



ISSN Print: 2085-2339
ISSN Online: 2654-7252

Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan

Editorial Office: Fakultas Hukum, Universitas Pamulang,
Jalan Surya Kencana No. 1, Pamulang Barat, Tangerang Selatan 15417, Indonesia.
Phone/ Fax: +6221-7412566
E-mail: dinamikahukum_fh@unpam.ac.id
Website: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/sks>

Perlindungan Bagi Awak Kapal Niaga Yang Bekerja Pada Kapal Domestik Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan

Berlian Anggra Purna ^a

^a Magister Ilmu Hukum, Universitas Indonesia, E-Mail berlian.anggra@ui.ac.id

Article	Abstract
<p><i>Received: Jan 27, 2023;</i> <i>Reviewed: Feb 07, 2023;</i> <i>Accepted: Feb 27, 2023;</i> <i>Published: Mar 31, 2023</i></p>	<p>Amanat dari Pasal 337 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 (UU Pelayaran) memberlakukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan) sebagai peraturan ketenagakerjaan meliputi sektor pelayaran yaitu tenaga kerja berprofesi sebagai awak kapal. Penulisan ini bertujuan untuk meneliti bagaimana perlindungan awak kapal atas dasar perjanjian kerja laut (PKL) sejak sebelum melakukan pekerjaan, selama bekerja hingga berakhirnya hubungan kerja menurut peraturan yang berlaku. Penelitian ini menggunakan penelitian yang merupakan yuridis normatif yang menggunakan data primer dan data sekunder. Dengan demikian dapat meneliti implikasi kepastian hukum dari PKL dalam rangka mewujudkan perlindungan bagi awak kapal yang bekerja khususnya pada kapal niaga di wilayah Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian UU Ketenagakerjaan berlaku secara mutlak memberikan perlindungan bagi awak kapal yang ditegaskan melalui Putusan Mahkamah Agung Nomor 146 K/Pdt.Sus-PHI/2020 tanggal 18 Februari 2020.</p> <p>Kata kunci: ketenagakerjaan; perjanjian kerja; perlindungan hukum; awak kapal</p> <p><i>The mandate of Article 337 of Law Number 17 of 2008 (Shipping Law) enactment of Law Number 13 of 2003 (Manpower Law) as a labor regulation covers the shipping sector, namely crew members. This writing aims to examine how the protection for seafarer on the basis of the Seafarer Employment Agreement (SEA) starts before doing work, while working until the end of the employment relationship according to applicable regulations. This study uses a research method which is a normative juridical research using primary data and secondary data. Then it can ensure legal certainty from SEA in order to realize protection for seafarers, especially commercial ships in Indonesian territory. Results based on research the Labor Law which applies absolutely provides protection for seafarer which was confirmed through the Industrial Regulations Court Decision Number 146 K/Pdt/Sus-PHI/2020 dated 18 February 2020.</i></p> <p>Keywords: employment; agreement; legal protection; seafarers</p>

PENDAHULUAN

Perlindungan bagi awak kapal sungguh diperlukan dalam rangka menjamin hak-hak dasar awak kapal yang bekerja dan bertugas di wilayah Republik Indonesia sesuai dengan marwah dari hukum ketenagakerjaan. Profesi sebagai awak kapal mempunyai peranan penting sebagai pelaku yang mendorong, meningkatkan pembangunan perekonomian secara nasional khususnya bidang transportasi laut yang mana Indonesia merupakan negara kepulauan, maka hal itu perlu didayagunakan secara optimal. Berdasarkan data dari Kementerian Perhubungan Laut, jumlah pelaut per 30 Mei 2022 sebanyak 1.282.728 orang dimana 1.253.469 adalah pelaut pria (97,70%) dan jumlah pelaut wanita sebanyak 29.259 orang (2,30%).(Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan Indonesia, 2022). Jumlah pelaut di Indonesia melonjak secara signifikan dari tahun ke tahun, maka sebagai konsekuensinya pemerintah secara mutlak wajib melakukan pengaturan kebijakan hukum dan pengawasan terhadap seluruh tenaga kerja baik di darat, laut, dan udara tanpa terkecuali.

