

**PELAKSANAAN KETENTUAN PERLINDUNGAN PEKERJA  
YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA DI LAUT**



**S K R I P S I**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat  
guna memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
Jurusan Hukum Masyarakat dan Pem-  
ngunan Universitas "45"

O l e h

M A R T E N

: 4586060143

: 871135978

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS "45"**

**UJUNG PANDANG**

**1992**

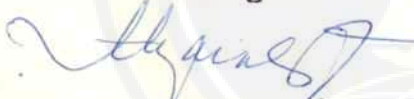
HALAMAN PENGESAHAN

Judul skripsi : PELAKSANAAN KETENTUAN PERLINDUNGAN  
PEKERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN  
PEKERJA DI LAUT  
( Studi kasus pada PT Kalla Lines  
Ujung Pandang )

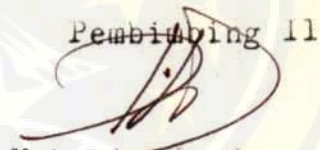
Nama mahasiswa : M A R T E N  
Nomor pokok : 4586060143  
N i r m : 871135978  
Fakultas : Hukum  
Jurusan : Hukum Masyarakat dan Pembangunan  
No. Pendaftaran : 287/HMP/FH - U 45/111/92  
Tanggal Pendaftaran : 11 Maret 1992

Disetujui

Pembimbing I

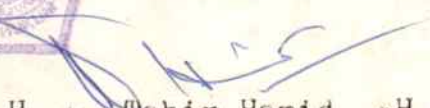
  
Abdul Razak, SH.

Pembimbing II

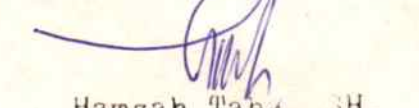
  
Yohanis Lundang, SH.

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum

  
H. A. Tahir Hamid, SH.

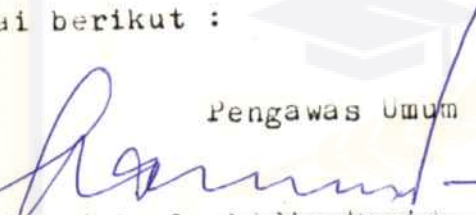
Ketua Jurusan, H.M.P.

  
Hamzah Tab4, SH.


## HADAMAN PENERIMAAN

Berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas "45" Ujung Pandang No. 053/U - 45/X/92 tanggal 26 Oktober 1992 tentang Panitia Ujian Skripsi, maka pada hari ini Sabtu tanggal 31 Oktober 1992 skripsi ini diterima dan disahkan setelah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi Universitas "45" Ujung Pandang untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Jurusan Hukum Masyarakat dan Pembangunan dengan susunan panitia sebagai berikut :

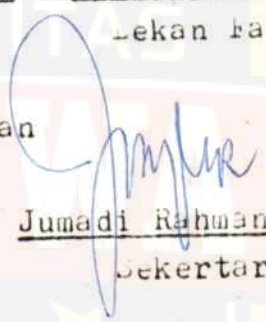
Pengawas Umum

  
Prof. Mr. Dr. H. A. Zainal abidin Farid. Kadir Sanusi, SH./MS.  
Rektor Universitas "45" Dekan Fak. H. Unhas.

Panitia Ujian

  
H. Andi Tahir Hamid, SH.

K e t u a

  
Jumadi Rahman, SH. MS.

Sekertaris

Team Penguji

1. H. M. Laica Marzuki, SH.

2. Syamsul Bachri, SH. MS.

3. Anshori Ilyas, SH.

4. Abdul Razak, SH.

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan yang Maha Pengasih dan Penyayang, atas berkat serta rahmat-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna melengkapi tugas dan memenuhi syarat untuk menempuh ujian akhir Sarjana Hukum Jurusan Hukum Masyarakat dan Pembangunan Universitas "45."

Perkenankanlah dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada Abdul Razak, SH, selaku Pembimbing I dan Yohanis Kundang, SH, selaku pembimbing II penulis dimana keduanya telah rela menyediakan waktu untuk membimbing penulis hingga selesai penyusunan skripsi ini.

Selain itu dalam penyusunan skripsi ini tak lupa adanya bantuan dari pihak lain sehingga sewajarnya penulis mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada masing-masing yang terhormat :

1. Prof.Mr.Dr.H.A.Zainal Abidin Farid, selaku Rektor
2. H. A. Tahir Hamid, SH, selaku Dekan Fakultas Hukum
3. Hamzah Taba, SH, selaku Ketua Jurusan H.M.P.
4. Yohanis Kundang, SH, selaku sekretaris Jurusan H.M.P.
5. Mrs. Yusuf Kalla, Direktur PT Kalla Lines.
6. Para Dosen dan Asisten Fakultas Hukum Universitas "45"
7. Seluruh sivitas Akademika Universitas "45"
8. Rekan Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas "45".

9. Rekan Lukas L.T., SH, yang juga senantiasa memberikan dorongan untuk tabah dalam menghadapi kesulitan selama penelitian.

Akhirnya secara khusus penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua penulis utamanya ayah, Y.L. Tarukallo dan ibu, Sarlota, serta kakak masing-masing, Abraham sekeluarga, Andarias sekeluarga, Alfiida sekeluarga, Yohana sekeluarga, Djoni sekeluarga Y. Kambuno sekeluarga dan Dina sekeluarga, serta segenap keluarga yang telah banyak membantu penulis dari segala jenis, semuanya itu penulis tidak sanggup untuk membayar da-bentuk apapun melainkan hanya mohon kehadiran Tuhan kita kira-Nya berkenan membalas amal baktinya.

Ujung Pandang, 31 Oktober 1992

M A R T E N.

## DAFTAR ISI

	halaman
Halaman Judul .....	i
Halaman Pengesahan .....	ii
Halaman Penerimaan ... ..	iii
Kata Pengantar .....	iv
Daftar Isi .....	vi
<b>BAB 1    PENGAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	3
1.3 Metode Penelitian .....	3
1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	4
1.5 Komposisi Bab .....	5
<b>BAB  II   BEBERAPA PENGERTIAN</b>	
2.1 Pengertian Anak Buah Kapal .....	7
2.2 Pengertian Kecelakaan Kerja di Laut..	21
2.3 Pengertian Pertanggungn Laut .....	23
<b>BAB  III  PERLINDUNGAN PEKERJA YANG MENGALAMI KECE- LAKAAN KERJA DI LAUT PADA PT KALLA LINES</b>	
3.1 Penyebab Timbulnya Kecelakaan Kerja di Laut .....	30
3.2 Ganti Rugi Bagi Pekerja Yang Mengala- mi Kecelakaan Kerja di Laut .....	32
3.3 Akibat Yang Ditimbulkan Oleh Kecela- kaan Kerja di Laut .....	37

BAB	IV	PELAKSANAAN PERLINDUNGAN PEKERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA DI LAUT PADA PT KALLA LINES	
	4.1	Tinjauan Umum Asuransi Sosial Tenaga Kerja .....	41
	4.2	Peranan Asuransi Sosial Tenaga Kerja .....	46
	4.3	Prosedur dan Syarat-syarat Pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja.	48
	4.4	Pelaksanaan Pembayaran Santunan Asuransi Sosial Tenaga Kerja ....	52
BAB	V	PENUTUP	
	5.1	Kesimpulan .....	55
	5.2	Saran .....	58
DAFTAR		PUSTAKA .....	59
Lampiran :		Keterangan Penelitian Perjanjian Kerja Laut.	

BAB I  
P E N D A H U L U A N



1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagaimana kita ketahui bahwa negara Indonesia adalah negara hukum yang bertujuan untuk menciptakan keamanan dan ketertiban serta cita rasa keadilan untuk menuju masyarakat adil dan makmur yang selalu diidam-idamkan oleh bangsa Indonesia.

Bahwa Indonesia adalah suatu negara hukum yang terdiri dari pula-pulau besar dan kecil serta mempunyai wilayah perairan meliputi laut dengan sungai-sungai guna pembinaan yang mantap terhadap perairan Indonesia maka bangsa Indonesia mendasarkan pembinaan dalam suatu konsep yang dikenal dengan wawasan nusantara bagian ketiga, sebagaimana ditetapkan dalam ketetapan MPR No. IV/MPR/ 1978, tentang Garis-garis Besar Haluan Negara, yang bertujuan bahwa wilayah nusantara beserta udara di atasnya dan laut yang menghubungkan pulau-pulau dengan segenap isinya merupakan kesatuan yang utuh dan terpaduh secara menyeluruh. Untuk memanfaatkan perairan nusantara tersebut, maka sektor pengangkutan khususnya pengangkutan laut memegang peranan penting.

Perkembangan pelayaran niaga pada zaman dahulu yang dapat kita baca yaitu sebagaimana ramainya perdagangan antara kerajaan-kerajaan di nusantara dengan negeri Tiongkok dan negara lain di Asia sampai ke daerah Madagaskar pantai



timur Afrika.

Walaupun perdagangan melalui laut telah kita kenal semenjak zaman kerajaan itu, akan tetapi sejarah pelayaran niaga sebagai bentuk angkutan yang teratur dan berbentuk perusahaan di Indonesia, baru dimulai dengan perusahaan pelayaran Belanda dan sesudah Indonesia merdeka diakui dengan perusahaan nasional Pelni ( Pelayaran Nasional Indonesia ) yang berbentuk perusahaan negara.

Begitu pentingnya perdagangan melalui laut tidak terlepas pula perlindungan terhadap hak-hak azasi bagi pekerja di laut secara khusus bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, maka pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan suatu peraturan tersendiri bagi pekerja di laut yaitu dalam bidang kecelakaan kerja, peraturan tersebut adalah Staatblads No. 447/1940 tentang peraturan kecelakaan pelaut dengan peraturan pelaksanaan Staatblads No.543/1940.

Peraturan kecelakaan pelaut hingga sekarang ini telah berusia lebih dari setengah abad masih tetap diberlakukan bagi pelaut diseluruh penjuru nusantara secara khusus bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di laut.

Dengan adanya peraturan tentang kecelakaan pelaut, sudah barang tentu dapat menjamin hak-hak azasi bagi pekerja di laut yang mengalami kecelakaan kerja. Dalam pasal 1 ayat 1 peraturan kecelakaan pelaut Stbl No. 447/1940 berbunyi sebagai berikut :

Majikan wajib memberi kepada seorang pelaut yang mendapat kecelakaan di dalam hubungannya dengan pekerjaannya atau untuk kepentingan suatu kapal yang diwajibkan untuk memberi tunjangan, suatu ganti rugi menurut ketentuan dalam peraturan ini. Dalam melaksanakan peraturan dianggap sebagai kecelakaan juga kehilangan perlengkapan yang dikarenakan suatu kecelakaan kapal. Majikanw wajib memberi ganti rugi yang sama kepada pelaut yang mengalami kecelakaan di kapal yang diwajibkan memberi tunjangan di mana pelaut itu bekerja di luar pekerjaannya.

Namun masalahnya adalah sejauh mana ketentuan berkenaan perlindungan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di laut efektif dilaksanakan di PT Kalla Lines, hal inilah yang menarik minat penulis untuk mengkaji di dalam skripsi berjudul " Pelaksanaan Ketentuan Perlindungan Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja di Laut ( Studi Kasus Pada PT Kalla Lines Ujung Pandang ).

## 1.2 Rumusan Masalah

Masalah yang hendak dibahas dalam skripsi ini adalah

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.
2. Bagaimana tata cara perolehan jaminan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.

## 1.3 Metode Penelitian

Dalam usaha untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

### a. Penelitian Kepustakaan ( Library research )

Dalam penelitian ini penulis akan meneliti serta

menelaah buku - buku literatur dan peraturan - peraturan yang sangat erat hubungannya dengan materi skripsi yang akan dibahas, sedangkan data yang diperoleh disebut data sekunder.

#### b. Penelitian Lapangan ( Filed reserach )

Penelitian lapangan ini dilakukan di PT Kalla Lines Ujung Pandang dengan cara :

1. Interview, yaitu mengadakan wawancara langsung kepada petugas perusahaan di darat maupun di kapal tempat terjadinya kecelakaan kerja laut.
2. Dokumentasi, yaitu mencatat beberapa data yang tersedia lewat studi kasus yang diperbolehkan dan ada kaitannya dengan penulisan skripsi ini.

Adapun metode kajian yang penulis gunakan adalah metode yuridis sosiologis yakni menguji ketentuan yang berkenaan dengan masalah perlindungan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di laut, apakah efektif dilaksanakan atau tidak efektif dilaksanakan.

#### 1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dan kegunaan suatu penelitian tiada lain adalah untuk memperoleh data-data dan keterangan-keterangan maupun informasi yang akan digunakan sebagai bahan penulisan sehingga tujuan skripsi ini adalah sebagai berikut :

##### a. Tujuan penulisan skripsi adalah :

1. Untuk mengetahui sampai sejauhmanakah pelaksanaan



perlindungan bagi pekerja yang mengalami musibah kecelakaan kerja di laut, pada PT Kalla Lines Ujung Pandang.

