

TESIS

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP ANAK BUAH KAPAL YANG
BEKERJA PADA PERUSAHAAN PERKAPALAN NASIONAL DI TINJAU
DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN**

Diajukan Oleh

ONY SURIJONO

4620101003



PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM

PASCASARJANA UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2023

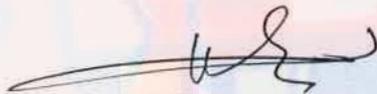
HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Perlindungan hukum terhadap anak buah kapal yang bekerja pada pengusaha perkapalan nasional di tinjau dalam perspektif hukum ketenagakerjaan
2. Nama Mahasiswa : Ony Suriyono
3. Nim : 4620101003
4. Program Studi : Ilmu Hukum

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Yulia A Hasan, S.H.,M.H
NIDN. 0931126007



Dr. Basri Oner, S.H.,M.H
NIDN. 0927076501

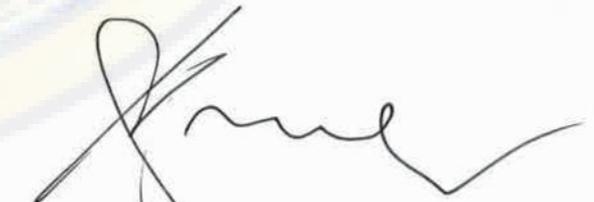
Mengetahui,

Direktur
Program Pascasarjana
Universitas Bosowa,

Ketua Program Studi
Magister Ilmu Hukum



Prof. Dr. Ir. Muhibuddin, MS
NIP. 1963 0805 1994031001



Dr. Baso Madiung, S.H.,M.H
NIDN. 0909096702

HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari /tanggal : Senin, 27 Februari 2023

Tesis atas nama : Ony Suriyono

Nim : 4620101003

Telah Diterima oleh Panitia Ujian tesis program pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar magister pada program studi Ilmu Hukum.

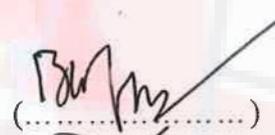
PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Yulia A Hasan, S.H, M.H



(.....)

Sekretaris : Dr. Basri Oner, S.H, M.H



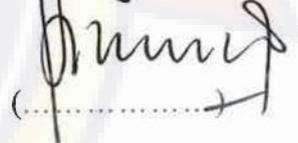
(.....)

Anggota Penguji : 1. Dr. Baso Madiong, S.H., M.H



(.....)

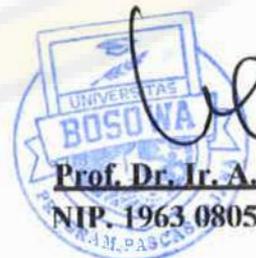
2. Dr. Andi Tira, S.H, M.H



(.....)

Makassar, 27 Februari 2023

Direktur,




Prof. Dr. Ir. A. Muhibuddin, M.S
NIP. 1963.0805.1994031001

PERNYATAAN KEORISINILAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Oni Surijono

Nim : 4620101003

Program Studi : Ilmu Hukum

Judul Tesis : Perlindungan Hukum Terhadap Anak Buah Kapal
Yang Bekerja Pada Perusahaan Perkapalan Nasional
Di Tinjauan Dalam Perspektif Hukum
Ketenagakerjaan

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Makassar, Februari 2023

Pembuat Pernyataan



Oni Surijono
Oni Surijono

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan kepada Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena atas segala kasih dan karunia dan rahmat-nya yang senantiasa menyertai Penulis selama proses penulisan tugas akhir ini, hingga pada akhirnya Penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul: “*Perlindungan Hukum Terhadap Anak Buah Kapal Yang Bekerja Pada Pengusaha Perkapalan Nasional ((PT.Gurita Lintas Samudera) Dalam Aspek Kesejahteraan Melalui Perjanjian Kerja Laut Ditinjau Dari Peraturan Perundang-Undangan Di Bidang Hukum Ketenagakerjaan.*” Segala pencapaian ini bukanlah semata-mata berasal dari usaha Penulis sendiri, namun semua karena keridhan dan hidayah dari Allah SWT, sehingga Penulisan Tesis ini, Penulis persembahkan hanya untuk kemuliaan Allah SWT dan rasul-nya Baginda Nabi Muhammad SAW. Penulisan Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 2 (Dua) Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Bosowa. Penulis ucapkan rasa syukur dan terima kasih yang sebesar-besarnya :

- Kepada Ibu Dr.Yulia A Hasan,S.H.,M.H selaku dosen pembimbing utama atas segala bimbingan serta arahan yang diberikan dengan penuh kesabaran dan ketulusan. Dan
- Kepada Ibu Dr.Baso Madiong, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing pendamping atas waktu, pemikiran, arahan dan kepercayaannya kepada Penulis dalam menyusun penulisan Tesis sehingga Penulis dapat menyelesaikan dengan sebaik mungkin.

Terima kasih Ibu dan Bapak pembimbing atas ilmu yang berharga dan luar biasa selama Penulis menyusun tugas akhir. Dengan rasa syukur dan ketulusan hati, Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak:

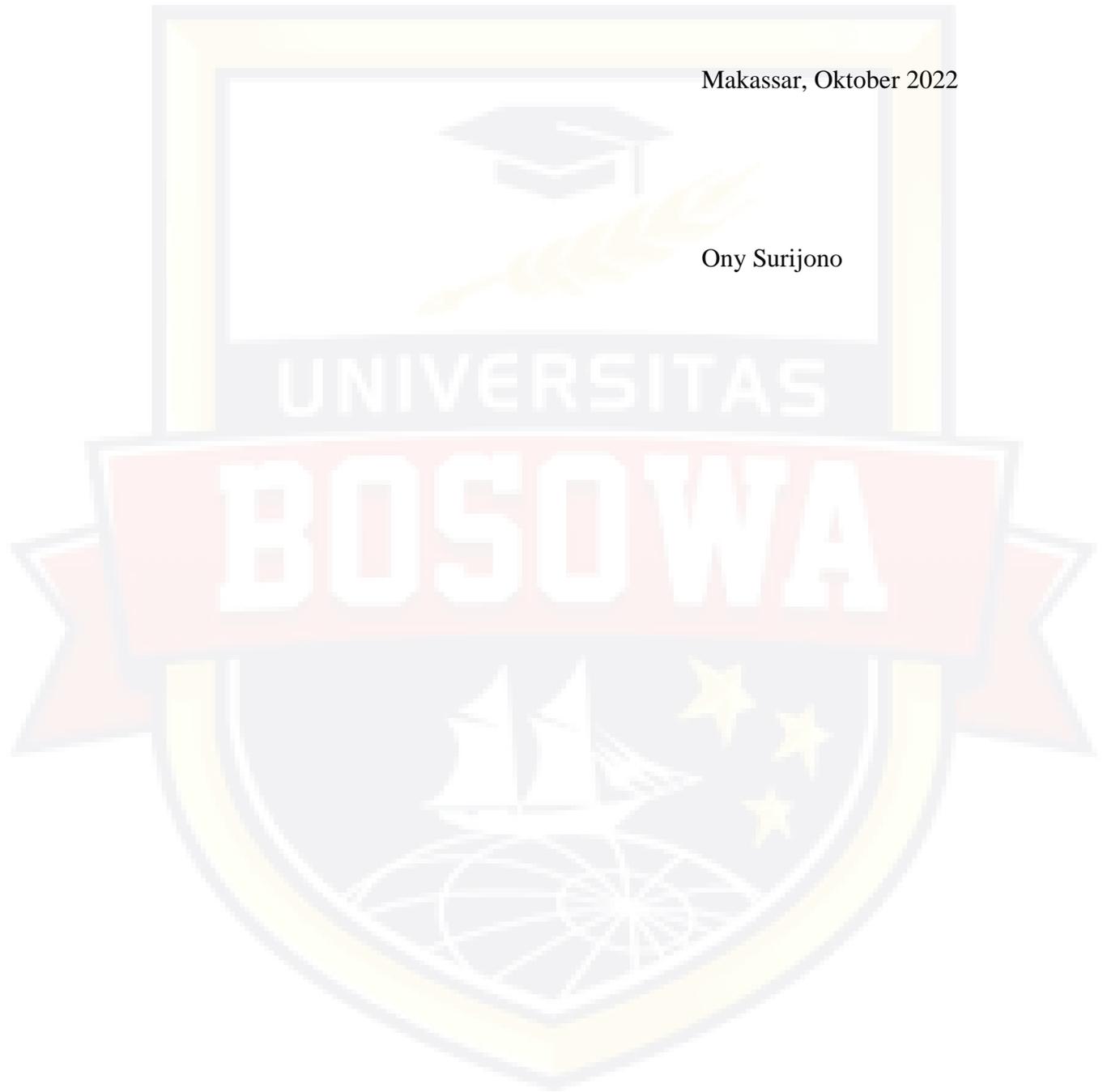
1. Prof. Dr. Ir. Batara Surya,S.T.,M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa;
2. Dr. Baso Madiong, S.H., M.H., selaku Ketua Program Studi Magister Hukum Universitas Bosowa.
3. Dr. Basri Oner,S.H.,M.H Dan Dr. Andi Tira,S.H.,M.H, selaku penguji dalam seminar usulan penelitian dan sidang penulisan Tesis Penelitian yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun demi kebaikan penulisan (Tesis) penulis;
4. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Hukum Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu dan bantuan kepada Penulis selama masa perkuliahan;
5. Kedua Orang Tua Yang selalu berdoa demi kelancaran penulisan;
6. Anak dan istri yang telah memberikan semangat dalam penyusunan proposal penelitian ini hingga selesai ;
7. Serta kawan-kawan pasca sarjana angkatan 2020;
8. Serta Direktur, manager crewing, crewing, DPA, Superintendent PT.Gurita Lintas Samudera dan crew kapal MV. Rashad Dan MV.Sarah S.

Penulis ucapkan terima kasih telah memberikan dukungan semangat, keyakinan dan ketulusan hati bahwa Penulis dapat menyelesaikan segalanya dengan sangat baik. Terima kasih untuk setiap kebaikan suka duka selama menjalani perkuliahan walaupun secara Daring Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tesis ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu

bimbingan, arahan, kritikan dan saran dari berbagai pihak yang bersifat membangun sangat diharapkan demi hasil yang lebih baik.

Makassar, Oktober 2022

Ony Suriyono



ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP ANAK BUAH KAPAL YANG BEKERJA PADA PERUSAHAAN PERKAPALAN NASIONAL DI TINJAU DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

**Ony Surijono
4620101003**

Anak buah kapal (ABK) merupakan salah satu profesi sektor maritim yang memiliki peranan penting bagi terselenggaranya pelayaran di wilayah Indonesia. Tantangan perubahan cuaca saat berlayar dan berbagai faktor tidak terduga lainnya menjadikan profesi seorang pelaut begitu berisiko dengan keselamatan nyawa. Adanya risiko tersebut menjadikan setiap orang yang bekerja dilaut harus juga mendapatkan perlindungan sehingga perlu adanya Perjanjian kerja laut antara pengusaha dengan ABK. Penulisan ini bertujuan untuk memperoleh gambaran bentuk perlindungan hukum bagi ABK sejak dimulainya hubungan kerja hingga setelah berakhirnya hubungan kerja yang bekerja pada pengusaha perkapalan nasional melalui perjanjian kerja laut, serta memperoleh gambaran tindakan hukum yang dapat dilakukan oleh ABK apabila merasa dirugikan karena salah satu atau lebih haknya tidak terlaksana sehingga sulit untuk memenuhi kesejahteraan hidup layak. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif yang menggunakan sumber data primer dan sekunder. Penelitian ini dilakukan dengan 2 (dua) tahap yakni penelitian kepustakaan dengan cara melakukan pengkajian terhadap peraturan perundang-undangan terkait hukum ketenagakerjaan dan literatur lainnya yang mendukung penelitian ini dan penelitian lapangan dengan metode wawancara terhadap narasumber baik dari pihak ABK, pihak perusahaan dan ahli di bidang hukum ketenagakerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pengupahan, tunjangan sosial dan PHK begitu penting dalam menentukan kesejahteraan ABK. ABK mempunyai hak untuk memperoleh upah yang lebih layak dari pekerja di darat dengan menetapkan upah minimum sektoral bagi ABK. Hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi ABK yang mengalami PHK. ABK juga memiliki hak-hak yang harus dipenuhi apabila di PHK seperti tunjangan pemulangan, pesangon, uang penggantian hak dan penghargaan masa kerja. Perselisihan antara buruh dan Pengusaha terkait pemutusan hubungan kerja dapat diselesaikan sesuai dengan UU No 2 Tahun 2004.

Kata Kunci: Kesejahteraan, Perjanjian Kerja Laut, Perlindungan

ABSTRACT

LEGAL PROTECTION OF SHIP CHILD WORKING AT THE NATIONAL SHIPPING ENTREPRENEUR (PT.GURITA LINTAS SAMUDERA) IN THE ASPECT OF WELFARE THROUGH A SEA WORK AGREEMENT FROM LAW REGULATION IN LAW

**Ony Surijono
4620101003**

The crew (ABK) is one of the professions in the maritime sector that has an important role for the implementation of shipping in the territory of Indonesia. The challenges of changing weather while sailing and various other unforeseen factors make the profession of a sailor so risky with the safety of life. The existence of these risk makes everyone who works at sea must also get protection so that there is a need for a sea work agreement between entrepreneurs and crew members. This writing aims to obtain an overview of the form of legal protection for ABK since the start of the employment relationship until after the end of the employment relationship working for a national shipping entrepreneur through a sea work agreement, as well as to obtain an overview of legal action that can be taken by ABK if they feel aggrieved because of one or more of their rights not implemented so that it is difficult to meet the welfare of a decent life. In this study, the author uses a normative juridical research method that uses primary and secondary data source. This research was conducted in 2 (two) stages, namely library research by conducting an assessment of the legislation related to labour law and other literature that supports this research and field research using interviews with resource person from the crew, the company and experts in the field. employment law. The results of the study show that the factors of wages, social benefits and layoff are very important in determining the welfare of ABK. ABK has the right to get a better wage than workers on land by setting a sectoral minimum wage for ABK. Employment law provides protection for crew members who have been laid off. ABK also has right that must be fulfilled if laid off, such as return allowances, severance pay, compensation for entitlements and long service awards. Disputes between workers and employers regarding termination of employment can be resolved in accordance with law No.2 of 2004.