Mempertimbangkan pentingnya faktor pekerja diperlukan upaya untuk perlindungan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukannya. (Niru Anita S & Tiberius Zaluchu, 2021). Dengan demikian negara berkewajiban menjalankan amanat dari “Pasal 28 D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945”.(Indonesia, UUD 1945). Esensi tujuan sebagaimana mandat “UUD 1945”, amanat ini berarti berakibat bahwa negara Indonesia memiliki konsekuensi terhadap jaminan, proteksi dalam mencapai kepastian hukum bagi awak kapal. Kebijakan peraturan hukum khususnya pada bidang maritim Indonesia sudah sejak lampau diatur dalam KUHD. (R.Subekti, Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, [*Wetboek van Koophandel voor Indonesie*, Pasal 341-Pasal 452). Namun, dengan diterbitkan “UU Pelayaran” beserta regulasi tatanan peraturan yang lebih spesifik sebagai kaidah pijakan bagi aspek bidang hukum maritim di Indonesia. Dalam ruang lingkup hukum maritim, “Dasar hukum dibuatnya perjanjian kerja laut yaitu mengacu pada Bab IV Pasal 395 KUHD tentang perjanjian kerja laut”. (UU Nomor 17 Tahun 2008). Adanya hubungan kerja antara awak kapal dan pengusaha perkapalan, maka menurut “Pasal 399 KUHD” menyatakan bahwa “*Perjanjian kerja antara pengusaha kapal dan seorang buruh yang akan bertindak sebagai nakhoda atau perwira kapal, harus diadakan secara tertulis dengan ancaman hukuman perjanjian kerja menjadi batal*”.

Dengan berpedoman pada perintah “Pasal 337 UU Pelayaran”, dalam rangka memberikan perlindungan hukum bagi awak kapal eksistensi UU Ketenagakerjaan adalah sebagai landasan acuan hukum. Untuk itu, penelitian ini bermaksud menganalisis perlindungan hukum bagi awak kapal niaga domestik ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan serta implementasi dalam upaya tercapainya perlindungan dan kepastian hukum bagi awak kapal niaga atas dasar PKL berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Terhadap penelitian ini pembahasannya terkait perlindungan awak kapal meliputi nakhoda dan anak buah kapal yang bekerja pada perusahaan kapal niaga di wilayah Indonesia.

PERMASALAHAN

Fokus dalam kajian ini akan membahas dua permasalahan, yaitu : *pertama*, Bagaimana regulasi perjanjian awak kapal dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang ? *kedua*, Bagaimana perlindungan dan kepastian hukum bagi awak kapal yang bekerja pada kapal domestik dari aspek hukum ketenagakerjaan?

METODOLOGI

Adapun metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dengan cara meneliti bahan sekunder meliputi peraturan perundang-undangan dalam bidang hukum ketenagakerjaan sebagai bahan hukum primer dalam menyusun kerangka konseptual. Spesifikasi penelitian dilakukan secara deskriptif analitis yang bertujuan menggambarkan dan menganalisa fakta obyek dengan pendekatan komparatif serta penalaran yuridis dengan teori hukum terkait permasalahan yang diteliti. Sebagai bahan pendukung pada penelitian ini yaitu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 20/Pdt.Sus-Phi/2019/Pn.Bjm dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 146 K/Pdt.Sus-PHI/2020 tanggal 18 Februari 2020.

PEMBAHASAN

Regulasi Perjanjian Kerja Awak Kapal Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang

Secara historis, dasar hukum berkaitan dengan segala hal mengenai hukum pelayaran yaitu melalui KUHD (*Wetboek van Koophandel voor Indonesie*). Sehingga dalam rangka diadakannya hubungan kerja antara awak kapal dengan pengusaha pelayaran melalui perjanjian khusus yaitu PKL. Perjanjian ini mengacu pada Buku II Bab 4 Pasal 395 KUHD tentang PKL. Selain diatur melalui KUHD, terdapat peraturan lainnya yaitu UU Pelayaran, PP Kepelautan, Konvensi Ketenagakerjaan Maritim, UU Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait Dengan Angkutan Di Perairan (PM 59/2021).

“Perlindungan hukum yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian”. (Satjipto Rahardjo, 2000).

Dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja khususnya pada sektor industri pelayaran, “*International Labour Organization* (ILO) yang memiliki kewenangan untuk memberikan perlindungan sesuai dengan standar internasional, telah menyusun instrumen hukum berupa *Maritime Labour Convention* (MLC)”. (Erna Novianti dkk, 2018). “Sebagai anggota ILO, kemudian Indonesia meratifikasi konvensi tersebut dengan diterbitkan melalui Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pengesahan MLC, 2006 (Konvensi Ketenagakerjaan Maritim)”. “Ketentuan konvensi berlaku bagi semua kapal niaga yang dimiliki oleh umum maupun perorangan, yang biasa digunakan dalam kegiatan komersial, kecuali kapal yang digunakan dalam penangkapan ikan atau kegiatan serupa”.