2. Untuk mengetahui sampai sejauhmanakah kedudukan hukum terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di laut pada PT Kalla Lines Ujung Pandang.
3. Untuk mengetahui sampai sejauh mana campur tangan bagi lembaga yang berwenang terhadap perlindungan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.

b. Kegunaan Penulisan adalah :

1. Merupakan bagian dari pengembangan ilmu pengetahuan penulis tentang perlindungan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di laut.
2. Sebagai bahan masukan untuk membangun ilmu hukum pada umumnya, khususnya pengembangan ilmu hukum ditengah-tengah masyarakat.

### 1.5 Komposisi Bab

Untuk memudahkan pembahasan skripsi ini, maka skripsi ini disusun berdasarkan komposisi bab sebagai berikut :

Bab Satu, Dalam bab ini dikemukakan secara berturut-turut Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Metode Penelitian, Tujuan dan Kegunaan Penulisan, dan Komposisi Bab.

Bab Kedua, Dalam ini dikemukakan tentang, Pengertian Anak

Anak Buah Kapal, Pengertian Pekerja di Laut dan Pengertian Pertanggungjawaban Laut.

Bab Ketiga, Dalam Bab ini dikemukakan tentang penyebab timbulnya Kecelakaan Kerja di Laut, Ganti Rugi Bagi Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja di Laut dan Akibat yang Ditimbulkan oleh Kecelakaan Kerja di Laut.

Bab Keempat, Bab ini diuraikan masalah, Tinjauan Umum Asuransi Sosial Tenaga Kerja, Peranan Asuransi Sosial Tenaga Kerja dan Prosedur Serta Syarat Pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Pelaksanaan Pembayaran Santunan Asuransi Sosial Tenaga Kerja.

Bab kelima, Penutup

Bab ini penulis akan mencoba memberikan beberapa kesimpulan dari uraian dalam bab-bab terdahulu, selanjutnya penulis juga akan mengemukakan beberapa saran sebagai dasar pertimbangan dalam penambahan bahan-bahan bagi penyusunan hukum nasional kita yang akan datang terutama di bidang Peraturan Kecelakaan Pelaut.

## BAB II

### BEBERAPA PENGERTIAN

#### 2.1 Pengertian Anak Buah Kapal

Sebelum penulis menguraikan pengertian anak buah kapal ( ABK ) maka penulis merasa perlu untuk mengemukakan, lebih dahulu tentang pengertian kapal itu sendiri yang diberikan oleh beberapa ahli hukum.

Menurut Keputusan Menteri Perhubungan Laut tanggal 16 September tahun 1965 pasal 1 ayat 2 dikatakan, kapal laut adalah setiap kapal yang dipergunakan untuk dan dalam pelayaran di laut bebas.

Ny. Siti Soemantri Hartono ( 1986 : 93 ) menyatakan bahwa, kapal-kapal laut adalah kapal-kapal yang dipergunakan untuk pelayaran di lautan auat yang dimaksud untuk itu.

W. Soedjono ( 1983 : 17 ) menyatakan bahwa kapal laut adalah setiap alat penyeberangan yang dipergunakan untuk, berlayar di laut atau dimaksudkan untuk itu.

wirijono Prodjodikoro ( 1984 : 69 ) mengutip Kitab Undang-undang Hukum Perniagaan menyatakan bahwa :

Menurut pasal 310 ayat 1, kapal laut ialah semua kapal yang dipakai untuk pelayaran di laut atau yang ditujukan untuk dipakai demikian, sedang ayat 2 menentukan bahwa apabila dalam titel-titel 1 s/d 4 dari buku II Kitab Undang-undang Hukum Perniagaan dipakai perkataan " kapal " maka ini diartikan kapal laut.

Definisi atau pengertian-pengertian tersebut di atas baik menurut Kitab Undang-undang Hukum Perniagaan maupun

menurut rumusan para sarjana hukum mengandung pengertian yang sama. Dari pengertian tersebut di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kapal adalah menitik beratkan pandangan di laut yaitu suatu sarana pengangkutan di laut baik pengangkutan barang maupun untuk sarana pengangkutan penumpang.

Pengertian yang telah dikemukakan di atas hanya menyangkut pengertian kapal pada umumnya sedangkan menyangkut pengertian kapal Indonesia secara tersendiri diatur dalam pasal 311 Kitab Undang-undang Hukum Dagang. Bagi kapal - kapal Indonesia yang hanya akan melakukan operasionalnya di dalam wilayah perairan Indonesia maka kapal-kapal tersebut harus memenuhi syarat pendaftaran sebagaimana ditentukan dalam pasal 314 KUH Dagang sebagai berikut :

Kapal-kapal Indonesia yang ukurannya paling sedikit dua puluh meter sisi kotor dapat didaftarkan disuatu daftar kapal sesuai dengan peraturan-peraturan yang akan diberikan dengan ordonansi tersendiri.

Dalam ordonansi itu diatur juga cara peralihan milik dan penyerahan kapal-kapal yang terdaftar dalam daftar kapal-kapal yang sedang dibuat dan bagian-bagian dalam kapal yang demikian itu atau kapal-kapal yang sedang dibuat.

Dalam staatsblads 1934 - 78 jo 1935 - 565 yang mulai berlaku pada tanggal 1 Desember tahun 1935, pasal 2 ayat 1 dari Undang-undang ini menentukan apa yang dinamakan kapal laut Indonesia.

Salah satu ayat 1 ditegaskan bahwa kapal Indonesia adalah a. Dimiliki oleh seorang atau lebih warga negara

Indonesia.

- b. Dimiliki untuk dua pertiga bagian oleh seorang atau lebih warga negara Indonesia dan untuk sepertiga oleh orang atau lebih penduduk Indonesia dengan syarat bahwa pemegang buku dari kapal itu harus warga negara Indonesia yang berdian pula di Indonesia.

Dari uraian tersebut di atas, telah memperjelas bagi kita sehubungan dengan pengertian kapal Indonesia yaitu kalau sebuah kapal dibeli secara bersama-sama antara warga negara Indonesia dengan penduduk Indonesia non warga negara yang mana kapal tersebut dua pertiga harganya merupakan saham warga negara Indonesia maka status kapal tersebut adalah kapal Indonesia.

Setelah dipahami tentang pengertian kapal tersebut di atas maka untuk pembahasan selanjutnya akan dikemukakan definisi atau pengertian anak buah kapal ( ABK ).

Menurut ketentuan Kitab Undang-undang Hukum Dagang titel III bagian I pasal 341 ayat 2 dan 3 ditegaskan sebagai berikut :

Ayat 2 anak buah kapal adalah mereka yang terdaftar namanya dalam daftar bahari.

Ayat 3 perwira-perwira kapal adalah anak buah kapal kepada siapa daftar bahari memberikan pengkat perwira.

Ketentuan pasal 341 ayat 2 dan 3 KUH Dagang yang di sebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud



dengan anak buah kapal ( ABK ) adalah siapa-siapa yang terdaftar namanya dalam suatu daftar dari semua orang yang ada di atas kapal, dan daftar tersebut dibuat oleh pihak pegawai yang diangkat oleh pemerintah, dan daftar tersebut disebut daftar bahari.

Daftar bahari ini harus memuat identitas kapal, nama nakhoda, nama pengusaha dan keadaan-keadaan anak buah kapal serta tingkatan kepangkatan dari semua anak buah kapal, dan daftar bahari tersebut harus dibubuhi tanda tangan oleh nakhoda kapal yang bersangkutan.

Berkaitan dengan uraian tersebut di atas, Wirjono Prodjodikoro ( 1984 : 113 ) memberikan suatu batasan pengertian anak buah kapal sebagai berikut :

Anak-anak kapal adalah orang-orang yang diangkat oleh pengusaha kapal untuk bekerja guna dinas kapal kecuali si nakhoda ( pasal 375 ). Ditegaskan dalam ayat 3 bahwa tidak termasuk anak-anak kapal, kuli-kuli dan pekerja lain yang mengangkut barang-barang dari daratan ke kapal atau dari kapal ke daratan dan yang melakukan pekerjaan yang hanya bersifat sementara.

Pernyataan tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan anak buah kapal adalah orang-orang yang diangkat sendiri oleh pengusaha kapal untuk dipekerjakan dan tidak termasuk nakhoda.

Selanjutnya Sapto Sarjono ( 1985 : 15 ) menyatakan bahwa yang disebut anak buah kapal ( ABK ) adalah mereka yang namanya terdaftar dalam monserrol ( ps 341 ayat 2 KUHD

Dengan bertitik tolak dari pengertian anak buah kapal tersebut di atas, dimana anak buah kapal yang dimaksud adalah orang-orang yang bekerja di atas suatu kapal niaga kapal penumpang negara maupun milik swasta yang kedudukannya sebagai tenaga kerja atau pegawai kapal tersebut yang didahului dengan suatu kesepakatan kerja atau berupa suatu perjanjian kerja.

Dalam hubungan ini anak buah kapal tersebut sebagai dimaksud di atas, adalah anak buah kapal yang sudah terdaftar dalam daftar bahari. Karena pengangkutan laut merupakan sarana perhubungan yang harus dilaksanakan berdasarkan oleh kepentingan umum dan ditujukan untuk membina kesatuan ekonomi. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu menetapkan asas-asas dan dasar-dasar pokok mengenai perusahaan dan penyelenggaraan angkutan laut serta segala kegiatan yang bersifat menunjang angkutan laut.

Pada dewasa ini Indonesia telah memiliki armada niaga berupa kapal-kapal yang berbendera Indonesia, baik yang digunakan untuk pelayaran dalam negeri dengan perkiraan terus meningkat dari tahun ke tahun seperti kenyataannya dapat dilihat pengangkutan penumpang di laut oleh beberapa kapal milik negara maupun kapal milik perusahaan swasta seperti PT Kalla Lines.

Agar pelaksanaan penyelenggaraan pengangkutan laut dapat terlaksana secara aman tertib dan selamat, maka ka-

pal yang dipergunakan dalam melakukan kegiatan pengangkutan sebaiknya diawaki dengan tenaga-tenaga yang cukup terampil dan jujur serta mampu memelihara tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya untuk meningkatkan perusahaan pengangkutan di dalam pelayaran.

Pelaksanaan pengangkutan dewasa ini masih bersumber pada Undang-undang pelayaran Indonesia yang masih merupakan produk Belanda yaitu Indhische Scheepsvaartwet No. 700 tahun 1936 dan peraturan pemerintah tahun 1969. Peraturan Pemerintah tersebut bertujuan untuk menjamin kelancaran pengangkutan yang aman tertib dan teratur dan murah.

Alat pengangkutan yang dimaksud adalah kapal, untuk itu mempunyai arti penting, bahkan merupakan faktor yang menentukan bagi kelancaran pengangkutan di laut. Kapal sebagai alat pengangkutan berfungsi dengan baik harus terjamin keamanannya sehingga tercapai apa yang menjadi tujuan atau sasaran. Yang dimaksud dengan keselamatan kapal disini dari segi teknis yang meliputi konstruksi kapal, perlengkapan dan alat-alat penolong yang harus ada di atas kapal.

Alat telekomunikasi serta pengadaan kapal sangat ditentukan oleh ketentuan yang dimiliki oleh para perwira dan anak buah kapal.

Sebagaimana telah diuraikan tentang pengertian anak buah kapal ( ABA ) yaitu orang-orang yang terdaftar namanya dalam daftar bahari. Daftar bahari ini adalah merupakan suatu register personil perusahaan pengangkutan laut yang di

buat dua rangkap yaitu satu dipegang oleh perusahaan dan yang lainnya dipegang oleh nakhoda selaku penguasa di atas kapal. Apabila diperhatikan secara seksama daftar bahari di atas maka hal tersebut membuktikan adanya hubungan hukum antara pihak pengusaha pelayaran dengan anak buah kapal sebagai pekerja dan pihak pengusaha pelayaran tersebut sebagai majikan.

Pengusaha yang penulis maksud dalam uraian ini adalah suatu bentuk usaha baik milik negara maupun swasta yang bergerak dalam bidang pengangkutan di laut, dan memiliki kapal sebagai alat pengangkut. Adanya hubungan hukum dalam hal ini tentu didahului dengan suatu perjanjian atau kesepakatan bersama untuk melakukan suatu prestasi sehingga sebelum penulis menguraikan persetujuan kerja di laut antara pihak pemilik perusahaan (majikan) dengan tenaga kerja (karyawan) maka dirasa perlu untuk memahami definisi dari perjanjian itu sendiri baik yang dikemukakan para ahli hukum maupun menurut ketentuan perundang-undangan agar kedua belah pihak betul-betul mengerti mana yang merupakan dan manapula yang merupakan kewajiban. Di samping itu adanya perjanjian tersebut adalah lebih menjamin adanya kepastian hukum apabila terjadi kesalah-pahaman dalam hubungan kerja di atas.

Menurut R. Setiawan ( tt : 17 ) menyatakan bahwa :  
persetujuan adalah suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan diri

terhadap satu orang atau lebih.

Selanjutnya pengertian perjanjian yang dikemukakan oleh Subekti ( 1979 : 16 ) bahwa : Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau di mana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu.

Ketentuan pasal 1320 KUH Perdata menegaskan syarat-syarat sahnya suatu perjanjian antara lain :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal.