Keywords: Welfare, Sea Work Agreement, Protection

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL	11
A. Kajian Teori	11
B. Kerangka Konseptual.....	14
1. Pengertian Kesejahteraan Pekerja.....	14
2. Program Kesejahteraan Pekerja	15
3. Perjanjian Kerja.....	17
4. Perjanjian Kerja Laut	25
5. Perjanjian Kerja Laut untuk Nakhoda Perwira	41
6. Perjanjian Kerja Laut untuk Anak Buah Kapal	42
C. Kerangka Pemikiran.....	45
1. Kerangka pikir.....	45

2. Bagan Kerangka Pikir	46
D. Definisi Operasional	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Tipe Penelitian	48
B. Sumber Bahan dan Data Hukum.....	48
C. Teknik Pengumpulan Bahan dan Data Hukum.....	49
D. Analisis Bahan dan Data Hukum	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Bentuk Perlindungan Hak-hak Anak Buah Kapal pada Perusahaan Pelayaran PT. Gurita Lintas Samudera	51
B. Faktor-faktor yang menyebabkan hak-hak Anak Buah Kapal PT. Gurita Lintas Samudera Tidak Terpenuhi	66
BAB V PENUTUP.....	74
A. KESIMPULAN	74
B. SARAN	75
DAFTAR PUSTAKA	76

Daftar Singkatan

BST	<i>Basic Safety Training</i>
ARPA	<i>Auto matic Radar Ploting Aid</i>
RS	<i>Radar Simulator</i>
PSCRB	<i>Proficiency In Survival Craft and Rescue Boats</i>
AFF	<i>Advanced Fire Fighting</i>
MEFA	<i>Medical First Aid</i>
MC	<i>Medical Care</i>
GMDSS	<i>Global Maritime Distress and Safety System</i>
SSO	<i>Ship Security Officer</i>
BRM	<i>Bridge Resource Management</i>
SAT	<i>Security Awareness Training</i>
SDSD	<i>Seafarer With Designated Duty Duties</i>
ECDIS	<i>Electronic Chart Display and Information System</i>
ISM CODE	<i>International Safety Mangement Code</i>
ERM	<i>Engine Resource Management</i>
BLGT	<i>Basic Liquefied Gas Tanker</i>
ALGT	<i>Advanced Liquefied Gas Tanker</i>
BOCT	<i>Basic Oil and Chemical Tanker)</i>
ACT	<i>Advanced Chemical Tanker)</i>
AOT	<i>Advanced Oil Tanker</i>

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Anak buah kapal (ABK) merupakan suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam bagian pelayaran atau perkapalan karena posisi dan perannya dalam hal pemeliharaan kapal sangat penting. Anak buah kapal (ABK) juga diatur dalam sebuah konvensi kemaritiman yakni Konvensi International Maritime Organisations (IMO) yang merupakan konvensi yang bergerak dibidang kemaritiman, sehingga untuk menciptakan anak buah kapal (ABK) yang handal dan cakap secara global dan dapat mengikuti perkembangan zaman.¹

Indonesia merupakan Negara Maritim terbesar ke 3 di dunia yang merupakan pembangunan berbasis kelautan (*ocean based development*) karena negara Indonesia adalah negara kepulauan (archipelagic state) yang sudah diakui dunia dan terakomodasi dalam konstitusi negara yaitu pada Pasal 25A UUD 1945 yang menegaskan bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah sebuah negara kepulauan yang berciri nusantara dengan wilayah yang batas-batas dan hak-haknya ditetapkan dengan Undang-Undang. Indonesia penyuplai tenaga pelaut di dunia, yang sebagian penduduknya mempunyai pekerjaan sebagai ABK (Anak Buah Kapal) di dalam maupun di luar negeri. Adanya kekosongan Hukum Perlindungan ABK dikarenakan, oleh karena itu pemerintah saat ini akan menyelesaikan aturan turunan dari Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI), utamanya terkait aturan turunan berupa Peraturan Pemerintah (PP) untuk penempatan dan

¹ Kartini, 2013, Hukum Maritim, Yogyakarta: Deepublish, hlm. 80

perlindungan awak kapal niaga maupun perikanan yang bekerja di kapal local maupun berbendera asing.

“UU Ketenagakerjaan tidak mengatur tentang pelaut, sedangkan UU pekerja migran Indonesia yang meliputi pelaut awak kapal atau pelaut perikanan tidak sesuai konvensi pokok ILO (International Labour Organisation) “²

Perlindungan Hukum secara terminologi dapat diartikan sebagai hal atau perbuatan melindungi, merujuk definisi tersebut, perlindungan hukum dapat diartikan dengan upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada.

Dalam rangka perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran, Presiden Joko Widodo atau Jokowi resmi menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran. PP ini terbit setelah munculnya sejumlah masalah kekerasan dan pelanggaran kerja yang menimpa awak kapal migran, alias yang bekerja di luar negeri.

PP ini juga diterbitkan untuk melindungi awak kapal migran dari perdagangan manusia, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia. **“Serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia“³**

Berdasarkan laporan ILO, setiap tahunnya terjadi sekitar 24 ribu kecelakaan kapal yang fatal dan 24 juta kecelakaan non-fatal atau 79 kali lebih

² Penulis, Ade Miranti Karunia, KOMPAS.com. “KEMENKO MARVES bersama ILO tengah menyusun draf kerangka acuan dan mendukung harmonisasi regulasi dan implementasi hukum“
<https://amp.kompas.com/money/read/2021/10/07/073609226/ada-kekosongan-hukum-perlindungan-abk-begini-langkah-pemerintah>

³ Reporter tempo.co, Fajar Pebrianto “Presiden RI : PP Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga dan Awak Kapal Perikanan Migran Nomor 5 Tahun 2005 Tentang Pemberdayaan Industri Pelayaran Nasional.
<https://nasional.tempo.co/read/1600223/jokowi-resmi-terbitkan-pp-penempatan-dan-perlindungan-awak-kapal-migran>, di akses Kamis, 09 Juni 2022

tinggi dibandingkan dengan seluruh tingkat kecelakaan kerja yang terjadi di sektor kerja lain. Menurut International Maritime Organization (IMO), tahun 2006, 80 persen kecelakaan kapal terjadi karena kesalahan manusia, terjadi 7 persen kecelakaan dari total kecelakaan yang terdata. Hal ini tentunya menjadi salah satu faktor dimana perlindungan terhadap para ABK harus lebih di perhatikan dan diutamakan oleh Pemerintah Indonesia.

Menurut data Kementerian Perhubungan ada sekitar 1,2 juta orang pelaut Indonesia bekerja dikapal niaga dan kapal luar negeri.⁴ Data Kementerian Perhubungan pertahun 2021, jumlah pelaut Indonesia terdiri dari pelaut laki-laki sebanyak 1,204,744 pelaut, sedangkan perempuan sebanyak 26,165 pelaut atau 2,1 persen, dari angka itu, maka para pelaut Indonesia punya potensi menyumbang devisa hingga 151,2 triliun per tahun.⁷

Pemerintah Indonesia selaku penyelenggara negara haruslah menjamin kesejahteraan setiap Warga Negara Indonesia sebagaimana termaktub di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan mendefinisikan bahwa pelaut ialah setiap orang yang mempunyai kualifikasi atau keahlian atau ketrampilan sebagai awak kapal.⁵ Awak kapal ialah orang yang bekerja atau diperkerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk

⁴Data statistik Deputi Bidang Koordinasi Kedaulatan Maritim dan Energi, Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi.

⁵ Pasal 1 Angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan.

melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji.⁶

Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran bahwa awak kapal terdiri dari nahkoda dan anak buah kapal (selanjutnya disebut ABK). Makna pekerja dalam definisi awak kapal yang bekerja sebagai ABK masih terdapat inkonsistensi dari sisi pengaturan. Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Jika merujuk dari pengertian yang dinormatikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, maka ABK termasuk bagian di dalamnya.

Hal ini disebabkan karena ABK adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Akan tetapi, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memang tidak mengatur ABK. Artinya ABK tidak mempunyai dasar hukum untuk melindungi dirinya dan secara sengaja memang tidak dijamin akan kedudukan dan perlindungan hukum bagi ABK oleh pemerintah di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, rujukan pasal 1 ayat 2 ?.

Secara khusus pengaturan tentang kepelautan diatur di dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran dan peraturan pelaksana diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan.

Latar belakang kemunculan Peraturan Pemerintah tentang Kepelautan dapat dilihat pada penjelasan umum atas PP Nomor 7 Tahun 2000 tersebut, yaitu

⁶ Pasal 1 Angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan.

tugas sebagai pelaut merupakan pekerjaan yang beresiko antara lain meninggalkan keluarga dalam waktu relatif lama, saat terjadi kerusakan kapal harus menangani sendiri tanpa batas waktu/jam kerja, dan bekerja pada segala cuaca, maka diperlukan adanya pengaturan perlindungan kerja tersendiri.⁷

Melihat perbandingan antara hak-hak tenaga kerja yang di darat dengan ABK, jelas dan nyata bahwa terjadi perbedaan antara hak-hak yang dimiliki oleh ABK dengan tenaga kerja lainnya meskipun keduanya ialah sebagai pekerja. Selanjutnya, substansi pengaturan ABK di dalam Peraturan Pemerintah No 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan sekiranya perlu ditinjau ulang untuk mendapatkan kepastian hukum mengenai kedudukan dan perlindungan hukum bagi ABK. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.⁸ Hubungan hukum antara pemberi kerja dengan tenaga kerja ialah hubungan kerja. Awal terjadinya hubungan kerja disebabkan adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama. Isi dari perjanjian itu antara lain mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, kemudian besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama.⁹

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hubungan kerja diartikan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian

⁷ Penjelasan Umum Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan.

⁸ Soedarjadi, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008, hlm. 5.

⁹ Ibid, hlm. 59.

kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Terhadap ABK upaya perlindungan dan kepastian hukum tenaga kerja yang bekerja di laut akan tentunya dimuat dalam suatu perjanjian kerja yang disebut dengan perjanjian kerja laut (selanjutnya disebut PKL).

Upah merupakan sumber utama penghasilan seseorang selama dan sesudah bekerja, sehingga upah harus cukup memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya dengan wajar. Batas kewajaran tersebut dalam Kebijakan Upah Minimum di Indonesia dapat dinilai dan diukur dengan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) atau seringkali saat ini disebut dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL).¹⁰Selama ini, pelaut di dalam negeri terus dirugikan dengan kecilnya upah akibat belum adanya standar pengupahan bagi pelaut Indonesia. Tim Advokasi Pimpinan Pusat Pergerakan Pelaut Indonesia (PPI) juga mendapat laporan dari beberapa pelaut yang bekerja di perairan lokal mengenai ketidaklayakan upah yang mereka terima. Dari mulai jabatan terendah yang diupah dibawah ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP).

Ironisnya, hingga saat ini belum ada aturan teknis yang mengatur tentang sistem pengupahan bagi pelaut, terlebih ketika pekerja darat saja di Jakarta sudah menerima upah sesuai dengan ketentuan UMP, pelaut-pelaut di beberapa wilayah strategis masih di gaji ratusan ribu rupiah per bulannya dan bagaimana dengan pelaut dari luar daerah yang mendapatkan upah lebih kecil dengan melakukan pekerjaan yang sama di atas kapal.¹¹

¹⁰ Devanto Shasta Pratomo dan Putu Mahardika Adi Saputra, "Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan: Tinjauan UUD 1945", *Journal of Indonesian Applied Economics*, Vol. 5 Nomor 2 Oktober, 2011, hlm 271.

¹¹ Adit M.N, "Pelaut Indonesia masih menjadi Anak Tiri di Negeri sendiri",

Selain itu, masih sering terjadi perbedaan pandangan permasalahan mengenai pemutusan hubungan kerja dan pemberian pesangon bagi ABK. Akibat dari pemutusan hubungan kerja adalah hilangnya mata pencaharian bagi ABK.

Dalam Pasal 18 ayat (3) PP No. 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan, yang mengatur mengenai hak-hak dan kewajiban ABK, Pemerintah Indonesia selalu menunjukkan komitmennya dalam melindungi hak-hak dan kesejahteraan ABK Indonesia. Namun demikian, masih saja ada ABK Indonesia yang masih diperlakukan dan mendapatkan gaji di bawah standar yang diberikan oleh International Transport Workers Federation (ITF)".

Sejak Presiden Jokowi menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 22 Tahun 2022 pada tanggal 8 Juli 2022, nasib Anak Buah Kapal (ABK) kini secara normatif jauh lebih terlindungi.¹² Karena PP Tentang Penempatan dan Peindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran itu lebih jelas mengatur perlindungan sejak sebelum bekerja, pada saat bekerja dan setelah bekerja.

PP ini memang dimandatkan oleh sejak lama oleh dua Undang Undang. Pertama pasal 337 Undang Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran. Kedua pasal 64 Undang Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Khususnya bagi Awak Kapal Perikanan Migran, PP ini lebih menguntungkan dibanding dengan aturan lainnya.

<http://maritimnews.com/2017/05/pelaut-indonesia-masih-menjadi-anak-tiri-di-negeri-sendiri/>, diakses pada 13 November 2019.

¹² Kreator: Bobi Anwar Maarif, Konten ini telah tayang di Kompasiana.com dengan judul "Norma PP 22 Tahun 2022 Lebih Menguntungkan ABK (Awak Kapal) Migran", Klik untuk baca: <https://www.kompasiana.com/bobianwarmaarif0071/62e9e05d08a8b57d8917c5e2/norma-pp-22-tahun-2022-lebih-menguntungkan-abk-awak-kapal-migran>, Diterbitkan, terbit 03 Agustus 2022

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, menarik peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang lebih komprehensif untuk mengkaji dan menganalisis lebih dalam sehubungan masalah yang berkembang saat ini melalui penulisan tesis.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut, yaitu:

1. Bagaimana pemenuhan hak-hak anak buah kapal pada pengusaha Pelayaran PT.Gurita Lintas Samudera?
2. Apakah faktor-faktor yang menyebabkan hak-hak anak buah kapal PT.Gurita Lintas Samudera tidak terpenuhi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan identifikasi masalah yang telah ditentukan di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemenuhan hak-hak anak buah kapal pada pengusaha Pelayaran PT.Gurita Lintas Samudera.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan hak-hak anak buah kapal PT.Gurita Lintas Samudera tidak terpenuhi.
3. Untuk mengetahui tindakan hukum untuk mendapatkan hak-hak ABK yang belum terpenuhi dalam perspektif hukum ketenagakerjaan.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dapat bermanfaat dan menjadi bahan masukan bagi peneliti dan pihak-pihak yang berkepentingan yang merasakan kegunaan penelitian ini, dilihat dari:

1. Kegunaan Teoritis Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan terutama mengenai peningkatan kesejahteraan ABK melalui perlindungan hukum selama dan sesudah bekerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya memahami PKL Khususnya mengenai pasal-pasal yang memuat perlindungan hukum bagi ABK.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi baik berupa saran dan pemahaman hukum bagi ABK khususnya yang bekerja di perusahaan kapal nasional mengenai hak-hak ABK, penyesuaian upah, dan fasilitas jaminan sosial. Serta memberikan pemahaman kepada perusahaan kapal nasional mengenai kewajiban perusahaan dalam memenuhi kesejahteraan ABK sesuai dengan PKL, peraturan yang berlaku dan keadilan sosial bagi ABK.
 - b. Hasil Penelitian ini dapat dijadikan salah satu pemahaman bagi ABK mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik di luar maupun di dalam pengadilan.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL

a. Kajian Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehinggabenturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Pengertian terminologi hukum dalam Bahasa Indonesia menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis.¹³

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang

¹³ Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi kedua, cet. 1,(Jakarta: Balai Pustaka, 1991) Hal 595.

menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

Munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.¹⁴

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, bantuan hukum, ganti rugi, dan sebagai pendekatan *restorative justice*.¹⁵

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan

¹⁴ Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm.53

¹⁵ Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, Uj Press, Jakarta, 1984, hlm 133

antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.¹⁶

Menurut pendapat Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.¹⁷

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:¹⁸

- a. Perlindungan Hukum Preventif Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.
- b. Perlindungan Hukum Represif Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara,

¹⁶Ibid. Hal 54

¹⁷Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya: 1987. hlm.29.

