

**STUDI TENTANG UPAH KAUM BURUH
BONGKAR MUATAN DI PELABUHAN YOS SUDARSO MERAUKE
DENGAN BERCERMIN DARI ENSIKLIK LABOREM EXERCENS**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Program Studi Pendidikan dan Pengajaran Agama Katolik



Disusun oleh:

**LAURENS DODERANG
NIM : 0802010**

**PROGRAM STUDI
PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN AGAMA KATOLIK
SEKOLAH TINGGI KATOLIK SANTO YAKOBUS
MERAUKE
2014**

LEMBAR PERSETUJUAN
STUDI TENTANG UPAH KAUM BURUH
BONGKAR MUATAN DI PELABUHAN YOS SUDARSO MERAUKE
DENGAN BERCERMIN DARI ENSIKLIK LABOREM EXERCENS

Disusun oleh:

LAURENS DODERANG
NIM : 0802010

Telah disetujui oleh:

Pembimbing :

Drs. Xaverius Wonmut, M.Hum

Tanggal, 14 Pebruari 2014

SKRIPSI
STUDI TENTANG UPAH KAUM BURUH
BONGKAR MUATAN DI PELABUHAN YOS SUDARSO MERAUKE
DENGAN BERCERMIN DARI ENSIKLIK LABOREM EXERCENS

Dipersiapkan dan ditulis oleh:
LAURENS DODERANG
NIM : 0802010

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji
Pada Tanggal 2014
dan Dinyatakan Memenuhi Syarat

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Drs. Xaverius Wonmut, M.Hum
Anggota	: Rm. Donatus Wea Pr, Lic.Iur.
	: Rikardus Kristian Sarang, S.Fil

Merauke, 2014
Progran Studi Pendidikan dan Pengajaran Agama Katolik
Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke

Ketua,

Rm. Donatus Wea Pr, Lic.Iur.

MOTO

“Dengan mata hatilah kebenaran terlihat; hal-hal penting tak tampak di mata”.

(Antoine de Saint-Exupery, The Little Prince)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kami persembahkan kepada mereka yang kami sebut dengan hormat:

1. Kedua Orang Tuaku dan Mertuaku
2. Teman dan Rekan Guru Agama Katolik Tingkat Sekolah Dasar
3. Kepala TKBM dan seluruh jajaran Pengurus Koperasi TKBM serta anggota TKBM Pelabuhan Yos Sudarso Merauke.
4. Almamaterku Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini tidak memuat karya atau bagian karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka sebagaimana layaknya karya ilmiah.

INTISARI

Kerja* merupakan tema sentral hidup manusia. Hanya dengan kerja, harkat dan martabat manusia menemukan pencetusannya. Manusia berhak bekerja untuk kelangsungan hidupnya, untuk membuat agar hidup keluarga bahagia dan berkecukupan. Menjadi masalah bagi orang yang bekerja ketika pihak-pihak tertentu memandang dan memperlakukan manusia sebagai alat produktivitas saja. Ensiklik *Laboren Exercens** mengkritik tajam komunisme dan kapitalisme sekaligus sebagai yang memperlakukan manusia sebagai alat produktivitas. Manusia cuma sebagai instrumen penghasil kemajuan dan perkembangan. *Laborem Exercens* lebih lanjut menegaskan bahwa manusia berhak kerja, berhak upah yang adil dan wajar, sekaligus berhak untuk makin hidup secara lebih manusiawi dengan kerjanya.

Penelitian dalam skripsi ini berorientasi pada dua permasalahan pokok yaitu: 1) Apakah gaji atau upah para TKBM di pelabuhan Yos Sudarso Merauke sudah sesuai dengan ketentuan pemerintah dan Gereja untuk upah kaum buruh? dan 2) Apakah faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kesejahteraan hidup (ekonomi) keluarga para TKBM? Metode penulisan skripsi secara kualitatif untuk mendalami dan mencari jawaban atas dua permasalahan dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi langsung di situs-situs pelabuhan tempat TKBM bekerja, di perumahan tempat tinggal TKBM dan keluarga, serta di situs lingkungan anak-anak dari keluarga TKBM biasa tinggal atau bermain.

Hasil wawancara dengan para TKBM, pada umumnya para TKBM menuding upah yang rendah sebagai penyebab kehidupan TKBM dan keluarga hidupnya tidak sejahtera. Akan tetapi, hasil observasi membuktikan bahwa upah yang diterima para TKBM rata-rata per bulan adalah Rp. 6.000.000 ditambah dengan beberapa tunjangan. Temuan ini tentu saja menepis tuduhan miring atas upah yang rendah. Cara hidup yang tidak sehat seperti mabuk-mabukan, rendahnya tingkat pendidikan dan ketidakmampuan mengelola keuangan dalam keluarga, serta kebiasaan boros yang menyebabkan pengeluaran tidak dapat dikontrol, merupakan penyebab TKBM dan keluarga tidak sejahtera.

Kata kunci: *Laborem Exercens* dan kerja*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat kasih dan penyertaan-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: “*Studi Tentang Upah Kaum Buruh Bongkar Muatan Di Pelabuhan Yos Sudarso Merauke Dengan Bercermin Dari Ensiklik Laborem Exercens*”, sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Program Studi Pendidikan dan Pengajaran Agama Katolik.

Terima kasih yang setulus-tulusnya penulis sampaikan kepada:

1. Rm. Donatus Wea,Pr.Lic.Iur selaku Ketua Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke
2. Drs. Xaverius Wonmut, M.Hum selaku pembimbing yang dengan sabar memberikan arahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Para Pembantu Ketua (PUKET) STK St. Yakobus Merauke.
4. Kaprodi PKP/PPAK Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke
5. Para dosen dan staf administrasi STK St. Yakobus Merauke.
6. Ketua koperasi dan pengurus serta anggota TKBM pelabuhan Yos Sudarso Merauke yang telah mendukung penulis untuk melakukan penelitian.
7. Teman-teman seangkatan yang telah memberi semangat dan dorongan.

8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi, yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhirnya penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Penulis berharap adanya koreksi dan masukan dari para dosen penguji dan pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini.

Merauke, April 2014

Penulis

Laurens Doderang

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Motto	iv
Persembahan	v
Pernyataan Keaslian Karya	vi
Intisari	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Bab I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Sistematika Penulisan	9
Bab II Kajian Teoritis	10
a. Selintas Tentang Dokumen-Dokumen Ajaran Sosial Gereja	10
b. Hakekat Kerja Manusia	29

C. Buruh	43
D. Ensiklik Laborem Exercens	52
E. Waktu Kerja Dan Upah Kaum Buruh	58
Bab III Metodologi Penelitian	70
A. Metode Penulisan	70
B. Metodologi Penelitian	70
Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan	76
A. Gambaran Subyek Penelitian	76
B. Hasil Penelitian Dan Pembahasan	81
C. Pembahasan	86
Bab V Penutup	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran	91
Daftar Pustaka	93
Lampiran 1: Hasil Wawancara	95

BAB I

PENDAHULUAN

G. LATAR BELAKANG

Masyarakat yang adil dan makmur merupakan keadaan masyarakat yang senantiasa dicita-citakan dan diperjuangkan bangsa manusia di seluruh penjuru dunia dan tidak terkecuali bangsa Indonesia. Bangsa Indonesia sendiri memandang bahwa kesejahteraan umum merupakan salah satu tujuan berbangsa dan bernegara seperti terungkap dalam pembukaan konstitusi bangsa kita: "...memajukan kesejahteraan umum..."¹. Demikian pun penindasan antara bangsa yang satu dengan bangsa yang lain (penjajahan) adalah sebagai hal yang melanggar perikemanusiaan dan peri keadilan². Kita pun tahu bahwa terlepasnya bangsa Indonesia dari penjajahan, dari ketidakadilan, dari penindasan adalah dengan perjuangan³.

"Kerja" merupakan tema sentral hidup manusia. Hanya dengan kerja, harkat dan martabat manusia menemukan pencetusannya. Manusia berhak bekerja untuk kelangsungan hidupnya, untuk membuat agar hidup keluarga bahagia dan berkecukupan. Menjadi masalah bagi orang yang bekerja ketika pihak-pihak tertentu memandang dan memperlakukan manusia sebagai alat produktivitas saja. Ensiklik *Laborem Exercens* mengkritik tajam komunisme dan kapitalisme sekaligus sebagai yang memperlakukan manusia

¹ Pembukaan UUD 1945, alinea 4.

² *Ibid*, alinea 2.

³ *Ibid*, alinea 3.

sebagai alat produktivitas. Manusia cuma sebagai instrumen penghasil kemajuan dan perkembangan. *Laborem Exercens* lebih lanjut menegaskan bahwa manusia berhak kerja, berhak upah yang adil dan wajar, sekaligus berhak untuk makin hidup secara lebih manusiawi dengan kerjanya.

Rupanya mekanisme untuk memperoleh suatu keadilan di jaman kemerdekaan ini pun tidak berbeda dengan ketika jaman penjajahan: harus dengan perjuangan. Namun, sekalipun senantiasa diperjuangkan dan diserukan lewat berbagai media serta dengan pengorbanan yang tidak sedikit, toh keadaan masyarakat yang adil dan makmur belum dapat terwujud. Pada setengah abad terakhir ini, dapat dilihat, didengar, dan dibaca melalui berbagai media komunikasi tentang wacana dan kritikan yang dilontarkan terhadap dunia dan negara baik oleh pihak pemerintah dan swasta mengenai masalah ketidakadilan dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Salah satu masalah ketidakadilan yang marak saat ini yaitu berkaitan dengan hal pemberian upah (gaji) yang tidak sepadan dengan pengorbanan kaum buruh baik tenaga dan waktu kerja mereka demi kepentingan para pemilik modal (*capital*). Ketidak-adilan pemberian upah kepada para pekerja atau kaum buruh bukanlah wacana atau isu lokal saja melainkan global. Hal ini menandakan bahwa betapa luhur dan mulianya martabat dan nilai seorang manusia sehingga perlu dihargai, dihormati dan diperhitungkan.

Paradigma Kerajaan Allah yang diperjuangkan Yesus pun sarat dengan perjuangan demi keadilan, terutama bagi kaum kecil dan lemah. Manusia yang dikuasai dosa telah mampu merobohkan sendi-sendi keadilan

hingga terjadi jurang pemisah yang dalam antara penguasa dan rakyat, antara si kaya dan si miskin. Dalam paradoks ketidakadilan itu tokoh Yesus tidak gentar sedikit pun untuk memihak yang lemah. “Barang siapa yang mempunyai dua baju, hendaklah ia memberikan salah satu untuk mereka yang telanjang ..”. Di perikop lain lebih tegas dikatakan: ”barang siapa memperhatikan yang kecil dan lemah ini, ia memperhatikan daku. Tetapi barang siapa yang tidak memperhatikan saudaraku yang lemah dan hina ini, ia tidak memperhatikan daku....⁴” Di antara derita pemerasan dan perbudakan yang keras itu suara kenabian dari seorang Yesus membuat gelisah sang penguasa dan orang-orang yang mapan dengan kuasa dan kekayaannya.

Gereja Katolik juga belajar dari Sang Guru sejati, Yesus. Konsili Vatikan II memandang:

”Kegembiraan dan harapan, duka dan kecemasan orang-orang zaman sekarang, terutama kaum miskin dan siapa saja yang menderita, merupakan kegembiraan dan harapan, duka dan kecemasan para murid Kristus juga. Tiada sesuatu pun yang sungguh manusiawi, yang tak bergema di hati mereka. Sebab persekutuan mereka terdiri dari orang-orang, yang dipersatukan dalam Kristus, dibimbing oleh Roh Kudus dalam peziarahan mereka menuju Kerajaan Bapa, dan telah menerima warta keselamatan untuk disampaikan kepada semua orang. Maka persekutuan mereka itu mengalami dirinya sungguh erat berhubungan dengan umat manusia serta sejarahnya”⁵.

Dokumen di atas menunjukkan kepada kita betapa Gereja tidak dapat membiarkan segala macam ketidakadilan terjadi. Perhatian kepada kaum miskin dan yang menderita adalah sesuatu yang yang mendesak dan tidak bisa ditawar-tawar lagi.

⁴ Mat 25: 31 - 46

⁵ GS, art. 1.

Terutama Gereja Asia, telah dengan jelas menentukan sikap untuk memihak pada yang miskin '*option for the poor*⁶'. Gereja Katolik Indonesia sebagai bagian komunitas regional Gereja Asia pun mempunyai arah yang sama dalam gerak dan langkahnya. Senyatanya Gereja akan kehilangan perannya bila membiarkan ketidakadilan merajai alam kehidupan manusia. Pun KAME sebagai Gereja lokal, sangat peduli dalam gerakan perjuangan menegakkan keadilan.

KAME secara khusus memperhatikan dan memperjuangkan keadilan bukan saja melalui anggota Gereja secara pribadi per pribadi, namun secara kelembagaan KAME dengan berani telah membentuk suatu sekretariat keadilan dan perdamaian, yang sekarang bahkan sudah menjadi komisi.

Di wilayah kerja Keuskupan Agung Merauke (KAME) sendiri perjuangan mencari keadilan tidak luput dari pengamatan penulis. Salah satu di antara sekian banyak perjuangan mencari keadilan adalah aksi yang dilakukan oleh para TKBM untuk meminta kepada pemerintah. Mereka menuntut kenaikan upah dengan melancarkan aksi demonstrasi pada Senin tanggal 2 Mei 2011 jam 16.59 WIT di pelabuhan Yos Sudarso Merauke. Pada aksi itu Dominikus Kaize dengan 800 kaum buruh lainnya menyuarakan kepada pemerintah agar menaikkan upah kerja mereka sebagai TKBM. Demonstrasi tersebut berlanjut pada tanggal 4 Mei 2011 dengan tuntutan yang sama. Dalam wawancara dengan penulis baru-baru ini, Dominikus Kaize menyampaikan:

⁶ Eduard R. Dupo (Edit), *Keprihatinan Sosial Gereja*, (Yogyakarta: Kanisius, 1992), hlm. 14

“Kami para TKBM, pada waktu itu, menuntut kenaikan upah bongkar muat dari Rp. 75.000; per rit menjadi Rp. 200.000; per rit. Sedangkan untuk barang campuran dan material bangunan, kami menuntut kenaikan upah dari Rp. 12.000; menjadi Rp. 40.000; per rit. Tarif tersebut sebenarnya tidak terlalu besar, karena tiap ritnya dikerjakan oleh 5-6 orang⁷.

Dalam iklim demokrasi, keadilan (pembagian hasil produksi) sangat ditentukan oleh struktur kekuasaan, maka golongan atau kelas dalam suatu masyarakat hanya akan mendapat pembagian hasil produksi sejauh memiliki kekuasaan. Tanpa adanya kekuasaan, kepentingan mereka akan diabaikan dan tidak diperhitungkan⁸. Itulah yang dilakukan oleh Dominikus Kaize dan kawan-kawan, yaitu berorganisasi agar memiliki power, daya tawar.

Penulis dalam hal ini telah melakukan observasi awal untuk mengetahui kehidupan social ekonomi para TKBM. Pada umumnya para TKBM mengalami keterpurukan dalam kehidupan khususnya bidang ekonomi rumah tangga. Dari tahun ke tahun, kehidupan mereka tidak pernah mengalami perubahan dan peningkatan. Secara kualitas kehidupan kaum buruh yang rata-rata berkeluarga itu mendiami perumahan kumuh yang saling berimpitan. Rumah-rumah tersebut tidak memiliki ruang yang cukup sehingga seluruh aktivitas anggota keluarga berlangsung di ruang yang sama baik makan, tidur, bertamu maupun bersantai. Belanja harian rumah tangga lebih terfokus pada pemenuhan kebutuhan konsumsi dari pada kebutuhan-kebutuhan lainnya seperti biaya kesehatan, pendidikan anak, dan atau tabungan keluarga. Secara kuantitatif pendapatan yang ada tidak banyak berpengaruh meningkatkan

⁷ Dominikus Kaize, Ketua TKBM pelabuhan Yos Sudarso Merauke periode 2010-2015, dalam wawancara dengan penulis di kantor TKBM pelabuhan Yos Sudarso Merauke, 9 Agustus 2013, jam 10.00-11.30 WIT. Izin kutipan telah diberikan.

⁸ Suryawasita, A. *Asas Keadilan Sosial*, (Yogyakarta: Kanisius, 1989), hlm. 15.

kebutuhan-kebutuhan penunjang lain berupa perbaikan perumahan, perlengkapan perabotan rumah, serta kebutuhan-kebutuhan hidup standar sebagaimana dimiliki orang lain.

Melihat kehidupan sosial ekonomi para TKBM yang masih jauh dari sejahtera. Penulis terdorong untuk melakukan penelitian perpustakaan terkait dokumen Gereja yang berbicara tentang kaum buruh, dalam hal ini ensiklik *Laborem Exercens*; serta penelitian di sekitar kehidupan para TKBM pelabuhan Yos Sudarso Merauke untuk memperoleh peluang pengimplementasiannya. Penulis juga berharap memperoleh data yang berguna sebagai informasi penting bagi pihak-pihak terkait untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Penulis berusaha merangkai hasil penelitian ini dalam suatu karya tulis ilmiah dengan judul **"Studi tentang Upah Kaum Buruh Bongkar Muat di Pelabuhan Yos Sudarso Merauke dengan Bercermin dari Ensiklik *Laborem Exercens*".**

H. IDENTIFIKASI MASALAH

Dengan melihat latar belakang di atas maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang turut bertumbuh dan berkembang dalam hidup para TKBM.