Pengertian perjanjian tersebut di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa perjanjian pada prinsipnya adalah dibuat oleh lebih dari satu orang yang mempunyai tujuan tertentu dan bagi pihak yang membuat perjanjian harus cakap menurut hukum artinya orang yang membuat perjanjian tersebut harus sehat jasmani dan rohani sudah dewasa untuk bertindak menurut hukum.

Dalam mengadakan suatu perjanjian, seseorang tidak selalu mempunyai hak dan kewajiban (kedudukan) yang sama tetapi dapat juga seorang membuat perjanjian dimana salah satu pihak mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dari pihak lainnya, dengan kata lain pihak-pihak tidak mempunyai kedudukan yang sama/sejajar. Perjanjian inilah yang sering disebut sebagai perjanjian kerja yang banyak terjadi antara pihak pekerja dengan majikan yang mempunyai kedudukan lebih tinggi. Hubungan kerja baru terjadi setelah ada perjanjian



an kerja antara majikan dengan pihak tenaga kerja dimana pihak tenaga kerja mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah sebagai imbalan dari pihak majikannya itu yang mengandung arti bahwa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan berada dibawah perintah pimpinan pihak majikan.

Tidak terlepas dari uraian di atas, bukanlah berarti bahwa umumnya perusahaan dipimpin oleh pemiliknya atau majikan melainkan adapula yang dipimpin oleh orang lain yang karena pengetahuan dan pengalamannya yang dimiliki misalnya dalam perusahaan pelayaran. Dalam perusahaan pelayaran bergerak dalam bidang pengangkutan barang maupun penumpang bukanlah pemilik/majikan yang menjadi pimpinan di atas kapal tersebut melainkan orang lain yang memenuhi syarat menurut ketentuan perundang-undangan.

Perjanjian kerja laut agaknya berbeda dengan perjanjian kerja yang di atur di dalam pasal 1601 a KUH Perdata. Dalam pasal 1601 a KUH Perdata ditegaskan sebagai berikut :

Persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Sedangkan di dalam pasal 195 KUH Dagang disebutkan sebagai berikut :

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

Kedua pengertian perjanjian yang dirumuskan oleh Undang-undang baik rumusan KHU Dagang maupun rumusan KUH Perdata keduanya mempersoalkan hubungan kerja antara pihak majikan dengan pekerja atau buruh.

Tujuan dari kedua perjanjian tersebut di atas adalah pada prinsipnya untuk menerima upah dari majikan guna menjamin kelangsungan hidup dengan keluarganya. Namun jikakita perhatikan secara seksama dari kedua perjanjian di atas itu terdapat perbedaan. Perbedaan tersebut terletak pada adanya majikan yang akan memerintah buruhnya ( pasal 1601 a, KHU, Perdata ) dan dalam pasal 395 KUH Dagang terdapat istilah melakukan pekerjaan dalam dinas pengusaha kapal, nakhoda dan anak buah kapal.

Pada kedua pasal tersebut yang telah merumuskan masalah perjanjian kerja maka menurut hemat penulis bahwa istilah si buruh dalam pasal 1601 a KUHP adalah sama pengertiannya dengan istilah anak buah kapal dalam pasal 395 KUH Dagang, sedangkan bentuk perjanjian kerja dalam pasal 395 KUH Dagang merupakan perjanjian khusus yang sejati sedang perjanjian kerja yang dirumuskan dalam pasal 1601 KUH Perdata adalah perjanjian kerja pada umumnya.

Perjanjian khusus yang sejati dalam perjanjian kerja di laut yaitu suatu suatu hubungan antara anak buah kapal dengan nakhoda sebagai pemegang kekuasaan di atas kapal

untuk memberikan segala perintah sehubungan dengan bidangnya masing-masing. Nakhoda dalam hal ini bukan majikan/pe-milik perusahaan pelayaran melainkan ia sebagai pimpinan di atas kapal dan telah mendapat kewenangan khusus dari pengusaha dan namanyapun telah terdaftar di dalam daftar bahari.

Setelah dikemukakan rumusan kedua pasal tersebut di atas yaitu menurut KUH Perdata dan KUH Lagang, maka selanjutnya yang menjadi pokok pikiran yaitu bagaimana bentuk perjanjian kerja di laut.

Menurut W. Soedjono ( 1987 : 6 ) bahwa :

Walaupun untuk perjanjian kerja laut itu diharuskan adalah syarat tertulis, yaitu antara rader dengan nakhoda dan perwira kapal sendiri dan rader dengan anak buah kapal dipihak lain namun masih dijumpai adanya peraturan.

Perjanjian kerja laut antara rader atau pengusaha kapal dan pekerja yang bertindak sebagai nakhoda atau perwira kapal harus diadakan secara tertulis, sedang perjanjian antara rader dengan anak buah kapal harus secara mutlak dibuat dihadapan pejabat yang berwenang untuk membuat akte. Akte tersebut selain oleh pejabat yang berwenang untuk itu juga harus ditandatangani oleh pengusaha kapal dan pekerja atau karyawan.

Syarat lain yang harus dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja laut antara pengusaha dan anak buah kapal adalah pihak yang berwenang membuat akta perjanjian diwajibkan untuk membacakan isi perjanjian kerja laut tersebut apakah



ia sanggup untuk melakukan pekerjaan atau tidak. Di Dalam pasal 401 KUH Dagang yang berisi ketentuan tentang apa yang harus disebutkan di dalam perjanjian kerja laut antara rader dan anak buah kapal. Hal-hal yang harus dimuat di dalam perjanjian kerja laut menurut pasal 401 KUH Dagang adalah:

- 1 Nama, nama kecil, tempat kelahiran, pekerjaan,
- 2 Tempat dan hari pembuatan perjanjian,
- 3 Penunjukan kapal dimana pekerja mengikatkan dirinya untuk bekerja,
- 4 Perjalanan atau jalur yang akan dilayari
- 5 Waktu untuk mulai bekerja
- 6 Penegasan apakah pekerja terikat pula untuk melakukan pekerjaan di darat,
- 7 Penetapan waktu untuk kapan mulai bekerja di kapal
- 8 Penetapan hari-hari libur,
- 9 Penegasan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja antara pengusaha kapal dan pekerja yang akan bertindak sebagai nakhoda atau perwira kapal sebagaimana telah disebut di atas, maka perjanjian kerja harus dibuat oleh syabandar. Pada saat perjanjian kerja tersebut mulai berlaku maka nakhoda harus menyampaikan kepada pengusaha kapal pelayaran untuk ditunjukkan kapal yang akan diwakinya.

Untuk menentukan kapan mulainya nakhoda dan anak buah kapal mulai berdinias, maka hal ini untuk nakhoda ditegaskan dalam pasal 427 untuk anak buah kapal ( ABK ) diatur dalam pasal 434 KUH Dagang.

Pasal 427 KUH Dagang berbunyi sebagai berikut :

Nakhoda dianggap dalam dinas di suatu kapal sejak hari dimana ia menerima tugasnya di kapal, sampai hari dimana dibebaskan dari tugasnya atau ia meletakannya.

Pasal 427 KUH Dagang hanyalah menentukan tentang mulainya terhitung dinas seorang nakhoda dan juga mengenai masa berakhirnya di atas tersebut yang disebabkan dari tindakan nakhoda yang meletakkan jabatan.

Selanjutnya di dalam pasal 434 KUH Dagang juga ditetapkan bahwa :

Anak buah kapal dianggap dalam dinas dikapal sejak hari yang ditunjuk dalam daftar bahari atau bilamana itu tidak ada, sejak hari dimana dibuat daftar bahari sampai dengan dimana ia dibebaskan dari pekerjaan di kapal atau meletakkannya.

Kedua pasal tersebut di atas yang mengatur saat mulainya nakhoda dan anak buah kapal dinas di atas kapal dan tidak ditemukan penegasan tentang kapan berakhirnya hubungan kerja tersebut. Dalam pasal di atas hanyalah menyebutkan kata dibebaskan dari pekerjaan di kapal atau meletakkannya.

Jadi jelaslah bahwa perjanjian kerja di laut tidak secara tegas menyatakan batas waktu untuk mengakhiri adanya hubungan kerja antara pihak pengusaha kapal dengan nakhoda, dan anak buah kapal melainkan dari pihak nakhoda maupun anak buah kapal dapat memungkinkan mengakhiri perjanjian di maksud dengan meletakkan jabatan atau mengundurkan diri.

Di dalam kanca pembangunan yang sedang pemerintah galakkan dewasa ini yang meliputi segala aspek kehidupan, maka buruh sebagai pelaku proses produksi barang dan jasa telah mendapat perhatian serius dari pemerintah. Dengan adanya kebijaksanaan-kebijaksanaan yang dilaksanakan oleh pe-

merintah dalam rangka pembinaan dan pengawasan terhadap para buruh guna mewujudkan kehidupan perusahaan yang demokratis. Maka untuk lebih menegaskan partisipasi buruh dalam pelaksanaan pengelolaan perusahaan, buruh perlu diikuti sertakan dalam mengatur hak dan kewajiban buruh dan pengusaha hal tersebut di atas adalah merupakan suatu hal pokok yang harus termuat dalam perjanjian kerja laut.

Dengan demikian jelaslah bahwa perjanjian kerja laut apabila dihubungkan dengan perjanjian kerja/perjanjian perburuhan pada umumnya adalah bersifat khusus. Khususnya dalam perjanjian kerja laut itu dengan melihat pasal 395 KUH Dagang dimana dengan tegas dinyatakan di dalamnya seseorang yang bekerja pada pengusaha kapal sebagai buruh apakah akan bertindak sebagai nakhoda atau anak buah kapal.

Jadi pasal 395 KUH Dagang tersebut adalah menetapkan macam pekerjaan apa yang akan dilakukan si buruh, apakah ia sebagai nakhoda atau sebagai anak buah kapal sedangkan pada perjanjian kerja perburuhan tidak dijumpai penunjukkan/ penetapan macam pekerjaan yang akan dilakukan oleh buruh atau pekerja.

Dalam perjanjian kerja laut atas suatu kapal, pihak pengusaha kapal dapat membuat perjanjian tertulis yang sifatnya bukan autentik antara nakhoda dan perwira kapal, sedangkan bagi anak buah kapal harus membuat perjanjian secara resmi yang sifatnya autentik yang dibuat oleh syabandar.

## 2.2 Pengertian Kecelakaan Kerja di Laut

Kecelakaan kerja yang terjadi dalam suatu lingkungan perusahaan akan menimbulkan suatu hak dan kewajiban karena adanya hubungan kerja.

Berkaitan dengan itu maka sebelum diuraikan pengertian kecelakaan kerja di laut, ada baiknya dipahami terlebih dahulu pengertian hubungan kerja menurut para sarjana antara lain :

Halili Toha dan Hari Pramono ( 1987 : 9 ) memberi rumusan hubungan kerja sebagai berikut :

Yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dengan majikan, yang mana hubungan tersebut hendak menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yang pada pokoknya menggambarkan hak-hak dan kewajiban buruh terhadap majikan dan sebaliknya:

Gunawi Kartasapoetra ( 1983 : 29 ) menyatakan :

Sehubungan dengan pekerjaan dan pelaksanaan pekerjaan lahirilah hubungan kerja atau hubungan perburuhan yang jika ditinjau dari segi hukum dan perundang-undangan, yang berlaku sekarang mempunyai arti sebagai berikut:

Kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara terus menerus dalam waktu tertentu dan secara teratur demi kepentingan orang yang memerintahkannya ( pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama.

Wiwoho Soedjono ( 1986 : 1-2 ) menyatakan bahwa :

Yang diartikan dengan hubungan kerja yaitu suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak dan kewajiban buruh terhadap majikan.

Bertolak dari pengertian tersebut di atas, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan

hubungan kerja adalah rangkaian pelaksanaan perjanjian kerja antara pihak pemberi kerja yaitu majikan dengan pe-kerja untuk melaksanakan suatu prestasi guna menghasilkan barang maupun jasa dengan ketentuan masing-masing mempunyai hak dan kewajiban.

Hubungan kerja tersebut pada dasarnya meliputi hal - hal sebagai berikut ;

- a. Pembuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja.
- b. Kewajiban buruh melakukan pekerjaan dibawah pimpinan majikan yang sekaligus merupakan hak majikan atas pekerjaan dari buruh.
- c. Kewajiban majikan membayar upah kepada buruh sekaligus merupakan hak buruh.
- d. Berakhirnya hubungan kerja yang harus diselesaikan sebaik-baiknya.

Setelah dipahami pengertian hubungan kerja tersebut di atas, maka selanjutnya akan diuraikan pengertian kecelakaan kerja di laut.

Suma'mur ( 1981 : 5 ) merumuskan kecelakaan sebagai berikut :

Kecelakaan adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan. Takterduga oleh karena dibelakang peristiwa itu tidak terdapat unsur kesengajaan lebih-lebih dalam unsur perencanaan. Maka dari itu peristiwa sabotase atau tindakan kriminal di luar ruang lingkup kecelakaan yang sebenarnya. Tidak diharapkan oleh karena peristiwa kecelakaan disertai kerugian material ataupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang berat .

