/buruh yang secara individu bekerja di rumah atau tidak berada di lingkungan perusahaan, namun mereka mendapat perintah pekerjaan dari seorang perantara selaku pemberi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan berupa produk barang/jasa.²⁶ (*garis bawah oleh peneliti*)

Kedua, menurut Lalu Husni, pengaturan istilah pemberi kerja muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja/buruh sektor informal. Jadi dengan demikian, pengertian pemberi kerja lebih luas dari pengusaha, pengusaha sudah pasti pemberi kerja, namun pemberi kerja belum tentu pengusaha.²⁷ (*garis bawah oleh peneliti*) *Ketiga*, menurut Miranda Fajerman, fakta bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan instruksi dan di bawah kendali pihak lain dan pekerjaan itu melibatkan integrasi pekerja/buruh dalam organisasi perusahaan yang dilakukan semata-mata atau terutama untuk kepentingan orang lain, pekerjaan itu harus dilakukan secara pribadi oleh pekerja/buruh, pekerjaan dilakukan dalam jam tertentu, atau di tempat kerja yang ditentukan, atau disetujui oleh pihak yang meminta pekerjaan, dan pekerjaan itu memiliki durasi tertentu dan memiliki kontinuitas tertentu, pekerjaan itu membutuhkan ketersediaan pekerja/buruh atau melibatkan penyediaan alat, bahan, dan mesin oleh pihak yang meminta pekerjaan. Ini adalah indikator-indikator yang perlu diperhatikan untuk menentukan dasar

²⁶ Utama Argawati, Hubungan Kerja Pekerja Rumahan Dan Pekerja Umum Seharusnya Sama, <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=18607&menu=2>, diakses pada 1 Mei 2024.

²⁷ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, PT. RajaGrafindo Persada, 2014, Depok, hlm. 76.

fakta adanya hubungan kerja. (Lihat: Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 75/PUU-XX/2022 hal. 98-99) (*garis bawah oleh peneliti*)

Mengacu pada doktrin-doktrin hukum di atas dan fakta sosial yang ada, seharusnya hubungan hukum antara kuli panggul di Pasar Keputran dengan koordinator adalah salah satu bentuk hubungan kerja karena terpenuhinya syarat-syarat dalam hubungan kerja, namun jika memperhatikan pertimbangan hukum dalam putusan Mahkamah Konstitusi nomor 75/PUU-XX/2022, pengusaha dikategorikan sebagai yang memiliki perusahaan, sedangkan koordinator adalah orang perorangan yang tidak memiliki badan usaha, sehingga koordinator tidak termasuk dalam kategori pengusaha karena tidak memiliki perusahaan. Lebih lanjut, menurut Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, UU Ketenagakerjaan hanya mencakup ketentuan yang mengatur hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh (terbatas yang formal saja), sama sekali belum mengatur hubungan kepegawaian, pekerja yang informal, dan pengangguran.²⁸

Oleh karena itu, dengan tidak ditemukannya hubungan kerja antara kuli panggul dengan koordinator di Pasar Keputran menyebabkan hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh sebagaimana diatur pada UU Ketenagakerjaan tidak dapat diberlakukan, misalnya perlindungan teknis untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja/buruh dalam menjalankan kegiatan usaha di perusahaan. Padahal, apabila merujuk pada fakta sosial yang ditemukan, pekerjaan kuli panggul dilakukan dengan tidak menggunakan peralatan yang memadai, sehingga dapat menimbulkan adanya kecelakaan kerja dan juga menimbulkan akan bahaya terhadap kesehatan pekerja/buruh. Selain itu, dalam hukum ketenagakerjaan juga dikenal adanya konsep perlindungan teknis sebagai konsep hukum yang memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-hak untuk menjamin kesehatan dan keselamatan pekerja/buruh ketika melakukan pekerjaan, tetapi jika mengacu pada hubungan hukum yang bukan termasuk

²⁸ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Op.Cit*, hlm. 70.

sebagai hubungan kerja dan tidak terdapat ketentuan yang mengatur, maka konsep tersebut menjadi tantang untuk diberlakukan.