Lebih lanjut menurut KUHD, PKL antara pengusaha pelayaran dengan awak kapal harus dibuat secara tertulis atas dasar kesepakatan kedua belah pihak dengan syarat tidak bertentangan dengan undang-undang atau peraturan yang berlaku, wajib dihadapkan pejabat pemerintah administratif pelabuhan yaitu syahbandar untuk disijil.

Kemudian dengan diterbitkan serta diperbarui UU Pelayaran 17/2008 “*Pasal 337 UU Pelayaran menyatakan bahwa ketentuan ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan umum*”. Dengan demikian dapat dicermati atas perintah dari UU Pelayaran maka

segala sesuatu terkait ketenagakerjaan di bidang pelayaran merupakan kewenangan dari Kementerian Ketenagakerjaan. Namun, mencermati dari KUHD, PP Kepelautan, PM 59/2021, dalam hal PKL secara jelas syarat secara hukum harus disahkan melalui Dirjen Perhubungan Laut cq Syahbandar sementara UU Ketenagakerjaan segala sesuatunya adalah kewenangan Dinas Ketenagakerjaan. Syahbandar memiliki fungsi dan tugas sebagai pejabat tertinggi dalam kepelabuhan tentunya memiliki kewenangan yang besar atas amanat dari Pasal 207 UU Pelayaran, dalam melaksanakan fungsi dan tugas diatas maka Syahbandar memiliki kewenangan yaitu menurut *“Pasal 209 huruf h melaksanakan sijil awak kapal”*.

Awak kapal merupakan salah satu profesi sektor maritim yang memiliki peranan penting bagi terselenggaranya pelayaran dalam yurisdiksi Indonesia. Tantangan perubahan cuaca dan berbagai faktor tidak terduga lainnya menjadikan profesi awak kapal begitu berisiko terhadap keselamatan nyawa. Adanya risiko tersebut menjadikan setiap orang yang bekerja dilaut secara mutlak mendapatkan perlindungan secara komprehensif.

Permasalahan awak kapal ini sangat mendesak karena dibiarkan beberapa dekade dengan regulasi yang tidak jelas sehingga pemangku kepentingan pun tidak melaksanakan ketentuan yang ada. Jika ketidakjelasan mengenai pengaturan PKL dibiarkan, bisa disebut awak kapal ini seperti kuli yang memiliki sertifikat, perjanjian kerjanya dapat diperbarui tanpa batas, upah berdasarkan standar upah didarat kemudian menjadi masalah ketika beroperasi di wilayah dengan UMP rendah. (Mochamad Zainuddin, 2021). Untuk itu, dalam mengadakan perjanjian kerja harus berdasarkan kaidah hukum otonom dan kaidah heteronom. (Aloysius Uwiyo, 2018). Jika mencermati dari perintah Pasal 337 UU Pelayaran secara mutlak harus tunduk pada kaidah heteronom sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan untuk mendapatkan perlindungan hukum

PKL merupakan salah satu persyaratan yang harus dilakukan oleh awak kapal ketika akan bekerja diatas kapal sebagaimana dipersyaratkan melalui peraturan perundang-undangan. Hal yang wajib dimuat dalam suatu perjanjian kerja laut diatur melalui Pasal 18 PP Kepelautan, Pasal 107 PM 59/2021. PKL terdiri dari 3 (tiga) jenis yaitu perjanjian satu perjalanan tertentu, perjanjian waktu tertentu dan perjanjian waktu tidak tertentu

“Ketentuan hukum yang baik akan menjamin adanya perlindungan hukum yang baik pula sedangkan ketentuan hukum yang bermasalah akan membuat perlindungan hukum terhadap subjek hukum menjadi bermasalah, suatu aturan disebut bermasalah apabila ada pelanggaran terhadap asas hukum yang berlaku, ketiadaan aturan pelaksana, dan ketidakjelasan pengaturan”. (Soerjono Soekanto, 1984). Perlindungan yang diatur melalui “Pasal 1 angka 1 UU Ketenagakerjaan terkait hubungan kerja baik sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Menurut hukum ketenagakerjaan, tenaga kerja harus memenuhi unsur-unsur hubungan kerja yaitu adanya “pekerjaan, upah dan perintah”. Dengan demikian sangat jelas bahwa awak kapal memenuhi unsur hubungan kerja atas dasar adanya PKL.