Kecelakaan akibat kerja adalah merupakan peristiwa tiba-tiba menimbulkan hak bagi pekerja dan kewajiban bagi perusahaan atas dasar hubungan kerja dalam suatu lingkungan perusahaan. Hak bagi pekerja adalah mendapatkan ganti kerugian untuk pemulihan kembali akibat kecelakaan tersebut.

Kadang-kadang kecelakaan akibat kerja diperluas ruang lingkungannya sehingga meliputi juga kecelakaan-kecelakaan kerja yang terjadi pada saat perjalanan atau transpor ke dan dari tempat kerja. Kecelakaan-kecelakaan di rumah atau waktu rekreasi atau cuti dan lain-lain adalah di luar makna kecelakaan akibat kerja sekalipun pencegahannya sering dimasukkan kepada kecelakaan umum hanya saja menimpa tenaga kerja di luar pekerjaannya.

Kecelakaan pekerja di laut pada prinsipnya tidak berbeda dengan kecelakaan kerja di perusahaan-perusahaan lainnya yang membedakan dalam hal ini hanyalah tempat atau wilayah terjadinya kecelakaan kerja tersebut.

### 2.3 Pengertian Pertanggungans Laut

Sebelum diuraikan lebih jauh mengenai pertanggungans laut seperti yang terdapat dalam Kitab Undang-undang Hukum Dagang pada buku II titel IX, maka dirasa perlu untuk mengetahui definisi pertanggungans itu sendiri menurut pendapat para sarjana maupun menurut Undang-undang.

Pasal 246 KUHD ditegaskan sebagai berikut :

Asuransi atau pertanggungans adalah suatu perjanjian

di mana penanggung dengan menikmati suatu premi mengikat dirinya terhadap tertanggung untuk membebaskannya dari kerugian karena kehilangan yang akan diderita olehnya karena suatu kejadian yang tidak pasti".

Dalam praktek dewasa ini di Indonesia sehubungan pemakaian istilah kadang-kadang ada yang menggunakan istilah asuransi adapula yang memakai istilah pertanggungan. Peristilahan asuransi menimbulkan asuradeur atau assurador bagi penanggung atau yang diasuransikan bagi tertanggung.

Pendapat lain yang dikemukakan para sarjana adalah sebagai berikut :

1. M.H. Tirtaamidjaja dalam diktat hukum dagang II (H. Osman Bosra 1979 : 1 ) menyatakan :

Asuransi ( insurance ) adalah suatu persetujuan dimana si penanggung ( insurer ) berjanji kepada yang dipertanggungkan ( insured ) yang mesti membayar premi ( premium ) untuk memberi kepadanya penggantian kerugian karena kehilangan, kerugian atau karena tiada mendapat keuntungan yang diharapkan yang dapat diderita oleh yang dipertanggungkan itu oleh suatu peristiwa yang tidak dapat dipastikan..

2. J.E. Kaihatu ( H. Osman Bosra ibid )

Pertanggungan atau asuransi itu adalah jaminan yang sepanjang hal ini dapat dilakukan dan bertujuan untuk menutup segala kerugian yang dapat diperhitungkan dalam bentuk uang, kerugian mana mungkin telah diderita oleh seseorang sebagai akibat dari kerusakan atau turunnya harga barang atau benda yang dipertanggungkan itu sesudahnya barang-barang atau benda itu mengalami kerugian karena sebab-sebab tertentu.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang diuraikan di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pada dasarnya rumusan-rumusan tersebut adalah sama yaitu tiap-tiap rumusan asuransi terkandung tiga unsur pokok yaitu :



1. Adanya tertanggung

Yaitu adanya kewajiban untuk membayar sejumlah uang sebagai premi kepada pihak penanggung.

2. Adanya penanggung

Yaitu timbulnya kewajiban untuk membayar sejumlah uang pada pihak tertanggung apabila unsur ketiga terjadi.

3. Adanya peristiwa yang belum tentu terjadi

Yaitu peristiwa yang tidak dapat ditentukan kapan terjadinya.

Pengertian tersebut di atas adalah pengertian asuransi secara umum yang berlaku baik untuk asuransi kerugian maupun asuransi jiwa.

Dalam hubungan itu Radi Purba ( 1980 : 1 ) bahwa :

Penanggung mengikat diri untuk mengganti kerugian tertanggung yang diakibatkan oleh kehilangan keuntungan yang diharapkan yang diderita tertanggung karena suatu peristiwa yang tidak diketahui atau tidak diduga lebih dulu.

Tentang pertanggung jawaban pengusaha pelayaran atas perbuatan-perbuatan para buruh di dalam Kitab Undang-undang Hukum Dagang pada beberapa pasal mengatur secara khusus pertanggung jawaban laut, antara lain buku II titel IX meliputi pasal 592 sampai pasal 685 dan titel mana ditegaskan tentang pertanggung jawaban terhadap bahaya - bahaya di laut dan perbudakan.



Menurut pasal 246 KUH Dagang pertanggungan pada umumnya adalah suatu persetujuan dalam mana pihak yang menjamin atau berjanji terhadap pihak yang dijamin untuk dengan menerima sejumlah uang premi, mengganti kerugian yang mungkin diderita oleh terjamin yang merupakan akibat dari suatu peristiwa yang belum terang akan terjadi.

Uraian tersebut di atas menampakkan adanya pemikiran untung-untungan, apabila kemudian ternyata kerugian itu tidak terjadi maka tentunya jumlah uang premi tetap menjadi milik pihak penanggung, jadi mereka untung sedang apabila kerugian kepada pihak yang dijamin maka tentu yang menjamin harus membayar ganti rugi kepada tertanggung jadi pihak yang belakangan inilah yang untung dan pihak penanggung itu menderita kerugian. Tetapi rugi dalam hal ini perhitungannya seimbang dengan keuntungan-keuntungan yang menerima dalam lain-lain persetujuan pertanggungan.

Bentuk pertanggungan laut sebagaimana yang ditegaskan di dalam pasal 255 KUHD bahwa semua pertanggungan jadi tidak berarti hanya pertanggungan laut saja harus dibentuk secara tertulis dengan suatu akta yang dinamakan polis. Penyebutan polis dalam polis ini sudah selayaknya seperti tgl nama para pihak, ujud barang yang dipertanggungkan.

Obyek pertanggungan laut itu adalah yang harus dijamin keselamatannya sebagaimana yang dirumuskan di dalam pasal 593 sebagai berikut :

- a. tubuh ( casco ) dari kapal dengan segala barang-barang isinya yang perlu untuk pelayaran
- b. Segala barang-barang muatan
- c. Untuk yang dapat diharapkan dari pelayaran
- d. Upah pengangkutan
- e. Bahaya akan diperbudakkan di tengah laut.

Dalam pasal 687 Kitab Undang-undang Hukum Dagang dinyatakan pula pertanggungan-pertanggungan yang berpokok atas kemungkinan-kemungkinan bahaya pengangkutan di darat di sungai-sungai atau perairan pedalaman pada umumnya menurut keadaan-keadaan diatur oleh peraturan-peraturan undang-undang tentang pertanggungan-pertanggungan laut.

Hal yang sama terjadi dalam hal pertanggungan sungai-sungai dan perairan pedalaman bilamana barang-barang dipinda muat dalam kapal-kapal lain kecuali bilamana pertanggungan diadakan atas barang-barang yang harus dimuat dalam kapal tertentu. Bahkan uraian yang terakhir ini dalam hal dipinda-muat dalam kapal-kapal lain, bahaya tetap berjalan terus untuk perhitungan penanggung bilamana pemindah-muatan itu terjadi untuk mengangkat kapal pada waktu air dangkal atau karena alasan-alasan lain yang perlu. Hal ini ditegaskan di dalam pasal 693 KUH Dagang.

### BAB III

#### PERLINDUNGAN PEKERJA YANG MENGALAMI KECELA- KAAN KERJA DI LAUT PADA PT KALLA LINES

Sebelum penulis menguraikan lebih jauh isi sub bab dalam bab ketiga ini maka dirasa perlu diketahui keadaan tenaga kerja PT Kalla Lines, baik yang ada di kapal maupun tenaga kerja di darat ( perkantoran ).

Pada lokasi penelitian penulis yakni pada Kantor PT Kalla Lines Ujung Pandang telah diperoleh data ketenagakerjaan sebagai berikut :

1. Karyawan darat berjumlah 120 orang
2. Karyawan di laut 452 orang
3. Jumlah karyawan seluruhnya 572 orang.

ad.1 Karyawan darat meliputi :

- a. Direktur utama
- b. Direktur
- c. Manager
- d. Kepala cabang
- e. Kepala bagian
- f. Karyawan.

ad.2 Karyawan laut meliputi :

- a. Nakhoda
- b. Mualim I
- c. Mualim II
- d. Mualim III
- e. Mualim IV.

Karyawan yang tersebut di atas semuanya tergolong perwira deck, sedangkan perwira bagian mesin adalah :

- a. KKM ( Kepala Kamar Mesin )
- b. Masinis I
- c. Masinis II
- d. Masinis III
- e. Masinis IV

Keadaan tenaga kerja atau karyawan tersebut di atas yang terdiri dari 452 personil (Karyawan) semuanya bertugas di atas 11 Armada ( kapal ) penumpang yang mempunyai bidang tugas atau jabatan masing-masing.

Karyawan-karyawan tersebut sebelum bekerja di atas kapal atau di laut telah mengadakan perjanjian kerja secara perorangan dalam bentuk tertulis kecuali nakhoda, perjanjian mana dibuat dihadapan instansi yang berwenang yaitu syabandar yang kemudian masing-masing pihak yang berkepentingan membubuhi tanda tangan perjanjian tersebut.

Pada karyawan-karyawan yang bertugas di darat penulis tidak meneliti sampai kesana menyangkut dasar hubungan kerja antara PT Kalla Lines.

Setelah dikemukakan keadaan tenaga kerja PT Kalla Lines di atas, maka untuk selanjutnya akan dikemukakan suatu musibah yang menimpah salah satu karyawan PT Kalla Lines pada KM Athira dan sebab-sebab yang menimbulkannya ke-

celakaan tersebut.

### 3.1 Penyebab timbulnya kecelakaan kerja di laut

Berbicara tentang penyebab timbulnya suatu kecelakaan sebaiknya diambil suatu perbandingan dengan unsur kelalaian, atau kealpaan atau kurang memperhitungkan kemungkinan yang timbul. Dari unsur tersebut di atas yakni kelalaian sebagai kontra dari kesengajaan atau karena kurang hati-hati adalah merupakan ukuran yang paling tepat untuk menentukan nilai akibat yang ditimbulkan.

Kurang hati-hati dalam hal ini mempunyai pengertian yang sama dengan kesalahan, tetapi apabila diteliti secara seksama sebenarnya kesalahan tersebut berorientasi pada :

- a. Dari kurang berhati-hati sedikit sampai kurang berhati-hati yang agak besar.
- b. Dari semborono sedikit sampai semborono besar
- c. Kesengajaan
- d. Salah berbuat sesuatu dalam hal orang sepatutnya harus bertindak.

Adapun ukurannya sampai di mana sesuatu perbuatan dapat dikategorikan telah melakukan usaha penghati-hatian hal ini dari tindakan dari orang yang dibayangi suatu peristiwa, untuk menghindari adanya suatu kemungkinan menimbulkan kerugian dan penderitaan bahkan ancaman maut sekalipun. Bertolak dari uraian di atas, maka peristiwa yang menimpa kecelakaan terhadap seorang tenaga kerja PT Kalla Lines yang di-

jadikan pokok kajian dalam skripsi ini yang duduk persoalannya sebagai berikut :

Sekitar bulan Maret tahun 1992 telah terjadi kecelakaan kerja di atas kapal KM Athira, tepatnya di Pelabuhan Tanjung Priuk pada saat kapal hendak merapat di dermaga. Adapun korban bernama Hendrik Badolaka, kedudukan di atas kapal KM Athira, sebagai tenaga pembantu dan mempunyai masa kerja selama 1 tahun.

Kecelakaan tersebut terjadi di mana tali kapal yang di buang ke darat tidak sampai sehingga jatuh ke laut lalu terlilit dibaling-baling kapal yang sementara terputar, pada saat itu pula menurut wawancara penulis pada tanggal 29 Agustus 1992, diperoleh keterangan dari Ronald. R. selaku Mualim I B, KM Athira, bahwa : pada saat tali jatuh ke laut dan terlilit dibaling-baling kapal yang sementara berputar, Hendrik, Badolaka, tanpa diperintah turun ke laut dan langsung menyelam, maksudnya untuk membuka tali yang terlilit dibaling-baling kapal, tetapi usahanya gagal malahan membawah korban bagi dirinya sendiri.

Pada saat itu hendrik Badolaka meninggal di bawa laut akibat kena putaran baling-baling kapal dan selanjutnya dimusyawarakan di atas kapal oleh para perwira kemudian di angkut ke Ujung Pandang untuk dimakamkan keluarganya.

