344.01
MAN
p e1

PERJANJIAN KERJA LAUT ANTARA PENGUSAHA KAPAL, NAHKODA DAN ANAK BUAH KAPAL DI PELABUHAN TANJUNG MAS SEMARANG

TESIS

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-2
Magister Kenotariatan

oleh :

SONAR PARLINDUNGAN MANIHURUK, SH

Nim. B4B - 000187

PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2003

UPT-PUSTAK-UNDIP

PERJANJIAN KERJA LAUT ANTARA PENGUSAHA KAPAL, NAHKODA DAN ANAK BUAH KAPAL DI PELABUHAN TANJUNG MAS SEMARANG

TESIS

UPT-PUSTAK-UNDIP
No. Daft: 2149/T/mnot/ed
Tgl. : 8 okt 03

oleh :

SONAR PARLINDUNGAN MANIHURUK, SH

B4B - 000187

telah dipertahankan di depan Tim Penguji
pada tanggal 19 Juni 2003
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Menyetujui,
Pembimbing Utama

H. ACHMAD BUSRO, SH., M.Hum.

Ketua Program Studi
Magister Kenotariatan

Prof. IGN. SUGANGGA, SH

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum/tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan di dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, Juli 2003

Yang menyatakan,

Sonar Parlindungan Manihuruk,SH

B4B 000 187

M O T T O

& *Ya Tuhan, berilah aku kesabaran untuk menerima apa yang tidak bisa diubah, keberanian untuk mengubah apa yang seharusnya diubah dan kebijaksanaan untuk mengerti orang lain.*
(Thomas Charlyle, sejarawan dan penulis Scotlandia*)*

& *Seorang pahlawan tidak mesti lahir dari ide-ide besar, melainkan karena keprihatinan di dalam kehidupan.*
(Sonar Parlindungan Manihuruk)

& *As accurate a notary, as smart a lawyer, as careful a theorist*

Dipersembahkan untuk :

Yth. Ayahanda J.Manihuruk

Ibunda T.Dabukke

&

Adikku Alpon Manihuruk.

ABSTRAK

Perjanjian kerja laut merupakan suatu bentuk perjanjian yang diatur secara khusus di dalam Kitab Undang-undang Hukum Dagang (KUHD), mengatur secara pokok hubungan kerja, hak dan tanggungjawab Pengusaha Perkapalan, Nahkoda dan Anak Buah Kapal.

Kesepakatan diantara para pihak dituangkan dalam Perjanjian Kerja Laut dengan prosedur standart dimana sebelum penandatanganan Perjanjian oleh para pihak disyaratkan isi perjanjian tersebut dibacakan dahulu oleh Syahbandar (Bidang Kelaiklautan Kapal) untuk didengarkan, dikoreksi, diberi masukan dan atau disetujui oleh para pihak, selanjutnya ditandatangani oleh Syahbandar yang seketika itu juga Perjanjian Kerja Laut menjadi suatu Akta berkekuatan hukum.

Secara ringkas isi Perjanjian Kerja Laut hanya mengatur hal-hal pokok, sehingga memungkinkan terjadinya kesalahpahaman baik tentang pelaksanaan kerja, batas-batas hak maupun tanggungjawab para pihak.

Dalam beberapa kasus kesalahpahaman yang terjadi antara lain adalah batas dari pelaksanaan kewajiban dan hak seorang Nahkoda yang secara tugas/dinas mewakili kepentingan Pengusaha Perkapalan berbenturan dengan logika hukum pertanggungjawaban Anak Buah Kapal terhadap Pengusaha Perkapalan, seorang Nahkoda saat berdinas diperkenankan mengambil sebuah keputusan memberhentikan Anak Buah Kapal, yang menjadi tidak jelas adalah batas perintah hak seorang Nahkoda dalam konteks mewakili Pengusaha Perkapalan.

Persoalan di atas akan menempatkan kerancuan hukum yang menggambarkan lemahnya posisi Anak Buah Kapal dalam mempertahankan hak-haknya karena bisa saja Nahkoda dengan kewenangan sebagai wakil dari pengusaha kapal bisa saja bertindak secara subyektif.

Karena Perjanjian Kerja Laut berisi hal-hal pokok saja maka dalam penyelesaian beberapa sengketa sangat membutuhkan Syahbandar (bidang Kelaiklautan) untuk menjelaskan posisi kasus dan beberapa pengertian umum yang merupakan bagian dari isi Perjanjian Kerja Laut.

Disadari betapa pentingnya kesadaran hukum dari para pihak yang berkaitan dalam Perjanjian Kerja Laut, karena tanggungjawab para pihak dalam dinas berkaitan langsung maupun tidak terhadap keselamatan dan kesuksesan dari suatu kegiatan pelayaran.

Kesadaran hukum para pihak dapat terbentuk dengan adanya penjelasan yang mendetail tentang batas-batas hak dan tanggungjawab dari para pihak, tanpa penjelasan yang benar akan menimbulkan kebingungan kerja baik bagi Nahkoda maupun bagi Anak Buah Kapal, yang pada akhirnya dapat membahayakan pelayaran itu sendiri serta bagi pihak-pihak terkait.

ABSTRACT

The ocean working appointment is an appointment form that is arranged specifically on the KUHD, basically regulate work relationship, right and responsibility of ship employers, nordic and ABK.

The agreement betwen the parties was write down in ocean working appointment with standard procedures where is before the appointment read fist by Syahbandar (Bidang Kelaiklautan Kapal) to be listened, corrected, advised and agreed by the parties. Next it was sign by Syahbandar, at the same time the ocean working appointment become a legal document.

Shortly, the content of the ocean working Appointment only organize the principle things, therefore, it was possible in making misunderstanding, not only in work relationship, the limitation right and responsibility from the parties.

In the same case, misunderstanding that happens, are the limitation of the duty and the right of nordic, officially represented by the ship employers collided with the logically law of ABK's responsibility to the ship employers. When doing the duty , a nordic was allowed to take a decision in stopping ABK, what make it unclear is the limitation comment of a nordic right in context represented a ship employers.

Those problems will bring the confusion of law, which describe the weakness position of ABK in surviving their right because a nordic could be act subjectively with his right as a representative from the ship employers.

Because the ocean working appointment just contents the principle things, so in order to finished some legal action need Syahbandar (Bidang Kelaiklautan) to describe the position of that case and some general definition that part of the content of the appointment.

Realizing the important of the parties law awareness that have relations with the oceans working appointment, because the responsibility of the parties and the duty linked straight or not to the sailing security and success.

The parties law awareness can be arranged by the clearly description about the limitation of the right and responsibility from the parties, without the description will bring the confusion for the Nordic or ABK, that finally, can make the sailing itself and the others employers on the dangerous situation.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini yang berjudul **"PERJANJIAN KERJA LAUT ANTARA PENGUSAHA KAPAL, NAHKODA DAN ANAK BUAH KAPAL DI PELABUHAN TANJUNGMAS SEMARANG".**

Penulisan tesis ini dimaksudkan sebagai salah satu persyaratan guna menyelesaikan studi pada Program Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang.

Meskipun telah berusaha semaksimal mungkin, penulis yakin tesis ini masih jauh dari sempurna dan harapan, oleh karena keterbatasan ilmu pengetahuan, waktu, tenaga serta literatur bacaan. Namun dengan ketekunan, tekad dan rasa ingin tahu dalam pengembangan ilmu pengetahuan, akhirnya penulis dapat menyelesaikannya.

Penulis sangat menyadari, bahwa tesis ini juga dapat terselesaikan dengan bantuan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Segala bantuan, budi baik dan uluran tangan berbagai pihak yang telah penulis terima baik dalam studi maupun dari tahap persiapan penulisan sampai tesis ini terwujud tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Meskipun hanya beberapa nama yang disebutkan di sini, tidak berarti bahwa penulis melupakan yang lain sebab tanpa dukungannya tidak mungkin penulisan tesis ini dapat terselesaikan.

Dari lubuk hati yang paling dalam penulis sampaikan rasa hormat dan bangga kepada kedua orang tua yaitu ayahanda ***J.Manihuruk*** dan ibunda ***T. br.Dabukke,*** yang telah membesarkan, mendidik, menasehati serta berdoa yang tiada henti-hentinya sampai hari ini untuk keselamatan dan kesuksesan penulis.

Rasa hormat dan terima kasih juga penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Program

Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro dan sewaktu penelitian guna penulisan tesis ini, antara lain kepada :

1. Bapak ***Prof. Ir. Eko Budihardjo, MSc*** selaku Rektor Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak ***Prof. Dr. Soeharyo Hadisaputro, dr.Sp.PD(K)*** selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
3. Bapak ***Prof. I.G.N. Sugangga, SH*** selaku Ketua Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro.
4. Bapak ***R. Suharto, S.H. MHum*** selaku Sekretaris Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro.
5. Bapak ***H. Achmad Busro, SH., Mhum*** selaku Pembimbing Utama dalam penulisan tesis ini yang telah tulus ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan pengarahan, masukan-masukan serta kritik yang membangun selama proses penulisan tesis ini.
6. Bapak ***Paulus Hadisuprapto, SH., MH*** selaku dosen Wali pada Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro
7. Para guru besar beserta Bapak/Ibu Dosen pada Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro yang telah dengan tulus membagikan ilmunya, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Program Magister Kenotariatan .
8. Tim Reviewer proposal penelitian serta Tim Penguji tesis yang telah meluangkan waktu untuk menilai kelayakan proposal penelitian penulis dan bersedia menguji tesis dalam rangka meraih gelar Magister Kenotariatan di Universitas Diponegoro
9. Bapak/ibu di Pelabuhan Tanjungmas Semarang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi informasi dan dengan bersahabat memberi data yang penulis butuhkan. Karena bantuan Bapak/Ibu jualah tesis ini dapat terwujud.

10. Staf administrasi Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro yang telah memberi bantuan selama penulis mengikuti perkuliahan, teristimewa ***Mbak Eny.***
11. Rekan-rekan mahasiswa/i Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro (Angkatan 2000) , yang telah begitu banyak membantu, mendorong dan menjadi mitra diskusi selama penulis menjadi mahasiswa hingga penyelesaian tesis ini.
12. Keluarga ***Ir.A.Butar-butar*** dan ***Lae Erwin Marpaung***, *maulate* sudah menganggapku seperti keluarga sendiri.
13. Teman-teman kost, semoga selamanya tetap seperti saudara,**Yupon** *matur nuwun* ya atas segala dukungan logistiknya.
14. Yang terbaik ***Dede.G***,hanya ada satu Nahkoda pemimpin kapal. Thanks atas segala kebaikan dan perhatian kamu.
15. Adikku ***Alpon Manihuruk***, berbuat kesalahan itu biasa tetapi bisa menebus kesalahan adalah sesuatu yang luar biasa.Abang yakin kamu pasti bisa.

Akhirnya kepada semua pihak penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan tulus ikhlas.

Penulispun menyadari akan kekurang sempurnaan tesis ini, dan dengan kerendahan hati penulis menyambut baik masukan-masukan, kritik dan saran-saran yang membangun dari para pembaca sekalian demi kesempurnaan tesis ini.

Semoga penulisan tesis ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu hukum dagang pada khususnya.

Semarang, Juli 2003

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul
Halaman Pengesahan
Halaman Pernyataan
Abstrak..... i
Kata Pengantar..... iii
Daftar Isi..... vi
Bab I. Pendahuluan 1
1.1. Latar belakang 1
1.2. Rumusan masalah 7
1.3. Tujuan penelitian 7
1.4. Manfaat penelitian 8
Bab II Tinjauan pustaka 9
2.1. Perjanjian Kerja Laut 9
2.1.1. Kekhususan Perjanjian Kerja Laut.....9
2.2. Pengertian Perjanjian Kerja Laut 12
2.2.1 Prosedur Pembuatan Perjanjian Kerja Laut 13
2.2.2. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja Laut 16
2.3. Berakhirnya Hubungan Kerja 18
2.4. Aspek Pidana Dalam Pemutusan Hubungan..... 21
Kerja Laut.
Bab III Metode penelitian 25
3.1. Metode pendekatan 26
3.2. Spesifikasi penelitian 27
3.3. Metode penentuan sampel 28
3.3.1 Populasi.....28
3.3.2 Teknik Sampling..... 28

3.4. Teknik pengumpulan data 29
3.4.1 Study Kepustakaan..... 30
3.4.2 Study Lapangan..... 30
3.5. Metode analisis data 31

Bap IV Hasil peneltian dan pembahasan 32
4.1. Perjanjian Kerja Laut 32
4.1.1. Kewajiban Pembuat Perjanjian Kerja Laut 32
4.2. Masa Berlakunya Perjanjian Kerja Laut 33
4.3. Hak dan Kewajiban Pihak-pihak dalam Perjanjian 35
Kerja Laut.
4.3.1. Pengusaha Kapal 35
4.3.2. Nahkoda 38
4.3.2.1. Kedudukan Nahkoda Sebagai Wakil..... 51
Dari Mereka Yang Berhak Atas Muatan.
4.3.3. Anak Buah Kapal 53
4.4. Akibat Dari Terjadinya Perjanjian Kerja Laut. 59
4.4.1. Tanggungjawab Masing-masing Pihak Dalam 59
Melaksanakan Perjanjian Kerja Laut
Dalam Praktek.
4.4.2. Tanggungjawab Pengusaha Kapal Apabila..... 61
Terjadi Perbuatan Buruh atau Anak Buah Kapal
yang Mengakibatkan Kerugian Perusahaan.
4.5. Putusnya Hubungan Kerja Laut 65
4.5.1. Putusan Hubungan Kerja dengan Alasan..... 67
yang Mendesak Bagi Pengusaha Pelayaran.

4.5.2. Pemutusan Sepihak oleh Anak Buah Kapal 76
4.5.2.1. Alasan-alasan Mendesak bagi..... 79
Anak Buah Kapal
4.5.3. Wewenang Nahkoda Memutuskan Hubungan..... 82
Kerja Laut
4.5.4. Penyelesaian Sengketa dalam Perjanjian 85
Kerja Laut.
Bab V Penutup 87
5.1. Kesimpulan 87
5.2. Saran 88

Ringkasan..... 89
Daftar Pustaka.
Lampiran.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Pengangkutan laut bagi bangsa dan rakyat Indonesia merupakan tuntutan yang tidak dapat ditawar, karena sebagai negara dengan kondisi geografis dimana masing-masing wilayahnya lebih dominan dibatasi jalur perairan/laut sehingga tindakan konkrit di bidang transportasi air menjadi sangat vital guna lebih memberdayakan tiap-tiap potensi di wilayah-wilayah kepulauan sebagai wujud intregasi dari rakyat di dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pengadaan transportasi perairan selain lebih murah dibandingkan dengan transportasi udara juga memberikan alternatif pilihan yang cukup banyak bagi segmen pasar, khususnya bagi kalangan masyarakat yang tergolong dalam kelas ekonomi menengah kebawah.

Pengertian transportasi perairan akan berkonotasi pada suatu bentuk usaha di bidang perkapalan, karena transportasi dapat saja merupakan perjanjian pengangkutan suatu barang atau benda dan dapat juga merupakan sarana pengangkutan penumpang atau orang yang kedua-duanya merupakan bentuk perjanjian yang dapat terjadi di bidang transportasi perairan (kapal).

Pengangkutan di laut yang dilakukan oleh suatu kapal pelayaran merupakan salah satu bagian dari jenis pengangkutan yang ada, selain pengangkutan laut kita juga mengenal pengangkutan di darat yang dilakukan oleh

UPT-PUSTAK-UNDIP

kendaraan umum termasuk alat transportasinya adalah Kereta Api dan pengangkutan udara yang dilakukan dengan Pesawat.

Kapal laut sebagai salah satu sarana transportasi pengangkutan , struktur kerjanya dibentuk oleh maskapai pelayaran baik yang diadakan/dimiliki oleh pemerintah maupun yang dilakukan oleh swasta. Posisi di atas dinamakan pengusaha pelayaran, yang melakukan perjanjian kerja laut dengan nahkoda,perwira serta anak buah kapal (ABK) yang masing-masing sebagai buruh yang akan mendapatkan upah atau gaji yang disepakati para pihak dalam perjanjian kerja laut.

Secara yuridis formil perjanjian yang akan terjadi adalah ;

1. Antara Pengusaha Kapal dengan Nahkoda ,
2. Antara Pengusaha Kapal dengan Perwira Kapal dan Anak Buah Kapal.

Tetapi kenyataannya pengusaha perkapalan tidak selalu secara langsung membuat perjanjian kerja dengan anak buah kapal, perjanjian kerja tersebut biasanya dilakukan nahkoda dengan anak buah kapal.

Aspek yuridis formil dari suatu perjanjian sangatlah penting untuk dapat menilai dasar dari wewenang yang diberi dan batas-batas dari pelaksanaan wewenang tersebut, agar mudah dalam penilaian tanggungjawab. Telah jelas perjanjian kerja laut adalah perjanjian yang diadakan antara pengusaha kapal dan pekerja dilain pihak dimana masing-masing pihak mengikat diri untuk melakukan pekerjaan dalam dinas pengusaha kapal sebagai nakhoda atau anak buah kapal dengan mendapat upah.

Perjanjian kerja laut yang terdapat dalam KUHD mempunyai sifat yang khusus dibandingkan dengan perjanjian kerja pada umumnya seperti yang terdapat dalam KUHPerdata. Dalam KUHPerdata Pasal 1601 disebutkan selain persetujuan-persetujuan untuk melaksanakan beberapa jasa yang diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu dengan syarat-syarat yang diperjanjikan dan jika ini tidak ada maka diatur menurut kebiasaan oleh karena itu ada dua jenis persetujuan dengan mana pihak yang satu mengikat dirinya untuk melaksanakan pekerjaan bagi pihak yang lainnya dengan menerima upah perjanjian kerja dan perjanjian pemborongan kerja.

Perjanjian kerja terdapat dalam Pasal 1601a KUHPerdata yang menyebutkan bahwa persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu (si buruh) mengingatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain (si majikan), untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Dalam perjanjian kerja laut dilihat dari jenis pekerjaan sudah ditentukan secara tegas apakah seseorang akan bertindak sebagai anak buah kapal atau nahkoda, tetapi dalam Pasal 1601 a KUHPerdata tidak disebutkan dengan tegas tentang jenis pekerjaan apa yang akan dikerjakan si buruh, karena disitu hanya disebutkan secara umum saja.

Kekhususan lain dalam perjanjian kerja laut adalah mensyaratkan harus diadakan secara tertulis dengan ancaman batal seperti yang tercantum dalam Pasal 399 dan 400 KUHD,sedangkan dalam Pasal 1601 d KUHPerdata menyebutkan bahwa perjanjian kerja pada umumnya cukup terjadi secara konsensuil saja.

Perjanjian kerja laut antara pengusaha kapal dengan nahkoda cukup diadakan dengan perjanjian di bawah tangan, sedang antara pengusaha kapal dengan anak buah kapal harus diadakan dihadapan pejabat yang berwenang selaku wakil dari pemerintah. Untuk itu maka perlulah dibuat suatu akta otentik yang selain harus ditanda-tangani oleh pejabat yang berwenang dan pengusaha kapal atau wakil pengusaha kapal juga harus ditanda-tangani oleh anak buah kapal atau dibubuhkan cap jari tangan bagi mereka yang tidak dapat menulis.

Pasal 341 KUHD mengatur bahwa perwira kapal juga termasuk sebagai anak buah kapal, jadi pengertiannya adalah perwira kapal dan anak buah kapal dan nama-nama mereka harus tercantum dalam daftar bahari. Dalam hal ini nahkoda tidak termasuk dalam pengertian sebagai anak buah kapal, dari kenyataan ini dapat kita ketahui betapa pentingnya kedudukan nakhoda sebagai pemimpin kapal. [1]

Dalam perjanjian kerja laut, peraturan yang tegas sangatlah diperlukan dimana nahkoda atau anak buah kapal harus benar-benar yang cakap dan jujur serta bertanggung jawab.Hal ini disebabkan karena menyangkut jiwa dan harta seseorang yang dibawanya dalam melakukan pelayaran di laut.

Tanggung jawab nahkoda dalam Pasal 342 KUHD adalah ditentukan. Nahkoda bertanggung jawab terhadap kerugian yang didalam jabatannya ditimpakan kepada orang lain karena kesengajaan atau kesalahaan, sekedar dibatasi. Apabila pembatasan itu tidak ada maka nahkoda secara prinsipil harus

---

[1] Soekardono, *Hukum Perkapalan Indonesia*, Dian Rakyat, Jakarta, 1969, hal. 62.

bertanggung jawab terhadap segala kejadian atau akibat yang timbul dapat dianggap sebagai kekurangan-kekurangan atau pemenuhan syarat kemampuan.

Selain nahkoda, pihak yang lain di dalam perjanjian kerja laut adalah majikan atau pengusaha kapal, sebagaimana diatur dalam Pasal 320 KUHD sebagai berikut: pengusaha adalah dia, yang memakai sebuah kapal guna pelayaran di laut dan mengemudikannya sendiri atau suruh mengemudikannya oleh seorang nahkoda yang bekerja padanya.

Apabila ditelaah dari Pasal 321 KUHD dapat dijumpai 2 macam pertanggung jawaban pengusaha kapal, yaitu :

1. Pengusaha kapal bertanggung jawab terhadap perbuatan-perbuatan hukum (*rechtshendeling*) yang dilakukan oleh orang yang bekerja di kapal di dalam lingkungan pekerjaan mereka masing-masing.
2. Pengusaha kapal bertanggung jawab terhadap kerugian yang disebabkan oleh perbuatan-perbuatan melawan hukum (*on rechtmatige*) dan oleh orang-orang yang bekerja di atas kapal untuk keperluan kapal atau muatannya, dengan syarat bahwa perbuatan hukum yang dilakukan masih dalam lingkungan pekerjaan masing-masing.[2]

Dari perjanjian kerja laut yang diadakan antara anak buah kapal dengan pengusaha kapal menimbulkan adanya akibat hukum, masing-masing pihak akan melakukan hak dan kewajibannya. Pengusaha kapal adalah majikan yang kedudukannya sebagai akibat adanya perjanjian kerja laut dengan nahkoda atau

---

[2] Wiwoho Soedjono, *Hukum Perkapalan dan Pengangkutan Laut*, Bina Aksara, Jakarta, 1982, hal. 20.

anak buah kapal sebagai buruh, oleh sebab itu pengusaha kapal dituntut untuk bertanggung jawab atas perbuatan-perbuatan yang dilakukan para buruhnya.