2. Rata-rata para TKBM memiliki pendidikan yang sangat rendah (kebanyakan tidak tamat SD).
3. Tingkat pendidikan yang sangat rendah mempengaruhi pada cara pikir mereka dalam mengatur ekonomi rumah tangga.

4. Para TKBM tergolong sebagai masyarakat miskin dan ekonomi rendah. Walaupun kenyataan bahwa mereka memiliki lapangan kerja dan memperoleh upah tetapi tidak bisa mencukupi kebutuhan hidup rumah tangga.
5. Para TKBM bekerja keras siang-malam dengan menguras tenaga. Hal ini membuat para TKBM kurang memperhatikan kesehatan.
6. Para TKBM sering menghabiskan uang dengan minum minuman keras sampai mabuk.
7. Para TKBM kurang mempunyai waktu untuk beristirahat dan makan makanan yang bergizi untuk menunjang kesehatan tubuh.
8. Banyak TKBM tidak mengikuti kegiatan-kegiatan rohani disebabkan karena bekerja siang - malam bahkan hari minggu sekalipun. Tenaga Para TKBM dihabiskan di tempat kerja sehingga mereka tidak bisa untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan Gereja dan masyarakat setempat.

I. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis menetapkan dua permasalahan pokok yang akan dikaji dalam studi ini. Kedua masalah pokok itu dapat dirumuskan dalam dua pertanyaan berikut.

1. Apakah gaji atau upah para TKBM di pelabuhan Yos Sudarso Merauke sudah sesuai dengan ketentuan pemerintah dan Gereja untuk upah kaum buruh? (Gaji sesuai dengan tenaga dan waktu kerja).
2. Apakah faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kesejahteraan hidup (ekonomi) keluarga para TKBM ?

J. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui kesesuaian gaji atau upah para TKBM di pelabuhan Yos Sudarso dengan ketentuan pemerintah dan Gereja untuk kaum buruh.
2. Mengetahui faktor-faktor penyebab rendahnya kesejahteraan hidup (tingkat ekonomi) keluarga para TKBM.

K. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan :

2. Sebagai seorang mahasiswa mampu membuat suatu karya tulis dan penelitian ilmiah yang akurat dan benar sekaligus menjadi satu tuntutan akademik dalam menyelesaikan studi strata satu.
3. Membantu para TKBM untuk melihat situasi keadilan yang dialami dan dengan demikian dapat mengambil langkah-langkah yang perlu untuk mewujudkan keadilan yang dicita-citakan.
4. Membantu para TKBM untuk menyadari pola hidup pribadi dan keluarga yang kurang mendukung bagi kesejahteraan keluarga.
5. Memberikan sumbangan pemikiran dan informasi bagi pihak-pihak terkait yang peduli untuk meningkatkan kesejahteraan para TKBM.
6. Menjadi sumbangan bagi Gereja untuk menentukan tindakan pastoral bagi para TKBM

L. SISTEMATIKA PENULISAN

Proposal yang berjudul “Studi Tentang Upah Kaum Buruh Bongkar Muatan Di Pelabuhan Yos Sudarso Merauke Dengan Bercermin Dari Ensiklik Laborem Exercens” ini ditulis dalam lima bab sebagai berikut:

BAB I berisikan latar belakang penulisan, perumusan masalah, tujuan penulisan dan manfaat penulisan dan sistematika penulisan. BAB II berisikan uraian teoritis tentang ajaran sosial Gereja, Kaum Buruh dan Dokumen Laborem Exercens. Bab III tentang metodologi penelitian yang berisi metode penelitian, jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data dan teknik analisa data. Bab IV tentang hasil penelitian dan pembahasan dan Bab V tentang penutup yang berisi kesimpulan dan saran

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Kaum Buruh

1. Pengertian Buruh

Buruh⁹ adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah. Buruh atau tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa; uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Permenaker & Trans No. 16/Men/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro memberikan pengertian tentang pekerja adalah seseorang yang melaksanakan kegiatan ekonomi dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan sekurang-kurangnya 1 (satu) jam tidak terputus dalam seminggu¹⁰. Selanjutnya tentang buruh atau pekerja atau tenaga kerja adalah penduduk yang telah berumur 15 tahun atau lebih¹¹.

2. Klasifikasi Buruh

Buruh dikelompokkan dalam 2 kelompok besar, yaitu:

a. Buruh Profesional

Buruh profesional adalah buruh yang bekerja dengan mengandalkan kemampuan otaknya dan mereka lebih cenderung bekerja pada bidang-bidang yang dianggap mudah dan tidak menguras tenaga atau memiliki jabatan yang

⁹ <http://hujau.blogspot.com/2010/06/pengertian-buruh-karyawan-dan-pegawai.html>.

¹⁰ Permenakertrans No. 16/Men/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro

¹¹ *Ibid*

cukup baik dalam suatu instansi baik negeri maupun swasta. Hal ini juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan mereka yang di atas rata-rata sudah menyelesaikan studi di Perguruan tinggi, misalnya jabatan sebagai seorang mandor pada sebuah perusahaan, dan juga jabatan sebagai teknisi dalam mengendalikan alat-alat berat pengangkut barang di pelabuhan.

b. Buruh Kasar

Buruh kasar dalam menjalankan profesinya lebih kepada pekerjaan yang tergolong kasar atau berat sehingga buruh kasar ini dalam bekerja lebih mengandalkan kekuatan ototnya. Hal ini juga tidak terlepas dari sumberdaya manusianya sendiri (SDM) yang notabene berpendidikan rendah bahkan ada yang sama sekali tidak pernah mengenyam dunia pendidikan. Orang-orang yang bekerja sebagai buruh kasar ini biasanya memperoleh upah yang rendah karena mereka tidak memiliki keahlian atau skill khusus untuk membidangi satu pekerjaan contohnya buruh bongkar muatan di pelabuhan merauke (TKBM).

Pada kategori buruh kasar ini selanjutnya masih terbagi lagi menjadi beberapa buruh kasar seperti buruh tani, buruh bangunan, buruh pelabuhan dan lain-lain. Bila dicermati buruh profesional memiliki upah lebih tinggi dari pada buruh kasar.

B. Ensiklik Laborem Exercens

2. Sejarah Lahirnya Ensiklik Laborem Exercens

Ensiklik Laborem Exercens adalah Ensiklik yang dikeluarkan oleh Paus Yohanes Paulus II dalam rangka memperingati 90 tahun lahirnya Ensiklik Rerum Novarum. Kedua ensiklik ini berbicara tentang masalah-masalah sosial. Ensiklik Laborem Exercens menguraikan dan menjelaskan masalah kerja. Kerja adalah kunci hakiki dari segala masalah sosial. Cara kerja manusia harus bercermin dalam kerangka ajaran Gereja bahwa manusia bukan manusia biasa saja melainkan manusia adalah citra atau gambaran diri Allah sendiri. Sehingga manusia tidak boleh menjadi obyek dari suatu pekerjaan melainkan manusia menjadi subyek dari pekerjaan.¹² Keunikan kodrat manusia terletak pada akal budi dan melalui akal budi yang dimiliki manusia menunjukkan manusia sebagai pribadi. Tubuh dan jiwa manusia adalah satu kesatuan serta sifat yang paling bermakna dari pribadi manusia adalah “Menjadi subyek”. Sebagai pribadi, manusia menjadi tuan atas semua tindakan dan perwujudan dirinya. Pribadi manusia berperan menata kembali dalam dirinya suatu pusat kegiatan manusia dengan menguasai diri dan seluruh kegiatan hidupnya. Sebagai subyek moral, manusia adalah subyek hak dan kewajiban, sebab manusia pemegang hak dan kewajiban. Sebagai pemegang hak maka manusia mampu melakukan sesuatu bagi pribadinya atau bagi orang lain. Hak-hak dipandang sebagai ruang yang menjamin otonomi manusia dan kewajiban untuk memberi serta menghargai hak orang lain.¹³

Manusia merupakan citra Allah yang tertinggi di atas seluruh ciptaan yang ada di bumi ini. Konsekwensinya manusia merupakan perpanjangan tangan Allah

¹² *LE., art. 6*

¹³ Chang William, *Pengantar Teologi Moral*, (Yogyakarta: Kanisius, 2001). hlm.47-48.

untuk melanjutkan karya penciptaan-Nya. Dalam kisah penciptaan Allah berfirman, baiklah Kita menciptakan menjadikan manusia menurut gambar dan rupa Kita, supaya mereka berkuasa atas ikan-ikan di laut dan atas burung-burung di udara dan atas ternak dan atas seluruh bumi dan atas segala binatang melata yang merayap di bumi. Maka Allah menciptakan manusia menurut gambar-Nya, menurut gambar Allah diciptakan-Nya dia; laki-laki dan perempuan diciptakan-Nya mereka. Allah memberkati mereka, lalu Allah berfirman kepada mereka: “Beranak-cuculah dan bertambah banyak; penuhilah bumi dan taklukkanlah itu, kuasailah atas ikan-ikan di laut dan burung-burung di udara dan segala binatang yang merayap di bumi (Kej 26-28).

Melalui perkataan Allah dalam kitab Kejadian menyadarkan manusia hidup untuk bekerja. Manusia wajib bekerja, karena Sang Pencipta memerintahkannya sendiri, yang membutuhkan kerja untuk lestari hidup dan berkembang. Manusia wajib bekerja mengingat sesamanya yaitu keluarganya sendiri maupun masyarakat serta negaranya bahkan untuk seluruh sesama di muka bumi ini.¹⁴ Kerja adalah suatu kewajiban bagi setiap manusia dari generasi ke generasi yang lain atau dari turun temurun. Kerja melekat erat pada diri setiap manusia. Karena hanya melalui kerja manusia mampu melanjutkan karya penciptaan Allah sendiri serta menghargai pemberian kehidupan dari Allah bagi setiap manusia. Kemampuan dan karunia serta tenaga yang dianugerahkan kepada manusia untuk terus ditumbuh kembangkan demi kehidupan umat manusia serta alam ciptaan lainnya.

¹⁴ *LE., Op Cit.* art. 4

Manusia hanya diciptakan oleh Allah sehingga tidak ada seorang manusia menjadi Allah bagi sesama yang lain. Pernyataan ini juga diakui oleh aliran personalisme dalam etika sosial bahwa Tuhan yang berpribadi dan hormat pada kehidupan manusia. Menghormati sesama dan kehidupannya karena manusia milik Tuhan. Ajaran ini menyatakan bahwa semua manusia berasal dari Tuhan.¹⁵ Setiap manusia adalah seorang pribadi yang dianugerahkan kecerdasan dan kehendak bebas, yang memiliki hak-hak dan kewajiban universal yang tidak dapat diganggu gugat:

- 1) Hak hidup dan standar hidup yang layak (termasuk hak-hak bagi perkembangan hidup yang layak dan hak atas keamanan yang mendasar).
- 2) Hak-hak atas nilai-nilai budaya dan nilai-nilai moral (termasuk kebebasan untuk mencari dan mengungkapkan pendapat-pendapat, kebebasan menerima dan memberi informasi dan hak-hak untuk pendidikan)
- 3) Hak-hak atas agama dan suara hati.
- 4) Hak untuk memilih status hidup (termasuk hak-hak untuk membentuk keluarga dan mengejar panggilan religius).
- 5) Hak-hak di bidang ekonomi (termasuk hak untuk bekerja, hak untuk memperoleh keadilan dan upah yang adil dan cukup dan hak untuk memegang milik pribadi).
- 6) Hak-hak untuk bertemu dan berkumpul.
- 7) Hak untuk beremigrasi dan bermigrasi.

¹⁵ Teichman Jenny, *Etika Sosial* (Yogyakarta: Kanisius, 1998), hlm. 34.

- 8) Hak-hak politik (termasuk hak untuk berpartisipasi dalam masalah-masalah masyarakat dan perlindungan hukum atas hak-hak).¹⁶

Salah satu penekanan paling utama dalam ensiklik ini adalah perlakuan yang pantas dan wajar bagi setiap manusia yang bekerja dengan memperhatikan hak-hak dan kewajiban-kewajiban para kaum buruh. Berbicara tentang pekerjaan maka pembicaraan berkaitan dengan relasi kaum buruh dengan para majikan.¹⁷ Pekerja/buruh bekerja untuk kepentingan majikannya maka secara otomatis majikan memperoleh keuntungan. Namun majikan juga harus memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh. Hal ini menonjolkan aspek moral manusia. Memberi upah secara adil dan memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh pada zaman ini merupakan wujud perhatian dan penghargaan terhadap martabat manusia. Pemberian upah yang adil dan memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh dapat memampukan mereka untuk mengalami dan menikmati kehidupan yang bebas sebagai anak-anak Allah. Apa yang diciptakan Allah di dunia ini bisa dimiliki dan dinikmati juga oleh pekerja/buruh. Upah yang cukup sangat membantu para pekerja/buruh untuk bertumbuh dan berkembang dalam setiap aspek kehidupan.

Dalam ensiklik ini ditegaskan kepada majikan dan pengusaha tentang relasi pekerja/buruh dalam keluarga. Salah satu faktor keberhasilan dan kesuksesan pekerjaan seorang pekerja/buruh tidak terlepas dari relasi dengan keluarga. Contohnya: seorang bapak keluarga bekerja sebagai buruh pelabuhan. Tenaga yang diperoleh untuk bekerja setiap hari berasal dari istri dan anak-anaknya. Istri memberikan perhatian dan cinta kepada suaminya dengan mempersiapkan

¹⁶ Schultheis Michael. *Op Cit.* hlm 59.

¹⁷ *LE.*, *Op Cit*, art. 19

makanan setiap harinya. Anak-anak membantu mencuci pakaian kotor yang dipakai bapaknya disaat bekerja. Faktor-faktor seperti inilah maka Gereja menghimbau kepada majikan/pengusaha untuk memperhatikan tunjangan-tunjangan sosial lain seperti; tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, tunjangan kesejateraan pada hari raya keagamaan dan kenegaraan, tunjangan pendidikan dan lain-lain. Apapun tunjangan yang diberikan pertama-tama untuk menjawab kebutuhan hidup keluarga para buruh.

Melihat kenyataan pengumpulan kaum buruh/pekerja maka Gereja terpanggil untuk hadir bersama-sama dalam kehidupan mereka. Gereja menyuarakan suara kenabiannya untuk terus memperjuangkan nasib para pekerja/buruh untuk diperlakukan secara adil dan benar. Gereja tetap mengedepankan betapa mulia dan luhurnya martabat manusia. Gereja menyadari kepada seluruh umat manusia bahwa manusia adalah citra Allah yang harus dan wajib dihormati, diakui dan diperlakukan secara adil. Gereja juga menyadarkan kepada kita bahwa manusia adalah makhluk sosial artinya manusia hidup bukan untuk dirinya sendiri melainkan hidup juga untuk dan kepada orang lain. Tenaga yang digunakan untuk bekerja untuk kepentingan banyak orang (majikan, pengusaha dan negara). Jiwa sosial manusia inilah perlu diperhatikan dan diberi imbalan sebagai tanda penghargaan. Gereja mengingatkan kepada dunia bahwa manusia adalah seorang pribadi maka manusia harus hidup bebas untuk mengikuti hati nuraninya, manusia menentukan kehidupan agamanya untuk membangun relasi pribadi kepada Tuhan. Manusia adalah pribadi sehingga diberi hak untuk berserikat dan berkumpul, bersuara dan

memilih dan menentukan kehidupannya. Akhirnya Gereja memanggil semua orang untuk bekerja demi dunia yang lebih baik (bait Allah).¹⁸

Bila kita melihat perkembangan dan pertumbuhan nasib kaum buruh dari sejak terbentuknya serikat kaum buruh sampai sekarang dapatlah kita katakan bahwa berbagai pihak dan kalangan turut prihatin dengan nasib kaum buruh sehingga terus menerus memperjuangkan serta menyuarakan nasib kehidupan kaum buruh agar diperlakukan secara adil dan benar terlebih khusus masalah pengupahan. Pemerintah dan pihak Gerejapun turut mengambil andil dalam perjuangan kehidupan kaum buruh. Gereja bersuara untuk memperlakukan setiap kaum buruh harus diperlakukan sebagai subyek kerja (teman kerja) bukan obyek kerja (budak). Pemerintah menetapkan Undang-Undang mengatur tenaga kerja dimana di dalamnya termuat waktu, pemberian upah antara majikan dan para pekerja, kontrak kerja, jaminan masa tua. Namun apa yang telah diusahakan di atas belum sesuai dengan kenyataan kehidupan kaum buruh khususnya TKBM. Situasi dan kondisi hidup para TKBM dikategorikan sebagai masyarakat yang tergolong ekonomi lemah dan miskin. Hal ini sangatlah jelas dalam berbagai media sering memuat berita-berita demonstrasi dimana-mana untuk menuntut hak-hak kaum buruh demi merubah nasib kehidupan mereka. Apa yang menjadi penyebab sehingga antara harapan dan kenyataan nasib kaum buruh belum sejalan? Belum terwujudnya harapan dan cita-cita perubahan nasib kaum buruh karena sistim yang berlaku di dalamnya dimana para pimpinan belum memperlakukan para TKBM secara adil dan benar. Bisa dikatakan bahwa kehidupan miskin dan melarat kaum buruh karna

¹⁸ Schultheis Michael, *Op Cit*, hlm 67.

korban dari suatu sistim kerja yang berlaku. Dengan melihat kenyataan kehidupan para TKBM maka dibutuhkan suatu sistim kerja yang bersih, jujur dan adil termasuk para pimpinannya. Bila hal di atas diterapkan dalam sistem kerja termasuk pengupahan kaum buruh maka mereka akan menikmati juga kesejateraan hidup yang layak.