Peristiwa tersebut di atas, sungguh tidak masuk akal apabila diperhatikan dari sudut kedudukan korban di atas kapal, yaitu korban hanyalah merupakan tenaga pembantu atau dengan kata lain karyawan lepas (tidak tetap) dimana pada saat dibutuhkan baru dipanggil untuk ikut kapal seperti kalau kapal KM Athira hendak berangkat dari Ujung Pandang ke ~~mana~~ saja yang padat dengan penumpangnya maka korban dipanggil sebagai tenaga pembantu untuk mencuci piring serta kebutuhan makanan penumpang, setelah kapal kembali ke Ujung Pandang biasanya korban diistirahatkan lagi.

Sehubungan dengan persoalan di atas, maka mustahil kalau pekerjaan yang dikerjakan itu tanpa perintah oleh pihak tertentu, sebab mana mungkin korban bisa berani turun ke laut tanpa ada yang ditakuti disaat itu, selain itu kematian korban tidak dilaporkan oleh anak buah kapal ke Polisi sehubungan dengan peristiwa atau kecelakaan tersebut, untuk itu kematian korban dipandang dari sudut hukum perlu mendapat tanggapan bagi para penegak hukum utamanya pihak penyidik untuk mengetahui sebab-sebab kematian/kecelakaan tersebut, dimana kecelakaan yang mengakibatkan korban jiwa perlu diketahui letak kesalahan sebagai penyebab korban meninggal dunia, karena hal ini penting sebagai ukuran untuk menghindari adanya tanggapan serta kepentingan keluarga korban itu sendiri.

Kecelakaan sebagaimana yang dikemukakan pada uraian

tersebut tidak diselesaikan menurut ketentuan hukum pidana yang berlaku maupun hukum perburuhan sehingga penulis tidak menguraikan apakah kesalahan tersebut ada pada si korban itu sendiri atau ada faktor lain yang menyebabkan meninggalnya korban tersebut. Menyangkut masalah jaminan sosial atau santunan yang diberikan ahli waris korban akan dikemukakan penulis dalam uraian sub bab berikutnya.

### 3.2 Ganti rugi bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di laut

Pengertian ganti rugi selain yang diatur dalam peraturan pemerintah ( PP No. 33 tahun 1977 ) yang mana secara khusus mengatur ganti rugi kepada korban kecelakaan kerja juga para sarjana hukum memberikan pengertian tentang ganti rugi antara lain :

M. Yahya Harahap ( 1982 : 66 ) menyatakan bahwa :

"Ganti rugi ialah kerugian nyata atau fietelijke na - deel, yang ditimbulkan perbuatan wanprestasi. Lebih lanjut beliau mengatakan bahwa kerugian nyata ini ditentukan oleh suatu perbandingan keadaan yang tidak dilakukan oleh pihak debitur".

Pengertian ganti rugi yang dirumuskan di atas, adalah menyangkut masalah kelalaian atau wanprestasi dalam suatu perjanjian sebagaimana yang diatur dalam KUH Perdata.

Menurut Iman Joepomo ( 1972 : 204 ) dinyatakan sebagai berikut : "Jikalau buruh meninggal dunia akibat kecelakaan kerja yang demikian itu maka kewajiban membayar kerugian berlaku terhadap keluarga yang ditinggalkan".



Hal-hal yang biasa pula menyebabkan kecelakaan di laut adalah :

1. Bahaya taufan
2. Kandasnya kapal
3. Tenggelamnya kapal
4. Perbuatan kekerasan pihak ketiga.

Ketentuan-ketentuan mengenai terjadinya kecelakaan dalam perusahaan terdapat dalam pasal 11 UU No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Dalam pasal 9 UU No. 1 tahun 1970 ditegaskan bahwa : Pengurus diwajibkan melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinnya, kepada pejabat yang ditunjuk oleh menteri Tenaga Kerja.

Penegasan pasal tersebut di atas, apabila dihubungkan dengan kasus yang terjadi di atas kapal KM Athirah, menurut hemat penulis bahwa musibah yang terjadi sehubungan dengan adanya hubungan kerja tidak dilaksanakan sesuai kehendak Undang-undang oleh karena kenyataannya kecelakaan kerja tersebut tidak diselesaikan oleh pihak yang berwenang melainkan diselesaikan sepihak saja oleh perwira deck dan ABK untuk memberikan uang duka kepada ahli waris korban tanpa diusut apa penyebab korban meninggal dunia, namun sudah nampak hal-hal yang berkaitan dengan meninggalnya korban yaitu korban tidak memikirkan kemungkinan-kemungkinan maut mengintai sehingga langsung turun ke laut untuk membuka tali kapal yang terlilit pada baling-baling kapal yang sementara jalan.



Tindakan-tindakan tersebut oleh pihak perwira kapal adalah penyimpangan dari ketentuan pasal 9 ayat 1 UU No. 1 tahun 1970 yang telah dikemukakan di atas.

Demikian pula ganti rugi yang diberikan namun sifatnya bukanlah merupakan ganti rugi tetapi dengan istilah uang duka. Menurut hemat penulis terjadinya kecelakaan tersebut di atas, karena adanya hubungan kerja antara korban dengan perusahaan namun secara tidak langsung artinya tidak adanya suatu ikatan formil dari korban terhadap pemilik perusahaan yakni PT Kalla Lines. Sehubungan dengan itu perlu pula diketahui bahwa sekalipun tidak ada ikatan formil dalam bentuk perjanjian kerja antara PT Kalla Lines dengan korban tetapi mengundang pertanyaan bahwa siapakah yang memperbolehkan si korban sebagai tenaga pembantu di atas kapal EM Athira? Apakah Nakhoda atau ABK? Sebab konsekuensinya tidak mungkin korban melakukan suatu pekerjaan di atas kapal tersebut kalau nakhoda melarang sebelumnya, karena nakhoda dapat bertindak selaku wakil pemilik kapal tersebut, untuk itu pantas kalau pihak perusahaan memberi jaminan sosial atau ganti rugi terhadap keluarga korban dengan mengambil pedoman sebagai mana yang telah di tegaskan dalam peraturan perundang-undangan perburuhan yang dihimpun oleh Ramdlon Naning ( 1982 : 52-53 ) sebagai berikut :

- a. Biaya pengangkutan buruh yang mendapat kecelakaan kerumahnya atau ke rumah sakit.
- b. Biaya pengobatan dan perawatan buruh yang mendapat

kecelakaan termasuk pula biaya pembelian obat-obat dan alat-alat pembalut sejak kecelakaan terjadi sampai berakhirnya keadaan sementara tidak mampu bekerja.

- c. Biaya untuk mengubur buruh yang meninggal dunia karena kecelakaan banyaknya Rp. 125.000. ( seratus dua puluh lima ribu rupiah ).

Pernyataan tersebut di atas, apabila dihubungkan dengan kecelakaan kerja mengakibatkan Hendrik Badolaka menjadi korban jiwa, oleh pihak perusahaan melalui hasil musyawarah telah memberikan kepada keluarga korban uang tunai sebanyak Rp. 3.000.000,- ( tiga juta rupiah ) uang tersebut oleh Nakhoda Km Athira sebagaimana didalam wawancara penulis diperoleh keterangan bahwa sejumlah uang tersebut itu adalah termasuk. uang duka, uang penguburan serta biaya untuk penerbangan dari Jakarta ke Ujung Pandang, juga termasuk uang jasa dan uang pengabdian.

Dalam hubungan ini pasal 1 ayat 2 Peraturan Kecelakaan kerja pelaut No. 447/1940 berbunyi : Jika pelaut meninggal dunia karena akibat sesuatu kecelakaan sebagai termaksud pada ayat 1 kewajiban tersebut berlaku terhadap keluarga si korban yang ditinggalkannya. Pasal 1 ayat 1 dalam peraturan di atas berbunyi :

Majikan wajib memberi kepada seorang pelaut yang mendapat kecelakaan dalam hubungan dengan pekerjaannya di atau untuk kepentingan suatu kapal yang diwajibkan dalam peraturan ini. Dalam melaksanakan peraturan ini dianggap sebagai kecelakaan juga kehilangan perlengkapan yang dikarenakan suatu kecelakaan kapal.

Ketentuan pasal tersebut di atas, tidak ditegaskan bah

wa ganti rugi tersebut khusus bagi anak buah kapal ( ABK ) sehingga menurut hemat penulis ganti rugi yang dimaksud juga berlaku bagi korban dalam kasus yang telah dikemukakan terdahulu sekalipun tidak merupakan anak buah kapal.

Hal tersebut di atas adalah erat hubungannya dengan ketentuan pasal 5 ayat 2 Peraturan Kecelakaan Pelaut No.447/1940 dimana di dalamnya ditegaskan bahwa pelaksanaan peraturan ini, dipandang pula sebagai pelaut walaupun mereka tidak menerima upah, para magang, murid, penumpang yang melakukan pekerjaan pelaut dan orang semacam itu yang bekerja di atau kepentingan kapal yang diwajibkan memberi tunjangan.

Jika peàaut karena kecelakaan meninggal dunia, maka ahli waris yang ditinggalkan menerima suatu pembayaran uang sekaligus sejumlah :

- a. 360 kali upah sehari untuk janda/duda, jika ada lebih dari seorang janda pembayaran itu dibagi merata.
- b. 120 kali upah sehari untuk tiap anak dengan pengertian bahwa tunjangan untuk semua anak bersama-sama berjumlah tidak lebih dari 240 kali upah sehari jika ada lebih dari seorang anak pembayarannya itu dibagi merata antara mereka. Hal ini diatur dalam pasal 11 ayat 1 Peraturan Kecelakaan pelaut No,447 tahun 1940.

### 3.3 Akibat Yang Ditimbulkan Oleh Kecelakaan Kerja di Laut

Dengan dibuatnya perjanjian kerja laut antara anak buah kapal disatu pihak dan pemilik perusahaan pelayaran di lain pihak maka timbullah suatu hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak baik bagi pengusaha pelayaran maupun bagi tenaga kerjanya yaitu nakhoda dan anak buah kapal.

Pengusaha pelayaran sebagai majikan yang kedudukannya sebagai akibat adanya perjanjian kerja laut dengan nakhoda dan anak buah kapal sebagai buruh, maka pengusaha pelayaran dituntut untuk bertanggung-jawab atas perbuatan-perbuatan para buruhnya.

Ketentuan seperti di atas dapat kita jumpai di dalam pasal 1367 KUH Perdata yang berbunyi sebagai berikut :

"Seseorang tidak saja bertanggung-jawab untuk kerugian yang disebabkan karena perbuatannya sendiri, tetapi juga untuk kerugian yang disebabkan karena perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya atau disebabkan oleh barang-barang yang berada di bawah pengawasannya".

Majikan-majikan dan mereka yang mengangkatnya orang lain untuk mewakili urusannya mereka itu bertanggung - jawab tentang kerugian yang diderita atau yang diterbitkan pelayan atau bawahan-bawahan mereka di dalam melakukan pekerjaan majikannya.

Pengusaha pelayaran terikat oleh perbuatan-perbuatan hukum yang dilakukan oleh mereka yang dalam dinas tetap atau sementara dari kapal itu di dalam pekerjaannya dalam lingkungan kewenangannya.

Pengusaha pelayaran bertanggung-jawab terhadap kerugian yang ditimpahkan pada pihak ketiga karena adanya perbuatan melanggar hukum dari mereka yang dalam dinas atau sementara pada kapal karena jabatannya atau karena melaksanakan kegiatannya ada di kapal melakukan pekerjaan untuk kapal atau muatan. Hal ini diatur dalam pasal 321 KUH Dagang.

Ketentuan yang terdapat dalam pasal 321 KUH Dagang dan pasal 1367 KUH Perdata tersebut di atas sebenarnya mengandung makna yang sama, yakni bahwa seseorang karena perbuatannya sendiri tidak hanya dapat dipertanggung-jawabkan secara pribadi, namun ia dapat dipertanggung-jawabkan pula atas perbuatan-perbuatan orang lain, sedangkan yang dimaksud dengan perbuatan itu secara yuridis ada dua macam perbuatan, yaitu perbuatan yang menurut hukum dan perbuatan yang melanggar hukum.

Perbuatan menurut hukum adalah perbuatan oleh pihak-pihak yang terikat dalam suatu persetujuan dilaksanakan sebagaimana mestinya yaitu dikehendaki oleh masing-masing pihak yang mengadakan persetujuan. Sedangkan perbuatan yang melanggar hukum adalah suatu perbuatan yang tidak dikehendaki salah satu pihak sehingga mengakibatkan adanya kerugian juga perbuatan tersebut bertentangan dengan hukum si pembuat itu sendiri untuk itu perbuatan melanggar hukum itu bagi si pembuat oleh undang-undang diwajibkan mengganti kerugian sebagai akibat dari perbuatannya.

Sepanjang uraian sub bab di atas adalah merupakan pemenuhan akibat perjanjian kerja di laut antara pihak pengusaha pelayaran dengan buruhnya. Uraian selanjutnya adalah menyangkut akibat yang ditimbulkan oleh adanya kecelakaan kerja di laut.

Sebagaimana telah dikemukakan penulis terdahulu dalam suatu kasus yang menimpa tenaga kerja pembantu di atas kapal KM Athirah milik PT Kalla Lines, yang mengakibatkan meninggalnya korban tersebut karena kurang hati-hati dan juga bukan porsinya yang pantas dilakukan. Hal ini adalah merupakan salah satu akibat kecelakaan kerja di laut, untuk itu dapat dipahami bahwa sebenarnya akibat kecelakaan di laut besar kemungkinan membawahi kerugian baik kerugian materil maupun kerugian-kerugian lainnya terhadap pihak pengusaha pelayaran, anak buah kapal dan pemerintah.