¹⁸Muchsin. *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Universitas Sebelas Maret, Surakarta. 2003, hal 14

dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengertian Kesejahteraan Pekerja

Kesejahteraan merupakan suatu hal yang bersifat subjektif, sehingga setiap keluarga atau individu di dalamnya yang memiliki pedoman, tujuan, dan cara hidup yang berbeda akan memberikan nilai yang berbeda tentang faktor-faktor yang menentukan tingkat kesejahteraan. Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial menyebutkan bahwa kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.¹⁹ Terdapat beberapa indikator peningkatan kesejahteraan hidup masyarakat, di antaranya adalah

- 1) adanya kenaikan penghasilan secara kuantitatif;
- 2) adanya kesehatan keluarga yang lebih baik secara kualitatif; dan
- 3) adanya investasi ekonomis keluarga berupa tabungan.

Di Indonesia kesejahteraan sosial sering dipandang sebagai tujuan atau kondisi kehidupan yang sejahtera, yakni terpenuhinya kebutuhan pokok manusia. Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijakan.

¹⁹ Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial.

Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Balas jasa perusahaan secara langsung diberikan dalam bentuk upah/gaji dan insentif, maka program kesejahteraan termasuk dalam balas jasa perusahaan secara tidak langsung yang terdiri dari keuntungan (benefit) dan pelayanan/kesejahteraan (service).²⁰

2. Program Kesejahteraan Pekerja

a. Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan yang Bersifat Ekonomis

Program pelayanan kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis (*economic*) bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomis kepada karyawan atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya. Program pelayanan kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis (*economic*) ini terdiri:

- 1) Dana pensiun/pesangon, program ini dimaksudkan untuk memberikan penghargaan kepada parakaryawan yang telah lama mengabdikan kepada perusahaan.
- 2) Uang Makan, program ini dimaksudkan agar karyawan tidak terikat oleh menu perusahaan (yang disediakan melalui program kafeteria), yang kadang-kadang membosankan. Program ini akan terlaksana dengan efektif apabila letak perusahaan berdekatan dengan restoran atau warung makan

²⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001, hlm. 182.

- 3) Uang transport, biasanya bisa berupa uang sebagai pengganti biaya transport, penyewaan mobil dan supirnya atau program kepemilikan mobil (Car Ownership Program, COP). Di Indonesia COP lebih banyak diterapkan karena bisa mengikat karyawan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun, sesuai dengan panjangnya program ini.
- 4) Uang Lebaran/Natal, bagi umat beragama yang akan merayakan lebaran/natal, tunjangan seperti ini sangat dibutuhkan oleh karyawan.
- 5) Bonus, program ini dimaksudkan agar karyawan dapat termotivasi dengan memberi bantuan sebagai suatu dorongan atau perangsang yang diberikan secara sengaja agar timbul dalam dirinya semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi kadang membosankan. Program ini akan terlaksana dengan efektif apabila letak perusahaan berdekatan dengan restoran atau warung makan.
- 6) Uang duka kematian, ini penting diadakan untuk membantu karyawan tidak siap dalam menghadapi kematian keluarganya
- 7) Uang pengobatan, pendekatan lain yang digunakan oleh beberapa perusahaan untuk menangani memuncaknya biaya kesehatan adalah penyediaan langsung beberapa pelayanan, jadi tidak hanya menyediakan biaya untuk digunakan oleh pihak lain.

b. Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan yang Bersifat Memberi Kesenangan (*recreation*)

Program pelayanan kesejahteraan karyawan yang bersifat memberi kesenangan (*recreation*) bertujuan untuk memberikan rasa nyaman dan senang pada karyawan di mana kesenangan yang dimaksudkan adalah kesenangan yang berkaitan kegiatan-kegiatan sosial. Hal ini berguna untuk meningkatkan hubungan masyarakat, publikasi dan kebanggaan pada diri karyawan itu sendiri. Program pelayanan kesejahteraan karyawan yang bersifat memberi kesenangan (*recreation*) ini terdiri dari olahraga, darmawisata dan lain sebagainya.

3. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601a KUHPerdata memberikan pengertian sebagai berikut :

“Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu”.²¹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.²²

²¹ Aries Hartanto, Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja, Yogyakarta: Laksbang Presindo, 2016, hlm. 177.

²² Subekti, Aneka Perjanjian, Cet II, Bandung: Alumni, 1977, hlm. 64.

Subekti memberikan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan.

Menurut Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan perjanjian mana yang ditandai oleh ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (*dierstverhanding/ Arbeidsoverenkoms*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh).²³

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sah nya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPerduta suatu perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur yaitu, sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, secara materiil perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;

²³ Imam Soepomo, Op.Cit., 1968, hlm. 57. 50

- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundangundangan yang berlaku.

KUH Perdata tidak mengharuskan bentuk tertentu untuk perjanjian kerja. Dengan demikian, perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis. Hanya saja jika perjanjian dibuat secara lisan maupun tertulis. Hanya saja jika perjanjian dibuat secara tertulis, maka semua biaya akta dan lain-lain biaya tambahan harus ditanggung oleh majikan.²⁴

Sementara menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Suatu perjanjian kerja harus memenuhi syarat formil. Berdasarkan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

- 1) perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurangnya memuat keterangan:
 - a. Nama, alamat, perusahaan dan jenis usaha;
 - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. Tempat pekerjaan;

²⁴ Satjipto Rahardjo, "Peranan dan Kedudukan Asas-Asas Hukum Dalam Kerangka Hukum Nasional", Seminar dan Lokakarya Ketentuan Umum Peraturan Perundang-Undangan, Jakarta, 2000.

- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
 - f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
 - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- 2) Tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundangundangan yang berlaku.
- 3) Dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Sejumlah prinsip atau asas hukum merupakan dasar bagi hukum perjanjian. Prinsip-prinsip atau asas-asas utama dianggap sebagai sokoguru hukum perjanjian, memberikan sebuah gambaran mengenai latar belakang cara berpikir yang menjadi dasar hukum perjanjian. Asas hukum merupakan landasan yang paling luas bagi lahirnya suatu peraturan hukum. Ini berarti bahwa peraturan-peraturan hukum pada akhirnya dapat dikembalikan kepada asas-asas tersebut. Asas berfungsi sebagai pedoman atau arahan orientasi berdasarkan mana hukum dapat dijalankan.

Menurut Satjipto Rahardjo, asas hukum dapat diartikan sebagai suatu hal yang dianggap oleh masyarakat hukum yang bersangkutan sebagai basic truth atau kebenaran asasi sebab melalui asas-asas hukum itulah pertimbangan etis dan sosial masyarakat masuk ke dalam hukum.

Dengan demikian, asas hukum menjadi semacam sumber untuk menghidupi tata hukumnya dengan nilai-nilai etis, moral, dan sosial masyarakatnya.

Di dalam suatu perjanjian terdapat lima asas yang dikenal menurut ilmu hukum perdata. Kelima asas itu antara lain; asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*), asas konsensualisme (*concensualism*), asas kepastian hukum (*pacta sunt servanda*), asas itikad baik (*good faith*), dan asas kepribadian (*personality*).

2. Asas Kebebasan Berkontrak (*freedom of contract*)

Orang pada dasarnya dapat membuat perjanjian dengan isi yang bagaimanapun juga, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Ruang lingkup asas kebebasan berkontrak menurut hukum perjanjian Indonesia adalah kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, kebebasan untuk memilih pihak dengan siapa ia ingin membuat perjanjian, kebebasan untuk menentukan atau memilih kausa dari perjanjian yang akan dibuatnya, kebebasan untuk menentukan objek perjanjian, kebebasan untuk menentukan bentuk suatu perjanjian, dan kebebasan untuk menerima atau menyimpang ketentuan undang-undang yang bersifat opsional (*aanvullend, optional*).²⁵

²⁵ Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, Jakarta: Institute Bankir Indonesia, 1993, hlm. 147.

Berlakunya asas kebebasan berkontrak ini tidaklah mutlak, KUHPerdata memberikan pembatasan atau ketentuan terhadapnya, inti pembatasan tersebut dapat dilihat antara lain:

- a) Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdata, bahwa perjanjian tidak sah apabila dibuat tanpa adanya sepakat dari pihak yang membuatnya;
- b) Pasal 1320 ayat (2) KUHPerdata, kebebasan yang dibatasi oleh kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;
- c) Pasal 1320 ayat (4) jo Pasal 1337 KUHPerdata, menyangkut causa yang dilarang oleh undang-undang atau bertentangan dengan kesusilaan baik atau bertentangan dengan ketertiban umum;
- d) Pasal 1332 KUHPerdata batasan kebebasan para pihak untuk membuat perjanjian tentang objek yang diperjanjikan;
- e) Pasal 1335 KUHPerdata, tidak adanya kekuatan hukum untuk suatu perjanjian tanpa sebab, atau sebab yang palsu atau terlarang; dan
- f) Pasal 1337 KUHPerdata, larangan terhadap perjanjian apabila bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan baik atau ketertiban umum.

3. Asas Konsensualisme (*consensualism*)

Asas konsensualisme mempunyai arti yang penting bahwa untuk melahirkan perjanjian cukup dengan sepakat saja dan bahwa perjanjian itu (dan perikatan yang ditimbulkan karenanya) sudah dilahirkan pada saat atau detik tercapainya konsensus. Untuk terjadinya sebuah persetujuan pada umumnya persesuaian kehendak

yang memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu adalah sebuah kontrak yang sah menurut hukum.²⁶

Asas konsensualisme dapat disimpulkan dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdota. Pada pasal tersebut ditentukan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian adalah adanya kata kesepakatan antara kedua belah pihak.

4. Asas Kepastian Hukum (*pacta sunt servanda*)

Asas kepastian hukum atau disebut juga dengan asas *pacta sunt servanda* merupakan asas yang berhubungan dengan akibat perjanjian. Asas *pacta sunt servanda* merupakan asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak.

Asas *pacta sunt servanda* dapat disimpulkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdota. Asas ini pada mulanya dikenal dalam hukum gereja. Dalam hukum gereja itu disebutkan bahwa terjadinya suatu perjanjian bila ada kesepakatan antar pihak yang melakukannya dan dikuatkan dengan sumpah.²⁷ Hal ini mengandung makna bahwa setiap perjanjian yang diadakan oleh kedua pihak merupakan perbuatan yang sakral dan dikaitkan dengan unsur keagamaan.

²⁶ Herlien Budiono dan Tristam P Moeliono, *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia: Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-Asas Wigati Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006, hlm. 66.

²⁷ M. Muharom, "Asas-Asas Hukum Perjanjian: Suatu Landasan Dalam Pembuatan Kontrak", *Jurnal SUHUF*, Vol 26, Nomor 1, Mei 2014, hlm. 52.

Namun, dalam perkembangan selanjutnya asas *pacta sunt servanda* diberi arti sebagai *pactum*, yang berarti sepakat yang tidak perlu dikuatkan dengan sumpah dan tindakan formalitas lainnya. Sedangkan istilah *nudus pactum* sudah cukup dengan kata sepakat saja

d. Asas Itikad Baik (*good faith*)

Asas itikad baik tercantum dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara yang berbunyi: “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Asas ini merupakan asas bahwa para pihak, yaitu pihak kreditur dan debitur harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh maupun kemauan baik dari para pihak. Asas itikad baik terbagi menjadi dua macam, yakni itikad baik nisbi dan itikad baik mutlak. Pada itikad yang pertama, seseorang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek. Pada itikad yang kedua, penilaian terletak pada akal sehat dan keadilan serta dibuat ukuran yang objektif untuk menilai keadaan (penilaian tidak memihak) menurut norma-norma yang objektif.

e. Asas Kepribadian (*personality*)

Asas kepribadian tercantum dalam Pasal 1340 KUHPerdara yaitu:

“Suatu perjanjian hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat membawa rugi kepada pihak-pihak ketiga; tak dapat pihak-pihak ketiga mendapat manfaat karenanya, selain dalam hal yang diatur dalam Pasal 1317”.

Pasal 1315 KUHPerdara menegaskan “Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri”. Namun demikian, ketentuan itu terdapat pengecualiannya sebagaimana pengantar dalam Pasal 1317 KUHPerdara yang menyatakan:

“Dapat pula perjanjian diadakan untuk kepentingan pihak ketiga, bila suatu perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri, atau suatu pemberian kepada orang lain, mengandung suatu syarat semacam itu”.

Sedangkan di dalam Pasal 1318 KUHPerdara, tidak hanya mengatur perjanjian untuk diri sendiri, melainkan juga untuk kepentingan ahli warisnya dan untuk orang-orang yang memperoleh hak dari padanya.

Berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu: perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerjaan tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaan adalah pekerja tetap.

4. Perjanjian Kerja Laut (P.K.L)

Bertitik tolak pada pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, pengertian Hukum Perjanjian adalah

“semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi yang membuatnya”.

Berdasarkan pasal perdata tersebut, dapatlah dikatakan berlakunya asas konsensualisme di dalam hukum perjanjian memantapkan adanya asas kebebasan berkontrak. apabila ada terjadi hubungan antara dua orang atau dua pihak, maka ada hubungan hukum, yang akan menimbulkan suatu perjanjian yaitu suatu peristiwa dimana seseorang berjanji dengan orang lain untuk melaksanakan suatu hal yang dapat menerbitkan perikatan, jadi perikatan ini lahir dari perjanjian, oleh karena perikatan merupakan suatu hubungan hukum, maka akan timbul hukum perjanjian.

Hukum Perjanjian yang diatur dalam pasal 1338 KUH Perdata mengandungg asas konsensualitas, karena adanya persetujuan kehendak para pihak, asas kekuatan mengikat dari perjanjian dimana berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak dan asas kebebasan berkontrak, dimana orang bebas membuat perjanjian, bebas menentukan isi, luas dan bentuk perjanjian.²⁸

Mengenai perjanjian kerja laut dalam KUHD ditempatkan dalam Titel ke-IV Bagian Pertama dari Buku ke II. Pasal pertama membicarakan perjanjian kerja laut terdapat dalam Pasal 395 KUHD. Pada Pasal 395 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang disebutkan bahwa perjanjian kerja laut ialah:

“suatu perjanjian antara seorang pengusaha kapal (reder) di satu pihak dengan seorang pekerja (si buruh) pada pihak yang lain, di mana pihak si pekerja berjanji untuk melakukan pekerjaan

²⁸ Patrik Purwahid, Asas Itikad kepatutan dalam perjanjian, Badan Penerbit Undip, Semarang, 1986, hal.3

dalam dinas pengusaha kapal untuk melakukan pekerjaan sebagai Nakhoda atau anak buah kapal dengan mendapat upah.”