Menurut Sudikno Mertokusumo *“Perjanjian adalah sebagai hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum”*. (Sudikno Mertokusumo, 1986). Jika mencermati kembali definisi perjanjian kerja dalam UU Ketenagakerjaan akan tampak adanya faktor “waktu” yang perlu dinyatakan dalam perjanjian tersebut. Namun, apabila waktu lamanya hubungan kerja tidak disebutkan dalam perjanjian atau peraturan undang-undang, maka yang berlaku adalah menurut kebiasaan KUHPer 1603e.

(Syiti Rommalla, 2018). Jika masih tidak dapat ditetapkan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tentu sampai dinyatakan putus KUHPer 1603g. Dengan demikian berarti bahwa “suatu perjanjian kerja hanya dibuat untuk waktu tertentu sehingga pekerja atau buruh tidak dapat dituntut untuk melakukan pekerjaan tanpa adanya batasan waktu (seumur hidup)”. (Fitriana, 2021).

Suatu perjanjian merupakan dasar kekuatan mengikat bagi kedua belah pihak, oleh karena itu harus memuat hak dan kewajiban yang secara seimbang supaya tercapai suatu keadilan dan kepastian hukum. Terkait PKL identik dengan perjanjian kerja pada umumnya sebagaimana diatur melalui UU Ketenagakerjaan, karena awak kapal merupakan pekerjaan yang memiliki keahlian tertentu dan berdasarkan kebutuhan industri pelayaran maka diatur secara khusus terkait “*jenis PKLnya meliputi satu kali perjalanan tertentu, waktu tertentu dan waktu tidak tertentu*”, PKL pada dasarnya dibuat untuk melindungi hak dan kewajiban awak kapal sekaligus pengusaha pelayaran, PKL tersebut merupakan kaidah otonom dari unsur perjanjian kerja.

Dalam menjalin hubungan kerja awak kapal dengan pengusaha pelayaran tersebut, PKL ditanda tangani oleh kedua belah pihak kemudian disahkan melalui pejabat yang berwenang yaitu syahbandar untuk melakukan penyijilan pada PKL dan buku pelaut awak kapal, namun berdasarkan perintah dari UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja wajib dilaporkan pada Dinas Ketenagakerjaan di wilayah hukum perusahaan tempat pekerja.

“UU Ketenagakerjaan sebagai peraturan umum ketenagakerjaan di Indonesia telah menetapkan dua jenis perjanjian kerja berdasarkan jangka waktunya yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)”. “PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”, “Perjanjian jangka waktu tertentu sebagaimana dimaksud dapat dibuat paling lama lima tahun, keseluruhan perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun”. (Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, PP Nomor 35 Tahun 2021, LN.2021/No.45, TLN No.6647, Selanjutnya disebut PP 35/2021, Pasal 5).

Profesi sebagai awak kapal merupakan profesi yang penuh dengan tantangan, dengan resiko pekerjaan yang sangat tinggi, beban kewajiban kerja yang berat, berada pada wilayah laut yang mana cuaca ekstrim, badai, ombak dan tentunya tidak dapat diprediksi terhadap apa yang akan dihadapi setiap saat ketika melakukan pekerjaan tersebut. Sehingga pekerjaan sebagai awak kapal jam kerjanya tidak dapat dibatasi oleh ketentuan dari “Pasal 77 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, mengatur bahwa terdapat 2 (dua) sistem jam kerja yaitu *7 (tujuh) jam kerja dalam 1 (satu) hari atau 40 jam dalam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja atau 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari untuk 5 (lima) hari kerja atau dalam seminggu*”. Terhadap pekerjaan ini, awak kapal tetap berada pada lingkungan tempat bekerja meskipun mereka telah selesai melakukan dinas jaga laut. Meskipun pekerjaan sebagai awak kapal beresiko tinggi, hal itu dilakukan demi mengupayakan pemenuhan kebutuhan kehidupan sehari-hari dan mendapatkan penghidupan yang layak bagi diri sendiri maupun keluarganya.