SIMPULAN

Unsur-unsur yang dikategorikan sebagai hubungan kerja, terdiri atas; pekerjaan, perintah, upah dan waktu. Hubungan yang terjadi antara kuli panggul dengan koordinator di Pasar Keputran tidak termasuk, sehingga hal tersebut dapat memunculkan adanya kerugian-kerugian yang dapat diterima oleh para kuli panggul di Pasar Pabean, misalnya timbul kecelakaan kerja akibat dari tidak memadainya peralatan yang digunakan dan dapat memicu masalah kesehatan bagi kuli panggul di Pasar Pabean. Padahal, dalam konsep hukum ketenagakerjaan terdapat konsep perlindungan teknis yang bertujuan untuk memberikan hak-hak bagi pekerja/buruh dalam menerapkan kesehatan dan keselamatan saat melakukan aktifitas pekerjaan. Selain itu, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia masih “samar-samar” dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai pekerja/buruh informal atau pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan yang berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Daradjat Kartawijaya, Adjat, 2018, *Hubungan Industrial Pendekatan Komprehensif – Inter Disiplin Teori-Kebijakan-Praktik*. CV Alfabeta, Bandung.
- Hanifah, Ida, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, 2020, CV. Pustaka Prima, Medan.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 2014, PT. RajaGrafindo Persada, Depok.
- Mahmud Marzuki, Peter, 2021, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- Muda Harahap, Arifuddin, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, CV Literasi Nusantara Abadi, Malang.
- Ramli, Lanny, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya.

- Rizal, Moch. Choirul, Rizki Dermawan, Mochammad Agus Rachmad, dan Muhammad Fajar Sidiq Widodo, 2022, *Ragam Metode Penelitian Hukum*, Lembaga Studi Hukum Pidana, Kediri.
- Soepomo, Iman, 1987, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan, Bandung.
- Sulaiman, Abdullah, dan Andi Walli, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Pertama, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta Timur.
- Wijayanti, Asri, 2007, *Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan*. PT Revka Petra Media, Surabaya.
- — —. 2018, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- — —. 2010, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Surabaya.

Jurnal

- Farid, M. Lutfi Rizal, dan Moch. Prabowo, 2022, Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan Bagi Pekerja Perempuan Di Pasar Pabean Kota Surabaya, *Verfassung: Jurnal Hukum Tata Negara*, Vol. 1, No. 1, hlm. 1-14.
- Michael dan Samuel Hartono, 2021, Pasar Keputran Di Surabaya, *EDIMENSI ARSITEKTUR*, Vol. IX, No. 1, hlm. 873-80.
- Santoso, Budi, dan Ratih Dheviana Puru H T, 2012, "Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja" *Arena Hukum*, Vol. 6, No. 3, hlm. 155-226.
- Winokan, Elisabeth E, Roy Victor Karamoy, dan Feiby Sesca Wewengkang, 2017, "Kajian Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Malam Hari Di Pasar Swalayan Di Manado Dan Sekitarnya", *Lex Et Societatis*, Vol. 5, No. 8, hlm. 44-52.

Internet

- Argawati, Utama. "Hubungan Kerja Pekerja Rumahan Dan Pekerja Umum Seharusnya Sama", <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=18607&menu=2>, diakses pada 30 April 2024.
- Besar Bahasa Indonesia, Kamus, "Koordinator", <https://kbbi.web.id/koordinator>, diakses pada 29 April 2024.
- Pasar Surya, Admin, "Pasar Keputran Utara pasarsurya", <https://pasarsurya.surabaya.go.id/index.php/pasar-keputran-utara/>, diakses pada 29 April 2024.
- Riyanti, Deni. "Marketplace Pemerintah, Solusi Pembayaran APBN Di Tengah Pandemi", <https://djp.kemenkeu.go.id/kppn/manna/id/data->

publikasi/artikel/2879-marketplace-pemerintah,-solusi-pembayaran-apbn-di-tengah-pandemi.html, diakses pada 29 April 2024.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana yang telah diubah pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 75/PUU-XX/2022.

Surat Edaran Nomor 3/SE/II/2021 tentang Penyusunan Sasaran Kerja Pejabat Fungsional yang Ditugaskan Sebagai Koordinator dan Subkoordinator.