Perjanjian kerja laut menurut Pasal 1 angka 5 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2000 mendefinisikan perjanjian kerja laut adalah perjanjian kerja perorangan yang ditandatangani oleh pelaut Indonesia dengan pengusaha angkutan di perairan.²⁹

R. Soesilo memberikan istilah lain dari perjanjian kerja laut adalah monsterrol yaitu suatu perjanjian dalam mana disebutkan semua kewajiban dan syarat-syarat misalnya mengenai upah, lama dan banyaknya berlayar dan sebagainya.³⁰

Isi perjanjian kerja laut di atur dalam Pasal 401 KUHDagang yaitu perjanjian kerja laut antara pengusaha kapal dengan pihak yang bekerja sebagai awak kapal memuat:

1. Nama, tempat dan tanggal lahir/umur
2. Tempat, hari dan tanggal diadakanya perjanjian kerja laut tersebut
3. Nama kapal, di mana pelaut tersebut akan ditempatkan/dipekerjakan
4. Jabatan atau posisi pelaut di kapal tersebut
5. Hak atas upah, makan dan akomodasi di dalam kapal tersebut.
6. Hak atas jaminan asuransi dan kesehatan
7. Hak atas cuti atau pembayaran uang cuti (leave paid)

²⁹ Pasal 1 angka 5 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan.

³⁰ Abdul Rachmad Budiono, Op.Cit., hlm 44

8. Hak atas transportasi dari dan menuju ke tempat di mana kapal berlabuh untuk memulai dinas di kapal.

9. Ketentuan mengenai hak libur

10. Ketentuan tentang berakhirnya perjanjian kerja laut.

Kemudian di Pasal 402 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Dagang mengatur tentang upah, dikatakan bahwa apabila upah berbentuk uang maka penentuannya tidak dapat diserahkan kepada satu pihak, yang biasanya ditentukan oleh majikan. Buruh diberikan kesempatan untuk menentukan dan meminta besaran upah yang akan diterima yang harus disebutkan dalam perjanjian kerja laut dan tidak dapat diubah dengan merugikan buruh, penyimpangan pada hal-hal tersebut adalah batal demi hukum.

Dapat dipahami bahwa Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, mengelompokkan perjanjian kerja laut sebagai berikut :

- a. Berdasarkan keterkaitan subjek Berdasarkan keterkaitan subjek terbagi dalam dua macam, yaitu:
 - 1) Perjanjian kerja laut antara pengusaha kapal dan nahkoda dan perwira kapal, di mana perjanjian ini harus dibuat secara tertulis.³¹
 - 2) Perjanjian kerja laut antara pengusaha kapal dengan anak buah kapal harus dibuat secara tertulis, juga harus otentik yakni

³¹ Pasal 399 KUHD

dibuat dihadapan pejabat yang berwenang (dalam hal ini kantor kesyahbandaran).³²

b. Berdasarkan status hubungan kerja Berdasarkan status hubungan kerja terbagi dalam tiga macam yaitu:

- 1) Hubungan kerja untuk waktu tertentu yang menyebutkan kapan waktu berakhirnya hubungan kerja.³³
- 2) Hubungan kerja untuk satu atau beberapa perjalanan tertentu yang menyebutkan di mana pelabuhan yang disetujui untuk berakhirnya hubungan kerja.³⁴
- 3) Hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu.

Pengertian pelaut di dalam peraturan perundang-undangan dapat ditemukan salah satunya di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan. Pada PP tersebut pelaut me³⁵iliki pengertian sebagai setiap orang yang mempunyai kualifikasi atau keterampilan sebagai awak kapal. Sedangkan awak kapal, masih dalam peraturan yang sama didefinisikan sebagai orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum di dalam buku sijiil.³⁶ Adapun Pasal 17 PP Kepelautan menguraikan persyaratan yang wajib dipenuhi untuk dapat bekerja sebagai awak kapal yaitu:

³² Pasal 400 KUHD

³³ Pasal 448 KUHD

³⁴ Pasal 449 KUHD

³⁵ Pasal 450 KUHD

³⁶ Pasal 1 Angka 2 dan 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan

- a. Memiliki Sertifikat Keahlian Pelaut dan/atau Sertifikat Keterampilan Pelaut;
- b. Berumur sekurang-kurangnya 18 tahun;
- c. Sehat jasmani dan rohani berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan yang khusus dilakukan untuk itu;
- d. Disijil.³⁷

Pengertian lebih lanjut mengenai awak kapal dapat ditemukan pada Undang- Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran. Awak kapal pada undang- undang tersebut dapat diklasifikasikan ke dalam dua jenis pekerjaan.³⁸

Secara umum diketahui bahwa dalam suatu perjanjian terdapat dua orang atau dua pihak yang mengadakan hubungan hukum untuk melaksanakan suatu prestasi, dalam suatu perjanjian senantiasa melibatkan lebih dari satu orang atau pihak yaitu pihak ketiga dengan kedudukan tertentu pula.

Demikian halnya dengan perjanjian kerja laut, dengan melihat pengertian perjanjian laut yang telah diuraikan terlebih dahulu bahwa perjanjian kerja laut yang dilakukan antara pengusaha kapal dengan anak buah kapal atau kelasi disyaratkan harus diselenggarakan dihadapan seorang pegawai yang ditunjukkan oleh pihak yang berwenang. Yang dimaksud dengan wakil pemerintah yang berwenang disini adalah yang

³⁷ Pasal 17 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan.

³⁸ Pasal 1 Angka 41 dan 42 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran.

ikut terlibat dalam proses pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja laut.

Jadi dengan demikian pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja laut adalah:

a. Pemilik selaku pengusaha kapal

Pengertian pengusaha kapal dapat dilihat dalam Pasal 320

KUHDagang yang dirumuskan:

"Pengusaha kapal adalah dia, yang memakai sebuah kapal guna pelayaran di laut dan mengemudikannya sendiri atau suruh mengemudikannya oleh seorang nakhoda yang bekerja padannya".³⁹

Praktik dalam dunia perkapalan makin lama makin banyak memperlihatkan keadaan, bahwa yang mengusahakan pelayaran tidak lain adalah para pihak pengusaha kapal, maka Pasal 320 KUHDagang diubah sedemikian rupa. Bahwa sekarang hanya diatur hal pemakai atau pengusaha kapal, dengan tidak dipedulikan apakah si pemakai itu adalah sipemilik kapal atau bukan, ataukah hanya seorang penyewa kapal. Berdasarkan hal tersebut pengusaha kapal dalam mengoperasikan sebuah kapal tidak bertindak sebagai pemilik kapal, penyewa kapal atau pencarter kapal.

Untuk menjalankan perusahaan pelayaran ditentukan syarat-syarat sebagaimana dinyatakan dalam Keputusan Menteri Nomor 79 Tahun 1988 tentang Tata Cara Permohonan dan Pemberian Izin Usaha Pelayaran. Persyaratan tersebut menunjukkan bahwa dalam

³⁹ Pasal 320 KUHD

hal pengoperasian kapal di laut oleh pengusaha kapal, ditegaskan "Kapal Harus Laik Laut" karena hal ini sangat penting untuk menjamin keselamatan kapal dalam pelayaran dan sekaligus menjamin keamanan dan keselamatan penumpang dan muatan yang diangkut.

b. Nakhoda

Merupakan awak kapal yang berdasarkan perjanjian kerja laut diberi kedudukan sebagai nakhoda, kapten kapal atau pemimpin kapal. Dalam mengoperasikan kapal untuk pelayaran selalu mempekerjakan seorang yang bertanggungjawab terhadap kapal dengan segala isinya kepadanya diserahkan sepenuhnya semua tugas yang berhubungan dengan pelayaran tersebut.⁴⁰

Berdasarkan Pasal 1 angka 41 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran mendefinisikan bahwa:

“Nakhoda adalah salah seorang dari Awak Kapal yang menjadi pemimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Walaupun nakhoda berfungsi sebagai pemimpin kapal, ia tetap merupakan buruh dan harus mengikuti perintah dan serta instruksi dari pihak pengusana kapal sebagai majikannya. Namun demikian sesuai dengan Pasal 138 ayat (4) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, maka pemilik atau operator kapal wajib memberikan keleluasaan kepada Nakhoda untuk

⁴⁰ Kartini, Hukum Maritim, Yogyakarta: Deepublish, 2015, hlm. 86.

melaksanakan kewajibannya sesuai dengan peraturan perundangundangan.

c. Anak Buah Kapal

Pengertian anak buah kapal dapat dilihat pada Pasal 1 angka 42 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran yang berbunyi

"Anak Buah Kapal adalah Awak Kapal selain Nakhoda".

Bertolak dari rumusan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk mengusahakan pelayaran, kapal harus ada daftar awak kapal (Monsterrol) yang dibuat dan disahkan oleh syahbandar.

Kewajiban ini terdapat dalam Pasal 145 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran yaitu;

"Setiap orang dilarang mempekerjakan seseorang di kapal dalam jabatan apa pun tanpa di isi dan tanpa memiliki kompetensi dan keterampilan serta dokumen pelaut yang dipersyaratkan".

Harus dibuat suatu daftar dari semua orang yang melakukan dinas sebagai anak buah kapal dan pengawas yang berwenang dalam hal ini adalah syahbandar.

Hak-hak anak buah kapal pada umumnya sama walau terdapat perbedaan yang tidak begitu signifikan hak-hak tersebut meliputi:

1) Hak atas upah

Pengupahan merupakan sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan hukum tenaga kerja atau pekerja. Pasal 22 ayat (1) Pemerintah nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan memberikan pengaturan upah bagi abk bahwa:

“Upah minimum bagi awak kapal dengan jabatan terendah ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, berdasarkan ketentuan upah minimum tenaga kerja sesuai peraturan perundangundangan yang berlaku”⁴¹

Upah menjadi haknya adalah yang sesuai dengan yang tercantum dalam perjanjian kerja laut, selama tidak bertentangan dengan Undang-Undang dan peraturan yang berlaku, upah dalam perjanjian kerja laut tidak termasuk tunjangan atau premi dibayarkan sejak dia mulai bekerja dan sampai berakhirnya hubungan kerja. Anak buah kapal juga berhak atas upah walaupun belum bekerja bila awak kapal telah menyediakan diri untuk bekerja akan tetapi belum dipekerjakan.⁴²

- 2) Hak atas tempat tinggal yang layak
- 3) Hak atas makanan yang bergizi
- 4) Waktu istirahat
- 5) Kesempatan untuk cuti
- 6) Perawatan kesehatan
- 7) Santunan bila terjadi kecelakaan
- 8) Pemulangan kembali ke tempat asal

⁴¹ Pasal 22 ayat (1) Peraturan Pemerintah nomor 7 tahun 2000 tentang Kepelautan.

⁴² Kartini, Op.Cit., hlm. 95-96.

9) Pesangon bila kapal dijual kepada pihak lain

10) Ganti rugi barang kita bila kapal tenggelam

11) Adanya jaminan pelaksanaan kerja yang mengedepankan unsur keselamatan

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa perjanjian kerja laut dibuat antara anak buah kapal (kelasi) dengan pengusaha kapal, atas ancaman batal harus dibuat secara tertulis dan dilaksanakan dihadapan pihak yang berwenang yaitu Syahbandar.

Syahbandar adalah pejabat pemerintah di pelabuhan yang diangkat oleh Menteri dan memiliki kewenangan tertinggi untuk menjalankan dan melakukan pengawasan terhadap dipenuhinya ketentuan peraturan perundang-undangan untuk menjamin keselamatan dan keamanan pelayaran.

Syahbandar melaksanakan fungsi keselamatan dan keamanan pelayaran yang mencakup pelaksanaan, pengawasan dan penegakan hukum di bidang pengangkutan di perairan, kepelabuhanan, dan perlindungan lingkungan maritim di pelabuhan.

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan dilaksanakannya perjanjian kerja secara lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain perjanjian kerja

waktu tertentu, antar kerja antar daerah, antar kerja antar negara dan perjanjian kerja laut.⁴³

Perjanjian kerja laut mempunyai persamaan dengan perjanjian perburuhan pada umumnya, yakni dengan diadakannya perjanjian kerja maka timbullah hubungan hukum antara seorang buruh dengan majikan yang memberikan hak kepada buruh untuk menerima upah atas penunaian kerja dan penunaian kewajiban kepada majikan untuk membayar upah atas penunaian kerja oleh buruh, sesuai waktu kerja yang telah disepakati bersama. Setiap pelaut yang akan disijil harus memiliki perjanjian kerja laut yang masih berlaku.

Perjanjian Kerja dan/atau Perjanjian Perburuhan, pada umumnya perjanjian kerja laut (PKL) adalah bersifat khusus. Kekhususan dari perjanjian kerja laut adalah disyaratkan harus secara tertulis dengan ancaman batal. Kekhususan dari perjanjian kerja laut apabila dibandingkan dengan perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 1061a KUHPerdara adalah perjanjian kerja laut dilihat dari jenis pekerjaannya sudah ditentukan secara tegas apakah seseorang akan bertindak sebagai nakhoda, atau sebagai anak buah kapal tetapi dalam Pasal 1601a KUHPerdara tidak disebutkan secara tegas tentang jenis pekerjaan apa yang akan dikerjakan oleh buruh karena pada pasal tersebut disebutkan secara umum saja.

⁴³ Abdul Khakim, Op.cit, hlm 53

Kekhususan lain dari perjanjian kerja laut dapat dilihat dari rumusan Pasal 399 dan Pasal 400 KUHD, disebutkan bahwa perjanjian kerja laut harus dibuat secara tertulis dengan ancaman kebatalan apabila tidak dibuat secara tertulis dengan akta otentik dihadapan pejabat yang berwenang dalam hal ini Syahbandar, sebagaimana yang dinyatakan Pasal 1 ayat (56) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran bahwa Syahbandar adalah pejabat pemerintah di pelabuhan yang diangkat oleh Menteri dan memiliki kewenangan tertinggi untuk menjalankan dan melakukan pengawasan terhadap dipenuhinya ketentuan peraturan perundang-undangan untuk menjamin keselamatan dan keamanan pelayaran. Perjanjian kerja laut dapat dilihat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan, dalam peraturan ini pasal yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Laut diatur pada Bab V Bagian Kedua tentang Persyaratan Kerja di Kapal yaitu Pasal 17 dan Pasal 18. Awak kapal diwajibkan menandatangani perjanjian kerja laut yang dibuat dihadapan Syahbandar sebagai pejabat yang berwenang, kemudian kedua belah pihak menandatangani perjanjian kerja laut tersebut dan disahkan oleh Syahbandar ataupun pejabat yang ditunjuk.