Demikian uraian di atas, atas perintah dari UU Pelayaran tersebut secara mutlak dikuatkan dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 Tahun 2021 (SEMA 5/2021), Awak kapal harus mengikuti ketentuan sesuai UU Ketenagakerjaan, sehingga ketentuan khusus

baik dari KUHD, UU Pelayaran, PP Kepelautan, PM 59/2021 merupakan peraturan teknis tambahan untuk menjamin perlindungan dan kepastian hukum tanpa menghilangkan dan mengesampingkan UU Ketenagakerjaan. Maka PKL seharusnya turut diketahui oleh Dinas Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sehingga sangat jelas secara hukum kewenangan Syahbandar adalah terkait teknis sebelum awak kapal bekerja.

Perlindungan Dan Kepastian Hukum Bagi Awak Kapal Niaga yang Bekerja Pada Kapal Domestik Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan

Secara teknis, kegiatan di bidang pelayaran berada di bawah kewenangan Kementerian Perhubungan RI cq Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti yang telah diuraikan diatas hal-hal yang berkaitan dengan hukum perburuhan pada umumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan yang berlaku untuk tenaga kerja di bawah yurisdiksi Indonesia. Profesi sebagai awak kapal merupakan tenaga kerja khusus yang memiliki keahlian tertentu pada pekerjaan tertentu, memiliki hukum secara khusus yaitu KUHD, UU Pelayaran, PP Kepelautan, dan Peraturan Menteri Perhubungan Cq Dirjen Perhubla. (Mochamad Zainuddin, 2021) Meskipun memiliki kebijakan secara khusus, terkait kedudukan hukum sebagai awak kapal memenuhi unsur sebagai tenaga kerja dalam UU Ketenagakerjaan. Hal ini dimaknai secara normatif bahwa awak kapal dan pengusaha pelayaran termasuk dalam ruang lingkup berlakunya UU Ketenagakerjaan.

Sejalan dengan adanya pekerjaan, maka kaitannya erat adanya upah, upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh upah. (Lalu Husni, 2003). Sehingga pemberian upah adalah berkaitan dengan penunaian kerja. (Soetikno, 1979). Ada beberapa kebijakan pemerintah yang perlu diperhatikan untuk menetapkan upah untuk pekerja, antara lain kebijakan tentang Upah Minimum Provinsi, tentang struktur dan skala, dan lain sebagainya. (Syiti Rommalla, 2018).

Pemenuhan perlindungan hukum termasuk terpenuhinya aspek kesejahteraan meliputi standar upah awak kapal. Sehingga mendapatkan upah yang merupakan imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pekerja. (UU Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 30). Faktanya upah bagi awak kapal disamakan dengan pekerja/buruh didarat berdasarkan "Pasal 22 Ayat (1) PP Kepelautan *Upah minimum bagi awak kapal dengan jabatan terendah ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, berdasarkan ketentuan upah minimum tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku*". Standar upah bagi awak kapal niaga belum diatur sedemikian rupa sehingga hal ini belum ada upaya yang dilakukan oleh pemerintah Cq Kementrian Perhubungan Laut dalam memberikan pemenuhan perlindungan hukum terkait aspek kesejahteraan berupa upah. Ketentuan upah bagi awak kapal yang dikeluarkan oleh Kementrian Ketenagakerjaan merupakan standar upah pekerja di darat. Andaikata mempelajari kemudian membandingkan dengan awak kapal perikanan, melalui Kementrian Kelautan dan Perikanan telah menerbitkan Keputusan Menteri Nomor 42/Permen-KP/2016 tentang PKL bagi awak kapal perikanan, "*Pasal 26 menyatakan bahwa "standar gaji pokok minimal 2x (dua kali) Upah Minimum Regional/Upah Minimum Provinsi, tunjangan perhari 3 (tiga) % (persen) dari gaji pokok, bonus produksi minimal 10 (sepuluh) % (persen) dari total produksi, uang lembur minimal 25 % dari tunjangan berlayar*". Dengan demikian

dapat disimpulkan adanya kesenjangan ekonomi bagi awak kapal niaga terkait upah berbeda dengan awak kapal perikanan yang upahnya lebih memanusiaikan hak asasi manusia.