2. Ajaran Laborem Exercens tentang Kerja dan Kaum Buruh

a. Hakekat Kerja Manusia

Dengan bekerja manusia harus mencari nafkah sehari-hari, mendukung pengembangan terus menerus ilmu-pengetahuan dan teknologi, dan terutama tiada hentinya berperan serta meningkatkan mutu budaya maupun moril masyarakat, tempat ia hidup bersama dengan sesama anggota keluarga manusia. Yang dimaksudkan dengan kerja ialah kegiatan manusia mana pun juga, kerja tangan atau kegiatan akalbudi, entah manakah sifat atau situasinya. Itu berarti setiap kegiatan manusiawi yang dapat dan harus diakui sebagai kerja, di antara semua kegiatan yang sekian banyaknya, yang dapat dijalankan oleh manusia. Untuk itulah ia disiapkan oleh kodratnya sendiri, berdasarkan kemanusiaannya sendiri. Di tengah alam semesta yang kelihatan manusia diciptakan sebagai citra yang menyerupai Allah sendiri (Kej 1: 26-27). Di situlah ia ditempatkan untuk menaklukkan bumi (Kej 1: 28). Oleh karena itu sejak semula ia dipanggil untuk bekerja. Kerja itu salah satu ciri yang membedakan manusia dari makhluk-ciptaan lainnya, yang kegiatannya untuk melestarikan hidupnya tidak dapat disebut kerja. Hanya manusialah yang mampu bekerja; hanya manusialah yang bekerja, dan

serta-merta dengan kerjanya mengisi hidupnya di dunia. Begitulah kerja secara khas ditandai oleh manusia dan kemanusiaan, oleh pribadi yang bekerja dalam persekutuan pribadi-pribadi. Meterai manusiawi itulah yang serba menentukan ciri-ciri batin kerja. Dalam arti tertentu itulah yang merupakan hakikat kerja sendiri.

Bekerja mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Dapat juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya. Oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak azasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.¹⁹

1) Kerja dan Manusia

Gereja yakin bahwa kerja merupakan dimensi mendasar hidup manusia di dunia. Keyakinan itu diteguhkan dengan mempertimbangkan seluruh warisan pelbagai ilmu tentang manusia, yakni: antropologi, ilmu purbakala, sejarah sosiologi, psikologi dan lain-lain. Agaknya semuanya memberi kesaksian yang pantang disanggah tentang kenyataan itu. Akan tetapi sumber keyakinan Gereja terutama sabda Allah yang diwahyukan; karena itulah keyakinan akalbudi sekaligus menjadi keyakinan iman. Sebabnya ialah-dan cukup relevan juga menyatakannya di sini-Gereja percaya akan manusia: Gereja berpikir tentang

¹⁹ *LE., art. 4*

perintah itu manusia, setiap manusia, mencerminkan kegiatan Sang Pencipta alam semesta sendiri.

Kerja sebagai kegiatan "transitif", artinya kegiatan yang bermula pada pelaku manusiawi dan dilakukan kepada sasaran di luarnya, mengandaikan kedaulatan khas manusia atas "bumi"; sekaligus kerja mengukuhkan dan mengembangkan kedaulatan itu. Jelaslah istilah "bumi", seperti terdapat dalam ayat Kitab suci, terutama harus diartikan sebagian alam semesta yang kelihatan, yang dihuni oleh manusia. Akan tetapi secara lebih luas dapat diartikan juga: seluruh alam yang nampak, sejauh termasuk jangkauan dampak-pengaruh manusia beserta usahanya untuk memenuhi kebutuhannya. Ungkapan "menaklukkan bumi" mempunyai lingkup tak terbatas. Artinya: segala sumber daya yang terkandung di bumi (dan secara tak langsung dunia yang kelihatan), dan yang berkat kegiatan sadar manusia dapat digali dan dimanfaatkan untuk tujuannya. Begitulah kata-kata itu, termaktub pada awal Kitab suci, tidap pernah kehilangan relevansinya. Amanat itu mencakup baik masa-masa peradaban dan ekonomi yang silam, maupun segenap kenyataan modern dan tahap-tahap perkembangan di masa depan, yang barangkali bagi sejumlah orang sudah mulai terwujud, meskipun bagi kebanyakan orang masih hampir tidak diketahui oleh orang dan tersembunyi baginya.

Ada kalanya orang membicarakan periode-periode "akselerasi" (makin cepatnya laju) kehidupan ekonomi dan peradaban umat manusia atau bangsa-bangsa tertentu, dan menghubungkan masa-masa itu dengan kemajuan ilmu-pengetahuan maupun teknologi, khususnya dengan penemuan-penemuan yang serba menentukan bagi kehidupan sosial dan ekonomi. Sementara itu dapat

dikatakan, bahwa tiada satu pun gejala "akselerasi" yang melampaui makna pokok yang diungkapkan dalam ayat-ayat Kitab suci yang sangat kuno itu. Kalau melalui kerjanya manusia makin menguasai bumi, dan melalui kerjanya pula ia memantapkan kedaulatannya atas alam yang kelihatan, bagaimana pun juga dan pada setiap tahap proses itu ia toh tetap masih bergerak dalam lingkup penataan asli oleh Sang Pencipta. Penataan itu pun mau tak mau secara tak terlepas terkait dengan kenyataan bahwa manusia pria maupun wanita diciptakan "menurut citra Allah". Sekaligus pula proses itu bersifat universal: meliputi semua manusia, setiap angkatan, tiap tahap perkembangan ekonomi maupun budaya; dan serta merta proses itu berlangsung dalam diri setiap individu, sampai batas yang khas baginya dan dengan cara-cara yang tak terbilang jumlahnya, berperan serta dalam proses raksasa manusia yang melalui kerjanya "menaklukkan bumi".

2) Ancaman Terhadap Tata Nilai-Nilai Yang Tepat²⁰.

Justru pernyataan-pernyataan mendasar tentang kerja itulah yang selalu tampil kemuka di tengah kekayaan kebenaran Kristiani, khususnya dari amanat "Injil kerja". Terdapatlah di situ dasar bagi cara baru dalam berpikir, menilai dan bertindak. Pada zaman modern, sejak awal masa industri, kebenaran Kristiani tentang kerja harus menentang pelbagai arus pemikiran materialistis dan ekonomistis.

Bagi sejumlah pendukung pemikiran itu kerja dimengerti dan diperlakukan bagaikan semacam "barang dagangan", yang oleh pekerja-khususnya buruh

²⁰ *LE., art. 7*

industri-dijual kepada majikan, yang sekaligus pemilik modal, artinya seluruh perangkat peralatan dan upaya-upaya yang memungkinkan produksi. Pandangan semacam itu tentang kerja tersebar luas khususnya selama paruh pertama abad kesembilan-belas. Sejak itu, ungkapan-ungkapan eksplisit semacam itu hampir menghilang, dan digantikan dengan cara-cara berpikir dan menilai yang lebih manusiawi tentang kerja. Interaksi antara pekerja dan peralatan serta upaya-upaya produksi mendorong pengembangan pelbagai bentuk kapitalisme, sejajar dengan berbagai corak kolektivisme. Masalah pula unsur-unsur sosio-ekonomi lainnya sebagai konsekuensi situasi-situasi konkret yang baru, kegiatan serikat-serikat buruh dan para penguasa, serta munculnya perusahaan-perusahaan transnasional yang besar. Akan tetapi bahaya memperlakukan kerja sebagai macam khas "barang dagangan", atau sebagai "kekuatan" tak berpribadi yang dibutuhkan bagi produksi (ungkapan "tenaga kerja" de facto sudah lazim) selalu ada, khususnya bila seluruh cara memandang soal-soal ekonomi ditandai dengan kaidah-kaidah ekonomisme materialistis.

Peluang untuk secara sistematis berpikir dan mengadakan evaluasi seperti itu, dan dalam arti tertentu rangsangan untuk menjalankannya, diberikan oleh proses perkembangan yang makin pesat dalam peradaban yang secara berat-sebelah bersifat materialistis, yang mengutamakan dimensi obyektif kerja, sedangkan dimensi subyektif-segala sesuatu yang langsung atau tidak langsung berhubungan dengan pelaku kerja-tetap dipandang sekunder. Dalam semua kasus seperti itu, di setiap situasi sosial semacam itu, ada pencampuran atau bahkan pemutarbalikan tatanan yang sejak semula dicanangkan oleh kata-kata Kitab

Kejadian: manusia diperlakukan sebagai alat produksi; padahal manusia-dan manusia sendiri terlepas dari kerja yang dijalankannya-harus diperlakukan sebagai pelaku efektif kerja, sebagai penyebab dan penciptanya yang sejati. Justru pemutarbalikan tatanan itu, entah bagaimana perencanaannya atau apa namanya, dengan tepat disebut "kapitalisme" dalam arti yang masih akan diterangkan sepenuhnya. Siapa pun mengetahui, bahwa kapitalisme memiliki arti historis yang pasti sebagai suatu sistem, yakni sistem ekonomi dan sosial, berlawanan dengan "sosialisme" atau "komunisme". Akan tetapi dalam sorotan analisis kenyataan mendasar seluruh proses ekonomi-pertama-tama kenyataan struktur produksi yang disebut kerja-harus diakui, bahwa kesesatan kapitalisme tahap awal dapat terulang, bilamana manusia secara tertentu diperlakukan pada taraf yang sama seperti seluruh kompleks upaya-upaya materiil produksi, sebagai alat dan tidak menurut martabat sejati kerjanya-yakni: kalau ia tidak diperlakukan sebagai subyek dan pencipta, dan justru karena itu sebagai tujuan seluruh proses produksi yang sesungguhnya.

Oleh karena itulah analisis kerja manusiawi dalam terang amanat tentang "kedaulatan" manusia atas bumi menyangkut inti masalah etis dan sosial sendiri. Faham itu harus ditaruh pada pusat seluruh bidang kebijakan sosial dan ekonomi, di negeri masing-masing maupun di kawasan lebih luas hubungan-hubungan antar-bangsa dan antar-benua, khususnya berkenaan dengan ketegangan-ketegangan yang terasa di dunia bukan hanya antara Timur dan Barat, melainkan juga antara Utara dan Selatan. Baik Paus Yohanes XXIII dalam ensiklik "*Mater et Magistra*" maupun Paus Paulus VI dalam ensiklik "*Populorum Progressio*" secara khas memperhatikan dimensi-dimensi masalah etis dan sosial modern itu.

b. Kerja dan Martabat Pribadi²¹.

Dalam konteks manusia sebagai pelaksana kerja sudah semestinyalah sekarang, setidaknya-tidaknya secara ringkas, disinggung soal-soal, yang *secara lebih seksama menyangkut martabat kerja manusiawi*, karena memungkinkan kita secara lebih penuh mengutarakan nilai moralnya yang khas. Sementara itu harus tetap diperhatikan panggilan "menaklukkan bumi" (Kej 1: 28) menurut Kitab Suci; di situ terungkaplah kehendak Pencipta, yakni agar kerja memampukan manusia mencapai "kedaulatan" dalam dunia yang kelihatan sebagaimana layaknya baginya.

Maksud Allah yang mendasar dan asli mengenai manusia, yang diciptakan-Nya menurut citra keserupaan-Nya (Kej 1: 26-27), tidak ditarik kembali atau dibatalkan juga kendati manusia, sesudah melanggar perjanjian asli dengan Allah, mendengar amanat:"...dengan berpeluh engkau akan mencari makananmu" (Kej 3: 19). Kata-kata itu mengungkapkan jerih-payah yang ada kalanya cukup berat, yang sejak itu menyertai kerja manusiawi; tetapi tidak mengubah kenyataan, bahwa kerja bagi manusia merupakan upaya untuk mencapai "kedaulatan" yang khas baginya atas dunia yang kelihatan, dengan "menaklukkan" bumi. Susah-payah dikenal di mana-mana, sebab dialami di mana-mana. Kerja keras biasa-biasa saja bagi mereka yang menjalankan kerja fisik dalam kondisi-kondisi yang kadang-kadang memang berat luar biasa. Jerih-pasah banyak dialami bukan saja oleh buruh tani yang sehari-hari bekerja di ladang, yang ada kalanya "penuh semak berduri" (Kej 3: 18), melainkan juga oleh mereka yang bekerja di tambang-tambang dan galian-galian, oleh buruh pabrik baja dan bekerja di perapian-perapian, di galangan-

²¹ *LE., art. 9*

galangan dan pembangunan, sering dengan menghadapi bahaya cedera dan maut. Begitu pula jerih-payah merupakan hal biasa sekali bagi mereka yang bekerja di bidang pengetahuan; bagi ilmuwan-ilmuwati; bagi mereka yang menanggung beban tanggung jawab yang berat atas keputusan-keputusan yang akan berdampak luas terhadap masyarakat. Banyak pula dirasakan oleh para dokter dan perawat, yang siang malam menunggui para pasien mereka. Banyak ditanggung oleh kaum wanita, yang kadang-kadang tanpa diakui semestinya oleh masyarakat dan bahkan oleh keluarga mereka sendiri, mengangkat beban harian serta tanggung jawab atas rumahtangga mereka dan pendidikan anak-keturunan mereka. Jerih-payah merupakan pengalaman harian bagi semua pekerja, dan karena kerja merupakan panggilan bagi semua orang, banyak dirasakan oleh siapa pun juga.

Akan tetapi, kendati semua jerih-payah itu-dalam arti tertentu barangkali justru karena itu-kerja itu baik bagi manusia. Walaupun ditandai "*bonum arduum*" (hal baik yang dicapai dengan susah-payah), tidak menghapus kenyataan bahwa kerja baik bagi manusia. Baik bukan hanya dalam arti bahwa kerja itu bermanfaat atau menyenangkan; melainkan baik juga karena kerja itu sesuatu yang layak, maksudnya, sesuai dengan martabat manusia, mengungkapkan dan meningkatkannya. Kalau diinginkan lukisan lebih jelas tentang makna etis kerja, kebenaran itulah yang secara khas harus tetap diindahkan. Kerja itu baik bagi manusia-baik bagi kemanusiaannya, karena melalui kerja ia tidak hanya mengubah alam, menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhannya sendiri, melainkan mencapai pemenuhan juga selaku manusia, dan memang dalam arti tertentu menjadi "lebih manusiawi".

Tanpa pertimbangan itu tidak mungkinlah memahami makna keutamaan rajin bekerja; lebih khas lagi mustahillah mengerti mengapa sifat rajin itu merupakan keutamaan; sebab keutamaan sebagai kebiasaan moril menjadikan orang manusia yang baik. Kenyataan itu sama sekali tidak menghalau kecemasan kita yang memang wajar, jangan-jangan dalam kerja-bila di situ materi ditingkatkan derajatnya-manusia sendiri akan mengalami kemerosotan martabatnya sendiri. Sekali lagi, ternyata mungkinlah dengan pelbagai cara menyalah-gunakan kerja melawan manusia; mungkin pula menyiksa manusia dengan sistem kerja paksa di unit-unit konsentrasi; kerja dapat dijadikan upaya untuk menindas manusia; dengan pelbagai cara mungkinlah mengeksploitasi jerih-payah manusia, yakni si buruh. Semuanya itu justru mengukuhkan kewajiban moril untuk mengaitkan sifat rajin bekerja sebagai keutamaan dengan tata sosial kerja, yang akan memungkinkan manusia menjadi "lebih manusiawi" melalui kerja, dan tidak justru diturunkan martabatnya karena kerja, bukan hanya karena menyusutlah kekuatan fisiknya (yang setidaknya-tidaknyanya sampai batas tertentu memang tidak mungkin dihindari), melainkan khususnya karena merugikan martabat dan kemampuan mengambil keputusan yang selayaknya ada padanya.

c. Solidaritas Kaum Buruh²².

Berbicara mengenai kerja manusiawi dalam dimensi mendasar subyeknya, dengan kata lain, pribadi manusia sebagai pelaku kerja, setidaknya-tidaknyanya perlu

²² *LE., art. 8*

diadakan evaluasi ringkas perkembangan-perkembangan selama sembilan puluh tahun sejak ensiklik "*Rerum Novarum*" berkenaan dengan dimensi subyektif kerja. Sungguhpun subyek kerja selalu sama saja, yakni manusia, namun perubahan-perubahan berjangkauan luas berlangsung pada aspek obyektif. Memang dapat dikatakan, bahwa karena subyeknya kerja hanyalah satu hal (satu dan tidak terulang). Tetapi bila arah-jurusannya yang obyektif dipertimbangkan, mau tak mau harus diakui bahwa ada sekian banyak kerja, banyak dan bermacam-ragam kerja. Perkembangan peradaban manusiawi terus menerus memperkaya bidang itu. Akan tetapi sekaligus mau tak mau nampaklah, bahwa dalam proses perkembangan itu bukan hanya muncul bentuk-bentuk baru kerja, melainkan bentuk-bentuk lain menghilang pula. Juga kendati diterima, bahwa pada umumnya itu merupakan gejala normal, roh masih perlu dilihat apakah kejanggalan-kejanggalan etis dan sosial yang berbahaya tidak menyusup di situ, dan seberapa jauh.

Tepatnya suatu penyimpangan berjangkauan luas seperti itulah, yang dalam abad yang lalu menimbulkan apa yang disebut "masalah kaum buruh", ada kalanya dilukiskan sebagai "soal *proletariat*". Masalah itu dan soal-soal yang bertalian dengannya menimbulkan reaksi sosial yang wajar, dan meyebabkan munculnya penuh gairah suatu ledakan dahsyat solidaritas antara kaum buruh, terutama buruh industri. Seruan solidaritas dan aksi serentak yang ditujukan kepada para buruh, - khususnya mereka yang dipekerjakan di cabang kerja yang terspesialisasi sangat sempit, bersifat monoton dan tidak mengacuhkan pribadi manusia, dalam perusahaan-perusahaan industri, tempat mesin condong untuk mendominasi manusia, seruan itu ditinjau dari sudut etika sosial memang penuh arti dan

menyentuh hati. Itulah reaksi menentang merosotnya manusia sebagai pelaksana kerja, dan melawan penghisapan keterlueluan yang mengiringinya dalam hal penggajian, kondisi-kondisi kerja dan jaminan sosial bagi buruh. Reaksi itu menghimpun dunia perburuhan menjadi satu persekutuan yang ditandai solidaritas yang kuat.