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran tidak mengatur secara rinci mengenai perjanjian kerja laut, tetapi Undang-Undang Pelayaran tersebut mendelegasikan pengaturan perjanjian kerja laut dalam bentuk peraturan pemerintah. Dari 335

Pasal yang ada dalam Undang-Undang Pelayaran hanya ada tiga pasal yang mengatur perjanjian kerja laut yaitu, pasal 151 ayat (2), pasal 153, dan pasal 224. Pendelegasian tersebut dapat dilihat pada Pasal 153 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran bahwa perjanjian kerja laut akan diatur dalam peraturan pemerintah.

Perjanjian kerja laut dapat berakhir dengan berbagai alasan sebagai berikut:

a. Alasan wajar (Pasal 1603 KUHPerdara)

- 1) Masa Perjanjian kerja laut berakhir namun Perjanjian kerja laut masih dapat diteruskan;
- 2) Pelaut meninggal dunia;
- 3) Persetujuan kedua belah pihak;
- 4) Perjanjian tidak sah atau batal;
- 5) Salah satu pihak tidak setuju selama masa percobaan; dan
- 6) Perusahaan dilikuidasi

b. Alasan mendesak untuk majikan (KUHPerdara Pasal 1603 dan KUHDagang Pasal 418)

- 1) Anak buah kapal menganiaya nakhoda atau pelayar lainnya;
- 2) Pelaut terlambat datang ke kapal tanpa seizin nakhoda;
- 3) Menyeludupkan barang tanpa sepengetahuan nakhoda dan pengusaha;
- 4) Memberikan keterangan palsu sehubungan dengan perjanjian kerja lautnya;
- 5) Kurang cakap;

6) Suka mabuk dan bertingkah laku senonoh tidak sesuai etika;

7) Melakukan pencurian, penggelapan dan kejahatan;

8) Melakukan pengrusakan barang milik majikan dengan sengaja;

9) Melalaikan tanggungjawab; dan

10) Menolak perintah.

c. Alasan mendesak untuk pelaut

1) Majikan menganiaya, menghina, mengancam pelaut atau keluarganya;

2) Membujuk untuk melakukan perbuatan melanggar hukum dan kesusilaan;

3) Tidak membayar upah;

4) Tidak memberikan pekerjaan yang cukup jika upah tergantung atas pekerjaan itu;

5) Majikan terlalu melalaikan kewajiban dalam perjanjian;

6) Memerintahkan pelaut untuk bekerja diluar perjanjian;

7) Memerintahkan berlayar ke daerah perang yang tidak diperjanjikan; dan

8) Menyuruh untuk melakukan pelayaran terlarang yang bertentangan dengan apa yang tercantum dalam perjanjian kerja laut.

Dalam hukum perjanjian terdapat suatu asas yang bernama 'asas konsensualisme'. Kata 'konsensualisme' berasal dari bahasa latin, '*consensus*', yang berarti 'sepakat'. Asas konsensualisme merupakan kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu perjanjian. Dengan kata lain, suatu perjanjian telah dianggap sah dan mengikat kedua belah setelah adanya kata sepakat, tanpa adanya formalitas. Pada umumnya suatu perjanjian yang dibuat di masyarakat bersifat 'konsensual', dalam artian perjanjian dianggap sah dan mengikat apabila tercapainya kesepakatan mengenai hal-hal pokok dari perjanjian yang diperjanjikan. Contoh perjanjian konsensual ini misalnya: jual beli, tukar menukar dan sewa menyewa. Dalam jual beli, perjanjian timbul dengan segala konsekuensinya jika penjual dan pembeli menyepakati untuk melakukan suatu transaksi. Di samping itu, ada juga perjanjian yang disyaratkan oleh undang-undang, misalnya perjanjian damai, perjanjian hibah barang tetap, yang mana memerlukan akta otentik atau dibuat oleh notaris. Namun perjanjian di atas tidaklah lazim atau merupakan suatu pengecualian.⁴⁴

Dalam hukum positif, asas konsensualisme mengacu pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata khususnya Pasal 1320 yang mengatur : Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat perikatan;
3. Suatu hal tertentu;

⁴⁴ (Subekti, **Hukum Perjanjian** 'PT. Intermedia, Jakarta ,2004: hal 15).

4. Suatu sebab yang halal.

KUH Perdata mengatur bahwa perjanjian dianggap sah dan mengikat jika telah dicapainya kesepakatan antar para pihak. Meski demikian, terdapat pengecualian atas asas konsensualisme, yaitu perjanjian dianggap sah dan mengikat jika dilakukan secara formil berdasarkan ketentuan yang ditetapkan menurut undang-undang sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya.

Perjanjian yang dilakukan secara formal dinamakan dengan perjanjian formil, yang mana tentunya kesepakatan para pihak harus berdasarkan persetujuan dan tanpa ada unsur paksaan atau penipuan. Apabila terdapat unsur paksaann atau penipuan, maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Hal ini sejalan dengan Pasal 1321 KUH Perdata yang mengatur bahwa 'tiada kata sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan.

5. Perjanjian kerja laut untuk Nakhoda Perwira

Berdasarkan KUHD pasal 399 perjanjian kerja antara pengusaha pelayaran dengan nakhoda dan perwira-perwira kapal cukup dengan diadakan secara tertulis biasa, berupa akte autentik, tersebut merupakan keharusan, agar perjanjian tersebut sah.

Penanda tangan perjanjian kerja laut nakhoda dan perwira cukup yang bersangkutan, disaksikan oleh pengusaha pelayaran atau wakilnya, dan selanjutnya oleh pengusaha diserahkan kepada syahbandar untuk ditanda tangani sebagai pengesahan terakhir.

Persyaratan PKL bagi nakhoda dan perwira :

- a. Perjanjian harus dibuat secara tertulis
- b. Akte tidak perlu autentik
- c. Biaya-biaya yang dikeluarkan untuk PKL dibebankan oleh pengusaha
- d. Tidak dengan akte, perjanjian batal

6. Perjanjian kerja laut untuk Anak Buah Kapal

Berdasarkan KUHD pasal 400 ayat 1 s/d 5, berbeda dengan perjanjian untuk nakhoda dan perwira. Perjanjian ini harus berupa akte autentik hal ini disebabkan menurut anggapan, anak buah kapal mempunyai pendidikan dan pengertian tentang perjanjian kerja laut ditinjau dari segi hukum kurang sehingga perlu diberi pengertian dan perlindungan secukupnya oleh pemerintah dengan cara perjanjian tersebut harus dibacakan dan diberi penjelasan seperlunya terlebih dahulu oleh syahbandar setempat, dan kemudian ditanda tangani oleh anak buah kapal yang bersangkutan dan pengusaha, wajib diawasi langsung didepan syahbandar tersebut. Adapun persyaratan PKL bagi anak buah kapal :

- a. PKL harus dibuat dihadapan syahbandar
- b. PKL dibuat dengan autentik yang ditanda tangani pengusaha pelayaran atau wakilnya, anak buah kapal yang bersangkutan, dan disaksikan oleh syahbandar
- c. Perjanjian kerja hanya dapat dibuktikan dengan akte tersebut, tanpa akte autentik PKL diancam batal
- d. Semua biaya ditanggung oleh pengusaha pelayaran

Tetapi jika dilihat dari sifatnya selaku perjanjian / persetujuan tidak ada perbedaannya, untuk kenyataan KUHD dengan KUHPerdara.

Perjanjian Kerja Laut (PKL) dapat dilakukan dengan 3 (Tiga) macam ikatan kerja sesuai KUH Dagang pasal 398 yaitu:

a. Hubungan kerja untuk waktu tertentu / terbatas

Perjanjian kerja laut berlaku sampai batas waktu tertentu, dengan demikian bila jangka waktu telah habis, berarti hubungan kerja telah berakhir. Dalam PKL untuk waktu tertentu, berakhirnya hubungan kerja harus disebutkan, dan apabila hubungan kerja telah disepakati untuk suatu waktu tertentu dan jangka waktu telah lewat, sedang kapal dimana awak kapal tersebut bekerja berada dalam perjalanan, maka hubungan kerja tersebut berakhir dalam pelabuhan pertama yang disinggahi kapal tersebut (sesuai pasal 448 KUH Dagang).

b. Hubungan kerja untuk satu atau beberapa perjalanan

Sesuai pasal 449 KUH Dagang, awak kapal diberi kebebasan menentukan masa berakhirnya perjanjian kerja dengan pihak pengusaha, sepanjang tidak merugikan pengusaha pelayaran dalam hal ini Hubungan kerja untuk satu atau beberapa perjalanan dengan syarat:

- 1) Setelah bekerja satu setengah tahun
- 2) Di pelabuhan yang dipilih sebagai tempat untuk berakhirnya perjanjian kerja, harus ada perwakilan pengusaha dimana awak kapal tersebut bekerja.

3) Pemberitahuan akan pengakhiran hubungan itu hendaknya dalam jangka waktu yang layak guna memberi kesempatan pengusaha mencari penggantinya.

C. Hubungan kerja untuk waktu tak terbatas hingga sampai pemberitahuan (dengan tenggang penghentian 3x24 jam)

Perjanjian kerja laut ini oleh kebanyakan pengusaha pelayaran hanya untuk nakhoda dan perwira saja, berarti nakhoda dan perwira tersebut sebagai pegawai tetap. Perusahaan pelayaran yang sudah diusahakan dengan baik, umumnya awak kapal lainnya juga sebagai pegawai tetap, untuk menjamin kelancaran perusahaan, agar anak buah kapal dapat diatur dan diusahakan oleh suatu kerja sama diantara awak kapal.

Menurut KUHD pasal 401 isi perjanjian kerja laut yang terpenting antara lain:

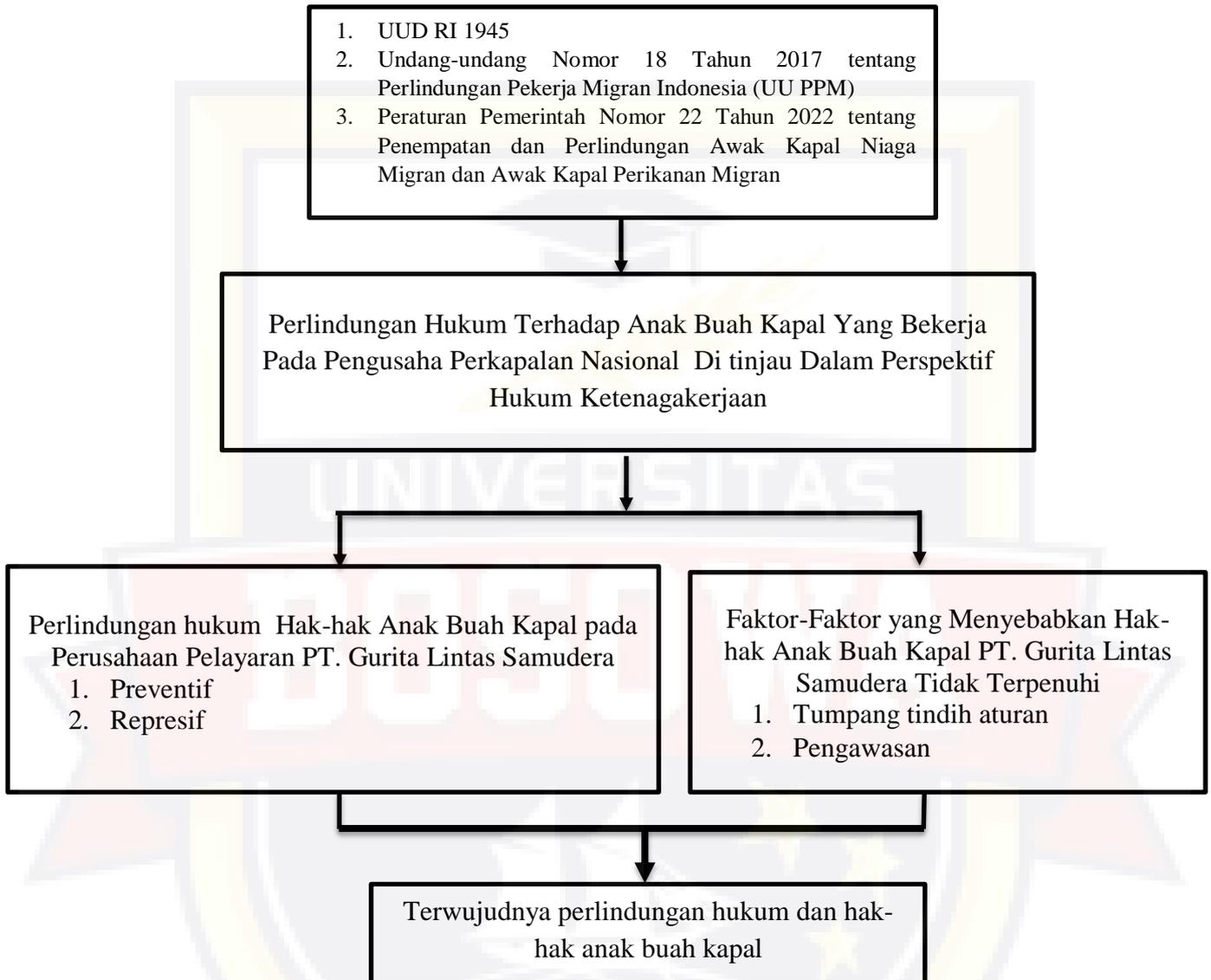
- a. Nama, tanggal dan tempat kelahiran dari awak kapal
- b. Tempat dan tanggal dilakukan perjanjian
- c. Di kapal mana ia akan bekerja
- d. Perjalanan-perjalanan yang akan ditempuh
- e. Sebagai apa ia dipekerjakan
- f. Upah berupa uang yang telah ditentukan (bila dalam PKL tidak dijelaskan hal ini, maka PKL tidak sah).

C. Kerangka Pemikiran

1. Kerangka Pikir

Perlindungan Hukum Terhadap Anak Buah Kapal Yang Bekerja Pada Pengusaha Perkapalan Nasional Dalam Aspek Kesejahteraan Melalui Perjanjian Kerja Laut Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel Pemenuhan Hak-hak Anak Buah Kapal pada Pengusaha Pelayaran PT. Gurita Lintas Samudera. Kemudian variabel kedua Faktor-Faktor yang Menyebabkan Hak-hak Anak Buah Kapal PT. Gurita Lintas Samudera Tidak Terpenuhi, dan variabel ke tiga Tindakan Hukum untuk Mendapatkan Hak-hak Anak Buah Kapal yang Belum Terpenuhi dalam Hukum Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. Ketiga variabel tersebut akan menunjukkan hasil yaitu Terwujudnya perlindungan hukum dan hak-hak anak buah kapal. Alur kerangka berpikir pada penelitian ini dapat dilihat pada bagan kerangka pikir.

2. Bagan Kerangka Pikir



D. Definisi Operasional

1. Perlindungan hukum adalah upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada.
2. Tindakan hukum adalah tindakan yang dapat menimbulkan akibat hukum.
3. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
4. Nakhoda adalah seorang awak kapal yang menjadi pimpinan umum di atas kapal serta mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Anak Buah Kapal adalah Awak Kapal selain Nakhoda.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian dalam penulisan Tesis ini adalah penelitian yuridis empiris yang memadukan antara bahan dari buku-buku dan Peraturan Perundang-undangan serta bentuk pelaksanaannya dilapangan dalam rangka melengkapi data penulisan Tesis ini.

B. Sumber Bahan dan Data Hukum

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini diambil dari data primer dan data sekunder.

- 1) Bahan hukum Primer yang digunakan terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan resmi, risalah dalam pembuatan perundang-undangan. Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang digunakan sebagai berikut :
 - a. Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945
 - b. Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPM)
 - c. Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran
- 2) Bahan hukum sekunder yang utama adalah buku teks karena buku teks berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-

pandangan klasik para sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi. Dalam penelitian ini, bahan hukum sekunder yang digunakan adalah :

- a. Buku-buku ilmiah di bidang hukum
 - b. Jurnal ilmiah
- 3) Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Dalam penelitian ini bahan hukum tersier yang digunakan meliputi :
- a. Media sosial
 - b. Media massa

C. Teknik Pengumpulan Bahan dan Data Hukum

Untuk memperoleh data yang relevan dengan pembahasan tulisan ini, maka penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Penelitian lapangan (*field research*), pengumpulan data yang dilakukan dengan cara wawancara (*interview*).
- b. Studi kepustakaan (*library research*), pengumpulan data pustaka diperoleh dari berbagai data berhubungan dengan hal-hal yang diteliti, berupa buku atau literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian ini dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Studi Dokumen, teknik pengumpulan informasi atau data yang dilakukan dengan mempelajari dokumen untuk mengumpulkan informasi yang sesuai dengan masalah penelitian seperti dokumen pengadilan terkait tentang objek yang diteliti.

D. Analisis Bahan dan Data Hukum

Semua data yang telah diperoleh dari hasil penelitian akan disusun dan dianalisis secara kualitatif untuk selanjutnya data tersebut diuraikan dengan cara menjelaskan, menguraikan dan menggambarkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk Perlindungan Hukum Hak-hak Anak Buah Kapal pada Perusahaan Pelayaran PT. Gurita Lintas Samudera

1. Preventif

Perlindungan hukum hak-hak anak buah kapal secara Preventif merupakan Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

Menurut Pasal 1 ayat 21 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian buruh dikenal dengan istilah perjanjian kerja bersama yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara seorang pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Pokok-pokok permasalahan yang dihadapi oleh pekerja pelayaran umumnya adalah hak-hak dalam bekerja tidak terpenuhi dan kerap kali mengalami diskriminasi oleh pelaku usaha. Hingga saat ini perlindungan hak-hak pekerja bidang pelayaran menurut hukum internasional di Indonesia mengacu pada salah satu konvensi yang sudah diratifikasi yaitu Maritime Labour Convention (MLC) 2006 atau disebut juga Undang-Undang Nomor

15 Tahun 2016 Tentang Konvensi Ketenagakerjaan Maritime. Namun, jika dilihat lebih lanjut pekerja pelayaran tidak termasuk pada tujuan konvensi tersebut, atau dengan kata lain pekerja pelayaran dikecualikan oleh konvensi tersebut. Hal ini dapat dilihat pada pasal II Paragraf 4 Definisi dan Ruang Lingkup pokok-pokok Maritime Labour Convention (MLC) 2006 disebutkan :

“Kecuali secara tegas ditentukan lain, konvensi ini berlaku untuk semua kapal, baik yang dimiliki secara umum maupun perseorangan, yang biasa digunakan dalam kegiatan komersial selain dari kapal-kapal yang digunakan dalam penangkapan ikan atau kegiatan serupa dan kapal-kapal yang dibangun secara tradisional seperti kapal layar dan pinisi. Konvensi ini tidak berlaku bagi kapal perang atau angkatan laut”

Dari penjelasan pasal diatas, dapat diketahui bahwa Maritime Labour Convention (MLC) 2006 yang hingga saat ini digunakan sebagai landasan dalam melindungi pekerja bidang pelayaran di Indonesia tidaklah relevan, karena justru konvensi tersebut mengecualikan pekerja dibidang pelayaran. Namun, jika dilihat pada International Labour Organization (ILO) Nomor 188 Tahun 2007, pekerja pelayaran yang dikecualikan oleh Maritime Labour Convention (MLC) 2006 tertera pada pasal I bagian G yang menjelaskan mengenai Definisi dan Ruang Lingkup konvensi tersebut ditujukan untuk :

“Kapal penangkap ikan, atau kapal bongkar muat berarti kapal atau perahu, yang memiliki sifat apapun, tanpa memandang bentuk

kepemilikannya, yang digunakan atau dimaksudkan untuk digunakan dengan tujuan komersial”

Dari penjelasan diatas, International Labour Organization (ILO) Nomor 188 Tahun 2007 dinilai relevan terhadap perlindungan pekerja pelaut di Indonesia, karena sebagaimana disebutkan konvensi tersebut memang ditujukan kepada pekerja dibidang kelautan, namun hingga saat ini pemerintah Indonesia belum meratifikasi konvensi tersebut sehingga ketentuan-ketentuan yang ada belum bisa dijalankan. Di Indonesia, proses ratifikasi harus mempertimbangkan 4 aspek, pertama apakah instrumen internasional itu dapat diadopsi oleh hukum nasional. Kedua harus diukur sejauh mana komitmen pemerintah jika ratifikasi dilakukan, ketiga harus diukur apakah sistem penegakan hukum di Indonesia sudah berjalan baik atau belum, keempat bagaimana implementasi selanjutnya, khususnya terkait pelaporan dan pemantauan.

Adanya regulasi baik yang sesuai standar nasional maupun secara internasional merupakan upaya pemerintah dalam melindungi pekerja dibidang pelayaran. Menurut hukum nasional regulasi di Indonesia mengacu pada Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Namun dalam undang-undang ini tidak memuat standar bekerja dikawal seperti apa fasilitas memadai sesuai dengan standar internasional yang berlaku sebagaimana yang tercantum pada International Labour Organization Nomor 188 Tahun 2007.

Menurut para buruh kapal untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik harus sesuai PKL yang telah dibuat. Rahmatullah, menjelaskan bahwa PKL ditanda tangani oleh para pihak yang sebelumnya terlebih dahulu dibacakan isi perjanjian tersebut oleh Syahbandar, serta menanyakan kesanggupan buruh kapal untuk bekerja dengan baik pada perusahaan. Buruh kapal harus melaksanakan pekerjaan dengan baik, sebagaimana mereka diupah untuk bekerja.

Dalam Undang-Undang Perkapalan, PP No.7 tahun 2000 tentang kepelautan, juga dicantumkan anak buah kapal berhak atas upah dan gaji pokok tiap akhir bulan yang dibayar dengan mata uang Indonesia, seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja laut (PKL) dan tidak bertentangan dengan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan dan dengan Peraturan Pemerintah No 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan, berdasarkan Pasal 21 ayat (1) (2) upah tersebut didasarkan atas 8 jam kerja sehari atau 44 jam perminggu, istirahat paling sedikit 10 jam dalam jangka waktu 24 jam, libur sehari setiap minggudi tambah dengan hari libur resmi. Pembuat Undang-undang bertujuan untuk melindungi penghasilan nakoda dan orang-orang yang bekerja diatas kapal, yang umumnya bersumber dari pengusaha kapal, dengan adanya peraturan ini diharapkan disamping gaji pokok rutin yang telah ditentukan oleh Undang-undang tidak menutup kemungkinan anak buah kapal memperoleh jasa-jasa lain didasarkan pada prestasi kerjanya.

2. Represif

Perlindungan hukum secara represif merupakan perlindungan yang dibuat oleh pemerintah untuk melindungi warga negara dengan berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Perusahaan dalam memberikan upah/gaji pokok yang dibayarkan kepada anak buah kapal harus ditambah dengan tunjangan-tunjangan, upah lembur, jaminan sosial seperti cuti perawatan kesehatan, dan sebagainya, serta harus ditambah juga dengan tafsiran harga makanan yang biasa diberikan secara cuma-cuma kepada anak buah kapal. Tambahan ini diberikan karena pada hari cuti, dimana nahkoda tidak makan di kapal terhadap upah/gaji pokok ini nahkoda berhak atas tambahan-tambahan atau kenaikan-kenaikan gaji secara berkala menurut peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan pelayaran.

Menurut para buruh kapal untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik harus sesuai PKL yang telah dibuat. Rahmatullah, menjelaskan bahwa PKL ditanda tangani oleh para pihak yang sebelumnya tertebih dahulu dibacakan isi perjanjian tersebut oleh Syahbandar, serta menanyakan kesanggupan buruh kapal untuk bekerja dengan baik pada perusahaan. Buruh kapal harus melaksanakan pekerjaan dengan baik, sebagaimana mereka diupah untuk bekerja. Perusahaan dapat menghentikan hubungan kerja dengan buruh kapal yang sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 143 Undang-Undang No. 17 tahun 2008 tentang Pelayaran. Hal ini tidak tercantum di dalam PKL,

Rahmatullah mengatakan bahwa apabila ABK meninggalkan kapal tanpa seizin Nakhoda, maka perusahaan akan menghentikannya dengan menghentikan upah dan tunjangan-tunjangan.

Anak buah kapal juga berhak atas makanan yang cukup tanpa dikenakan biaya kecuali makanan pokok, jika nahkoda tidak diberikan atau tidak sepenuhnya diberikan makan yang menjadi haknya maka mereka berhak atas suatu penggantian, yang jumlahnya ditetapkan dalam perjanjian kerja atau ditetapkan oleh kebiasaan atau keadilan. Selain itu, nahkoda juga berhak mendapat tempat tinggal yang pantas menyangkut seluruh perlengkapannya, seperti tempat tidur, kamar mandi/wc, tempat mencuci, dan lain-lain, sesuai dengan jabatannya di kapal.

Dalam Permen KP Nomor 35 Tahun 2015 dan peraturan BNP2TKI tidak menjelaskan secara rinci yang termasuk dalam kebutuhan akomodasi yang disesuaikan dengan ukuran kapal, penyekatan, kebisingan dan getaran sebagaimana di atur dengan jelas dalam International Labour Organization (ILO) Nomor 188 Tahun 2007 Tentang Pekerjaan. Perbedaan signifikan mengenai aturan permen KP Nomor 35 dengan peraturan BNP2TKI terhadap isu-isu dalam International Labour Organization (ILO) Nomor 188 Tahun 2007.

PERMEN KP No. 35 Tahun 2015 dan peraturan oleh BNP2TKI masih belum bisa menampung isu-isu yang terdapat dalam International Labour Organization (ILO) 188 Tahun 2007 Tentang Pekerja Dalam Bidang Pelayaran. Seperti yang terdapat pada poin kedelapan melarang untuk

membayar demi mengamankan untuk pekerjaan dan poin kedelapan mengharuskan setiap perusahaan jasa perekrutan dan penempatan swasta dan agen tenaga kerja swasta untuk diatur dan dikendalikan dengan benar, kedua peraturan tersebut masih belum bisa menampung isu-isu yang terjadi di lapangan, sementara International Labour Organization (ILO) Nomor 188 Tahun 2007 dengan jelas membahas isu tersebut, ini merupakan salah satu alasan mengapa konvensi ini dianggap relevan dalam menangani penegakan hak-hak pekerja pelayaran. Di Indonesia terdapat tiga badan utama yang menaungi pekerja bidang pelayaran :

- a. Kementrian Kelautan dan Perikanan (KKP) yang mengatur aspek operasional kapal penangkapan ikan, termasuk perizinan, dan awak kapal.
- b. Kementran ketenagakerjaan (KEMENAKER) memiliki kewenangan untuk menetapkan kebijakan di bidang peningkatan daya saing tenaga kerja dan produktivitas.
- c. Kementrian Perhubungan (KEMENHUB) mempunyai kewenangan untuk merumuskan dan melaksanakan kebijakan yang terkait dengan transportasi laut termasuk kegiatan penangkapan ikan.

Tiga badan utama di Indonesia yang menangani penegakan hak-hak pekerja pelayaran mempunyai aturan yang berbeda dalam merumuskan peraturan terhadap pekerja dibidang pelayaran, Seperti beberapa diantaranya adalah peraturan mengenai penerbitan izin Manning Agency yang secara umum diatur oleh Kemnaker (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 42 Tahun 2015) namun spesifik sektor kelautan diatur dibawah Kemhub

(Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 84 Tahun 2013) serta penerbitan dokumen tenaga kerja yang diatur oleh Kementerian Perhubungan atau BNP2TKI bila terkait pelaut. Selain itu melalui Peraturan Menteri No. 84/2013 Departemen Perhubungan menetapkan tentang Rekrutmen dan Penempatan Pelaut. Peraturan menteri tersebut ditetapkan dibawah naungan Menteri Perhubungan yang kenyataannya masih tumpang tindih dengan peraturan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) di beberapa area. Misalnya peraturan Kementerian Perhubungan yang menyatakan bahwa calon pelaut hanya menyiapkan buku pelaut dan dokumen identitas pelaut saja. Sementara dibawah Departemen Perhubungan, Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTLN) dianggap tidak perlu karena hanya dianggap aspek mobilitas dari pelaut. Selain itu, dalam perekrutan dan penempatan disebutkan oleh Kementerian Perhubungan bahwa agen tenaga kerja harus memiliki izin kerja yang diterbitkan oleh Kementerian Perhubungan yaitu Surat Izin Usaha Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal (SIUPPAK) selain izin bisnis yang diatur oleh BNP2TKI.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa kementerian yang berbeda maka akan melahirkan regulasi yang berbeda pula. Apabila dilakukan ratifikasi terhadap salah satu konvensi internasional yaitu International Labour Organization (ILO) Nomor 188 Tahun 2007, maka pekerja kapal mempunyai regulasi khusus yang memuat standar-standar bekerja dikapal, termasuk penerbitan izin atas dokumen kerja yang dibutuhkan oleh calon pekerja pelautan hanya dilakukan oleh satu kementerian saja, dengan begitu tidak menyebabkan tumpang tindih antara satu peraturan dengan peraturan

lainnya. Sebagaimana disebutkan pada International Labour Organization (ILO) Nomor 188 Tahun 2007 pada pasal 22 Tentang Rekrutmen dan Penempatan Awak Kapal disebutkan:

Pasal 22 Ayat (1)

“Setiap negara anggota yang mengoperasikan kantor umum yang menyediakan jasa rekrutmen penempatan untuk awak kapal perlu memastikan bahwa kantor tersebut menjadi bagian dari atau dikoordinir bersama, layanan kerja umum untuk semua pekerja dan pengusaha”

Pasal 22 Ayat (2)

“Setiap kantor swasta yang menyediakan jasa rekrutmen dan penempatan untuk awak kapal yang beroperasi diwilayah negara harus melakukannya sesuai sistem lisensi atau bentuk peraturan lain, yang akan dibuat, dipelihara atau dimodifikasi hanya setelah berkonsultasi”

Untuk memperoleh data-data tentang pelaksanaan perlindungan hukum

Ada beberapa anak buah kapal yang kontrak kerjanya tidak mengenal masa waktu (karyawan tetap) ini didasarkan pada kemampuan dan kecakapannya yang dinilai oleh menejer perusahaan, jika karyawan tetap ini megundurkan diri maka ia berhak atas uang pisah dan uang pesangaon sesuai dengan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan.

Di Indonesia hingga saat ini ingga saat ini peraturan dari departemen perhubungan mengenai Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTLN) dianggap tidak perlu karena hanya dianggap aspek mobilitas dari pelaut, maka dengan demikian dokumen kerja pekerja pelayaran tidak terpenuhi. Seperti yang kita

ketahui identitas yang dimiliki oleh pekerja pelayaran nantinya akan digunakan sebagai dasar perjanjian kerja bagi awak kapal karena memuat identitas yang sebenarnya dari pekerja kelautan. Hal ini tercantum dalam perjanjian kerja awak kapal pasal 16 International Labour Organization (ILO) Nomor 188 Tahun 2007 sebagaimana disebutkan :

- a) Mengharuskan awak kapal yang bekerja dikapal dan mengibarkan bendera memiliki perlindungan perjanjian kerja kapal yang mudah mereka pahami dan sesuai dengan konvensi ini.
- b) Menguraikan informasi minimal yang akan dimasukkan dalam perjanjian awak kapal tersebut sesuai ketentuan-ketentuan yang ada dalam lampiran

II.

Dijelaskan pada pasal diatas mengenai pentingnya perjanjian kerja awak kapal sebagai bentuk jaminan hak-hak pekerja pelayaran terpenuhi selama bekerja dikapal, apabila konvensi ini dijadikan landasan dalam melindungi hak-hak pekerja pelayaran baik itu bagi mereka yang bekerja di yurisdiksi Indonesia maupun diluar yurisdiksi Indonesia dengan begitu jelas dikatakan bahwa dokumen resmi merupakan hal yang wajib ada saat bekerja, dokumen tersebut paling tidak memuat informasi minimal sebagaimana tercantum pada Lampiran II mengenai perjanjian awak kapal International Labour Organization (ILO) Nomor 188 Tahun 2007.

Berbagai macam pemenuhan hak yang harus diberikan kepada awak kapal dalam Permenhub 58/2021 termasuk namun tidak terbatas antara lain:

- a. Pelaut Muda memiliki jam kerja tidak lebih dari 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu dan kerja lembur dapat dilaksanakan

apabila terdapat kondisi yang tidak dapat dihindari untuk alasan keselamatan pelayaran;

- b. Pelaut Muda sebagaimana memiliki jam istirahat selama 15 (lima belas) menit setelah 2 (dua) jam bekerja secara terus-menerus;
- c. Kamar tidur tidak terdapat celah langsung dari ruang muatan, ruang mesm, dapur, ruang penyimpanan, ruang pengeringan, atau area sanitasi bersama, bagian penyekat yang memisahkan tempat tersebut dari kamar tidur dan penyekat luar harus dibangun dengan baja atau bahan lain yang kedap terhadap air dan gas;
- d. Tempat tidur yang terpisah untuk setiap Awak Kapal;
- e. Fasilitas rekreasi harus disediakan oleh Pemilik Kapal atau Operator Kapal sesuai dengan kebutuhan Awak Kapal yang tinggal dan bekerja di Kapal;
- f. Fasilitas permakanan dan katering harus disediakan oleh Pemilik Kapal atau Operator Kapal dengan kualitas dan kuantitas yang baik dan higienis.

PT. Gurita Lintas Samudera memastikan agar hak para awak kapal selalu terpenuhi meskipun klien belum melakukan pembayaran. Kepastian akan pemenuhan hak tenaga kerja pun menjadi bukti bahwa perusahaan yang selalu bertanggung jawab atas jasa-jasa yang diberikan para awak kapal.

Direktur PT. Gurita Lintas Samudera selalu berupaya untuk memastikan agar hak awak kapal bisa terpenuhi. Ketika klien atau principal belum melakukan pembayaran, maka PT. Gurita Lintas Samudera pun tetap menyediakan dana untuk memenuhi hak yang belum terbayarkan. Selain itu,

keberhasilan perusahaan dalam memenuhi hak karyawan pun membuktikan bagaimana bisnis ini mampu menjawab tantangan yang berkaitan dengan kewajiban finansial perusahaan. Untuk mencegah keterlambatan pemenuhan hak awak kapal, departemen keuangan perusahaan pun selalu berupaya untuk manajemen risiko keuangan dengan meminta klien untuk melakukan pembayaran di muka.

Namun, seandainya klien belum melakukan pembayaran sementara pemenuhan gaji sudah mencapai tenggat waktu, sebisa mungkin perusahaan tetap akan memenuhi kewajiban kepada awak kapal. Berhubung para awak kapal menjadi aset utama dari perusahaan, hak mereka sebagai tenaga kerja pun menjadi salah satu hal yang masuk ke dalam daftar prioritas perusahaan dalam menjalankan bisnis. Setiap tahun pun selalu ada audit dari principal terkait penggajian.

Berdasarkan wawancara penulis terhadap Dimas Arianto selaku Direktur PT. Gurita Lintas Samudera mengatakan bahwa:

“Hak-hak Anak Buah Kapal tentunya menjadi prioritas perusahaan, awak kapal dan perusahaan terikat hukum ketenagakerjaan sehingga pihak perusahaan tentu saja memperhatikan aturan-aturan yang berlaku”⁴⁵

Dari pendapat di atas masih terdapat keraguan yang penulis temukan dilapangan, beberapa isu tentang pemenuhan hak-hak awak kapal masih banyak dikeluhkan. Randi purnomo salah satu awak kapal mengatakan bahwa:

⁴⁵ Wawancara penulis dengan Dimas Arianto selaku Direktur PT. Gurita Lintas Samudera pada 15 Desember 2022.

“Fasilitas yang ada di kapal mengutamakan sampainya angkutan dengan aman, untuk keselamatan kerja dan kenyamanan istirahat masih terdapat beberapa hal yang tidak lengkap seperti fasilitas kamar yang seadanya.”⁴⁶

Menurut penulis, PT. Gurita Lintas Samudera telah sebagaimana mestinya memastikan hak-hak para Anak Buah Kapal sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku, hal tersebut sudah seharusnya terpenuhi dalam perusahaan pelayaran yang terhubung dengan hukum ketenagakerjaan, meskipun beberapa keluhan tentang SOP perusahaan harusnya juga mendapatkan perhatian sebagaimana isu tentang keluhan beberapa ABK.

Dalam pelaksanaan, perjanjian kerja laut yang dibuat oleh perusahaan pelayaran, menurut Undang-undang harus ditanda tangani oleh pengusaha pelayaran, anak buah kapal dan syahbandar, dalam hal ini syahbandar tidak sekedar ikut menandatangani saja, tapi harus betul-betul mengawasi pelaksanaan perjanjian kerja laut agar tidak menyimpang dari perjanjian yang telah disepakati.

Perjanjian kerja laut berisi pasal-pasal yang cukup menjamin perlindungan hukum terhadap anak buah kapal, masalahnya dalam pelaksanaan tidak semua perusahaan pelayaran atau pengusaha melaksanakan sesuai kesepakatan sehingga pemerintah dalam hal ini Menteri Perhubungan melalui Direktorat Jenderal Perhubungan Laut sangat berperan dalam menegakkan peraturan agar pengusaha-pengusaha pelayaran mematuhi.

⁴⁶ Wawancara penulis dengan Randi purnomo selaku salah satu buruh ABK PT. Gurita Lintas Samudera pada 16 Desember 2022.

Langkah-langkah yang dilaksanakan adalah memberi wewenang kepada syahbandar untuk mengawasi pelaksanaan perjanjian kerja laut agar para anak buah kapal mendapat perlindungan hukum, disamping hal tersebut diatur juga mengeluarkan surat edaran kepada Persatuan Pelaut Indonesia agar juga menandatangani, kesepakatan kerjasama antara PPI dan perusahaan pelayaran, terutama anak buah kapal yang melaksanakan perjanjian kerja laut untuk trayek ke luar negeri, dengan maksud pengawasan terhadap perlindungan anak buah kapal yang bekerja di kapal-kapal dengan trayek luar negeri pengawasannya lebih insentif yaitu oleh syahbandar maupun organisasi PPI.

Dengan dikeluarkannya Keputusan Menteri Perhubungan nomor K.M.70 tahun 1998 tentang pengawakan kapal niaga, menunjukkan bahwa pemerintah akan mengatur dan menata setiap kapal yang berlayar harus diawaki secara lengkap dari nakhoda, sejumlah perwira nautika, dan sejumlah perwira teknika serta sejumlah rating berdasarkan pada daerah pelayaran, tonnage kotor kapal, dan tenaga penggerak kapal, hal ini dimaksudkan disamping untuk menjamin keselamatan anak buah kapal, juga mengingat diberlakukannya amandemen 2010, walaupun hal ini sangat berat dilaksanakan oleh pengusaha pelayaran terutama tentang kompetensi, sebab banyak anak buah kapal yang sertifikatnya belum memenuhi syarat sesuai jabatan diatas kapal.

Dari hasil penelitian, bahwa PT. Gurita Lintas Samudera dalam hal perjanjian kerja laut jika dilihat dari segi perlindungan hukum tenaga kerja non organik belum memberikan kepastian hukum yang pasti mengenai

perlindungan hukum kaitannya dengan resiko bahaya di laut. Sebab, dalam perjanjian kerja laut tidak terdapat mengenai halhal yang ditanggung apabila sewaktu-waktu anak buah kapal mengalami bahaya di laut. PT. Gurita Lintas Samudera, tenaga kerja yang menggunakan perjanjian kerja laut adalah tenaga kerja non organik. Apabila tenaga kerja organik sudah tidak menggunakan perjanjian kerja laut karena sudah diangkat menjadi tenaga kerja tetap dan pengangkatan menjadi tenaga kerja organik yaitu dengan Surat Keputusan Direksi (SK) dari tenaga kerja 5 Ibid non organik diangkat menjadi tenaga kerja tetap. Pengangkatan tenaga kerja organik dilakukan apabila seorang tenaga kerja sudah bekerja minimal selama 4 tahun dan telah memenuhi syarat untuk diangkat menjadi tenaga kerja tetap (Organik). Jika dilihat dari segi yuridisnya maka Perjanjian Kerja Laut dan Surat Keputusan Pengangkatan keduanya sama-sama mempunyai kepastian hukum yang dimiliki oleh tenaga kerja.

Dalam hal ini pengusaha kapal mengadakan pertemuan untuk mengajukan adanya kebijakan pemerintah untuk memperingan sertifikat dalam jabatan diatas kapal, mengingat masa transisi membutuhkan waktu untuk mempersiapkan tenaga kerja atau anak buah kapal yang memenuhi persyaratan untuk memenuhi standar sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan keterangan Randi Purnomo, salah satu ABK yang bekerja pada PT. Gurita Lintas Samudera mengatakan bahwa:

“Lamanya masa tunggu setelah sign off tidaklah menentu ditetapkan berapa lama, tergantung pada perusahaan. Selama masa tunggu, ABK dibebaskan untuk dapat bekerja dimanapun atau menolak kembali

informasi panggilan dari pengusaha sebelumnya. Namun dalam kenyataannya tidaklah mudah mencari pekerjaan baru, kebanyakan ABK menunggu dipanggil kembali.”⁴⁷

Dalam ha PHI Nomor 9/Pdt-Sus-PHI.G/ 2018/PN.JKT.PST, bawah setelah berakhirnya masa PKL, ABK akan di bebastugaskan dalam istilah perusahaan disebut (sign off). Perusahaan akan memulangkan ABK kembali ke tempat asal dan suatu hari pengusaha akan memberikan informasi panggilan kembali apabila perusahaan memerlukan ABK kembali.

Parameter kesejahteraan pekerja ialah ketika hak-haknya sudah dapat dipenuhi dan dijamin artinya perlindungan hukum berjalan sebagaimana seharusnya. Tak selamanya das sein sejalan dengan das sollen luasnya lingkup pengaturan kesejahteraan ABK yang meliputi upah layak, tunjangan keagamaan, jaminan sosial dan kepastian hak-hak dalam PHK tentu seringkali menimbulkan perselisihan. Penting disadari bahwa perselisihan hubungan industrial bagi ABK tidaklah mungkin dapat diselesaikan dengan cepat, dilematik perlindungan hukum bagi ABK dimulai sejak PKL disahkan oleh Kementrian Perhubungan (Syahbandar) namun ketika terjadi perselisihan berkaitan juga dengan kewenangan Dinas Ketenagakerjaan (disebut Disnaker).

Dalam pasa 1 ayat 1 (satu) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang

⁴⁷ Wawancara penulis dengan Randi purnomo selaku salah satu buruh ABK PT. Gurita Lintas Samudera pada 16 Desember 2022.

sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Jaminan sosian tenaga kerja merupakan suatu jaminan ketika terjadi suatu hal yang tidak diinginkan akan terjadi tanpa di ketahui sebelumnya.

Berkaitan dengan hal tersebut penulis berpendapat bahwa perlunya melakukan upaya supaya mendapatkan perlindungan hukum dengan cara mendaftarkan kepada badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja atau kepada pihak asuransi, sampai saat ini para pihak pemilik perusahaan belum mendaftarkan ke pihak jaminan sosial tenaga kerja atau kepada pihak asuransi dengan alasan pemilik perusahaan menganggap hal itu tidak begitu penting ditambah untuk mengurus hal tersebut karena itu memerlukan biaya.

B. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Hak-hak Anak Buah Kapal PT.

Gurita Lintas Samudera Tidak Terpenuhi

1. Tumpang Tindih Aturan

Tumpang tindih kewenangan antar instansi terkait perlindungan pekerja pelayaran di Indonesia menyebabkan kurang efektifnya penegakan hukum hak-hak pekerja kapal. Regulasi yang tumpang tindih lainnya yaitu pada kewenangan Kementerian Tenaga Kerja (Kemnaker) pelaut dikategorikan sebagai pekerja migran berdasarkan Undang Undang Nomor 39 Tahun 2004. Sementara peraturan berdasarkan kewenangan Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) untuk mengatur nelayan juga dianggap sebagai pelaut menurut peraturan baru Kementerian Perhubungan.

Dari sini terlihat perbedaan mana yang dikatakan sebagai pelaut dan pekerja laut, seorang pelaut belum tentu bekerja dibidang perikanan saja, ada juga pelaut yang bekerja pada kapal minyak maupun barang, sementara pekerja perikanan dikapal sudah pasti seorang pelaut. Dalam hukum internasional, regulasi mengenai pelaut diatur pada Maritime Labour Convention (MLC) 2006 dan sudah diratifikasi oleh negara Indonesia yang hingga saat ini dijadikan landasan dalam penegakan hak-hak pelaut, apabila terdapat definisi yang berbeda antara pelaut dan nelayan, maka Maritime Labour Convention (MLC) 2006 tersebut tidak dapat digunakan dalam menjamin hak-hak pekerja pelayaran, maka dari itu dapat diketahui belum ada aturan sesuai standar internasional di Indonesia yang ditujukan terhadap pekerja dibidang pelayaran. Untuk itu International Labour Organization (ILO) Nomor 188 Tahun 2007 dinilai relevan dalam upaya penegakan hak-hak pekerja laut di Indonesia. Sebagaimana disebutkan pada pasal 1 konvensi tersebut.

International Labour Organization (ILO) Nomor 188 Tahun 2007 tidak hanya berlaku bagi kapal yang beroperasi di yurisdiksi negara Indonesia saja, namun dapat dijadikan landasan tuntutan apabila terdapat kapal asing yang melanggar ketentuan dalam konvensi sebagai bentuk dari penegakan terhadap konvensi ini. Sebagaimana dimaksud pada bagian VII pasal 43 Tentang Mematuhi dan Menegakkan Peraturan yaitu:

Pasal 43 ayat (1)

“Apabila negara anggota, dimana sebuah kapal berlabuh dipelabuhannya, dalam melaksanakan usahanya yang normal atas

alasan pengoperasian, menerima keluhan atau memperoleh bukti bahwa kapal tersebut tidak mematuhi persyaratan konvensi ini, maka negara anggota tersebut dapat membuat laporan yang di alamatkan ke pemerintah negara bendera dari kapal tersebut, dan mengirim salinannya ke Direktur Jenderal ILO, dan dapat mengambil tindakan yang diperlukan untuk meralat kondisi apapun dikapal tersebut yang secara jelas membahayakan keselamatan atau kesehatan”

Dari uraian diatas, diketahui bahwa tidak efektifnya upaya penegakan hak-hak pekerja bidang pelayaran disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Kewenangan yang tumpang tindih antara kementerian dan lembaga ditambah dengan tidak berjalannya koordinasi antar institusi pemerintah.
2. Pengawasan yang lemah karena sektoral yang terpisah.
3. Kerangka hukum internasional yang lemah.

Ketiga faktor diatas sangat berpengaruh terhadap penegakan hukum hak-hak pekerja pelayaran pelayaran, diketahui berdasarkan uraian diatas bahwa penegakan hak-hak pekerja pelayaran di Indonesia berdasarkan regulasi nasional berada dibawah naungan instansi yang berbeda beda. Kewenangan yang berbeda-beda dari tiap instansi akan melahirkan peraturan yang berbeda dan menyebabkan tumpang tindih antara peraturan satu dengan peraturan lainnya, sehingga dapat menjadikan celah pelanggaran terhadap hak pekerja laut, terlebih hingga saat ini Indonesia belum mempunyai peraturan sesuai standar internasional yang ditujukan terhadap pekerja dibidang

kelautan, seperti yang dijelaskan pada uraian diatas salah satu konvensi internasional yang sudah diratifikasi yaitu Maritime Labour Convention (MLC) 2006 dianggap tidak relevan untuk dijadikan landasan penegakan hak-hak pekerja pelayaran, karena sebagaimana disebutkan konvensi tersebut tidak ditujukan terhadap pekerja bidang pelayaran.

Dalam upaya perlindungan hak-hak pekerja kapal merupakan kewajiban negara yang termasuk sebagai kewajiban untuk melindungi, sebagaimana terdapat tiga prinsip kewajiban negara yaitu:

- a. Kewajiban untuk memenuhi (Obligation To Fulfill)
- b. Kewajiban untuk melindungi (Obligation To Protect)
- c. Kewajiban untuk menghormati (Obligation To Respect)

2. Pengawasan

Pemerintah Indonesia pada saat ini bekerjasama dengan International Labour Organization (ILO), yakni Capacity building terkait pelaksanaan Joint inspection di kapal ikan antara pengawas ketenagakerjaan, pengawas perikanan dan marine inspector. Indonesia juga melakukan kerjasama dengan beberapa Non Government Organization (NGO), seperti Plan Indonesia dalam pengawasan PMI-Awak Kapal. Wahyu Susilo sebagai direktur Migrant CARE menyatakan bahwa pada tahun 2020 telah menerima 205 kasus pelanggaran PMI-Awak Kapal, dari beberapa kasus masih dalam pendampingan dan konsultasi.⁴⁸

⁴⁸ Migrant CARE Terima 205 Kasus Aduan Pelanggaran ABK Indonesia. Diakses dalam : <https://nasional.tempo.co/read/1340102/migrant-care-terima-205-aduan-pelanggaran-hak-abkindonesia/full&view=ok> (02/07/2021, 22.49 WIB)

Instrumen hukum Nasional yang mengatur tentang keselamatan TKI belum komprehensif, Undang-Undang tersebut seperti UU No.1 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, UU No.17 tahun 2008 tentang Pelayaran serta peraturan di bawahnya, yakni Peraturan Pemerintah No.17 Tahun 2000 tentang kepelautan.

Dapat diketahui bahwa dengan melakukan ratifikasi sebagai akibat dari pengesahan perjanjian internasional, Indonesia sebagai negara anggota wajib melaksanakan kewajiban-kewajiban sebagaimana dirumuskan dalam perjanjian, demikian pula Indonesia akan memperoleh manfaat dari hak-hak yang dirumuskan dari perjanjian tersebut. Beberapa hal yang menyebabkan tidak terpenuhinya hak-hak anak Buah kapal pada PT. Gurita Lintas Samudera yaitu :⁴⁹

1. Pengusaha Pelayaran yang leluasa terhadap Hukum

Dengan diterbitkannya perjanjian kerja laut, maka pengusaha pelayaran harus tunduk dan taat kepada Undang-undang dan peraturan-peraturan yang berlaku di Indonesia yang menyangkut masalah ketenagakerjaan, disamping itu juga harus tunduk dan taat pada peraturan Internasional yang dikeluarkan IMO (*International Maritime Organization*). Apabila kapal-kapal milik perusahaan pelayaran Indonesia melakukan pelayaran *Ocean Going*, mengarungi pelayaran samudera dan singgah dipelabuhan-pelabuhan dinegara-negara lain.

⁴⁹ Wawancara dengan **Ketua** Umum Ikatan Perusahaan **Industri Kapal** dan Lepas Pantai Indonesia (IPERINDO) Eddy Kurniawan

Diperlukan Pengawasan Hukum yang ketat untuk perusahaan /pengusaha pelayaran karena adanya kekeluasaan yang mereka dapatkan terhadap Hukum yang berlaku. Hartoto Hadikusumo selaku ketua *Indonesian National Shipowners' Association* atau INSA mengatakan bahwa:

“Sebenarnya, para ABK sudah mendapatkan hak-haknya, gaji dan tunjangan serta SOP keselamatan kerja. Hanya saja, terkait aturan Hukum yang berlaku ini masih timpang tindih sehingga sulit dipahami oleh para pengusaha pelayaran”.⁵⁰

Anak Buah Kapal terkesan dimanfaatkan karena Hukum di dunia maritim masih belum kuat yang kemudian membuat pengusaha pelayaran leluasa. Pengusaha pelayaran harusnya menyediakan tenaga kerja diatas kapal yang betul-betul merupakan sumber daya manusia yang professional sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing dengan dibuktikan dengan adanya sertifikat atau ijasah pelaut yang diterbitkan berdasarkan ketentuan Amandemen SCTW (Standart of Training Certification and Watch Keeping) 2010.

2. Ijasah yang Ilegal

Keleluasaan pengusaha/perusahaan pelayaran terhadap hukum menjadikan perekrutan tenaga kerja hanya sebatas tenaga. Dengan berlakunya Amandemen SCTW 2010 sebagai penyempurnaan dari SCTW 1978 dan SCTW 1995 tanggal 1 Februari 1997 dan ditetapkannya

⁵⁰Hartoto Hadikusumo selaku ketua *Indonesian National Shipowners' Association* atau INSA pada Senin, 12 Desember 2022.

masa transisi sampai 1 Februari 2002, maka semua pemegang ijazah Pelaut yang diterbitkan berdasarkan SCTW 1978 dan SCTW 1995 yang bekerja atau yang akan bekerja sebagai anak buah kapal, selambat-lambatnya pada tanggal 1 februari 2002 harus telah menyesuaikan ijazah Pelaut menjadi ijazah Pelaut sesuai ketentuan Amandemen 2010.

Pada Kapal PT. Gurita Lintas Samudera, masih banyak ABK yang ijasahnya belum terverifikasi, ini diakibatkan karena perjanjian kerja hanya sebatas kebutuhan tenaga dan formalitas laporan. padahal aturan hukum ijazah pelayaran sudah jelas, Penyesuaian ijazah pelaut bagian Deck/Engine Amandemen SCTW 1978 yakni:

1. MPB III (Mualim Pelayaran Besar III)
2. MPB II (Mualim Pelayaran Besar II)
3. MPB I (Mualim Pelayaran Besar I)
4. AMK A (Ahli Mesin Kapal A)
5. AMK B (Ahli Mesin Kapal B)
6. AMK C (Ahli Mesin Kapal C)

Penyesuaian ijazah pelaut bagian Deck/Engine Amandemen SCTW 1995 / SCTW 2010 yakni:

1. ANT III (Ahli Nautika Tingkat III)
2. ANT II (Ahli Nautika Tingkat II)
3. ANT I (Ahli Nautika Tingkat I)
4. ATT III (Ahli Teknik Tingkat III)
5. ATT II (Ahli Teknik Tingkat II)

6. ATT I (Ahli Teknik Tingkat I)

Untuk penyesuaian tersebut harus diregistrasi oleh Departemen Perhubungan, Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, dengan melaksanakan Pendidikan dan latihan (diklat) keterampilan khusus pelaut seperti dibawah ini:

Tabel 1

Pelaksanaan Diklat Keterampilan Khusus Pelaut Untuk Deck/Engine

No	Jenis Diklat	Lama Pelaksanaan	Persyaratan
1	BST	8 Hari	Copy Buku Pelaut + KTP + Ijasah
2	ARPA	3 Hari	Copy BST + Ijasah Laut + Radar Simulator
3	RS	3 Hari	Copy BST + Ijasah Laut Minimal ANT V
4	PSCRB	3 Hari	Copy BST + Ijasah Laut Minimal ANT V
5	AFF	3 Hari	Copy BST + Buku Pelaut + KTP
6	MEFA	3 Hari	Copy BST + Ijasah Laut
7	MC	5 Hari	Copy BST + Ijasah Laut + Sertifikat MEFA
8	GMDSS	18 Hari	Copy BST + Ijasah Laut maksimal ANT V + Ijasah Umum + Copy KTP + Medical
9	SSO	3 Hari	Copy BST + Ijasah Laut

10	BRM	3 Hari	Copy BST + Ijasah Laut
11	SAT	1 Hari	Copy BST + Ijasah Laut
12	SDSD	2 Hari	Copy BST + Ijasah Laut
13	ECDIS	5 Hari	Copy BST + Ijasah Laut + minimal ANT V
14	ISM CODE	1 Hari	Copy BST + Ijasah Laut
15	ERM	3 Hari	Copy BST + Ijasah Laut
16	BLGT	5 Hari	Copy BST + Ijasah Laut + Copy BOCT + Copy ALGT + Copy AOT + Medical + Copy KTP
17	ALGT	5 Hari	Copy BST + Ijasah Laut + BOCT + Medical + Copy KTP
18	BOCT	5 Hari	Copy BST + Ijasah Laut + Copy AFF + Medical + Copy KTP
19	ACT		Copy BST + Ijasah Laut + Copy BOCT + Copy AOT + Medical + Copy KTP
20	AOT	5 Hari	Copy BST + Ijasah Laut + Copy BOCT + Medical + Copy KTP

Sumber : Juknis *Indonesian National Shipowners' Association*

atau INSA

Menurut penulis konsekwensi dari hal tersebut diatas, maka pengusaha pelayaran dalam pelaksanaannya, harus mengadakan pendataan

kepada anak buah kapal yang telah menanda tangani PK, bagi anak buah kapal yang mempunyai ijazah berdasarkan ketentuan SCTW 1995 Amandemen 2010 untuk semua tingkat ijazah ANT 1,2,3/ATT 1,2,3 harus melakukan registrasi dengan mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Laut dalam hal ini BP3IP Jakarta.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Bentuk Perlindungan Hukum Hak-hak Anak Buah Kapal pada Perusahaan Pelayaran PT. Gurita Lintas Samudera yaitu preventif dan Represif akan tetapi hak-hak dalam bekerja tidak terpenuhi dan kerap kali mengalami diskriminasi oleh pelaku usaha, sehingga perlindungan hak-hak pekerja bidang pelayan di Indonesia mengacu pada hukum internasional yaitu suatu konvensi yang telah diratifikasi (Maritime Labour Convention).
2. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Hak-hak Anak Buah Kapal PT. Gurita Lintas Samudera Tidak Terpenuhi dikarenakan kurangnya pengawasan terhadap perusahaan dan juga aturan tumpang tindihnya aturan terkait hak-hak anak buah kapal.

B. Saran

1. Para pengusaha di bidang pelayaran hendaknya memberikan perlindungan hukum yang mumpuni bagi para anak buah kapal Indonesia. Agar dalam menjalankan pekerjaannya baik anak buah kapal dan pemilik kapal, dapat membuat perjanjian kerja laut yang dibuat sesuai dengan Undang-Undang nasional dari negara kedua belah pihak. Perjanjian kerja laut tersebut akan menjadi salah satu pegangan penting bagi anak buah kapal untuk mendapatkan payung hukum.
2. Pemerintah Indonesia sebaiknya melakukan pendataan penempatan dan lokasi kerja setiap anak buah kapal Indonesia. Agar petugas pengawas

di negara tempat kapal anak buah kapal bekerja sewaktu-waktu bersandar dapat melaksanakan pemantauan terhadap pemenuhan dari hak-hak anak buah kapal Indonesia yang bekerja di atas kapal asing.



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo, 1999.

Ahmad Rifai, *Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif, Anggaran Belanja Negara*, Depok: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, April 2017.

Bagir Manan, *Hukum Positif Indonesia: Satu Kajian Teoritik*, Yogyakarta: FH UII Bandung: Logoz Publishing, 2018.

Philipus M. Hadjon, Titiek Sri Djatmiati, "*Argumentasi Hukum*", Gajah Mada Subekti, *Hukum Perjanjian* ' PT. Intermedia, Jakarta, 2004.

Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 2001.

Kartini, 2013, *Hukum Maritim*, Yogyakarta: Deepublish

Kartini, *Hukum Maritim*, Yogyakarta: Deepublish, 2015.

Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000, Semarang, 1986.

Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008.

Tisnanta (Dkk), *Hukum Tenaga Kerja*, Lampung: PKKPUU, 2013.

Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja Laut*, Jakarta: Bina Aksara, 1987,

UNDANG-UNDANG

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan

JURNAL

Rahman, Arif, Yulia A. Hasan, and Zulkifli Makkawaru. "*Penegakan Hukum Terhadap Perilaku Pegawai Dan Calo Tentang Pungutan Liar.*" *Indonesian Journal of Legality of Law 5.1* (2022): 114-124.