Secara garis besar KUHD telah mengatur substansial dari perjanjian kerja laut. Pengusaha kapal bertanggungjawab atas tindakan perwira kapal dan anak buah kapal, nahkoda posisinya tidak lain adalah perpanjangan tangan dari pengusaha kapal tetapi kenyataannya antara nahkoda dan pengusaha kapal terikat oleh perjanjian-perjanjian meskipun perjanjian tersebut oleh KUHD tidak harus dilangsungkan dengan akta otentik.

Praktek yang terjadi dari penelitian awal yang coba penulis telusuri adalah berlangsungnya perjanjian kerja laut antara nahkoda dan anak buah kapal tanpa adanya keterlibatan pengusaha kapal, mekanisme seperti ini memiliki konsekuensi hukum tersendiri terhadap akibat-akibat yang mungkin atau dapat terjadi menyangkut tanggungjawab hukum yang harus ditanggung oleh nahkoda atau pengusaha kapal.

Tindakan lain yang perlu dijelaskan adalah munculnya pembenaran atas dilakukannya tindakan secara sepihak dan seketika oleh nahkoda untuk memberhentikan anak buah kapal dengan atas nama kepentingan pengusaha perkapalan, padahal secara yuridis kedudukan nahkoda, perwira dan anak buah kapal adalah buruh atau pekerja di atas kapal yang terikat oleh masa dinas tertentu yang telah ditetapkan oleh pengusaha kapal.

Hal-hal penting lainnya yang harus di munculkan dalam perjanjian kerja laut ini adalah mekanisme penyelesaian dalam sengketa wanprestasi, baik yang dilakukan oleh pengusaha kapal maupun oleh anak buah kapal.

Dari beberapa hal tersebut di atas mendorong keinginan penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul:"PERJANJIAN KERJA LAUT ANTARA PENGUSAHA KAPAL, NAHKODA DAN ANAK BUAH KAPAL DI PELABUHAN TANJUNGMAS SEMARANG".

1.2. Rumusan Masalah.

Berdasarkan dari alasan pemilihan judul teresebut di atas maka penulis membuat permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerja laut antara pengusaha kapal, nahkoda dan anak buah kapal dalam praktek ?.
2. Bagaimana hak dan kewajiban para pihak yang secara profesional menjadi tanggungjawab pekerjaannya ?
3. Bagaimana penyelesaian sengketa wanprestasi yang timbul di antara para pihak dalam perjanjian kerja laut ?

1.3. Tujuan Penelitian.

1. Untuk mengetahui prosedur perjanjian kerja laut antara pengusaha dengan anak buah kapal dalam praktek.
2. Untuk mengetahui hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang lahir dari perjanjian kerja laut antara pengusaha kapal dan anak buah kapal sebagai tanggungjawab kerja.
3. Untuk mengetahui cara penyelesaian sengketa wanprestasi yang terjadi diantara para pihak dalam perjanjian kerja laut.

1.4. Manfaat Penelitian.

Dari penelitian dengan judul Perjanjian Kerja Laut Antara Pengusaha Kapal, Nahkoda dan Anak Buah Kapal Di Pelabuhan Tanjung Emas Semarang, penulis berharap dapat memberikan manfaat :

1. Bagi pengembangan Ilmu Pengetahuan Hukum khususnya di Bidang Perjanjian Kerja Laut, yang memang pada kenyataannya memiliki keistimewaan tersendiri dan secara umum diharapkan dapat memperluas wawasan hukum.
2. Bagi kalangan Akademisi dan Perguruan Tinggi, khususnya untuk para peneliti yang mengambil obyek kajian yang sama, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi penelitiannya.
3. Bagi Praktisi hukum, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun perjanjian kerja laut di waktu yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. PERJANJIAN KERJA LAUT.

2.1.1. Kekhususan Perjanjian Kerja Laut.

Sebetulnya di dalam perjanjian ini, jenis dan macamnya biasa saja dan tidak ada yang istimewa. Yang bisa dikatakan istimewa di sini adalah dalam hal-hal tertentu. Sebagai contoh pada prinsipnya semua perjanjian kerja dasar hukumnya adalah Titel VII A Buku Ketiga KUHPerdata, tetapi adakalanya dalam suatu perjanjian kerja bisa berdasarkan pada selain Titel VII A Buku Ketiga KUHPerdata, oleh sebab itu berlakulah asas *Lex specialis derogat lex generaly.* Salah satu bukti dari ketentuan ini adalah perjanjian kerja laut, yang mana pengertian perjanjian kerja laut didasarkan pada Pasal 395 KUHDagang dan ditegaskan pada pasal ini tentang tidak dapat diberlakukannya Titel VII A Buku Ketiga KUHPerdata. Pada Pasal 396 KUHDagang menentukan bahwa sepanjang tidak diatur dengan tegas, bisa berlaku selain ketentuan-ketentuan dari bab ini, adapun bunyi selengkapnya dari Pasal 396 KUHDagang tersebut sebagai berikut : "Terhadap perjanjian kerja laut berlakulah selain ketentuan-ketentuan dari bab ini, ketentuan-ketentuan yang diatur pada bagian kedua, ketiga, keempat dan kelima Bab VIIA Buku Ketiga KUHPerdata, sekedar berlakunya ketentuan-ketentuan itu tidak dengan tegas dikecualikan."[3]

Dengan adanya ketentuan tersebut di atas, di dalam ketentuan Pasal 452 a KUHDagang dengan tegas memberikan pengecualian dari ketentuan perjanjian

[3]Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja,* PT.Grafindo, Jakarta, 2002, hal. 65.

pada umumnya yang diatur dalam KUHPerdata. Bunyi dari ketentuan Pasal 452 huruf a KUHDagang tersebut adalah :

Ayat (1) "Apabila pada waktu berakhirnya pekerjaan di kapal timbul perselisihan mengenai perhitungan, maka pengusaha diwajibkan sedapat mungkin memberikan kepada anak buah kapal satu perhitungan tertulis. Pihak yang paling siap dapat menghadap kepada Pengadilan Negeri setempat setelah tiba atau daftar anak buah kapal dibuat, dengan permohonan untuk memeriksa dan menetapkan perhitungan tersebut."

Ayat (2)"Apabila pekerjaan berakhir di luar Indonesia, maka guna memperoleh suatu keputusan sementara masing-masing pihak boleh menghadap kepada pegawai Diplomat atau Konsulat Indonesia yang paling dahulu dicapainya."

Dengan adanya ketentuan seperti tersebut di atas, maka yang bisa dianggap istimewa dalam perjanjian tersebut ialah adanya ketentuan yang mengatur tentang perjanjian kerja laut. Ketentuan tersebut tidak diatur pada KUHPerdata, akan tetapi diatur pada pasal-pasal yang khusus di dalam KUHDagang, baik tentang pengertian, syarat-syarat pembuatan suatu perjanjian kerja laut, syarat-syarat kerja dan manakala terjadi suatu perselisihan dan pemutusan hubungan kerja bagi anak buah kapal maupun pengusaha kapal.[4]

Dalam hal adanya perselisihan hubungan kerja antara anak buah kapal dengan pengusaha kapal, perselisihan tersebut tidak perlu diselesaikan ditempat atau domisili perjanjian kerja laut dibuat atau harus diselesaikan di suatu tempat yang telah mereka sepakati dalam perjanjian kerja laut, akan tetapi mereka bisa bebas memilih, ditempat kapal tersebut tiba pertama kali atau ditempat daftar anak buah kapal dibuat, mereka bisa mengajukan masalah tersebut ke pengadilan di Luar Negeri karena ada ketentuan yang mengatur, untuk sementara mereka bisa

---

[4]Djumadi, *Loc. Cit.*

meminta bantuan pada Diplomat atau Konsulat yang terdekat di mana kapal tersebut tiba atau berlabuh/sandar.[5]

Pada perjanjian jenis ini, diberikan suatu keistimewaan tertentu apa bila terjadi suatu perselisihan atau dan pemutusan hubungan kerja, yang bisa mengesampingkan ketentuan-ketentuan umum dari Bab VIIA Buku Ketiga KUHPerdata. Hal ini disebabkan karena sifat dan kondisi yang dijadikan obyek dari perjanjian kerja laut, mempunyai kelainan dan kekhususan tersendiri jika dibandingkan dengan jenis pekerjaan lainnya. Kekhususan tersebut misalnya tempat bekerjanya adalah di suatu kapal yang selalu berpindah-pindah dan tidak bisa dipastikan, di mana daerah yang menjadi tujuan serta di mana perselisihan tersebut terjadi tidak bisa ditentukan.[6]

Kondisi yang demikian hampir sama sifat dan jenisnya dengan perjanjian kerja bagi awak pesawat terbang akan tetapi karena pesawat walau selalu berpindah namun dengan kecepatan perjalanan yang sangat tinggi maka pada hari yang sama atau hanya berselang satu-dua hari bisa singgah ditempat semula yang dianggap sebagai *home-base* dari suatu perusahaan pesawat terbang. Oleh sebab itu perjanjian kerja antara pengusaha dengan awak pesawat terbang tidak perlu mendapatkan kedudukan yang istimewa.[7]

Keistimewaan tempat penyelesaian permasalahan atau perselisihan hubungan kerja tersebut, jika terjadi dalam pelayaran luar negeri yang dimintai bantuannya adalah kepada Diplomat atau Konsulat yang terdekat, akan tetapi bantuan tersebut sifatnya hanya sementara yang nantinya jika para pihak

---

[5]*Ibid*, hal. 66.
[6]Djumadi, *Loc.Cit.*
[7]Djumadi, *Loc.Cit.*

khususnya awak kapal laut telah sampai di Indonesia, harus secepatnya diselesaikan pada lembaga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja tersebut.[8]

2.2. Pengertian Perjanjian Kerja Laut

Pengertian tentang Perjanjian Kerja Laut (PKL) dapat ditemukan dalam Pasal 395 KUHDagang, yang berbunyi :

> "Yang dinamakan perjanjian kerja-laut ialah perjanjian yang dibuat antara seorang pengusaha kapal di satu pihak dan seorang buruh di pihak lain, dengan mana pihak yang terakhir ini menyanggupi untuk di bawah perintah pengusaha melakukan pekerjaan dengan mendapat upah sebagai Nahkoda atau anak buah kapal."

Perihal pengertian perjanjian kerja di laut selanjutnya ada diungkapkan oleh G. Kartasapoetra dan kawan-kawan dalam bukunya yang berjudul *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, antara lain disebutkan bahwa : Yang dimaksud dengan perjanjian kerja laut, adalah perjanjian yang diselenggarakan antara seorang pengusaha angkutan kapal di satu pihak dan seorang tenaga kerja dipihak lain, di mana yang terakhir ini mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha angkutan kapal, sebagai Nahkoda atau *pelaut* dengan menerima upah.[9]

Atas ketentuan-ketentuan tersebut jika diperhatikan, maka unsur-unsur yang harus dipenuhi dalam suatu perjanjian kerja, yaitu adanya unsur *work, service, time* dan *pay* jelas telah dipenuhi. Namun kekhususannya dalam

---

[8]Djumadi, *Loc.Cit.*

[9] G. Kartasapoetra (dkk), ***Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila***, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, Cet. II, 1988, hal. 406-407.

perjanjian kerja laut ini, obyek yang diperjanjikan telah disebutkan dengan jelas, yaitu bekerja di kapal sebagai Nahkoda atau Anak Buah Kapal (ABK). Dengan demikian bisa diartikan bahwa ketentuan Pasal 395 KUHDagang tersebut adalah tempat perjanjian kerja yang bersifat khusus.[10]

2.2.1. Prosedur Pembuatan Perjanjian Kerja Laut

Di dalam pembuatan perjanjian kerja laut, harus dilakukan berdasarkan ketentuan-ketentuan tertentu, yaitu sebagai berikut :

1. Perjanjian kerja laut yang dibuat antara pengusaha kapal dengan nahkoda atau perwira kapal harus dibuat secara tertulis dengan ancaman pembatalan.
2. Perjanjian kerja laut yang dibuat antara pengusaha kapal dengan anak buah kapal atau buruh, harus dibuat dihadapkan seorang pegawai yang diangkat oleh yang berwajib.[11]

Maksud dari ditentukannya suatu perjanjian kerja laut harus dibuat dihadapkan seorang pegawai yang diangkat oleh yang berwajib, seperti disebutkan dalam ketentuan sub b, adalah karena pada umumnya para anak buah kapal atau buruh kelasi mempunyai latar belakang pendidikan dan kedudukan sosial yang rendah. Akibatnya cakrawala berpikir maupun kesadaran akan hak dan kewajibannya relatif rendah pula. Dari latar belakang tersebut, untuk menjaga agar dalam pembuatan perjanjian kerja laut sama-sama dilandasi dengan itikad baik serta berdasarkan atas ketentuan yang berlaku, maka dalam perjanjian kerja

---

[10] Wiwoho Soedjono, ***Hukum Perjanjian Kerja Laut***, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, Cet. I, 1982, hal. 5.

[11] Djumadi, *Op. Cit.* hal. 68.

laut pembuatannya perlu dihadapan dan disaksikan oleh pihak ketiga yaitu pejabat yang diangkat oleh pihak pemerintah.

Pejabat yang diangkat oleh pihak yang berwajib dalam perjanjian ini adalah pejabat Syahbandar setempat. Dalam pembuatan perjanjian kerja laut pihak Syahbandar sebelumnya haruslah memberikan penjelasan-penjelasan secukupnya kepada para tenaga kerja yang akan menandatangani perjanjian kerja laut tersebut, setelah para calon tenaga kerja itu mengerti dan memahami atas segala ketentuan yang ada dalam perjanjian serta atas kesadarannya sendiri barulah pejabat yang bersangkutan yaitu Syahbandar mengesahkan surat perjanjian.[12]

Syarat lain yang juga harus dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja laut antara pengusaha kapal dan anak buah kapal yaitu Syahbandar harus menanyakan kepada pekerja yang akan bertindak sebagai anak buah kapal apakah ia sanggup mengadakan perjanjian kerja dan pejabat tersebut membacakan isi perjanjian itu dengan jelas kepadanya, sehingga timbul keyakinan, bahwa pekerja tersebut telah mengerti akan isi perjanjian itu. Segala biaya pembuatan akta dan biaya-biaya tambahan lainnya menjadi beban pihak pengusaha kapal.[13]

Setelah para pihak telah melaksanakan apa yang seharusnya dikerjakan, maka pihak pengusaha kapal maupun tenaga kerja yang akan menjadi anak buah kapal segera menandatangani perjanjian kerja laut tersebut atau membubuhkan cap jempol bagi tenaga kerja yang tidak dapat membaca menulis.[14]

---

[12] G. Kartasapoetra (dkk.), *Op. cit*, hal. 407.
[13] Wiwoho Soedjono, *Op. cit.*, hal. 7
[14] Djumadi, *Op. Cit.* hal .69.

Dengan telah ditandatangani atau dibubuhi cap jempol pada perjanjian kerja laut yang selanjutnya disetujui oleh Syahbandar sebagai pejabat yang diberi wewenang untuk itu maka perjanjian kerja laut itu keberadaannya telah dianggap sah, sedangkan perjanjian kerja laut yang dilakukan antara pengusaha kapal dengan nahkoda atau perwira kapal, tidak diisyaratkan adanya pembuatan dihadapkan Syahbandar, akan tetapi disyaratkan bahwa perjanjian kerja laut harus dibuat secara tertulis. Alasan yang demikian disebabkan bahwa pada umumnya nahkoda atau perwira kapal mempunyai latar belakang pendidikan, sosial dan ekonomi yang relatif lebih baik dibandingkan dengan para anak buah kapal.[15]

Pada umumnya praktek pelaksanaan kedua ketentuan perjanjian kerja laut yang selama ini berlangsung, antara ketentuan yang satu dengan yang lainnya dijadikan satu. Yaitu surat perjanjian kerja laut dibuat secara tertulis dan juga dibuat dihadapan atau disetujui oleh Syahbandar di mana surat perjanjian kerja laut baik yang dilakukan oleh nahkoda maupun oleh anak buah kapal semuanya dibuat dalam perjanjian kerja laut tersebut dan sepenuhnya menjadi beban pengusaha kapal. Dalam pembuatan surat perjanjian kerja laut seperti halnya pembuatan perjanjian-perjanjian kerja lainnya harus pula dicantumkan tentang :

1. Identitas dari buruh;
2. Nama, jabatan dan alamat pejabat yang ditunjuk mewakili pengusaha kapal;
3. Tempat dan tanggal perjanjian kerja laut dibuat;
4. Penunjukkan pada nama kapal, dinama pekerja tersebut akan dipekerjakan;

---

[15] *Ibid.* hal. 70.

5. Jabatan yang akan dipangkunya;
6. Upah serta hak-hak buruh lainnya;
7. Tentang pengakhiran hubungan kerja ;
8. Tentang lamanya hubungan kerja (dalam hal perjanjian kerja laut ditentukan dalam waktu tertentu).

2.2.2. Jenis-jenis Perjanjian Kerja Laut.

Pembuatan perjanjian kerja laut, pada umumnya dibedakan menjadi 3 (tiga) jenis perjanjian, yaitu :

1. Perjanjian kerja laut untuk waktu tertentu

Dalam perjanjian ini, dibuat hanya untuk waktu tertentu saja, misalnya untuk masa waktu 6 bulan atau 1 tahun. Perjanjian tersebut akan berakhir manakala waktu yang mereka perjanjikan telah dilampaui.

Karena alasan-alasan tertentu hubungan kerja tersebut walau waktu yang mereka sepakati belum diakhiri atau berakhir, baik oleh buruh atau anak buah kapal itu sendiri maupun dari pihak pengusaha kapal, mereka bisa mengakhiri hubungan kerja tersebut.

Yang menjadi pertanyaan apakah suatu perjanjian kerja laut untuk waktu tertentu, pelaksanaannya bisa berdasarkan atas Peraturan Menteri Nomor 05/MEN/1986 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu. Menurut hemat kami, walaupun pada kenyataannya memang banyak ketentuan yang bisa diatur oleh Peraturan Menteri tersebut, namun dalam perjanjian kerja laut waktu tertentu ada terdapat beberapa kekhususan yang tidak diatur dalam Peraturan Menteri Nomor

05/MEN/1986. Dengan demikian peraturan tersebut belum bisa diterapkan dalam penyelenggaraan perjanjian kerja laut waktu tertentu.

2. Perjanjian kerja laut yang dibuat menurut pelayaran atau trayek tertentu

Perjanjian seperti ini adalah suatu perjanjian kerja laut yang dibuat dengan maksud hanya berlaku untuk satu atau beberapa pelayaran saja. Perjanjian ini sebenarnya bisa disebut sebagai perjanjian kerja laut untuk pekerjaan tertentu. Dengan demikian manakala pekerjaan tertentu itu, yakni suatu pelayaran, telah mereka jalankan atau layari dengan selamat sampai ke tempat tujuan, maka obyek yang diperjanjikan telah mereka jalani dan dengan demikian berakhirlah hubungan kerja tersebut demi hukum.

Permasalahannya adalah apabila salah satu pihak sebelum selesainya pekerjaan mengakhiri hubungan kerja, apakah pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut diwajibkan kepada pihak lainnya suatu ganti rugi. Misalnya ganti rugi untuk membayar sebesar upah pekerja sampai waktu atau pekerjaan seharusnya selesai. Dengan catatan pengakhiran tersebut tidak karena alasan-alasan memaksa dan kesalahan berat.

Dalam perjanjian kerja laut ini ternyata bukan hanya tuntutan ganti rugi saja yang bisa diwajibkan kepada pihak yang mengakhiri hubungan kerja akan tetapi aspek pidana juga bisa dituntut kepadanya, hal ini akan diuraikan di halaman lain.

3. Perjanjian kerja laut untuk waktu tidak tertentu

Dalam perjanjian ini waktu yang diperjanjikan biasanya berlangsung lama akan tetapi para pihak selama waktu perjanjian atau hubungan kerja tersebut

berlangsung ternyata buruh atau anak buah kapal diberhentikan oleh pengusaha kapal, pemberhentian hubungan kerja tersebut harus dengan mengindahkan jangka waktu yang ditentukan untuk itu.

Perjanjian ini diselenggarakan biasanya karena jenis dan sifat dari suatu pelayaran berjalan secara tetap atau berlayar secara reguler. Namun pada masa sekarang jenis perjanjian yang terakhir ini jarang dipergunakan oleh para pihak yang membuat perjanjian kerja laut. Terutama bagi pengusaha kapal, karena dengan jenis perjanjian ini jika seaktu-waktu telah tidak memerlukan tenaga dari anak buah kapal mereka tidak seenaknya bisa mengakhiri hubungan kerjanya dan tidak didapati suatu perjanjian putus demi hukum.[16]

2.3. Berakhirnya Hubungan Kerja

Dengan adanya ketiga jenis perjanjian kerja laut tersebut maka dalam hal ini berakhirnya hubungan kerja timbul dengan berbagai cara dan jenisnya. Dalam hal perjanjian kerja laut yang untuk waktu tertentu, hubungan kerja tersebut akan berakhir apabila waktu yang mereka sepakati telah berlangsung.

Tetapi jika tanggal berakhirnya perjanjian kerja laut tersebut ternyata kapalnya masih dalam pelayaran di tengah laut, hubungan kerja tersebut baru berakhir apabila kapal tersebut telah sampai pada pelabuhan pertama, dimana kapal tersebut berlabuh atau tambat.[17]

Dengan demikian upah maupun hak-hak lainnya harus tetap diberikan kepada anak buah kapal tersebut, sebaliknya anak buah kapal juga berkewajiban

---

[16]*Ibid.* hal. 72.
[17]*Ibid,* hal.. 73

melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diperjanjikan, sampai kapal tersebut berlabuh atau tambat pada pelabuhan pertama yang disinggahi.[18]

Pada umumnya, dalam praktek pelaksanaannya anak buah kapal tersebut baru berakhir hubungan kerjanya, apabila telah dimintakan *sign of* pada Syahbandar setempat.[19]

Perihal transportasi, akomodasi dan biaya lainnya yang berhubungan dengan kepulangan anak buah kapal, semuanya menjadi tanggung jawab dari pengusaha kapal, sampai ke tempat dimana domisili anak buah kapal tersebut sesuai dengan yang disebutkan pada perjanjian laut.[20]

Walaupun untuk berakhirnya suatu hubungan kerja telah ditetapkan, namun dalam undang-undang masih membuka kemungkinan untuk sewaktu-waktu hubungan kerja tersebut berakhir. Berakhirnya hubungan kerja tersebut bisa karena alasan-alasan mendesak atau kesalahan-kesalahan berat.

Tentang alasan-alasan yang mendesak, yang dipakai sebagai dasar berakhirnya suatu hubungan kerja, bisa dilihat pada ketentuan-ketentuan yang ada pada Pasal 1603 o KUHPerdata dan Pasal 411 dan 418 KUHDagang. Adapun ketentuan dari Pasal 1603 o KUHPerdata berbunyi bahwa :

Ayat (1) "Bagi majikan dpandang sebagai alasan mendesak dalam arti pasal yang lalu, adalah perbuatan, sifat atau tingkah laku buruh yang sedemikian rupa sehingga mengakibatkan tidak layak mengharapkan dari pihak majikan untuk meneruskan hubunga kerja".

---

[18]Djumadi, *Loc.Cit.*
[19]Djumadi, *Loc. Cit.*
[20]Djumadi, *Loc.Cit.*

Selanjutnya bunyi ketentuan dari Pasal 411 KUHDagang adalah sebagai berikut :

Ayat (1) "Kecuali dalam hal-hal tersebut dalam ayat ke dua Pasal 1603 o KUHPerdata, maka bagi pengusaha alasan-alasan yang mendesak dapat pula dianggap ada :

1 Apabila nakhoda menganiaya seorang penumpang kapal yang dipimpinnya, menghina secara kasar, atau mengancamnya dengan sungguh-sungguh atau membujuknya maupun mencoba membujuknya untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau kesusilaan;
2 Apabila nakhoda menolak untuk mentaati suatu perintah yang diberikan kepadanya menurut ketentuan Pasal 408;
3 Apabila nakhoda baik sementara, untuk selamanya dipecat dan kekuasaannya untuk bekerja sebagai demikian di sebuah kapal;
4 Apabila nakhoda, di luar pengetahuan pengusaha telah membawa barang-barang selundupan ke kapal atau telah mengizinkan dibawanya barang-barang itu ke kapal.

Bunyi ketentuan dari Pasal 418 KUHDagang adalah sebagai berikut :

"Selain dalam hal-hal yang disebutkan dalam ayat kedua Pasal 1603 o KUHPerdata, maka bagi pengusaha alasan-alasan yang mendesak antara lain harus dianggap ada :

(1) Apabila si buruh menganiaya nakhoda atau seorang penumpang kapalnya, menghina secara kasar atau mengancamnya secara sungguh-sungguh atau membujuknya maupun mencoba membujuknya untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau kesusilaan;
(2) Apabila setelah bermulainya perhubungan kerja, si buruh tidak melaporkan diri di kapal pada waktu yang ditunjuk oleh pengusaha;
(3) Apabila si buruh baik untuk sementara atau untuk selama-lamanya, dicabut kekuasaannya untuk melakukan suatu macam pekerjaan di kapal yang telah disanggupinya;
(4) Apabila si buruh, di luar pengetahuan pengusaha atau nakhoda telah membawa barang-barang selundupan ke kapal atau menyimpannya disitu.

Dengan adanya ketentuan tersebut, maka pihak buruh yaitu anak buah kapal bisa sewaktu-waktu diakhiri hubungan kerjanya oleh pengusaha kapal, dan begitu pula sebaliknya, walaupun waktu ataupun trayek yang diperjanjikan belum

selesai mereka kerjakan. Dasar dari pemutusan hubungan kerja tersebut adalah karena adanya alasan-alasan mendesak.[21]

2.4. Aspek Pidana Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Laut.

Dalam melangsungkan hubungan kerja di laut selain hubungan kerja tersebut merupakan hubungan perdata, tetapi adakalanya bisa beraspek pada tindak pidana.

Ketentuan tersebut seperti diancamkan pada Pasal-Pasal 453, 454, 457 dan 465 KUHPidana.

Ketentuan Pasal 453 KUHPidana berbunyi :

> "Diancam dengan pidana penjara paling lama dua tahun delapan bulan, seorang Nakhoda kapal Indonesia yang sesudah dimulai penerimaan atau penyewaan kelasi, tapi sebelum perjanjiannya habis dengan sengaja atau melawan hukum menarik diri dari pimpinan kapal itu".

Ketentuan tersebut di atas jika dibandingkan dengan ketentuan dalam perjanjian kerja biasa terdapat perbedaan atas akibat yang dilakukan oleh buruh jika perjanjian belum habis akan tetapi dengan sengaja atau melawan hukum menarik diri atau mengakhiri hubungan kerja tersebut. Dalam perjanjian kerja biasa apabila pihak buruh mengakhiri hubungan kerja, tenaga kerja tidak dibebani kewajiban maupun sanksi apapun kecuali ketentuan tentang tenggang waktu penyampaian kehendak. Namun jika pengakhiran hubungan kerja terjadi dalam

---

[21] *Ibid.* hal. 75.

hubungan kerja laut, pihak buruh khususnya seorang Nakhoda, tindakan pengakhiran hubungan kerja tersebut dapat dikenai sanksi pidana kejahatan.[22]

Latar belakang dari ketentuan di atas, kemungkinan mengingat akibat yang timbul jika suatu kapal ditinggalkan oleh seorang pimpinan kapal, selain pihak pengusaha akan menderita kerugian, yang lebih membahayakan lagi adanya ancaman atas keselamatan kapal serta kepentingan umum, juga anak buah kapal, penumpang maupun angkutan barang muatan atau akibat-akibat lain. Karena hal tersebut pasal ini bisa menghukum "Nakhoda" (seperti ditentukan pada Pasal 453 KUHPidana), yang sesudah menandatangani "monstereol" tersebut dan belum habis waktu perjanjian, sengaja tidak mau memimpin kapal tersebut. [23]

Selanjutnya ketentuan Pasal 454 KUHPidana, berbunyi bahwa :

> "Diancam, karena melakukan desersi, dengan pidana penjara paling lama satu tahun empat bulan, seorang kelasi yang bertentangan dengan kewajibannya menurut perjanjian kerja, menarik diri dari tugasnya di kapal Indonesia, jika menurut keadaan di waktu melakukan perbuatan, ada kekhawatiran, timbul bahaya bagi kapal, penumpang atau muatan kapal itu".

Dengan adanya ketentuan tersebut ternyata bukan hanya seorang Nakhoda saja yang bisa dikenai sanksi pidana, akan tetapi seorang kelasipun bila secara sepihak mengakhiri hubunga kerja bisa dikenakan ancaman pidana. Dengan demikian semua anak buah kapal, bila menarik diri dari tugasnya bisa dikenai sanksi pidana.

Yang dimaksud dengan anak buah kapal dalam ketentuan ini adalah seperti yang ditentukan dalam Pasal 93 KUHPidana Ayat (3) yang berbunyi :

---

[22] *Ibid.* hal. 77.

[23] Soesilo, ***Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP) serta Komentar-komentar lengkap pasal demi pasal***, Penerbit Politeia, Bogor, Cet. III, 1983, hal. 300.

"Yang disebut dengan anak buah kapal adalah semua perwira atau kelasi yang ada di dalam kapal".

Anak buah kapal yang bekerja di kapal adalah berdasarkan atas perjanjian kerja laut, bila mereka telah menandatangani perjanjian tersebut, tetapi kemudian tidak mau ikut berlayar atau melakukan pekerjaannya dihukum sesuai dengan ketentuan Pasal 455 KUHPidana yaitu sebagai kejahatan "Disersi sederhana" atau melarikan diri sederhana. Apabila dengan disersi sederhana tersebut dapat menimbulkan bahaya bagi kapal penumpang atau muatan, maka ia dapat dikenai sanksi Pasal 454, 455 KUHPidana yang dinamakan dengan kejahatan desersi. [24]

Selain itu dalam ketentuan lainnya disebutkan bahwa jika ada dua orang atau lebih bersepakat untuk melakukan kejahatan seperti diancamkan pada Pasal 454, 455 KUHPidana, kepadanya akan dikenai ancaman hukuman dua kali lipat. Ancaman tersebut ditentukan pada Pasal 457 KUHPidana, yang berbunyi :

"Pidana yang ditentukan dalam Pasal 454 dan 455 dapat dilipat duakan jika dua orang atau lebih dengan bersekutu melakukan kejahatan itu atau jika kejahatan dilakukan akibat permufakatan untuk berbuat demikian".

Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa dari hal pengakhiran hubungan kerja yang terjadi karena perjanjian kerja laut, para pelaku yang melakukan pengakhiran dimana yang diperjanjikan tersebut belum habis, mereka bisa dikenai sanksi pidana.[25]

Selain ketentuan-ketentuan seperti yang telah diuraikan, perlu juga diketahui ketentuan tentang perjanjian kerja. Ketentuan mana ditegaskan pada

---

[24] *Ibid*, hal. 301.
[25] Djumadi. *Op.Cit.* hal 78.

pada Pasal 404 KUHDagang, yang berbunyi : "Adalah batal setiap ketentuan dalam suatu perjanjan kerja di laut dengan mana si buruh (anak buah kapal) dibatasi dalam kemerdekaannya melakukan pekerjaan setelah berakhirnya perhubungan kerja".[26]

Dengan adanya ketentuan Pasal 404 KUHDagang tersebut jelaslah bahwa ketentuan tentang perjanjian kerja persaingan seperti diatur pada Pasal 1603 x KUHPerdata tidak bisa diterapkan dalam perjanjian kerja laut.[27]

---

[26]Djumadi, *Loc.Cit.*
[27]Djumadi, *Loc.Cit.*

BAB III

METODE PENELITIAN

Dapat dikatakan metode penelitian yang dipergunakan dalam setiap cabang ilmu pengetahuan selalu disesuaikan dengan disiplin atau cabang ilmu pengetahuan yang akan diteliti. Oleh karena itu penerapan metode penelitian hukum akan berbeda dengan metode penelitian bidang ilmu-ilmu lainnya.

Metode adalah proses, prinsip-prinsip dan tata cara memecahkan suatu masalah, sedang penelitian adalah pemeriksaam secara hati-hati, tekun dan tuntas terhadap suatu gejala untuk menambah pengetahuan manusia, maka metode penelitian dapat diartikan sebagai proses prinsip-prinsip dan tata cara untuk memecahkan masalah yang di hadapi dalam melakukan penelitian. [28]

Menurut Sutrisno Hadi penelitian atau *research* adalah usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha mana dilakukan dengan menggunakan metode-metode ilmiah. [29]

Dengan demikian penelitian yang dilaksanakan tidak lain untuk memperoleh data yang telah teruji kebenaran ilmiahnya. Namun untuk mencapai kebenaran ilmiah tersebut ada dua buah pola berpikir menurut sejarahnya yaitu berpikir secara rasional dan berpikir secara empiris atau melalui pengalaman. Penelitian hukum dengan hanya mempergunakan metode normatif saja mempunyai kemampuan dan jangkauan yang terbatas. [30]

---

[28] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986, hal. 6.
[29] Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid I*, ANDI, Yogyakarta, 2000, hal. 4.
[30] Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985, hal. 9.

UPT-PUSTAK-UNDIP

Dalam penelitian hukum yang normatif biasanya hanya dipergunakan sumber-sumber data sekunder saja, yaitu peraturan perundang-undangan, keputusan-keputusan pengadilan dan teori-teori hukum serta pendapat para sarjana hukum terkemuka.

Karena itu untuk menemukan metode ilmiah maka digabungkanlah metode pendekatan rasional dan metode pendekatan empiris, di sini rasionalisme memberikan kerangka pemikiran yang logis sedangkan empiris memberikan kerangka pembuktian / pengujian untuk memastikan suatu kebenaran. [31]

Metode penelitian ilmu hukum yang merupakan bidang kajian dalam penulisan tesis ini, diuraikan mengenai penalaran, dalil-dalil postulat dan proporsi-proporsi yang menjadi latar belakang dari setiap langkah dalam proses yang lazim ditempuh dalam kegiatan penelitian hukum, kemudian memberikan alternatif-alternatif tersebut serta membandingkan unsur-unsur penting di dalam rangkaian penelitian hukum. [32]

3.1. Metode Pendekatan

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yang bersifat yuridis empiris. Dengan pendekatan yang bersifat yuridis empiris dimaksudkan agar dapat memahami pelaksanaan perjanjian kerja laut antara anak buah kapal dengan pengusaha kapal dalam kaitannya dengan pelaksanaan

---

[31] Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hal. 36.

[32] Ronny Hanitijo Soemitro, *Op.cit*, hal. 9.

perjanjian dan ketentuan perjanjian kerja laut yang di atur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang.

Pendekatan yuridis empiris digunakan untuk mengetahui hal-hal yang mempengaruhi proses bekerjanya hukum dalam penyelenggaraan atau pelaksanaan dari perjanjian kerja laut yang melibatkan pengusaha kapal, nahkoda dan anak buah kapal.

3.2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian ini bersifat penelitian deskriptif analitis, yaitu dimaksudkan untuk memberi data yang seteliti mungkin tentang suatu keadaan atau gejala-gejala lainnya. [33]

Dikatakan deskriptif, karena penelitian ini diharapkan mampu memberi gambaran secara rinci, sistematis dan menyeluruh mengenai segala hal yang berhubungan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Kitab Undang-undang Hukum Dagang) dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan khususnya mengenai perjanjian kerja laut.

Istilah analitis mengandung makna mengelompokan, menghubungkan, membandingkan dan memberi makna aspek-aspek pelaksanaan tanggungjawab kerja sesuai dengan ketentuan yang seharusnya nampak pada klausula perjanjian kerja laut, antara pengusaha kapal dengan anak auah kapal.

---

[33] Soerjono Soekanto, *Op.cit*, hal. 10.

3.3. Metode Penentuan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah seluruh obyek atau seluruh gejala atau seluruh unit yang akan diteliti. Populasi yang diambil adalah orang-orang yang merupakan bagian atau komunitas dari pihak-pihak yang terkait di dalam perjanjian yaitu pengusaha kapal dan anak buah kapal serta untuk menambah informasi diambil juga dari profesi nahkoda atau perwira kapal.

Adapun mengenai jumlah sampel yang akan diambil menurut Ronny Hanitijo Soemitro, bahwa pada prinsipnya tidak ada peraturan yang ketat secara mutlak menentukan berapa persen sampel tersebut harus diambil dari populasi.[34]

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, penulis menetapkan penelitian hanya dilakukan pada daerah sampel yaitu Pelabuhan Tanjung Mas Semarang, pada pengusaha kapal, anak buah kapal dan nahkoda..

Populasi penelitian yang bersifat penelitian lapangan ialah segala informasi yang berkaitan erat dengan pelaksanaan perjanjian kerja laut antara anak buah kapal dengan pengusaha kapal.

3.3.2. Tehnik Sampling

Tehnik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* (sample bertujuan), disebut *purposive* karena tidak semua populasi akan diteliti tetapi ditunjuk atau dipilih yang dianggap mewakili populasi secara

---

[34] *Ibid*, hal. 47.

keseluruhan. Kebaikan menggunakan sample ini adalah kita dapat menentukan sampai batas mana strata dalam populasi dapat terwakili untuk sample yang kita gunakan.[35]

Sampel ditentukan dari pengusaha pelayaran yaitu ;

1. PT. Kayu Lapis Indonesia Semarang,
2. PT. Pelayaran Kanaka Dwimitra Manunggal Cabang Semarang

Sampel dari Nahkoda diambil dari dua perusahaan pelayaran tersebut yang masing-masing adalah :

1. Albert Takumansang dari MT BEST V dan
2. Muhamad Arafah dari PT. KAYU LAPIS

Sedangkan sampel dari anak buah kapal adalah ;

1. Hepni Nama Kapal MT.BEST-V jabatan Juru mudi.
2. Mustofa Nama kapal MT.BEST-V jabatan Mesinis.
3. Agus Harmoko Nama Kapal MT.BEST-V jabatan Juru Minyak.
4. Suharto Nama Kapal KM. Kayu Lapis. Jabatan KKM.
5. Hadi Suwito Nama Kapal KM.Kayu Lapis Jabatan Mualim –III

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan diteliti data primer dan data sekunder. Dengan demikian ada dua kegiatan utama yang akan dilakukan dalam melaksanakan penelitian ini yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan.

---

[35] Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002, hal. 57.

3.4.1. Studi Kepustakaan

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan.Penelitian kepustakaan dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yang meliputi :

A. Bahan Hukum Primer yang terdiri atas :

1. Kitab Undang-Undang Hukum Dagang.
2. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana,
3. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000, Tentang Kepelautan.

B. Bahan Hukum Sekunder yang terdiri atas :

1. Hasil kajian ilmiah para sarjana mengenai hukum perjanjian kerja laut ;
2. Penelitian terhadap masalah-masalah pelaksanaan perjanjian kerja laut ;
3. Naskah-naskah perjanjian kerja laut antara pengusaha kapal dengan anak buah kapal.

3.4.2. Studi Lapangan

Studi lapangan adalah suatu cara yang dilakukan untuk memperoleh data-data yang bersifat primer. Dalam hal ini penulis akan berusaha untuk memperoleh data-data dengan mengadakan tanya jawab atau wawancara dengan para pihak yang terkait dalam perjanjian kerja laut.

Agar memperoleh deskripsi yang lengkap dari obyek yang diteliti, dipergunakan alat pengumpul data berupa studi dokumen dan wawancara. Studi dokumen sebagai sarana pengumpul data. Selanjutnya wawancara sebagai alat

pengumpul data dilakukan dengan berpedoman kepada daftar pertanyaan yang telah di susun terlebih dahulu.

3.5. Metode Analisis Data

Setelah data-data yang telah dikumpulkan, baik melalui penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan serta data pendukung yang terkait akan dianalisis secara kualitatif.

Analisa kualitatif yang dilakukan di sini dengan menggunakan logika atau penalaran untuk memperoleh pemahaman secara imperatif. [36]

Analisis kualitatif dilakukan dalam tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu pertama : reduksi data, kedua : penyajian data dan ketiga : penarikan kesimpulan (verifikasi).[37]

---

[36] Rony Hanitijo Soemitro, *Kuliah IV*, Kamis, 28 September 2000.
[37] Soerjono Soekanto, *Op. cit*, hal. 250.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. PERJANJIAN KERJA LAUT.

4.1.1. KEWAJIBAN PEMBUATAN PERJANJIAN KERJA LAUT.

Pada prinsipnya perjanjian kerja laut (PKL) harus dipenuhi setiap pelaut yang akan bekerja melaksanakan dinas awak kapal yang digerakkan secara mekanis dengan bobot 100 m^3 keatas dan dikapal yang tidak digerakkan secara mekanis dengan bobot 300 m^3 keatas isi kotor.

Perjanjian kerja laut dibuat rangkap empat yang diperuntukkan bagi awak kapal, pengusaha kapal, nahkoda kapal dan syahbandar. Adapun waktu bagi perjanjian kerja laut dapat ditentukan yang terbagi dalam 3 (tiga) bulan, 4 (empat) bulan, 9 (sembilan) bulan atau 12 (dua belas) bulan, ada juga yang dibuat untuk waktu yang tidak ditentukan, atau ada yang dibuat untuk suatu perjalanan tertentu.

Sebelum perjanjian kerja laut ditandatangani harus diteliti terlebih dahulu oleh Syahbandar dan yang menjadi perhatian adalah mengenai hak dan kewajiban awak kapal serta pengusaha kapal yang meliputi :

1. Hak atas upah;
2. Hak atas makan, tempat tinggal di kapal serta pengangkutan;
3. Hak atas pemeliharaan kesehatan;
4. Hak atas cuti;
5. Hak atas pemulangan dan hak-hak lain yang sah.[38]

---

[38]Wawancara tanggal 18 Maret 2003 dengan Kabid kelaiklautan Tanjungmas Semarang.

4.2. MASA BERLAKUNYA PERJANJIAN KERJA LAUT

Masa berlakunya perjanjian kerja laut adalah lamanya waktu berlangsung dalam hubungan kerja laut antara anak buah kapal dengan pengusaha kapal sesuai dengan apa yang mereka perjanjikan. Masa berlakunya perjanjian kerja laut ini penting jika dihubungkan dengan masalah putusnya hubungan kerja laut, untuk mengetahui sejak kapan waktu dimulainya dan kapan hubungan kerja laut tersebut akan berakhir.

Waktu mulainya hubungan kerja laut adalah saat masing-masing pihak mulai melakukan kewajibannya, sedangkan waktu berakhirnya adalah setelah terhentinya hak masing-masing pihak dalam hubungan kerja tersebut. Sesuai Pasal 398 dan Pasal 401 KUHD tentang syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam suatu perjanjian kerja laut dan mengenai pengakhiran hubungan kerja, maka di dalam pasal tersebut dikenal adanya tiga macam jenis perjanjian kerja laut :

1. Perjanjian kerja laut untuk waktu tertentu
2. Perjanjian kerja laut untuk waktu tidak tertentu
3. Perjanjian kerja laut menurut perjalanan [39]

Perjanjian kerja laut untuk waktu tertentu didalamnya dicantumkan tanggal dimulainya hubungan kerja serta tanggal diakhirinya hubungan kerja. Biasanya dalam praktek perjanjian kerja laut menurut waktu dibuat untuk jangka waktu satu tahun dan istilah yang lazim dipakai adalah kontrak. Dibeberapa perusahaan pelayaran pembuatan perjanjian kerja laut untuk waktu tertentu ini memberikan keuntungan bagi perusahaan karena faktor beberapa hal, seperti tidak

---

[39] Wawancara tanggal 18 Maret 2003 dengan Kabid kelaiklautan Tanjungmas Semarang.

terikatnya perusahaan tersebut dengan pelaut yang bersangkutan, apabila waktu yang disetujui dalam perjanjian telah berakhir dan juga tidak adanya tuntutan pelaut tentang masalah pesangon jika terjadi pengakhiran hubungan kerja. Dengan berakhirnya waktu perjanjian itu, berakhir pula semua kewajiban sebagai buruh juga kewajiban majikan dalam melakukan hubungan kerja laut.

Perjanjian kerja laut untuk waktu tidak tertentu berarti pengakhiran hubungan kerja dicantumkan dalam perjanjian kerja tersebut. Dalam hal ini jika para pihak ingin mengakhiri, maka harus diadakan pemberitahuan terlebih dahulu atau setelah tercapainya kata sepakat diantara para pihak. Mengenai ketentuan waktunya diatur dalam Pasal 450 KUHD yang menentukan dengan mengindahkan jangka waktu tiga kali duapuluh empat jam kecuali telah diperjanjikan lebih lama dari pada itu dan jangka waktu penghentian ini tidak boleh diperjanjikan lebih pendek dari waktu yang dijanjikan pengusaha kapal.

Dalam perjanjian kerja laut dicantumkan pelabuhan tempat berakhirnya hubungan kerja laut dan di pelabuhan tersebut perjanjian itu berakhir, akan tetapi berdasarkan Pasal 452 b KUHD, si pelaut diwajibkan selama tiga hari atas permintaan nahkoda untuk memberikan bantuannya dalam membuat suatu pernyataan kapal.[40]

Dengan keterangan di atas jelas dapat diketahui bahwa waktu yang diperjanjikan dalam suatu perjanjian kerja laut tidaklah berarti bahwa lamanya hubungan kerja itu sama dengan waktu yang diperjanjikan, akan tetapi dapat diperpanjang dalam tenggang waktu tertentu dan yang dimaksud dengan waktu

---

[40]Wawancara dengan Nahkoda KM.Kayu Lapis, Tanggal 24 maret 2003.

disini bukanlah merupakan perpanjangan perjanjian kerja laut tersebut. Hal ini sering dijumpai karena pada umumnya perusahaan pelayaran yang bersangkutan tidaklah bersedia melepas si pelaut bila mereka belum mendapatkan pengganti dari pelaut tersebut. Kondisi seperti ini mengakibatkan waktu berlakunya perjanjian kerja laut tidaklah selalu tepat sesuai dengan yang dicantumkan di dalam perjanjian kerja laut itu sendiri.

4.3. HAK DAN KEWAJIBAN PIHAK-PIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA LAUT

4.3.1. PENGUSAHA KAPAL

Telah diterangkan dimuka bahwa didalam perjanjian kerja laut pihak-pihak yang terlibat didalamnya adalah pengusaha kapal, nahkoda,perwira dan para anak buah kapal, sebagai buruh.Pengertian dari pengusaha kapal adalah seperti yang tercantum dalam Pasal 320 KUHD yaitu :

"Pengusaha kapal adalah orang yang menggunakan kapal untuk pelayaran di laut dan untuk itu dilakukannya sendiri atau menyuruh melakukannya oleh seorang nahkoda yang bekerja padanya."

Mengenai pengusaha kapal (*reder*) hanya diatur dalam Pasal 320 sampai 340 KUHD. Sedangkan mengenai perusahaan *rederij* atau perusahaan kapal yang merupakan pemilikan bersama oleh beberapa orang atas sebuah kapal yang dipergunakan untuk pelayaran di laut dengan pembiayaan bersama, diatur dalam Pasal 323 sampai dengan Pasal 340 f KUHD[41].

---

[41]Wawancara dengan Pengusaha kapal PT.Kayu Lapis Indonesia, Tanggal 27 Maret 2003.

Dari rumusan tersebut di atas dapat diketahui bahwa seorang pengusaha kapal tidak perlu memiliki kapal sendiri tetapi cukup bila memenuhi syarat bahwa pengusaha perkapalan itu berusaha dengan cara mengoperasikan kapal di laut untuk pengangkutan barang atau orang. Pengusaha kapal dapat memperoleh kapal dengan cara mencarter kapal milik orang lain.

Kapal laut tidak harus dijalankan oleh pengusaha kapal itu sendiri tetapi tugas tersebut dapat diserahkan pada seorang nahkoda yang ahli dalam menjalankan kapal, sehingga dalam Pasal 341 KUHD ditetapkan nahkoda adalah pemimpin kapal, bukan pengusaha kapal.

Sebagai seorang pengusaha kapal dapat terjadi dari :

- Pemilik kapal, atau
- Pencarter kapal, yang mengoperasikan kapalnya di laut. Dengan begitu, seorang pengusaha kapal dapat berbuat :
    1. Mencarterkan kapalnya atau kapal yang dikuasainya.
    2. Mempergunakan kapalnya untuk mengangkut barang atau orang.

Di Indonesia, Pasal 320 KUHD sudah dirubah dengan PP No. 2 tahun 1969 bsd. PP No. 24 tahun 1985 dimana ditetapkan bahwa seorang pengusaha kapal atau suatu perusahaan kapal diharuskan memiliki kapal paling sedikit dua buah dengan isi kotor 3000 m^3.

Tanggung jawab pengusaha kapal diatur dalam Pasal 321 KUHD, yaitu pengusaha kapal bertanggung jawab untuk segala kerugian yang diterbitkan pihak ketiga, karena suatu perbuatan pelanggaran hukum yang dilakukan oleh orang yang bekerja tetap atau sementara pada kapalnya atau yang melakukan sesuatu

pekerjaan di kapal guna kepentingan kapal dan muatannya, asal perbuatan itu dilakukan dalam rangka dan dalam waktu orang tersebut menjalankan tugasnya.

Kemudian apabila dihubungkan dengan pertanggungjawaban yang diatur dalam hukum perdata maka pertanggungjawaban pengusaha kapal atau orang-orang yang bekerja di atas kapal berhubungan dengan persetujuan pemberian kuasa sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1792 KUHPerdata.

Hakekat hukum dari pemberian kuasa adalah jika seseorang memberikan kuasa kepada orang lain guna melakukan suatu perbuatan untuk si pemberi kuasa maka dengan perbuatan hukum ini timbul suatu perwakilan langsung dari kuasa oleh si penerima kuasa.

Pertanggungjawaban pengusaha kapal atas kerugian yang diderita pihak ketiga karena perbuatan melawan hukum dari orang-orang yang bekerja di atas kapal seperti yang diatur dalam Pasal 321 ayat 2 KUHD berhubungan dengan Pasal 1367 KUHPerdata (ayat 1) yang secara garis besarnya menentukan bahwa seseorang tidak hanya bertanggung jawab atas kerugian yang diakibatkan oleh perbuatannya sendiri, melainkan juga untuk kerugian yang disebabkan oleh perbuatan dari orang-orang yang menjadi tanggungannya.

Perbedaan antara Pasal 1367 KUHPerdata dengan Pasal 321 KUHD ayat 2 adalah :

Dalam Pasal 1367 ayat 1 KUHPerdata ditentukan pertanggungjawaban seseorang terhadap orang lain yang langsung berada di bawah kekuasaannya, sedangkan Pasal 321 ayat 2 KUHD memperluas tanggung jawab pengusaha kapal sampai kepada orang-orang yang tidak langsung di bawah kekuasaannya, seperti orang-

orang yang melakukan pekerjaan di kapal tanpa adanya bentuk perjanjian yang jelas antara mereka dengan pengusaha kapal.

Dari rumusan Pasal 1367 ayat 1 KUHPerdata tidak dipakai istilah perbuatan melawan hukum, hal ini diketahui karena Pasal 1367 ayat 1 KUHPerdata tidak berdiri sendiri melainkan harus dihubungkan dengan Pasal 1365 KUHPerdata, yaitu suatu pasal yang dengan jelas menyebutkan "perbuatan melanggar hukum" sehingga rumusan perbuatan melawan hukum seperti yang terdapat dalam Pasal 1367 KUHPerdata diartikan sebagai adanya perbuatan melawan hukum. Sedangkan dalam Pasal 321 KUHD ayat 2 perlu menggunakan istilah melawan hukum karena pasal tersebut berdiri sendiri.

4.3.2. NAHKODA

Perjanjian kerja laut merupakan perjanjian yang bersifat khusus sehingga harus diadakan secara tertulis dengan ancaman batal, juga telah ditetapkan jenis pekerjaan apa yang harus dilakukan oleh buruh yaitu apakah sebagai nahkoda, perwira atau anak buah kapal.

Kedudukan seorang nahkoda dari suatu kapal laut, terutama pada waktu berlayar di tengah-tengah laut adalah sangat penting. Ini dapat dimengerti sepenuhnya mengingat segala sesuatu yang berada di kapal yang berlayar di tengah-tengah laut, baik berupa orang-orang penumpang maupun berupa barang-barang muatan yang sangat berharga, diserahkan keselamatannya kepada kecakapan dan kebijaksanaan nahkoda dari kapal. [42]

---

[42] Wirjono Prodjodikoro, Hukum Laut Bagi Indonesia. Sumur Bandung. 1991 hal 105.

Menurut Pasal 341 KUHD nahkoda adalah pemimpin kapal. Ini berarti bahwa semua orang yang ada di atas kapal baik anak buah kapal maupun penumpang-penumpang lainnya harus mentaati peraturan yang dibuat oleh nahkoda. Walaupun nahkoda sebagai pemimpin kapal dia tidak lain adalah seorang buruh yang bekerja untuk kepentingan majikan[43].

Nahkoda tidak hanya harus mempunyai kecakapan yang sempurna, melainkan juga kebijaksanaan yang cukup untuk memelihara suasana yang baik di kapal diantara semua penumpang. Mungkin hal ini yang dimaksud di dalam Pasal 432 KUHD yang menentukan bahwa seorang nahkoda diwajibkan berbuat dengan cukup kecakapan, ketelitian dan kebijaksanaan sekedar untuk menuaikan tugasnya secara pantas.

Sebagai pemimpin kapal nahkoda harus mempertanggungjawabkan segala tindakannya atas kapal dan muatannya dalam setiap peristiwa yang terjadi di laut. Jelas bahwa nahkoda sebagai buruh dan juga pemimpin kapal mempunyai tanggung jawab yang amat berat, sehingga undang-undang mengatur tanggung jawab yang demikian itu dalam Pasal 342 ayat 2 KUHD dibatasi, apabila tidak ada pembatasan maka secara prinsipil nahkoda harus bertanggung jawab terhadap segala kejadian yang timbul yang dapat dianggap sebagai kekurangan–kekurangan akan pemenuhan syarat-syarat kemampuan, ketelitian dan kebijaksanaan seperti yang terdapat dalam Pasal 342 ayat 1 KUHD tersebut. Jadi sangat besar dan berat sekali resiko yang dipikul oleh nahkoda.[44]

---

[43] Wawancara dengan Nahkoda KM. Kayu Lapis Empat tanggal 24 Maret 2003.
[44] Wawancara dengan Nahkoda Kapal MT.BEST-V tanggal 01 April 2003.

Pasal 344 KUHD mengatur bahwa seorang nahkoda diwajibkan mempergunakan pandu laut dimana saja, hal ini ditentukan dengan tegas oleh peraturan perundang-undangan, kebiasaan atau penghati-hati.

Selama dalam pelayaran di laut dimana sedang terancam bahaya, nahkoda harus mengutamakan keselamatan penumpang-penumpang yang ada di atas kapal. Nahkoda tidak boleh meninggalkan kapal yang ditumpanginya, terkecuali meninggalkan kapal itu mutlak diperlukan untuk menyelamatkan jiwanya sendiri. Pada umumnya pemimpin kapal atau nahkoda meninggalkan kapal yang sedang dalam bahaya atau sedang terancam bahaya adalah orang yang paling terakhir setelah orang atau penumpang-penumpang di atas kapal diselamatkan.

Menurut Pasal 347 KUHD seorang nahkoda sebelum menyelenggarakan pelayaran di laut harus memperhatikan adanya perlengkapan kapal yaitu: Surat laut atau pas kapal, surat ukur dan ikhtisar dari register kapal, yang memuat semua pembukuan yang berhubungan dengan kapal sampai hari bertolak terakhir kapal dari suatu pelabuhan Indonesia. Daftar hari, daftar muatan, carter partai dan konosemen-konosemen, maupun turunan-turunan dari surat itu.

Menurut Pasal 343 KUHD nahkoda diwajibkan mengikuti dengan teliti peraturan-peraturan yang lazim untuk menjamin kelayakan kapal mengarungi lautan dan keamanan kapal, keamanan muatan serta keamanan para penumpang. Nahkoda tidak boleh mengadakan perjalanan, terkecuali apabila kapal memenuhi syarat untuk melakukan perjalanan itu diperlengkapi dan diawaki secukupnya.

Dari ketentuan-ketentuan di atas maka nahkoda sebagai buruh mempunyai kedudukan yang istimewa. Hal ini dapat dimengerti karena pada dasarnya

nahkoda dipandang lebih ahli dalam navigasi dan teknik perkapalan apabila dibandingkan dengan pengusaha pelayaran sebagai majikan, karena untuk dapat menjabat sebagai nahkoda dibutuhkan jenjang pendidikan dan pengalaman sebagai mualim sehingga nahkoda mempunyai ketrampilan tersendiri dalam teknik perkapalan. Walaupun nahkoda adalah pemimpin kapal tetapi nahkoda harus mengikuti apa yang menjadi instruksi dari pengusaha pelayaran.

Sesuai dengan kebijaksanaan pemerintah yang berkaitan dengan terciptanya perjanjian perburuhan maupun perjanjian kerja, dimana kedudukan buruh secara ekonomis lebih lemah jika dibandingkan majikan maka penolakan nahkoda atas instruksi dari pengusaha pelayaran yang bertentangan dengan kewajibannya untuk menuaikan tugasnya dengan pantas tidak dapat dipakai sebagai alasan untuk memutuskan hubungan kerja. Ketentuan yang mengatur alasan/dasar dari pemutusan hubungan kerja ada dalam kitab Undang-undang Hukum Dagang seperti yang tercantum dalam Pasal 416 KUHD bagi anak buah kapal dan Pasal 411 KUHD bagi nahkoda. Apabila nahkoda tidak mau mengikuti instruksi-instruksi dari pengusaha pelayaran tanpa alasan yang jelas, pengusaha pelayaran mempunyai wewenang untuk mengambil kekuasaan dari seorang nahkoda setiap waktu.

Selanjutnya nahkoda sebagai seorang pemimpin kapal juga dapat menolak perintah/dinas dari pengusaha pelayaran untuk mengadakan pelayaran dengan kapal yang ditunjuk apabila nahkoda mengetahui bahwa kapal yang akan dipimpinnya itu tidak layak laut.

Berdasarkan dari kebijaksanaan tersebut, seorang nahkoda dapat/wajib meminta agar terhadap kapal tersebut diadakan pemeriksaan dan seluruh biaya pemeriksaan dibebankan kepada pengusaha pelayaran.

Sebagai pemimpin kapal nahkoda mempunyai kewenangan untuk mengatur hubungan yang berkaitan dengan jenis pekerjaan antara perwira kapal yang satu dengan perwira yang lain, antara anak buah kapal yang satu dengan anak buah kapal yang lain, antara perwira kapal dengan anak buah kapal, sekedar pengusaha pelayaran tidak mengaturnya lebih dahulu. Ketentuan tersebut diatur di di dalam Pasal 341 a KUHD.

Pengangkutan di laut ada dua jenis yaitu pengangkutan barang dan pengangkutan orang. Untuk pengangkutan barang, nahkoda sebagai pemimpin kapal selama menjalankan pelayaran wajib menempatkan serta menjaga barang-barang yang ada di atas kapalnya agar selamat sampai tujuan. Pengangkutan di laut mempunyai resiko yang sangat besar demi keselamatan kapal dan jiwa penumpang serta anak buah kapal nahkoda diwajibkan membuang sebagian/semua barang ke laut, walaupun menimbulkan kerugian dari pihak-pihak tertentu, namun dari tindakan nahkoda tersebut yang bertanggung jawab adalah pengusaha pelayaran[45].

Pada perjanjian pengangkutan telah ditentukan tempat pembongkaran atau *port of dischange* dari barang-barang tersebut dan telah pula ditentukan mengenai waktu atau saat barang tiba di tempat tujuan. Akan tetapi bisa saja terjadi barang-barang yang diangkut terlambat sampai di tempat tujuan karena adanya ancaman

---

[45]Wawancara dengan Nahkoda Kapal MT.BEST-V tanggal 01 April 2003.

bahaya. Dalam hal ini nahkoda mempunyai kewajiban untuk melakukan penyimpangan dari jurusan yang sudah ditetapkan demi keselamatan kapal serta muatannya. Perbuatan/tindakan yang dilakukan oleh nahkoda tersebut, karena masih dalam lingkungan hak dan kewenangannya dapat dipertanggungjawabkan kepada pengusaha pelayaran.

Meskipun nahkoda mempunyai kewenangan dan kekuasaan atas kapal, nahkoda tidak boleh mengangkut barang-barang sendiri dalam tanggungannya di kapal, hal ini hanya dimungkinkan apabila untuk itu telah lebih dahulu diperjanjikan atau dengan ijin perusahaan pelayaran. Dalam hal terjadinya pelanggaran atas larangan ini nahkoda dikenai biaya tertinggi atas barang tersebut. Jadi jelas bahwa nahkoda walaupun mempunyai kewenangan akan tetapi masih tergantung pada pengusaha pelayarannya[46].

Nahkoda didalam menjalankan jabatannya harus bertanggung jawab atas kerugian yang dialami oleh pihak lain karena kesengajaan atau kesalahannya yang berat, hal tersebut tercantum dalam Pasal 342 ayat 2 KUHD. Dari rumusan tersebut di atas dapat diterangkan bahwa nahkoda sebagai pemimpin kapal dapat dimintai pertanggungjawabannya atas perbuatan-perbuatan dari orang-orang yang bekerja di atas kapal. Disinilah letak keistimewaan nahkoda, yang bersama-sama dengan anak buah kapal melibatkan diri dalam perjanjian kerja laut dengan pengusaha pelayaran tetapi nahkoda masih bertanggung jawab atas perbuatan-perbuatan anak buah kapal yang dipimpinnya. Berdasarkan penjelasan di atas

---

[46] Wawancara Tanggal 18 Maret 2003, dengan kabid Kelaiklautan Tanjungmas Semarang

tanggung jawab seorang nahkoda seakan-akan lebih besar dari tanggung jawab pengusaha pelayaran itu sendiri.

Ada kemungkinan dalam pelayaran terjadi perubahan–perubahan personil, apakah itu nahkoda, perwira kapal atau anak buah kapal. Untuk menyelesaikan masalah tersebut telah diatur dalam Pasal 377 KUHD, yang bunyinya antara lain :

"Bilamana terjadi pergantian nahkoda atau bilamana terjadi perubahan dalam susunan personalia yang dimuat dalam daftar bahari atau perubahan jabatan yang dipegang oleh seorang anak buah kapal yang bekerja di kapal, maka di pelabuhan pertama, dimana hal itu dapat dilakukan, helai daftar bahari yang diperuntukkan bagi nahkoda diubah sesuai dengan itu dihadapan pegawai pendaftaran. Perubahan itu ditandai oleh atau diberi pengesahan atas nama nahkoda dan oleh pegawai pendaftar anak buah kapal"

Jadi dengan melihat Pasal 377 KUHD maka jika terjadi perubahan di atas kapal baik mengenai nahkoda, perwira kapal atau anak buah kapal, maka lembaran daftar bahari yang ada pada nahkoda, di pelabuhan pertama yang disinggahi kapal tersebut dilakukan perubahan. Daftar bahari tersebut diubah seperlunya di depan Inspektur keselamatan pelayaran setempat. Perubahan-perubahan tersebut disyahkan oleh nahkoda kapal atau kalau terjadi perubahan nahkodanya maka pengesahan dilakukan oleh nahkoda baru atau atas namanya dan oleh Inspektur keselamatan pelayaran.

Selain kewajiban yang dibebankan oleh undang-undang atau peraturan-peraturan yang berlaku kepada anak buah kapal, undang-undang juga memberikan keterangan atau ketentuan-ketentuan mengenai pemberian hukuman kepada mereka oleh nahkoda apabila tidak melakukan kewajiban dengan pantas.

Di dalam menjalankan tugasnya untuk melakukan pengangkutan laut nahkoda dibantu oleh perwira kapal dan anak buah kapal tetapi dalam hal ini

hanya nahkodalah yang mempunyai wewenang untuk mendisipliner anak buah kapal Hal ini diatur dalam Pasal 386 sampai 389 KUHD, dimana pasal-pasal tersebut menentukan bahwa apabila anak buah kapal menolak menjalankan dinas kapal atau berkelakuan tidak sopan terhadap nahkoda, terhadap anak buah lainnya atau terhadap salah seorang penumpang atau dalam hal mengganggu ketertiban, nahkoda berwenang menjatuhkan hukuman pengurungan terhadap anak buah kapal yaitu sampai tiga hari. Atas terjadinya perbuatan tersebut nahkoda harus segera mencatat dalam register pidana yang harus ada di atas kapal untuk dilaporkan kepada pengusaha pelayaran. Selain itu juga nahkoda harus menjaga buku harian kapal yang isinya mengenai catatan-catatan segala hal yang berlangsung selama pelayaran.

Dalam pengangkutan barang dan orang melalui laut nahkoda wajib mencegah kemungkinan timbulnya kerugian yang terjadi akibat dari adanya perjanjian pengangkutan tersebut, seperti misalnya mencegah/mengawasi adanya penumpang gelap di atas kapal untuk menjaga agar perjalanan kapal lebih aman. Apabila di dalam kapal tersebut ditemukan seorang penumpang gelap, nahkoda berhak meminta uang guna membayar biaya perjalanan dan apabila ternyata penumpang gelap tersebut tidak dapat memberikan uang untuk membayar perjalanan maka orang tersebut dipekerjakan menurut kemampuannya. Kemudian untuk kesempatan pertama nahkoda harus menurunkan orang tersebut dari kapal, hal tersebut diatur di dalam Pasal 371a KUHD. Yang dimaksud dengan penumpang disini menurut Pasal 341 KUHD ayat 5 adalah semua yang ada di atas kapal kecuali nahkoda.

Penumpang agar dapat dikatakan secara sah harus mempunyai tiket sebelum naik di atas kapal atau dan telah memiliki tiket atau karcis di atas kapal Semua penumpang yang ada di atas kapal wajib mentaati peraturan-peraturan yang diberikan oleh nahkoda demi keselamatan dan memelihara ketertiban.

Sebagai wakil dari pengusaha pelayaran didalam menjalankan tugasnya nahkoda tidak lepas dari syarat-syarat yang ditetapkan dalam Pasal 342 ayat 1 KUHD, yaitu nahkoda diwajibkan berbuat dengan kemampuan dan ketelitian serta kebijaksanaan yang sedemikian yang perlu untuk menunaikan tugasnya dengan pantas. Jadi dalam mewakili perusahaan pelayaran nahkoda diharapkan menjadi wakil yang baik.

Pasal 359 KUHD sampai Pasal 367 KUHD dijelaskan atau diatur mengenai perwakilan perusahaan pelayaran oleh nahkoda, yang apabila diteliti secara cermat maka dapat dibagi menjadi dua yaitu:

1. Pasal 359 dan Pasal 360 KUHD keduanya berlaku bagi nahkoda dimanapun saja berada, baik pada waktu kapal berada di dalam negeri maupun pada waktu kapal berada di luar negeri.
2. Pasal 361 sampai dengan Pasal 367 KUHD yaitu ketentuan-ketentuan bagi nahkoda mengenai kapal pada waktu di luar negeri.

Pasal 359 KUHD mengatur tentang :

"Nahkoda menyelenggarakan susunan awak kapal dan semuanya yang berhubungan dengan muatan dan pembongkaran kapal termasuk didalamnya pemungutan biaya angkutan, sekedar pengusaha kapal tidak menugaskan hal ini kepada orang lain."

Dalam perkembangan perusahaan pelayaran dewasa ini terutama perusahaan pelayaran yang bergerak dalam bidang komersial kebanyakan dijalankan oleh perusahaan pelayaran yang besar dan semakin lama semakin menjadi kebiasaan bahwa dalam pemuatan barang-barang di dalam kapal, pembongkaran barang-barang dari kapal serta biaya penagihan dan biaya pengangkutan tidak lagi dijalankan oleh nahkoda sendiri, melainkan diserahkan kepada wakil-wakil khusus perusahaan pelayaran.

Dengan demikian jika kewajiban untuk pemuatan barang-barang serta pembongkaran barang sudah diserahkan kepada wakil-wakil perusahaan, nahkoda sudah tidak berwenang untuk melakukan perbuatan tersebut. Apabila nahkoda tetap melakukan perbuatan tersebut misalnya melakukan penagihan biaya pengangkutan padahal oleh perusahaan pelayaran sudah diwakilkan kepada wakil khususnya maka dapat dikatakan bahwa perbuatan nahkoda tersebut melawan hukum. Apabila ada pihak yang merasa dirugikan dapat menuntut pertanggungjawabannya kepada pengusaha pelayaran sebagai majikan dari nahkoda. Karena perbuatan nahkoda sudah dianggap melawan hukum, pengusaha pelayaran dapat menjadikan hal itu sebagai alasan untuk mengakhiri hubungan kerja dengannya.

Kemudian Pasal 360 KUHD mengatur tentang:

> "Di tempat-tempat dimana pengusaha kapal tidak diwakili dan ia tidak dapat mengambil sendiri tindakan-tindakan dengan cara sederhana, maka nahkoda berwenang untuk melengkapi kapal dengan keperluannya dan melakukan semua hal yang biasanya dilakukan dan pihak ketiga yang melakukan perbuatan dengan nahkoda tidak dapat dirugikan karena tindakan yang dilakukan adalah untuk menyelamatkan kapal."

Dari isi Pasal 360 tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dimana saja kapal berada, nahkoda dibatasi wewenangnya untuk melakukan perbuatan guna melengkapi kapal dengan sesuatu yang diperlukan serta melaksanakan tugas yang ada kaitannya dengan tujuan pelayaran seperti apa yang telah ditetapkan oleh pengusaha pelayaran dengan alasan untuk menyelamatkan kapal. Pembatasan kewenangan untuk melakukan perbuatan bagi nahkoda seperti yang dimaksudkan dalam Pasal 360 KUHD adalah :

- Tiadanya wakil khusus setempat dari pengusaha pelayaran

Perbuatan-perbuatan yang dilakukan oleh nahkoda tersebut adalah untuk menyelamatkan kapal dan perbuatan-perbuatan yang dimaksud di atas tidak dapat dilakukan dengan mudah oleh pengusaha pelayaran.

Pasal 360 ayat 2 KUHD menentukan bahwa pihak ketiga yang dengan itikad baik mengadakan perjanjian dengan nahkoda tidak dapat dirugikan apabila mereka sungguh-sungguh tidak mengerti adanya wakil-wakil khusus dari pengusaha pelayaran. Dalam hal ini apabila terjadi pihak ketiga dirugikan maka pihak ketiga dapat menuntut ganti rugi kepada pengusaha pelayaran yang bertanggung jawab atas perbuatan nahkoda sebagai buruh atas dasar Pasal 321 KUHD. Kemudian dalam Pasal 361 sampai Pasal 367 KUHD mengatur mengenai kapal yang berada di luar negeri. Pasal 361 KUHD menentukan bahwa :

"Di luar Indonesia, mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kapal, nahkoda dapat dipanggil di muka pengadilan dan dapat bertindak sebagai penggugat untuk keperluan pengusaha kapal dan setiap waktu pengusaha kapal dapat mengambil alih perkara tersebut."

Mengenai kewenangan nahkoda untuk melakukan perbuatan selama kapal berada di luar negeri diatur di dalam Pasal 362 KUHD, yaitu :

> "Nahkoda hanya berwenang mengadakan perbaikan-perbaikan yang luar biasa, membebani atau menjual kapal bilamana kapal berada di luar Indonesia dan ada suatu kejadian yang mendesak serta masuk akal sehingga tidak mungkin untuk menunggu perintah dari pengusaha kapal atau dari seseorang yang berwenang berbuat atas nama orang ini."

Maksud dari pasal ini adalah bahwa nahkoda di dalam menghadapi suatu kenyataan atau suatu peristiwa dimana nahkoda diharuskan dalam keadaan mendesak melakukan perbuatan, seperti misalnya sewaktu kapal berada di luar negeri karena perjalanan kapal telah demikian jauhnya, sehingga terpaksa mengadakan perbaikan-perbaikan kapalnya yang rusak atau karena mendesaknya keadaan yang memerlukan biaya untuk mempertahankan keadaan di atas kapal, maka nahkoda diwenangkan untuk menghipotikkan kapal bahkan untuk menjual kapal, keharusan nahkoda untuk berbuat seperti itu harus berdasarkan pertimbangan yang layak, bahwa nahkoda tidak mungkin menunggu perintah dari pengusaha pelayaran atau dari seseorang yang bertindak atas namanya.

Nahkoda secara prinsipil berhak mengambil tindakan yang diharuskan oleh keadaan, tetapi sebelum mengambil tindakan tersebut sedapat mungkin nahkoda diwajibkan untuk menghubungi dengan segala kemampuannya kepada pengusaha kapal untuk mendapat nasehat/petunjuk karena semua itu berhubungan dengan keuangan dan juga hukum. Untuk hubungan antara pengusaha pelayaran dengan nahkoda dimana kapalnya berada sebenarnya tidak menjadi masalah, walaupun kapal tersebut berada di luar negeri.karena adanya alat-alat komunikasi canggih yang hampir ada di semua pelabuhan seperti telegrap, telepon dan lain-

lain, namun adakalanya komunikasi tidak berfungsi sesuai yang diharapkan sehingga nahkoda tidak dapat melakukan kontak dengan pengusaha kapal. Dalam keadaan mendesak seperti itu nahkoda dapat menjual kapalnya akan tetapi harus dilakukan dimuka umum dengan cara pelelangan. Hal ini dikarenakan bahwa kapal menurut hukum adalah termasuk benda tetap.

Disamping itu untuk menjaga hal-hal yang tidak diinginkan, seperti misalnya perbuatan penipuan atau bentuk kecurangan-kecurangan lainnya, dalam melakukan perbuatan hukum seorang nahkoda dapat dimintai tanggungjawabnya kepada/melalui pengusaha pelayaran.

Perihal masalah kekurangan keuangan nahkoda telah diterangkan dalam Pasal 365 KUHD yaitu :

> "Bilamana di luar Indonesia tidak ada persediaan-persediaan pada nahkoda untuk menutup pengeluaran-pengeluaran yang perlu guna melanjutkan perjalanan dan tidak dapat diperoleh dengan jalan mengeluarkan wesel-wesel atas pengusaha kapal atau dengan jalan lain, maka ia berwenang untuk meminjam uang dengan tanggungan kapal, apabila dengan ini ia tidak berhasil menggadaikan atau menjual sebagian dari muatan. Sebelum memulai salah satu dari tindakan itu, bila mungkin ia diwajibkan memberitahukan kepada pengusaha kapal dan mereka yang berkepentingan dalam muatan serta menunggu perintah mereka."

Ketentuan Pasal 365 KUHD ini dapat ditarik kesimpulan yang sangat penting di dalam pelayaran suatu kapal jika terjadi kekurangan uang maka nahkoda diberi kewenangan untuk mencari uang, apabila keuangan pada saat itu sangat dibutuhkan untuk melanjutkan perjalanan kapal.

Dari ketentuan Pasal 365 KUHD di atas nahkoda diwenangkan untuk :

1. Meminjam uang dengan cara menghipotikkan kapal.
2. Menggadaikan atau menjual sebagian muatan.

UPT-PUSTAK UNDIP

Perbuatan nahkoda termasuk perbuatan luar biasa walupun dalam Pasal 365 KUHD tidak ada kata luar biasa. Namun kalau dilihat dari kedudukan nahkoda sebagai buruh sebenarnya tidak berwenang untuk menjual kapal atau menjual sebagian muatan karena itu semua hak dari pengusaha pelayaran tetapi karena hal tersebut termasuk dalam keadaan mendesak, perbuatan di atas diperbolehkan. Di dalam penjualan kapal atau sebagian muatan sebelumnya nahkoda harus memberitahukan kepada pengusaha pelayaran tentang apa yang akan dilakukan serta pemberitahuan itu juga ditujukan untuk pihak-pihak yang berkepentingan atas muatan serta wajib menunggu instruksi dari mereka.

Dengan perbuatannya tersebut nahkoda dapat dimintai tanggung jawab oleh pengusaha pelayaran. Akan tetapi apabila nahkoda tidak memberitahukan lebih dahulu kepada pengusaha pelayaran, maka pihak ketiga yang telah mengadakan perjanjian atas dasar itikad baik harus dilindungi, yang berarti kesepakatan perjanjian tersebut tidak dapat dituntut pembatalannya.

Dalam hal penjualan sebagian atau menggadaikan muatan kapal secara sah menurut Pasal 366 KUHD ditentukan bahwa pengusaha pelayaran harus mempertanggungjawabkan perbuatan nahkoda kepada pemilik barang atau mengganti barang-barang terebut.

4.3.2.1. KEDUDUKAN NAHKODA SEBAGAI WAKIL DARI MEREKA YANG BERHAK ATAS MUATAN.

Kedudukan nahkoda sebagai wakil dari yang berhak atas muatan, sehingga barang-barang muatan yang ada di atas kapal di bawah pengawasan dan perwalian

nahkoda, karena pemilik barang-barang tidak hadir/tidak ada di dalam kapal. Jika terjadi sesuatu peristiwa yang menyangkut barang tersebut nahkodalah yang harus bertindak mewakili sebagai pemiliknya. Hal kewenangan nahkoda dapat dijumpai dalam Pasal 369 dan Pasal 371 KUHD yang mana dalam Pasal 369 KUHD ditentukan :

"Bahwa bila kapal dipaksa masuk ke suatu pelabuhan, ditahan atau dihalang-halangi dalam pelayarannya, maka nahkoda berkewajiban untuk menuntut kembali kapal dan muatannya, serta mengambil tindakan-tindakan yang perlu untuk penuntutan tersebut."

Dalam keadaan seperti ini nahkoda berkewajiban untuk seketika memberitahukan kepada pengusaha kapal atau pencarter, serta menanti instruksi-instruksi dari mereka. Pasal 369 KUHD ini ada hubungannya dengan Pasal 367 dan Pasal 368 KUHD,yang kedua-duanya mewajibkan nahkoda untuk menyelamatkan kapal, muatan dan penumpangnya.Pasal 369 KUHD juga menerangkan untuk menuntut kembalinya kapal jika dipandang perlu, nahkoda berhak bertindak di hadapan hakim demi kepentingan penumpang, pemilik barang serta pengusaha kapal sebagai wakil dari mereka. Dalam hal ini nahkoda sebagai pihak yang mempunyai perkara di depan pengadilan.

Pasal 371 KUHD ayat 1 menententukan bahwa :

"Nahkoda diwajibkan menjaga kepentingan-kepentingan dari yang berhak atas muatan selama perjalanan, mengambil tindakan-tindakan yang perlu untuk itu dan bila mana perlu bertindak di depan pengadilan ."

Ketentuan pasal di atas menggambarkan seorang nahkoda dalam keadaan pelayaran biasa, dalam arti tidak ada kejadian yang membahayakan. Dengan demikian nahkoda berkewajiban menjaga kepentingan mereka yang berhak atas muatan, untuk itu nahkoda diwajibkan mengambil tindakan-tindakan seperlunya, dan jika perlu menggugat di depan pengadilan.

Selain itu dalam Pasal 371 ayat 3 KUHD juga ditentukan bahwa :

"Dalam hal keperluan yang mendesak ia berwenang menjual muatan atau sebagian dari padanya, atau untuk menutup pengeluaran-pengeluaran yang diadakan untuk kepentingan pelayaran, nahkoda dapat meminjam uang dengan jaminan muatan itu."

Dalam keadaan yang mendesak, undang-undang memberi wewenang kepada nahkoda untuk menjual seluruh muatan atau sebagian atau meminjam uang dengan jaminan muatan, untuk dapat mencukupi pengeluaran-pengeluaran yang harus dilakukan bagi kepentingan muatan, keselamatan kapal, penumpang dan seluruh personil kapal itu sendiri.

4.3.3. ANAK BUAH KAPAL

Anak buah kapal diatur dalam bagian ketiga (3) buku II KUHD. Yang dimaksud dengan anak buah kapal telah ditentukan dalam Pasal 375 KUHD yaitu orang yang diangkat oleh pengusaha kapal untuk bekerja atau melakukan dinas di kapal kecuali nahkoda.

Pasal 375 ayat 3 KUHD menyebutkan :

"Bahwa pekerja-pekerja lain di atas kapal yang mengangkut barang-barang dari daratan ke kapal atau dari kapal ke daratan dan mereka yang melakukan pekerjaan dengan bersifat sementara saja tidak termasuk dalam pengertian anak buah kapal."

Setelah membaca Pasal 375 KUHD haruslah kita hubungkan dengan Pasal 341 KUHD ayat 4 yang secara umum menentukan siapa saja yang termasuk awak kapal yaitu para perwira kapal dan anak buah kapal kapal. Mereka ini semua untuk dapat disebut sebagai awak kapal maka nama-nama mereka harus disebutkan dalam daftar bahari. Nahkoda disini tidak termasuk dalam pengertian anak buah kapal. Pengangkatan nahkoda, perwira kapal maupun anak buah kapal lainnya yang dilakukan oleh pihak pengusaha kapal disyaratkan harus berdasarkan adanya perjanjian kerja laut.

Daftar bahari adalah suatu daftar dimana semua nama awak kapal dicatat didalamnya. Daftar bahari dibuat rangkap dua oleh pejabat yang ditunjuk pemerintah untuk itu yang dalam hal ini Inspektur keselamatan pelayaran yang kemudian menyimpan satu helai daftar bahari tersebut sedangkan satu helai lainnya untuk nahkoda. [47]

Daftar bahari selain memuat nama-nama anak buah kapal harus pula memuat :

1. Nama Kapal.
2. Nama Pengusaha Kapal
3. Nama Nahkoda.

---

[47] Wiwoho Soedjono, Hukum Perkapalan dan Pengangkutan Laut. Bina Aksara. Jakarta. 1982, hal 42.

Keadaan/perubahan jabatan setiap anak buah kapal yang sedang melakukan pekerjaan di kapal dan siapa-siapa diantara awak kapal itu yang disebut sebagai perwira kapal juga dijelaskan dalam daftar bahari.

Untuk sahnya suatu daftar bahari harus ditanda tangani oleh nahkoda yang memimpin kapal dan Inspektur keselamatan pelayaran. Dengan keabsahan tersebut berarti secara formal daftar bahari sudah syah berlaku dan membebankan adanya kewajiban-kewajiban bagi mereka yang nama-namanya disebut dalam daftar bahari yaitu :

1. Semua anak buah kapal menjalankan dinas di kapal dan mereka harus menuruti perintah-perintah yang diberikan oleh nahkoda dengan tertib, disiplin serta cermat.Apabila mereka berpendapat bahwa perintah nahkoda adalah tidak sebagaimana mestinya, mereka dapat mengemukakan hal ini di pelabuhan pertama yang disinggahi kepada syahbandar atau kepada Konsul Republik Indonesia, apabila kapal sedang melakukan pelayaran di luar wilayah Indonesia.
2. Anak buah kapal tidak boleh meninggalkan kapal tanpa mendapat izin dari nahkoda. Apabila izin tersebut tidak diberikan oleh nahkoda maka hal ini harus dicatat dalam buku harian serta ditulis juga alasan penolakan pemberian izin dari nahkoda ke dalam buku harian dalam tenggang waktu dua belas jam.
3. Anak buah kapal berada di bawah kekuasaan disipliner dari nahkoda, Suatu daftar bahari yang sudah disahkan, berdasarkan Pasal 375 ayat 4 KUHD adalah bebas dari meterai, dan menurut Pasal 379 KUHD setelah

anak buah kapal melakukan dinas kapal, nahkoda harus memberi kesempatan kepada anak buah kapal untuk melihat daftar perjanjian kerja mengenai diri mereka.

Di dalam daftar bahari yang mewajibkan mereka untuk melakukan pekerjaan sebagai anak buah kapal hanya boleh terdaftar nama-nama mereka yang mengadakan perjanjian kerja laut dengan pihak pengusaha kapal.

Selain anak buah kapal, ada juga orang-orang yang bekerja di kapal akan tetapi orang-orang tersebut bukan merupakan anak buah kapal, karena nama-nama mereka tidak termuat dalam daftar bahari. Seperti para kuli atau mereka yang bekerja hanya untuk sementara. Mereka ini dapat saja bekerja sebagai anak kapal, tetapi di pelabuhan pertama yang disinggahi kapal, apabila keadaan memungkinkan harus dibuat perjanjian kerja laut dan selanjutnya nama mereka dimuat di dalam daftar bahari.

Selama dalam pelayaran ada kemungkinan terjadinya perubahan-perubahan personil baik itu nahkoda, perwira-perwira kapal atau awak-awak kapal, dalam keadaan seperti ini untuk menyelesaikan masalah tersebut telah diatur di dalam Pasal 377 KUHD yang menyebutkan :

> "Bilamana terjadi pergantian nahkoda atau bilamana terjadi perubahan-perubahan dalam susunan personalia yang terdaftar dalam daftar bahari atau perubahan jabatan yang dipegang seorang anak buah kapal yang sedang bekerja di kapal, maka di pelabuhan pertama, dimana itu dapat dilakukan, helai daftar bahari yang diperuntukkan bagi nahkoda diubah sesuai dengan itu dimuka pegawai pendaftaran. Perubahan itu ditandai oleh atau atas nama nahkoda dan oleh pegawai pendaftaran anak buah kapal."

Berdasarkan Pasal 377 KUHD tersebut apabila terjadi perubahan di atas kapal, baik itu nahkoda, anak buah kapal, perwira-perwira kapal atau terjadi

perubahan kedudukan anak buah kapal, maka lembaran daftar bahari yang ada pada nahkoda harus diubah di pelabuhan pertama yang disinggahi kapal dimana hal tersebut dimungkinkan. Daftar bahari tersebut diubah seperlunya di depan pegawai pendaftar setempat. Perubahan-perubahan tersebut disyahkan oleh nahkoda kapal atau apabila terjadi perubahan nahkoda maka pengesahan dilakukan oleh nahkoda yang baru atau atas nama dan oleh pegawai pendaftar.

Apabila ada anak buah kapal tidak melakukan pekerjaannya dengan pantas, berdasarkan Pasal 387 KUHD nahkoda berwenang untuk memberikan hukuman. Isi dari Pasal 387 KUHD tersebut adalah :

> "Bila anak buah kapal meninggalkan kapal tanpa izin, tidak kembali pada waktunya, menolak bekerja, memenuhi tugas tidak sempurna, berbuat tidak senonoh terhadapnya, terhadap seorang anak buah kapal atau salah seorang dari penumpang lainnya dan mengganggu ketertiban maka nahkoda dapat menjatuhkan denda sebesar upah yang ditetapkan dalam uang selama jangka waktu dari setinggi-tingginya sepuluh hari, tetapi denda itu tidak boleh berjumlah lebih dari sepertiga masa perjalanan. Dalam masa sepuluh hari tidak boleh dikenakan denda yang keseluruhannya berjumlah lebih tinggi dari jumlah tertinggi tersebut."

Pasal 387 ayat 3 KUHD menegaskan bahwa hasil denda tersebut tidak boleh diperuntukkan bagi keuntungan pengusaha kapal maupun nahkoda. Kepada nahkoda juga diberikan wewenang untuk mengurung atau memasukan ke kamar sel satu sampai tiga hari anak buah kapal apabila ia menolak bekerja atau melakukan hal lain seperti yang terdapat dalam Pasal 387 KUHD sebagai pengganti dalam menjalankan hukuman denda (Pasal 388 KUHD).

Apabila hubungan kerja lengsung diakhiri oleh nahkoda sesuai isi Pasal 389 KUHD maka anak buah kapal tersebut tidak dapat dijatuhi hukuman.

Nahkoda dalam menjatuhkan hukuman kepada anak buah kapal harus berlandaskan Pasal 390 KUHD yaitu :

"Sebelum menjatuhkan hukuman, nahkoda diwajibkan mendengar yang bersangkutan serta para saksi yang menyaksikan peristiwa tersebut dan bilamana mungkin dihadiri oleh dua orang perwira kapal sesuai dengan yang ditunjuk untuk itu di dalam daftar bahari."

Setiap hukuman yang dijatuhkan harus segera ditulis di dalam daftar dengan menerangkan secara terperinci tentang alasan terjadinya peristiwa atau peristiwa sebagai alasan dijatuhkannya hukuman itu, juga pada saat terjadinya peristiwa serta hari dijatuhkannya hukum tersebut. Daftar hukuman itu harus ditanda tangani oleh nahkoda dan perwira-perwira kapal sesuai yang ditunjuk dalam daftar bahari. Jika hukuman yang dijatuhkan itu tidak didaftarkan dalam daftar hukuman, maka hukuman itu dianggap tidak semestinya.

Larangan-larangan lain yang wajib ditaati oleh setiap anak buah kapal seperti yang ditentukan dalam Pasal 391 KUHD adalah :

"Anak buah kapal dilarang membawa atau mempunyai minuman keras atau senjata dengan sengaja di atas kapal tanpa seizin dari nahkoda."

Apabila terdapat pelanggaran dari larangan ini nahkoda dapat menyita, menarik atau menjual barang-barang tersebut.

4.4. AKIBAT DARI TERJADINYA PERJANJIAN KERJA LAUT

Menurut Prof. Sudikno Mertokusumo, SH. Perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat antara dua pihak atau untuk menimbulkan akibat hukum.

Perjanjian kerja laut adalah perjanjian yang mengandung unsur prestasi untuk berbuat atau melakukan sesuatu. Setiap perjanjian harus dibuat dengan itikad baik oleh para pihak begitu juga perjanjian kerja laut. Adanya perjanjian kerja laut telah melahirkan konsekuensi hukum, termasuk didalamnya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.

Saat hubungan kerja dimulai nahkoda harus menyediakan diri untuk memimpin kapal yang telah ditentukan dalam perjanjian. Apabila hubungan kerja tersebut tidak ditentukan dimulainya kapan maka hubungan kerja dimulai pada saat perjanjian kerja itu dibuat.

4.4.1. Tanggung Jawab Masing-masing Pihak Dalam Melaksanakan Perjanjian Kerja Laut Dalam Praktek.

Dalam perjanjian kerja laut, pihak majikan mempunyai tanggung jawab terhadap para buruhnya seperti yang ada dalam Pasal 1367 KUHPerdata yaitu :

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

Pasal 321 KUHD menetapkan bahwa pengusaha kapal terikat oleh segala perbuatan hukum dan bertanggung jawab terhadap segala kerugian yang diakibatkan oleh suatu perbuatan melanggar hukum, yang dilakukan oleh awak kapal yang bekerja tetap atau sementara , apabila perbuatan tersebut dilakukan pada saat mereka sedang melakukan dinas pekerjaannya di kapal.

Karena nahkoda adalah buruh dari pengusaha kapal maka segala perbuatan yang dilakukan dalam jabatannya merupakan tanggungjawab pengusaha kapal namun apabila nahkoda tersebut diluar dinas jabatannya menurut Pasal 373 KUHD maka nahkoda sendirilah yang bertanggung jawab atas perbuatannya.

Dapat pula terjadi bahwa pengusaha kapal membuat perjanjian dengan nahkoda tentang pembatasan-pembatasan kewenangan nahkoda asal tidak melanggar undang-undang. Dengan adanya kewenangan-kewenangan yang bersifat mutlak adalah wajar apabila nahkoda diberi tanggung jawab tersendiri di luar tanggung jawab pengusaha kapal. Untuk menentukan batas-batas tanggung jawab nahkoda dalam pelayaran, haruslah dipahami secara benar isi Pasal 342 dan Pasal 321 KUHD. Tanggung jawab nahkoda terbatas pada akibat yang merugikan pihak ketiga yang disebabkan karena kesengajaan atau kelalaian berat dalam menjalankan tugasnya, melampaui batas kewenangannya atau apabila dengan menerima suatu kewajiban pribadi, kelalaian berat tersebut termasuk perbuatan melawan hukum.

Walaupun kapal dalam keadaan berlabuh, nahkoda tetap bertanggung jawab, selama nahkoda tidak dipecat dari jabatannya. Begitu juga ketika kapal sedang sandar yang memimpin kapal tetap nahkoda tidak beralih pada pengusaha

kapal. Nahkoda adalah pemimpin kapal dimanapun kapal itu berada sepanjang nahkoda tidak dipecat oleh pengusaha kapal, jika seandainya nahkoda tersebut dipecat tentu ada penggantinya, dimana dalam hal ini tanggung jawab segera beralih kepada nahkoda yang baru, berarti nahkoda penggantilah yang bertanggung jawab kepada pengusaha kapal atas keselamatan kapal.

4.4.2. Tanggung jawab Pengusaha Kapal Apabila Terjadi Perbuatan Buruh atau Anak Buah Kapal yang Mengakibatkan Kerugian Perusahaan

Suatu perbuatan baru dapat dikatakan melawan hukum apabila perbuatan tersebut dilakukan tidak sesuai atau bertentangan dengan hukum. Perbuatan yang melawan hukum harus memenuhi unsur-unsur yang terdapat di dalam Pasal 1365 KUHPerdata yaitu :

1. Adanya perbuatan yang bertentangan dengan hukum
2. Adanya kerugian yang timbul bagi orang lain
3. Adanya kewajiban mengganti kerugian

Dalam hal tanggung jawab dari pengusaha pelayaran atas perbuatan-perbuatan para buruhnya yang merugikan pihak lain maupun perusahaan, maka harus diperhatikan apakah perbuatan itu dilakukan oleh nahkoda atau anak buah kapal.,hal ini perlu diperhatikan karena perbuatan yang dilakukan oleh nahkoda akan berakibat lain dengan yang dilakukan oleh anak buah kapal.

Tentang saat dimulainya hubungan kerja antara pengusaha pelayaran dengan anak buah kapal perlu ditetapkan agar mengetahui saat dimulainya dan berakhirnya pertanggung jawaban pengusaha pelayaran atas perbuatan-perbuatan

para buruhnya.Ketentuan saat dimulainya hubungan kerja bagi nahkoda dijumpai pada Pasal 427 KUHD yang berbunyi :

"Nahkoda dianggap dalam dinas suatu kapal sejak hari, dimana ia menerima tugasnya di kapal sampai hari dimana dibebaskan dari tugasnya atau ia meletakkannya."

Sedangkan untuk anak buah kapal tentang kapan dimulainya ia berdinas di kapal diatur dalam Pasal 434 KUHD, yaitu :

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

Dengan ditetapkannya saat dimulai perjanjian kerja bagi nahkoda dan anak buah kapal, maka dapat dikatakan bahwa mereka telah mulai melakukan perbuatan-perbuatan hukum. Dalam ruang lingkup perbuatan yang dilakukan oleh nahkoda dan anak buah kapal, pengusaha pelayaranlah yang harus bertanggung jawab akan perbuatan mereka.

Seperti yang telah diterangkan di muka bahwa perjanjian kerja laut itu dapat dibuat untuk suatu waktu tertentu, untuk suatu perjalanan tertentu dan untuk waktu yang tidak tertentu.

Suatu perjanjian kerja laut untuk jangka waktu tertentu, hubungan kerja itu berakhir apabila waktu tertentu yang telah dijanjikan itu lampau. Tetapi apabila hubungan kerja yang diadakan untuk suatu waktu tertentu itu lampau, sedangkan kapal masih melakukan pelayaran di lautan, hubungan kerja akan berakhir setelah

kapal menyinggahi pelabuhan pertama.Karena hal tersebut, adalah wajar apabila pengusaha pelayaran masih harus bertanggung jawab atas perbuatan-perbuatan nahkoda maupun anak buah kapal di dalam melaksanakan pekerjaannya setelah waktu tersebut berakhir.

Akhir dari suatu hubungan kerja laut yang telah ditetapkan dalam undang-undang masih diberi kemungkinan lain tentang berakhirnya hubungan kerja tersebut sebelum lewat tenggang waktunya, baik bagi pengusaha pelayaran maupun bagi buruh, karena adanya alasan-alasan mendesak.

Perjanjian kerja laut merupakan kesepakatan antara pihak pengusaha pelayaran dengan nahkoda maupun anak buah kapal. Seperti contoh dalam perjanjian kerja laut antara perusahaan pelayaran PT. Kayu Lapis Indonesia dengan seorang anak buah kapal.

Kesepakatan dari perjanjian tersebut antara lain :

Dalam Pasal 2 dimana pihak anak buah kapal mengadakan ikatan kerja dengan pihak perusahaan pelayaran PT. Kayu Lapis Indonesia untuk bekerja di kapal milik perusahaan tersebut dengan pangkat permulaan yang disebutkan masing-masing disertai kejelasan tanggal terhitung mulainya bekerja. Dengan adanya kalimat tersebut di atas, sudah jelas apa yang menjadi tugasnya dalam dalam dinas di kapal tersebut.

Dalam Pasal 3 dijelaskan, pihak I maupun pihak II dapat mengakhiri perjanjian kerja atau hubungan kerja itu sesuai dengan waktu yang ditentukan yang merupakan waktu masa kerja terhitung mulai tanggal yang tercantum dalam Pasal 2 dari perjanjian tersebut.

Dalam Pasal 4 disebutkan pihak PT. Kayu Lapis Indonesia jika setelah masa berlakunya perjanjian ini berakhir, pihak II masih terus menjalankan jabatannya tanpa memperbaharui perjanjian ini, maka perjanjian dengan sendirinya terus berlangsung dan berlakulah Pasal 450 Kitab Undang-undang Hukum Perniagaan dimana disebutkan bahwa tiap-tiap pihak dapat mengakhiri hubungan kerja pada tiap-tiap pelabuhan Indonesia dimana kapal berlabuh dan dimana ada pula syahbandar dengan tenggang waktu 3 x 24 jam.

Dalam Pasal 5 disebutkan mengenai besarnya gaji dan besarnya uang tambahan lain yang dapat diperoleh oleh anak buah kapal atau oleh masing-masing kru kapal yang terikat dalam perjanjian kerja laut.Pasal 5 b.pihak I diharuskan menyediakan makanan dan tempat tidur yang layak bagi pihak II sesuai dengan jabatannya di kapal.

Pasal 6 a, jika pihak II tidak bisa bekerja lagi karena sakit atau kecelakaan kerja sebelum habis masa perjanjian atau jika salah satu sebab yang harus dipertanggungjawabkan pihak I perjanjian ini diputuskan sebelum habis masa kerjanya, maka ongkos-ongkos pemulangan pihak II kembali ke tempat dimana pihak II diterima, menjadi tanggungan pihak I.[48]

Pasal 9, pihak I berhak pada setiap waktu mengakhiri hubungan kerja atau perjanjian kerja sekalipun tanpa pemberitahuan lebih dahulu karena alasan-alasan yang mendesak seperti :

---

[48]Wawancara dengan pihak yang mewakili PT.Kayu Lapis Indonesia, tanggal 29 Maret 2003.

a. Pihak II (awak kapal) kurang cakap berkelakuan buruk, lengah atau lalai dengan kewajiban, tidak patuh perintah dari pihak I atau melakukan perbuatan lain yang merugikan pihak I (Perusahaan pelayaran).
b. Bila pihak II ternyata melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan hukum pidana atau melanggar peraturan-peraturan Republik Indonesia, maka ia akan diturunkan di tempat /pelabuhan dimana peristiwa terjadi dan diserahkan kepada yang berwajib.

Pasal 12 dalam perjanjian kerja laut ini mengatur tentang hukum-hukum denda yang termaktub dalam Pasal 387 KUHD tentang hukuman yang akan dijalankan dengan adil. Denda-denda tersebut akan diperuntukkan seluruhnya buat Yayasan-yayasan atau Badan-badan amal.

Dengan adanya perjanjian yang telah dibuat oleh pengusaha pelayaran PT. Kayu Lapis Indonesia dengan awak kapal dihadapan Syahbandar di Semarang dan dibacakan seluruhnya di hadapan kedua belah pihak, apabila mereka telah mengerti dan menyetujui perjanjian tersebut maka segera mereka menandatangani perjanjian tersebut. Syahbandar dalam hal ini hanya mengesahkan surat perjanjian kerja laut yang dibuat antara pengusaha kapal dengan anak buah kapal.

4.5. PUTUSNYA HUBUNGAN KERJA LAUT

Putusnya hubungan kerja laut berarti tidak ada lagi hubungan kerja antara majikan atau pengusaha pelayaran dengan buruh atau awak kapal yang berarti segala hak dan kewajiban dari para pihak telah berakhir.Dengan demikian tidak ada lagi keharusan bagi perusahaan pelayaran untuk melakukan kewajibannya

seperti menyediakan pekerjaan bagi buruh di kapal. atau membayar upah buruh atas pekerjaannya, sedangkan buruh atau awak kapal juga tidak lagi mempunyai kewajiban untuk melakukan pekerjaan bagi pengusaha kapal.

Seperti pemutusan hubungan kerja pada umumnya, dalam pemutusan hubungan kerja laut, bagi buruh umumnya adalah merupakan awal dari permulaan timbulnya suatu kondisi pengangguran yang berarti pula permulaan dari hilangnya mata pencaharian, yang selanjutnya akan dapat berdampak pada berbagai persoalan dalam kehidupannya.

Telah kita ketahui bahwa perjanjian kerja laut dapat diadakan untuk waktu tertentu, untuk suatu atau beberapa perjalanan atau juga dapat untuk waktu yang tidak tertentu. Apabila perjanjian kerja laut itu diadakan untuk jangka waktu tertentu, maka hubungan kerja itu berakhir jika waktu tertentu yang telah diperjanjikan itu lampau. Tetapi apabila hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu itu lampau, sedangkan kapal masih melakukan pelayaran di lautan, hubungan kerja itu akan berakhir setelah kapal menyinggahi pelabuhan pertama.

Meskipun akhir suatu hubungan kerja itu telah ditetapkan, namun undang-undang masih membuka kemungkinan lain tentang akhir dari suatu hubungan kerja di laut sebelum lewat waktunya, baik bagi majikan (pengusaha perkapalan) di satu pihak maupun bagi buruh (awak kapal) dipihak lain, karena adanya alasan-alasan mendesak.

4.5.1. Putusnya Hubungan Kerja dengan Alasan yang Mendesak Bagi Pengusaha Pelayaran.

Kalimat pemutusan hubungan karena alasan mendesak bagi pengusaha pelayaran mengandung arti pemutusan hubungan kerja laut oleh majikan sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 dan ketentuan dalam KUHD Buku Kedua Bab IV tentang perjanjian kerja laut.

Apabila dalam suatu perusahaan swasta akan terjadi suatu pemutusan hubungan kerja oleh majikan maka menurut Pasal 1 Undang-Undang nomor 12 tahun 1964 memuat suatu ketentuan yang mengatur tentang pengusaha atau majikan harus berusaha agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja oleh karena itu pemutusan hubungan kerja dilarang dalam hal :

a. Selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena keadaan sakit menurut keterangan dokter dalam waktu tidak melampaui batas terus menerus selama 12 bulan.
b. Selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajibannya negara yang ditetapkan undang-undang atau pemerintahan atau karena menjalankan apa yang diperintahkan agamanya dan disetujui oleh pemerintah.

Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka majikan harus merundingkan maksud-maksudnya dengan organisasi buruh atau buruh yang bersangkutan, jika hal ini tidak berhasil, majikan hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh setelah memperoleh ijin dari panitia penyelesaian

perselisihan perburuhan. Khusus dalam hal ini hubungan kerja yang diputuskan majikan karena alasan-alasan mendesak diatur dalam Pasal 411 dan 418 KUHD.

Jenis-jenis perbuatan yang dapat digunakan sebagai alasan mendesak bagi majikan yang ditujukan bagi nahkoda dan anak buah kapal sebagai berikut :

a. Apabila nahkoda menganiaya seseorang penumpang kapal yang dipimpinnya, menghina secara kasar atau mengancam dengan sungguh-sungguh atau membujuk atau mencoba membujuk untuk berbuat yang bertentangan dengan undang-undang atau kesusilaan.
b. Apabila nahkoda menolak memenuhi perintah yang diberikan kepadanya sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 408 KUHD (tentang penyediaan diri nahkoda terhadap majikan untuk memimpin kapal).
c. Apabila wewenang nahkoda untuk sementara ataupun untuk selamanya, dicabut untuk melakukan dinas selaku nahkoda di atas kapal.
d. Apabila nahkoda, di luar pengetahuan pengusaha kapal membawa masuk atau mengijinkan masuknya barang selundupan.

Demikian ketentuan Pasal 411 KUHD yang mengatur tentang perbuatan yang apabila dilakukan oleh nahkoda dapat merupakan alasan mendesak bagi pengusaha pelayaran untuk melakukan pemutusan hubungan kerja laut. Kemudian isi dari Pasal 418 KUHD mengatur tentang perbuatan-perbuatan apa saja yang bila dilakukan oleh anak buah kapal dapat digunakan sebagai alasan mendesak bagi perusahaan pelayaran untuk melakukan pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Apabila anak buah kapal menganiaya nahkoda atau seorang penumpang, menghinanya dengan kasar atau mengancam dengan sungguh-sungguh atau membujuknya atau mencoba membujuk untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau kesusilaan.
b. Apabila setelah hubungan kerja dimulai anak buah kapal tidak melaporkan diri di kapal pada waktu yang ditentukan oleh pengusaha kapal.
c. Apabila anak buah kapal baik untuk sementara maupun untuk selama-lamanya dicabut kewenangannya untuk melakukan dinas dalam jabatannnya yang untuk itu ia telah mengikat diri untuk bekerja.
d. Apabila anak buah kapal di luar pengetahuan pengusaha kapal atau nahkoda membawa barang-barang selundupan ke atas kapal.

Disamping alasan-alasan mendesak yang terdapat dalam KUHD bagi majikan untuk memutuskan hubungan kerja dengan buruh, KUHD juga menunjuk pada Pasal 1603 o KUHPerdata, yaitu: "Bagi si majikan dianggap sebagai alasan-alasan mendesak dalam arti pasal yang lalu perbuatan-perbuatan, sifat-sifat atau tingkah laku si buruh yang sedemikian hingga karenanya dari pihaknya si majikan tidak sepatutnya dapat diminta untuk meneruskan hubungan kerjanya", yang oleh Prof. Imam Soepomo SH, dalam bukunya "Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja" bahwa sepanjang alasan mendesak ada maka Pasal 1603 o dianggap telah dicabut. Oleh karena itu dengan dikeluarkannya Instruksi Menteri Perburuhan No. 15 tahun 1964, yang menjelaskan bahwa pada umumnya permintaan ijin untuk memutuskan hubungan kerja dapat dikabulkan apabila alasannya adalah buruh

telah melanggar hukum atau merugikan perusahaan. Adapun yang dimaksud dengan melanggar hukum atau merugikan perusahaan ialah :

a. Pencurian dan penggelapan
b. Penganiayaan keluarga pengusaha atau teman sekerja
c. Memikat pengusaha, keluarga atau teman sekerja
d. Merusak dengan sengaja atau karena kecerobohan sehingga merusakkan milik pengusaha.
e. Memberikan keterangan palsu.
f. Mabuk di tempat kerja.
g. Menghina secara kasar atau mengancam pengusaha atau keluarga atau teman sekerja.
h. Membongkar rahasia perusahaan atau rahasia rumah tangga perusahaan.
i. Menolak perintah yang layak walaupun sudah diperingatkan.
j. Melalaikan kewajiban secara serampangan.
k. Tidak cakap di dalam melakukan perbuatan pekerjaannya, walaupun sudah dicobanya.

Dari alasan-alasan mendesak yang terdapat dalam Pasal 411 dan 418 KUHD tentang pencabutan hak dan kewajiban untuk bekerja sebagai nahkoda dan anak buah kapal, perlu dijelaskan bahwa hal tersebut bukanlah merupakan wewenang dari majikan tetapi merupakan wewenang dari Mahkamah Pelayaran yang dalam KUHD terdapat dalam Pasal 373 a, yang menyebutkan bahwa Mahkamah Pelayaran bertugas untuk memeriksa dan memutus perkara yang

timbul karena seorang nahkoda telah melakukan pelanggaran terhadap kapal, muatan kapal atau penumpang kapal.

Adapun tugas dan wewenang dari Mahkamah Pelayaran dalam Ordonansi Mahkamah Pelayaran (Ordonantie op donreed de Scheepvaart) stb 1934 - 215 tanggal 27 April 134 Pasal 1 menyebutkan bahwa Mahkamah Pelayaran bertugas dan berwenang untuk menyelidiki dan memutuskan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat 4, 7, 8 dan 11 dari ordonansi Perkapalan stb 1935 – 66, yaitu :
Sebab-sebab timbulnya malapetaka yang menimpa kapal dan kemungkinan kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh orang-orang yang bersangkutan.

Kalau ternyata bahwa malapetaka itu disebabkan karena kesalahan atau kelalaian dari nahkoda maka Mahkamah Pelayaran dapat menghukum dengan mencabut kewenangannya untuk berlayar sebagai nahkoda dalam kapal Indonesia, tetapi pencabutan ini tidak boleh lebih dari 2 tahun (Pasal 373. a KUHD).

Apabila Mahkamah Pelayaran dalam penyelidikannya mendapat suatu data yang meragukan tentang kecakapan seorang nahkoda, Mahkamah Pelayaran dapat memutuskan dan menyatakan "tidak cakap" (*onbevoed verklaren*) untuk menduduki satu atau beberapa jabatan dalam kapal Indonesia yang dibayar ke luar negeri, sebaliknya juga jika Mahkamah Pelayaran berpendapat bahwa alasan untuk mencabut kewenangan tersebut di atas sudah tidak ada lagi maka Mahkamah Pelayaran diharuskan mengembalikan kewenangan yang telah dicabut itu kepada sang nahkoda.

Selain menyelidiki dan memberikan keputusan tentang peristiwa seperti yang penulis jelaskan di atas, Mahkamah Pelayaran berwenang untuk menyelidiki

dan memutus peristiwa-peristiwa yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang ada kaitannya dengan perjanjian kerja laut. Awak kapal yang bukan nahkoda atau perwira kapal jika tidak cakap dalam melaksanakan tugasnya, pengusaha pelayaran atau nahkoda dapat mencabut haknya untuk suatu pekerjaan di atas kapal.

Permasalahan itu dalam praktek juga merupakan kewenangan dari Mahkamah Pelayaran atas pengaduan dari pengusaha pelayaran maupun laporan dari nahkoda. Ketentuan tersebut didukung juga dengan adanya SK Direktur Jenderal Perhubungan Laut No. 48/105/1 tanggal 15 Oktober 1976, tentang sertifikat keterampilan pelaut, dimana surat keputusan tersebut menginstruksikan bahwa semua yang berstatus sebagai anak buah kapal wajib memiliki sertifikat tersebut dan pemilikan itu sebagai syarat mutlak untuk bekerja di kapal-kapal niaga. Dengan adanya ketentuan seperti tersebut di atas, maka seharusnyalah pencabutan dari sertifikat juga dilakukan oleh Mahkamah Pelayaran sama halnya dengan nahkoda dan perwira kapal.

Sebagaimana telah disebutkan di atas bahwa KUHD mengatur tentang pemutusan hubungan kerja laut oleh pengusaha pelayaran dengan alasan mendesak harus mendapat ijin dari Syahbandar atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, di pelabuhan pertama yang mereka singgahi.

Namun jika melihat situasi dan tempat bekerja dari pelaut yaitu di lautan yang jauh dari tempat Syahbandar maka permintaan ijin yang lebih dahulu yang mendapat pertimbangan, terlebih lagi kalau alasan pemutusan hubungan kerja laut

karena membahayakan pelayaran kapal, misalnya dengan sengaja atau kealpaan pelaut tersebut membocorkan kapal sehingga dapat menenggelamkan kapal.

Disisi lain permintaan ijin yang dimintakan belakangan kepada Syahbandar berlaku sejak peristiwa pemutusan hubungan kerja itu terjadi dan anak buah kapal dapat diturunkan di pelabuhan pertama atau yang terdekat yang disinggahi kapal tersebut.

Menurut Pasal 452 (3) KUHD yang menjadi hak anak buah kapal setelah berakhirnya hubungan kerja adalah :

a. Biaya-biaya perjalanan
b. Upah hari-hari yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja laut menurut waktu hingga akhir bulan dimana anak buah kapal tersebut mengakhiri hubungan kerja lautnya.

Walaupun Pasal 452 (3) KUHD ini tidak menyatakan pemutusan hubungan kerja laut dengan alasan mendesak bagi majikan, tetapi menurut penulis adalah sewajarnya dibayar oleh majikan dengan pertimbangan perlunya perlindungan terhadap buruh, walaupun dalam hal ini pelaut tidak akan menuntut lagi karena keadaan tersebut disebabkan kesalahannya dan yang mutlak harus diberikan pengusaha kapal adalah mengembalikan pelaut ketempat asal dimana perjanjian kerja laut tersebut dibuat.

Hal itu dimaksudkan untuk menjaga agar jangan sampai pelaut tersebut terlantar apalagi bila terjadi dan dilakukan di luar negeri. Didalam KUHD tidak disebutkan dengan tegas pengembalian pelaut maupun upah hari-hari terakhir sebelum diputuskannya hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 452 (3)

KUHD, namun pengembalian pelaut ke tempat asalnya atau domisili pada perjanjian kerja merupakan keharusan bagi pengusaha pelayaran bahkan juga mengenai biaya-biaya penginapannya.

Pemutusan hubungan kerja laut oleh perusahaan pelayaran tidaklah selalu merupakan alasan yang mendesak akan tetapi bisa juga pemutusan karena kesewenang-wenangan dari majikan. Dalam hal demikian ini biasanya akan menimbulkan perselisihan antara buruh (awak kapal) dengan pengusaha yang mengakibatkan pemutusan ini akan sulit mendapat ijin dari Syahbandar atau panitia penyelesaian perselisihan perburuhan. Jika ijin tersebut diperoleh dari majikan, hendaknya pengusaha tersebut membayar upah kepada buruh yang diputuskan hubungan kerja lautnya sesuai dengan waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja. Hal ini penulis maksudkan sesuai dengan isi Pasal 1602 KUHPerdata, yaitu : Buruh berhak untuk memperoleh upah dari majikan yang telah menjanjikan pekerjaan dan buruh bersedia melakukannya, akan tetapi diputuskan oleh majikan bukan karena kesalahan dari buruh.

Keputusan Menteri Perhubungan No. KM.57/HK.404/PHB 84 tanggal 29 Maret 1984 Tentang Larangan beroperasi bagi kapal-kapal niaga berusia tua dan juga Instruksi Dirjen Perhubungan Laut No. A 397/AL 59. Pelaksanaan dari keputusan tersebut yaitu: Pelarangan beroperasinya kapal berusia tua terhitung mulai tanggal 1 Mei 1984 bagi yang telah berusia 30 tahun ke atas dan mulai tanggal 1 Januari 1985 untuk kapal-kapal yang berusia 25 tahun ke atas.

Dengan adanya keputusan tersebut telah membawa suatu akibat yang kurang baik dari sisi lapangan perburuhan. Karena setelah keputusan tersebut

dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan pelayaran, buruh yang menganggur jumlahnya semakin banyak.

Disamping pemutusan hubungan kerja laut oleh pengusaha seperti disebut di atas, dalam Pasal 450 KUHD diatur bahwa hubungan kerja laut tidaklah berakhir dengan meninggalnya majikan akan tetapi ahli waris atau anak buah kapal berwenang untuk mengakhirinya.

Ketentuan tersebut sekarang ini tidak ada artinya lagi bagi pelaut-pelaut Indonesia, karena pengusaha-pengusaha pelayaran di Indonesia menurut PP No. 17 Tahun 1988, harus berbentuk badan hukum bukan lagi perusahaan perseorangan. Sejak berlakunya PP tersebut maka ketentuan KUHD tersebut diatas dianggap telah dicabut. Dengan demikian apabila pengusaha pelayaran memutuskan hubungan kerja laut akan membawa akibat hukum seperti yang penulis sebutkan di bawah ini :

1. Jika pemutusan hubungan kerja terjadi karena kesewenangan-wenangan pengusaha pelayaran, maka mereka diwajibkan membayar upah anak buah kapal hingga waktu yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja laut itu berakhir. Biaya penginapan dan pemulangan anak buah kapal ke tempat dimana berakhirnya perjanjian kerja laut juga menjadi tanggungjawab perusahaan..
2. Jika pencabutan hak dan kewenangan nahkoda, perwira kapal dan anak buah kapal merupakan alasan-alasan mendesak maka mutlak didasarkan atas keputusan dari Mahkamah Pelayaran.

UPT-PUSTAK-UNDIP

Ketentuan dari Pasal 450 KUHD tentang wewenang ahli waris pengusaha kapal untuk memutuskan hubungan kerja laut dianggap telah dicabut dengan dikeluarkannya PP Nomor 17 Tahun 1988 yang mengatur Tentang Usaha Pelayaran harus berbentuk Badan Hukum bukan Perseorangan.

4.5.2. Pemutusan sepihak oleh anak buah kapal.

Setiap saat buruh berwenang sepenuhnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan persetujuan pihak majikan bila ia menghendakinya dan buruh juga mempunyai hak melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan[49].

Pemutusan hubungan kerja laut secara sepihak oleh buruh(awak kapal) terhadap pengusaha pelayaran dapat dilakukan sewaktu-waktu dimana buruh menghendakinya, tetapi sebagaimana diatur dalam KUHD, yang dimaksud pemutusan sepihak hubungan kerja laut oleh awak kapal adalah pemutusan hubungan kerja yang sudah melampaui masa percobaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja laut tersebut.

Sebagaimana disebutkan di atas, bahwa buruh dapat memutuskan hubungan kerja laut yang bukan pada masa percobaan sewaktu-waktu ia menghendaki. Untuk hal ini buruh tersebut tunduk pada ketentuan Pasal 451 KUHD dengan merujuk pada ketentuan Pasal 1603a KUHPerdata dimana dinyatakan bahwa buruh yang mengadakan pengakhiran hubungan kerja tanpa persyaratan pengakhiran atau tanpa mengindahkan peraturan yang berlaku bagi

---

[49]Soepomo, Imam , Hukum Perburuhan Bidang Hukum Kerja, Cetakan Kedua, Penerbit Djambatan Jakarta, hal.120.

pernyataan pengakhiran dengan tanpa persetujuan majikan adalah bertindak melawan hukum, kecuali apabila buruh yang bersangkutan membayar ganti kerugian kepada majikan atau mengakhiri hubungan kerja secara demikian dengan alasan mendesak yang diberitahukan kepada majikan.

Buruh yang menghentikan hubungan kerja laut secara sepihak tanpa alasan tersebut dianggap telah melanggar hukum, maka pelaut tersebut haruslah membayar ganti rugi kepada majikannya, yang biasanya adalah kesanggupan dari buruh untuk menyediakan buruh lain sebagai pengganti dirinya sesuai dengan bidang kerjanya di kapal, maksud dari penggantian ini adalah agar kapal tidak terganggu dalam pelayarannya. Ketentuan Pasal 451 KUHD berlaku apabila kapal tersebut sedang dalam perjalanan, sedangkan kalau kapal tersebut berada di pelabuhan yang ada pegawai pendaftar anak buah kapal dan hubungan kerja laut itu diadakan dengan mengindahkan waktu tertentu (paling lama 3 hari) kecuali di perjanjiankan lain, dengan memperhatikan tenggang waktu tertentu di dalam hal mengenai adanya kesempatan untuk mengadakan penggantian pelaut oleh pengusaha pelayaran seperti yang diatur dalam Pasal 450 KUHD.

Sebagai akibat dari pemutusan sepihak tanpa alasan oleh anak buah kapal terhadap pengusaha pelayaran atas perjanjian kerja laut, maka anak buah kapal tersebut tidak berhak atas upah juga tidak berhak atas biaya pemulangan ke tempat dimana berakhirnya perjanjian kerja laut disepakati dan jika anak buah kapal tersebut tidak dapat menyediakan penggantinya sebagai ganti rugi, maka diharuskan baginya untuk membayar sebesar upah yang akan diterimanya seandainya hubungan kerja itu tidak diputuskan dan berlangsung terus (Pasal 1603

q KUHPerdata) kecuali atas dasar Pasal 449 KUHD yaitu pemutusan hubungan kerja laut oleh anak buah kapal dimana hubungan kerja laut diadakan menurut perjalanan telah selesai dan anak buah kapal sudah bekerja selama satu setengah tahun. Pasal 450 KUHD juga mengatur tentang pemutusan hubungan kerja laut yang diadakan untuk waktu tidak tertentu dimana hubungan kerja laut tetap berlangsung selama anak buah kapal berdinas di kapal dengan pemberitahuan dan mengindahkan waktu yang lebih panjang yaitu 3 x 24 jam.

Membayar ganti rugi oleh anak buah kapal kepada pengusaha pelayaran adalah merupakan sesuatu yang pantas agar anak buah kapal tidak sewenang-wenang dalam memutuskan hubungan kerja dengan pengusaha pelayaran serta agar tidak terjadi ingkar janji yang dapat mengakibatkan pelanggaran hukum diantara mereka seperti diatur dalam Pasal 1603 n KUHPerdata.

Pasal tersebut di atas mengatur masing-masing pihak dapat mengakhiri hubungan kerjanya tanpa pemberitahuan penghentian atau mengindahkan ketentuan-ketentuan yang berlaku untuk pemberitahuan pemutusan, tetapi pihak yang melakukan ini, jika pihak lawan tidak menyetujui berarti berbuat berlawanan dengan hukum, kecuali apabila ia pada waktu itu juga membayar ganti rugi atas dasar yang ditentukan dalam Pasal 1603 q atau apabila ia mengakhiri perhubungan kerja secara demikian itu karena suatu alasan yang mendesak yang seketika diberitahukan kepada pihak lawan.

4.5.2.1. Alasan-alasan mendesak bagi anak buah kapal

Anak buah kapal dapat melakukan pemutusan hubungan kerja laut secara sepihak terhadap pengusaha pelayaran jika memang benar berdasarkan alasan-alasan mendesak. Hal ini merupakan imbangan dari hak pengusaha kapal untuk dapat memberhentikan awak kapal.[50]

Adapun alasan-alasan mendesak tersebut terdapat dalam Pasal 419 KUHD secara khusus dan Pasal 1603p KUHPerdata yaitu :

a. Apabila pengusaha memberikan kepadanya perintah yang bertentangan dengan perjanjian kerjanya atau bertentangan dengan kewajiban-kewajiban yang oleh undang-undang dibebankan kepada buruh.
b. Apabila pengusaha menetapkan supaya kapalnya berlayar kesuatu pelabuhan dari suatu negara yang sedang terlibat dalam suatu perang laut, atau ke suatu pelabuhan yang diblokir, kecuali jika itu dengan tegas diatur dalam perjanjian kerjanya yang diadakan setelah pecahnya perang atau setelah blokade tersebut dinyatakan.
c. Apabila dalam hal Pasal 367, pengusaha memberikan perintah-perintah untuk berangkat kesuatu pelabuhan musuh.
d. Apabila pengusaha memakai atau menyuruh memakai kapalnya untuk melakukan perdagangan budak belian, pembajakan laut, pelayaran yang dilarang atau pengangkutan suatu barang yang dilarang masuk ke dalam negeri yang dituju.

---

[50] Purwo Sutjipto, Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia 5 Hukum Pelayaran Laut dan Perairan Darat, Penerbit Djambatan, Jakarta 1983, Hal 163.

e. Apabila pengusaha menetapkan supaya kapalnya dipakai untuk pengangkutan barang-barang larangan, kecuali apabila hal tersebut dengan tegas telah diatur dalam perjanjian dan perjanjian ini diadakan setelah pecahnya perang.

f. Apabila baginya di kapal ada bahaya bahwa ia akan dianiaya oleh nahkoda atau seorang penumpang.

g. Apabila kondisi penginapan di kapal buruk atau tidak layak,sehingga dapat merugikan kesehatan para buruh.

h. Apabila kepadanya makanan yang menjadi haknya, tidak diberikan atau tidak diberikan dalam keadaan baik.

i. Apabila kapalnya kehilangan hak memakai bendera Indonesia.

j. Apabila perjanjian kerjanya dibuat untuk satu atau beberapa perjalanan, sedangkan pengusaha menyuruh kapal melakukan perjalanan lain.

Disamping alasan-alasan mendesak pada Pasal 419 KUHD,alasan-alasan mendesak juga diatur di dalam Pasal 1603 p KUHPerdata, yaitu :

a. Apabila majikan menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam buruh atau membiarkan perbuatan-perbuatan semacam itu dilakukan oleh teman serumahnya atau bawahannya.

b. Apabila majikan membujuk atau mencoba membujuk buruh, sanak keluarga atau teman serumahnya buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau kesusilaan.

c. Apabila majikan tidak membayar upah pada waktu yang ditentukan.

d. Apabila dalam hal makan dan perumahan dijanjikan tetapi majikan tidak menepatinya dengan pantas.

e. Apabila majikan tidak memberikan pekerjaan secukupnya kepada buruh yang upahnya tergantung dari hasil pekerjaannya itu.

f. Apabila majikan tidak memberikan bantuan yang diperjanjikan kepada buruh yang upahnya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh buruh tersebut.

g. Apabila majikan melalaikan kewajibannya, yang oleh perjanjian kerja dibebankan kepadanya.

h. Apabila majikan memerintahkan kepadanya untuk bekerja kepada majikan lain sedang hal demikian tidak diperjanjikan dalam perjanjian kerja..

i. Apabila hubungan kerja terus berlangsung akan membahayakan jiwa, kesehatan, kesusilaan atau nama baik buruh, sedangkan hal itu tidak kelihatan pada waktu perjanjian kerja dibuat.

j. Apabila buruh karena sakit atau sebab lain di luar kesalahan buruh, menjadi tidak mampu melakukan pekerjaan sebagaimana yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja.

Dengan demikian terdapatlah 20 buah alasan-alasan mendesak bagi anak buah kapal untuk memutuskan hubungan kerja laut tersebut.

Lain halnya dengan pemutusan sepihak oleh anak buah kapal terhadap perjanjian kerja laut ini tanpa alasan, dalam hal pemutusan dengan alasan-alasan mendesak , anak buah kapal berhak atas upah selama seharusnya hubungan kerja

berlangsung dan juga berhak atas biaya untuk pulang ke tempat dimana perjanjian kerja diadakan, hal ini merupakan ketentuan dari Pasal 425 KUHD.

Berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa pemutusan kerja laut secara sepihak oleh anak buah kapal baik tanpa alasan maupun dengan alasan mendesak terdapat perbedaan, dimana pemutusan secara sepihak tanpa alasan oleh anak buah kapal, maka anak buah kapal tidak mendapat biaya pemulangan dan diharuskan untuk membayar ganti rugi kepada pengusaha pelayaran. Sedangkan pemutusan oleh anak buah kapal dengan alasan mendesak, anak buah kapal berhak atas biaya pemulangan termasuk biaya penginapan dan berhak atas ganti rugi dari pengusaha. Dalam hal ini anak buah kapal harus memberitahukan penghentian tersebut kepada pengusaha pelayaran dan mengindahkan peraturan-peraturan yang berlaku.

4.5.3. Wewenang Nahkoda Memutuskan Hubungan Kerja Laut.

Nahkoda adalah pemimpin kapal, demikian bunyi Pasal 341 KUHD. Sebagai pemimpin kapal, nahkoda harus bertanggung jawab atas seluruh kapal beserta muatannya serta semua peristiwa yang terjadi di laut yang berkenaan dengan kapal yang dipimpinnya tersebut.

Dengan demikian pembentuk undang-undang memberikan tanggung jawab yang besar bagi nahkoda kapal seperti disebut dalam Pasal 342 KUHD yaitu bahwa nahkoda diwajibkan bertindak dengan kepandaian, ketelitian, serta dengan kebijaksanaan yang cukup untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Salah satu kewenangan nahkoda, seperti tersebut di dalam Pasal 389 KUHD adalah bahwa nahkoda berwenang untuk memutuskan perjanjian kerja laut dengan segera bagi anak buah kapal yang melakukan tindakan-tindakan tidak disiplin sebagaimana ditentukan dalam Pasal 387 KUHD. Kewenangan untuk memutuskan hubungan kerja laut ini juga dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 386 KUHD, yaitu demi mempertahankan tata tertib, nahkoda dapat mengambil tindakan-tindakan yang selayaknya demi menegakkan disiplin dan peraturan, hal ini dapat berbentuk pemutusan hubungan kerja laut.

Tindakan-tindakan anak buah kapal yang dapat mengakibatkan nahkoda menjatuhkan hukuman atau pemutusan hubungan kerja laut seperti yang terdapat dalam Pasal 387 KUHD adalah :

a. Anak buah kapal tersebut meninggalkan kapal tanpa ijin nahkoda.
b. Tidak tepat waktunya kembali ke kapal.
c. Menolak melakukan pekerjaannya
d. Bekerja tidak sempurna
e. Berlaku tidak sopan terhadap nahkoda, anak buah kapal lainnya dan terhadap penumpang
f. Mengganggu ketertiban.

Dalam hal ini nahkoda dengan seketika dapat memutuskan hubungan kerja laut dengan anak buah kapal tersebut dan dengan pemutusan hubungan kerja ini, maka wajarlah kalau biaya pemulangan anak buah kapal tersebut ditanggung oleh pengusaha pelayaran, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 425 KUHD.

Keterlibatan pengusaha pelayaran dalam biaya pemulangan anak buah kapal atas pemutusan kerja laut oleh nahkoda adalah didasarkan pada Pasal 321 KUHD, yang menyebutkan dua macam pertanggungjawaban dari pengusaha pelayaran, yaitu :

a. Pengusaha kapal terikat oleh perbuatan-perbuatan hukum yang dilakukan oleh mereka yang dalam dinas tetap atau sementara dari kapal itu di dalam pekerjaannya dan lingkungan kewenangannya.
b. Ia bertanggung jawab terhadap kerugian yang ditimpakan pada pihak ketiga karena perbuatan melawan hukum dari mereka yang dalam dinas tetap atau sementara pada kapal karena jabatannya atau karena melaksanakan kegiatan di kapal atau melakukan pekerjaan untuk kapal dan muatannya.

Tindakan dan wewenang nahkoda dalam memutuskan hubungan kerja laut tersebut di atas, jelaslah merupakan keadaan yang berada dalam ruang lingkup tanggung jawab pengusaha pelayaran, dimana dalam hal ini pemutusan hubungan kerja laut itu merupakan perbuatan hukum dari nahkoda seperti yang diatur di dalam ketentuan Pasal 321 KUHD.

Walaupun pemutusan hubungan kerja laut oleh nahkoda ini akibatnya ditanggung oleh pengusaha pelayaran sebagaimana disebut oleh Pasal 321 ayat 1 KUHD, bukan berarti bahwa pemutusan hubungan kerja laut tersebut dapat ditafsirkan sebagai pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha pelayaran dengan alasan mendesak atau tanpa alasan, akan tetapi adalah mutlak pemutusan hubungan kerja laut atas dasar wewenang yang ada pada nahkoda berdasarkan

Pasal 386, 387 dan 389 KUHD yang mana pasal-pasal tersebut tidak ditujukan bagi pengusaha pelayaran yang mengadakan hubungan kerja laut dengan anak buah kapal yang bersangkutan.

Persyaratan pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 389 KUHD adalah suatu keadaan yang luar biasa yang tidak dapat lagi diselesaikan dengan hukuman kurungan ataupun denda seperti dalam Pasal 387 dan 388 KUHD sehingga mengakibatkan nahkoda harus bertindak untuk segera memutuskan hubungan kerja dengan anak buah kapal tersebut.

4.5.4. Penyelesaian Sengketa Dalam Perjanjian Kerja Laut.

Perjanjian kerja laut yang melibatkan para pihak menurut kenyataannya berkekuatan hukum sejak ditandatangani oleh Syahbandar selaku pejabat yang berwenang, sehingga perjanjian kerja laut tersebut menjadi suatu akta yang mengikat para pihak yang menandatanganinya.

Sengketa yang terjadi menyangkut permasalahan dan pelanggaran perjanjian kerja laut diselesaikan oleh masing-masing pihak dan dalam hal ini Syahbandar hanya terbatas sebagai fasilitator untuk memberikan jalan damai. Apabila kesepakatan untuk damai tidak juga dapat terwujud maka sengketa akan diteruskan ke Mahkamah Pelayaran yang ada di Direktoirat Jenderal Kelautan (Dirjenla) Jakarta.[51]

Adapun prosesnya sesuai dengan Pasal 373 a KUHD dan Surat Keputusan Direktur Jenderal Perhubungan Laut Nomor 48/105/1 tanggal 15 Oktober 1976,

---

[51]Wawancara Tanggal. 18 Maret. 2003, dengan Kabid Kelaiklautan Tanjung Mas Semarang.

adalah diharuskan berdasarkan adanya pengaduan dari pengusaha kapal atau dari seorang penumpang yang dimasukkan paling lambat tiga minggu sejak kapal tiba di pelabuhan pertama (setelah ada sengketa) yang ada Syahbandarnya, dan pengaduan dari pengusaha kapal atau penumpang itu harus ada tembusan kepada Kejaksaan Agung.

Setelah semua surat-surat/berkas lengkap, Mahkamah Pelayaran meminta keterangan dari pejabat yang jika terjadi di Indonesia dari Syahbandar dan jika di luar wilayah Indonesia dari Pegawai Konsulat Indonesia, jika semua keterangan sudah diterima oleh Mahkamah Pelayaran, berdasarkan nasehat-nasehat dan pertimbangan dari pejabat (Syahbandar/Pegawai Konsulat) barulah Mahkamah Pelayaran mengambil keputusan.

Keputusan tersebut dapat berupa diterima atau ditolaknya pengaduan dari pengusaha atau penumpang tersebut, jika diterima maka kewenangan nahkoda untuk berlayar atau memimpin kapal dapat dicabut selama waktu tidak lebih dari dua tahun (untuk kapal Indonesia).

BAB V

P E N U T U P

5.1. Kesimpulan.

Dari pembahasan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Bahwa Perjanjian Kerja Laut telah dibuat terlebih dahulu dengan format standar (telah dipersiapkan) selanjutnya dibacakan oleh Syahbandar dihadapan para pihak yaitu Pengusaha Kapal, Nahkoda dan Anak Buah Kapal yang setelah disetujui oleh para pihak, seketika itu juga ditandatangani oleh Syahbandar selaku pejabat yang berwenang (Bidang kelaiklautan Kapal) dan disijilkan serta berlaku sebagai akta yang berkekuatan hukum.
2. Pembagian tugas secara profesional awak kapal atau buruh, nahkoda, perwira, maupun anak buah kapal telah digariskan dan diperjelas dalam suatu perjanjian kerja laut.
3. Dalam penyelesaian sengketa menyangkut wanprestasi para pihak terhadap Perjanjian Kerja Laut kedudukan Syahbandara hanya sebatas fasilitator untuk mencari jalan damai diantara para pihak, apabila tidak tercapai perdamaian maka sengketa akan diteruskan ke Mahkamah Pelayaran yang ada pada Dirjenla Jakarta.

5.2. Saran.

Dari pembahasan dan kesimpulan di atas ada beberapa saran yang penting untuk kiranya dikemukakan, antara lain :

1. Perjanjian Kerja Laut secara prinsip hanya mengatur hal-hal yang pokok dari suatu perjanjian, sehingga kejadian secara praktek yang tidak ter *cover* seperti kemungkinan nahkoda menggunakan kekuasaannya dalam melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja mewakili kepentingan pengusaha kapal perla diatur lebih cermat agar hal-hal yang dapat menimbulkan perselisihan bisa dihindari.
2. Sesuai kenyataan praktek diwakilinya kepentingan pengusaha perkapalan oleh nahkoda dalam penandatanganan Perjanjian Kerja Laut dan termasuk penegakannya sangat riskan bagi perlindungan kepentingan anak buah kapal oleh karena itu dalam pelaksanaan perjanjian kerja laut hendaknya nahkoda benar-benar memperhatikan kepentingan para perwira kapal dan anak buah kapal agar terdapat suatu hubungan kerja yang sehat.

RINGKASAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Pengangkutan laut bagi bangsa dan rakyat Indonesia merupakan tuntutan yang tidak dapat ditawar, karena sebagai negara dengan kondisi geografis dimana masing-masing wilayahnya lebih dominan dibatasi jalur perairan/laut sehingga tindakan konkrit di bidang transportasi air menjadi sangat vital guna lebih memberdayakan tiap-tiap potensi di wilayah-wilayah kepulauan sebagai wujud suatu integrasi dari rakyat di dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kapal laut sebagai salah satu sarana transportasi pengangkutan, struktur kerjanya dibentuk oleh maskapai pelayaran baik yang diadakan/dimiliki oleh pemerintah maupun yang dilakukan oleh pihak swasta, posisi di atas dinamakan pengusaha pelayaran, yang melakukan perjanjian kerja laut dengan nahkoda serta anak buah kapal (ABK) yang masing-masing sebagai buruh yang akan mendapatkan upah atau gaji yang ditetapkan dalam perjanjian kerja laut.
Secara yuridis formil perjanjian yang akan terjadi adalah ;

1. Antara Pengusaha Kapal dengan Nahkoda ,
2. Antara Pengusaha Kapal dengan Perwira Kapal dan Anak Buah Kapal.

Tetapi pada kenyataannya pengusaha kapal tidak selalu secara langsung membuat perjanjian kerja dengan anak buah kapal, perjanjian kerja tersebut ada kalanya dilakukan nahkoda dengan anak buah kapal.

Aspek yuridis formil dari suatu perjanjian sangatlah penting untuk dapat menilai dasar dari wewenang yang diberi dan batas dari pelaksanaan wewenang tersebut, agar mudah dalam penilaian tanggungjawab.

Telah jelas perjanjian kerja laut adalah perjanjian yang diadakan antara pengusaha kapal dan pekerja dilain pihak dimana masing-masing pihak mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan dalam dinas pengusaha kapal sebagai nakhoda atau anak buah kapal dengan mendapat upah.

Dalam perjanjian kerja laut dilihat dari jenis pekerjaan sudah ditentukan secara tegas apakah seseorang akan bertindak sebagai anak buah kapal atau nahkoda, tetapi dalam Pasal 1601 a KUHPerdata tidak disebutkan dengan tegas tentang jenis pekerjaan apa yang akan dikerjakan si buruh, karena disitu hanya disebutkan secara umum saja.

Perjanjian kerja laut antara pengusaha kapal dengan nahkoda cukup diadakan dengan perjanjian di bawah tangan, sedang antara pengusaha kapal dengan anak buah kapal harus diadakan dihadapan pejabat yang berwenang selaku wakil dari pemerintah. Untuk itu maka perlulah dibuat suatu akta otentik yang selain harus ditanda-tangani oleh pejabat yang berwenang dan pengusaha kapal atau wakil pengusaha kapal juga harus ditanda-tangani oleh anak buah kapal atau dibubuhkan cap jari tangan bagi mereka yang tidak dapat menulis.

Dari perjanjian kerja laut yang diadakan antara anak buah kapal dengan pengusaha kapal menimbulkan adanya akibat hukum, masing-masing pihak akan melakukan hak dan kewajibannya. Pengusaha kapal adalah majikan yang kedudukannya sebagai akibat adanya perjanjian kerja laut dengan nahkoda atau

anak buah kapal sebagai buruh, maka pengusaha kapal dituntut untuk bertanggung jawab atas perbuatan-perbuatan yang dilakukan para buruhnya.

Secara garis besar KUHD telah mengatur substansial dari perjanjian kerja laut dimana pengusaha kapal bertanggungjawab atas tindakan perwira kapal dan anak buah kapal, nahkoda posisinya tidak lain adalah perpanjangan tangan dari pengusaha kapal, kenyataannya antara nahkoda dan pengusaha kapal terikat oleh perjanjian-perjanjian, perjanjian tersebut oleh KUHD tidak diharuskan dilangsungkan dengan akta otentik.

Praktek yang terjadi dari penelitian awal yang coba penulis telusuri adalah berlangsungnya perjanjian kerja laut antara nahkoda dan anak buah kapal tanpa adanya keterlibatan pengusaha kapal, mekanisme seperti ini memiliki konsekuensi hukum tersendiri terhadap akibat-akibat yang mungkin atau dapat terjadi, menyangkut tanggungjawab hukum yang harus ditanggung oleh nahkoda atau pengusaha kapal.

Tindakan lain yang perlu dijelaskan adalah munculnya pembenaran dilakukannya tindakan secara sepihak dan seketika oleh nahkoda untuk memberhentikan anak buah kapal dengan atas nama kepentingan pengusaha perkapalan, padahal secara yuridis kedudukan nahkoda, perwira dan anak buah kapal adalah buruh atau pekerja di atas kapal yang terikat oleh masa dinas tertentu yang telah ditetapkan oleh pengusaha kapal.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Sebetulnya di dalam perjanjian ini, jenis dan macamnya biasa saja dan tidak ada yang istimewa. Yang bisa dikatakan istimewa di sini adalah dalam hal-hal tertentu. Sebagai contoh pada prinsipnya semua perjanjian kerja dasar hukumnya adalah Titel VIIA Buku Ketiga KUHPerdata, tetapi adakalanya dalam suatu perjanjian kerja bisa berdasarkan pada selain Titel VIIA Buku Ketiga KUHPerdata, sehingga berlakulah asas *Lex specialis derogat lex generaly.* Sebagai contoh dari ketentuan ini adalah perjanjian kerja laut, dimana pengertian perjanjian kerja laut didasarkan pada Pasal 395 KUHDagang, dan ditegaskan pada pasal ini tentang tidak dapat diberlakukannya Titel VIIA Buku Ketiga KUHPerdata. Pada Pasal 396 KUHDagang menentukan bahwa sepanjang tidak diatur dengan tegas, bisa berlaku selain ketentuan-ketentuan dari bab ini, adapun bunyi selengkapnya dari Pasal 396 KUHDagang tersebut sebagai berikut :

"Terhadap perjanjian kerja di laut berlakulah selain ketentuan-ketentuan dari bab ini, ketentuan-ketentuan dari bagian kedua, ketiga, keempat dan kelima dari Bab 7A dari Buku Ketiga KUHPerdata, sekedar berlakunya ketentuan-ketentuan itu tidak dengan tegas dikecualikan."[52]

Dengan adanya ketentuan tersebut di atas, di dalam ketentuan Pasal 352 a KUHDagang dengan tegas memberikan pengecualian dari ketentuan perjanjian pada umumnya yang diatur dalam KUHPerdata. Ketentuan Pasal 452 KUHDagang tersebut, berbunyi :

Ayat (1) "Apabila pada waktu berakhirnya pekerjaan di kapal timbul perselisihan mengenai perhitungan, maka pengusaha diwajibkan sedapat mungkin

---

[52]Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja,* PT.Grafindo, Jakarta, 2002, hal. 65.

memberikan kepada anak buah kapal satu perhitungan tertulis. Pihak yang paling siap dapat menghadap kepada Pengadilan Negeri setempat setelah tiba atau daftar anak buah kapal dibuat, dengan permohonan untuk memeriksa dan menetapkan perhitungan tersebut."

Ayat (2)"Apabila pekerjaan berakhir di luar Indonesia, maka guna memperoleh suatu keputusan sementara masing-masing pihak boleh menghadap kepada pegawai Diplomat atau Konsulat Indonesia yang paling dahulu dicapainya."

Dengan adanya ketentuan seperti tersebut di atas, maka yang bisa dianggap istimewa dalam perjanjian tersebut, ialah adanya ketentuan yang mengatur tentang perjanjian kerja laut. Ketentuan tersebut tidak diatur pada KUHPerdata, akan tetapi diatur pada pasal-pasal yang khusus di dalam KUHDagang, baik tentang pengertian, syarat-syarat pembuatan suatu perjanjian kerja laut, syarat-syarat kerja dan manakala terjadi suatu perselisihan dan pemutusan hubungan kerja bagi anak buah kapal maupun pengusaha kapal.

Dalam hal adanya perselisihan hubungan kerja antara anak buah kapal dengan pengusaha kapal, maka perselisihan tidak perlu diselesaikan ditempat atau domisili perjanjian kerja laut tersebut dibuat atau harus diselesaikan disuatu tempat yang telah mereka sepakati dalam perjanjian kerja laut, akan tetapi mereka bisa bebas memilih, ditempat kapal tersebut tiba dan atau daftar anak buah kapal telah dibuat, mereka bisa mengajukan masalahnya tersebut ke pengadilan di luar negeri, maka ketentuan mengatur untuk sementara, bisa meminta bantuan pada Diplomat atau Konsulat yang terdekat di mana kapal tersebut tiba atau berlabuh/sandar.

Atas ketentuan-ketentuan tersebut, jika diperhatikan, maka unsur-unsur yang harus dipenuhi dalam suatu perjanjian kerja, yaitu adanya unsur *work*,

service, time dan *pay* telah dipenuhi. Namun kekhususannya dalam perjanjian kerja laut ini, obyek yang diperjanjikan telah disebutkan dengan jelas, yaitu bekerja di kapal sebagai nahkoda atau anak buah kapal (ABK). Dengan demikian bisa diartikan bahwa ketentuan Pasal 395 KUHDagang tersebut adalah tempat perjanjian kerja yang bersifat khusus.

III METODE PENELITIAN

Dapat dikatakan metode penelitian yang dipergunakan dalam setiap cabang ilmu pengetahuan selalu disesuaikan dengan disiplin atau cabang ilmu pengetahuan yang akan diteliti. Oleh karena itu penerapan metode penelitian hukum akan berbeda dengan metode penelitian bidang ilmu-ilmu lainnya.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yang bersifat yuridis empiris. Pedekatan yuridis empiris digunakan untuk mengetahui hal-hal yang mempengaruhi proses bekerjanya hukum dalam penyelenggaraan atau pelaksanaan dari perjanjian kerja laut yang melibatkan pengusaha kapal, nahkoda dan anak buah kapal.

Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian ini bersifat penelitian deskriptif analitis, dikatakan deskriptif, karena penelitian ini diharapkan mampu memberi gambaran secara rinci, sistematis dan menyeluruh mengenai segala hal yang berhubungan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Kitab Undang-Undang Hukum Dagang) dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan khususnya mengenai perjanjian kerja laut.

Istilah analitis mengandung makna mengelompokan, menghubungkan, membandingkan dan memberi makna aspek-aspek pelaksanaan tanggungjawab kerja sesuai dengan ketentuan yang seharusnya nampak pada klausula perjanjian kerja laut, antara pengusaha kapal dengan anak buah kapal.

Tehnik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* (sample bertujuan), disebut *purposive* karena tidak semua populasi akan diteliti tetapi ditunjuk atau dipilih yang dianggap mewakili populasi secara keseluruhan. Kebaikan menggunakan sample ini kita dapat menentukan sampai batas mana strata dalam populasi dapat terwakili untuk sample yang kita gunakan.

HASIL PENELITIAN.

Pada prinsipnya perjanjian kerja laut atau yang disingkat PKL harus dipenuhi setiap pelaut yang akan bekerja (melaksanakan dinas awak kapal) di kapal yang digerakkan secara mekanis yang berukuran 100 m3 keatas dan dikapal yang tidak digerakkan secara mekanis dengan ukuran 300 m3 keatas isi kotor.

Perjanjian kerja laut dibuat rangkap empat yang diperuntukkan bagi anak buah kapal, pengusaha kapal, nahkoda kapal dan syahbandar, adapun waktu bagi perjanjian kerja laut dapat ditentukan yang terbagi dalam 3 (tiga) bulan, 4 (empat) bulan, 9 (sembilan) bulan atau 12 (dua belas) bulan, ada juga yang dibuat untuk waktu yang tidak ditentukan, atau ada yang dibuat untuk suatu perjalanan tertentu.

Telah diterangkan dimuka bahwa didalam perjanjian kerja laut dimana pihak yang terlibat didalamnya adalah pengusaha kapal, nahkoda dan anak buah kapal, sebagai buruh.

Pengertian dari pengusaha kapal seperti yang tercantum dalam Pasal 320 KUHD yaitu :

"Pengusaha kapal adalah orang yang menggunakan kapal untuk pelayaran dilaut dan untuk itu dilakukannya sendiri atau menyuruh melakukannya oleh seorang nahkoda yang bekerja padanya."

Kapal laut tidak harus dijalankan oleh pengusaha kapal itu sendiri tetapi tugas tersebut dapat diserahkan pada seorang nahkoda yang ahli dalam menjalankan kapal, sehingga Pasal 341 KUHD menetapkan bahwa nahkoda adalah pemimpin kapal, bukan pengusaha kapal.

Tanggung jawab pengusaha kapal diatur dalam Pasal 321 KUHD. Yaitu pengusaha kapal bertanggung jawab untuk segala kerugian yang diterbitkan oleh pihak ketiga, oleh suatu perbuatan melanggar hukum mereka yang bekerja tetap atau sementara pada kapalnya atau yang melakukan sesuatu pekerjaan di kapal guna kepentingan kapal dan muatannya, asal perbuatan itu dilakukan dalam rangka dan dalam waktu mereka menjalankan tugas mereka.

Kedudukan seorang nahkoda dari suatu kapal laut, terutama pada waktu berlayar di tengah-tengah laut adalah sangat penting. Ini dapat dimengerti sepenuhnya, mengingat segala sesuatu yang berada di kapal yang berlayar di tengah-tengah laut, baik berupa penumpang maupun berupa barang-barang muatan yang sangat berharga, diserahkan keselamatannya kepada kecakapan dan kebijaksanaan dari nahkoda kapal.

Sebagai pemimpin kapal nahkoda harus mempertanggungjawabkan segala tindakannya atas kapal dan muatannya dalam segala peristiwa yang terjadi di laut,

jelas bahwa nahkoda sebagai buruh dan juga pemimpin kapal mempunyai tanggung jawab yang amat berat, sehingga undang-undang mengatur tanggung jawab yang demikian itu dalam Pasal 342 ayat 2 KUHD dibatasi, apabila tidak ada pembatasan maka secara prinsipil nahkoda harus bertanggung jawab terhadap segala kejadian yang timbul yang dapat dianggap sebagai kekurangan–kekurangan akan pemenuhan syarat-syarat kemampuan, ketelitian dan kebijaksanaan seperti yang terdapat dalam Pasal 342 ayat 1 KUHD tersebut. Jadi sangat besar dan berat sekali resiko yang dipikul oleh nahkoda.

Anak buah kapal diatur dalam bagian ketiga (3) buku II KUHD. Apa yang dimaksud dengan anak buah kapal telah ditentukan dalam Pasal 375 KUHD yaitu orang yang diangkat oleh pengusaha kapal untuk bekerja dalam dinas di kapal kecuali nahkoda. Pasal 375 ayat 3 KUHD menyebutkan :

"Bahwa pekerja-pekerja lain di atas kapal yang mengangkut barang-barang dari daratan ke kapal atau dari kapal ke daratan dan mereka yang melakukan pekerjaan dengan bersifat sementara tidak masuk dalam pengertian anak buah kapal."

Apabila terjadi anak buah kapal tidak melakukan pekerjaannya dengan pantas maka berdasarkan Pasal 387 KUHD nahkoda berwenang untuk memberikan hukuman.

Di dalam Pasal 387 KUHD ditentukan :

> "Nahkoda dapat menjatuhkan denda kepada anak buah kapal sebanyak upah yang ditetapkan dalam uang selama jangka waktu paling lama sepuluh hari, dalam hal ia pergi dari kapal tanpa izin, tidak kembali pada waktunya, menolak bekerja, memenuhi tugas tidak sempurna, berbuat tidak senonoh terhadapnya, terhadap seorang anak buah kapal atau salah seorang dari penumpang lainnya dengan mengganggu ketertiban, tetapi denda itu tidak pernah boleh berjumlah lebih dari sepertiga upah dari perjalanan. Dalam

waktu sepuluh hari untuk denda bersama-sama tidak boleh dijatuhkan jumlah yang lebih tinggi dari pada jumlah-jumlah tertinggi tersebut."

Larangan-larangan lain yang wajib ditaati oleh setiap anak buah kapal seperti yang diterapkan dalam Pasal 391 KUHD yaitu :

"Anak buah kapal tidak boleh membawa atau mempunyai minuman keras atau senjata di atas kapal tanpa seizin dari nahkoda". Apabila terdapat pelanggaran dari larangan ini seorang nahkoda dapat menyita, menghancurkan atau menjual barang-barang tersebut.

Mahkamah Pelayaran bertugas untuk memeriksa dan memutus permasalahan-permasalahan yang timbul karena seorang nahkoda telah melakukan pelanggaran terhadap kapal, muatan kapal atau penumpang kapal apabila memang ada pengaduan dari pengusaha kapal atau penumpang.

Adapun tugas dan wewenang dari Mahkamah Pelayaran tersebut dalam Ordonansi Mahkamah Pelayaran (*Ordonantie op donreed de Scheepvaart*) stb 1934 - 215 tanggal 27 April 134 Pasal 1 menyebutkan bahwa: Mahkamah Pelayaran bertugas menyelidiki dan memutuskan sebagai dimaksud dalam Pasal 25 ayat 4, 7, 8 dan 11 dari ordonansi Perkapalan stb 1935 – 66, yaitu :

Sebab-sebab timbulnya malapetaka yang menimpa kapal dan kemungkinan kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh orang-orang yang bersangkutan.

Jika ternyata bahwa malapetaka itu disebabkan karena kesalahan atau kelalaian nahkoda atau perwira lainnya maka Mahkamah Pelayaran dapat menghukum mereka itu dengan mencabut kewenangannya untuk berlayar sebagai nahkoda atau perwira kapal dalam kapal Indonesia, tetapi pencabutan ini tidak boleh lebih dari 2 tahun (Pasal 373 a KUHD).

Apabila Mahkamah Pelayaran dalam penyelidikannya mendapat suatu data yang meragukan kecakapan nahkoda atau perwira yang bersangkutan, maka Mahkamah Pelayaran dapat memutuskan untuk menyatakan "tidak cakap" (*onbevoed verklaren*) untuk menduduki satu atau beberapa jabatan dalam kapal Indonesia yang dibayar ke luar negeri, begitu juga sebaliknya apabila Mahkamah Pelayaran berpendapat bahwa alasan untuk mencabut kewenangan tersebut di atas sudah tidak ada lagi, Mahkamah Pelayaran dapat/wajib mengembalikan kewenangan yang telah dicabut itu kepada nahkoda atau perwira yang bersangkutan.

Mahkamah Pelayaran juga berwewenang untuk menyelidiki dan memutuskan peristiwa seperti yang ada dalam Pasal 373 a KUHD, yaitu bila seorang nahkoda melakukan suatu kesalahan atau kelalaian terhadap kapal, muatan atau penumpang.

Penyelesaian Sengketa Dalam Perjanjian Kerja Laut.

Perjanjian kerja laut menurut kenyataannya berkekuatan hukum sejak ditandatangani oleh Syahbandar sehingga perjanjian kerja laut tersebut menjadi suatu akta yang mengikat para pihak yang menandatanganinya.

Sengketa yang terjadi menyangkut permasalahan dan pelanggaran perjanjian kerja laut diselesaikan oleh masing-masing pihak dan dalam hal ini Syahbandar hanya terbatas sebagai fasilitator untuk memberikan jalan damai. Apabila kesepakatan damai tidak juga dapat terwujud maka sengketa akan diteruskan ke Mahkamah Pelayaran yang ada di Direktorat Jenderal Kelautan (Dirjenla) Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

Djumadi, 2002, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja,* PT.Raja Grafindo.

Kartasapoetra. G. (dkk),cetakan II 1988 *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila,* Bina Aksara, Jakarta.

Mardalis, 2002, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal,* Bumi Aksara, Jakarta.

Ronny Hanitijo Soemitro, 1985, *Metodologi Penelitian Hukum,* Ghalia Indonesia, Jakarta.

----------, 1990, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri,* Ghalia Indonesia, Jakarta.

Sartono Kartodirdjo, 1983, *Metodologi Penelitian Masyarakat,* Gramedia, Jakarta

Soekardono, 1969. *Hukum Perkapalan di Indonesia,* Dian Rakyat , Bandung.

Sutrisno Hadi, 2000, *Metodologi Reasearch jilid I,* Andi, Yogyakarta

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamuji, 2001, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat,* Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.

----------,1986, *Pengantar Penelitian Hukum,* UI-Press, Jakarta.

UPT-PUSTAK

Soesilo, 1983, *Kitab Undang-undang Hukum Pidana,* Penerbit Politeia, Bogor.

Subekti. R. dan Tjitrosudibio, Cetakan ke 22 1994, *Kitab Undang-undang Hukum Dagang dan Undang-undang Kepailitan,* Pradnya Paramita, Jakarta.

Subekti.R, *Pokok-pokok hukum Perdata,* Penerbit PT.Intermasa, Bandung, Cetakan ke XV, 1980.

Wiwoho Soedjono, 1982, *Hukum Perkapalan dan Pengangkutan Laut,* Bina Aksara, Jakarta.

----------, 1982, *Hukum Perjanjian Kerja Laut,* Bina Aksara, Jakarta.