Sehubungan dengan itu maka dirasa perlu adanya pola pembinaan secara khusus dari pihak pemerintah yakni Departemen Perhubungan Laut dan Angkatan Laut untuk membekali para anak buah kapal milik perusahaan swasta baik kapal yang diperuntukkan dalam dunia niaga terlebih-lebih bagi pelayaran pengangkutan penumpang, sehingga para anak buah kapal dapat membenahi diri serta sadar untuk melakukan pekerjaan di bidang orang lain dengan maksud mencegah adanya kejadian seperti yang dialami korban pegawai pembantu kapal KM Athirah tersebut di atas.

## BAB IV

### PELAKSANAAN PERLINDUNGAN PEKERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN DI LAUT PADA PT. KALLA LINES

#### 4.1 Tinjauan Umum Asuransi Sosial Tenaga Kerja

Dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional dewasa ini sasaran utama adalah meningkatkan kesejahteraan bangsa secara merata bagi semua golongan dan tingkat anggota masyarakat. Dalam pelaksanaan pembangunan tenaga kerja mempunyai peranan dan arti yang penting sebagai suatu unsur penunjang, untuk berhasilnya pembangunan nasional. Tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan yang produktif sehingga sudah sewajarnya apabila kepada mereka diberikan perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraan.

Maka sudah tiba saatnya untuk melakukan usaha yang lebih nyata untuk memelihara dan meningkatkan kesejahteraan tersebut terutama ditujukan terutama ditujukan kepada kesejahteraan kini dan di hari tua yakni pada saat mereka tidak mampu lagi memenuhi kebutuhan hidupnya. Usaha peningkatan tersebut dilakukan melalui sistem asuransi sosial.

Asuransi sosial bagi tenaga kerja pada hakekatnya mempunyai beberapa aspek, seperti jaminan keperluan hidup bagi tenaga kerja beserta keluarganya, dan merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya.



Penyelenggaraan asuransi sosial tenaga kerja pada dasarnya mencakup ruang lingkup dan tujuan yang luas sehingga menimbulkan konsekuensi pembiayaan yang luas pula dan pada hakikatnya pembiayaan program tersebut akan merupakan beban masyarakat secara keseluruhan. Oleh karena itu dalam penyelenggaraannya perlu sekali diadakan pentahapan - pentahapan dengan memperhatikan kemampuan masyarakat yang berkaitan langsung dengan kebutuhan tenaga kerja akan jaminan sosial yang dimaksudkan, maka dalam peraturan pemerintah ini di atur penyelenggaraan asuransi sosial tenaga kerja dan program tabungan hari tua ( THT ) yang dikaitkan dengan asuransi kematian.

Risiko sosial ditimpa kecelakaan kerja akan mengakibatkan hilang atau berkurangnya penghasilan tenaga kerja, untuk itu perlu melindungi tenaga kerja terhadap risiko tersebut sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang No. 2 tahun 1951 yang mewajibkan pengusaha untuk membayar tunjangan kepada tenaga kerja yang ditimpa kecelakaan.

Struktur perekonomian Indonesia dewasa ini sebagai konsekuensi pembangunan nasional cenderung untuk meningkatkan jumlah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan yang menggunakan peralatan-peralatan besar dan teknologi modern serta bahan-bahan kimia sehingga dengan demikian makin besar pula kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja maupun penyakit akibat hubungan kerja.

Karena kemampuan keuangan perusahaan belum semuanya memadai demikian pula tingkat pengetahuan dari pemilik perusahaan maupun tenaga kerja mengenai hak dan kewajibannya.

Jaminan sosial tenaga kerja ( Jamsostek ) adalah sebagai bagian dari program jaminan sosial tenaga kerja dengan tujuan antara lain untuk meningkatkan kepastian pelaksanaan hak tenaga kerja sehubungan dengan kecelakaan kerja dan sekaligus meratakan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajibannya.

Aspek lain dari jaminan sosial tenaga kerja adalah untuk melindungi segala risiko di hari yang akan mengakibatkan terputusnya penghasilan tenaga kerja.

Salah satu kebutuhan tenaga kerja di masa tuanya adalah jaminan tersebut sebagai tabungan hari tua dapat dimanfaatkan pada waktu tidak mampu lagi tenaga atau waktu menderita cacat maupun pada waktu meninggal dunia. Untuk membantu mewujudkan adanya dana tersebut pemerintah mengeluarkan suatu Undang-undang yaitu Undang-undang No. 3 tahun 1992 yang mengatur secara khusus jaminan sosial tenaga kerja sebagai pengganti Peraturan Pemerintah No. 33 tahun 1977 (ASTEK).

Sehubungan dengan berlakunya Undang-undang No. 3/1992 yang khusus mengatur jaminan sosial tenaga kerja berarti ada perkembangan lebih maju lagi di bidang ketenaga kerjaan sehingga keadaan-keadaan yang tadinya dirasa kurang mengikuti perkembangan setelah berlakunya UU ini sudah tercipta suatu

suasana baru dalam hal ketenaga kerjaan. Tidak berarti bahwa Asuransi Sosial tenaga Kerja yang dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 33 tahun 1977 yang terdiri dari IX Bab dan 24 pasal yang tiap bab berisi :

Bab 1 berisi ketentuan umum, bab 2 berisi kewajiban perusahaan dan tenaga kerja, bab 3 berisi iuran asuransi kecelakaan kerja, bab 4 berisi jaminan kecelakaan kerja, bab 5 berisi iuran tabungan hari tua, bab 6 tabungan hari tua bab 7 iuran asuransi kematian, bab 8 jaminan kematian, bab 9 berisi pemindahan hak, bab 10 keringanan pajak, bab 11 badan penyelenggara, bab 12 ketentuan peralihan, bab 13 ketentuan pidana dan bab 14 penutup.

Sistematis dari peraturan pemerintah tersebut di atas dilengkapi lampiran sebagai berikut :

#### I. Jaminan Kecelakaan Kerja

##### A. Ganti rugi

1. Tunjangan selama tidak mampu bekerja 120 hari  
100 % x upah, selanjutnya 50 % x upah
2. Cacat total/sebagian dibayar sekaligus
3. Kematian dibayar sekaligus
4. Uang kubur Rp. 30.000.-

##### B. Pengobatan/perawatan

- |                          |       |
|--------------------------|-------|
| 1. Ongkos pengangkutan   | 100 % |
| 2. Obat                  | 100 % |
| 3. Dokter                | 100 % |
| 4. Operasi               | 100 % |
| 5. Ronggen, laboratorium | 100 % |



6. Perawatan Puskesmas, Rumah Sakit Umum	
Kelas II	100 %
7. Gigi	100 %
8. Mata	100 %
9. Lain-lain	100 %.

C. Penyakit akibat hubungan kerja dan jaminan ganti rugi dan pengobatan/perawatan sama dengan A dan B

D. Batas maksimum seluruh biaya yang dikeluarkan untuk satu peristiwa kecelakaan tersebut pada B.1 sampai 9 maksimum Rp. 50.000.

## II. Tabel prosentase tunjangan cacat tetap

Macam cacat tetap dan sebagian	40 %
Lengan kanan dan sendi bahu kebawa	35 %
Lengan kiri dan sendi bahu kebawa	35 %
Lengan kanan dari atas siku kebawa	30 %
Lengan kiri dari atas siku kebawa	30 %
Tangan kanan dari atas pergelangan kebawa	30 %
Tangan kiri dari atas pergelangan kebawa	28 %
Kedua belah kaki dari pangkal paha ke bawa	70 %
Sebelah kaki dari pangkal kaki ke bawa	35 %
Kedua belah kaki dari mata kaki ke bawa	50 %
Kedua belah mata	25 %
Sebelah mata	70 %
Pendengaran pada kedua belah telinga	30 %
Pendengaran pada kedua belah telinga	40 %
Ibu jari tangan kanan	15 %
Ibu jari tangan kiri	12 %
Telunjuk tangan kanan	9 %
Telunjuk tangan kiri	7 %

Salah satu jari lain tangan kanan	4 %
Salah satu jari lain tangan kiri	3 %
Salah satu ibu jari kaki	3 %
Salah satu jari kaki lain	2 %.

#### 4.2 Peranan Asuransi Sosial Tenaga Kerja

Secara mendasar program asuransi sosial tenaga kerja ( ASTEK ) bertujuan untuk memberikan perlindungan sosial dan ekonomi bagi tenaga kerja dan keluarganya pada saat mengalami resiko kecelakaan kerja, cacat, sakit, hari tua, meninggal dan menciptakan ketenangan kerja peningkatan produktivitas serta ketenangan berusaha.

Asuransi sosial tenaga kerja ( Astek ) diperlukan sebagai bagian upaya penanggulangan ketidak pastian masa depan yang dihadapi pekerja, mengingat peluang terjadinya risiko terus meningkat sebagai dampak berbagai keadaan atau perkembangan teknologi dewasa ini.

Bagi tenaga kerja yang menggantungkan penghasilannya kepada penerimaan upah, setiap risiko yang dialami secara langsung dapat berakibat terganggunya kelancaran atau bahkan hilangnya penerimaan upah sebagai unsur pokok pemeliharaan kesejahteraan dan keluarganya. Sedangkan bagi pengusaha, setiap risiko yang menimpa tenaga kerjanya dapat merupakan gangguan pada suasana kerja, proses produksi dan program perusahaan.

Upaya penanggulangan terhadap risiko seperti termak - sud di atas, memberikan pembiayaan dari waktu ke waktu semakin mahal sehingga tidak setiap tenaga kerja mampu menang-

gurangi risiko yang dihadapi serta tidak setiap perusahaan mampu menyelenggarakan program jaminan sosial sendiri. Atas dasar itu upaya penanggulangan perlu dilakukan secara terencana dan sistematis melalui mekanisme kegotong-royongan iuran dan pembagian risiko dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang dilaksanakan oleh pemerintah guna menjamin lingkungan kepesertaan yang optimal, penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja oleh pemerintah dengan suatu anjuran bersifat wajib melalui UU No. 3 tahun 1992.

Sebagai dasar hukum dan badan penyelenggara pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan dan diatur oleh Undang-undang No. 3 tahun 1992, berikut peraturan lain yang berkaitan dengan pelaksanaannya.

Sebagai penjabaran dari berbagai ketentuan dasar, seperti pasal 27 Undang-undang Dasar 1945, Undang-undang No.2 tahun 1951 dan Undang-undang No. 14 tahun 1969. Penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja yang dilakukan oleh PT Asuransi Sosial Tenaga Kerja yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 34 tahun 1977 sebagai suatu lembaga khusus penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja. Sepanjang uraian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa peranan jaminan sosial tenaga kerja ( Jamsostek ) adalah merupakan keperluan jaminan hidup bagi tenaga kerja beserta keluarganya dan merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pemikirannya.

#### 4.3 Prosedur dan syarat syarat pemberian jaminan sosial tenaga kerja

Pada tahap permulaan perusahaan dan tenaga kerja diwajibkan ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja (UU No.3 tahun 1992) bagi setiap perusahaan yang mempekarjakan tenaga kerja sebanyak 25 orang ke atas dan perusahaan-perusahaan yang dalam setiap bulan membayar gaji atau upah buruh paling sedikit Rp.1.000.000,- ( satu juta rupiah ).

Bagi perusahaan yang memenuhi syarat seperti tersebut di atas, diwajibkan untuk mengisi dan mengajukan suatu pendaftaran perusahaan dengan melampirkan daftar upah dan formulir daftar nama-nama tenaga kerja dalam lingkungan perusahaannya. Petugas perusahaan/badan usaha dapat menghubungi atau datang ke Kantor Cabang, Perwakilan atau penghubung Perum asuransi sosial tenaga kerja yang terdekat dengan lokasi perusahaan dan mengisi seperangkat formulis yang telah disediakan sesuai dengan petunjuk pengisian yang diberikan petugas PT asuransi sosial tenaga kerja.

Formulis yang telah diisi dengan tepat dikembalikan kepada petugas PT asuransi sosial tenaga kerja dan selanjutnya petugas tersebut akan mengeluarkan penetapan besarnya iuran yang telah ditetapkan secara teratur paling lambat pertengahan bulan berikutnya.

Kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja hanya dapat dilakukan pada kantor-kantor yang telah ditunjuk untuk me-

nyelenggarakan program asuransi sosial tenaga kerja. Setelah formulir penetapan besarnya iuran disampaikan kepada peserta maka perusahaan diwajibkan melaporkan setiap perubahan dari alamat status kepemilikan dan jenis/bidang usaha kepada perum asuransi sosial tenaga kerja.