Jika mempelajari ketentuan khusus Bab V Perlindungan Kerja Pelaut PP Kepelautan “Pasal 18 ayat (5) menyatakan bahwa (4) *Ketentuan lebih lanjut mengenai Perjanjian Kerja Laut sebagaimana dimaksud ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri*”. Pertanyaannya perlindungan apa yang dituangkan pada ketentuan khusus tersebut? Bahkan ketentuan tersebut manfaatnya lebih rendah dari UU Ketenagakerjaan. Situasi ini menumbuhkan kesenjangan social dan ekonomi terutama bagi awak kapal. PP Kelautan diundangkan sejak tahun 2000 namun hingga saat ini telah dua dasa warsa ketentuan PKL bagi awak kapal niaga belum dirumuskan. Sehingga berakibat awak kapal niaga belum mendapatkan kepastian perlindungan terkait pemenuhan hak atas dasar PKL. Betapa miris standar upah yang sangat minim ini diperlakukan terhadap awak kapal niaga tanpa mempertimbangkan faktor resiko pekerjaan dilaut.

Berdasarkan uraian yang disebutkan di atas tentang jenis PKL berkenaan dengan waktu, UU Pelayaran dan peraturan turunannya telah mengatur PKL yang memuat hak dan kewajiban pelaut dan perusahaan pelayaran, serta persyaratan formal bagi pihak-pihak tersebut untuk dapat melakukan kegiatan pelayaran yang diselenggarakan oleh Kementerian Perhubungan. Hal itu dimaknai tidak menghilangkan ketentuan perjanjian kerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan, secara umum ketentuan PKWT dan PKWTT berlaku untuk awak kapal yang bekerja di wilayah Indonesia. Bahwa “pekerjaan adalah bersifat individual”, (Aloysius Uwiyono, 2018) hal ini dikarenakan pekerjaan itu sendiri merupakan objek dari perjanjian. Pada dasarnya menurut hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengenal dua jenis status perjanjian kerja pada perusahaan. Karyawan kontrak terikat PKWT, sedangkan karyawan tetap memiliki hubungan kerja berdasarkan PKWTT. Perbedaan yang paling mendasar adalah batas mengenai masa perjanjian kerja, hubungan kerja PKWT dibatasi oleh jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan, sebaliknya hubungan kerja PKWTT tidak dibatasi waktu dan berlaku terus menerus. Perubahan status karyawan kontrak (PKWT) dapat berubah menjadi karyawan tetap/permanen (PKWTT) dapat dilakukan melalui 2 (dua) cara yakni: *Pertama*, Melalui kebijakan perusahaan (pengangkatan oleh perusahaan (*by design*)), *Kedua*, berdasarkan aturan perundang-undangan yang memungkinkan perubahan status karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.

Secara umum awak kapal bekerja untuk jangka waktu yang lama. Apabila mengacu bunyi “Pasal 59 UU Cipta Kerja”, “Pasal 4 sampai dengan Pasal 10 PP No.35 Tahun 2021”, maka kriteria tersebut tidak dapat diterapkan pada profesi sebagai awak kapal jika PKL dianggap PKWT, hal ini didasarkan bahwa pada industri pelayaran, pekerjaan awak kapal bukan kategori pekerjaan yang sekali selesai atau yang memiliki sifat sementara, karena pengiriman melalui jalur perairan dibutuhkan setiap saat, yang mana bukanlah pekerjaan yang penyelesaiannya tidak terlalu lama maupun memiliki sifat musiman, produk baru, produk percobaan, dan kegiatan baru.

Fakta bahwa sebagian besar kondisi awak kapal di Indonesia dalam hal pekerjaannya mayoritas adalah perjanjian kerjanya adalah jenis PKWT seperti contoh pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 20/Pdt.Sus-Phi/2019/Pn.Bjm jo Nomor 146 K/Pdt.Sus-PHI/2020, didukung dengan mencermati penelitian dari beberapa jurnal yaitu sebagai berikut: Implementasi PKL awak kapal dengan masa kontrak berlaku 1 (satu) tahun sekitar 68.4% dapat