Menganut haluan yang tercantum dalam ensiklik "Rerum Novarum" dan sekian banyak dokumen Magisterium Gereja sesudahnya, perlu diakui dengan terang, bahwa reaksi melawan sistem ketidak-adilan yang sangat merugikan dan berteriak kepada Allah menyerukan pembalasan, dan yang merupakan beban sungguh berat bagi kaum buruh dalam periode industrialisasi yang begitu pesat, memang dari sudut pandangan moralitas sosial dapat dibenarkan. Situasi itu mendapat dukungan sistem sosio-politik liberal, yang berdasarkan kaidah-kaidah "ekonomistis"-nya mengukuhkan dan melindungi prakarsa ekonomi oleh para pemilik modal melulu, tetapi kurang mengindahkan hak-hak kaum buruh, dengan alasan bahwa kerja manusiawi merupakan alat produksi belaka, lagi pula modal menjadi landasan, faktor efisien dan tujuan produksi.

Sejak itu solidaritas kaum buruh, ditunjang oleh pihak-pihak lain, yang lebih jelas menyadari hak-hak para pekerja itu dan mau lebih penuh melibatkan diri, dalam banyak hal menimbulkan perubahan-perubahan yang mendalam. Pelbagai bentuk neo-kapitalisme atau kolektivisme telah berkembang. Pelbagai sistem baru telah diciptakan dan diolah. Sering kaum buruh dapat berperan serta mengelola perusahaan dan mengawasi daya-produksinya, dan itu memang terjadi. Melalui serikat-serikat yang tepat-guna mereka mempengaruhi kondisi-kondisi

kerja dan upah, begitu pula perundang-undangan sosial. Akan tetapi serta-merta pelbagai sistem ideologi atau kekuasaan, begitu pula hubungan-hubungan baru yang muncul di pelbagai tingkatan masyarakat, telah membiarkan berlarut-larut saja berbagai ketidak-adilan yang terang-terangan, atau menciptakan bentuk-bentuk baru pelanggaran keadilan. Pada tingkat global perkembangan peradaban dan komunikasi telah memungkinkan suatu diagnosis lebih lengkap terhadap kondisi-kondisi hidup maupun kerja manusia; akan tetapi juga menyingkapkan bentuk-bentuk lain ketidak-adilan, jauh lebih meluas dari pelanggaran-pelanggaran keadilan, yang dalam abad yang silam telah merangsang tergalangnya kesatuan antara kaum buruh demi solidaritas khusus dalam dunia kerja. Begitulah halnya di negeri-negeri, yang telah melaksanakan proses revolusi industri tertentu. Demikian pula di negeri-negeri, yang gelandangan kerjanya yang utama tetap bersifat pertanian atau bidang-bidang kerja yang serupa.

Gerakan-gerakan solidaritas di bidang kerja-solidaritas itu tidak pernah boleh berarti sikap tertutup bagi dialog dan kerja sama dengan pihak-pihak lain-dapat diperlukan juga sehubungan dengan kondisi kelompok-kelompok sosial yang semula tidak termasuk gerakan-gerakan itu, tetapi-dengan berubah-ubahnya sistem-sistem sosial dan kondisi-kondisi hidup,-sedang mengalami yang sebenarnya merupakan "proletarianisasi", atau yang menurut kenyataan berada dalam situasi "proletariat", situasi yang, juga kalau belum disebut begitu, de facto memang layak diistilahkan demikian. Itu dapat berlaku bagi kategori-kategori atau kelompok-kelompok tertentu di kalangan pekerja "intelligensia" (intelektual), khususnya bila makin melebarnya pintu pendidikan dan terus bertambahnya jumlah orang yang

bergetar atau berijazah di bidang-bidang persiapan budaya mereka disertai dengan menurunnya kebutuhan akan kerja mereka. Pengangguran kaum intelektual itu terjadi atau meningkat, bila pendidikan yang tersedia tidak diarahkan kepada corak-
ragam pekerjaan atau pelayanan yang menanggapi kebutuhan-kebutuhan masyarakat yang sesungguhnya, atau bila kurangnya kebutuhan akan kerja yang memerlukan pendidikan, setidaknya pendidikan profesional, dibandingkan dengan kebutuhan akan kerja tangan, atau bila upah tidak memadai. Tentu saja, pendidikan sendiri selalu berharga dan menambah kekayaan yang penting bagi pribadi manusia; akan tetapi kendati begitu proses-proses "proletarianisasi" tetap masih mungkin.

Oleh karena itu dibutuhkan studi terus menerus tentang subyek kerja dan tentang kondisi-kondisi hidup pekerja. Untuk mencapai keadilan sosial di pelbagai kawasan dunia, di pelbagai negeri, dan dalam antara hubungan mereka, diperlukan gerakan-gerakansolidaritas yang setiap kali baru dikalangan kaum buruh dan dengankaum buruh. Solidaritas itu harus ada kapan saja dibutuhkan karena pelaku kerja mengalami pemerosotan sosial, karen apenghisapan kaum buruh, dan karena makin meluasnya medan kemiskinan dan bahkan kelaparan. Gereja mempunyai komitmen yang mantap terhadap perkara itu, sebab Gereja menganggap itu misinya, pelayanannya, bukti kesetiaannya terhadap Kristus, sehingga sungguhdapat menjadi "Gereja kaum miskin". Dan "kaum miskin" tampil dengan pelbagai bentuk. Mereka nampak di pelbagai tempat dan pada saat-saat yang berbeda-beda. Cukup sering pula "kaum miskin" itu tampil sebagai akibat pelanggaran martabat kerja manusiawi: entah karena peluang-peluang kerja

manusiawi terbatas akibat bencana pengangguran, atau karena rendahnya nilai yang ditaruh pada kerja beserta hak-hak yang berasal dari padanya, khususnya hak atas upah yang adil dan atas keamanan pribadi buruh beserta keluarganya.

d. Hak-hak Kaum Buruh

1) Hak-hak manusia secara Universal

Manusia hanya diciptakan oleh Allah sehingga tidak ada seorang manusia menjadi Allah bagi sesama yang lain. Pernyataan ini juga diakui oleh aliran personalisme dalam etika sosial bahwa Tuhan yang berpribadi dan hormat pada kehidupan manusia. Menghormati sesama dan kehidupannya karena manusia milik Tuhan. Ajaran ini menyatakan bahwa semua manusia berasal dari Tuhan.²³ Setiap manusia adalah seorang pribadi yang dianugerahkan kecerdasan dan kehendak bebas, yang memiliki hak-hak dan kewajiban universal yang tidak dapat diganggu gugat:

- a) Hak hidup dan standar hidup yang layak (termasuk hak-hak bagi perkembangan hidup yang layak dan hak atas keamanan yang mendasar).
- b) Hak-hak atas nilai-nilai budaya dan nilai-nilai moral (termasuk kebebasan untuk mencari dan mengungkapkan pendapat-pendapat, kebebasan menerima dan memberi informasi dan hak-hak untuk pendidikan)
- c) Hak-hak atas agama dan suara hati.
- d) Hak untuk memilih status hidup (termasuk hak-hak untuk membentuk keluarga dan mengejar panggilan religius).

²³ Teichman Jenny, *Etika Sosial* (Yogyakarta: Kanisius, 1998), hlm. 34.

- e) Hak-hak di bidang ekonomi (termasuk hak untuk bekerja, hak untuk memperoleh keadilan dan upah yang adil dan cukup dan hak untuk memegang milik pribadi).
- f) Hak-hak untuk bertemu dan berkumpul.
- g) Hak untuk beremigrasi dan bermigrasi.
- h) Hak-hak politik (termasuk hak untuk berpartisipasi dalam masalah-masalah masyarakat dan perlindungan hukum atas hak-hak).²⁴

Salah satu penekanan paling utama dalam ensiklik ini adalah perlakuan yang pantas dan wajar bagi setiap manusia yang bekerja dengan memperhatikan hak-hak dan kewajiban-kewajiban para kaum buruh. Berbicara tentang pekerjaan maka pembicaraan berkaitan dengan relasi kaum buruh dengan para majikan.²⁵ Pekerja/buruh bekerja untuk kepentingan majikannya maka secara otomatis majikan memperoleh keuntungan. Namun majikan juga harus memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh. Hal ini menonjolkan aspek moral manusia. Memberi upah secara adil dan memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh pada zaman ini merupakan wujud perhatian dan penghargaan terhadap martabat manusia. Pemberian upah yang adil dan memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh dapat memampukan mereka untuk mengalami dan menikmati kehidupan yang bebas sebagai anak-anak Allah. Apa yang diciptakan Allah di dunia ini bisa dimiliki dan dinikmati juga oleh pekerja/buruh. Upah yang cukup sangat membantu para pekerja/buruh untuk bertumbuh dan berkembang dalam setiap aspek kehidupan.

²⁴ Schultheis Michael. *Op Cit.* hlm 59.

²⁵ *LE.*, *Op Cit.*, art. 19

Dalam ensiklik ini ditegaskan kepada majikan dan pengusaha tentang relasi pekerja/buruh dalam keluarga. Salah satu faktor keberhasilan dan kesuksesan pekerjaan seorang pekerja/buruh tidak terlepas dari relasi dengan keluarga. Contohnya: seorang bapak keluarga bekerja sebagai buruh pelabuhan. Tenaga yang diperoleh untuk bekerja setiap hari berasal dari istri dan anak-anaknya. Istri memberikan perhatian dan cinta kepada suaminya dengan mempersiapkan makanan setiap harinya. Anak-anak membantu mencuci pakaian kotor yang dipakai bapaknya disaat bekerja. Faktor-faktor seperti inilah maka Gereja menghimbau kepada majikan/pengusaha untuk memperhatikan tunjangan-tunjangan sosial lain seperti; tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, tunjangan kesejateraan pada hari raya keagamaan dan kenegaraan, tunjangan pendidikan dan lain-lain. Apapun tunjangan yang diberikan pertama-tama untuk menjawab kebutuhan hidup keluarga para buruh.

Melihat kenyataan pergumulan kaum buruh/pekerja maka Gereja terpanggil untuk hadir bersama-sama dalam kehidupan mereka. Gereja menyuarakan suara kenabiannya untuk terus memperjuangkan nasib para pekerja/buruh untuk diperlakukan secara adil dan benar. Gereja tetap mengedepankan betapa mulia dan luhurnya martabat manusia. Gereja menyadari kepada seluruh umat manusia bahwa manusia adalah citra Allah yang harus dan wajib dihormati, diakui dan diperlakukan secara adil. Gereja juga menyadarkan kepada kita bahwa manusia adalah makhluk sosial artinya manusia hidup bukan untuk dirinya sendiri melainkan hidup juga untuk dan kepada orang lain. Tenaga yang digunakan untuk bekerja untuk kepentingan banyak orang (majikan, pengusaha dan negara). Jiwa sosial

manusia inilah perlu diperhatikan dan diberi imbalan sebagai tanda penghargaan. Gereja mengingatkan kepada dunia bahwa manusia adalah seorang pribadi maka manusia harus hidup bebas untuk mengikuti hati nuraninya, manusia menentukan kehidupan agamanya untuk membangun relasi pribadi kepada Tuhan. Manusia adalah pribadi sehingga diberi hak untuk berserikat dan berkumpul, bersuara dan memilih dan menentukan kehidupannya. Akhirnya Gereja memanggil semua orang untuk bekerja demi dunia yang lebih baik (bait Allah).²⁶

Bila kita melihat perkembangan dan pertumbuhan nasib kaum buruh dari sejak terbentuknya serikat kaum buruh sampai sekarang dapatlah kita katakan bahwa berbagai pihak dan kalangan turut prihatin dengan nasib kaum buruh sehingga terus menerus memperjuangkan serta menyuarakan nasib kehidupan kaum buruh agar diperlakukan secara adil dan benar terlebih khusus masalah pengupahan. Pemerintah dan pihak Gereja pun turut mengambil andil dalam perjuangan kehidupan kaum buruh. Gereja bersuara untuk memperlakukan setiap kaum buruh harus diperlakukan sebagai subyek kerja (teman kerja) bukan obyek kerja (budak). Pemerintah menetapkan Undang-Undang mengatur tenaga kerja dimana di dalamnya termuat waktu, pemberian upah antara majikan dan para pekerja, kontrak kerja, jaminan masa tua. Namun apa yang telah diusahakan di atas belum sesuai dengan kenyataan kehidupan kaum buruh khususnya TKBM. Situasi dan kondisi hidup para TKBM dikategorikan sebagai masyarakat yang tergolong ekonomi lemah dan miskin. Hal ini sangatlah jelas dalam berbagai media sering memuat berita-berita demonstrasi dimana-mana untuk menuntut hak-hak kaum buruh demi

²⁶ Schultheis Michael, *Op Cit*, hlm 67.

merubah nasib kehidupan mereka. Apa yang menjadi penyebab sehingga antara harapan dan kenyataan nasib kaum buruh belum sejalan? Belum terwujudnya harapan dan cita-cita perubahan nasib kaum buruh karena sistim yang berlaku di dalamnya dimana para pimpinan belum memperlakukan para TKBM secara adil dan benar. Bisa dikatakan bahwa kehidupan miskin dan melarat kaum buruh karna korban dari suatu sistim kerja yang berlaku. Dengan melihat kenyataan kehidupan para TKBM maka dibutuhkan suatu sistim kerja yang bersih, jujur dan adil termasuk para pimpinannya. Bila hal di atas diterapkan dalam sistem kerja termasuk pengupahan kaum buruh maka mereka akan menikmati juga kesejateraan hidup yang layak.

2) Hak-Hak Kaum Buruh Menurut Laborem Exercens

a) Dalam Konteks Luas Hak-Hak Manusiawi.

Kerja dalam sekian banyak artinya merupakan kewajiban atau tugas, sekaligus juga sumber hak-hak di pihak pekerja. Hak-hak itu perlu diselidiki dalam konteks luas hak-hak manusiawi secara keseluruhan, sesuai dengan kodrat manusia. Banyak di antaranya telah ditegaskan oleh pelbagai organisasi internasional dan makin dijamin oleh Negara-Negara bagi para warganegaranya. Hormat terhadap lingkup luas hak-hak manusiawi merupakan syarat mendasar bagi perdamaian di dunia modern: damai di dalam masing-masing negeri dan masyarakat maupun dalam hubungan-hubungan internasional, seperti sudah beberapa kali diutarakan oleh Magisterium Gereja, khususnya sejak ensiklik "*Pacem in Terris*" ("Perdamaian di Dunia"). Hak-hak

manusiawi yang bersumber pada kerja merupakan sebagian dalam konteks lebih luas hak-hak asasi pribadi itu.²⁷

b) Upah Dan Tunjangan-Tunjangan Sosial Lain-Lainnya²⁸

Sesudah pada garis besarnya diuraikan peranan penting, yang ada pada kepedulian menyediakan pekerjaan bagi semua buruh, untuk menjamin penghargaan terhadap hak-hak manusia yang pantang diganggu-gugat mengenai kerjanya, sudah selayaknyalah diperhatikan secara lebih seksama hak-hak, yang pada dasarnya terbentuk dalam hubungan antara kaum buruh dan majikan langsung. Masalah pokok etika sosial dalam hal ini ialah soal upah yang adil bagi kerja yang dijalankan. Dalam konteks zaman sekarang tidak ada cara lebih penting untuk menjamin hubungan adil antara buruh dan majikan dari pada melalui imbalan bagi kerja. Apakah kerja itu dijalankan dalam sistem pemilikan perorangan upaya-upaya produksi atau dalam sistem pemilikan yang mengalami "sosialisasi" tertentu, hubungan antara majikan (terutama majikan langsung) dan buruh ditetapkan berdasarkan upah, artinya melalui imbalan yang adil bagi kerja yang dijalankan.

Perlu diperhatikan juga bahwa adil tidaknya sistem sosio-ekonomi dan bagaimana pun juga berfungsinya secara adil pada dasarnya layak dievaluasi berpedoman pada cara kerja manusia diimbali dengan upah yang wajar dalam sistem itu. Di sini sekali lagi diutarakan prinsip utama seluruh tata etika dan sosial, yakni asas penggunaan harta-benda oleh semua orang.

²⁷ *LE., Op Cit, art. 16*

²⁸ *Ibid, art. 19*

Di tiap sistem, entah bagaimana di situ hubungan-hubungan dasar antara modal dan kerja, upah, yakni imbalan bagi kerja, masih merupakan upaya praktis bagi mayoritas terbesar rakyat, untuk menjangkau harta-benda yang diperuntukkan bagi semua orang: baik harta-benda alami maupun harta-benda hasil pengolahan. Kedua jenis harta-benda itu terjangkau oleh buruh melalui upah yang diterimanya sebagai benda itu terjangkau oleh buruh melalui upah yang diterimanya sebagai imbalan kerjanya. Oleh karena itu bagaimana pun juga upah yang adil merupakan upaya konkret untuk mengecek adil-tidaknya seluruh sistem sosio-ekonomi, dan bagaimana pun juga untuk mengecek bahwa sistem itu berfungsi secara adil. Upah yang adil bukan saja upaya pengecekan, melainkan upaya yang sangat penting, dan dalam arti tertentu upaya paling pokok.

Upaya pengecekan itu terutama menyangkut keluarga. Upah yang adil bagi kerja orang dewasa yang bertanggung jawab atas keluarga berarti imbalan yang akan memadai untuk mendirikan dan menghidupi keluarga secara wajar, dan untuk menjamin masa depannya. Upah itu dapat diberikan atau melalui apa yang disebut upah keluarga-artinya satu gaji yang dibayarkan kepada kepala keluarga untuk kerjanya, mencukupi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan keluarga tanpa suami atau isteri perlu menjalankan pekerjaan yang menghasilkan di luar rumah-atau melalui upaya-upaya sosial lainnya, misalnya tunjangan-tunjangan keluarga, atau bagi kaum ibu yang semata-mata membaktikan diri kepada keluarga-keluarga mereka. Tunjangan-tunjangan itu harus berpadanan dengan kebutuhan-

kebutuhan aktual, artinya jumlah anggota keluarga yang tergantung padanya, selama mereka belum berada dalam posisi untuk memikul tanggung jawab yang semestinya atas hidup mereka sendiri.

Pengalaman menegaskan lagi bahwa perlu ada penilaian sosial ulang terhadap peranan ibu, terhadap jerih-payah yang berkaitan dengannya, dan terhadap kebutuhan anak-anak akan reksa, cintakasih dan kemesraan, supaya mereka berkembang menjadi pribadi-pribadi yang bertanggung jawab, dewasa ditinjau dari sudut moral dan keagamaan, dan psikologis stabil. Akan merupakan segi positif bagi masyarakat: memungkinkan ibu-tanpa membatasi kebebasannya, tanpa mengadakan diskriminasi psikologis atau praktis, dan tanpa menyiksanya dengan membandingkannya dengan kaum wanita lainnya-memelihara dan mendidik anak-anaknya sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan mereka, yang berbeda-beda menurut umur. Terpaksa meninggalkan tugas-tugas itu untuk menjalankan pekerjaan yang digaji di luar rumah ialah serba salah ditinjau dari sudut kesejahteraan masyarakat maupun keluarga, bila bertentangan dengan tujuan-tujuan primer misi seorang ibu atau menghambatnya.

Dalam konteks itu perlu ditekankan bahwa pada taraf lebih umum seluruh proses kerja perlu ditata dan disesuaikan sedemikian rupa, sehingga tuntutan-tuntutan pribadi manusia dan bentuk-bentuk hidupnya tetap dihargai, terutama seluruh hidupnya di rumahtangga, sementara umur maupun jenis kelaminya pun dipertimbangkan. Kenyataannya ialah bahwa di banyak masyarakat kaum wanita bekerja di hampir semua sektor kehidupan.

Akan tetapi sepantasnyalah mereka mampu menunaikan tugas-tugas mereka sesuai dengan kodrat mereka, tanpa mengalami diskriminasi dan tanpa dikesampingkan dari pekerjaan-pekerjaan yang dapat mereka jalankan; tetapi juga tanpa menyisihkan sikap hormat terhadap aspirasi-aspirasi mereka sebagai anggota keluarga dan terhadap peranan khas dalam membawakan sumbangan mereka bersama kaum pria demi kesejahteraan masyarakat. Kemajuan sejati kaum wanita meminta agar kerja dituangkan dalam struktur sedemikian rupa, sehingga kaum wanita tidak usah dirugikan kemajuan mereka dengan melepaskan apa yang khas bagi mereka sehingga merugikan keluarga juga, sebab disitulah peranan wanita selaku ibu tidak tergantikan.

Selain upah, pelbagai tunjangan sosial yang dimaksudkan untuk menjamin kehidupan dan kesehatan kaum buruh beserta keluarga mereka ikut berperanan di sini. Pembiayaan pemeliharaan kesehatan, khususnya bila terjadi kecelakaan dalam kerja, meminta supaya bantuan medis tersedia dengan leluasa bagi kaum buruh, dan supaya bantuan itu semurah mungkin atau bahkan bebas biaya. Suatu sektor lain mengenai jaminan-jaminan yakni sektor yang berkaitan dengan hak atas istirahat. Pertama hak itu meliputi istirahat mingguan yang teratur, mencakup sekurang-kurangnya hari Minggu, pun juga suatu periode istirahat yang lebih lama, yakni masa liburan sekali setahun, atau barangkali terbagi dalam berbagai periode yang lebih singkat selama tiap tahun. Sektor ketiga menyangkut hak atas pensiun dan jaminan hari tua serta bila dalam lingkup kerja terjadi kecelakaan. Dalam lingkup hak-hak utama itu berkembanglah suatu sistem menyeluruh hak-hak khusus, yang

bersama dengan upah kerja menentukan sifat hubungan yang semestinya antara buruh dan majikan. Di antara hak-hak itu yang tidak pernah boleh diabaikan ialah hak atas lingkungan kerja dan proses-proses produksi yang tidak merugikan bagi kesehatan fisik atau kebutuhan moril kaum buruh.

C. Dokumen-dokumen lain yang juga berbicara tentang kerja dan upah buruh

1. Dokumen Gereja Katolik

a. *Rerum Novarum* (Kondisi Kerja)

Rerum Novarum merupakan ensiklik yang dikeluarkan oleh Paus Leo XIII pada tahun 1891. RN (*Rerum Novarum*) merupakan Ensiklik pertama ajaran sosial Gereja. Menaruh fokus keprihatinan pada kondisi kerja pada waktu itu, dan tentu saja juga nasib para buruhnya. Tampilnya masyarakat terindustrialisasi mengubah pola lama hidup bersama, pertanian. Tetapi, para buruh mendapat perlakuan buruk. Mereka diperas. Jatuh dalam kemiskinan struktural yang luar biasa. Dan tidak mendapat keadilan dalam upah dan perlakuan. Ensiklik RN merupakan ensiklik pertama yang menaruh perhatian pada masalah-masalah sosial secara sistematis dan dalam jalan pikiran yang berangkat dari prinsip keadilan universal. Dalam RN hak-hak buruh dibahas dan dibela. Pokok-pokok pemikiran RN menampilkan tanggapan Gereja atas isu-isu keadilan dan pembelaan atas martabat manusia (kaum buruh).

Tema-tema pokok *Rerum Novarum* menyangkut promosi martabat manusia lewat keadilan upah pekerja; hak-hak buruh; hak milik pribadi (melawan gagasan Marxis-komunis); konsep keadilan dalam konteks pengertian hukum kodrat; persaudaraan antara yang kaya dan miskin untuk melawan kemiskinan (melawan gagasan komunisme); soal pemogokan; hak membentuk serikat kerja; dan tugas Gereja dalam membangun keadilan sosial.

Sedangkan konteks zaman yang melatarbelakangi munculnya *Rerum Novarum* adalah revolusi industri; kemiskinan yang hebat pada kaum pekerja/buruh; tiadanya perlindungan pekerja oleh otoritas publik dan pemilik modal; jurang kaya miskin yang luar biasa

b. Mater et Magistra (Kristianitas Dan Kemajuan Sosial)

Mater et Magistra merupakan ensiklik yang dikeluarkan oleh Yohanes XXIII, pada tahun 1961. Masalah-masalah sosial yang diprihatini oleh Ensiklik ini khas pada zaman ini. Soal jurang kaya miskin tidak hanya disimak dari sekedar urusan pengusaha dan pekerja, atau pemilik modal dan kaum buruh, melainkan sudah menyentuh masalah internasional. Untuk pertama kalinya isu “internasional” dalam hal keadilan menjadi tema ajaran sosial Gereja. Ada jurang sangat hebat antara negara-negara kaya dan negara-negara miskin. Kemiskinan di Asia, Afrika, dan Latin Amerika adalah produk dari sistem tata dunia yang tidak adil. Di lain pihak, persoalan menjadi makin rumit menyusul perlombaan senjata nuklir, persaingan eksplorasi ruang angkasa, bangkitnya ideologi-ideologi.

Dalam Ensiklik ini diajukan pula “jalan pikiran” Ajaran Sosial Gereja: *see, judge, and act*. Gereja Katolik didesak untuk berpartisipasi secara aktif dalam memajukan tata dunia yang adil.

Tema-tema pokok dalam *Mater et Magistra* antara lain ensiklik ini masih berkaitan dengan peringatan RN, maka pada bagian awal *Mater et Magistra* diingat sekali lagi semangat RN dan QA. Disadari isu-isu baru dalam perkembangan terakhir di bidang sosial, politik dan ekonomi; peranan negara dalam kemajuan ekonomi; partisipasi kaum buruh; soal kaum petani; bagaimana ekonomi ditata seimbang; kerjasama antarnegara; bantuan internasional; soal pertumbuhan penduduk; kerjasama internasional; ajaran sosial Gereja dan kepentingannya

Sementara konteks zaman yang melatar belakangi adalah kemiskinan luar biasa di negara-negara selatan dan maraknya problem sosial dalam skala luas dunia

c. *Gaudium Et Spes* (Gereja di Dunia Modern)

Gaudium et Spes merupakan salah satu dokumen Konsili Vatikan II, pada tahun 1965. Konsili Vatikan II merupakan tonggak pembaharuan hidup Gereja Katolik secara menyeluruh. GS (*Gaudium et Spes*) menaruh keprihatinan secara luas pada tema hubungan Gereja dan Dunia modern. Ada kesadaran kokoh dalam Gereja untuk berubah seiring dengan perubahan kehidupan manusia modern. Soal-soal yang disentuh oleh GS dengan demikian berkisar tentang kemajuan manusia di dunia modern. Di lain pihak tetap diangkat ke permukaan soal jurang yang tetap lebar antara

si kaya dan si miskin. Relasi antara Gereja dan sejarah perkembangan manusia di dunia modern dibahas dalam suatu cara yang lebih gamblang, menyentuh nilai perkawinan, keluarga, dan tata hidup masyarakat pada umumnya. Judul dokumen ini mengatakan suatu “perubahan eksternal” dari kebijakan hidup Gereja: Kegembiraan dan harapan, duka dan kecemasan manusia-manusia zaman ini, terutama kaum miskin dan yang menderita, adalah kegembiraan dan harapan, duka dan kecemasan para murid Kristus juga. Kardinal Joseph Suenens (dari Belgia) berkata bahwa pembaharuan Konsili Vatikan II tidak hanya mencakup bidang liturgis saja, melainkan juga hidup Gereja di dunia modern secara kurang lebih menyeluruh. GS membuka cakrawala baru dengan mengajukan perlunya “membaca tanda-tanda zaman” (*signs of the times*).

Tema-tema pokok *gaudium et Spes* antara lain penjelasan tentang perubahan-perubahan dalam tata hidup masyarakat zaman ini; martabat pribadi manusia; ateisme sistematis dan ateisme praktis; aktivitas hidup manusia; hubungan timbal balik antara Gereja dan dunia; beberapa masalah mendesak, seperti perkawinan, keluarga; cinta kasih suami isteri; kesuburan perkawinan; kebudayaan dan iman; pendidikan kristiani; kehidupan sosial ekonomi dan perkembangan terakhirnya; harta benda diperuntukkan bagi semua orang; perdamaian dan persekutuan bangsa-bangsa; pencegahan perang; kerjasama internasional.

Sementara konteks zaman yang melatarbelakangi munculnya GS adalah perang dingin masih tetap berlangsung. Di lain pihak, negara-negara baru “bermunculan” (beroleh kemerdekaan).

2. Undang-Undang Republik Indonesia tentang ketenagakerjaan dan Serikat buruh

Sebagai bentuk perhatian Pemerintah terhadap tenaga kerja, Negara sudah mengeluarkan tiga perundang-undangan ketenagakerjaan yang diundangkan yang dimulai pada tahun 1988 adalah UU No 21 Tahun 2000 mengenai serikat pekerja/serikat buruh. Selanjutnya UU No 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan dan yang terakhir adalah UU No 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memperkenalkan sistem baru dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan dibentuknya pengadilan hubungan industrial di Indonesia. Seorang tenaga buruh baik itu perempuan maupun laki-laki semuanya memiliki hak yang sama yang harus mereka terima setelah melakukan pekerjaannya yakni menerima upah atau gaji, jaminan keselamatan kerja dan jaminan kesehatan.

Adapun hak-hak tenaga kerja diatur dalam pasal 27. UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: “Serikat pekerja/ serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban:

- a. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak yang dan memperjuangkan kepentingannya.
- b. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
- c. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggota sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga²⁹

Munculnya Undang-Undang ketenagakerjaan Kaum Buruh ini disebabkan oleh banyaknya perhatian yang muncul dari berbagai pihak terutama dari pihak serikat buruh sendiri yang menginginkan dan menyuarakan kesejahteraan dan perlakuan yang layak kepada kaum buruh sehingga tidak terjadi lagi kesewenang-wenangan oleh pihak penguasa dalam hal pemberian upah dan waktu kerja maksimal sebab para majikan atau penguasa seolah-olah memperlakukan para buruh selayaknya seorang budak yang tidak diperhitungkan martabatnya padahal martabat seorang buruh sama dengan martabat manusia yang berprofesi lain, hal ini menjadi alasan pokok sehingga pemerintah mengeluarkan UU ketenagakerjaan yang sedikit meringankan kaum buruh dalam menjalankan profesinya.

a. Waktu Kerja Kaum buruh³⁰

Aturan kerja kaum buruh diatur dalam UU ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang secara khusus dituangkan dalam pasal 77 sebagai berikut:

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
2. Waktu kerja sebagaimana dimaksudkan dalam ayat 1. Meliputi:

²⁹ UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan* dan UU RI No. 21 Tahun 2000 tentang *Serikat Pekerja / buruh*.

³⁰ *Ibid*

- a. 7 (tujuh) jam 1(satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
3. Ketentuan kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 2 (dua) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
 4. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 3 (Tiga) diatur dengan keputusan menteri.

Pasal 78:

1. Pengusaha yang mempekerjakan buruh melebihi waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 77 ayat 2 (dua) harus memenuhi syarat:
 - a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu
2. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 (satu) wajib membayar upah kerja lembur.
3. Ketentuan kerja waktu lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 (satu) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
4. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 (dua) dan ayat 3 (tiga) diatur dengan keputusan Menteri

Pasal 79:

1. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
2. Waktu istirahat dan cuti sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 (satu), meliputi:
 - a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan berkerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ke 7 (tujuh) dan ke 8 (delapan) masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
3. Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 (dua) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

4. Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 (dua) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.,
5. Perusahaan tertentu sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 4 (empat) diatur dengan keputusan Menteri.

Pasal 80:

Pengusaha wajib memberi kesempatan yang secukupnya pada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 81:

1. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
2. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 (satu) diatur dalam perjanjian kerja, pertauran perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 82:

1. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat dalam 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
2. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan.

Pasal 83:

Pekerja/ buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Pasal 84:

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 79 ayat 2 huruf b, c, d, pasal 80, dan pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Pasal 85:

1. Pekerja/ buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
2. Pengusaha dapat memperkerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/ buruh dengan pengusaha.
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 wajib membayar upah kerja lembur.
4. Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 diatur dengan keputusan menteri.

Pasal 86 Paragraf 5 Keselamatan Kesehatan Kerja.

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

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

2. Upah Kaum buruh³¹

Pasal 89:

1. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat 3 (tiga) huruf a terdiri atas:
 - a. Upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota ;
 - b. Upah minimum berdasarkan pada sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota
 - c. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
 - d. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat 1(satu) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan Propinsi dan /Bupati/Wali Kota
2. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 (dua) diatur dengan keputusan menteri.

³¹ *Ibid*

Pasal 90:

3. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89.
4. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
5. Tatacara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 (dua) diatur dengan keputusan menteri.

Perhatian pemerintah tidak hanya terbatas pada pemberian upah dan kesejahteraan para pekerja /buruh melainkan juga memberi kesempatan kepada mereka untuk mengikuti kursus dan pelatihan demi meningkatkan profesional kerja. Pemerintah memberi peluang kepada para pekerja/buruh yang berpotensi untuk dikembangkan melalui kursus dan pelatihan (Undang-Undang tenaga kerja bab V pasal 9,10 dan 11) dalam pasal 11: Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja.³²

Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Buruh diberlakukan dan diterapkan dalam kehidupan kaum buruh agar terjadi perlakuan yang wajar secara manusiawi bagi kaum buruh yang bekerja. Yang paling pertama dan utama yaitu martabat mereka sebagai makhluk yang sangat luhur dan mulia harus di junjung tinggi. Sehingga pemerintah memperhitungkan waktu kerja dengan tenaga yang dikeluarkan serta upah atau gaji yang layak dan pantas demi menunjang kehidupan mereka.

³² *Peraturan Presiden RI Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PIDI,2011), hlm. 19.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Seting Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang ditetapkan oleh penulis adalah pelabuhan Yos Sudarso Merauke, dengan alasan sebagai berikut:

- a. Lokasi yang ditentukan dapat dijangkau oleh peneliti.
- b. Belum ada penelitian atau telaah tentang TKBM dari sisi pandangan Gereja.
- c. Ada keprihatinan mendalam dari penulis tentang kehidupan sosial ekonomi pada TKBM..

2. Waktu Penelitian

Penulis menetapkan waktu penelitian adalah dalam kurun waktu 3 bulan yaitu bulan Pebruari – April 2014. Berikut ini adalah rencana atau jadwal kerja penulisan skripsi:

No	Uraian	Feb	Mar	April
1	Penyusunan Proposal dan seminar			
2	Penyusunan instrument, distribusi instrument dan pengumpulan data			
3	Pengolahan data: reduksi, penampilan dan pengambilan kesimpulan serta			

	interpretasi data			
4	Penyusunan laporan, Ujian, penyempurnaan dan pengesahan skripsi			

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan skripsi ini menggunakan metode kualitatif³³, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawan dari penelitian dengan eksperimen), dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci. Pengambilan sumber data dilakukan secara *purposive*³⁴, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Sementara pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan observasi. Hasil penelitian pada penelitian kualitatif ini lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

4. Sumber Data, Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Pengumpulan

Data.

a. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini disesuaikan dengan focus penelitian dan tujuan penelitian. Subyek penelitian ditentukan dengan teknik *purposive sampling*³⁵. Teknik *purposive sampling* adalah suatu teknik pengambilan

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2006) hlm. 15.

³⁴ *Ibid*, hlm. 299.

³⁵ *Ibid*, hlm. 300.

sampel sumber data dengan pertimbangan dan tujuan tertentu dari pihak peneliti sendiri. Dalam hal ini peneliti memilih orang-orang tertentu yang dipertimbangkan akan memberikan data yang diperlukan. Oleh karena itu beberapa orang yang dipandang layak dijadikan informan sumber data adalah pengurus koperasi TKBM, Badan Pengawas Koperasi TKBM, dan Anggota Koperasi TKBM yang berjumlah dengan perincian sebagai berikut:

No	Sumber Data	Jumlah
1.	Ketua Koperasi TKBM	1 orang
2.	Wakil Ketua Koperasi TKBM	1 orang
3.	Sekretaris Koperasi TKBM	1 orang
4.	Bendahara Koperasi TKBM	1 orang
5.	Kepala Operasional	1 orang
6.	Badan Pengawas	3 orang
7.	Perwakilan TKBM	5 orang
Jumlah		13 orang

b. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua metode pengumpulan data, yaitu

1) Wawancara

Metode wawancara atau interview adalah suatu metode yang dilakukan dengan jalan mengadakan komunikasi dengan sumber data melalui dialog (tanya jawab) secara lisan baik langsung maupun tidak langsung.

Wawancara merupakan model pendekatan yang tepat dalam memburu informasi, oleh karena itu pewawancara diharapkan menyampaikan pertanyaan kepada informan agar dapat merangsang informan untuk menjawabnya, menggali jawaban yang lebih jauh/mendalam dan mencatatnya. Metode wawancara ini digunakan untuk memperoleh data mengenai kondisi kerja para TKBM dan kesejahteraan hidup mereka.

2) Observasi

Metode observasi adalah pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti yang luas, observasi merupakan pengamatan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam observasi ini, peneliti mengadakan pengamatan langsung terhadap kehidupan sehari-hari para TKBM, kehidupan sosial ekonomi keluarga TKBM dan kehidupan sekolah anak-anak TKBM.

c. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan peneliti antara lain sebagai berikut:

1) Peneliti sendiri

Instrumen dalam penelitian kualitatif adalah yang melakukan penelitian itu sendiri, yaitu peneliti. Peneliti dalam penelitian kualitatif yaitu orang yang membuka kunci, menelaah, dan mengeksplorasi seluruh ruang secara cermat, tertib dan leluasa. Bahkan peneliti sebagai instrumen kunci (*key instrument*). Jadi peneliti adalah instrumen utamanya.

2) Kamera

Kamera adalah suatu alat dokumentasi perekam visual. Dalam penelitian ini kamera digunakan untuk mengambil dokumentasi pada saat peneliti sedang melakukan wawancara dengan sumber data (nara sumber) serta pada observasi.

3) Pedoman wawancara

Pedoman wawancara adalah instrumen penting dalam penelitian ini. Pedoman wawancara merupakan daftar pertanyaan yang dirancang peneliti untuk menggali informasi yang dibutuhkan sesuai fokus penelitian.

4) Catatan Lapangan

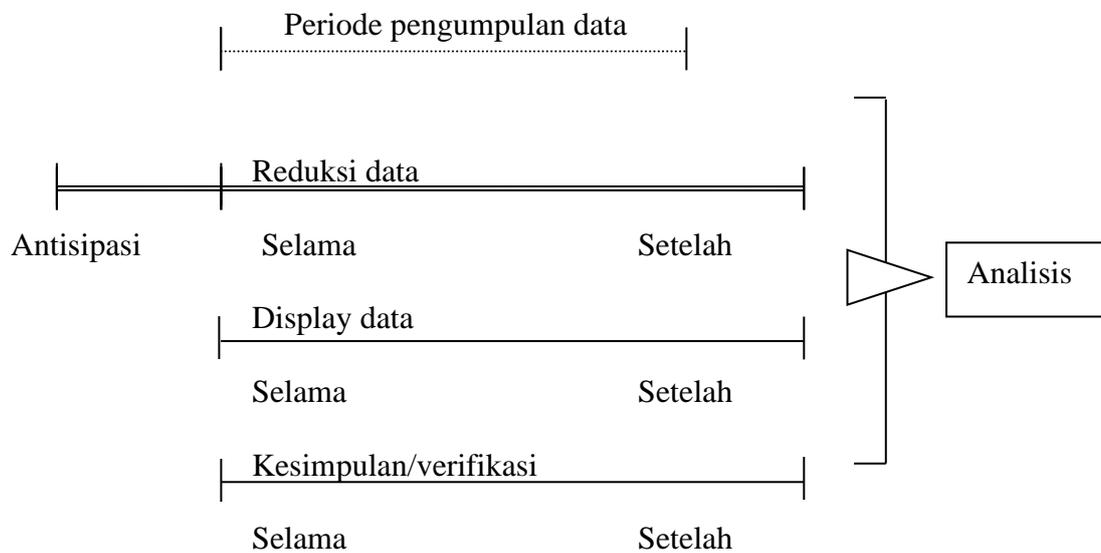
Catatan lapangan merupakan data yang diperoleh peneliti berupa catatan-catatan kejadian dan informasi-informasi di lapangan yang menjadi acuan dalam merekam keterangan terkait masalah yang diteliti.

d. Teknik Analisa Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif dilakukan dalam tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Ketiga komponen tersebut merupakan satu kesatuan yang saling berkaitan dan prosesnya saling berulang secara interaktif serta dapat terjadi selama atau sesudah pengumpulan data terjadi.

Analisa data dilakukan pada saat pengumpulan data, dan setelah selesai pengumpulan data. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis

terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai, setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. Menurut Miles dan Huberman (1984) dalam Sugiyono (2006: 337), aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Aktivitas dalam analisis data terdiri dari *data reduction*, *data display* dan *conclusion drawing/verification*³⁶. Untuk lebih jelasnya, langkah-langkah analisis data ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar : Komponen dalam analisis data (*flow model*)
 Sumber: Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2006: 337)

³⁶ *Ibid*, hlm. 337.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab IV ini akan memuat gambaran umum tentang subyek penelitian dan yang terutama adalah hasil penelitian serta pembahasannya. Substansi dalam gambaran tentang subyek penelitian meliputi tempat kerja dan tempat tinggal para TKBM, gambaran kehidupan para TKBM dan keluarganya, struktur organisasi koperasi TKBM pelabuhan Yos Sudarso Merauke, dan tentang responden. Sedangkan hasil penelitian dan pembahasan memuat hasil wawancara dan hasil observasi, yang dilanjutkan dengan pembahasan mendalam.

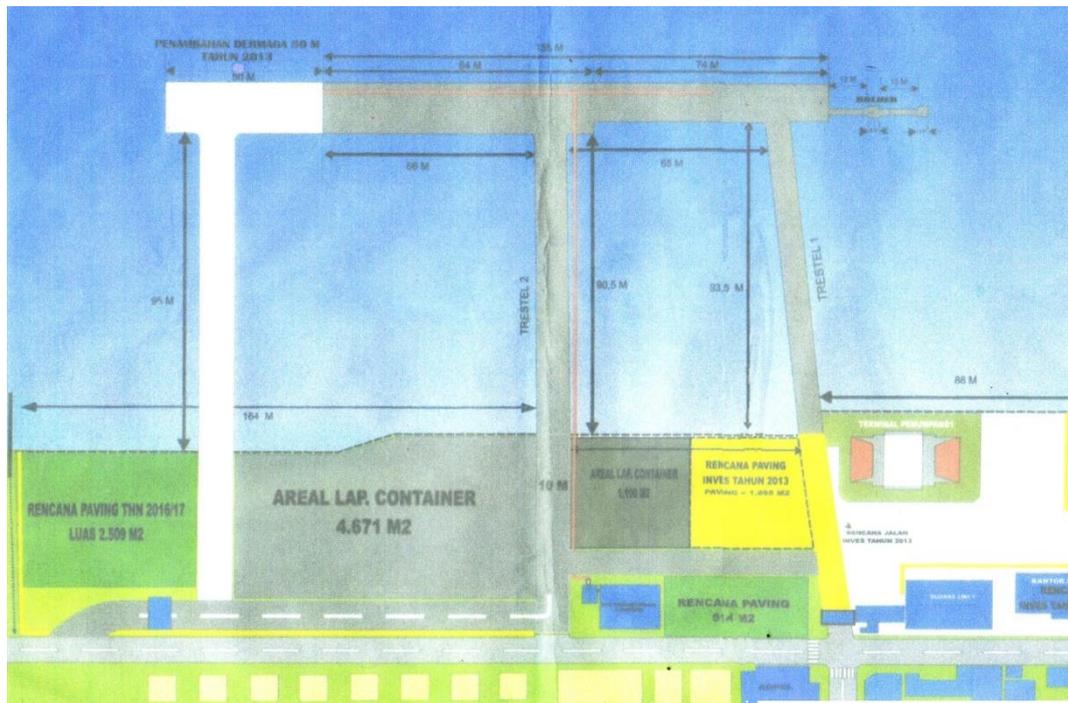
B. Gambaran Subyek Penelitian

1. Tempat Kerja dan Tempat Tinggal TKBM

a. Tempat Kerja para TKBM

Tempat kerja para TKBM adalah pelabuhan Yos Sudarso Merauke. Pelabuhan Yos Sudarso Merauke memiliki luas area sekitar 10 Ha. Yang terdiri antara lain areal lapangan kontainer, area paving, terminal penumpang dan area perkantoran, seperti terlihat pada gambar berikut:

Gambar Layout Pelabuhan Yos Sudarso Merauke



Sumber: Yulianus Fofied, Sekretaris Koperasi TKBM, 2013

b. Tempat Tinggal TKBM

Para TKBM pada umumnya sudah berkeluarga. Sebagian besar para TKBM dan keluarga tinggal di Gudang Arang. Di antara mereka ada yang sudah mempunyai rumah tempat tinggal sendiri. Tetapi sebagian besar dari mereka masih menyewa atau sistem kontrak (kos).

2. Gambaran Kehidupan para TKBM

a. Mata Pencarian

Dalam menghidupi keluarga, satu-satunya pekerjaan TKBM adalah menjadi buruh bongkar muat di pelabuhan Yos Sudarso Merauke. Sementara

itu, untuk menambah pendapatan keluarga, ibu-ibu mencari ikan di sungai atau rawa-rawa terdekat. Para TKBM bekerja dengan mengandalkan tenaga mereka. Terkadang mereka bekerja siang dan malam. Sehingga banyak waktu dalam kehidupan mereka berada di pelabuhan.

b. Jumlah KK

Berdasarkan data yang diperoleh penulis pada observasi awal, jumlah kepala keluarga TKBM adalah sekitar 280 KK, dengan jumlah jiwa sekitar 1350 orang.

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan para TKBM yang bekerja di pelabuhan Yos Sudarso Merauke, rata-rata adalah tingkat sekolah dasar (SD). Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara penulis, ternyata para istri TKBM juga mempunyai tingkat pendidikan yang sama yaitu SD. Sementara itu, anak-anak mereka rata-rata juga berpendidikan SD, bahkan penulis juga menjumpai beberapa anak yang tidak sekolah.

d. Agama

Dilihat dari agama para TKBM, sebagian besar dari TKBM dan keluarga beragama Katolik. Sementara sebagian yang lain beragama Islam dan Protestan.

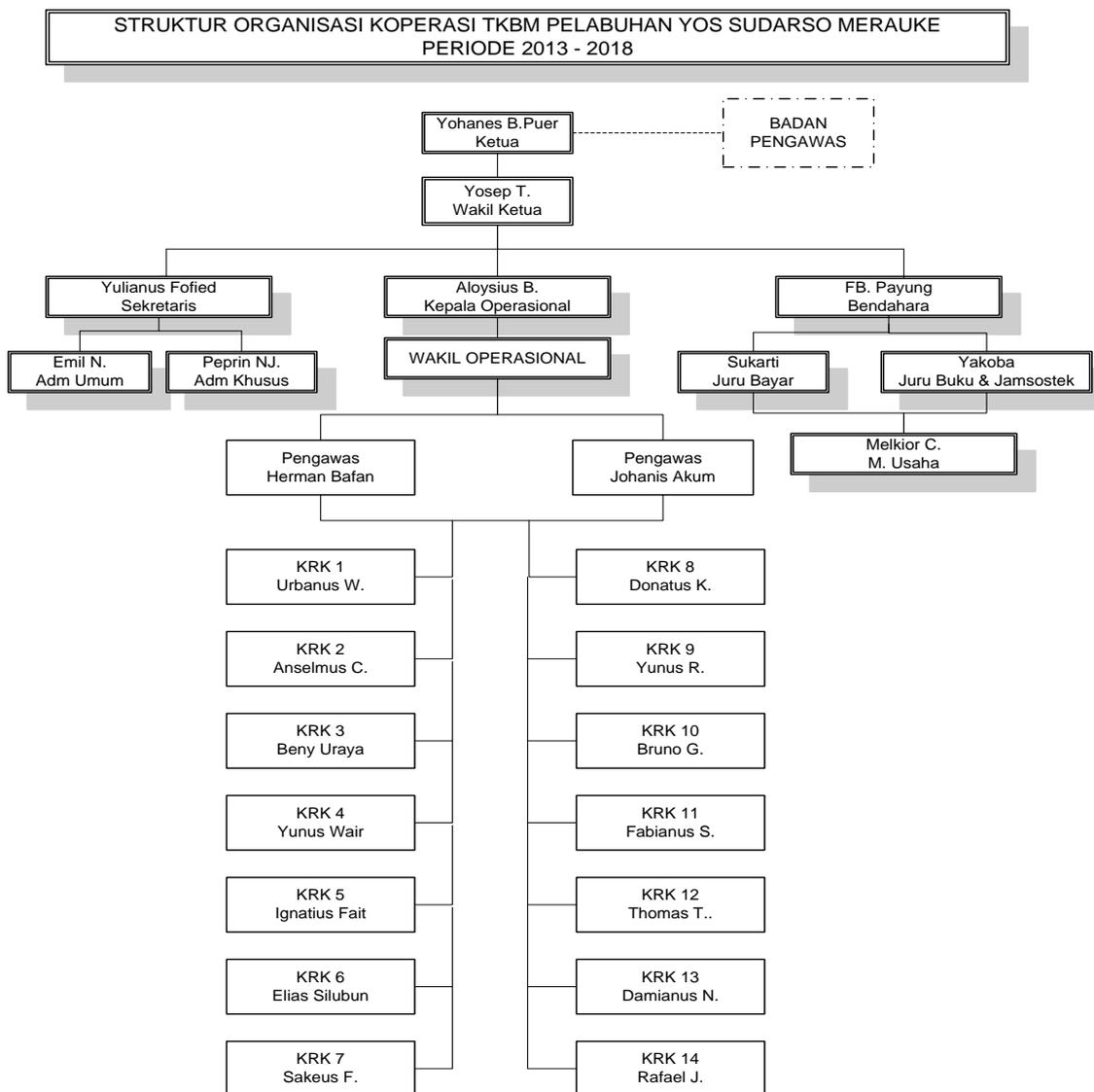
e. Suku Bangsa

Jumlah para TKBM Pelabuhan Yos Sudarso Merauke adalah 280 orang. Sebagian besar mereka berasal dari tiga suku besar yaitu Asmat, Mappi dan

Kimaan. Selain itu, ada juga beberapa anggota dari suku-suku lain yang jumlahnya tidak seberapa.

3. Struktur Organisasi Koperasi TKBM Pelabuhan Yos Sudarso Merauke

Semua TKBM merupakan anggota koperasi TKBM Pelabuhan Yos Sudarso Merauke. Adapun susunan kepengurusan koperasi periode 2013 – 2018 adalah sebagai berikut:



Sumber: Yulianus Fofied, Sekretaris Koperasi TKBM, 2013

4. Fokus Penelitian

Penelitian dilaksanakan dengan focus pada menjawab dua pertanyaan yang dikemukakan dalam rumusan masalah sebagai berikut: 1) Apakah gaji atau upah para TKBM di pelabuhan Yos Sudarso Merauke sudah sesuai dengan ketentuan pemerintah dan Gereja untuk upah kaum buruh? (Gaji sesuai dengan tenaga dan waktu kerja). 2) Apakah faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kesejahteraan hidup (ekonomi) keluarga para TKBM ?

5. Responden

Seperti telah dijelaskan pada Bab III, responden penelitian untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan wawancara adalah sebagai berikut:

No	Nama	Jabatan	Masa kerja
1.	Yohanes B. Puer	Ketua Koperasi TKBM	20 tahun
2.	Yosep T.	Wakil Ketua Koperasi TKBM	22 tahun
3.	Yulianus Fofied	Sekretaris Koperasi TKBM	15 tahun
4.	FB. Payung	Bendahara Koperasi TKBM	18 tahun
5.	Aloysius B.	Kepala Operasional	24 tahun
6.	NN	Badan Pengawas	26 tahun
7.	NN	Badan Pengawas	17 tahun
8.	NN	Badan Pengawas	22 tahun
9.	Blasius Yokor	Anggota	35 tahun
10.	Melkior Cawor	Anggota	13 tahun
11.	Felix Facopit	Anggota	32 tahun
12.	Donatus Konam	Anggota	23 tahun
13.	Fabianus J.	Anggota	19 tahun

6. Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan, maka penulis merumuskan instrument berdasarkan variable penelitian sebagai berikut:

Variabel	Sub Variabel	Indikator
HAK-HAK TENAGA KAUM BURUH BONGKAR MUATAN DI PELABUHAN MERAUKE DENGAN BERCERMIN DARI ENSIKLIK LABOREM EXERCENS	Sistim pengupahan para TKBM di Pelabuhan Yosudarso Merauke	1. Masa kerja 2. Pemberian upah kerja buruh TKBM/ Jenis pekerjaan 3. Upah dan waktu kerja
	4. Persepsi Tentang kehidupan Ekonomi didalam keluarga	1. Kebutuhan Ekonomi rumah tangga sesuai upah kerja/ Rata-rata penghasilan sebulan. 2. Prioritas kebutuhan hidup 3. Memiliki tabungan

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Wawancara

a. Masa kerja

No	Masa kerja	Jumlah
1.	10 – 15 tahun	2 orang
2.	16 – 20 tahun	4 orang
3.	21 – 25 tahun	4 orang
4.	26 – 30 tahun	1 orang
5.	31-35 tahun	2 orang
Jumlah		13 orang

b. Mekanisme kerja dan pengupahan

Semua responden menyampaikan bahwa pekerjaan bongkar atau muat barang di pelabuhan diperoleh melalui seorang mandor bila ada kapal yang hendak muat atau bongkar barang. Hasil wawancara ini sesuai dengan pengamatan penulis. Setiap mandor biasanya mengkoordinir 15 orang TKBM.

c. Besar upah bongkat atau muat barang

Semua responden menyebutkan jumlah besaran uang yang diterima, yakni sebesar Rp. 300.000; per ton. Upah itu dibagi untuk satu kelompok yang dikoordinir oleh seorang mandor. Jumlah anggota kelompok adalah 15 orang.

d. Kesesuaian upah yang diperoleh dengan waktu dan tenaga

Semua responden menyebutkan bahwa upah yang diterima oleh para buruh tidak sesuai dengan waktu dan tenaga yang dipergunakan untuk bekerja. TKBM memberikan komentar bahwa upah yang diterima kecil.

e. Terpenuhinya kebutuhan hidup dengan upah yang diterima

Sesuai dengan keterangan sebelumnya, semua responden menyebutkan bahwa upah yang diterima tidak sesuai atau kurang sesuai. Akibatnya, upah yang diterima belum bisa untuk mencukupi kebutuhan para TKBM dan keluarganya.

Dalam pengamatan, penulis memperoleh informasi bahwa untuk menambah pendapatan keluarga, para ibu (istri para TKBM) pada umumnya mencari ikan di rawa atau kali. Ikan yang diperoleh dijual di pasar. Selain itu,

penulis juga mendapati banyak anak-anak dari keluarga TKBM yang tidak bersekolah.

f. Kemampuan mengatur hasil atau upah yang diterima

Pada umumnya, responden menjawab tidak mampu mengatur upah yang diterima untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Hampir semua TKBM mempunyai hutang di kios-kios. Adapun barang-barang yang diambil dari kios-kios adalah barang-barang untuk kebutuhan hidup sehari-hari. Mereka membayar hutang-hutang tersebut begitu menerima upah hasil kerja mereka.

g. Penyebab tidak terpenuhinya kebutuhan

Ada dua jawaban yang menarik untuk dicermati atas pertanyaan terakhir ini.

- 1) Mereka menyatakan bahwa upah yang mereka terima sangat kecil sehingga tidak dapat untuk memenuhi kebutuhan hidup.
- 2) Jawaban yang kedua adalah sebuah pengakuan dari TKBM bahwa mereka tidak dapat mengatur upah yang diterima untuk memenuhi kebutuhan hidup karena kebiasaan mereka membeli minuman keras untuk mabuk-mabukan.

2. Hasil Observasi

Observasi dilakukan pada beberapa situs antara lain di situs tempat TKBM melakukan aktivitas atau di pelabuhan, di situs kehidupan keluarga dan di situs kehidupan anak.

- 1) Situs Aktivitas bongkar muat (pelabuhan)

Para TKBM yang berjumlah sekitar 280 orang pada umumnya bekerja dalam kelompok-kelompok kerja yang terdiri dari 12-15 orang per kelompok. Setiap kelompok kerja pada umumnya bekerja 3 ret (kapal) per bulan, sehingga praktis setiap hari ada kegiatan bongkar dan muat barang ke kapal. Kondisi ini sekaligus menepis alasan para TKBM yang tidak punya waktu sembahyang sesuai dengan agama dan keyakinannya. Bila rata-rata kapasitas muatan kapal adalah 100 ton maka penghasilan TKBM per bulan rata-rata adalah 6 juta rupiah. Bila dibandingkan dengan UMR yang besarnya Rp 1.871.000; beras 15 Kg per bulan, maka penghasilan TKBM jauh lebih besar (3,2 kali lipat UMR).

Selain upah borongan seperti tersebut di atas, TKBM juga mendapatkan beberapa tunjangan di antaranya:

- a) THR sebesar Rp. 1.200.000 per tahun
- b) Tunjangan kesehatan (proteksi kesehatan) melalui Jamkesmas
- c) Tunjangan kematian berupa uang dan barang
- d) Tunjangan pendidikan yaitu beasiswa untuk 1 anak dari masing-masing keluarga
- e) Tunjangan kesejahteraan berupa beras 15 Kg per TKBM per bulan.

Dari sisi pola hidup TKBM, penulis juga merekam bahwa semua TKBM mempunyai hutang di kios-kios untuk keperluan keluarga masing-masing, yang dibayar setelah mereka menerima upah kerja. Seakan menjadi tradisi turun menurun yang membanggakan bagi mereka adalah

kebiasaan minum-minuman keras (mabuk-mabukan) setelah mereka menerima uang upah. Tidak jarang juga mereka menghabiskan uang mereka di tempat-tempat prostitusi.

2) Situs keluarga

Penulis mempunyai perkiraan awal bahwa ibu-ibu rumah tangga yang mengelola ekonomi rumah tangga para TKBM pasti pegang uang minimal untuk belanja satu bulan. Penulis juga mempunyai persepsi bahwa di rumah para TKBM rata-rata mereka sudah punya rumah sendiri, ada motor, alat-alat rumah tangga dan alat-alat elektronika lainnya sesuai kebutuhan. Pandangan awal penulis ini akhirnya berantakan ketika penulis melakukan observasi langsung di rumah tinggal para TKBM. Mereka pada umumnya belum mempunyai rumah sendiri atau kost. Para ibu rumah tangga pada umumnya tidak pegang uang. Uang dipegang oleh suami. Untuk keperluan sehari-hari biasanya para TKBM hutang barang di kios-kios. Mereka pada umumnya belum mempunyai kendaraan. Begitu pun di rumah, belum ada alat-alat elektronika. Sangat sedikit keluarga yang mempunyai motor atau TV.

Ibu-ibu rumah tangga pada umumnya mencari penghasilan tambahan untuk mencukupi kebutuhan dengan mencari dan menjual ikan.

3) Situs kehidupan anak

Jumlah anak di keluarga-keluarga TKBM rata-rata 3 sampai 5 anak. Ada juga yang mempunyai anak lebih dari 5 anak. Ada saja dari masing-masing keluarga TKBM ini, anak berusia sekolah yang tidak sekolah.

Anak-anak yang tidak sekolah ini, bila ditanya 'Mengapa kamu tidak sekolah?' Jawaban pada umumnya adalah tidak punya uang jajan, tidak punya sepeda, malas, main.

C. Pembahasan

1. Apakah gaji atau upah para TKBM di pelabuhan Yos Sudarso Merauke sudah sesuai dengan ketentuan pemerintah dan Gereja untuk upah kaum buruh? (Gaji sesuai dengan tenaga dan waktu kerja).

Untuk membahas tentang gaji atau upah para TKBM sesuai atau tidak sesuai dengan ketentuan pemerintah dan Gereja, pertama-tama harus dipahami bahwa mekanisme kerja para TKBM di pelabuhan Yos Sudarso Merauke menggunakan sistem kerja borongan. Dalam mekanisme kerja borongan, besaran upah disepakati terlebih dahulu antara kedua belah pihak yaitu antara pemberi pekerjaan dan pihak TKBM. Mekanisme ini dipilih dengan tujuan pekerjaan muat atau bongkar barang cepat diselesaikan dengan demikian dapat mempercepat waktu berlabuh, mengingat penggunaan terminal oleh kapal lain.

Mekanisme kerja borongan biasanya lebih menguntungkan bagi para TKBM karena biasanya jumlah uang yang disepakati nilainya lebih besar dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan pemberi pekerjaan dengan mekanisme kerja harian.

Untuk lebih jelasnya, baik kalau kita melihat sebenarnya berapa upah yang diterima para TKBM dalam satu bulan, dengan perhitungan sebagai berikut:

3. Kesepakatan upah borongan adalah Rp. 300.000; per ton. Jumlah ini dibagi 15 karena setiap kelompok beranggotakan 15 orang, sehingga upah setiap buruh adalah Rp. 20.000; per ton.
4. Kapasitas muatan kapal rata-rata adalah 100 ton
5. Frekuensi kerja per kelompok rata-rata dalam satu bulan adalah 3 kali muat atau bongkar
6. Besarnya nilai upah TKBM per bulan adalah $\text{Rp. } 20.000 \times 100 \times 3 =$
Rp. 6.000.000; (enam juta rupiah)

Jika dibandingkan dengan UMR yang besarnya Rp. 1.871.000; maka upah para TKBM per bulannya jauh lebih besar daripada standar Upah Minimal Regional (UMR).

Berdasarkan observasi penulis, selain upah borongan seperti tersebut di atas, TKBM juga mendapatkan beberapa tunjangan di antaranya:

- a. THR sebesar Rp. 1.200.000 per tahun
- b. Tunjangan kesehatan (proteksi kesehatan) melalui Jamkesmas
- c. Tunjangan kematian berupa uang dan barang
- d. Tunjangan pendidikan yaitu beasiswa untuk 1 anak dari masing-masing keluarga
- e. Tunjangan kesejahteraan berupa beras sebanyak 15 Kg per TKBM per bulan.

Bagaimana dengan ungkapan paraTKBM yang mengatakan bahwa upah yang diterima masih kecil dan sangat kurang untuk mencukupi kebutuhan hidupkeluarga? Menurut penulis, ungkapan para TKBM ini tidak

sesuai dengan hasil observasi. Bahwa upah yang diterima tidak dapat mencukupi kebutuhan keluarga, itu adalah persoalan keluarga para TKBM dalam mengelola ekonomi rumah tangganya.

Demikian pun ungkapan tentang tidak adanya waktu sembahyang. Temuan penulis tidaklah seperti yang diungkapkan para TKBM. Meskipun mekanisme kerjanya borongan, tetap diterapkan hari Minggu sebagai hari libur yang memberikan kesempatan kepada para TKBM yang sebagian besar beragama Katolik untuk sembahyang. Juga bila dilihat dari waktu kerja. Satu ret kapal, pada umumnya adapat diselesaikan dalam 5 hari. Sehingga kalau masing-masing kelompok bekerja untuk 3 kapal, maka waktu kerja efektif dalam satu bulan hanyalah lk 15 hari saja. Bila dibandingkan dengan tenaga kerja yang lain, seperti pegawai kantor dsb, maka para TKBM justru mempunyai waktu luang lebih banyak. Jadi, alasan tidak ada waktu untuk sembahyang sangatlah tidak beralasan.

2. Apakah faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kesejahteraan hidup (ekonomi) keluarga para TKBM ?

Berdasarkan wawancara dan observasi, ditemukan beberapa hal yang menyebabkan rendahnya tingkat kesejahteraan keluarga para TKBM, antara lain:

1. Keluarga tidak mempunyai ketrampilan atau kemampuan mengelola ekonomi rumah tangga. Hal ini menurut penulis, disebabkan tingkat pendidikan para TKBM dan keluarga yang masih rendah.

2. Kebiasaan bon. Dari satu sisi keluarga diuntungkan untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Di sisi yang lain, kebiasaan ini menyebabkan kurang kontrol, sehingga pengambilan barang di kios melebihi penghasilan para TKBM setiap bulannya.
3. Adanya kebiasaan kurang sehat dari para TKBM seperti yang terungkap dalam wawancara misalnya pembelian minuman keras untuk mabuk-mabukan.

BAB V

PENUTUP

C. Kesimpulan

Selain upah yang layak, Pemerintah maupun Gereja melihat bahwa hak kaum buruh menyangkut terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan untuk suatu kehidupan yang layak secara manusiawi. Kebutuhan dasar yang harus dapat terpenuhi oleh seorang buruh TKBM antara lain adalah cukup pangan, sandang, papan, kesehatan serta pendidikan untuk anak-anaknya.

Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan penulis pada TKBM yang bekerja di pelabuhan Yos Sudarso Merauke, para TKBM rata-rata mendapatkan upah sebesar Rp. 6.000.000; per bulan serta beberapa tunjangan, antara lain:

1. THR sebesar Rp. 1.200.000 per tahun
2. Tunjangan kesehatan (proteksi kesehatan) melalui Jamkesmas
3. Tunjangan kematian berupa uang dan barang
4. Tunjangan pendidikan yaitu beasiswa untuk 1 anak dari masing-masing keluarga
5. Tunjangan kesejahteraan berupa beras sebanyak 15 Kg per TKBM per bulan.

Upah dan tunjangan-tunjangan itu, sudah sesuai dengan ketentuan pemerintah maupun Gereja dalam *Laborem Excercens*. Sementara kondisi kehidupan para TKBM serta keluarga yang dirasakan belum sejahtera, lebih

disebabkan oleh pola kehidupan para TKBM sendiri, bukan karena pemberian upah yang kurang atau tidak sesuai. Pola hidup para TKBM yang menyebabkan keluarga TKBM tidak sejahtera antara lain:

1. Pengelolaan ekonomi rumah tangga yang belum sesuai.
2. Tingkat pendidikan para TKBM dan keluarga yang masih rendah.
3. Kurang kontrol dalam pengeluaran yang disebabkan kebiasaan bon.
4. Adanya kebiasaan kurang sehat dari para TKBM seperti pembelian minuman keras untuk mabuk-mabukan.

D. Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan terkait penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perlu adanya pendampingan yang intensif dari Gereja untuk perkembangan iman para TKBM dan keluarganya. Bentuk pendampingan dapat berupa kegiatan liturgi, katekese maupun kegiatan pastoral lain yang lebih tepat.
2. Perlu adanya pelatihan tentang mengelola keuangan rumah tangga bagi para TKBM dan keluarga.
3. Perhatian khusus dari Gereja lokal seperti stasi atau lingkungan atau pembentukan basis gerejani di lingkungan para TKBM tinggal dengan fokus perhatian pada pendidikan anak-anak, agar semua anak para TKBM dapat menyenam dan termotivasi untuk memperoleh pendidikan.

4. Melihat tingkat resiko kerja yang tinggi, kiranya tunjangan kesehatan saja belum cukup. Perlu agar para TKBM mendapatkan proteksi berupa asuransi.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

Chang William, OFMcap, *Pengantar Teologi Moral*. Yogyakarta: Kanisius, 2001.

Schultheis Michael J. SJ dan kawan-kawan, *Pokok - Pokok Ajaran Sosial Gereja*. Yogyakarta: Kanisius, 1988.

Teichman Jenny, *Etika Sosial*. Yogyakarta: Kanisius, 1998.

Rasuh Jantje, *Sistimatika Penulisan Skripsi*. Merauke: Maret 2012

Sumber Dokumen

Dokumen Kosili Vatikan II. Jakarta: Obor, 1993.

Katekismus Gereja Katolik. Ende: Arnoldus, 1995.

Laborem Exercens, Jakarta: Departemen Dokumentasi dan Penerangan KWI, 1995.

Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU RI NO 13 tahun 2003) dan Serikat Pekerja/Buruh (UU RI nomor 21 tahun 2000). Jakarta: Asa Mandiri, 2008.

Peraturan Presiden RI Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan. Jakarta: PID1, 2011.

Kitab Suci Deuterokanonika. Jakarta: Lembaga Alkitab Indonesia, 1993.

Sumber Internet:

Definisi dan kategori kaum buruh <http://hujau.blogspot.com/2010/06/pengertian-buruh-karyawan-dan-pegawai.html>.

Organisasi buruh internasional yang ada di Indonesia <http://www.vhrmedia.com/2010/detail.php?e=2482>

Pandangan Gereja tentang Buruh <http://indo-labor-act.blogspot.com>

Sejarah Serikat Buruh, <http://www.bantuanhukum.or.id/indeks.php/id/dokumentasi/makalah/168-sejarah-gerakan-serikat-buruh>

Tuntutan kenaikan upah buruh pelabuhan Merauke [http:// kbr86h. com/ berita/ daerah/ 5776- buruh- pelabuhan- merauke- demo-tuntut- kenaikan- upah](http://kbr86h.com/berita/daerah/5776-buruh-pelabuhan-merauke-demo-tuntut-kenaikan-upah)

UU Ketenagakerjaan No13 Tahun 2003 [www. masbied. com/ 2011/ 04/ 04/ tinjauan- umum- tentng- tenaga- kerja- di-indonesia- berdasarkan- uu- perburuhan/](http://www.masbied.com/2011/04/04/tinjauan-umum-tentng-tenaga-kerja-di-indonesia-berdasarkan-uu-perburuhan/)

Lampiran 1: Hasil Wawancara

Wawancara Langsung Terstruktur

No Responden : 1
Nama responden : Bapak Yohanis B. Puer
Agama : Katolik
Asal : Gudang Arang

1. Berapa lama bapak bekerja ditempat ini?

Jawaban: 20 Tahun

2. Bagaimana mekanisme kerja untuk memperoleh upah?

Jawaban : Bila ada kapal muatan maka bisa bekerja dan upah yang diperoleh melalui mandor.

3. Berapakah upah yang diterima dalam satu ret bongkar –muatan barang?

Jawaban: Rp 300.000/1 ton untuk 15 orang ditambah 1 mandor.

4. Apakah upah yang diperoleh bapak sudah sesuai dengan waktu dan tenaga kerja?

Jawaban: Tidak

5. Apakah upah yang diperoleh mencukupi kebutuhan hidup ekonomi keluarga?

Jawaban: Tidak

6. Apakah bapak bisa mengatur hasil upah yang diperoleh untuk kebutuhan hidup keluarga sehari-hari?

Jawaban. Tidak

7. Apakah yang mempengaruhi sehingga tidak bisa mengatur uang dalam keluarga?

Jawaban:

- a. Upah tidak cukup
- b. Pola hidup (kebiasaan berutang sebelum gajian sehingga setelah menerima upah maka harus membayar utang serta sering membeli minuman keras untuk dikonsumsi bersama teman-teman sesama TKBM)

Wawancara Langsung Terstruktur

No Responden : 2
Nama responden : Bapak Yosep T
Agama : Katolik
Asal : Gudang Arang

1. Berapa lama bapak bekerja ditempat ini?

Jawaban: 22 Tahun

2. Bagaimana mekanisme kerja untuk memperoleh upah?

Jawaban : Bila ada kapal muatan maka bisa bekerja dan upah yang diperoleh melalui mandor.

3. Berapakah upah yang diterima dalam satu ret bongkar –muatan barang?

Jawaban: Rp 300.000/1 ton untuk 15 orang ditambah 1 mandor.

4. Apakah upah yang diperoleh bapak sudah sesuai dengan waktu dan tenaga kerja?

Jawaban: Tidak

5. Apakah upah yang diperoleh mencukupi kebutuhan hidup ekonomi keluarga?

Jawaban: Tidak

6. Apakah bapak bisa mengatur hasil upah yang diperoleh untuk kebutuhan hidup keluarga sehari-hari?

Jawaban. Tidak

7. Apakah yang mempengaruhi sehingga tidak bisa mengatur uang dalam keluarga?

Jawaban:

a. Upah tidak cukup

b. Pola hidup (kebiasaan berutang sebelum gajian sehingga setelah menerima upah maka harus membayar utang serta sering membeli minuman keras untuk dikonsumsi bersama teman-teman sesama TKBM)

Wawancara Langsung Terstruktur

No Responden : 3
Nama responden : Bapak Yulianus Fofied
Agama : Katolik
Asal : Gudang Arang

1. Berapa lama bapak bekerja ditempat ini?
Jawaban: 15 Tahun
2. Bagaimana mekanisme kerja untuk memperoleh upah?
Jawaban : Bila ada kapal muatan maka bisa bekerja dan upah yang diperoleh melalui mandor.
3. Berapakah upah yang diterima dalam satu ret bongkar –muatan barang?
Jawaban: Rp 300.000/1 ton untuk 15 orang ditambah 1 mandor.
4. Apakah upah yang diperoleh bapak sudah sesuai dengan waktu dan tenaga kerja?
Jawaban: Tidak
5. Apakah upah yang diperoleh mencukupi kebutuhan hidup ekonomi keluarga?
Jawaban: Tidak
6. Apakah bapak bisa mengatur hasil upah yang diperoleh untuk kebutuhan hidup keluarga sehari-hari?
Jawaban. Tidak
7. Apakah yang mempengaruhi sehingga tidak bisa mengatur uang dalam keluarga?
Jawaban:
 - a. Upah tidak cukup
 - b. Pola hidup (kebiasaan berutang sebelum gaji sehingga setelah menerima upah maka harus membayar utang serta sering membeli minuman keras untuk dikonsumsi bersama teman-teman sesama TKBM)

Wawancara Langsung Terstruktur

No Responden : 4
Nama responden : Bapak FB Payung
Agama : Katolik
Asal : Gudang Arang

1. Berapa lama bapak bekerja ditempat ini?
Jawaban: 18 Tahun
2. Bagaimana mekanisme kerja untuk memperoleh upah?
Jawaban : Bila ada kapal muatan maka bisa bekerja dan upah yang diperoleh melalui mandor.
3. Berapakah upah yang diterima dalam satu ret bongkar –muatan barang?
Jawaban: Rp 300.000/1 ton untuk 15 orang ditambah 1 mandor.
4. Apakah upah yang diperoleh bapak sudah sesuai dengan waktu dan tenaga kerja?
Jawaban: Tidak
5. Apakah upah yang diperoleh mencukupi kebutuhan hidup ekonomi keluarga?
Jawaban: Tidak
6. Apakah bapak bisa mengatur hasil upah yang diperoleh untuk kebutuhan hidup keluarga sehari-hari?
Jawaban. Tidak
7. Apakah yang mempengaruhi sehingga tidak bisa mengatur uang dalam keluarga?
Jawaban:
 - a. Upah tidak cukup
 - b. Pola hidup (kebiasaan berutang sebelum gajian sehingga setelah menerima upah maka harus membayar utang serta sering membeli minuman keras untuk dikonsumsi bersama teman-teman sesama TKBM)

Wawancara Langsung Terstruktur

No Responden : 5
Nama responden : Bapak Aloysius B.
Agama : Katolik
Asal : Gudang Arang

1. Berapa lama bapak bekerja ditempat ini?
Jawaban: 24 Tahun
2. Bagaimana mekanisme kerja untuk memperoleh upah?
Jawaban : Bila ada kapal muatan maka bisa bekerja dan upah yang diperoleh melalui mandor.
3. Berapakah upah yang diterima dalam satu ret bongkar –muatan barang?
Jawaban: Rp 300.000/1 ton untuk 15 orang ditambah 1 mandor.
4. Apakah upah yang diperoleh bapak sudah sesuai dengan waktu dan tenaga kerja?
Jawaban: Tidak
5. Apakah upah yang diperoleh mencukupi kebutuhan hidup ekonomi keluarga?
Jawaban: Tidak
6. Apakah bapak bisa mengatur hasil upah yang diperoleh untuk kebutuhan hidup keluarga sehari-hari?
Jawaban. Tidak
7. Apakah yang mempengaruhi sehingga tidak bisa mengatur uang dalam keluarga?
Jawaban:
 - a. Upah tidak cukup
 - b. Pola hidup (kebiasaan berutang sebelum gaji sehingga setelah menerima upah maka harus membayar utang serta sering membeli minuman keras untuk dikonsumsi bersama teman-teman sesama TKBM)

Wawancara Langsung Terstruktur

No Responden : 6
Nama responden : Bapak NN
Agama : Katolik
Asal : Gudang Arang

1. Berapa lama bapak bekerja ditempat ini?
Jawaban: 26 Tahun
2. Bagaimana mekanisme kerja untuk memperoleh upah?
Jawaban : Bila ada kapal muatan maka bisa bekerja dan upah yang diperoleh melalui mandor.
3. Berapakah upah yang diterima dalam satu ret bongkar –muatan barang?
Jawaban: Rp 300.000/1 ton untuk 15 orang ditambah 1 mandor.
4. Apakah upah yang diperoleh bapak sudah sesuai dengan waktu dan tenaga kerja?
Jawaban: Tidak
5. Apakah upah yang diperoleh mencukupi kebutuhan hidup ekonomi keluarga?
Jawaban: Tidak
6. Apakah bapak bisa mengatur hasil upah yang diperoleh untuk kebutuhan hidup keluarga sehari-hari?
Jawaban. Tidak
7. Apakah yang mempengaruhi sehingga tidak bisa mengatur uang dalam keluarga?
Jawaban:
 - a. Upah tidak cukup
 - b. Pola hidup (kebiasaan berutang sebelum gajian sehingga setelah menerima upah maka harus membayar utang serta sering membeli minuman keras untuk dikonsumsi bersama teman-teman sesama TKBM)

Wawancara Langsung Terstruktur

No Responden : 7
Nama responden : Bapak NN
Agama : Katolik
Asal : Gudang Arang

1. Berapa lama bapak bekerja ditempat ini?

Jawaban: 17 Tahun

2. Bagaimana mekanisme kerja untuk memperoleh upah?

Jawaban : Bila ada kapal muatan maka bisa bekerja dan upah yang diperoleh melalui mandor.

3. Berapakah upah yang diterima dalam satu ret bongkar –muatan barang?

Jawaban: Rp 300.000/1 ton untuk 15 orang ditambah 1 mandor.

4. Apakah upah yang diperoleh bapak sudah sesuai dengan waktu dan tenaga kerja?

Jawaban: Tidak

5. Apakah upah yang diperoleh mencukupi kebutuhan hidup ekonomi keluarga?

Jawaban: Tidak

6. Apakah bapak bisa mengatur hasil upah yang diperoleh untuk kebutuhan hidup keluarga sehari-hari?

Jawaban. Tidak

7. Apakah yang mempengaruhi sehingga tidak bisa mengatur uang dalam keluarga?

Jawaban:

- a. Upah tidak cukup
- b. Pola hidup (kebiasaan berutang sebelum gajian sehingga setelah menerima upah maka harus membayar utang serta sering membeli minuman keras untuk dikonsumsi bersama teman-teman sesama TKBM)

Wawancara Langsung Terstruktur

No Responden : 8
Nama responden : Bapak NN
Agama : Katolik
Asal : Gudang Arang

1. Berapa lama bapak bekerja ditempat ini?

Jawaban: 22 Tahun

2. Bagaimana mekanisme kerja untuk memperoleh upah?

Jawaban : Bila ada kapal muatan maka bisa bekerja dan upah yang diperoleh melalui mandor.

3. Berapakah upah yang diterima dalam satu ret bongkar –muatan barang?

Jawaban: Rp 300.000/1 ton untuk 15 orang ditambah 1 mandor.

4. Apakah upah yang diperoleh bapak sudah sesuai dengan waktu dan tenaga kerja?

Jawaban: Tidak

5. Apakah upah yang diperoleh mencukupi kebutuhan hidup ekonomi keluarga?

Jawaban: Tidak

6. Apakah bapak bisa mengatur hasil upah yang diperoleh untuk kebutuhan hidup keluarga sehari-hari?

Jawaban. Tidak

7. Apakah yang mempengaruhi sehingga tidak bisa mengatur uang dalam keluarga?

Jawaban:

a. Upah tidak cukup

b. Pola hidup (kebiasaan berutang sebelum gaji sehingga setelah menerima upah maka harus membayar utang serta sering membeli minuman keras untuk dikonsumsi bersama teman-teman sesama TKBM)

Wawancara Langsung Terstruktur

No Responden : 9
Nama responden : Bapak Blasius Yokor
Agama : Katolik
Asal : Gudang Arang (orang Asmat kampung Yepem)

1. Berapa lama bapak bekerja ditempat ini?
Jawaban: 35 Tahun (sejak tahun 1977)
2. Bagaimana mekanisme kerja untuk memperoleh upah?
Jawaban : Bila ada kapal muatan maka bisa bekerja dan upah yang diperoleh melalui mandor.
3. Berapakah upah yang diterima dalam satu ret bongkar –muatan barang?
Jawaban: Rp 300.000/1 ton untuk 15 orang ditambah 1 mandor.
4. Apakah upah yang diperoleh bapak sudah sesuai dengan waktu dan tenaga kerja?
Jawaban: Tidak
5. Apakah upah yang diperoleh mencukupi kebutuhan hidup ekonomi keluarga?
Jawaban: Tidak
6. Apakah bapak bisa mengatur hasil upah yang diperoleh untuk kebutuhan hidup keluarga sehari-hari?
Jawaban. Tidak
7. Apakah yang mempengaruhi sehingga tidak bisa mengatur uang dalam keluarga?
Jawaban:
 - a. Upah tidak cukup
 - b. Pola hidup (kebiasaan berutang sebelum gaji sehingga setelah menerima upah maka harus membayar utang serta sering membeli minuman keras untuk dikonsumsi bersama teman-teman sesama TKBM)

Wawancara Langsung Terstruktur

No Responden : 10
Nama responden : Bapak Melkior Cawor
Agama : Katolik
Asal : Gudang Arang (orang Asmat kampung Wagim)

1. Berapa lama bapak bekerja ditempat ini?
Jawaban: 13 Tahun (sejak tahun 1999)
2. Bagaimana mekanisme kerja untuk memperoleh upah?
Jawaban : Bila ada kapal muatan maka bisa bekerja dan upah yang diperoleh melalui mandor.
3. Berapakah upah yang diterima dalam satu ret bongkar –muatan barang?
Jawaban: Rp 300.000/1 ton untuk 15 orang ditambah 1 mandor.
4. Apakah upah yang diperoleh bapak sudah sesuai dengan waktu dan tenaga kerja?
Jawaban: Tidak
5. Apakah upah yang diperoleh mencukupi kebutuhan hidup ekonomi keluarga?
Jawaban: Tidak
6. Apakah bapak bisa mengatur hasil upah yang diperoleh untuk kebutuhan hidup keluarga sehari-hari?
Jawaban. Tidak
7. Apakah yang mempengaruhi sehingga tidak bisa mengatur uang dalam keluarga?
Jawaban:
 - a. Upah tidak cukup
 - b. Pola hidup (kebiasaan berutang sebelum gaji sehingga setelah menerima upah maka harus membayar utang),

Wawancara Langsung Terstruktur

No Responden : 11
Nama responden : Bapak Felix Facopit
Agama : Katolik
Asal : Gudang Arang (orang Asmat kampung Suru)

1. Berapa lama bapak bekerja ditempat ini?
Jawaban: 32 Tahun (sejak tahun 1980)
2. Bagaimana mekanisme kerja untuk memperoleh upah?
Jawaban : Bila ada kapal muatan maka bisa bekerja dan upah yang diperoleh melalui mandor.
3. Berapakah upah yang diterima dalam satu ret bongkar –muatan barang?
Jawaban: Rp 300.000/1 ton untuk 15 orang ditambah 1 mandor.
4. Apakah upah yang diperoleh bapak sudah sesuai dengan waktu dan tenaga kerja?
Jawaban: Tidak
5. Apakah upah yang diperoleh mencukupi kebutuhan hidup ekonomi keluarga?
Jawaban: Tidak
6. Apakah bapak bisa mengatur hasil upah yang diperoleh untuk kebutuhan hidup keluarga sehari-hari?
Jawaban. Tidak
7. Apakah yang mempengaruhi sehingga tidak bisa mengatur uang dalam keluarga?
Jawaban:
 - a. Upah tidak cukup
 - b. Pola hidup (kebiasaan berutang sebelum gajian sehingga setelah menerima upah maka harus membayar utang)

Wawancara Langsung Terstruktur

No Responden : 12
Nama responden : Bapak Donatus Konam
Agama : Katolik
Asal : Gudang Arang (orang Asmat kampung Amborop)

1. Berapa lama bapak bekerja ditempat ini?
Jawaban: 23 Tahun (sejak tahun 1989)
2. Bagaimana mekanisme kerja untuk memperoleh upah?
Jawaban : Bila ada kapal muatan maka bisa bekerja dan upah yang diperoleh melalui mandor.
3. Berapakah upah yang diterima dalam satu ret bongkar –muatan barang?
Jawaban: Rp 300.000/1 ton untuk 15 orang ditambah 1 mandor.
4. Apakah upah yang diperoleh bapak sudah sesuai dengan waktu dan tenaga kerja?
Jawaban: Tidak
5. Apakah upah yang diperoleh mencukupi kebutuhan hidup ekonomi keluarga?
Jawaban: Tidak
6. Apakah bapak bisa mengatur hasil upah yang diperoleh untuk kebutuhan hidup keluarga sehari-hari?
Jawaban. Tidak
7. Apakah yang mempengaruhi sehingga tidak bisa mengatur uang dalam keluarga?
Jawaban:
 - a. Upah tidak cukup
 - b. Pola hidup (kebiasaan berutang sebelum gajian sehingga setelah menerima upah maka harus membayar utang)

Wawancara Langsung Terstruktur

No Responden : 13
Nama responden : Bapak Fabianus J.
Agama : Katolik
Asal : Gudang Arang (orang Asmat kampung Amborop)

1. Berapa lama bapak bekerja ditempat ini?
Jawaban: 19 Tahun
2. Bagaimana mekanisme kerja untuk memperoleh upah?
Jawaban : Bila ada kapal muatan maka bisa bekerja dan upah yang diperoleh melalui mandor.
3. Berapakah upah yang diterima dalam satu ret bongkar muatan barang?
Jawaban: Rp 300.000/1 ton untuk 15 orang ditambah 1 mandor.
4. Apakah upah yang diperoleh bapak sudah sesuai dengan waktu dan tenaga kerja?
Jawaban: Tidak
5. Apakah upah yang diperoleh mencukupi kebutuhan hidup ekonomi keluarga?
Jawaban: Tidak
6. Apakah bapak bisa mengatur hasil upah yang diperoleh untuk kebutuhan hidup keluarga sehari-hari?
Jawaban. Tidak
7. Apakah yang mempengaruhi sehingga tidak bisa mengatur uang dalam keluarga?
Jawaban:
 - a. Upah tidak cukup
 - b. Pola hidup (kebiasaan berutang sebelum gajian sehingga setelah menerima upah maka harus membayar utang)