Klasifikasi iuran asuransi kecelakaan kerja dalam satu perusahaan didasarkan pada klasifikasi jenis/bidang usaha sesuai dengan nomor klasifikasi ILO. Apabila dalam suatu lokasi kerja/perusahaan terdapat beberapa macam jenis pekerjaan maka ditetapkan kelas tarif yang tertinggi di dalam lingkungan perusahaan. Kelas tarif yang dimaksudkan adalah sebagaimana yang ditentukan dalam pasal 3 PP No. 33 tahun 1977 yang berbunyi sebagai berikut :

- (1) Iuran untuk pembiayaan program asuransi sosial tenaga kerja ditanggung oleh perusahaan.
- (2) Besarnya iuran untuk pembiayaan program asuransi kecelakaan kerja dibagi dalam 10 kelas, dengan iuran terendah 24 % ( dua empat persepuluh per mil ) upah dan iuran tertinggi 36 ( tiga enam per mil ) dengan perincian sebagaimana tercantum dalam lampiran A peraturan pemerintah ini.
- (3) Perubahan terhadap ketentuan-ketentuan dalam lampiran dimaksud dalam ayat 2 ditetapkan dengan keputusan Presiden.

Ketentuan tersebut di atas, telah dilaksanakan pada PT Kalla Lines, dimana jumlah karyawan secara keseluruhan di laut maupun di darat adalah 572 orang sedangkan yang menjadi peserta ASTEK sebanyak 270 orang karyawan laut, dan 28 orang karyawan darat sedang selebihnya belum menjadi peserta.



Menurut keterangan yang diberikan oleh M. Radi Yoslantana, SH, selaku manager personalia PT Kalla Lines dalam penelitian penulis bahwa karyawan yang belum menjadi peserta ASTEK di PT Kalla Lines adalah karyawan yang masih berstatus pembantu.

Selanjutnya Drs. Syahrul, sebagai staf personalia memberikan penjelasan kepada penulis bahwa sejumlah karyawan di lingkungan PT Kalla Lines yang menjadi peserta ASTEK, semuanya ditanggulangi oleh perusahaan setiap bulannya untuk membayar iuran sebagai kewajibannya kepada penyelenggara yakni pihak ASTEK. Berkaitan dengan kewajiban tersebut oleh pihak peserta ASTEK di lingkungan PT Kalla Lines maka dengan sendirinya telah terjadi pula jaminan apabila peserta tersebut mengalami kecelakaan kerja sebagaimana yang telah disetujui para pihak dalam perjanjian kerja sepanjang kecelakaan tersebut terjadi karena adanya hubungan kerja.

Pasal 7 PP No. 33 tahun 1977 ditegaskan sebagai berikut :

- (1) Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja.
- (2) Jaminan kecelakaan kerja yang dimaksud dalam ayat 1 ialah :
  - a. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dari rumahnya atau ke rumah sakit.
  - b. Biaya pengobatan dan perawatan di rumah sakit bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja termasuk juga biaya pertolongan pertama pada kecelakaan.
  - c. Tunjangan sementara tidak mampu bekerja, tunjangan cacat tetap dan tunjangan kematian.

- (3) Besarnya jaminan kecelakaan kerja dimaksud dalam ayat 2 ialah seperti tercantum dalam lampiran B. PP No. 33 tahun 1977.
- (4) Perubahan terhadap ketentuan-ketentuan dalam lampiran dimaksud dalam ayat 3 ditetapkan dengan keputusan Presiden.

Asuransi sosial tenaga kerja meliputi asuransi kecelakaan kerja ( AKK ) tabungan hari tua ( THT ) dan asuransi kematian. Adapun mekanisme pemberian jaminan tersebut adalah sebagai berikut :

Program	Risiko	Jaminan
Asuransi Kecelakaan Kerja ( AKK )	Mengalami kecelakaan yang terjadi dalam melaksanakan tugas dan dalam hubungan kerja termasuk dalam perjalanan pulang pergi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- biaya perawatan dan pengobatan maksimum Rp.2.000.000 termasuk biaya angkutan darat Rp.50.000.- Udara Rp.100.000.-</li> <li>- Tunjangan sementara tidak mampu bekerja 120 hari pertama 100 % upah dan hari seterusnya 50 %.</li> <li>- Jaminan cacat maksimum 70%x60 bulan upah terakhir.</li> <li>- Jaminan kematian karena kecelakaan kerja maximum 60 % upah x 60 bulan. ditambah uang kubur Rp. 50.000.-</li> <li>- Jaminan pengadaan alat bantu menurut harga RC BR Suharso Solo + 40 %.</li> <li>- Jaminan prothesegigi dan kaca mata Rp.25.000.-</li> </ul>

Tabungan Hari Tua ( THT )	- Telah memasuki usia 55 tahun atau meng- alami cacat tetap total atau mening- gal sebelum usia 55 tahun atau kembali negara asal ( bagi orang asing ).	- Pengembalian selu- ruh THT atas nama Tenaga Kerja yang bersangkutan plus bunga.
Asuransi Kema- tian ( AK )	!- Meninggal dunia bi- ! asa ( bukan karena ! kecelakaan kerja ) !	!- Santunan kematian sebesar Rp.700.000

Sumber data : Kantor Perum ASTEK Kotamadya Ujung Pandang.

#### 4.4 Pelaksanaan Pembayaran Santunan Asuransi Sosial Tenaga Kerja

Tenaga kerja yang sudah menjadi peserta asuransi sosial tenaga kerja apabila mendapat suatu musibah kecelakaan kerja maka baginya berhak memperoleh santunan dari asuransi sosial tenaga kerja yang meliputi :

- a. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mendapat kecelakaan kerja dari tempat terjadinya kecelakaan ke rumah sakit atau ke rumahnya.
- b. Biaya pengobatan dan perawatan di rumah sakit bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja termasuk juga biaya pertolongan pertama pada kecelakaan
- c. Tunjangan sementara tidak mampu bekerja, tunjangan cacat tetap dan uang tunjangan kematian serta tunjangan uang kubur akibat kecelakaan kerja.

Besarnya masing-masing jaminan kecelakaan kerja bagi setiap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja tergantung dari penetapan pengawasan Departemen Tenaga Kerja yang

berwenang dalam perusahaan tempat terjadinya kecelakaan kerja, karena dasar menentukan besarnya santunan yang akan diperoleh korban kecelakaan kerja tergantung dari pertimbangan Kepala Sub Bagian Pengawasan Norma Kerja pada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.

Pihak penyelenggara asuransi sosial tenaga kerja hanya melaksanakan pembayaran santunan setelah ada persetujuan dari Kantor Cabang Perum ASTEK yang berkedudukan di daerah tingkat I.

Sehubungan dengan itu maka kasus kecelakaan kerja seperti yang telah terjadi di atas Kapal KM Athirah dan mengakibatkan korban meninggal dunia tidak mendapat santunan dari pihak penyelenggara asuransi sosial tenaga kerja karena belum menjadi peserta asuransi tenaga kerja.

Adapun berupa uang duka yang diberikan perusahaan bagi keluarga korban hanyalah semata-mata tanda ikut berlangkawa oleh pihak perusahaan. Demikian pula bagi penumpang di atas kapal pengangkutan penumpang apabila ada yang mengalami kecelakaan kerja sebelum tiba di tempat tujuan menurut penjelasan M. Radi Yoslantana manager personalia PT Kalla Lines, menyatakan bahwa bukan merupakan tanggung-jawab PT Kalla Lines melainkan tanggung-jawab pihak yang menangani asuransi bagi penumpang.

Hal ini apabila dihubungkan dengan uraian Siti Soemarti Hartono ( 1986 : 188-189 ) dikemukakan bahwa :

Pengangkut diwajibkan mengganti kerugian yang disebabkan oleh luka yang menimpa penumpang berhubungan dengan pengangkutan kecuali bila ia membuktikan bahwa luka itu adalah akibat dari suatu peristiwa yang sepantasnya tidak dapat ia cegah atau hindari atau akibat kesalahan penumpang itu sendiri.

Bilama luka itu mengakibatkan kematian maka pengangkut harus mengganti kerugian yang karena itu diderita oleh suami atau istri yang tinggal hidup, anak-anak maupun orang tua si penumpang.

Pernyataan tersebut di atas, tidak menyinggung masalah perjanjian pertanggungan pengangkutan penumpang di laut jadi seolah-olah pusat perhatian ditujukan kepada pihak perusahaan apabila terjadi suatu musibah di atas sarana pengangkut yaitu kapal laut. Pada hal apabila pengangkutan di laut yang secara khusus berorientasi pada pengangkutan penumpang maka sudah jelas penumpang tersebut dijamin keselamatannya oleh pihak penanggung sampai ketempat tujuan dengan membuktikan adanya tiket penumpang serta sumbangan wajib asuransi pertanggungan penumpang.

Hal semacam ini sudah merupakan ketentuan di dalam praktek pengangkutan nasional terlebih-lebih pengangkutan resmi yang telah mendapat izin pengangkutan laut tentu setiap penumpang yang mengalami kecelakaan di atas kapal sampai pada ke luarnya dari kapal masih ditanggung perusahaan.

BAB V  
P E N U T U P



Setelah penulis menguraikan materi skripsi tiap-tiap bab maka penulis menarik beberapa kesimpulan dan selanjutnya diberi saran-sarab yang dianggap bermanfaat.

Adapun kesimpulan bab-bab skripsi ini adalah sebagai berikut :

5.1 Simpulan

1. Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di atas Kapal KM Athira, tidak terdaftar sebagai peserta jaminan sosial tenaga kerja menurut UU No. 3 tahun 1992.
2. Cara perolehan jaminan sosial bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di atas Kapal KM Athira diselesaikan secara musyawarah sepihak oleh PT Kalla Lines.
3. Perjanjian kerja laut pada PT Kalla Lines untuk anak buah kapal ( ABK ) dibuat secara tertulis oleh pihak perusahaan itu sendiri selanjutnya ditanda tangani oleh antara kedua belah pihak dihadapan pemerintah yang berwenang untuk itu yakni Syabandar, perjanjian tersebut tidak dilaksanakan secara kolektif melainkan tiap-tiap karyawan yang mana di dalam perjanjian tersebut ditanda tangani pula oleh syabandar.

4. Jumlah karyawan PT Kalla Lines yang telah menjadi peserta jaminan sosial tenaga kerja ( "amsostek ) 270 orang karyawan yang ada di Laut dan 28 orang karyawan yang ada di darat, sedangkan karyawan lainnya sejumlah 182 orang di laut dan 92 orang yang ada di darat belum menjadi anggota peserta jaminan sosial karena statusnya masih karyawan pembantu.
  5. Sejak berdirinya PT Kalla Lines yang bergerak dalam pengangkutan penumpang di laut, telah terjadi kecelakaan kerja atas diri karyawan pembantu yang membawa korban jiwa.
  6. Penyebab timbulnya kecelakaan kerja di laut disebabkan oleh karena kesemboronoan, kurang hati-hatian, kurang perhitungan akan timbulnya suatu mala petaka baik oleh korban maupun perwira kapal yang ada di kapal KM Athira.
  7. Penyebab lain yang menimbulkan kecelakaan kapal di laut pada umumnya adalah taupan, karang sehingga kapal kandas dan juga tubrukan kapal.
  8. Akibat yang ditimbulkan dari kecelakaan kerja di laut, yaitu bertolak dari perjanjian kerja adalah dengan adanya perjanjian kerja yang telah disepakati dari kedua belah pihak sehingga menimbulkan suatu hak dan kewajiban para pihak.
- Untuk itu apabila terjadi suatu musibah kecelakaan

kerja akibat adanya hubungan kerja tersebut diatas maka pihak pengusaha ( PT Kalla Lines ) menanggung akibat tersebut bersama-sama dengan pihak penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja apabila kecelakaan tersebut telah menjadi peserta.

9. Peranan jaminan sosial tenaga kerja ( Jamsostek ) yaitu Undang-undang No. 3 tahun 1992, khusus yang menyangkut tabungan adalah merupakan tabungan belaka di hari tua yang akan menjamin ketenangan bekerja bagi karyawan dan menjamin ketenangan berusaha bagi pengusaha serta menciptakan suasana atau iklim kerja yang disiplin dan penuh rasa tanggung jawab serta kekeluargaan.
10. Undang-undang No. 3 tahun 1992 adalah Undang-undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang mengganti Peraturan Pemerintah No. 33 tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja ( Astek ).
11. Dengan berlakunya Undang-undang No. 3 tahun 1992 tersebut di atas, maka Peraturan Pemerintah No. 33 tahun 1977 dinyatakan tidak berlaku lagi.
12. Undang-undang No. 3 tahun 1992 sudah diundangkan dan dinyatakan berlaku tetapi aturan pelaksanaan Undang-undang tersebut hingga kini ( akhir tahun 1992 ) belum belum diterbitkan oleh pemerintah.



## 5.2 Saran

Dengan tidak mengurangi tentang arti pentingnya pemecahan permasalahan seperti penulis telah kemukakan maka dibawah ini penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya pemerintah memperhatikan kedudukan para tenaga kerja pembantu di atas kapal agar terjamin dari kemungkinan adanya kecelakaan kerja dan atau kecelakaan kapal dalam suatu bentuk peraturan atau memasukkannya ke dalam peraturan yang berlaku mengingat adanya kecelakaan kerja seperti yang terjadi di atas kapal KM Athirah yang hanya diberi uang duka dari perusahaan kepada ahli warisnya tanpa diberi tunjangan lainnya.
2. Seyogianya pula pemerintah menegaskan agar setiap perusahaan yang mempekerjakan karyawan sebagaimana yang dinyatakan dalam Undang-undang Perburuhan pada umumnya diikut sertakan sebagai peserta asuransi sosial tenaga kerja, jangan sampai terjadi hal-hal yang tidak dikehendaki seperti kecelakaan kerja yang membawa dampak negatif terhadap karyawan perusahaan itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gunawi Kartasapoetra, dkk, 1983, Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Armico, Bandung
- Halili Toha, 1987, Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh, Bina Aksara, Jakarta.
- Sapto Sarjono, 1985, Hukum Dagang Laut Bagi Indonesia, Simlex, Jakarta.
- Ramlond Naning, 1982, Himpunan Peraturan Perundang-undangan, Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Ghalia, Indonesia, Jakarta.
- Wirjono Prodjodikoro, 1984, Hukum Laut Bagi Indonesia, Sumur Bandung.
- wiwoho Soedjono, 1986, Hukum Laut Khusus Tentang Pengangkutan barang, Liberty, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_, 1983, Sarana-sarana Penunjang Pengangkutan Laut, Bina Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 1987, Hukum Perjanjian Kerja Laut, Bina Aksara, Jakarta.
- Summa'mur, P.K., 1981, Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan Kerja, Gunung Agung, Jakarta.
- M. Yahya Harahap, 1982, Segi-segi Hukum Perjanjian, Jambatan Jakarta.
- Bacaan lain :
- H. Osman Bosra, 1978, Diktat Hukum Dagang II, Hukum Asuransi, Dasar-dasar Pengetahuan Umum Mengenai Hukum Asuransi Indonesia, Ujung Pandang.
  - S. Soemantri Martono, 1987, KUHD dan Kepailitan, Seksi Hukum Dagang Fakultas Hukum U gama.
  - Iman Soepomo, 1972, Kitab Undang-undang Hukum Perburuhan, Jambatan, Jakarta.

- Subekti, 1979, Hukum Perjanjian, PT Intermasa, Jakarta.
- R. Setiawan, tt, Pokok-pokok Hukum Perikatan, Bina Cipta, Bandung.
- Radi Purba, 1980, Charter Kapal, Rosadi, Jakarta



PT. PELAYARAN NASIONAL  
**KALLA LINES**

Jl. Jend. Sudirman 78 Telp. 82464 - 851700 Ujung Pandang - Indonesia  
Fax (0411) 851700 - 318582 Telex 71156 HAKALLA Cable HADJIKALLACO

SURAT KETERANGAN

No. 272/ KL-UP/ VIII/ 92

Yang bertanda tangan di bawah ini Manajer Personalia PT. Kalla Lines yang berkedudukan di Ujung Pandang, menerangkan bahwa :

1. N A M A : Marten
2. J U R U S A N : Hukum
3. PERGURUAN TINGGI : Universitas 45 Ujung Pandang
4. A L A M A T : Jl. Angkasa RW 04/ RT B Ujung Pandang

adalah benar telah mengadakan penelitian di PT. Kalla Lines :

- Dari Tanggal : 08 Agustus 1992 s/d 22 Agustus 1992
- Dengan Judul : Pelaksanaan Ketentuan Perlindungan Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja di Laut

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ujung Pandang, 22 Agustus 1992



*M. Radi Yoslantana*  
M. Radi Yoslantana, SH  
Manajer Personalia

PERJANJIAN KERJA LAUT

antara  
Perusahaan Pelayaran ..... Kalla Lines .....  
dengan seorang warganegara Indonesia

UNTUK SYAHBANDAR
UNTUK PIHAK I
UNTUK PIHAK II
UNTUK NAKHODA KAPAL
UNTUK KEP. DIT. KAPAL

Pada hari ini tanggal ..... telah datang kepada saya Drs. Basri Masafaila  
Syahbandar, Makassar Saudara H. M. Syukri Bayang jabatan Direktur  
....., bertempat tinggal di Ujung Pandang ..... yang menyatakan dalam hal  
ini bertindak atas nama Perusahaan Pelayaran Kalla Lines ..... berkedudukan di Makassar  
selanjutnya disebut Pihak I dan seorang bernama T. A. A. J. .....  
nama kecil ..... umur 45 ..... tahun dilahirkan tanggal 20 - 2 - 1957  
di ..... selanjutnya disebut Pihak II, menerangkan telah semufakat meng-  
adakan perjanjian kerja laut sebagai berikut.

Pasal 1.

Pihak I memberikan pekerjaan kepada Pihak II dan Pihak II menerima pekerjaan itu selama waktu yang  
tersebut dalam pasal 3 dan berakhir setelah kembalinya kapal di pelabuhan Indonesia dimana ada Syah-  
bandar jika masa perjanjian ini berakhir pada waktu kapal belum kembali di pelabuhan Indonesia, maka  
perjanjian ini diperpanjang sampai saat tibanya kembali kapal di pelabuhan Indonesia, (dalam hal kapal  
berlayar keluar negeri).

Pasal 2.

- a). Pihak II mengadakan ikatan kerja dengan Pihak I untuk bekerja pada kapal-kapal yang ditunjuk oleh  
Pihak I termasuk kapal-kapal yang dipergunakan Pihak I untuk berlayar dilaut dengan pangkat per-  
mulaan sebagai ..... mulai tanggal ..... dan Pihak II ber-  
sedia dipekerjakan pada bahagian administrasi dan atau tehnik didarat, bilamana dikehendaki oleh  
Pihak I.
- b). Pihak II harus dapat melalui masa percobaan selama sedikitnya tiga bulan terhitung semenjak tang-  
gal ..... dan selama masa percobaan Pihak II maupun Pihak I boleh  
mengakhiri perjanjian kerja ini dimana Pihak II diterima dan Pihak I dalam hal ini tidak mempu-  
nyai hak untuk mengadakan tuntutan-tuntutan dalam bidang keuangan.

Pasal 3.

Pihak I maupun Pihak II dapat mengakhiri perjanjian kerja atau hubungan kerja ini sesudah melalui ma-  
sa kerja selama 6 (enam) Bulan terhitung mulai tanggal .....  
dengan tenggang waktu 2 x 24 Jam ..... sebelum saat perjanjian kerja ini berakhir.

Pasal 4.

Jika setelah masa berlakunya perjanjian ini berakhir Pihak II masih terus menjalankan jabatannya tanpa  
memperbaharui perjanjian ini, maka perjanjian kerja ini dengan sendirinya terus berlaku untuk waktu  
yang tidak ditentukan. Dan selanjutnya berlakulah pada 450 kitab Undang-undang Hukum perniagaan, di  
mana disebutkan bahwa tiap-tiap pihak dapat mengakhiri hubungan kerja pada tiap-tiap pelabuhan In-  
donesia dimana kapal berlabuh dan dimana ada pula Syahbandar dengan tenggang waktu 3 x 24 jam.

Pasal 5.

- a). Pihak I membayar gaji Pihak II tiap akhir bulan, dengan gaji pokok dimulai dengan Rp. ....  
..... dengan mata uang Indonesia, ditambah dengan uang lembur  
atau premi tunjangan-tunjangan, bantuan-bantuan atau jaminan-jaminan sosial lainnya, pun tambah-  
an-tambahan atau kenaikan-kenaikan gaji berkala menurut peraturan yang ditetapkan oleh Pihak I,  
untuk mana Pihak II dengan ini menyatakan persetujuannya.
- b). Pihak I diharuskan menyediakan makanan dan tempat tidur yang layak bagi Pihak II sesuai dengan  
jabatannya dikapal.

Pasal 6.

- a). Jika Pihak II tidak dapat bekerja lagi karena sakit atau kecelakaan kerja sebelum habis masa per-  
janjian atau jika karena salah satu sebab yang harus dipertanggung jawabkan Pihak I perjanjian ini  
diputuskan sebelum habis masanya maka ongkos-ongkos pemulangan Pihak II kembali ke tempat di-  
mana Pihak II diterima, menjadi tanggungan Pihak I.
- b). Jika tidak ada alasan yang tepat, Pihak II secara sepihak memutuskan ikatan dinas sebelum habis  
masa perjanjian, maka ongkos-ongkos pemulangan yang dimaksud sub a di atas menjadi tanggungan  
Pihak II sendiri dalam hal seperti ini Pihak II harus memberi tenggang waktu kepada Pihak I untuk  
mendapat penggantinya paling sedikit satu bulan.

Pasal 7.

Jika Pihak II sakit atau mendapat kecelakaan dalam hubungan kerja, maka baginya berlakulah " per-  
aturan Kecelakaan awak kapal tahun 1940 " dan Undang-Undang Kecelakaan awak kapal tahun 1940 ",  
atau peraturan-peraturan lain yang berlaku dalam Negara Republik Indonesia.

Pasal 8.

Pihak II harus patuh kepada peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh Pihak I dan kepada perintah -  
perintah yang diberikan Pihak atasan yang ditunjuk oleh Pihak I, atau perintah langsung dari Pihak -  
pihak I. Demikian pula Pihak II harus menyetujui kesehatannya diuji oleh dokter yang ditunjuk oleh Pi-  
hak I bilamana dikehendaki oleh Pihak I.

Pasal 9.

Pihak I berhak pada setiap waktu mengakhiri hubungan kerja atau perjanjian ini, sekalipun tanpa pemertitahuan terlebih dahulu karena alasan-alasan yang mendesak, umpamanya :  
Pihak II kurang cakap, berkelakuan buruk, lengah atau lalai dalam kewajiban tidak patuh perintah yang dimaksud pasal (8) atau melakukan perbuatan lain yang merugikan Pihak I.  
Bila Pihak II ternyata melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan hukum pidana atau melanggar peraturan-peraturan Pemerintah Republik Indonesia, maka ia akan diturunkan ditempat dimana peristiwa itu terjadi dan diserahkan kepada yang berwajib.

Pasal 10.

sa kapal dimana Pihak II dipekerjakan tenggelam atau hilang, maka Pihak I berhak mengakhiri hubungan kerja atau perjanjian ini, maka Pihak II berhak menerima :  
Uang pesangon sebanyak tiga bulan gaji - pendapatan bersih ditambah dengan ongkos pengangkutan kembali ke tempat pelabuhan dimana Pihak II diterima disijilkan :  
Uang pengganti atas barang-barang hak milik Pihak II sendiri berdasarkan Peraturan " Kecelakaan awak kapal tahun 1940 " dan " Undang-Undang kecelakaan awak kapal tahun 1940 "

Pasal 11.

Pihak II harus meninggalkan sebahagian dari gaji-pendapatan bersih tiap-tiap bulan, uang mana oleh Pihak I diatur pembayarannya kepada yang ditunjuk oleh Pihak II sebagai tanggungannya, Pihak II dalam hal ini menyatakan persetujuannya.

Pasal 12.

Hukuman-hukuman denda yang termaksud dalam pasal 337 Kitab Undang - Undang Hukum perniagaan adalah hukuman yang akan dijalankan dengan adil. Denda-denda mana akan diperuntukkan seluruhnya untuk Yayasan-yayasan atau Badan-badan Amal.

Pasal 13.

Dalam keadaan perang maupun bahaya perang, Pihak II harus tetap melakukan kewajibannya baik didarat maupun distas kapal yang di-charter/disewa atau digunakan oleh Pemerintah R.I. maupun yang tidak dicarter/disewa atau digunakan oleh Pemerintah R.I. keadaan tersebut di atas tidak boleh dijadikan alasan bagi Pihak II untuk memutuskan perjanjian atau hubungan kerja ini.

Pasal 14.

Jaminan-jaminan sosial lainnya bagi Pihak II seperti cuti perawatan keselamatan d.l.s.b. diatur dan ditentukan oleh Pihak I, yang berpedoman kepada peraturan-peraturan Pemerintah R.I. Dalam hal ini Pihak II menyatakan persetujuannya.

Pasal 15.

Dengan menanda tangani perjanjian kerja laut ini, maka semua perjanjian kerja laut yang sebelumnya diadakan oleh Pihak II dianggap tidak berlaku lagi.

Pasal 16.

Bilamana dikemudian hari karena sesuatu hal dipandang perlu untuk mengadakan perubahan/penambahan dalam perjanjian kerja laut ini, maka hal sedemikian dapat dilakukan atas kehendak / persetujuan kedua belah pihak dihadapan Syahbandar setempat.  
Bermikianlah surat perjanjian kerja laut ini dibuat pada hari dan tahun sebagai tersebut di atas dalam rangkap empat yang sama bunyinya, yang asli diperuntukkan Syahbandar tembusan lainnya untuk Pihak I Pihak II dan Nakhoda kapal.

Pihak I.

Pihak II.

( H.M. Syudari Hayang )  
Direktur

( T a b l i )

Surat perjanjian kerja laut ini oleh Saya Syahbandar di Pelabuhan Makassar dibacakan seluruhnya dihadapan kedua belah pihak dan setelah dimaklumi dan disetujui, mereka menanda-tanganinya.

Tunjangan lainnya yang diterima diatas kapal sebesar Rp.

Syahbandar Makassar  
Kep. Sekel Tertib Bandar

Drs. Basri Hasefella  
Rp. 120.129.448,-