diperbarui apabila kontrak berakhir (Samuel D. Parerungan, 2018); Jurnal Perlindungan Hukum Anak Buah Kapal Dalam Aspek Ketenagakerjaan Di Bidang Hukum Ketenagakerjaan mayoritas PKL periodic yaitu 6 (enam) sampai 9 (sembilan) bulan, jika jangka waktunya habis maka berakhir hubungan kerja beserta hak-haknya (Azis Prama Pramuditya, 2020); *Determining the Time Period of Domestic Fixed Term Seafarer's Employment Agreement under Indonesian Law* (Ghalib Alghani Lusarno, (2021). Mempelajari dari berbagai penelitian jurnal diatas, kondisi ini mencerminkan sebagian besar awak kapal di Indonesia yang telah bekerja untuk jangka waktu yang lama tidak pernah memiliki kesempatan sebagai karyawan pelaut tetap. Hal ini akibat dari undang-undang secara khusus dan peraturan turunannya memungkinkan PKL awak kapal untuk terus diperbarui tanpa batas. (Ghalib Alghani Lusarno, 2021). Keadaan ini terjadi karena dalam ketentuan khusus “PM 59/2021 Pasal 107 ayat (2) menyatakan bahwa PKL sebagaimana dimaksud ayat (1) harus memenuhi ketentuan maksimal bekerja diatas kapal selama 12 (dua belas) bulan dan 1 (satu) bulan cuti atau istirahat”. Dengan demikian hal ini dimanfaatkan oleh perusahaan pelayaran memilih kontrak dengan jangka waktu paling lama adalah 12 (dua belas) bulan tanpa memperhatikan syarat kerja sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Kondisi ini tercipta diakibatkan oleh berbagai peraturan tentang awak kapal yang mengakibatkan kebingungan para pemangku kepentingan, khususnya awak kapal dalam mencari acuan hukum terhadap aturan maritim yang berlaku dan peraturan di Indonesia. (Ghalib Alghani Lusarno, 2021).

Secara umum praktek dilapangan didukung dengan bahan yang penulis teliti yaitu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 20/Pdt.Sus-Phi/2019/Pn.Bjm, mayoritas awak kapal setelah berakhirnya kontrak PKL, maupun diberhentikan oleh perusahaan maka awak kapal akan di bebas tugaskan dan turun dari kapal dalam istilah perusahaan disebut (*sign off*). Perusahaan akan memulangkan awak kapal kembali ke tempat asal pelabuhan keberangkatan, dan suatu hari pengusaha akan memberikan informasi panggilan kembali apabila perusahaan memerlukan anak buah kapal kembali. (Agusmidah, 2010). Mengenai masa tunggu setelah *sign off* tidaklah menentu ditetapkan berapa lama, tergantung pada kebutuhan dari perusahaan. Selama masa tunggu awak kapal tidak mendapatkan gaji, posisi awak kapal dibebaskan untuk dapat bekerja dimanapun, melamar ke perusahaan lain atau menolak kembali informasi panggilan dari pengusaha sebelumnya. Namun kembali lagi jika sesuai ketentuan ketenagakerjaan, maka awak kapal tersebut secara mutlak mendapatkan hak-hak yang diatur sesuai berdasarkan UU Ketenagakerjaan.

Mencermati dari Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 20/Pdt.Sus-Phi/2019/Pn.Bjm, Majelis Hakim dalam memeriksa dan mengadili perkara salah satu awak kapal tidak memperhatikan ketentuan UU Ketenagakerjaan, terkait pertimbangan hukumnya *Judex Facti* tidak mempertimbangkan Pasal 337 UU Pelayaran. Sedangkan pada Putusan Kasasi Nomor 146 K/Pdt.Sus-PHI/2020, *Judex Juris* memberikan hak awak kapal sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Kondisi ini merupakan implikasi dualisme suatu aturan kebijakan dari pemerintah yang menimbulkan ketidakpastian hukum kepada awak kapal.

Mempelajari dari kasus diatas artinya bahwa instansi terkait mengalami kebingungan dalam menerapkan aturan hukum umum dan hukum secara khusus. Akibatnya dapat disimpulkan bahwa implementasi upaya perlindungan hukum terhadap profesi awak kapal secara khusus berbeda dengan tenaga kerja buruh di darat sebelum dilakukannya suatu

pekerjaan. Namun mengenai persoalan perlindungan hukum dan pengawasan atas isi dari PKL hanya wajib diketahui oleh Syahbandar, padahal Kementerian Ketenagakerjaan atas perintah UU Pelayaran secara mutlak wajib menjalankan ketentuan UU Ketenagakerjaan untuk bertanggung jawab mengetahui isi dari PKL karena meski PKL diatur secara khusus namun tidak terlepas dari ketentuan PKWT dan PKWTT.

Sejauh ini upaya perlindungan sebelum dan selama bekerja, belum maksimal diakomodir oleh instansi terkait yaitu Kementerian Ketenagakerjaan. Dengan demikian maka upaya yang dapat dilakukan untuk mendapatkan perlindungan dan kepastian hukum bagi awak kapal jika terjadi permasalahan terkait hubungan kerja yang dituangkan di dalam PKL, maka awak kapal dapat mengajukan penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial atas dasar SEMA 5 Tahun 2021 pada huruf B angka 2 huruf b ayat (2) dan ditegaskan atas putusan Kasasi Nomor 146 K/Pdt.Sus-PHI/2020 memberikan perlindungan hukum bagi awak kapal sesudah bekerja apabila terjadi perselisihan hubungan industrial.

PENUTUP

Dengan memahami serta mencermati bahwa UU Ketenagakerjaan mencakup perlindungan hukum bagi awak kapal yang bekerja di wilayah yuridiksi Indonesia baik sebelum, selama dan sesudah bekerja atas amanat "*Pasal 337 UU Pelayaran*". Demikian dipertegas serta didukung dari Putusan Mahkamah Agung Nomor 146 K/Pdt.Sus-PHI/2020 tanggal 18 Februari 2020. Sehingga sangat jelas ketentuan perlindungan hukum atas dasar PKL yang diatur oleh ketentuan khusus tidak dapat melepaskan aspek syarat kerja dari ketentuan UU Ketenagakerjaan secara umum. Peraturan hukum khusus (UU Pelayaran, PP Kepelautan, PM 59/2021, dan peraturan turunan lain) sebagai peraturan teknis dan tambahan tanpa mengesampingkan peraturan secara umum. Ketentuan di atas menjadi payung hukum untuk mendapatkan kepastian perlindungan hukum bagi tenaga kerja awak kapal yang bekerja di dalam negeri. Bahwa pada tataran implementasi upaya dari Kementerian Ketenagakerjaan merupakan instansi yang bertanggung jawab di bidang tenaga kerja belum memberikan wadah perlindungan bagi awak kapal dalam mengawasi isi dari PKL. Sejauh ini, PKL disahkan melalui Syahbandar yaitu perwakilan dari Kementerian Perhubungan Laut cq Direktur Jenderal Perhubungan Laut. Hal ini berimplikasi ketentuan PKL yang khusus ini justru tidak memberikan wadah yang cukup baik dibandingkan perjanjian kerja secara umum yang diatur UU Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Aloysius Uwiyono. (2018). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Edisi 2, Cetakan 3, Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Azis Prama Pramuditya, dkk. (2020). *Perlindungan Hukum Anak Buah Kapal Dalam Aspek Kesejahteraan Di Bidang Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Cakrawala Hukum.
- Erna Novianti, M.Si, dkk. (2020). *Kajian Perlindungan Tenaga Kerja Di Sektor Maritim Dalam Rangka Maritime Labor Convention (MLC)*, Pusat Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan, X.

- Fitriana. (2021). Memahami Perjanjian Kerja Pasca Berlakunya UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Depok: Gema Insani Press.
- Ghalib Alghani Lusarno. (2021). Determining the Time Period of Domestic Fixed Term Seafarer's Employment Agreement under Indonesian Law, Ministry of Transportation Republic of Indonesia, Corporate and Trade Law Review, Volume 01 Issue 01.
- Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD).
- Keputusan Menteri Nomor 42/Permen-KP/2016 tentang PKL bagi awak kapal perikanan.
- Lalu Husni. (2003). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi), Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Mochamad Zainuddin. (2021). Perlindungan Hukum Dalam Perjanjian Kerja Laut Bagi Pelaut Berdasarkan Marine Labour Convention, Jurnal Hukum dan Etika Kesehatan, Vol.1 No.2 September.
- Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu. (2021). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia, Jurnal Universitas Surya Darma.
- Satjipto Rahardjo. (2000). *Ilmu Hukum*. Cetakan ke-V. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Sudikno Mertokusumo. (1986). *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty.
- Samuel D. Parerungan. (2018). *Implementasi Perjanjian Kerja Laut di PT. Dharma Lautan Utama Surabaya*, Jurnal 7 Samudra Politeknik Pelayaran Surabaya, Vol.3, No.2.
- Soetikno. (1979). Hukum Perburuhan. Jakarta.
- Syiti Rommalla. (2018). Inilah Unsur-Unsur Hubungan Kerja Dalam Perjanjian Kerja.
- Undang-Undang Dasar RI 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang No 15 Tahun 2016 tentang Pengesahan MLC, 2006 (Konvensi Ketenagakerjaan Maritim).
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran.