

387.5
SUN
d @.1

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
AWAK KAPAL DALAM PERJANJIAN KERJA LAUT
PADA PERUSAHAAN PELAYARAN**



Disusun. Dalam Rangka Memenuhi Persyaratan
Program Magister Ilmu Hukum

Pembimbing :

PROF. H. PURWAHID PATRIK. SH.

OLEH :

Hj. SUNARTIEN, SH.

NIM. B4A 097.062

**PROGRAM PASCA SARJANA ILMU HUKUM
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2000**

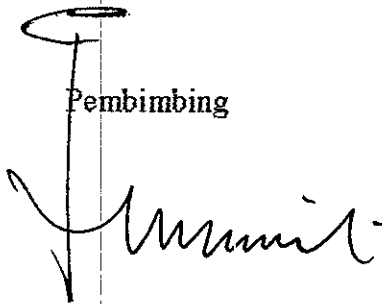
**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
AWAK KAPAL DALAM PERJANJIAN KERJA LAUT
PADA PERUSAHAAN PELAYARAN**

Disusun Oleh
HI. SUNARTIEN SH.
NIM. B4A. 097.062

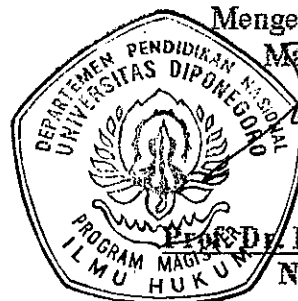
Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal :

Tesis ini telah diterima
Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Ilmu Hukum

Pembimbing



Prof. H. Purwahid Patrik, S.H.
Nip. 130.307.058



Mengetahui Ketua Program
Magister Ilmu Hukum



Prof. Dr. Barda Nawawi Arief, S.H.
NIP. 130.350.519

Kata Pengantar

Pertama-tama dipanjatkan puji syukur kehadiran ILLAHI Tuhan Yang Maha Asih dan Penyayang karena atas anugerah, Ridho, dan perkenannya jua teses hukum ini dapat diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan, diharapkan materi tulisan ini merupakan suatu sajian karya dari hasil penelitian yang dilakukan selama keikutsertaan dalam Program Pasca Sarjana Tingkat Magister (S 2) studi Bidang Ilmu Hukum, dapat memberikan arti sebagai "Ilmu amaliah dan amal Ilmiah", untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan bagi peningkatan kesejahteraan hidup masyarakat.

Disadari bahwa pembahasan dan analisis hukum dalam penelitian maupun penulisan teses ini dapat dilakukan sehubungan dengan dukungan, bantuan, serta bimbingan berbagai pihak, sehingga dalam kesempatan ini kami mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada berbagai pihak yaitu sebagai berikut:

1. Yang terhormat bapak Rektor serta yang kami hormati Bapak Direktur Pasca Sarjana dan Ketua Program Bidang Studi ilmu Hukum Universitas Diponegoro yang telah memberikan ijin untuk mengadakan penelitian topik materi teses hukum ini.
2. Yang kami hormati Bapak Prof. H.Purwahid Patrik S.H, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan . Bimbingan dalam kegiatan penelitian maupun penulisan teses hukum ini.
3. Yang kami Hormati Bapak Direktur Akpelni yang telah memberikan ijin untuk kami dapat mengikuti pendidikan dalam Program Pasca Sarjana Tingkat Magester secara intensif.

4. Yang kami Hormati :

- Bapak Capt. H. Suharyo selaku Direktur Utama P.T.Perusahaan Pelayaran Fitria Antar Nusa Samudera Jakarta.
- Bapak H. Sunarto Ahli Mesin Kapal C, selaku Direktur Utama P.T. Perusahaan Pelayaran Gurita Lintas Samodera Jakarta,
- Bapak Capt Arso Martopo, selaku Kepala Balai Pendidikan dan Latihan Pelayaran Semarang.
- Bapak Mardjoko M.P.B.II, Selaku Pengurus K.P.I.
- Bapak Capt Arifin, selaku Syahbandar Semarang.

Yang telah memberikan data dan informasi, sehingga sangat membantu terselesaikannya teses ini.

5. Yang kami cintai para pendidik, orang tua, suami, anak-anak dan saudara, yang telah memberikan semangat maupun moral dalam membentuk sikap dan jatidiri sebagai insan, mahluk sosial, serta warganegara Indonesia pada kehidupan dan penghidupan yang kami tempuh dalam usia hidup.

Akhirnya untuk menyempurnakan tulisan teses ini dimohonkan kepada semua pihak berkenan memberikan saran dan atau informasinya,
Sekian dan terima kasih.

Semarang , Juni 2000

Penulis

Hj. Sunartien SH.

NIM.B.4A.097.062

DAFTAR ISI.

	Hal.
Halaman Judul.	i
Halaman Persetujuan.	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
Abstract	viii
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Permasalahan.	1
B. Rumusan Permasalahan.	16
C. Tujuan Penelitian.	17
D. Kontribusi Penelitian.	18
E. Kerangka Konsep.	19
F. Metode Penelitian .	23
a. Pendekatan Masalah.	23
b. Spesifikasi Penelitian.	28
c. Lokasi Penelitian.	28
d. Tehnik Penentuan Sampel.	29
e. Tehnik Pengumpulan Data.	30
f. Tehnik Analisis Data	32
G. Sistematika Penulisan Teses.	41

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.

A. Eksistensi Perjanjian Kerja Laut (PKL), sebagai landasan hubungan hukum antara Pengusaha Pelayaran dengan awak kapal.	
1. Pengertian Perjanjian Kerja Laut.	42
2. Landasan Konstitusional Perjanjian Kerja Laut.	71
3. Perjanjian Kerja laut sebagai dasar hubungan hukum. antara Pengusaha Pelayaran dengan awak kapal.	72
4. Akibat yang timbul dari adanya Perjanjian Kerja Laut	76
5. Tanggung jawab Pengusaha Pelayaran atas perbuatan awak kapal berdasarkan Perjanjian Kerja Laut.	82
B. Kedudukan nakhoda sebagai tenaga kerja	87

BAB III. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS MENGENAI

IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM

TERHADAP AWAK KAPAL DALAM P.K.L.

A. Gambaran umum tentang populasi penelitian	98
B. Analisis mengenai pelaksanaan perlindungan hukum terhadap awak kapal dengan diterbitkannya PKL.	125
C. Analisis mengenai konsekwensi yuridis dari Perjanjian Kerja Laut.	153
D. Analisis mengenai peranan Pemerintah c/q Departemen Perhubungan dalam upaya meningkatkan perlindungan hukum terhadap awak kapal	160

BAB IV. P E N U T U P

Kesimpulan	163
Saran-Saran.	171
Daftar Pustaka.	174
Lampiran – Lampiran.	

**IMPLEMENTATION OF LAW PROTECTION TO CABIN CREW
IN THE SEA WORK TREATY AT SHIPPING COMPANY**

A B S T R A C T

Sea transportation is a useful and beneficial transportation it is effective and efficient because of its cheapness and safety and the capability to carry more than land or air transportation systems.

Ship, which is sea means of transportation, is a vital means of connection for archipelago countries such as Indonesia. Therefore various activities of life worked out can't be separated from sea connection role as one of supporting factor in economic, social, politic and culture or security sector.

In doing so, ships demand service from qualified labours who have professional skill with specified certificate stipulated by either national or international regulation in the frame work to meet safety requirement.

Services for ships by sailors or cabin crew meeting the requirement should be balanced by law protection for cabin crew including work safety, prosperity and harmonic life between rights and obligation considering that cabin crew were working continuously at cabin during the period of time determined by sea work treaty which differ from other treaty.

This research was worked out to obtain description about

implementation of law protection for cabin crew at sea work treaty at shipping company.

The population of this research are cabin crew who work at ships of the shipping company either Nusantara or Samudra shipping.

The sample taken are 100 cabin crew by using sampling purposive non random technique. Data are collected by interview method, observation and analyzed by quantitative method by percentage descriptive formulation.

Based on the research result it can be concluded that the enteri analysis shows that.

- 43,08 % of cabin crew stated that implementation of law protection to cabin crew at PKL is generally proper though there is some article which have less attention from shipping entrepreneur especially, average salary standard of Indonesian cabin crew that lower than of other developing countries.
- 26,64 % of cabin crew stated that law protection to cabin crew at PKL is quite suitable which means that most of the article at PKL is accomplished according to the treaty.
- 31,28 % of cabin crew stated that implementation of PKL at shipping company was not proper especially in the terms of welfare, health or accident happened to the sailor which was not suited to the treaty as the articles at PKL was not clear and detail. For example, the salary and other income sometimes got deviated.

Dibuat-Nya sungai-sungai menjadi padang gurun, dan pancuran-pancuran air menjadi tanah gersang, tanah yang subur menjadi padang asin oleh sebab kejahatan orang-orang yang diam di dalamnya.

(Mazmur 107:33-34)

Carilah kebahagiaan yang dianugerahkan ALLAH kepadamu dan janganlah kamu melupakan kenikmatanmu dari duniawi, bersyukur kepada ALLAH dan berbuatlah baik kepada orang lain, serta janganlah kamu berbuat sesuatu yang menjadikan kerusakan di muka bumi, karena sesungguhnya ALLAH tidak menyukai orang-orang yang membuat kerusakan.

(Al Quran Surat 28/Al Qashash:77)

Bekerjalah untuk tanah air dan bangsamu dengan berbagai cara, hormati dan junjung cita-cita bangsamu serta pelihara dan lindungi tanah airmu, karena kesemuanya telah memberikan kehidupan bagimu dan anak-anakmu sekalian, engkau berhutang kepadanya.

(Atharwa Weda 12.1.15)

BABI

P E N D A H U L U A N

A. Latar Belakang Masalah.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenaga kerjaan untuk meningkatkan kualitas dan manfaatnya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹⁾

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan dan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarga dalam rangka hubungan Industrial yang berkeadilan.

¹⁾ Undang-Undang R.I. no.25 tahun 1997 Tentang Ketenaga kerjaan hal 1

Perjanjian Kerja Laut (P.K.L.) adalah perjanjian yang diadakan antara seseorang pengusaha kapal pada satu pihak dengan seseorang pekerja pada pihak lain, dimana orang yang terakhir ini mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan dalam dinas pengusaha kapal sebagai nahkoda atau anak buah kapal dengan mendapatkan upah.²⁾

Bila diteliti isi rumusan pasal 395 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang ayat (1), dapatlah dikatakan bahwa Perjanjian Kerja Laut bersifat khusus.

Kekhususan terletak pada macam pekerjaan yang sudah ditentukan tegas dalam perjanjian kerja laut tersebut, yaitu apakah seseorang akan dipekerjakan sebagai nahkoda atau anak buah kapal

Nahkoda sebagai pemimpin kapal beserta Perwira dan kelasi sebagai anak buah kapal merupakan tenaga kerja dari Perusahaan Pelayaran, hubungan yang saling mengikat antara Perusahaan Pelayaran dipihak majikan dengan Nahkoda dan anak buah kapal sebagai tenaga kerja dipihak lain dituangkan dalam "Perjanjian Kerja Laut"

Perjanjian Kerja untuk pekerja di laut, berbeda dengan pekerja di darat, dalam perjanjian kerja laut harus diadakan secara tertulis, sedang untuk pekerja di darat tidak harus tertulis.

²⁾ Wiwoho Soedjono S.H. *Hukum Perjanjian Kerja Laut*, Jakarta, Bina Aksara, 1987, hal 5

Sedangkan Perjanjian Kerja Laut (P.K.L.), dibedakan dua macam yaitu :

- Perjanjian Kerja Laut untuk Nakhoda dan perwira, diadakan secara tertulis, tetapi tidak perlu autentik dan cukup ditandatangani bersama antara pengusaha kapal dengan Nakhoda dan Perwira kapal, dan selanjutnya oleh pengusaha kapal diserahkan ke Syahbandar.
- Sedangkan Perjanjian Kerja Laut untuk bawahan / kelasi harus tertulis dan autentik, karena kelasi / anak buah kapal dianggap mempunyai pengetahuan yang kurang, sehingga perlu diberi pengertian tentang segi-segi hukum, hak dan kewajiban pekerja yang tertera dalam perjanjian kerja tersebut, oleh karena itu Pemerintah c/q Syahbandar perlu memberi perlindungan atau proteksi secukupnya dengan membacakan dan menjelaskan seperlunya, dan P-K.L. ditandatangani oleh pengusaha kapal, anak buah kapal / kelasi yang bersangkutan dihadapan Syahbandar setempat.

Perjanjian Kerja Laut diadakan untuk suatu jangka waktu tertentu, untuk satu perjalanan atau lebih, atau untuk jangka waktu tidak tertentu sampai dihentikannya perjanjian kerja tersebut.

Dengan banyaknya pelaut / awak kapal yang berpindah pekerjaan dari satu pengusaha kapal ke pengusaha kapal yang lain, apabila Perjanjian Kerja Laut (P.K.L.) telah berakhir menunjukkan indikasi adanya ketidakserasian antara pengusaha kapal disatu pihak dan awak kapal dilain pihak.

Menurut pengamatan pelaut / awak kapal yang selalu berpindah setiap habis kontraknya dari suatu perusahaan pelayaran, adalah dikarenakan perlindungan hukum yang kurang menjamin antara hak dan kewajiban pekerja tersebut ditinjau dari kesejahteraan, akomodasi, keselamatan kerja atau sebab lain yang merugikan pelaut, mengingat bekerja dikapal penuh risiko, jauh dari keluarga dalam jangka waktu yang lama, tugas dan tanggung jawabnya besar karena pelaut selalu di atas kapal tidak pulang ke rumah sampai kontrak kerja selesai, sehingga secara fisik dan psikis sangat mempengaruhi pelaut tersebut, dibandingkan bila bekerja di darat dengan jam kerja yang terbatas.

Dalam hal ini azas Perjanjian Kerja Laut harus betul-betul dilaksanakan yaitu, memaklumi akan isi dari Perjanjian Kerja Laut tersebut, dan menyetujui dengan penandatanganan para pihak yaitu pengusaha kapal dan pelaut dalam PKL.

Para awak kapal yang selalu berpindah dari pengusaha kapal yang satu ke pengusaha kapal yang lain apabila perjanjian kerja selesai, seolah-olah hanya sebagai batu loncatan, hal ini sangat merugikan baik bagi pengusaha kapal khususnya maupun pengangkutan laut pada umumnya,

yang akan berakibat luas, karena dengan kekurangan tenaga laut pada pengusaha kapal akan mempengaruhi operasional pengangkutan melalui laut, dampaknya distribusi barang, pengangkutan penumpang akan terhambat dan mempengaruhi perekonomian maupun mobilitas penumpang dari satu tempat ketempat lain.

Phenomena efektivitas Hukum Perjanjian Kerja Laut (PKL) secara factual masih dinilai rendah, keadaan ini memberikan citra buruk bagi kepastian hukum, keadilan sosial, maupun kemanfaatan pembangunan nasional, dan bahkan dalam keadaan yang kronis akan membentuk kondisi yang tidak diharapkan seperti berbagai hal sebagai berikut:

1. Menurunnya kewibawaan Pemerintah dalam melaksanakan berbagai norma maupun persyaratan yang telah ditentukan dalam Hukum Perjanjian Kerja Laut.
2. Memudarnya kekuatan Hukum yang dapat menimbulkan rasa ketidak puasan dan ketidak taatan masyarakat terhadap hukum yang berlaku.

Dalam berbagai kegiatan pembangunan dari segala segi dan kehidupan, yang dilaksanakan baik ekonomi, sosial, budaya, maupun politik tidak terlepas dari peranan Perhubungan Laut sebagai salah satu faktor penunjang.

Kapal adalah sarana perhubungan laut yang sangat vital bagi negara Kepulauan seperti Indonesia, yang merupakan sarana penghubung daerah

yang satu dengan daerah yang lain dalam bidang Sosial, Ekonomi, Politik dan Budaya demi Kesatuan dan Persatuan.

Sesuai dengan fungsi perhubungan laut bagi Indonesia sebagai unsur penunjang atau *servicing sector* yang merupakan pelayanan sistem perhubungan ditujukan untuk menunjang sistim pertumbuhan ekonomi, dan sebagai unsur perangsang atau *promoting sector* yang ditujukan untuk membuka dan mengembangkan daerah-daerah terpencil di wilayah Republik Indonesia.

Dalam melaksanakan fungsi tersebut kapal menuntut pelayanan oleh tenaga-tenaga yang berkeahlian khusus. Hal ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan ketat dalam hal "*safety*" yang berlaku dalam pelayaran dalam negeri maupun pelayaran Internasional. Perlindungan tenaga kerja secara luas meliputi aspek-aspek yang menyangkut perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, pemeliharaan moral serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama, terutama menyangkut kesejahteraan sosial dari tenaga kerja.

Tenaga kerja dibidang maritim seperti halnya dengan tenaga kerja yang lain memerlukan perlindungan hukum sehubungan dengan diterbitkannya Perjanjian Kerja Laut. Risiko bahaya sehubungan dengan lingkungan kerja di atas kapal memerlukan perhatian yang lebih dibandingkan yang lain, perlindungan yang berkaitan dengan hak dan kewajiban para tenaga kerja, hal ini berdasarkan data dari *I.M.O*

(*International Maritime Organisation*), bahwa banyak musibah terjadi di laut yang telah menelan jiwa dan harta cukup banyak yang diakibatkan :

1. Faktor alam 5%.
2. Faktor alat / teknis 10%
3. Faktor *human error* 85 %.

Oleh karena hal tersebut diatas dikeluarkanlah ketentuan-ketentuan atau peraturan-peraturan oleh I.M.O.yang bekerja sama dengan I.L.O (*International Labour Organisation*) antara lain berupa syarat-syarat minimum kecakapan dan ketrampilan yang harus dimiliki untuk awak kapal, yaitu berupa ketrampilan yang dikenal dengan nama *S.T.C.W* (*International Convention on Standard of Training Certification and Watchkeeping for Sea farers*), yang pada tanggal 4 Desember 1978 Pemerintah R.I telah meratifikasi *S.T.C.W* 1978 dengan Keputusan Presiden R.I. Nomor 60 tahun 1986, sehingga setiap kapal yang mempekerjakan awak kapal, mereka harus mempunyai ketrampilan sesuai *S.C.T.W.1978* sebagai berikut:

- A. Pengamat Radar (*Radar Observer*).
- B. Simulasi Radar (*Radar Simulation*).
- C. Penyelamat diri di laut (*Sea Survival*)
- D. Pemadam Kebakaran dan Penanggulangannya.
- E. Pencegahan Pencemaran (*Prevention of Pollution*).
- F. Pembersihan Minyak Mentah (*Crude Oil Washing*)

G. Keselamatan Kapal Tangki (*Tanker Safety*).

H. Perwira Kesehatan kapal (*Ship Medical Officer*).³⁾

Dan ketrampilan ini harus dibuktikan dengan sertifikat untuk masing-masing item, jadi para awak kapal disamping memiliki ijazah sesuai jabatannya (Mualim Pelayaran untuk pekerja di dek dan Ahli Mesin Kapal untuk pekerja sebagai masinis kapal), juga harus memiliki jenis-jenis sertifikat ketrampilan tersebut diatas sesuai bidang tugas dan keahliannya serta tingkat jabatan diatas kapal.

Dengan demikian diharapkan agar awak kapal mampu melaksanakan tugas yang berhubungan dengan penanggulangan terhadap resiko yang timbul selama awak kapal melaksanakan tugas di atas kapal, sehingga tujuan keselamatan kerja dapat tercapai yaitu:

- Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
- Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja (kapal).
- Kapal sebagai sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien⁴⁾

3). *International Conventon on Training, Certification and Watch keeping for Sea farers*, London, 1995.(amandemen S. T. C. W 1978).hal 39

4) Soetoro.R. *Pendidikan Maritim dan Perlindungan Tenaga Kerja di Bidang Maritim*, Badan Diklat Departemen Perhubungan , Jakarta, 1992.hal.9

Dengan semakin meningkatnya teknologi perkapalan dan meningkatnya akan jasa angkutan laut maka semakin meningkat pula arus lalu lintas laut baik domestik maupun Internasional. Sub sektor perhubungan laut dalam melaksanakan tugasnya untuk memberikan pelayanan pada para pengguna jasa angkutan laut, harus memperhatikan ketentuan-ketentuan yang dikeluarkan oleh I.M.O. baik yang menyangkut segi konstruksi dan perlengkapan kapal maupun dari segi kompetensi pengawakan kapal, hal ini untuk menjamin adanya perlindungan hukum terhadap awak kapal.

Peraturan Internasional, dimana Indonesia telah meratifikasinya, mau tidak mau Indonesia harus mentaatinya dengan berusaha memenuhi persyaratan-persyaratan dari peraturan seperti I.M.O, I.L.O, yang merupakan Lembaga Maritim dan Ketenaga kerjaan Internasional yang berada dibawah naungan P.B.B yang berkompeten dalam mengamati, meneliti, mengembangkan dan memprakarsai segi-segi bidang maritim dan ketenagakerjaan seperti standar pendidikan, sertifikat-sertifikat Internasional dan perjanjian kerja.

Disamping hal tersebut di atas apabila kapal melaksanakan pelayaran internasional maka, harus pula mentaati peraturan-peraturan Internasional yang lain seperti:

- Konvensi Internasional "S.O.L.A.S." (*Safety Of Life At Sea*)1974 tentang Keselamatan jiwa di laut.

- *Collision Regulation* 1972 dan *Amandement* 1981 tentang Peraturan Pencegahan Tubrukan di Laut (P 2 TL) 1972
- *Mapol (Marine Pollution)*, 1973 tentang peraturan pencemaran di laut
- *Protocol* 1978, tentang peraturan pemuatan dan dokumen muatan angkutan laut.

Masalah maritim pada saat ini pada dasarnya bukan hanya masalah nasional saja, tetapi menyangkut juga masalah Internasional. Hubungan ekonomi dan perdagangan Internasional melalui jasa angkutan laut dan menggunakan lalu lintas perairan dan pelabuhan-pelabuhan di Indonesia, untuk itu tenaga kerja maritim (awak kapal) dituntut pula untuk memenuhi standar ketentuan yang digariskan oleh I.M.O., akan tetapi sebaliknya awak kapalpun juga menuntut standar perlindungan hukum yang sama, misalnya masalah gaji, kesejahteraan, kesehatan dll, dan hak-hak tersebut tertuang di dalam Perjanjian Kerja Laut, dimana tercantum segala hak dan kewajiban dari awak kapal.

Semua orang yang berada di atas kapal dan melaksanakan dinas awak kapal, seperti nahkoda, perwira, bawahan dan lain-lain, yang tercantum dalam sijil awak kapal dan telah menandatangani Perjanjian Kerja Laut, terlindungi oleh kesepakatan kerja bersama Kesatuan Pelaut

Indonesia.(KPI) ⁵⁾

Dengan adanya perjanjian kerja²⁾tersebut, maka timbulah hubungan kerja antara majikan dan buruh, jadi hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan.

Apabila dibandingkan dengan pasal 395 K.U.H.Dagang dengan pasal 1601a K.U.H. Perdata, maka sudah sewajarnya, apabila menurut pasal 396 K.U.H.D ditentukan bahwa Perjanjian Kerja Laut, selain ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam K.U.H.D. berlaku pula ketentuan-ketentuan dalam K.U.H. Perdata Buku III bagian 2, 3, 4, 5, dari titel VII A., sekedar berlakunya tidak tegas-tegas ditentukan macamnya perjanjian kerja. ⁶⁾

Dan untuk keperluan tersebut haruslah dibuatkan suatu akta otentik yang menjadi tanggung jawab Pengusaha kapal.

Perjanjian Kerja Laut dapat diadakan untuk suatu waktu tertentu, untuk satu perjalanan atau lebih, untuk waktu yang tidak tertentu atau sampai dihentikannya perjanjian kerja tersebut, seperti disebutkan dalam undang-undang. Mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu dalam K.U.H.Perdata tersebut, dengan Undang-Undang No.25 tahun 1997

⁵⁾ Media Pelant, edisi Januari 1999 hal.6 menyatakan bahwa : KPI sejak lama memperjuangkan agar pelaut yang bekerja terlindungi oleh kesepakatan kerja bersama KPI dan untuk 12.000 pelaut hal tersebut telah terlaksana.

⁶⁾ Subekti.R dan Tjitrosudibiyono.R, *Kitab Undang-Undang Hukum Dagang dan Undang-Undang Kepailitan*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1961, pasal 396 KUHD menyatakan bahwa: Tentang Perjanjian Kerja Laut, disamping diatur oleh KUHD Bab IV bagian I pasal 395 s/d. Pasal 452 g, berlaku pula ketentuan-ketentuan bagian II, III, IV dan ke V dari Bab VII A KUH Perdata.

tentang Ketenaga Kerjaan, telah disesuaikan dengan perkembangan dan teknologi dewasa ini. Sedangkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang ataupun dalam kebiasaan.⁷⁾

Perjanjian Kerja Laut untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia, dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing untuk pelaut, pengusaha kapal, dan Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat, dimana pelaut mengadakan perjanjian kerja laut tersebut. Untuk pelaut *Sign On* (naik ke kapal) melalui Syahbandar setempat dan begitu pula pada saat pelaut itu *Sign Off* (turun dari kapal)

Tetapi karena kemajuan dan perkembangan dunia perusahaan semakin kompleks maka sebaiknya harus dibuat secara tertulis demi kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam perjanjian kerja.

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1602 W ayat (1), buruh dilindungi dari bahaya dipakainya alat-alat kerja maupun bahan-bahan yang dipakai dalam perusahaan. Hal ini pihak perusahaan

⁷⁾ Undang-Undang No.25 tahun 1997 tentang Ketenaga Kerjaan pasal 16 menyatakan :
Perjanjian Kerja dibuat :

1. Untuk waktu tertentu, bagi hubungan kerja yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu .
2. Untuk waktu tidak tertentu, bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu.

apabila melalaikan kewajiban tersebut akan dapat dikenakan sanksi, maka menurut KUH . Perdata Pasal 1602 W ayat (2), pengusaha wajib mengganti kerugian yang menimpa buruh tersebut.

Tetapi apabila kecelakaan itu terjadi karena keadaan memaksa (*over macht*) atau karena kesalahan dari buruh itu sendiri, maka pengusaha dapat bebas untuk mengganti kerugian.

Untuk Perjanjian Kerja Laut dalam pelayaran nasional di negara kita, mengenai adanya kesepakatan kerja bersama antara Kesatuan Pelaut Indonesia (KPI) dan Perusahaan Pelayaran Nasional belum memenuhi kehendak para pelaut Indonesia tentang nasib pelaut yang terlantar di luar negeri.

Bila pengusaha kapal melakukan kegiatan pelayaran ke luar negeri, dan terjadi wan prestasi misalnya karena perusahaan menjadi pailit sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja dari perusahaan pelayaran, maka sesampainya kapal dipelabuhan dalam negeri barulah pemutusan hubungan kerja tersebut dilaksanakan, untuk waktu yang tidak tertentu atau sampai selesainya perjanjian kerja tersebut.

Para pelaut Indonesia yang menjadi pekerja di kapal Asing wajib memenuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku baik nasional maupun internasional, pemerintah menetapkan tatacara perlindungan terhadap pelaut Indonesia yang bekerja di kapal-kapal berbendera

asing, sesuai dengan kesepakatan Internasional.⁸⁾

Hal-hal yang perlu dicantumkan dalam P.K.L. ketentuannya diatur dalam Undang-undang perjanjian kerja laut seperti tercantum dalam K.U.H.D, antara pengusaha kapal dan awak kapal, dan harus memperhatikan asas perjanjian hukum laut, yaitu ;

- Memaklumi artinya maklum isi perjanjian kerja laut tersebut.
- Menyetujui artinya karena masing-masing pihak menandatangani

Dalam hal awak kapal bukan perwira isi perjanjian itu dibacakan dan disaksikan oleh pejabat yang berwenang yaitu syahbandar, agar awak kapal tahu maksud dan isi perjanjian sebelum menandatangani, setelah awak kapal menyetujui isinya, barulah P.K.L. tersebut ditandatangani oleh pengusaha kapal, awak kapal, dan diketahui dengan penandatanganan oleh syahbandar.

Perusahaan-perusahaan pelayaran nasional harus mampu melaksanakan ketentuan-ketentuan Internasional S.T.C.W, dimana Amandemennya telah disahkan secara substansial pada bulan Juli 1995,

⁸⁾ Menurut Undang-Undang RI No.21 tahun, 1992, tentang Pelayaran :
Sesuai pasal 97 bagian II Bab IX ayat (1) dan (2) menyatakan bahwa, pelaut Indonesia yang bekerja di kapal berbendera asing harus memenuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku nasional maupun Internasional dan tatacara perlindungan terhadap pelaut Indonesia diatur dalam Peraturan Pemerintah.

dan tidak dapat dielakkan siapa yang telah meratifikasi harus tunduk dan menaatinya termasuk Indonesia.

Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap awak kapal dalam Perjanjian Kerja Laut pada perusahaan pelayaran nasional, adalah cara yang digunakan untuk memberikan pengertian terhadap akibat-akibat adanya perjanjian kerja laut yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak.

Permasalahan mengenai pengetrapan perlindungan hukum bagi awak kapal (dalam hal ini pelaut), akan timbul jika terjadi wan prestasi yaitu penyimpangan dari kesepakatan yang tertulis dalam perjanjian kerja laut yang telah disepakati bersama, ternyata tidak sesuai dengan kenyataan.

Agar supaya pelaut-pelaut Indonesia merasa mendapatkan perlindungan hukum yang wajar, dengan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban serta adanya standar kesejahteraan, yang tidak jauh berbeda dengan pelaut-pelaut asing, sehingga pelaut tidak berpindah ke perusahaan kapal asing yang lebih menjamin kesejahteraannya, hendaklah pengusaha kapal di Indonesia mengantisipasinya dengan memberikan jaminan perlindungan hukum yang memadai, karena kalau sampai banyak pelaut yang bekerja di perusahaan kapal asing, akan merugikan perusahaan pelayaran dalam negeri khususnya dan negara pada umumnya, yang dampaknya mempengaruhi kehidupan ekonomi, sosial politik dan budaya, mengingat tenaga pelaut adalah tenaga profesional yang mahal dan langka.

B. Rumusan Masalah.

Perlindungan hukum terhadap awak kapal dengan ditanda tangannya Perjanjian Kerja Laut (PKL) sangat penting sekali, mengingat awak kapal dalam melaksanakan tugas disamping penuh risiko juga jauh dengan keluarga, sehingga akan mempengaruhi perkembangan psikologis apabila perjanjian yang telah disepakati tidak sesuai dengan kenyataan.

Sebagai contoh masalah gaji dan kesejahteraan, dimana awak kapal meninggalkan keluarga dengan jaminan gaji yang telah disepakati, kemudian pengusaha melakukan wan prestasi, akibatnya menimbulkan ketidak tenangan kerja awak kapal disatu pihak dan keluarga yang ditinggalkan dipihak lain.⁹⁾

Perjanjian Kerja Laut tersebut dilakukan setelah ditanda tangannya PKL, dan apabila terjadi hal-hal yang merugikan awak kapal baik saat kapal berada di dalam negeri maupun saat diluar negeri, apakah awak kapal akan mendapatkan perlindungan hukum secara patut dan wajar, sesuai dengan Perjanjian Kerja Laut yang telah disepakati antara Perusahaan Pelayaran disatu pihak dan Awak kapal dilain pihak.

⁹⁾ **Media Pelaut, Edisi Januari 1999** , hal 7 menyatakan bahwa:

Kenyataannya banyak anggota pelaut yang karena kondisi tidak berkeberatan menerima Persyaratan yang lebih rendah tanpa perlindungan kesepakatan kerja bersama, mau menerima upah yang lebih rendah , persyaratan lebih berat, tanpa perlindungan perjanjian yang baik dan jelas, karena kekurangan lapangan kerja yang merupakan kendala yang sulit diatasi.

Dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Laut sering terjadi konflik ataupun ketidak serasian antara perusahaan pelayaran dan awak kapal, mengenai hal-hal yang telah disepakati dalam PKL, tapi kadang para awak kapal tidak mau menuntut, atau kalau tidak sesuai lalu mengambil keputusan untuk pindah pada perusahaan lain, sehingga timbul permasalahan- permasalahan, yang dapat dirumuskan :

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap awak kapal sesuai Perjanjian Kerja Laut yang telah disepakati antara pengusaha kapal dengan awak kapal
2. Bagaimana konsekwensi yuridis dari hukum perjanjian kerja laut dalam hal perlindungan hukum terhadap awak kapal .
3. Bagaimana langkah Pemerintah c/q Departemen Perhubungan Laut dalam upaya meningkatkan perlindungan hukum terhadap awak kapal

C. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan permasalahan, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah.

1. Untuk memperoleh gambaran yang sesungguhnya secara jelas dan pasti mengenai pelaksanaan perlindungan hukum terhadap awak kapal, dengan ditanda tangannya Perjanjian Kerja Laut, antara awak kapal dengan Perusahaan Pelayaran.

2. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai konsekwensi Yuridis dari Hukum Perjanjian Kerja Laut antara awak kapal dengan Perusahaan Pelayaran.
3. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai kebijakan-kebijakan Pemerintah c/q Departemen Perhubungan Laut dalam upaya meningkatkan perlindungan hukum terhadap awak kapal.

D. Kontribusi Penelitian.

Dalam pelaksanaan penelitian, apabila tujuan-tujuan penelitian dapat dicapai diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat:

1. Diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pembuat kebijakan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap awak kapal dengan ditanda tangannya Perjanjian Kerja Laut, dalam hal ini Perusahaan Pelayaran, agar ada kompetensi imbal balik antara pengusaha di satu pihak dan awak kapal dilain pihak, dengan adanya keterbukaan dan kebersamaan dalam pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak, sehingga terhindar dari adanya konflik.
2. Diharapkan dapat menambah perbendaharaan pengetahuan hukum tentang hal-hal yang berhubungan dengan Perjanjian Kerja Laut dan pembangunannya dalam lingkup Hukum Dagang.

Perjanjian Kerja Laut merupakan perjanjian kerja khusus untuk orang yang dipekerjakan di atas kapal, merupakan kesepakatan antara hak dan kewajiban dari pengusaha kapal disatu pihak dan pekerja dilain pihak. Dalam kenyataannya perjanjian kerja laut tersebut menimbulkan berbagai permasalahan, dimana pada dasarnya permasalahan yang timbul seputar konsistensi perjanjian kerja laut dengan kenyataan dalam penerapannya. Hasil penelitian ini tidak mempunyai validitas yang berlaku umum karena hasilnya bersifat khusus, sebab tujuannya tidak untuk membangun teori, tapi untuk menguji teori yang telah ada pada situsasi konkrit ¹⁰⁾

E. Kerangka Konsep.

Kerangka konsep penelitian hukum ini adalah pemaknaan secara awal berbagai terminologi kata yang digunakan dalam penyampaian dan penulisan materi pokok makalah teses hukum ini guna menyamakan persepsi dan pengertian terhadap berbagai kata yang digunakan, antara lain terhadap berbagai hal sebagai berikut :

- a.) Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan / atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang mengandung

¹⁰⁾. Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, 1988, hal 2

adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹¹⁾

- b.) Perjanjian Kerja Laut adalah suatu perjanjian yang di adakan antara seseorang pengusaha kapal pada satu pihak dengan seorang pekerja pada pihak lain, dimana orang yang terakhir ini mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan dalam dinas pengusaha kapal sebagai nakhoda atau anak buah kapal dengan mendapatkan upah.¹²⁾
- c.) Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan pada pengusaha dengan menerima upah.
- a. Perusahaan Pelayaran adalah bentuk usaha yang berbadan hukum yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan baik milik swasta ataupun milik negara dibidang angkutan laut.
- b. Serikat pekerja adalah organisasi pekerja yang bersifat mandiri, demokratis, bebas, dan bertanggung jawab yang dibentuk dari, oleh, untuk pekerja guna memperjuangkan hak dan kepentingan kaum pekerja dan keluarganya, bagi para pelaut serikat kerja ini disebut K.P.I (Kesatuan Pelaut Indonesia).

¹¹⁾. Undang-Undang R.I no. 25 tahun 1997 tentang Ketenaga Kerjaan hal.1

¹²⁾. Wiwoho Soedjono SH, Hukum Perjanjian Kerja Laut, Jakarta. Hal 5

- c. Kesepakatan kerja bersama adalah kesepakatan hasil perundingan yang diselenggarakan oleh serikat pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, untuk mengatur dan melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak.
- d. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.
- e. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan, dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya .
- f. Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan / atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik selama maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja.
- g. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang, dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang

dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan meninggal.

- h. Awak Kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijiil;
- i. Nakhoda (*Master*) adalah salah seorang dari awak kapal yang menjadi pimpinan umum di atas kapal yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
- j. .Perwira Kapal (*officer/engineer*) adalah para Mualim dan Masinis;
- k. Rating adalah awak kapal selain Nakhoda dan Perwira ;
- l. .Mualim adalah perwira kapal bagian dek;
- m. .Masinis adalah perwira kapal bagian mesin;
- n. Mualim I adalah perwira kapal bagian dek yang jabatannya setingkat lebih rendah dari Nakhoda kapal dan yang akan menggantikan tugas Nakhoda Kapal apabila tidak cakap (*incapacity*) untuk melaksanakan tugasnya;
- o. .Kepala Kamar Mesin (Masinis I) adalah perwira kapal bagian mesin yang bertanggung jawab atas penggerak mekanis kapal serta operasi dan perawatan instalasi mekanis dan listrik kapal;

- p. Serang adalah kepala kerja seluruh bintara dan tamtama bagian dek;
- q. .Kelasi (*Ordinary Sailor*) adalah tamtama bagian dek;
- r. .Koda STCW adalah Koda Standard Pelatihan, Sertifikasi dan Tugas Jaga Pelaut yang disahkan oleh Resolusi dan Konferansi 1995;
- s. Pengalaman adalah pengalaman berlayar/dinas di atas kapal;

F. Metodologi Penelitian.

a. Metode Pendekatan .

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif, yaitu mencari data dengan berpegang pada segi-segi yuridis, bertitik tolak dari peraturan-peraturan yang ada sebagai norma hukum positif.

Disamping itu digunakan juga pendekatan sosiologis dimana kerangka konsep kajian hukum ini adalah bahwa hukum adalah institusi sosial yang riil dan fungsional didalam sistim kehidupan bermasyarakat, baik dalam proses-proses pemulihan ketertiban dan penyelesaian sengketa maupun dalam proses-proses pengarahan dan pembentukan pola-pola perilaku yang baru.

Dengan demikian hukum terkonsepkan sebagai perilaku-perilaku atau aksi-aksi dan interaksi manusia yang terjadi dalam pengalaman atau kehidupan sehari-hari. ¹³⁾

¹³⁾ .Wignyosoebroto, Soetandyo, Forum Komunikasi . Hasil Penelitian Bidang Hukum, Ambarawa, 1994.hal 12

Bagan Metode Penelitian Hukum.¹⁴⁾

Kosep Hukum	Tipe Kajian	Metode Penelitian	Penelitiannya	Orientasinya
Hukum adalah asas-asas kebenaran dan keadilan yang ber-sifat kodrati dan berlaku universal	Filsafah Hukum	Logika-Deduksi, berpangkal dari premis normatif yang diyakini bersifat 'self-evident'	Pemikir	Filsafati
Hukum adalah norma-norma positif di dalam sistim perundang-undangan hukum nasional	Ajaran Hukum Murni yang mengkaji 'Law as it is written in the books'	Doktrinal, bersaranakan terutama Logika Deduksi membangun sistem hukum positif	Para Yuris Kontinental	Positivisi
Hukum adalah apa yang diputuskan oleh hakim in conereto, dan tersistematisasi sebagai judge-made-law	American Sosiologic al Jurididprudence yang mengkaji 'law as it is decided by judges through judicial processes'	Doktrinal, seperti di atas, tapi juga non Doktrinal bersaranakan Logika Induksi untuk mengkaji court behavious	American' Lawyers	Bchavioral, Sosiopsilogik
Hukum adalah pola-pola perilaku sosial yang terlembagakan, eksis sebagai variabel sosial yang empirik	Sosiologi Hukum, mengkaji 'Law as it is in society'	Sosial / Non Doktrinal, dengan pendekatan struktural / makro dan umumnya terkuatifikasi (kuantitatif)	Sosiolog	Struktural
Hukum adalah manifestasi makna-makna simbolik para pelaku sosial sebagaimana tampak dalam interaksi antar mereka	Sosiologi dan / atau Antropologi Hukum, mengkaji 'Law as it is in (human) actions'	Sosial / Non Doktrinal, dengan pendekatan interaksiional / mikro, dengan analisis-analisi yang kualitatif	Sosio-An-trolog, Peng-kaji humani ora	Simbolik Interaksi

¹⁴⁾ Soetandyo Wigjosoebroto, **Konsep Hukum, Tipe Kajian dan Metode Penelitiannya**, Makalah dalam Program Pancasarjana Studi Hukum, Universitas Airlangga, Surabaya, 1992

Manajemen perkapalan berbeda dengan manajemen industri di darat, dalam beberapa hal yang penting adalah :

1. Perusahaan perkapalan terdiri dari unit-unit industri kecil yang bergerak (*mobile*) yaitu kapal, dimana pada saat tertentu menyebar mengikuti rencana pelayaran (*time schedule*) baik *interinsuler* (pelayaran dalam negeri) maupun *inter ocean* (pelayaran samudra), keseluruh dunia, dibandingkan dengan industri di darat yang beroperasi ditempat yang tetap.¹⁵⁾
2. Selama dalam pelayaran kapal dapat, mengalami perubahan cuaca yang drastis dan dapat mengganggu pekerjaan baik fisik maupun mental, termasuk kapal dan muatannya.
3. Kapal beroperasi dilingkungan yang tidak ramah, dan harus menyelesaikan dengan baik pada kondisi cuaca yang ekstrim.
4. Selama di kapal, pekerjaan selalu dihadapkan pada risiko bahaya baik pada waktu dinas maupun di luar dinas selama 24 jam, sebagai contoh
pada waktu ada kebakaran di kapal, kapal terkena badai dan akan tenggelam, kapal kandas, sedangkan industri di darat beroperasi pada kondisi yang relatif tetap, orang yang ditempatkan /

¹⁵⁾. *Basic safety Training Module*, PT.Multidaya Tata karya 1998 hal 1

dipekerjakan dekat dengan pekerjaan dan mempunyai fasilitas dan sarana lain yang cukup

1. Industri di darat dalam merekrut pegawai sesuai dengan kebutuhan baik dalam pendidikan, pengalaman, dan kriteria-kriteria lain yang dipersyaratkan, sedangkan Perusahaan Pelayaran mendapatkan kesulitan dalam merekrut orang yang sesuai dengan untuk karier di laut dengan kualitas dan pengalaman memenuhi standar yang ditentukan secara Internasional, karena fasilitas pendidikan dan pelatihan maritim tidak dapat dilaksanakan oleh orang-orang kapal yang harus pergi meninggalkan kapal untuk mengikuti kursus-kursus, untuk menambah ilmu pengetahuan, pelaut harus keluar dulu dari pekerjaannya.

Kapal beroperasi selama 24 jam tiap hari dan awak kapal (*crew*) disusun dengan sistim penggantian (*shift*) jaga.

Mereka harus diatur untuk mengoperasikan kapal dengan efektif dan aman, terutama

- Jaga laut dan jaga pelabuhan (bila kapal berlabuh).
- Penanganan muatan dan perawatan kapal.
- Tugas pada saat kapal tiba dan berangkat di pelabuhan .
- Tugas-tugas pada saat kapal berlabuh.

Dengan pekerjaan yang dibebankan kepada awak kapal tersebut, apabila tidak ada keseimbangan, keserasian dan keharmonisan antara Pengusaha kapal disatu pihak, atau antar individu di kapal, akan menimbulkan permasalahan karena akan timbul konflik yang mengakibatkan suasana kerja yang kurang harmonis, dan akan merugikan para pihak baik pengusaha pelayaran maupun pelaut

b. Spesifikasi Penelitian .

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif

Sebagai penelitian yang bersifat deskriptif, penelitian ini ingin mencari informasi faktual yang mendetail untuk memperoleh justifikasi keadaan dan melukiskan realitas terhadap pelaksanaan Perjanjian Kerja Laut ditinjau dari kacamata hukum .

Dari analisis dan interpretasi arti data yang diperoleh dari penelitian ini, diharapkan diperoleh gambaran yang menyeluruh, sistimatis dan akurat tentang aspek-aspek yang ditimbulkan dari adanya Perjanjian Kerja Laut.

c. Lokasi Penelitian.

Untuk melakukan penelitian diperlakukan wilayah tertentu sebagai lokasi penelitian .

Dalam penelitian ini ditentukan kota Semarang dan Jakarta sebagai wilayah penelitian.

- Semarang dijadikan wilayah penelitian karena : Semarang merupakan salah satu tempat bagi para pelaut untuk

meningkatkan sertifikat profesi, yang dikirim oleh pengusaha kapal yaitu di B.P.L.P, Semarang sedangkan Jakarta sebagai wilayah penelitian karena Jakarta merupakan pusat lokasi dari Perusahaan Pelayaran yang memperkerjakan para pelaut dan mengeluarkan / menerbitkan Perjanjian Kerja Laut, dan menjadi tempat kedudukan instansi birokrasi yang ikut menanda tangani P.K.L. yaitu Departemen Perhubungan Laut, serta kantor pusat Persatuan Pelaut Indonesia .

d. Tehnik Penentuan Sampel.

Sampel dalam penelitian ini ditentukan secara *purposive sampling* Penarikan sampel bertujuan (*purposive sampling*) dilakukan dengan cara mengambil subjek didasarkan pada tujuan-tujuan tertentu. ¹⁶⁾

Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel terdiri dari awak kapal yang sedang mendapat tugas belajar di Badan Pendidikan dan Latihan Pelayaran (B.P.L.P.) Semarang dan Jakarta, berasal dari beberapa pengusaha kapal yang berkedudukan di Jakarta ,

Sampel dalam penelitian ini tidak dikelompokkan dalam jenis usaha pelayaran, karena usaha pelayaran baik antar pulau, maupun antar negara bukan merupakan topik penelitian ini.

¹⁶⁾ Suharsimi Trikuntoro, *Prosedur Penelitian, Suatu pendekatan Praktek*, PT. Bina Aksara , Jakarta , 1987 hal.113

e. Tehnik Pengumpulan Data.

Dalam penelitian ini sumber dan prosedur pengumpulan data adalah sebagai berikut:

a). Sumber data:

1. Data primer atau data dasar diperoleh melalui kegiatan observasi di beberapa lokasi dan moment objek penelitian. ¹⁷⁾
2. Data sekunder atau data pendukung melalui studi kepustakaan, dan
3. Penentuan responden dilakukan melalui metode *purposive non random sampling*.

Penarikan sampel bertujuan (*purposive sampling*) dilakukan dengan cara random dengan undian, mengambil subjek didasarkan pada tujuan-tujuan tertentu, karena keterbatasan waktu, biaya dan tenaga, bila mengambil sampel yang jauh letaknya. ¹⁸⁾

4. Sumber data akan diperoleh dari beberapa sumber yaitu:
 - a. Aparat birokrasi yang berwenang dalam masalah regulasi
 - b. (Departemen Perhubungan Laut c/q. Syahbandar), yang menandatangani untuk turut mengetahui perjanjian tersebut.

¹⁷⁾ Wayan Siregeg, *Pengetahuan dasar Penelitian dan stastistik*, P.I.P.R Jawa Timur, 1976 hal. 60

¹⁸⁾ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, 1988, Ghalia Indonesia, Jakarta Hal. 5

- c. Perusahaan pelayaran sebagai user bagi tenaga kerja (awak kapal)
- d. Tenaga kerja dalam hal ini awak kapal, sebagai sumber daya manusia yang melaksanakan perjanjian kerja dengan perusahaan pelayaran.

b). Mekanisme Pengumpulan Data.

1. Data primer diperoleh melalui kegiatan wawancara dan penyebaran *questionnaire* yang di inventarisasi menggunakan metode tabulasi dan di intepretasikan diskriptip.
2. Data sekunder diperoleh dari penelitian kepustakaan yang dapat diteliti:
 - Data sekunder yang bersifat pribadi yaitu dokumen perjanjian Kerja Laut milik pelaut.
 - Data sekunder yang bersifat publik – data arsip yaitu dokumen P.K.L yang dikeluarkan oleh Pengusaha kapal, dokumen yang dikeluarkan oleh Kesatuan Pelaut Indonesia.
3. Data hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer, dan dapat membantu menganalisa serta memahami bahan hukum primer, ¹⁹⁾ dalam penelitian ini

¹⁹⁾ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Yurimetri*, 1988, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal 22

antara lain : buku-buku kepustakaan yang ada hubungannya dengan Perjanjian Kerja Laut.

- Hasil-hasil penelitian yang ada hubungannya dengan P.K.L.
- Tesis yang ada hubungannya dengan P.K.L.

4. Bahan Hukum Tersier yang terdiri dari :

- Kamus Hukum.
- Berbagai majalah dan surat kabar

Untuk memperoleh data yang relevan guna menjawab permasalahan-permasalahan seperti tersebut diatas, disamping dipelajari berbagai literatur yang ada hubungannya dengan objek penelitian maka dilakukan pula penelitian lapangan untuk memperoleh data primer sebagai pendukung data sekunder.

f. Tehnik analisis data.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan metode analisis normatif – kuantitatif.

Normatif, karena penelitian ini bertitik tolak dari peraturan-peraturan yang ada sebagai norma hukum positif. Sedangkan kuantitatif dimaksudkan analisis data dilakukan secara eksploratif yang bertitik tolak pada tujuan yang ingin di capai, menggali secara luas tentang sebab atau hal-hal yang mempengaruhi terjadinya sesuatu, kemudian diuraikan secara cermat untuk diketahui perlunya penerapan P.K.L dalam perlindungan hukum terhadap awak kapal.

Seluruh data yang telah diperoleh dikumpulkan dan diklasifikasikan kemudian disusun dalam susunan yang komprehensif.

Analisis data dilakukan secara analisis induktif, dengan proses dimulai dari premis-premis yang berupa norma hukum positif yang diketahui dan melalui proses sylogisme akan memperoleh kesimpulan.²⁰⁾

Pengumpulan data, pengolahan data dilakukan menggunakan berbagai sarana penelitian yang biasa digunakan dalam proses induksi, interpretasi dan deskripsi sebagai berikut :

1. Penyebaran Daftar Pertanyaan dilakukan untuk mengetahui efektivitas dan harmonisasi hukum Perjanjian Kerja Laut dalam penerapannya, keterkaitannya dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Laut, berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Dagang mengenai Perjanjian Kerja Laut diklasifikasikan menjadi 6 (enam) kelompok:

- A. Identitas responden
- B. Kontrak kerja dalam P.K.L.
- C. Organisasi Pelaut./ awak kapal.
- D. Perlindungan hukum awak kapal.
- E. Kesejahteraan awak kapal.

²⁰⁾ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurisetri*, 1988, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal 22

F. Pendapat dan saran awak kapal.

- Format blangko Daftar Pertanyaan disebarkan kepada 100 (seratus) orang responden diwilayah Daerah Khusus Jakarta dan wilayah Semarang.
- Penyebaran angket masing-masing kelompok sesuai tabel sebagai berikut:

TABEL 1

No	Kelompok	Jumlah pertanyaan	Penyebaran nomor
1.	B	Kontrak kerja (P.K.L)	1,2,3,4,5,6
2.	C	Organisasi awak kapal	7,8,9,10
3.	D	Perlindungan awak kapal	11,12,13,14,15,16,17
4.	E	Kesejahteraan awak kapal	16,19,20,21,22,23,24,25
	Jumlah	25	25

- Pengkodean data ditentukan sesuai tabel sebagai berikut:

Tabel 2

Kode Data Daftar Pertanyaan

No.	Materi Pertanyaan	Kelompok Variabel	Nomor Variabel	Kode
1.	Nama	Identitas	V 1	
2.	Umur	Identitas	V 2	
3.	Pendidikan Tertinggi			
	a). Umum	Identitas	V 3	
	b). Profresi			
4.	Jabatan di kapal	Identitas	V 4	
5.	Masa Kerja di kapal	Identitas	V 5	
6.	Line kapal:			
	a. Dalam Negeri	Identitas	V 6	
	b. Luar Negeri			
7.	Penandatanganan P.K.L.	Kontrak kerja		
		(P.K.L)	V 7	B 1
8.	Pemahaman pasal-pasal .PKL	- " -	V 8	B 2
9.	Sinkronisasi pelaksanaan P.K.L	- " -	V 9	B 3
10.	Respon awak kapal terhadap P.K.L	- " -	V 10	B 4
11.	Pengajuan keberatan awak kapal	- " -	V 11	B 5
12.	Rerspon Pengusaha terhadap keberatan Awak kapal	- " -	V 12	B 6
13.	Partisipasi awak kapal terhadap organisasi pelaut (K.P.I)	Organisasi pelaut (KPI)	V 13	C7
14.	Peranan KPI dalam perlindungan pelaut	- " -	V14	C8
15.	Partisipasi KPI terhadap awak kapal	- " -	V 15	C9
16.	Respon awak kapal tentang KPI	- " -	V 16	C10

No	Materi pertanyaan	Kelompok Variabel	Nomor Variabel	Kode
17.	Perlindungan, kesehatan, keselamatan kerja (K3) Terhadap awak kapal	Perlindungan Hk awak kapal	V 17	D11
18.	Tingkat kecelakaan yang dialami awak kapal	- " -	V 18	D12
19.	Respon pengusaha terhadap K3	- " -	V 19	D13
20.	Assuransi awak kapal	- " -	V 20	D14
21.	Hak awak kapal atas asuransi	- " -	V 21	D15
22.	Penurunan awak kapal setelah kontrak selesai	- " -	V 22	D16
23.	Masa berakhirnya PKL	- " -	V 23	D17
24.	Kesesuaian penerimaan gaji dll sesuai PKL	Kesejahteraan awak kapal	V 24	E18
25.	Kesesuaian jam kerja dengan PKL	- " -	V 25	E19
26.	Tanggungjawab biaya kesehatan oleh perusahaan	- " -	V 26	E20
27.	Hak libur selama kontrak	- " -	V 27	E21
28.	Penyediaan makanan	- " -	V 28	E22
29.	Penyediaan akomodasi	- " -	V 29	E23
30.	Peningkatan karier	- " -	V 30	E24
31.	Dana hari tua awak kapal	- " -	V 31	E25

Data yang telah terkumpul melalui angket ditabulasi sesuai dengan kelompok masing-masing kemudian dianalisis dengan menggunakan cara diskripsi prosentase .

Jumlah pertanyaan dalam angket seluruhnya ada 25 dengan alternatif jawaban a,b,c,d . Setiap responden mempunyai peluang jawaban yang muncul secara keseluruhan ada $100 \times 25 = 2.500$

Dengan demikian masing-masing alternatif jawaban dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Opsi a} = \frac{\text{Jumlah Jawaban a}}{2.500} \times 100 \text{ prosen}$$

$$\text{Opsi b} = \frac{\text{Jumlah jawaban b}}{2.500} \times 100 \text{ prosen}$$

$$\text{Opsi c} = \frac{\text{Jumlah jawaban c}}{2.500} \times 100 \text{ prosen}$$

$$\text{Opsi d} = \frac{\text{Jumlah jawaban d}}{2.500} \times 100 \text{ presen}$$

Untuk analisis kelompok, maka jumlah pembagiannya juga akan disesuaikan dengan jumlah pertanyaan dari tiap-tiap kelompok masing-masing.

2. Wawancara :

Wawancara dilakukan untuk mengetahui mengenai kesesuaian Perjanjian Kerja Laut antara Undang-undang yang berlaku dan pelaksanaannya di lapangan, dilakukan terhadap:

- Pimpinan Perusahaan Pelayaran yang menerbitkan Perjanjian Kerja Laut sebagai user atau pengguna tenaga kerja yaitu nakhoda dan awak kapal.
- Syahbandar sebagai pejabat pemerintah yang mengesahkan dan mengetahui Perjanjian Kerja Laut.
- Pengurus Persatuan Pelaut Indonesia (KPI), sebagai organisasi para pelaut yang bekerja pada perusahaan pelayaran .

3. Pengamatan:

Pengamatan terhadap berbagai materi objek penelitian dilakukan melalui kegiatan Studi Kepustakaan, untuk mendapatkan pengertian seluas-luasnya tentang makna dari berbagai aspek materi hukum objek penelitian ini, melakukan pengamatan lapangan dengan membandingkan pelaksanaan P.K.L. beberapa perusahaan pelayaran interinsuler maupun interocean, untuk mengetahui berbagai informasi hukum yang bersangkutan dengan materi hukum objek penelitian.

e. Kriteria jawaban angket dari responden.

Untuk memudahkan dalam memahami hasil penelitian perlu disajikan kriteria jawaban angket dari responden. Sesuai judul penelitian angket sebagai responden dengan menggunakan alternatif jawaban a,b,c dan d yang dimaksud adalah.

1. Kelompok pertanyaan yang termasuk dalam variabel tentang Kontrak Perjanjian Kerja Laut (P.K.L.) dengan kode kelompok B
 - Jawaban a: berarti pelaksanaan tata cara atau prosedur penanda tanggaan ataupun pemahaman P.K.L sangat sesuai dengan peraturan yang berlaku.
 - Jawaban b berarti pelaksanaan dalam P.K.L cukup sesuai dengan peraturan yang berlaku

- Jawaban d : adalah jawaban yang sifatnya terbuka dari responden jika ternyata alternatif jawaban a,b,c sesuai dengan kondisi yang sebenarnya untuk responden yang bersangkutan.
2. Kelompok pertanyaan yang termasuk dalam variabel tentang Organisasi Pelaut yang merupakan wadah para pelaut Indonesia yang tergabung dalam Kesatuan Pelaut Indonesia (K.P.I) dengan kode kelompok C.
- Jawaban a : berarti para pelaut Indonesia sangat besar partisipasinya untuk menjadi anggota K.P.I. karena tahu fungsi dan peranannya dalam melindungi para pelaut.
 - Jawaban b : berarti cukup besar partisipasinya terhadap K.P.I.
 - Jawaban c : berarti kurang / acuh terhadap adanya K.P.I.
 - Jawaban d : para pelaut menjawab secara terbuka, sesuai dengan kondisi dan pendapat responden , karena jawaban alternatif a,b dan c kurang sesuai kehendaknya.
3. Kelompok pertanyaan yang termasuk dalam variabel tentang perlindungan hukum terhadap awak kapal sebagai konsekwensi diterbitkannya Perjanjian Kerja Laut dengan kode kelompok D.
- Jawaban a berarti Pengusaha kapal sangat melindungi awak kapal sesuai dengan peraturan yang berlaku.
 - Jawaban b berarti awak kapal cukup dilindungi oleh Pengusaha kapal.

- Jawaban c berarti awak kapal kurang dilindungi oleh Pengusaha kapal.
 - Jawaban d berarti responden kurang setuju dengan jawaban alternatif a,b,c dan menjawab sendiri sesuai dengan kondisi responden.
4. Kelompok pertanyaan yang termasuk dalam variabel tentang Kesejahteraan dan masa depan awak kapal selama dan setelah selesai masa Perjanjian Kerja Laut dengan kode kelompok E.
- Jawaban a berarti : Pengusaha kapal baik sekali dalam memberikan kesejahteraan dan memikirkan kesejahteraan masa depan awak kapal.
 - Jawaban b berarti Pengusaha kapal dalam masalah kesejahteraan dan masa depan pelaut perhatiannya baik.
 - Jawaban c berarti Pengusaha kapal dalam masalah kesejahteraan dan masa depan pelaut perhatiannya cukup.
 - Jawaban d berarti para pelaut menjawab secara bebas sesuai dengan kondisi yang dialami, karena jawaban alternatif a,b,c kurang sesuai dengan pendapatnya.

G. Sistematika Penulisan Teses.

Tata urutan penulisan teses hukum ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I. Pendahuluan, berisikan latar belakang rumusan permasalahan, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, kerangka konsep.

Metodologi Penelitian, berisikan acuan penelitian, beserta analisis masalah hukumnya meliputi pendekatan masalah, spesifikasi penelitian, lokasi penelitian, tehnik penentuan sampel, tehnik pengumpulan data, dan tehnik analisis data, sistematika penulisan teses.

BAB.II Tinjauan Pustaka, berisikan uraian singkat tentang berbagai materi hasil penelitian yang diperoleh dari kegiatan studi kepustakaan.

BAB.III Hasil penelitian dan Analisis hasil, penelitian berisikan hasil analisis data yang diperoleh dari keseluruhan aktivitas dalam kegiatan penelitian hukum ini.

BAB IV: Berisikan kesimpulan dan saran tindak lanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Eksistensi Perjanjian Kerja Laut sebagai landasan hubungan hukum antara Pengusaha Kapal dengan Awak Kapal.

1. a. Pengertian Perjanjian Kerja Laut. (P.K.L.)

Bertitik tolak pada pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, pengertian Hukum Perjanjian adalah, bila terjadi perhubungan antara dua orang atau dua pihak, maka ada hubungan hukum, yang akan menimbulkan suatu perjanjian yaitu suatu peristiwa dimana seorang berjanji dengan orang lain untuk melaksanakan suatu hal yang dapat menerbitkan perikatan, jadi perikatan ini lahir dari perjanjian, oleh karena perikatan merupakan suatu hubungan hukum, maka akan timbul hukum perjanjian.

Dalam perikatan akan timbul hak dan kewajiban, apabila terjadi pelanggaran harus mengganti kerugian, dengan demikian perjanjian yang telah ada kesepakatan para pihak yang membuat perjanjian, yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1338 ayat (1) menyatakan, Bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi orang yang membuatnya.²¹⁾

²¹⁾ Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermedia . Jakarta hal.1

Hukum Perjanjian yang diatur dalam pasal 1338 KUH Perdata mengandung asas konsensualitas, karena adanya persetujuan kehendak para pihak, asas kekuatan mengikat dari perjanjian dimana berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak dan asas kebebasan berkontrak, dimana orang bebas membuat perjanjian, bebas menentukan isi, luas dan bentuk perjanjian.²²⁾

Dalam asas konsensualitas disimpulkan dalam pasal 1320 KUH Perdata yang pada dasarnya suatu perjanjian sah apabila memenuhi syarat-syarat yaitu :

1. Ada kesepakatan mereka yang mengikatkan diri.
2. Cakap dalam membuat perjanjian.
3. Mengenai sesuatu hal tertentu.
4. Suatu sebab yang halal.

Dalam suatu perjanjian, terutama perjanjian yang sudah baku biasanya sudah dicantumkan syarat-syarat yang kadang-kadang tujuannya untuk melepaskan tanggung jawab, atau membatasi tanggung jawab yang dibuat oleh salah satu pihak, dan pihak lain mengetahui syarat-syarat tersebut, namun walaupun tahu akibat yang mungkin terjadi, karena

²²⁾ Patrik Purwahid, *Asas Ilkaid baik kepatutan dalam perjanjian*, Badan Penerbit Undip Semarang, 1986 hal 3

adanya kebutuhan yang mendesak maka terpaksa menanda tangani perjanjian tersebut, sehingga dengan adanya syarat-syarat eksonerasi yang dibuat dalam perjanjian kadang-kadang merugikan pihak lain, untuk hal tersebut perlu adanya perlindungan hukum agar masing-masing pihak yang melakukan perjanjian tidak saling dirugikan, mengingat perjanjian yang isinya dibakukan dan dituangkan dalam bentuk perjanjian²³⁾

Dalam membuat perjanjian yang mengandung asas konsensualitas, asas kebebasan dan asas kekuatan mengikat mempunyai sistim terbuka seperti disebutkan dalam KUH Perdata pasal 1338 ayat (1) yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.

Dengan demikian siapa saja boleh membuat perjanjian tentang apa saja, dan perjanjian itu mengikat mereka yang membuatnya seperti suatu undang-undang.

Sedangkan sebagai dasar mengenai Hukum Perjanjian Kerja adalah bersumber pada KUH Perdata titel 7a Buku Ke III yang menyatakan bahwa

^{23.)} Mariam Darus, *Perlindungan terhadap konsumen dari sudut perjanjian (baku standart)*, kertas kerja pada simposium "Aspek-Aspek Hukum masalah perlindungan konsumen", Jakarta. 16-18 Oktober 1980.

"Perjanjian Kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu " ²⁴⁾

Perjanjian kerja bersifat individual yaitu perjanjian antara buruh atau pekerja dan majikan sedang perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang diadakan oleh serikat buruh atau serikat pekerja dan perkumpulan majikan, sehingga perjanjian kerja dapat diadakan setiap saat atau sewaktu-waktu tanpa adanya serikat buruh, jadi buruh secara perseorangan dengan majikan, sedangkan perjanjian perburuhan diadakan oleh serikat buruh di dalam suatu perusahaan tempat para buruh bekerja dan menjadi anggota serikat buruh. ²⁵⁾

Isi dari pada perjanjian kerja merupakan rincian mengenai hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tentang syarat-syarat kerja, dengan demikian perjanjian kerja harus merupakan penjabaran perjanjian perburuhan dalam arti perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan.

Dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja secara tertulis harus berisi persyaratan-persyaratan antara lain menyebutkan tentang :

²⁴⁾ Soedjono Wiwoho SH. *Renikacipta*, Jogjakarta 1991 hal 10

²⁵⁾ Ibid hal 13.

- Macam pekerjaan yang dijanjikan, waktu berlakunya perjanjian kerja,
- Upah buruh yang berupa uang yang diberikan setiap bulan,
- Saat cuti bagi buruh, yang dilakukan di dalam dan bila perlu di luar Indonesia selama cuti,
- Bagian upah lainnya, berisi perjanjian yang menjadi hak buruh,
- Hak dan kewajiban buruh, serta hak dan kewajiban majikan.

Pemutusan hubungan kerja menurut hukum dimana hubungan kerja antara buruh dan majikan dengan sendirinya tanpa diperlukan suatu tindakan atau perbuatan salah satu pihak, apabila terjadi jangka waktu perjanjian kerja yang disepakati habis masa berlakunya sesuai dengan undang-undang .²⁶⁾

Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh pihak buruh, pihak majikan, maupun oleh pengadilan.

²⁶⁾ Subekti R & Tjitrosudibyo. *Kitab Undang-Undang Perdata*, PN. Pradnya Paramita Jakarta . 1961.

Pasal 1603 c menyatakan bahwa, perjanjian kerja dalam waktu tertentu yaitu dengan berakhirnya jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, peraturan kerja perusahaan atau Undang-Undang, atau Adat kebiasaan, maka hubungan kerja putus demi hukum.

Dalam hal seseorang telah terikat dalam suatu hubungan kerja, yang utama adalah bagaimana memecahkan permasalahan bila terjadi suatu perselisihan antara buruh dan majikan. Yang merupakan hal penting dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tersebut adalah mengenai keselamatan kerja dan jaminan sosial bagi para tenaga kerja, dengan demikian sedapat mungkin pengusaha harus melakukan tindakan-tindakan preventif guna menciptakan keselamatan kerja ditempat kerja, jaminan sosial yang cukup bagi buruh-buruhnya.

Batasan pengertian tentang perjanjian kerja ini juga berlaku untuk Perjanjian Kerja Laut. (P.K.L.)

Perjanjian Kerja Laut adalah perjanjian yang diadakan antara seorang pengusaha kapal pada satu pihak dengan seorang pekerja pada lain pihak, dimana orang yang akhir ini mengikat diri untuk melakukan pekerjaan dalam dinas pengusaha kapal sebagai nahkoda atau anak buah kapal dengan mendapat upah.

Kekhususan lain yang terdapat dalam Perjanjian Kerja Laut itu adalah, bahwa perjanjian mensyaratkan tertulis dengan ancaman batal, sedangkan perjanjian umumnya seperti yang terdapat dalam KUH Perdata, dapat diadakan secara lisan. Persyaratan tertulis masih diadakan pembedaan yaitu antara pengusaha pelayaran dengan nahkoda dan perwira-perwira kapal dipihak lain, dan antara pengusaha pelayaran dengan anak buah kapal.

Perjanjian Kerja Laut untuk nakhoda dan perwira.

Perjanjian Kerja antara pengusaha pelayaran dengan nakhoda dan perwira-perwira kapal berdasarkan KUHD pasal 399 cukup diadakan secara tertulis biasa, berupa akte dibawah tangan, tidak perlu akte autentik, dan akte tersebut merupakan keharusan, agar perjanjian tersebut sah.

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

Persyaratan PKL bagi nakhoda dan perwira :

- a. Perjanjian harus dibuat secara tertulis,
- b. Akte tidak perlu autentik,
- c. Biaya – biaya yang dikeluarkan untuk PKL dipikul pengusaha,
- d. Tidak dengan akte, perjanjian batal, ²⁷⁾

Perjanjian Kerja Laut untuk anak buah kapal

Berdasarkan KUHD pasal 400 ayat 1 s/d.5 , berbeda dengan perjanjian untuk nakhoda dan perwira. Perjanjian ini harus berupa akte autentik hal ini disebabkan menurut anggapan, anak buah kapal mempunyai pendidikan dan pengertian tentang perjanjian kerja laut ditinjau dari segi

²⁷⁾. Tuti Triyanti Gondhokusumo SH, Pengangkutan Melalui Laut, Fak Hukum Undip, Semarang, 1980 hal. 134.

hukum kurang sehingga perlu diberi pengertian dan perlindungan secukupnya oleh pemerintah dengan cara :

Perjanjian tersebut harus dibacakan dan diberi penjelasan seperlunya terlebih dahulu oleh syahbandar setempat, dan kemudian ditanda tangani oleh anak buah kapal yang bersangkutan dan pengusaha, wajib diawasi langsung didepan syahbandar tersebut.

Persyaratan P.K.L bagi anak buah kapal:

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

Tetapi jika dilihat dalam sifatnya selaku perjanjian / persetujuan tidak ada perbedaannya, untuk kenyataan Kitab Undang-Undang Hukum Dagang dengan Undang-Undang Hukum Perdata.

Perjanjian Kerja Laut (P.K.L) dapat dilakukan untuk 3 (tiga) macam ikatan kerja sesuai Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (K.U.H.D) pasal 398 yaitu :

1. Hubungan kerja untuk waktu tertentu / terbatas

Perjanjian Kerja Laut berlaku sampai batas waktu tertentu, dengan demikian bila jangka waktu telah habis, berarti hubungan kerja telah berakhir. Dalam P.K.L untuk waktu tertentu, berakhirnya hubungan kerja itu harus disebutkan, dan apabila hubungan kerja telah disepakati untuk suatu waktu tertentu dan jangka waktu telah lewat, sedang kapal dimana awak kapal tersebut bekerja berada dalam perjalanan, maka hubungan kerja tersebut berakhir dalam pelabuhan pertama yang disinggahi kapal itu (sesuai pasal 448 K.U.H.D)

2. Hubungan kerja untuk satu atau beberapa perjalanan.

Dalam Perjanjian Kerja Laut untuk satu atau beberapa perjalanan, maka pelabuhan yang dituju untuk pengakhiran hubungan kerja tersebut harus disebutkan.

Sesuai pasal 449 K.U.H.D, awak kapal diberi kebebasan untuk menentukan masa berakhirnya perjanjian kerja dengan pihak pengusaha, sepanjang tidak merugikan pengusaha pelayaran dengan syarat :

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

- c. Pemberitahuan akan pengakhiran hubungan kerja itu hendaknya dalam jangka waktu yang layak guna memberi kesempatan pengusaha mencari penggantinya.

3. Hubungan kerja untuk waktu tak terbatas atau hingga sampai pemberitahuan (dengan tenggang penghentian 3 X 24 jam) ²⁸⁾

Perjanjian Kerja Laut ini oleh kebanyakan pengusaha pelayaran hanya untuk nakhoda dan perwira kapal saja, berarti nakhoda dan perwira tersebut sebagai pegawai tetap.

Perusahaan pelayaran yang sudah diusahakan dengan baik, umumnya awak kapal lainnya juga sebagai pegawai tetap, untuk menjamin kelancaran perusahaan, agar anak buah kapal dapat diatur dan diusahakan oleh suatu kerja sama diantara awak kapal.

Menurut KUHD pasal 401 isi dari Perjanjian Kerja laut yang terpenting antara lain :

1. Nama, tanggal dan tempat kelahiran dari awak kapal.
2. Tempat dan tanggal dilakukan perjanjian.
3. Di kapal mana ia akan bekerja.
4. Perjalanan-perjalanan yang akan ditempuh.

²⁸⁾ Capt. R. Subekti S, *Hukum Perkapalan untuk Mualim dan Ahli Mesin Kapal Niaga*, Jakarta, 1979, hal 19

5. Sebagai apa ia dipekerjakan.
6. Tempat dan tanggal dimulai bekerja di kapal.
7. Upah berupa uang yang telah ditentukan (bila dalam P.K.L tidak dijelaskan hal ini, maka P.K.L tidak syah).

Untuk dapat bekerja di kapal selain mempunyai keahlian khusus maka mereka harus memenuhi syarat:

1. Awak kapal harus menanda tangani P.K.L.
2. Awak kapal harus menanda tangani sijil awak kapal (monsterol) yaitu daftar dari semua orang yang harus melakukan "Dinas awak kapal" (mereka yang bekerja di atas kapal),
3. Sijil awak kapal dibuat dalam rangkap dua, satu lembar untuk nakhoda dan satu lembar lainnya untuk syahbandar, dan sijil awak kapal tersebut harus ditanda tangani oleh atau atas nama nakhoda dan syahbandar sesuai K.U.H.D pasal 376.

Isi dari sijil awak kapal menurut K.U.H.D pasal 376

- a. Nama kapal, nama pengusaha kapal dan nakhoda serta nama perusahaan pelayaran.
- b. Pekerjaan apa yang di kapal akan dilakukan oleh masing-masing awak kapal.
- c. Kepada awak kapal mana diberikan epangkat perwira.

Setiap kapal yang hendak berlayar, ditinjau dari sudut keamanan harus diawaki secara cukup dengan awak kapal yang cukup untuk

melakukan tugasnya masing-masing . Sesuai dengan keputusan Menteri Perhubungan nomor KM 70 tahun 1998 tentang Pengawakan Kapal Niaga Bab II pasal 2 ayat 1 dan 2 menyebutkan bahwa pada setiap kapal niaga yang berlayar, harus diawaki dengan dengan susunan yang terdiri dari:

- a. Seorang nakhoda
- b. Sejumlah perwira (Mualim adalah perwira kapal bagian dek dan masinis adalah perwira kapal bagian mesin).
- c. Sejumlah rating adalah awak kapal selain nakhoda dan perwira (antara lain operator radio, serang, juru mudi, kelasi, koki, mandor mesin, olie.man)

Susunan awak kapal tersebut didasarkan pada :

- a. daerah pelayaran.
- b. tonase kotor kapal (*gross tonnage / GT*)
- c. ukuran tenaga penggerak kapal (*kilowatt / KW*)

Setiap awak kapal harus memiliki sertifikat keahlian pelaut (*certificate of competency / COC* dan *certificate of proficiency / COP*)
Yaitu persyaratan jenis sertifikat kepelautan yang harus dimiliki oleh awak kapal niaga yang diatur oleh Menteri Perhubungan sehubungan dengan diberlakukannya amandemen *International Convention on Standart of Training Certification and Watch keeping for Sea farers (STCW) 1995.*²⁹⁾

²⁹⁾Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 70 tahun 1998 tentang Pengawakan Kapal Niaga pasal 4, pasal 5, pasal 6, pasal 7.

a. Jenis-jenis sertifikat keahlian pelaut (*certificate of competency* (C.O.C.) terdiri Sertifikat keahlian pelaut nautika yaitu :

- Sertifikat ahli nautika tingkat I (ANT I), ANT tingkat II, ANT tingkat III, ANT tingkat IV, dan Ahli Nautika dasar, yang sebelumnya dikenal dengan Muallim Pelayaran Besar (MPB) I, MPB II dan MPB III.

b. Sertifikat keahlian Pelaut teknik permesinan yaitu :

- Sertifikat ahli teknika tingkat I (ATT I), ATT II, ATT III, ATT IV, ATT V, sertifikat ahli teknika tingkat dasar , yang sebelumnya dikenal dengan Ahli Mesin Kapal (AMK) A, (AMK) B, AMK (C).

c. Sertifikat keahlian pelaut radio elektronika yang terdiri dari:

- Sertifikat radio elektronika I (R.E.K.I), R.E.K II, Sertifikat Operator Radio Umum (O.R.U.) dan Sertifikat Operator Radio Terbatas (ORT).

Sedangkan jenis sertifikat ketrampilan pelaut (*Certificat of profeciency / COP*).terdiri dari :

a. **Sertifikat ketrampilan dasar pelaut**, yaitu sertifikat ketrampilan dasar keselamatan (*basic safety training / BST*) antara lain :

- Sertifikat pengamat radar (*Radar Observer*).
- Sertifikat simulasi radar (*radar simulation*).
- Sertifikat keselamatan diri di laut (*sea survival*).
- Sertifikat Pencegahan Pencemaran (*Prevention of Pollution*).

b. **Sertifikat khusus terdiri dari antara lain :**

- Sertifikat ketrampilan keselamatan kapal tangki
- Sertifikat ketrampilan keselamatan kapal penumpang.
- Sertifikat ketrampilan perawatan medis diatas kapal.

Anak buah kapal yang sedang melakukan "dinas anak kapal " yaitu melaksanakan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya diatas kapal mempunyai kewajiban – kewajiban dan hak-hak yang telah ditentukan oleh Kitab Undang-Undang Hukum Dagang.

Kewajiban – kewajiban awak kapal

1. Bekerja semaksimal mungkin dan wajib mengerjakan segala sesuatu yang diperintahkan nakhoda seperti yang tercantum dalam :

- Perjanjian Kerja Laut (PKL)
- Sijil awak kapal
- Peraturan dinas di atas kapal yang dibuat oleh nakhoda.

2. Taat kepada atasan terutama menjalankan atau mentaati perintah-perintah Nakhoda sesuai KUHD pasal 384.
3. Tidak boleh membawa atau memiliki minuman keras, tidak membawa barang-barang yang terlarang senjata dikapal tanpa ijin nakhoda (KUHD) pasal 391).
4. Keluar dari kapal selalu dengan ijin nakhoda dan pulang kembali ke kapal tidak terlambat (KUHD pasal 385)
5. Menyediakan diri untuk nakhoda selama 3 hari setelah habis kontraknya, untuk kepentingan membuat berita acara kapal (KUHD pasal 452b)
6. Wajib membantu memberikan pertolongan dalam penyelamatan kapal dan muatan dengan menerima upah tambahan (pasal 452e).

Hak-hak anak buah kapal yang bekerja di atas kapal :

1. Hak atas upah / gaji (gaji (KUHD pasal 402)

Upah yang harus dibayar ditentukan dalam bentuk uang, harus jelas disebutkan dalam perjanjian kerja yang bersangkutan.

Bila upah tidak jelas disebutkan berapa besarnya upah yang diberikan, maka harus diterangkan bahwa upah, yang dikeluarkan tersebut didasarkan atas suatu peraturan upah yang dikeluarkan oleh pemerintah.³⁰⁾

³⁰⁾ Capt.R. Soebekti S, *Hukum Perkapalan Untuk Mualim dan Ahli Mesin kapal Pelayaran Niaga*, Jakarta, 1979 hal 1

Orang lain yang berhak menerima upah selain awak kapal sendiri sesuai KUHD pasal 446 adalah :

- Istri atau anggota keluarganya sedarah sampai dengan derajat ke empat menerima sepertiga upah, anak dan orang tua setengah bagian upah.
- Yang memberi hutang, tapi jumlah yang diberikan kepada para pihak tidak boleh lebih dari dua pertiga dari seluruh upah yang telah ditentukan .

Upah awak kapal dapat bertambah karena :

- Kerja lembur.
- Kerja dengan upah yang lebih tinggi berhubung diberikan tugas lain.
- Kerja luar biasa, misalnya menyelamatkan kapal dan muatan karena adanya General avarage.

Upah dapat berkurang karena :

- Di denda oleh nakhoda
- Mengganti suatu kerugian
- Sakit atau mendapat kecelakaan
- Perjalanan terputus (Pembantalan PKL atas perjalanan)

1. Hak atas makanan dan tempat tinggal di kapal sesuai KUHD pasal 436.

Pengusaha kapal wajib memberikan makanan yang baik dan cukup serta berganti-ganti masakannya, serta tempat tinggal yang pantas kepada awak kapal.

3. Hak atas cuti (KUHD pasal 415)

- Untuk setiap tahun paling sedikit 7 hari kerja atau 2 X 5 hari berturut-turut, dengan upah penuh.
- Cuti dilaksanakan setelah bekerja setiap satu tahun, atau pada akhir ikatan kerja.
- Peraturan cuti ini tidak berlaku bagi perjanjian kerja menurut perjalanan.

4. Hak atas perawatan diwaktu sakit atau kecelakaan (KUHD pasal 416)

- Diwaktu sakit selama tinggal di kapal, mendapat upah penuh, bila tidak berada di kapal mendapat upah 80% paling lama 52 minggu
- Mendapatkan perawatan dokter cuma-cuma.
- Bila sisakit ditinggalkan di darat berhak atas pengangkutan cuma-cuma ketempat asal kapal, termasuk biaya makan dan penginapan

b. Berakhirnya Perjanjian Kerja Laut (PKL)

1. Secara wajar, pada saat sebagai mana yang dicantumkan di dalam PKL atau dalam Undang-Undang.

2. Secara luar biasa (pembatalan):

Pembatalan yang sah adalah apabila:

- Kedua belah pihak setuju.
- Salah satu pihak memutuskan ikatan, tetapi membayar ganti rugi kepada pihak lain.
- Atas dasar "alasan mendesak"
- Atas dasar alasan penting.
- Awak kapal meninggal dunia.

Alasan mendesak yaitu perilaku dari salah satu pihak atas suatu kejadian, dimana pihak yang lain tidak lagi diharuskan meneruskan ikatan kerja, dapat disebutkan sebagai berikut:

I. Berlaku bagi pengusaha kapal sesuai Kitab Undang-Undang Hukum Dagang pasal 418;

1. Penganiayaan, penghinaan secara kasar oleh awak kapal.
2. Tidak datang ke kapal dalam waktu yang telah ditentukan setelah menanda tangani PKL
3. Membawa barang selundupan ke kapal, atau menyimpannya di kapal.
4. Tidak cakap bekerja di kapal sesuai kesanggupannya.

II. Berlaku bagi nakhoda dan awak kapal sesuai dengan Kitab Undang-Undang Hukum Dagang pasal 419;

1. Apabila pengusaha kapal memberi perintah yang bertentangan dengan Perjanjian Kerja atau dengan kewajiban yang harus dikerjakan oleh awak kapal menurut Undang-Undang.
2. Apabila pengusaha kapal menyuruh kapal berlayar ke pelabuhan negara yang sedang mengalami perang atau pelabuhan yang sedang di blokir.
3. Apabila pengusaha kapal memberikan perintah untuk berlayar ke pelabuhan musuh.
4. Apabila pengusaha kapal memakai atau menyuruh kapal untuk melakukan perdagangan juga, pembajakan, perampokan atau pengangkutan barang-barang yang terlarang.
5. Apabila ada bahaya bahwa awak kapal akan dianiaya oleh nakhoda atau penumpang.
6. Apabila tempat kediaman di kapal dalam keadaan yang dapat mengganggu kesehatan awak kapal.
7. Apabila awak kapal mendapatkan makanan tidak sebagai mana mestinya sesuai dengan haknya.
8. Apabila kapal kehilangan haknya untuk mengibarkan bendera Indonesia.

9. Apabila perjanjian kerja dibuat untuk satu atau beberapa perjalanan tertentu dan pengusaha kapal menyuruh kapal melakukan perjalanan lain dari yang ditentukan ³¹⁾

10. Atas dasar alasan penting menurut Kitab Undang-Undang Hukum Dagang pasal 420 pihak pengusaha kapal maupun awak kapal dapat mengajukan permohonan ke Pengadilan Negeri untuk membatalkan PKL karena antara lain .

- Semua alasan mendesak sebagai mana tercantum dalam pasal 418 dan 419 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang.
- Apabila kemudian setelah PKL disetujui ternyata bahwa perjalanan-perjalanan kapal dalam pelayaran membawa bahaya maut bagi awak kapal.
- Apabila perjanjian kerja menurut waktu telah berakhir, maka awak kapal berhak memperoleh

³¹⁾ Sapto Sardjono, *Beberapa Aspek Hukum Privat di Indonesia*, Mikamur ekspress, Jakarta, 1983, hal 39

pekerjaan ditempat lain yang jaminan sosialnya lebih tinggi.

Apabila awak kapal melakukan pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha kapal supaya memberikan keterangan berhenti seperti disebutkan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1638 yang berisi antara lain;

1. Macam pekerjaan yang telah dilakukan.
2. Lamanya bekerja (tanggal mulai dan tanggal berakhir).
3. Bukti diri (indentitas pekerja)
4. Konduite / penilaian prestasi kerja.
5. Alasan mengapa perjanjian kerja berakhir ³²⁾

Dalam hal awak kapal akan memulai pekerjaan dan tidak dapat dilaksanakan karena perbuatan pengusaha kapal, atau setelah pekerjaan dimulai dan dihentikan oleh pengusaha kapal maka sesuai dengan KUHD pasal 424 hubungan kerja dianggap berakhir dan awak kapal berhak mendapat ganti rugi sesuai ketentuan dalam pasal 1603q Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yaitu sama dengan jumlah upah yang harus dibayar sampai pada hari berikutnya, hari pada saat perjanjian kerja sedianya akan diakhiri dengan pemberitahuan penghentian .

³²⁾ Capt. Soebekti, *Hukum Perkapalan Untuk Mualim dan Ahli Pelayaran Niaga*, Jakarta, 1979 hal 26

Perjanjian kerja yang di buat untuk jangka waktu tertentu, ganti rugi sama dengan jumlah upah untuk lamanya waktu yang telah disepakati.

Apabila hubungan kerja telah putus bukan karena berakhirnya perjanjian yang dijanjikan karena pembatalan dari awak kapal kecuali hal yang tercantum dalam pasal 449 KUHD yaitu pembatalan karena melanggar hukum, pembatalan perjanjian karena alasan mendesak, alasan penting, maka awak kapal yang bertempat tinggal di Indonesia maka awak kapal berhak dipulangkan secara cuma-cuma ketempat ia telah membuat perjanjian, dan kalau perjanjian tersebut di buat di luar negeri maka pemulangannya sampai ke jakarta

c. Perlindungan Hukum dalam Perjanjian Kerja Laut (P.K.L.)

Pengertian Perlindungan hukum adalah setiap subjek yang mempunyai perlindungan terhadap perlakuan hukum, yang dimaksud subjek disini adalah manusia, dalam hal ini awak kapal dimana sejak menanda tangani suatu Perjanjian Kerja Laut itu sudah otomatis bekerja diatas kapal, ada suatu ikatan dengan perusahaan pelayaran yang berdasarkan hukum ketanaga kerjaan perlindungan hukum diatur dalam Perjanjian Kerja Laut.

Adapun perlindungan Hukum tenaga kerja bagi awak kapal penting, karena dapat menentukan berhasil atau tidaknya usaha pembangunan dalam arti luas, dan untuk kemajuan perusahaan pelayaran dalam arti sempit,

menurut pasal 108 UU No.25 Tahun 1997 tentang Ketenaga Kerjaan menentukan :

Tiap-tiap tenaga kerja berhak atas perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesepakatan dan perlakuan tanpa diskriminasi untuk menjamin dan mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dalam rangka hubungan industrial yang berkeadilan³³⁾

Peningkatan mutu serta kemampuan dan perlindungan tenaga kerja adalah merupakan hasil upaya dari pembangunan ketenaga kerjaan yang sifatnya menyeluruh di semua sektor dan daerah. Selanjutnya, bidang perhubungan laut dalam pemanfaatan teknologi yang tepat serta pendidikan dan latihan, guna menyediakan tenaga kerja pelaut yang profesional dan trampil termasuk pembinaan jiwa kebahariawan.

Adapun pengertian pelaut Indonesia adalah tenaga-tenaga yang bekerja dalam bidang pelayaran, terutama yang bekerja diatas kapal, dan berdasarkan Undang-undang nomor 21 tahun 1992 tentang Pelayaran salah

³³⁾ Undang-Undang RI. Nomor.25 tahun 1997 Tentang Ketana Kerjaan .

satu perlindungan hukum terhadap awak kapal / pelaut adalah bahwa perusahaan pelayaran harus mengasuransikan awak kapalnya.

Disamping perlindungan hukum terhadap awak kapal sangat berarti bagi kemajuan perusahaan pelayaran yang bersangkutan, juga penting sekali bagi awak kapal dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang penuh resiko dengan pengaruh psikologis, jauh dari keluarga dan pengaruh resiko laut yang besar dari alam, sehingga perlu mendapatkan perhatian yang layak dari pengusaha pelayaran.

Untuk mengatasi persoalan yang ada diatas kapal saat kapal dalam pelayaran yang dapat membantu adanya pengaruh psikis tersebut diatas adalah dengan psikologi sosial yang meliputi ;

- a. *Family problem*
- b. *Crew problem*
- c. *Fooding problem*
- d. *Salary problem*

Psikologi sosial adalah-ilmu yang menguraikan tentang tingkah laku / kegiatan manusia dalam hubungannya dengan situasi sosial, seperti situasi kelompok, situasi masa dll.

“Hubungan dua orang atau lebih individu, dimana kelakuan individu yang satu mempengaruhi, mengubah kelakuan individu yang lain atau sebaliknya, yang disebut interaksi sosial.”, yang terjadi dalam hubungan antara pelaut disatu pihak dengan pengusaha dilain pihak adalah

interaksi kelompok ; misalnya kepemimpinan, komunikasi, hubungan kekuasaan, otoriter, konformitas / keselarasan, kerjasama, persaingan, peran dsb.³⁴⁾

Sedangkan faktor-faktor yang mendasari interaksi sosial di atas kapal antara lain;

1. Faktor imitasi; sebagai contoh dimana awak kapal meniru awak kapal lain pada saat kapal akan sandar pada dermaga dipelabuhan yang sama.
2. Faktor sugesti: sebagai contoh dimana nahkoda kapal mencoba membuat suasana yang nyaman, dalam menghilangkan kejenuhan dalam menunggu waktu dalam pelayaran untuk mencapai pelabuhan tujuan.
3. Identifikasi : dengan mengamati kepemimpinan nahkoda dan perwira-perwira di atas kapal terhadap anak buah kapal, demikian pula sebaliknya menilai anak buah kapal atas prestasi kerjanya.

³⁴⁾ Sarlito Wirawan , Teori-teori Psikologi Sosial , Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hal 2.

4. Faktor simpati: dengan adanya hubungan kerjasama yang baik diantara awak kapal, saling hormat menghormati, agar tercipta suasana yang serasi dan seimbang, dapat menimbulkan ketentraman bekerja, menghilangkan kejenuhan.³⁵⁾

Karena perlindungan tenaga kerja itu meliputi beberapa aspek, untuk itu keselamatan kerja adalah salah satu segi penting dari perlindungan tenaga kerja khususnya pekerja di laut

Tenaga kerja dibidang maritim seperti halnya dengan tenaga kerja lainnya memerlukan adanya perlindungan khusus dalam hal keselamatan kerja. Hal ini mengingat resiko bahaya sehubungan dengan lingkungan kerja diatas kapal dan sekitarnya.

Namun tidak berarti bahwa perlindungan yang berkaitan dengan hak dan kewajiban para pekerja pada umumnya dan calon pekerja pada khususnya diabaikan.

Berdasarkan data dari Biro Klasifikasi Indonesia (B.K.I) bahwa kecelakaan yang timbul diatas kapal 60 % diakibatkan oleh kesalahan manusia (*Human Error*), baik karena kurang memahami atau menguasai peralatan yang ada diatas kapal maupun disebabkan karena kurang terpeliharanya peralatan itu sendiri. Oleh karena itu tepatlah kiranya

³⁵⁾ W.A. Gerungan, *Psikologi, Sosial*, PT.Eressco, Bandung, 1991, hal 58.

ketentuan / peraturan yang dikeluarkan oleh *International Maritime Organization (I.M.O)* yang bekerja sama dengan *International Labour Organization (I.L.O.)* berupa syarat-syarat minimum kecakapan dan ketrampilan yang harus dimiliki awak kapal yang melakukan tugas dan pekerjaan di atas kapal, yaitu berupa ketentuan yang dikenal dengan nama *STCW (International Convention on standart of Training Certification and Watchkeeping for Seafarrs) 1978*, Yang kemudian pada tahun 1986 tepatnya tanggal 4 Desember 1986 pemerintah telah meratifikasi *STCW 1978* dengan Keputusan Presiden RI No.60 Th 1986, dan terakhir dengan amandemen 1995..

Dengan demikian diharapkan agar awak kapal mampu melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan penanggulangan terhadap risiko bahaya yang timbul selama mereka melaksanakan tugas di atas kapal, sehingga tujuan keselamatan kerja dapat tercapai yaitu:

1. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan.
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja (di kapal).
3. Kapal sebagai sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien . .

Sebagai konsekwensinya, hukum haruslah berperan sebagai lembaga yang dapat mengatisipasi permasalahan yang timbul, dan dapat merupakan

suatu sarana yang menggerakkan adanya perubahan, serta menempatkan faktor sosial non hukum sebagai variabel bebas yang dapat memahami hukum sebagai mekanisme kontrol sosial, dan akhirnya dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa fungsi utama suatu sistim hukum bersifat integratif, karena bertujuan untuk mengatur, memelihara, dan menjaga hubungan-hubungan sosial.³⁶⁾

Dalam hal Perjanjian Kerja Laut suatu sistim hukum harus betul-betul difahami dan dilaksanakan secara tepat, yaitu :

- a. Masalah legitimasi, menyangkut landasan penataan aturan-aturan hukum yang berlaku baik Nasional maupun Internasional yang telah diratifikasi oleh Pemerintah R.I
- b. Masalah penafsiran / interpretasi yang menyangkut hak dan kewajiban dalam proses menerapkan aturan hukum.
- c. Masalah sanksi baik jenis maupun lembaga yang menerapkannya.
- d. Masalah yuridiksi, menyangkut kewenangan penegakan norma-norma hukum sebagai contoh : (kapal berbendera Indonesia dapat ditahan disuatu negara yang disinggahi, apabila diperiksa oleh suatu badan Internasional maritim ternyata karena gaji awak

³⁶⁾ Van Apeldooren, *Van Inleiding fos de studi Van het Nederlands Recht, Pengantar Ilmu Hukum*, Noor Kemala, Jakarta, 1962.hal 21

kapal tidak sesuai standart Internasional yang ditetapkan, dan baru dilepas setelah perusahaan menyelesaikan gaji sesuai ketentuan)

Selain berfungsi integratif, hendaklah hukum juga berperan sebagai sarana rekayasa keadaan yang ingin dicapai dengan menggerakkan tingkah laku masing-masing yang saling berkepentingan, dengan menciptakan hubungan dan komunikasi, dan perubahan-perubahan yang akan dicapai hanya mungkin dilakukan dengan cara memanipulasi keputusan-keputusan yang akan diambil oleh individu dan mengarahkannya pada tujuan-tujuan yang dikehendaki dengan :

- a. Prediksi atas suatu keadaan yang dihadapi.
- b. Menganalisa penilaian-penilaian dan menentukan jenjang-jenjang nilai.
- c. Pengukuran terhadap efek dari peraturan yang berlaku.

Dalam mengkaitkan antara hukum dan kepentingan para pihak dalam suatu perjanjian, peran hukum diharapkan bertolak pada sektor:

- a. Hukum sebagai alat menjaga keseimbangan.
- b. Hukum sebagai alat penertib.
- d. Hukum sebagai katalisator yang berfungsi menjaga keseimbangan.

dan keharmonisan yang ada.³⁷⁾

2. Landasan Konstitusional Perjanjian Kerja Laut

Hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha dapat terjadi karena adanya perjanjian antara kedua belah pihak.

Sebagai dasar hukum untuk mengadakan perjanjian kerja adalah:

- a. Undang-Undang Dasar 1945 pasal 28 tentang, Hak Berserikat, berkumpul, mengeluarkan pendapat dengan lisan dan tertulis.³⁸⁾
- b. Undang-Undang RI, Nomor. 25 tahun 1997, tentang Ketenaga Kerjaan.
- c. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1601.

Tentang Perjanjian Kerja Laut apabila dikaitkan dengan Perjanjian Kerja adalah juga harus berdasar pada hukum tersebut di atas, tetapi Perjanjian Kerja Laut bersifat khusus, seperti apa yang tercantum dalam pasal 395 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang.

³⁷⁾ E. Utrecht, *Pengantar Hukum Indonesia*, cetakan IX, Jakarta, 1966, hal 13 menyatakan sbb:
Karena hukum merupakan petunjuk perintah, larangan guna mengatur tata kehidupan masyarakat, maka untuk menciptakan dan mengondisikan harmonisasi hukum perlu dilakukan proses penataan dan penegakan hukum secara efektif.

³⁸⁾ Wiwoho Soedjono, S.H. *Hukum Perjanjian Kerja Laut*, Bina Aksara, Jakarta 1987, hal 16

Dengan demikian dasar hukum Perjanjian Kerja Laut adalah :

- a.) Undang-Undang Dasar 1945 pasal 28.
- b.) Undang-Undang R.L nomor 25 tahun 1997.
- c.) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1601 a BW, Bagian ke 2, ke 3, ke 4 dan ke 5 dalam titel 7 a Buku III BW.
- d.) Kitab Undang-Undang Hukum Dagang Titel ke IV Bagian Pertama dari Buku ke II mulai pasal 395
- e.) Undang-Undang No 21 tahun 1992 tentang pelayaran.
- f.) Keputusan Menteri Perhubungan No.KM.70 tahun 1998 tentang pengawaan kapal niaga.

3. Perjanjian Kerja Laut sebagai dasar hubungan hukum antara Pengusaha kapal dengan awak kapal.

Awak kapal adalah individu yang mampu melakukan pekerjaan di atas kapal sehingga digolongkan sebagai tenaga kerja, dan atas kemampuan untuk melakukan pekerjaan tersebut, awak kapal harus mendapatkan upah. Upah merupakan suatu penerimaan atau kontra prestasi sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, yang dinyatakan dalam bentuk uang sesuai ketetapan yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja atau karyawan sendiri maupun keluarganya.³⁹⁾

³⁹⁾ Wiwoho Soedjono, S.H, **Hukum Perjanjian Kerja Laut**, Bina Aksara, jakarta, 1987 hal 15

Awak kapal merupakan masyarakat di atas kapal, tidak hanya harus bekerja sama tetapi juga hidup bersama. Dalam hal telah diketahui bahwa faktor-faktor yang menimbulkan keharmonisan dan motivasi pegawai laut dalam pekerjaan mereka, memerankan bagian yang terpenting.⁴⁰⁾

Individu-individu bekerja sebagai pelaut dengan bermacam-macam alasan, antara lain kesempatan terbaik mereka untuk memperoleh gaji yang tinggi ataupun untuk petualangan dalam karier.

Tindakan yang diperlukan untuk menghindari perselisihan antara pengusaha dengan pekerja haruslah pendapat prioritas utama.⁴¹⁾

Pelaut bekerja sesuai dengan syarat-syarat yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Laut (P.K.L.)

Dalam hubungan antara Pengusaha kapal dengan awak kapal agar bekerja secara harmonis dan saling menguntungkan kedua belah pihak, adalah sangat penting bagi masing-masing pihak menyadari tugas dan tanggung jawabnya dan berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kepentingan mereka bersama.

Untuk tugas dan tanggung jawab pelaut tidak hanya mengutamakan kepentingan pribadi saja, namun tanggung jawab sosial sebagai sesama makhluk hidup.

⁴⁰⁾ **Tim Basic Safety Training**, PT.Multi daya Tata Karya, Surabaya, 1997 hal 14

⁽⁴¹⁾ Ibid hal 2

Tatanan-tatanan kehidupan di kapal dapat dituangkan dalam beberapa hal yang menyangkut nilai kemanusiaan dari masyarakat yang hidup di kapal.

Hal tersebut dapat berbentuk rangkaian dari hak dan kewajiban sebagai berikut:

- Tata cara tugas di anjungan, kamar mesin, kamar radio, pengaturan di ruang tidur, bersikap di ruang rekreasi dan ruang makan.
- Tanggung jawab kebersihan lingkungan, pelaksanaan tugas jaga laut maupun pelabuhan.
- Koordinasi dan kerja sama secara vertikal, horizontal, dan diagonal, serta antar sesamanya.
- Mutasi naik turun kapal, kenaikan jabatan, pembinaan karier, disiplin waktu kerja dan akomodasi yang layak dan istirahat.
- Hak gaji, keselamatan dan kesehatan kerja, makan dan akomodasi yang layak sesuai Perjanjian Kerja Laut ⁴²⁾

Dengan telah ditanda tangani Perjanjian Kerja Laut oleh pelaut dan pengusaha kapal dan diketahui oleh pejabat yang berwenang yaitu syahbandar maka terjadilah hubungan hukum antara pelaut dan pengusaha pelayaran yang berupa hak dan kewajiban masing-masing pihak, karena

⁴²⁾ Tim, Basic Safety Training, hal 27

perjanjian yang telah ditanda tangani, maka akan mengikat kedua belah pihak dan berlaku sebagai Undang-Undang dan harus ditaati dengan itikat baik sesuai pasal 1338 ayat (1) dan (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ⁴⁵⁾

Perjanjian Kerja Laut dilihat dari macamnya hal yang diperjanjikan untuk dilaksanakan termasuk dalam perjanjian untuk berbuat sesuatu, karena dengan telah dibuatnya Perjanjian Kerja Laut maka akan timbul hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak, sehingga para pihak dituntut adanya prestasi.

Dengan telah ditanda tanganinya Perjanjian Kerja Laut, maka hubungan kerjapun telah dimulai sehingga awak kapal harus menyediakan diri bekerja sesuai perintah pengusaha kapal. Awak kapal yang bekerja di kapal dikatakan sebagai pekerja yang telah mengadakan Perjanjian Kerja Laut, maka nama-nama mereka harus dimasukkan dalam daftar bahari (monsterol) . Dalam daftar bahari tersebut, disebutkan pula, nama kapal, nama pengusaha pelayaran dan nama nahkoda serta nama para anak buah kapal, dengan menyebutkan tugas masing-masing anak buah kapal dan menyebutkan pula siapa yang menjabat Perwira kapal.

Di dalam kapal akan terdapat awak kapal yaitu semua yang menanda tangani Perjanjian Kerja Laut untuk bekerja di atas kapal yaitu, Nakhoda,

⁴⁵⁾ Wiwoho Soedjono SH, *Hukum Perjanjian Kerja Laut*, Bina Akasara, Jakarta, 1987 hal 17.

Perwira bintara dan tantama.

Sedangkan anak buah kapal adalah mereka yang menanda tangani Perjanjian Kerja Laut tidak termasuk nakhoda.

Anak buah kapal secara umum telah disebut dalam pasal 341 KUHD, yaitu mereka yang terdaftar dalam daftar bahari dan harus pula disebutkan tentang keadaan dalam nama setiap anak buah kapal akan melakukan pekerjaan di kapal dan siapa-siapa diantara mereka itu yang menjadi perwira kapal, hal ini penting sehubungan dengan pertanggung jawaban pengusaha kapal atas perbuatan pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Laut.

Hubungan hukum antara pengusaha pelayaran sebagai majikan dengan Nakhoda dan anak buah kapal sebagai buruh adalah merupakan sub-ordinasi, karena pengusaha pelayaran telah menyerahkan tanggung jawab dan wewenangnya kepada nakhoda diatas kapal, dalam hal ini nakhoda mewakili pengusaha pelayaran.

4. Akibat-akibat yang timbul dari adanya Perjanjian Kerja Laut (P.K.L).

Dengan telah disepakati dan ditanda tangani Perjanjian Kerja Laut oleh majikan dan pekerja maka timbullah hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak yaitu Pengusaha Pelayaran, maupun awak kapal baik nakhoda maupun anak buah kapal.

Kewajiban pengusaha pelayaran sebagai akibat adanya Perjanjian Kerja Laut (P.K.L) adalah membayar upah kepada awak kapal, disamping itu juga memberikan, insentif, jaminan sosial, dan jaminan keselamatan serta kesehatan kerja sesuai kesepakatan dan peraturan.

Menurut Undang-Undang no.1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengatur juga tentang kesehatan kerja bagi para pekerja dengan tujuan sebagai berikut :

1. Memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja agar selalu dalam keadaan selamat dan sehat dalam melaksanakan pekerjaan, untuk meningkatkan kesejahteraan, produksi dan produktifitas nasional ⁴⁴⁾
2. Memberikan perlindungan terhadap orang lain yang berada di tempat kerja agar selalu sehat dan selamat.
3. Memberikan perlindungan terhadap setiap sumber produksi agar selalu dapat dipakai dan digunakan secara aman dan efisien.

Dengan demikian pengusaha kapal tidak hanya membayar upah saja, tetapi juga kewajiban-kewajiban yang lain, karena dengan tidak dipenuhinya perlindungan baik kesehatan, kesejahteraan akan berakibat menurunnya daya kerja bagi pekerja dan keselamatan serta tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan pada pekerja tidak akan tercapai seperti

⁴⁴⁾ *Basic Safety Training* , P.T Multi Daya Tata Karya, Surabaya 1997 hal 7

peningkatan produksi, pemborosan sumber produksi maupun keselamatan dari apa yang menjadi tanggung jawab pekerja seperti penumpang, muatan dan alat-alat perlengkapan kapal.

Menurut I L O dan W H O *Joint Commite on Occupation health* 1950 dikatakan usaha kesehatan kerja haruslah ditujukan untuk :

- Meningkatkan dan memelihara kesehatan pelaut dan pada kondisi sebaik-baiknya.
- Menghindarkan para pekerja dari gangguan kesehatan yang mungkin timbul akibat kerja.
- Melindungi pelaut dari pekerjaan-pekerjaan yang mungkin dapat mempengaruhi kesehatan.
- Menempatkan pelaut pada tempat yang sesuai dengan kondisi sosiologis masing-masing.

Peraturan I.M.O mengenai pencegahan kecelakaan dan kesehatan kerja demi mencegah terjadinya kecelakaan kerja menjadi kewajiban pengusaha kapal. untuk mentaatinya, terutama dalam jaga laut faktor kecelakaan hendaklah menjadi perhatian.

I M O membuat petunjuk yang berkenaan dengan pencegahan kelelahan agar siap untuk melaksanakan tugas (*fitnees duty*) bagi pelaut antara lain.

1. Maksimum jam kerja rata-rata tidak lebih 12 jam per hari, setiap perwira dan rating yang akan diberi tugas juga harus minimal 10 jam istirahat dalam periode 24 jam.
2. Jumlah jam istirahat boleh dibagi tidak lebih dari 2 periode yang salah satu periodenya paling sedikit 6 jam
3. Pengecualian dari kondisi butir 1 dan 2 diatas, sepuluh jam istirahat boleh dikurangi akan tetapi tidak boleh kurang dari 6 jam secara terus menerus, dan pengurangan tersebut tidak kurang dari 70 jam istirahat untuk periode 7 hari.

Hal tersebut di atas wajib dilaksanakan oleh pengusaha pelayaran melalui nakhoda sebagai wakil pengusaha kapal dan pemimpin di atas kapal untuk melaksanakannya, sebab kecelakaan dengan segala bentuk dan akibatnya akan merugikan pengusaha kapal, pelaut, maupun masyarakat karena kecelakaan akan menimbulkan penderitaan lahir batin dan atau kerugian yang bersifat ekonomis, dengan terselenggaranya kesehatan, keselamatan Kerja dengan baik dan tepat akan memberikan ketenangan dan kegairahan kerja yang menunjang pertumbuhan dan perhubungan produksi dan produktifitas serta memberikan iklim yang baik dalam menimbulkan stabilitas sosial terutama dikalangan masyarakat ketenaga kerjaan.

Untuk mengatasi hal tersebut di atas maka pengaruh pemerintah dalam hal ini Direktorat Jendral Perhubungan Laut, serta organisasi seperti I M O, Kesatuan Pelaut Indonesia (K P I), para pelaut dan masyarakat

konsumen hendaklah ikut serta memberi tekanan terhadap kewajiban pengusaha pelayaran untuk lebih memperhatikan segi kesehatan dan keselamatan kerja dari pada pelaut.

Tekanan-tekanan dimaksud bagi yang berwenang hendaklah mengeluarkan peraturan baik menyangkut persyaratan minimum mengenai kesehatan dan keselamatan kerja, maupun standar training bagi pelaut agar dapat tercapai kesehatan dan keselamatan kerja yang optimal sehingga mengurangi dan mencegah kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja.

Sebagai akibat kecelakaan kerja, dimana pelaut kurang mendapat perlindungan atau kesehatan dan keselamatan kerja, dapat menimbulkan kerugian baik bagi pengusaha, pelaut maupun masyarakat dapat berbentuk :

a. Bagi pelaut.

- Kematian / cacat tetap.
- Masalah kejiwaan / psikologis, karena cacat tetap.
- Penderitaan keluarga akibat kehilangan keluarga atau cacat dari keluarga
- Beban masa depan.

b. Bagi pengusaha / perusahaan

- Biaya pengobatan dan kegiatan pertolongan.
- Biaya ganti rugi yang harus dibayar.
- Upah yang harus dibayar selama pelaut yang mendapat kecelakaan tidak bekerja.

- Hilangnya kepercayaan masyarakat.
 - Penurunan produktifitas pelaut setelah bekerja kembali
- c. Bagi masyarakat.
- Menimbulkan korban jiwa dan cacat (pada kapal penumpang).
 - Kerusakan harta.
 - Kerusakan lingkungan.

Kerugian-kerugian tersebut mengakibatkan adanya beaya-beaya baik yang nyata-nyata dikeluarkan oleh masing-masing pihak maupun beaya yang tidak nyata.

Beaya kerugian bagi perusahaan biasanya dikelompokkan menjadi.⁴⁵⁾

- Beaya yang diasuransikan.
- Kerusakan harta yang tidak diasuransikan
- Beaya lain yang tidak diasuransikan.

Kerugian dalam bentuk beaya yang diasuransikan ditanggung oleh perusahaan Asuransi sedang beaya yang tidak diasuransikan ditanggung sendiri oleh perusahaan yang bersangkutan..

⁴⁵⁾ Radiks Purba, *Asuransi Angkutan Laut*, PT.Rineka Cipta, Jakarta, hal 36

Manajemen perusahaan sering melupakan beaya-beaya yang tidak diasuransikan tersebut, padahal pada kenyataannya beaya-beaya ini lebih besar dari beaya yang diasuransikan, seperti antara lain sama dengan gaji yang dibayarkan pada korban yang tidak bekerja.

Suatu manajemen yang handal baik di darat maupun di kapal dengan sistim pengawasan yang ketat untuk keselamatan, kinerja, pemeliharaan dan anggaran dapat menghasilkan sesuai dengan tujuan, maka perlu adanya motivasi kepada para pelaut (awak kapal), sehingga mereka bekerja dengan baik.

Menurut Hertzberg yang terkenal dengan hygiene kerjanya, menyorot faktor yang memuaskan orang mengenai pekerjaan mereka yaitu suatu kondisi hak yang baik, lingkungan kerja yang baik dan menjamin sosial yang baik.

Hubungan antara pengusaha disatu pihak dengan Anak Buah Kapal dilain pihak dapat menimbulkan konflik karena adanya salah pengertian, pertentangan keinginan yang menimbulkan ketegangan, ketidakcocokan atau perbedaan pendapat.

5. Tanggung jawab pengusaha pelayaran atas perbuatan awak kapal berdasarkan P.K.L.

Pengusaha kapal dalam melaksanakan pengangkutan melalui laut, tidak melaksanakan sendiri, tapi dilaksanakan oleh nakhoda dan anak buah

kapal yang telah mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha pelayaran berdasarkan P.K.L .

Tanggung jawab pengusaha pelayaran sebagai carrier / pengangkut kepada *shipper* (pengirim muatan) maupun *consignee* (penerima muatan) sesuai perjanjian pengangkutan di atas dalam perundang-undangan nasional sistem pertanggung jawaban yang berlaku dalam pelayaran samudra (*inter ocean shipping*) berlaku hukum Internasional.

Perundang-undangan nasional sesuai KUHD pasal 468 ayat 1, menyatakan bahwa persetujuan pengangkutan melalui laut mewajibkan menjaga keselamatan muatan yang diangkutnya sejak saat muatan diterimanya sampai saat muatan diserahkan.

Dalam ketentuan tersebut kurang jelas dan tegas dimana diterimanya dan penyerahan muatan dilakukan, apakah di gudang laut, disamping kapal, *ex tackle to tackle* kapal, hal ini penting untuk menentukan siapa yang bertanggung jawab apakah pemilik muatan atau pengangkut, atau nakhoda dan awak kapal untuk hal tersebut perlu dengan jelas klausula yang digunakan, sesuai keinginan pemilik muatan baik klausula *from tackle to tackle* atau *from ware house to ware house*.

Sedang dalam ketentuan - ketentuan internasional mengenai tanggung jawab pengangkut sesuai *The Hague Rules 1924* jelas dan tegas saat dimulai dan saat diakhirinya tanggung jawab pengangkut terhadap muatan yang diangkut.

Sesuai pasal I huruf e *The Haque Rule* 1924 menyatakan “ *Carriage of Goods covers the period from the time when the Goods are loaded on the time they are discharged from the ship*”

(Pengangkutan barang meliputi suatu jangka waktu antara saat pemuatan barang sampai dengan saat barang dibongkar dari kapal).

Jadi sejak saat barang dimuat di kapal di pelabuhan pemuatan sampai barang dibongkar dari kapal di pelabuhan tujuan. (*From tackle to tackle*)⁴⁶⁾

Kewajiban dan tanggung jawab pengangkut sebagai penyelenggara pengangkutan, dan di atas kapal menjadi tanggung jawab nakhoda sebagai wakil pengusaha pelayaran haruslah bertanggung jawab untuk pemuatan (*handling*), pemadatan (*stowage*), pengangkutan (*carrriage*), penjagaan (*custodi*), pemeliharaan (*care*), serta pembongkaran muatan di pelabuhan tujuan, jadi kepada pihak pemilik barang yang bertanggung jawab atas muatan tetap pengusaha pelayaran, untuk mengganti kerugian atas kerusakan atau kehilangan muatan atas kesalahan / kelalaian dalam pengangkutan, seperti tidak melaksanakan *due diligence* atau melalaikan kewajiban pertama dan utama yaitu; menyelenggarakan dengan wajar agar kapal layak laut sesuai yang tercantum dalam ketentuan *The Haque Rules* article III ayat 1 yang menyatakan :

⁴⁶⁾ Sudjatniko, *Pokok-pokok pelayaran Niaga*, YP Satya Widia, Jakarta 1993 hal 188

The carrier shall be bound before and at the beginning of the voyage to exercise due diligence to:

- a. Make the ship seaworthy ;*
- b. Properly man, equip and supply the ship*
- c. Make the holds, refrigerating and cool chambers and all other parts of their reception, carriage and preservation.*

(Bahwa sebelum dan pada saat dimulainya pelayaran kapal, pengangkut terikat untuk menyelenggarakan dengan sewajarnya usaha-usaha yang perlu untuk) :

- a. Membuat kapalnya layak laut;
- b. Mengawaki, memperlengkapi dan memberikan bekal kapal secukupnya ;
- c. Membuat palka-palka, ruang beku dan ruang dingin dan semua bagian kapal lainnya di mana muatan diangkut, cocok dan aman bagi penempatan, pengangkutan dan pemeliharaan muatan tersebut.

Jadi dalam hal ini pengusaha harus melengkapi awak kapal dengan cukup dan profesional dalam pelaksanaan *period of Responsibility*.

Disamping tanggung jawab yang sangat besar dari pengusaha pelayaran yang dalam hal pelaksanaannya dilakukan nakhoda beserta anak buah kapal, pengangkut mempunyai kebebasan - kebebasan serta hak-hak kekebalan yang memberi perlindungan kepada pengangkut terhadap

tuntutan ganti rugi atas kerusakan atau kerugian itu telah terjadi bukan karena kesalahan pengangkut⁴⁷⁾

Seperti antara lain :

- *Act of Good*, kejadian diluar kemampuan manusia.
- *Peril's of the sea* / bencana laut.
- Kebakaran yang bukan kesalahan pengangkut
- Cacat karena sifat dari muatan
- Pembungkus dan merk yang tidak sesuai untuk pengangkutan melalui laut dan sebagainya.

Sehingga dalam menentukan siapa yang bertanggung jawab atas pengangkutan antara pihak pengusaha pelayaran / pengangkut dalam hal ini adalah nakhoda dan anak buah kapal dan pemilik barang baik shipper maupun consignee, bila terjadi kerugian maka masing-masing pihak telah melaksanakan kewajiban secara baik, dengan demikian pihak yang kurang melaksanakan dengan baik akan dapat diketahui secara pasti untuk menentukan tuntutan ganti rugi /-claim⁴⁸⁾

⁴⁷⁾ Wiryono Prodjodikoro, SH, *Hukum Laut Bagi Indonesia* , Penerbit Sumber Bandung, Bandung , 1981 hal 132-133

⁴⁸⁾ Wiwoho Soedjono, SH, *Hukum Perjanjian Kerja Laut*, penerbit Bina Akasara , Jakarta 1987, hal 39.

B. Kedudukan Nahkoda sebagai tenaga kerja.

1. Nahkoda sebagai pemimpin kapal, dan pemegang kewibawaan umum.

Nakhoda atau Master atau captain yaitu pejabat yang bertanggung jawab dan memegang kekuasaan tertinggi di atas kapal.

Jabatan nahkoda di kapal dapat digolongkan sebagai berikut

1. Nahkoda sebagai pemimpin kapal, dan pemegang kewibawaan / kekuasaan umum di atas kapal.
2. Nahkoda sebagai wakil pengusaha pelayaran.
3. Nahkoda sebagai wakil pemilik muatan.
4. Nahkoda sebagai wakil pemerintah yang melaksanakan tugas-tugas :
 - a. Sebagai Pegawai Pencatatan Sipil.
 - b. Sebagai Notaris.
 - c. Sebagai abdi hukum (selaku jaksa atau polisi di atas kapal)

Menurut pasal 341 ayat (1) KUHD dinyatakan bahwa “Nakhoda pemimpin kapal”

Sebagai pemimpin kapal, walaupun nahkoda merupakan buruh dari pengusaha kapal, sebagai akibat adanya PKL mempunyai kekuasaan dan wewenang atas segala sesuatu yang terjadi selama kapal dalam pelayaran, sehingga nahkoda adalah yang utama, akibatnya semua yang orang ada di kapal harus tunduk dan taat kepadanya.

Nakhoda diberi kekuasaan yang besar, sebab di laut lepas nasib keselamatan kapal, orang dan barang ada di tangan nakhoda ⁴⁹⁾

Menurut pasal 1 sub 12 dari Undang-Undang Tentang Pelayaran Republik Indonesia Nomor 21 tahun 1992 dinyatakan bahwa, yang dimaksud dengan Nakhoda adalah

“ Salah seorang dari awak kapal yang menjadi pimpinan umum di atas kapal dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan, “

dengan demikian setiap ada peristiwa tertentu nakhoda harus mengambil sikap / keputusan dan bertindak sesuai dengan kecakapan, kecermatan dan kebijaksanaan, sebagaimana diperlukan untuk melakukan tugasnya dengan sepentasnya, seperti yang dimaksud pasal 342 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Dagang.

Sebagai pemimpin kapal, yang mewakili perusahaan pelayaran, dimana satu-satunya orang di kapal yang berwenang untuk menentukan sikap dan mengambil keputusan untuk bertindak dalam hal-hal tertentu sesuai ketentuan-ketentuan dalam pasal-pasal KUHD antara lain

^{49.)} Purwosutjipto H M.N, **Pengertian Pokok Hukum Dagang** (Tentang Hukum Pelayaran Laut dan Perairan Darat), Djabatan, Jakarta 1970 hal 120

- pasal 343 KUHD menyatakan, bahwa nakhoda diwajibkan mentaati dan mengikuti dengan teliti peraturan-peraturan yang ada dan lazim untuk menjamin kelayakan untuk mengarungi lautan demi keamanan kapal, penumpang dan muatan.

Semua perintah nakhoda untuk kepentingan kapal beserta isinya harus ditaati oleh semua orang yang berada di atas kapal.

Dengan hal tersebut diatas maka dapat dikatakan bahwa nakhoda adalah sebagai buruh yang mempunyai kedudukan istimewa, karena nakhoda dipandang ahli dalam navigasi dan pelayaran, dibanding pengusaha pelayaran sebagai majikan.

Untuk menjadi nakhoda harus melalui jenjang pendidikan profesional yang mempunyai ketrampilan pengetahuan dan keahlian serta pengalaman dalam bidang pelayaran yaitu :

- Ijazah Muallim Pelayaran Terbatas (M.P.T)/ahli nautika tingkat dasar /ANT tingkat dasar.
- Ijazah Muallim Pelayaran Interinsuler (M.P.I)/ahli nautika tingkat dasar./ANT tingkat dasar.
- Ijazah Muallim Pelayaran Besar III (M.P.B.III)/ANT III.
- Ijazah Muallim Pelayaran Besar II (M.P.B. II)/ANT II.
- Ijazah Muallim Pelayaran Besar I (M.P.B.I)/ANT I

Untuk masing-masing peningkatan ijazah harus didahului dengan masa layar selama 2 tahun , sehingga dari ijazah M.P.T sampai

mendapatkan Ijazah M.P.B.I untuk menjabat Nakhoda minimal 10 tahun masa layar. dengan demikian seorang nakhoda betul-betul profesional dalam bidang pelayaran, walaupun ijazah umum rendah, misalnya seorang hanya berijazah SMP dengan ijazah-ijazah profesional dapat menjadi Nakhoda.

Namun demikian, nakhoda tetap merupakan buruh dan harus mengikuti perintah serta instruksi –instruksi pengusaha pelayaran.

Menurut Undang-Undang Nomor 21 tahun 1992 tentang Pelayaran, dinyatakan

- Pasal 55

ayat 1 : Nakhoda merupakan pimpinan di atas kapal yang memiliki wewenang penegakan hukum dan bertanggung jawab atas keselamatan, keamanan dan ketertiban kapal, penumpang, barang muatan yang menjadi kewajibannya .

ayat 2 : Pemimpin kapal merupakan pimpinan diatas kapal dan bertanggung jawab atas keselamatan , keamanan dan ketertiban kapal penumpang dan barang muatan yang menjadi kewajibannya .

- Pasal 63.

Ayat 1 : Nakhoda berwenang mengenakan tindakan disiplin atas pelanggaran yang dilakukan setiap anak buah kapal.

2. Nakhoda sebagai Wakil Pengusaha Pelayaran.

Pada umumnya dalam menjalankan perusahaan pelayaran dalam pengangkutan melalui laut, pengusaha pelayaran mewakilkan instansi lain

untuk keperluan penerimaan muatan baik dalam ekspor maupun impor misalnya, agen-agen perusahaan pelayaran, Ekspedisi Muatan Kapal Laut / EMKL, yang berkedudukan di pelabuhan-pelabuhan dimana kapalnya singgah untuk pelaksanaan bongkar maupun muat barang.

Dalam hal ini nakhoda mewakili pengusaha sebagai yang ditetapkan dalam pasal 342 ayat (1) KUHD, diwajibkan berbuat sesuatu dengan kemampuan dan ketelitian serta kebijaksanaannya untuk mengambil keputusan yang perlu, untuk menunaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

- dapat dilihat pula pasal 359 sampai dengan 367 KUHD, bahwa Nakhoda mempunyai wewenang untuk menyusun anak buah dan menyelenggarakan segala apa yang berhubungan dengan pemuatan dan pembongkaran muatan.

Nakhoda sebagai wakil pengusaha kapal dalam hal-hal sebagai berikut :

- a. Penanda tangan Perjanjian Kerja Laut (PKL) sesuai pasal 397, selama dalam perjalanan.
- b. Pengaturan tugas anak buah kapal (KUHD pasal 352).
- c. Di tempat-tempat dimana pengusaha kapal tidak mempunyai perwakilan, nakhoda berwenang untuk memperlengkapi kapalnya sesuai dengan kebutuhan dan keselamatan kapal (KUHD pasal 360).

- d. Di luar wilayah Indonesia nahkoda berwenang mewakili pengusaha kapal, selaku penggugat ataupun tergugat dimuka pengadilan tentang segala urusan yang menyangkut kapalnya (KUHD pasal 361).
- e. Apabila kapal berada di luar wilayah Indonesia, dan kekurangan uang tunai guna melanjutkan perjalanan nahkoda berwenang meminjam uang dengan tanggungan kapal atau menjual sebagian dari muatannya (KUHD pasal 365).

3. Nahkoda sebagai wakil pemilik muatan.

Dalam hal adanya kasus yang menyangkut masalah muatan maka nahkoda sebagai wakil pemilik muatan baik pengirim / shipper maupun penerima / consignee wajib melindungi muatan seperti dinyatakan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang yaitu :

- a. Bila kapal ditahan atau disita, nahkoda wajib mengambil tindakan untuk menuntut kembali kapal dan muatan dan mengambil tindakan-tindakan yang perlu untuk itu (KUHD pasal 369).
- b. Bila memerlukan biaya yang berhubungan dengan proses di pengadilan nahkoda boleh menjual sebagian muatan.

Dan kasus-kasus yang terjadi selama kapal berlayar harus selalu dilaporkan oleh nahkoda kepada pengusaha kapal dan kepada pemilik barang.

4. Nakhoda sebagai wakil dari pemerintah.

Akibat adanya hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Laut dimana seseorang telah ditunjuk sebagai nakhoda, yang juga sebagai wakil pengusaha pelayaran, maka sangatlah luas kewenangannya yang dibebankan kepada nakhoda sehingga nakhoda sebagai buruh mempunyai kedudukan yang istimewa.

Sebagai wakil dari pemerintah nakhoda dapat melaksanakan tugas :

a. Sebagai pegawai pencatatan sipil .

Apabila selama dalam pelayaran ada seorang anak lahir, atau seorang meninggal di kapal, nakhoda harus membuat akta, akta-akta pencatatan sipil yang bersangkutan, dicatat dalam buku harian kapal / log book.

1. Dalam hal kelahiran

Bila seorang anak dilahirkan ketika kapal berlayar, maka dalam jangka waktu 24 jam setelah kelahiran, nakhoda harus menjabat sebagai pegawai pencatatan sipil yang mencatat kelahiran tersebut dalam buku harian kapal dengan disaksikan ayah atau wali dari anak yang baru lahir, kemudian nakhoda membuat akte atau surat keterangan kelahiran dalam formulir kapal didepan 2 orang saksi. Setibanya kapal dipelabuhan terdekat, bila masih diwilayah Indonesia, maka akte kelahiran diserahkan ke kantor pencatatan sipil setempat sebanyak 2 lembar untuk selanjutnya, setelah diketahui, satu dikirim ke pegawai pencatatan di tempat kediaman orang tua

anak yang baru lahir untuk pendaftaran, dan satunya disimpan untuk arsip kapal yang bersangkutan⁵⁰⁾

Untuk kelahiran anak di kapal Indonesia yang berada diperairan asing, nakhoda cukup mengirimkan akta kelahiran kepada konsulat RI setempat atau yang terdekat.

2 Dalam hal kematian.

Apabila ada seorang meninggal di atas kapal, nakhoda harus membuat akta kematian dalam waktu 24 jam dengan dihadiri 2 orang saksi, dan nakhoda berkewajiban untuk mengurusnya, dan sesampainya di darat diserahkan kepada keluarganya dengan membayar beaya, serta mencatat harta benda peninggalan milik orang tersebut untuk diserahkan ahli warisnya dengan disaksikan oleh 2 orang saksi.

b Nakhoda sebagai Notaris (KUH Perdata pasal 947)

Selama dalam perjalanan wasiat seseorang dapat dibuat dihadapan nakhoda dengan dihadiri oleh 2 orang saksi, karena nakhoda dapat pula menjabat sebagai notaris, dengan ketentuan bila seseorang tersebut tidak meninggal dunia, maka testamen tersebut hanya berlaku dalam waktu enam bulan, dan berlaku seperti testamen biasa dapat diperbaharui setiap enam

⁵⁰⁾ Kursus Ketrampilan Pelaut, Jakarta, 1990 halaman 2.

bulan, setelah sampai didarat testamen tersebut diperkuat dan diserahkan kepada notaris yang berwenang didarat. Surat wasiat ditanda tangani sipewaris, nakhoda dan saksi-saksi

C Nakhoda sebagai abdi hukum (selaku jaksa atau polisi diatas kapal)

Ditengah laut nakhoda diwajibkan sebagai pembantu pelaksana pemerintah dalam bidang kepidanaan yaitu menyelidik / mengusut kejahatan- kejahatan yang terjadi diatas kapal menurut pasal 394 e KUHD:

1. Mengumpulkan bukti-bukti mengenai peristiwa kejahatan tersebut.
2. Menyita barang-barang yang digunakan dalam kejahatan.
3. Mendengar para tersangka dan saksi dan membuat berita acara serta keterangan – keterangan lainnya.
4. Menempatkan mereka yang terbukti membuat kejahatan didalam tahanan diatas kapal.
5. Menyebutkan tindakan-tindakan yang telah diambil nakhoda setelah berunding dengan paling tidak dua perwira, dan dicatat dalam regester hukuman, serta membuat laporan untuk diberitahukan yang berwenang setibanya kapal di pelabuhan Indonesia.
6. Menyerahkan terdakwa ke polisi di pelabuhan yang disinggahi untuk disidang lebih lanjut oleh pengadilan.

Jadi jelaslah bahwa nakhoda sebagai akibat adanya hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Laut merupakan buruh istimewa, karena sebagai tenaga kerja sekaligus pemimpin di atas kapal dan juga sebagai wakil pengusaha pelayaran yang mempunyai kekuasaan dan kewibawaan umum di atas kapal yang sedang berlayar atas anak buah kapal yang juga berkedudukan sebagai tenaga kerja terhadap pengusaha pelayaran sebagai majikan.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS TENTANG IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP AWAK KAPAL DALAM PKL

Pelaksanaan Penelitian telah selesai dilakukan secara keseluruhan, dalam arti pengumpulan data yang dibutuhkan guna memperoleh kebenaran pelaksanaan perlindungan hukum terhadap awak kapal dalam Perjanjian Kerja Laut, pada perusahaan pelayaran, apakah sesuai dengan peraturan yang berlaku atautkah ada penyimpangan – penyimpangan yang dapat menimbulkan konflik dan ketidak harmonisan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dalam hal ini nakhoda, perwira dan anak buah kapal.

Hasil penelitian dan analisa secara lengkap dilaporkan dalam Bab IV yang antara lain meliputi :

- A. Gambaran umum tentang populasi penelitian.
- B. Analisis mengenai pelaksanaan perlindungan hukum terhadap awak kapal dengan diterbitkannya PKL.
- C. Analisis mengenai Kosekwensi yuridis dari Perjanjian Kerja Laut.
- D. Analisis mengenai peranan Pemerintah c/q Departemen Perhubungan Laut dalam upaya meningkatkan perlindungan hukum terhadap awak kapal.

A. Gambaran umum tentang populasi penelitian.

Investarisasi data dari populasi merupakan langkah awal yang dilakukan untuk memperoleh sample.

Data dan informasi hukum yang diperoleh dalam kegiatan penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

a. Keadaan populasi penelitian

1. Awak Kapal.

Diambil sample sebanyak Seratus orang dengan visualisasi keragaman responden seperti ditampakkan dalam tabel 3 (tiga) sebagai berikut :

TABEL 3

Visualisasi Keragaman responden

No.	Indikator	Karakteristik Responden
1.	Jenis kelamin	Seluruh responden laki-laki
2.	Tingkat umur	- 20 – 25 tahun : 8 Responden - 26 – 35 tahun : 56 Responden - 36 - 45 tahun : 25 Responden - 46 – 61 tahun : 11 Responden
3.	Tingkat Pendidikan - U m u m / Profesi	- S1 / MPB / AMK / ATK : 6 orang - DIII / MPB / AMK / ATK : 44 orang - SMA / STM : 42 orang - SMP : 8 orang
4.	J a b a t a n	: Nakhoda : 13 orang Kepala Kamar Mesin : 12 orang Perwira Nautika : 36 orang Perwira tehnik : 25 orang Anak buah Kapal : 14 orang
5.	Masa Kerja	: 1 s/d 5 tahun : 61 orang 6 s/d 10 tahun : 25 orang 11 s/d 15 tahun : 5 orang 16 s/d. 20 tahun : 5 orang 21 s/d. 25 tahun : 6 orang
6.	Rute Pelayaran	: Luar negeri : 30 tahun Dalam Negeri : 23 tahun Luar Negeri dan Dalam Negeri : 47 tahun

Sample diambil mulai dari nakhoda, perwira nautika, perwira tehnik, dan anak buah kapal, yang mempunyai kesempatan atau sedang melaksanakan pendidikan di Balai Pendidikan dan Latihan Pelayaran (BPLP) Semarang, guna meningkatkan jenjang karier yang lebih tinggi.

Dari seratus responden yang berasal dari berbagai perusahaan pelayaran, dalam menempuh pendidikan untuk mendapatkan ijazah atau sertifikat yang lebih tinggi, mereka ada yang dibeayai oleh perusahaan, tapi sebagian besar biaya sendiri.

Bagi mereka yang melaksanakan pendidikan dibeayai oleh perusahaan, masih terikat oleh Perjanjian Kerja yang telah disepakati, sehingga apabila mereka telah selesai pendidikan selama sembilan bulan, maka harus kembali bekerja di perusahaan pelayaran yang telah mengirim dan membeayai belajarnya.

Selama pendidikan mereka mendapatkan semua biaya pendidikan sampai selesai, serta mendapatkan gaji darat sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Bagi mereka yang meningkatkan pendidikan dengan biaya sendiri, mereka melakukan pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan pelayaran dimana mereka bekerja, dan bila sudah selesai pendidikan akan memilih apakah akan terus bekerja pada perusahaan yang lama, atau pindah perusahaan yang lain, tergantung bagaimana kondisi perusahaan, kalau kondisinya baik pasti awak kapal kembali ke perusahaan yang lama,

tentunya dengan adanya kenaikan jenjang jabatan di atas kapal sesuai ijazah yang baru didapatnya.

Apabila kita lihat visualisasi keragaman awak kapal ditinjau dari tingkat umur, tingkat pendidikan, tingkat jabatan, masa kerja maupun route pelayaran, kelihatan kurang ada keterkaitan, lebih-lebih tingkat pendidikan umum kurang begitu dipermasalahkan, karena perusahaan pelayaran lebih mengutamakan pendidikan profesional dan ketrampilan.

Meskipun umurnya masih muda tapi pendidikan profesionalnya tinggi dapat menduduki jabatan yang tinggi pula, karena tugas di kapal disamping sudah diatur mengenai jenjang sertifikat untuk suatu jabatan, juga sertifikat ketrampilan yang dimiliki awak kapal menjadi pertimbangan yang utama.

Para awak kapal yang melaksanakan pendidikan disamping ingin meningkatkan karier, terutama adalah karena peraturan baik Nasional maupun Internasional yang mewajibkan adanya syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh seorang awak kapal baik ijazah profesional maupun sertifikat ketrampilan yang wajib dimiliki oleh awak kapal, lebih-lebih bagi awak kapal yang melakukan pelayaran keluar negeri, harus mempunyai ijazah profesional sesuai jabatannya dan dilengkapi dengan sertifikat ketrampilan yang ditetapkan oleh peraturan Internasional, sebab kalau tidak memiliki sertifikat yang di akui secara Internasional awak kapal akan diturunkan dari

kapal, oleh badan Internasional yang menangani hal tersebut, pada saat kapal berlabuh di pelabuhan Luar Negeri.

Jenjang jabatan di atas kapal, bila kita amati bagi mereka yang mempunyai masa kerja lama, ternyata ijazah awalnya dari pendidikan umum dan profesi yang paling rendah, kemudian secara bertahap setelah melaksanakan masa layar sesuai ketentuan yang berlaku di Pusat Pendidikan dan Latihan Perhubungan laut, bahwa untuk meningkatkan ijazah harus mempunyai masa berlayar selama dua tahun, sehingga awak kapal akan selalu berusaha meningkatkan ijasahnya setelah melaksanakan kerja dua tahun diatas kapal, guna peningkatkan jabatan, dengan mengikuti pendidikan lanjutan, sehingga meskipun awak kapal mempunyai pendidikan umum rendah dapat mencapai jenjang jabatan yang tertinggi di atas kapal, yaitu nakhoda dengan selalu meningkatkan ijasah profesinya dan melengkapi sertifikat - sertifikat ketrampilan, lebih - lebih bagi mereka yang bekerja di atas kapal yang mempunyai konstruksi khusus, seperti kapal tanki minyak, kapal tanki bahan kimia, kapal tanki gas cair, harus mempunyai sertifikat ketrampilan khusus untuk kapal yang diawaki tersebut.

Dalam hal route pelayaran tidaklah ditentukan dari umur, pendidikan umum, jabatan, maupun masa kerja, tapi ditentukan rencana pelayaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai rencana pelayaran dari masing-masing kapal, karena pada dasarnya serendah apapun jabatan awak kapal

mereka yang sudah ditempatkan di kapal yang melaksanakan line luar negeri, harus sudah mempunyai sertifikat profesional bagi jabatan – jabatan tertentu, dan sertifikat ketrampilan bagi seluruh awak kapal, mereka yang belum mempunyai persyaratan ijazah yang sesuai dengan line kapal ke luar negeri akan dipindahkan ke kapal lain yang dimiliki perusahaan pelayaran tersebut, untuk mencegah agar jangan sampai di luar negeri awak kapal diturunkan karena akan membebani perusahaan yaitu membeayai awak kapal yang diturunkan di luar negeri sampai kembali ke Indonesia.

Dalam mengoperasikan kapalnya perusahaan pelayaran harus mengawaki kapalnya dengan awak kapal sesuai yang telah ditetapkan oleh keputusan Menteri Perhubungan ditinjau baik dari tonase kapal, ukuran tenaga penggerak kapal, dan daerah pelayaran maupun sertifikat keahlian pelaut dan sertifikat ketrampilan pelaut.⁵¹⁾

Dengan adanya keputusan Menteri Perhubungan tersebut diatas pengusaha pelayaran harus memenuhi persyaratan dengan menempatkan awak kapal pada kapalnya sesuai ketentuan yang berlaku, sehingga pengusaha pelayaran harus mengambil langkah dengan membeayai awak kapal untuk melengkapinya dengan mengirim mereka kependidikan pelaut.

⁵¹⁾ Keputusan Menteri Perhubungan No.KM.70 tahun 1998 tentang **Pengawakan Kapal Niaga**

Apabila pengusaha pelayaran tidak mampu membeyai pendidikan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja dengan awak kapal yang tidak memenuhi persyaratan, dan mencari awak kapal baru yang memenuhi syarat, dengan segala konsekwensi baik dalam hal pemutusan hubungan kerja, maupun pengangkatan awak kapal baru, mengingat tenaga pelaut adalah tenaga profesional yang langka dan mahal.

Pada pelaksanaannya dalam perjanjian kerja laut antara pengusaha pelayaran dengan awak kapal meskipun masa berlakunya PKL sudah disebutkan dalam waktu tertentu, misalnya satu tahun, tetapi setelah waktu PKL selesai, ternyata tidak ada permasalahan antara awak kapal dengan pengusaha pelayaran, maka perjanjian kerja tersebut akan diteruskan tanpa memperbaharui PKL tersebut, hal ini disebabkan sudah ada kesepakatan dan jalinan kerja yang baik dalam arti awak kapal merasa cukup terlindungi segala kebutuhan baik secara moril maupun materiel tidak ada hambatan atau permasalahan mengenai kesejahteraan, jaminan sosial, perlakuan dan hubungan yang baik menyebabkan awak kapal merasa aman dan terjamin, sehingga merasa tenang dalam bekerja, tidak ingin mencari atau pindah ke perusahaan pelayaran yang lain.

Bagi awak kapal yang sudah memiliki sertifikat keahlian pelaut maupun sertifikat ketrampilan pelaut sampai pada tingkat paling tinggi dan lengkap, mereka dapat memilih perusahaan pelayaran yang mempunyai prospek masa depan yang baik, ditinjau dari segi manajemen, penggajian

dan perlakuan yang baik terhadap awak kapal bahkan awak kapal dapat mengajukan penawaran gaji yang tinggi.

Dengan demikian pada dasarnya pengusaha pelayaran yang dapat mengembangkan usahanya dengan baik akan memilih awak kapal yang sudah memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan yang berlaku, untuk menempati jabatan tertentu diatas kapal, dan berani menjamin kesejahteraan awak kapal dengan gaji yang tinggi, agar tidak selalu melakukan penggantian awak kapal yang dapat mengganggu pengoperasian kapal dan rencana pelayaran yang telah ditetapkan, lebih - lebih tenaga profesional dalam bidang maritim sangat langka dan sulit mendapatkannya, mengingat persyaratan pelayaran disamping harus memenuhi persyaratan nasional juga persyaratan Internasional sehingga wajarlah bagi awak kapal yang memenuhi persyaratan baik sertifikat keahlian pelaut maupun sertifikat ketrampilan pelaut akan menuntut gaji dan kesejahteraan, fasilitas yang baik sesuai dengan tugasnya yang berat di atas kapal.

Daftar pertanyaan yang diberikan kepada seratus orang responden awak kapal mengenai masalah masa kerja, ternyata sebagian besar pengalaman kerja mereka tidak hanya dalam satu perusahaan saja , tetapi selalu berpindah-pindah perusahaan, ini disebabkan antara lain gaji yang kurang sesuai, perlakuan perusahaan yang kurang memperhatikan anak buah kapal, atau adanya ketidak cocokan dengan sesama awak kapal .

Awak kapal selalu berpindah-pindah perusahaan karena merasa tenaganya sangat dibutuhkan sedangkan tenaga pelaut tidak sebanding, sehingga akan timbul permintaan tenaga kerja lebih banyak dari jumlah tenaga kerja yang tersedia, akibatnya para pelaut akan memilih pengusaha yang manajemennya baik kesejahteraan dan jaminan sosial baik, serta pengusaha yang memiliki tonase kapal besar dan melakukan pengoperasian kapalnya ke luar negeri atau *ocean going shipping*.

Para pelaut yang belum berpengalaman, mengadakan perjanjian kerja laut dengan pengusaha kapal tanpa memilih perusahaan yang sesuai keinginannya, tapi hanya untuk mencari pengalaman dulu, setelah PKL habis masa berlakunya, pelaut mempertimbangkan apakah akan melanjutkan perjanjian kerja laut dengan pengusaha tersebut atau akan pindah ke pengusaha yang lain, tergantung bagaimana hubungan kerja antara awak kapal dengan pengusaha ditinjau dari berbagai aspek.

2. Pengusaha Pelayaran.

Dalam penelitian ini diambil sampel dua perusahaan pelayaran, dan dalam pengumpulan data untuk memperoleh informasi menggunakan teknik observasi dan wawancara secara mendalam agar mendapatkan data yang sebanyak-banyaknya.

Dua perusahaan pelayaran yang dijadikan sample adalah :

- Perusahaan Pelayaran PT. Gurita Lintas Samodra yang berkedudukan di Jakarta, dengan direktur utama dijabat oleh Bapak Haji Soenarto Ahli Mesin Kapal C (ATT 1).
- Perusahaan Pelayaran PT. Fitria Antar Nusa yang berkedudukan di Jakarta, dengan direktur utama dijabat oleh Bapak Haji Capt. Soeharyo.

Dengan sampel dua perusahaan pelayaran tersebut dapat diperoleh informasi atau data sebanyak-banyaknya mengingat bapak Haji Sunarto Ahli mesin kapal C, merupakan salah seorang pengurus INSA (*Indonesian National Shipowners' Association*), yaitu organisasi Persatuan Pelayaran Niaga Indonesia, bidang dalam negeri ⁵²⁾.

Secara garis besar dapat diketahui keadaan kedua Perusahaan Pelayaran tersebut diatas sebagai berikut;

I. P.T Gurita Lintas Samodra.

Merupakan perusahaan milik pribumi dengan penanaman modal dalam negeri berbentuk Perseroan Terbatas.

Perusahaan ini memiliki sepuluh buah kapal dengan data-data seperti terdapat dalam tabel 4 (empat) dibawah .

⁵²⁾ Jurnal INSA, Majalah Pelayaran Niaga Nasional No.45 Juli 1999

TABEL 4
PT. GURITA LINTAS SAMUDERA
SHIP'S PARTICULARS

SHIP PARTICULAR	MANDIRI SATU	MANDIRI DUA	MANDIRI TIGA	MANDIRI LIMA	MANDIRI TUJUH	MANDIRI DELAPAN	SALINDO PERDARA I	A T U R A S SAMUDERA	RTU PERLAKA	DEWY RAHMAYANI
CALL SIGN	YCRB	YELN	YRKS	YFAT	YFPE	YEPK	YEGJ	YFUD	YFJA	YFPR
PORT REGISTER	JAKARTA	JAKARTA	JAKARTA	JAKARTA	JAKARTA	JAKARTA	JAKARTA	JAKARTA	JAKARTA	JAKARTA
NATIONALITY	INDONESIA	INDONESIA	INDONESIA	INDONESIA	INDONESIA	INDONESIA	INDONESIA	INDONESIA	INDONESIA	INDONESIA
OFFICIAL NUMBER	19790a 4505/L	19908a 8652/L	19908a 6843/L	19940a 13/L	19972a 1005/L	19908a 6647/L	19908a 6312/L	19908a 1155/L	19960a 687/L	19608a 8425/L
CLASS	K K / K I	E I	K K / K I	K I	K E	K K / K I	K K / K I	K K	K K	E I
BUILT	1974	1975	1975	1974	1981	1981	1975	1990	1975	1975
D W T	6.163,73	6.771,39	8.273,02	7.855,18	6.668,00	7.104,67	10.058,00	6.944,00	8.621,00	11.405,00
GROSS TONNAGE	4.016	3.523	5.192	4.604	4.126	4.306	6.250	5.552	5.045	7.256
NET TONNAGE	2.397	2.555	3.209	2.945	2.478	2.681	3.783	2.350	3.220	4.377
DECK SPACE	7.408	8.491	10.627	10.220	8.075,00	8.778,73	12.419	12.465,77	10.576	13.337,00
TRAILER SPACE	8.283	9.020	11.514	10.695	8.589,00	9.448,95	13.035	13.197,24	11.278	14.414,00
L O A	105,44	107,77	118,45	115,65	107,41	107,15	127,97	98,17	115,30	125,30
B E P	97,95	102,83	110,05	107,10	55,50	100,00	123,57	89,95	107,00	115,00
BREADTH MOULDED	16,30	16,53	18,00	18,70	15,40	17,60	10,33	15,00	18,40	20,01
DEPTH MOULDED	8,15	8,50	9,60	8,70	8,40	7,70	9,06	12,30	9,10	9,52
DRAFT SUMMER	6,646	6,883	7,190	7,004	6,862		7,762	7,41	7,345	8,285
ISOPICAL	6,785	7,029	7,340	7,150	7,065	6,84	7,923	7,45	7,501	8,420
WIND	2 (TWO)	2 (TWO)	3 (THREE)	2 (TWO)	2 (TWO)	2 (TWO)	4 (FOUR)	2 (TWO)	3 (THREE)	3 (THREE)
DECK CRICKS	4 X 15 TONS	4 X 15 TONS	5 X 20 TONS	4 X 15 TONS	2 X 15 TONS 2 X 25 TONS	2 X 15 TONS 2 X 20 TONS	2 X 15 TONS 2 X 15 TONS	2 X 25 TONS 2 X 30 TONS	4 X 15 TONS	5 X 20 TONS
DECK	SINGLE	SINGLE	SINGLE	SINGLE	SINGLE	SINGLE	SINGLE	WITH DECKER	SINGLE	WITH DECKER NO.1 SINGLE
HAIR ENGINE	MITSUBISHI KASAKA 45/75 3800 BHP	MITSUBISHI KASAKA 45/75 3800 BHP	KOBE MITSUBISHI 45/80 D 4500 BHP	KOBE MITSUBISHI 45/80 D 4500 BHP	KASAKA DIESEL 6 050 37 / 600 3900 BHP	MITSUBISHI GUTZ 45/80 D 4500 BHP	MITSUBISHI KASAKA 52/95 6000 BHP	MITSUBISHI DIESEL M40-97 3900 BHP	KOBE MITSUBISHI 45/80 D 4500 BHP	KASAKA 45 50/50 H 6000 BHP
R P K	230	230	230	230	210	230	198	240	230	205
SPEED	12,7 KNOTS	12,8 KNOTS	12,5 KNOTS	12 KNOTS	12,0 KNOTS	12,5 KNOTS	13,5 KNOTS	12,5 KNOTS	12 KNOTS	12 KNOTS
NO. ENGINE	YANMAR 6 NAL	YANMAR 6 KPL	YANMAR 6 PAL-Y	YANMAR 6 PAL	YANMAR 6PAL-Y	YANMAR 6EL-WY	YANMAR 6 PAL	YANMAR 2 SHY	YANMAR 6EL(W)	YANMAR 6EL
FUEL CONSUM KNO:	9,0 K/L 1,3 K/L	9,0 K/L 1,3 K/L	10,0 K/L 1,5 K/L	10,0 K/L 1,5 K/L	10,0 K/L 1,0 K/L	9,0 K/L 1,1 K/L	10,0 K/L 1,7 K/L	7,0 K/L 1,0 K/L	10,5 K/L 1,5 K/L	14,06 K/L 1,58 K/L

53)

53) Sumber: P.T. Gurita Lintas Samodera Jakarta, tahun 1999

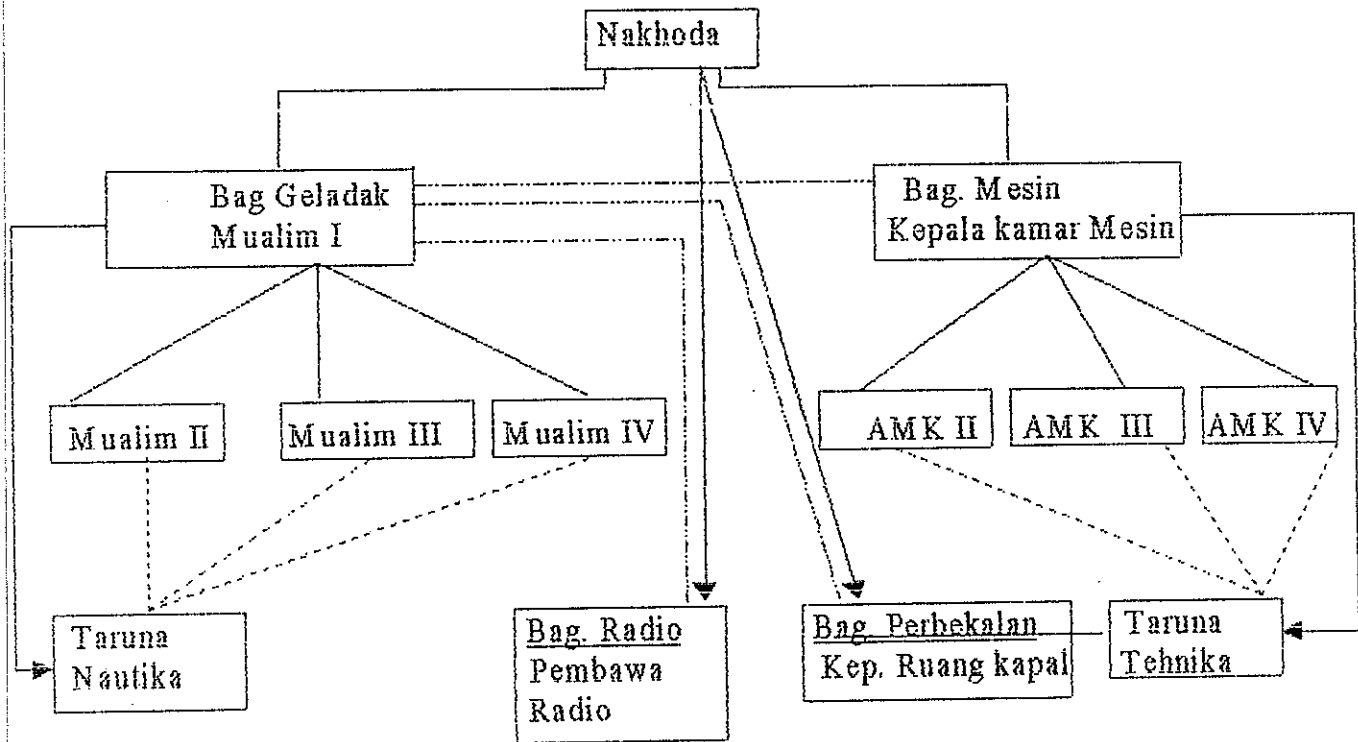
Perusahaan mempekerjakan awak kapal dengan suatu manajemen yang baik secara efisien, dimana dalam setiap kapal ditempatkan antara dua puluh sampai tiga puluh orang terdiri dari seorang nakhoda beberapa perwira nautika dan perwira tehnik. serta sejumlah rating.

Struktur organisasi di kapal diatur agar ada rasa kekeluargaan diantara awak kapal sehingga di atas kapal merupakan masyarakat kecil yang melakukan suatu hubungan yang baik untuk kerja sama, dengan menekankan agar mereka saling merasa memiliki, dan memelihara kapal seperti miliknya sendiri, sehingga keuntungan perusahaan dapat dinikmati oleh awak kapal sebagai pekerja dan pengusaha pelayaran.

Struktur organisasi di kapal hampir sebagian besar perusahaan sama seperti terlihat pada tabel 5 (lima) dibawah ini.

TABEL 5

Struktur Organisasi dan Tugas Awak Kapal



_____ Garis komando.

----- Garis koordinasi.

..... Garis pembinaan .

54)

54) Tuti Triyanti Gondhokusumo,SH, Pengangkutan Melalui Laut I, Fakultas Hukum Undip, Semarang, tahun 1980.

Di atas kapal wewenang penuh ada pada nakhoda, karena nakhoda merupakan wakil pengusaha sesuai undang-undang maka nakhoda membagi tugas dan wewenang dari perwira sampai anak buah yang digariskan oleh perusahaan sebagai berikut:

Tugas dan wewenang awak kapal diatur sebagai berikut

I Tugas dan wewenang bagian geladak ; ⁵⁵⁾

1 Muallim I (*Chief Mate*): Mengepalai tugas harian merawat kapal,

Mewakili nakhoda apabila berhalangan, mengurus muatan, meliputi memuat, dan membongkar muatan, surat-surat kapal, surat-surat muatan, alat-alat bongkar muat dan administrasi di kapal, serta menjalankan tugas jaga.

2 Muallim II (*Second mate*): Bertanggung jawab mengenai navigasi, meliputi alat-alat navigasi, peta laut, kebersihan anjungan dan kamar peta.

Mengawasi pemuatan dan menjalankan tugas jaga.

3 Muallim III (*Third Mate*): Bertanggung jawab mengenai alat-alat penolong, meliputi sekoci penolong beserta inventarisnya, pelampung penolong, jaket penolong, serta mengawasi pemuatan dan menjalankan tugas jaga.

⁵⁵⁾ Ibit Hal 78

- 4 Mualim IV : Bertugas mengawasi pemuatan, merupakan pembantu umum dari mualim I,II,dan III ,dan bertanggung jawab mengenai alat-alat semboyan serta lampu-lampu navigasi.,dan bertugas jaga.
- 5 Serang merupakan Kepala kerja bagian dek / geladak
- 6 Juru mudi : Pada saat kapal berlayar, bertugas menjalankan / mengemudikan kapal, kalau kapal berlabuh mengerjakan kerja harian mengikuti serang, bertugas membantu mualim jaga.
- 7 Mistri:
 - Memperbaiki kerusakan - kerusakan kapal yang terbuat dari kayu.
 - Melepas dan mengangkat jangkar.
 - Mengikat muatan
 - Mengukur air tawar dan air balast setiap hari.
- 8 Kasap Geladak.
Mengurusi urusan gudang
- 9 Panyerwala:
Tugas sehari-harinya seperti juru mudi, akan tetapi panyerwala lebih dikhususkan untuk tugas-tugas yang sifatnya memanjat, misalnya : melakukan pengecetan tiang, dan lain-lain.

10. Kelasi :

Melakukan pekerjaan - pekerjaan harian dan menjadi pelayan anak buah kapal , jika tidak bersedia pelayan bawahan.

II. Tugas dan wewenang bagian radio.

Memelihara dan melaksanakan komunikasi dari tengah laut dengan daratan agar dapat menyampaikan pesan - pesan dari kapal ke perusahaan pelayaran atau kepelabuhan yang akan disinggahi kapal atau sebaliknya, atau dengan kapal lain yang berada di tengah lautan untuk saling berkomunikasi.

III Tugas dan wewenang bagian perbekalan.

Mengurusi perbekalan selama kapal berlayar maupun berlabuh, meliputi makanan, minuman dan keperluan sehari - hari dari awak kapal mereka terdiri dari :juru masak, tukang cuci, dan pelayan yang tugasnya melayani awak kapal, dalam menyediakan makanan, mencuci pakaian.

IV Tugas dan wewenang bagian mesin.

1. Kepala kamar mesin (KKM):

Mengepalai kamar mesin dan seluruh anak buah kamar mesin, mengatur kelancaran kerja di kamar mesin, dan mengatur operasional mesin.

2. Masinis II :

Bertanggung jawab sebagai pembantu KKM mengenai kelancaran pekerjaan mesin - mesin dan kelancaran pekerjaan harian di kamar mesin, serta menjalankan tugas jaga.

3. Masinis III :

Bertanggung jawab atas kelancaran motor induk penggerak kapal, dan menjalankan tugas jaga.

4 Masinis IV :

Bertanggung jawab tentang kelancaran semua pesawat, motor-motor bantu termasuk ketel uap dan sebagainya, serta menjalankan tugas jaga.

5 Mandor mesin: mengurus urusan gudang mesin, serta alat - alat kamar mesin.

6 Bagian elektrik

Bertugas mengurus tentang listrik dan alat-alat yang menggunakan listrik di kapal, dan merawat generator.

7 Kasap mesin : Mengurus urusan gudang mesin serta alat-alat di kamar mesin.

8 Tukang api :Menyalakan / menghidupkan api untuk tungku mesin,dan bertugas jaga.

9. Juru minyak:Tukang mesin yang bertanggung jawab dalam memberikan minyak pelumas pada mesin-mesin, dan bertugas jaga.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkutan laut, maka P.T GURITA LINTAS SAMODRA akan secara efektif dan konsisten menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan sebagai komitmen dan jaminan bahwa mutu dan kehandalan perusahaan dalam mengoperasikan tipe-tipe kapal dengan mengutamakan aspek keselamatan, perlindungan terhadap jiwa dilaut, kecelakaan di laut dan pencemaran lingkungan serta kedisiplinan dan kesungguhan menerapkan standar keselamatan.

Type kapal yang dioperasikan oleh perusahaan ini adalah kapal barang (*General cargo ship*).

Perusahaan telah menetapkan Sistem Manajemen Keselamatan sesuai dengan persyaratan Kode Manajemen Keselamatan Internasional (ISM - Code) untuk mengoperasikan armadanya secara aman dan perlindungan terhadap pencemaran lingkungan yang telah dijelaskan dalam Buku Pedoman Sistem Manajemen Keselamatan serta telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja yang ada di darat maupun yang ada di atas kapal.⁵⁶⁾

Perusahaan berjanji dan bertanggung jawab penuh untuk menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan menjamin bahwa semua personel yang terlibat dan bagian terkait, nahkoda dan awak kapal telah

⁵⁶⁾ Multiresource Managemen, International Safety Management (ISM.code).

dilatih, dan di didik untuk melakukan tugas-tugasnya sesuai dengan persyaratan yang tercantum dalam Sistim Manajemen Keselamatan.

Perusahaan mempercayakan tanggung jawab dan wewenang untuk mengawasi pemeliharaan, dan pelaksanaan Sistim Manajemen Keselamatan perusahaan dengan menunjuk seorang *Designated Person Ashore* (DPA) yang akan selalu memantau permasalahan yang berkaitan dengan manajemen keselamatan dan memberikan solusi yang diperlukan dalam rangka mempertahankan dan menyempurnakan Sistim Manajemen Keselamatan demi kepentingan bersama antara pengusaha disatu pihak dan pekerja dilain pihak.⁵⁷⁾

Kebijaksanaan Sistim Manajemen Keselamatan perusahaan ini bersifat mengikat dan semua unit kerja (Kantor dan kapal) beserta sumber daya manusianya yang ada di dalam perusahaan berkewajiban serta bertanggung jawab dalam pelaksanaan dan mentaati kebijakan ini.⁵⁸⁾

Perusahaan P.T Gurita Lintas Samudra juga menyatakan suatu kebijakan mutu untuk menjamin bahwa mutu semua pelayanan jasa angkutan laut memenuhi tujuan perusahaan yaitu:

⁵⁷⁾ Sumber PT Gurita Lintas Samodra Jakarta 1995

⁵⁸⁾ Jurnal INSA, Majalah Pelayaran Niaga Nasiponal, No.45 Juli 1999, Hal; 32, Menyatakan 90 % kapal Nasuonal sudah kantong ISM COD

Dalam melakukan kegiatan operasional kapal, perusahaan lebih mengutamakan keselamatan, kehandalan operasi kapal dan perlindungan lingkungan dalam rangka melindungi keselamatan manusia, barang dan perlindungan polusi di laut dan pencemaran dari Kapal. ⁵⁹⁾

Dalam melaksanakan tujuan perusahaan ini, perusahaan memiliki motto : "*We Serve Better*" yang menjadi pegangan setiap personil yang melayani kebutuhan pelanggan.

Direksi dan personil P.T Gurita Lintas Samudra menjamin bahwa :

*Persyaratan mutu berorientasi kepada standar mutu Internasional sesuai dengan I S O 9002 dan persyaratan keselamatan pengoperasian kapal berorientasi kepada standar keselamatan Internasional sesuai dengan ISM Code serta peraturan Internasional / Nasional lainnya yang berkaitan dengan kegiatan Perusahaan

*Tanggap terhadap kebutuhan pemakai jasa atau masyarakat pada umumnya, baik individu maupun kolektif.

*Semua personil selalu diberi pengertian / pemahaman tentang sistem mutu melalui pelatihan yang berkesinambungan

*Penerapan sistem mutu di dalam semua jajaran organisasi.

⁵⁹⁾ Jurnal INSA, Majalah Pelayaran Niaga Nasional No.43 Januari, Maret 1999, Dasar Peraturan Keselamatan Pelayaran dan Pencegahan Pencemaran Kapal, Hal 13

*Pemenuhan terhadap kebijakan, prosedur dan petunjuk kerja adalah hal yang mutlak dan mengikat semua personil, mutu adalah tanggung jawab semua orang yang bekerja di perusahaan ini.

Perusahaan juga mengeluarkan pernyataan kebijakan penggunaan narkotika, dimana kebijakan perusahaan dalam penggunaan narkotika berlaku bagi semua personil yang berlayar atau yang mengunjungi kapal dan prinsipnya ini berlaku secara terus menerus sesuai dengan petunjuk untuk pengendalian penggunaan narkotika.

Penggunaan, memiliki, mendistribusikan, menjual, atau menulis resep yang berkaitan dengan narkotika oleh personil dikapal atau personil yang sedang cuti adalah dilarang.

Perusahaan tidak akan memperkenankan personil yang diketahui sebagai pengguna atau mempunyai catatan sebagai pengguna narkotika atau pernah melakukan kesalahan dalam menuliskan resep yang berkaitan dengan narkotika, setiap personil yang diketahui berbuat kesalahan dalam hal ini akan langsung dipecat dan diserahkan kepada pihak yang berwajib untuk diproses secara hukum. Semua personil telah diperingatkan bahwa pada negara-negara tertentu pengguna narkotika secara ilegal dapat menyebabkan tuntutan hukumam mati, mengingat kapal-kapal perusahaan ini melayari trayek inter ocean.

Dengan kebijakan - kebijakan yang telah ditrapkan oleh perusahaan, disiplin yang ketat, manajemen yang baik, keamanan dan

keselamatan terjamin, serta terjalinnya hubungan kekeluargaan yang baik antara pengusaha dan awak kapal, menimbulkan ketenangan bekerja, sehingga awak kapal bekerja penuh semangat, dan akan merasa kerasan tidak berpindah-pindah kapal.

Perusahaan disamping memikirkan awak kapal yang bekerja di kapal juga selalu memikirkan keadaan keluarga yang ditinggalkan, terutama masalah keselamatan, kesejahteraan, misalnya anak-anak / keluarga awak kapal yang sakit, atau kontrak rumah yang habis dan lain-lain perusahaan ikut bertanggung jawab, sehingga awak kapal merasa sangat dilindungi sekeluarga, dan akan bekerja dengan tenang.

II P.T Fitria Antarnusa Samudra.

P.T Fitria Antarnusa Samudra merupakan perusahaan pelayaran milik pribumi dengan penanaman modal dalam negeri dan berbentuk Perseroan Terbatas.

P.T Fitria Antarnusa Samudra memiliki lima buah kapal dengan data - data seperti tertera pada tabel 6 (enam)

TABEL 6.
PT. FITRIA ANTARNUSA SAMUDERA
SHIP'S PARTICULARS

NO.	SHIP PARTICULAR	FITRIA PERDANA EX. MANDIRI EMAM	FITRIA PERBARA EX. SALINDO P. II	FITRIA PRATAMA EX. SALINDO P. III	FITRIA RAJAGITRA EX. SHIKILINDA 13	FITRIA PERDADA EX. DAYANA EMAM
01.	CALL SIGN	Y C O R	P L H I	P L S Z	Y P P B	P L W R
02.	PORT REGISTER	JAKARTA	SURABAYA	JAKARTA	JAKARTA	JAKARTA
03.	NATIONALITY	INDONESIA	INDONESIA	INDONESIA	INDONESIA	INDONESIA
04.	OFFICIAL NUMBER	1900Ba 4836/L	1977Ka 837/L	1976 Ba 3394 / L	1997Ba 959/L	1978Ba 3946/L
05.	CLASS	K I	K I	K I / H K	H K	K I / H K
06.	BUILD	1 9 7 4	1 9 7 4	1 9 7 2	1 9 8 3	1 9 7 7
07.	D W T	6.543,00	6.006,95	7.300,00	6.433,00	6.612,00
08.	GROSS TONNAGE NET TONNAGE	3.686 2.455	3.978 2.525	4.471 2.705	3.900 2.474	3.919 2.479
09.	DECK SPACE GRAIN SPACE	7.990 3.421	8.491 9.926	8.981 9.429	8.054,00 8.528,00	8.100,91 8.632,17
10.	L O A L B P	105,57 96,60	107,50 99,00	109,90 101,90	105,62 96,61	104,02 94,62
11.	BREADTH MOULDED DEPTH MOULDED	16,56 8,40	16,53 7,65	17,50 8,60	16,34 8,40	16,36 8,35
12.	DRAFT SEWER TROPICAL	6,837 6,979	6,920 7,066	7,002 7,140	6,84 H/SEWER 7,26 H 6,93 H/SEWER 7,35 H	6,79 7,24
13.	HOLD	2 (TWO)	2 (TWO)	2 (TWO)	2 (TWO)	2 (TWO)
14.	DERRICKS	4 X 15 TONS	4 X 15 TONS	2 X 15 TONS 2 X 20 TONS	2 X 15 TONS 2 X 25 TONS	2 X 15 TONS 2 X 20 TONS
15.	DECK	SINGLE	SINGLE	SINGLE	SINGLE	SINGLE
16.	MAIN ENGINE	HANSH 6 LU 50 A 3600 BHP	MITSUBISHI 6 UEC 45/75 C 3600 BHP	MITSUBISHI 6 UEC 45 / 60 B 4200 BHP	KOBEL DIESEL DO, LTD 6 UEC 37H-X 1 SET 3.900 BHP	KOBEL HANSHUDORI 3.800 BHP
17.	R P M	230	230	220	220	230
18.	SPEED	12.0 KNOTS	12.0 KNOTS	10.5 KNOTS	12.5 KNOTS	10.0 KNOTS
19.	AUX. ENGINE	YANMAR 6 HE (HT)	YANMAR 6 DAL	YANMAR 6 DAL	YANMAR DAL.T X 3	YANMAR KVL-14
20.	FUEL CONSUM. HFO HDO	9,0 K/L 1,4 K/L	9,0 K/L 1,3 K/L	10,0 K/L 1,5 K/L	9,0 K/L 1,0 K/L	7,0 K/L 0,9 K/L

60)

⁶⁰⁾ Sumber : PT. Fitria Antarnusa Samodera, Jakarta, 1999

Dalam setiap kapal di tempatkan awak kapal berkisar antara 20 sampai dengan 25 awak kapal tergantung ukuran kapal.

Awak kapal yang ditempatkan di setiap kapal sudah dilengkapi dengan sertifikat keahlian pelaut dan sertifikat ketrampilan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Disamping awak kapal yang dipekerjakan sesuai PKL juga ditempatkan taruna-taruna praktek dari Akademi – Akademi Maritim yang ada di Indonesia, tanpa adanya PKL, tapi sebagai aprentise / magang dengan mendapat fasilitas seperti awak kapal dan uang saku.

3. Kesatuan Pelaut Indonesia (K.P.I.)

Merupakan suatu organisasi pelaut yang sah dan diketahui oleh direktorat jendral perhubungan laut.

Anggota-anggotanya adalah para pelaut dan fungsinya disamping sebagai penghubung antara pelaut dengan pengusaha pelayaran juga merupakan tumpuan dari para pelaut untuk memperjuangkan nasib pelaut dalam hal perlindungan hukum, kesejahteraan pelaut dan usaha – usaha perbaikan kedudukan para pelaut .

KPI menerbitkan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan perusahaan pelayaran nasional untuk penempatan para pelaut dalam bentuk Perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama antara Kesatuan Pelaut Indonesia (KPI) dan Perusahaan Pelayaran Nasional terutama Perusahaan Pelayaran Samudera, tujuannya adalah agar pelaut yang menjalankan tugas diatas

kapal dengan line / trayek luar negeri dilindungi secara hukum, hal ini disebabkan peraturan Internasional sangat ketat ditrapkan dinegara – negara asing.

K.P.I. mempunyai kekuatan yang mengikat, karena adanya edaran dari Direktorat Jendral Perhubungan Laut, bahwa P.K.L. yang diterbitkan oleh Perusahaan Pelayaran agar diketahui K.P.I, mengingat K.P.I. sebagai organisasi pelaut yang akan melindunginya dari tindakan - tindakan Perusahaan Pelayaran yang tidak sewajarnya atau menyimpang.

Kapal yang sailing schedule nya dengan trayek / line singgah pada suatu pelabuhan-pelabuhan yang pemerintahnya ketat mentaati peraturan Internasional, sesampainya di pelabuhan kapal akan diperiksa oleh *International Transport worker's Federation (I T F)*, suatu organisasi yang merupakan persatuan para pekerja dibidang transportasi darat, laut maupun udara yang memperjuangkan nasib para pekerja.⁶¹⁾

I.T.F kantor pusatnya di London, tetapi mempunyai perwakilan di pelabuhan-pelabuhan negara-negara yang ketat dalam mengetrapkan peraturan-peraturan Internasional.

⁶¹⁾ Sumber : K.P.I, Semarang, 1999

Khusus untuk pelaut, persatuan pelaut tergabung dalam suatu organisasi yang disebut Seaman Union dan di Indonesia dikenal dengan sebutan K.P.I (Kesatuan Pelaut Indonesia), yang merupakan bagian dari I.T.F, karena Indonesia telah meratifikasi I.L.O dan mejadi anggota nya, maka juga harus mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan bersama antara anggota I.L.O.

Pelaut Indonesia yang berlayar dengan kapal-kapal yang memasuki wilayah-wilayah pengawasan I.T.F juga harus mentaati aturan yang dikeluarkan oleh peraturan Internasional tersebut.

I.T.F akan selalu memeriksa kapal-kapal yang berlabuh pada suatu pelabuhan tertentu, apakah crew list (daftar awak kapal) telah memenuhi persyaratan baik ditinjau dari persyaratan sertifikat sesuai peraturan yang berlaku, maupun standar gaji yang telah ditetapkan secara Internasional. Apabila kapal yang sedang berlabuh tersebut menempatkan awak kapal menyimpang dari peraturan yang berlaku maka akan diambil tindakan sebagai berikut: ⁶²⁾

- a. Bila awak kapal tidak mempunyai sertifikat keahlian pelaut dan sertifikat keterampilan pelaut sesuai bidang tugasnya, maka awak

⁶²⁾ Sumber : K.P.I, Semarang, 1999

kapal akan diturunkan dari kapal pada pelabuhan tersebut, dengan konsekwensinya pengusaha harus membeayai pemulangan awak kapal tersebut sampai dipelabuhan Indonesia.

b. Apabila upah awak kapal tidak memenuhi standar gaji yang ditetapkan sesuai peraturan Internasional yang berlaku, maka kapal akan tidak diperbolehkan melanjutkan pelayaran, sampai pengusaha membayar gaji sesuai standar kepada awak kapal.

Pengusaha pelayaran dimana kapalnya ada yang memasuki pelabuhan - pelabuhan di wilayah pengawasan I.T.F harus mentaati peraturan - peraturan yang dikeluarkan oleh badan Internasional tersebut demi keselamatan dan perlindungan hukum awak kapal beserta kapalnya, antara lain awak kapal harus memenuhi syarat pemilikan sertifikat keahlian pelaut dan ketrampilan pelaut sesuai dengan tugasnya diatas kapal, kapal harus layak laut dibuktikan dengan sertifikat *port clearence*, upah / gaji awak kapal harus memenuhi standar yang ditetapkan, adanya perlindungan kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Apabila kapal tidak memenuhi syarat yang telah ditetapkan maka kapal tersebut akan ditahan sampai pengusaha memenuhi persyaratan yang berlaku, atau awak kapal akan diturunkan dipelabuhan tersebut.

4 Syahbandar

Syahbandar merupakan Instansi pemerintah yang mempunyai tugas dan wewenang melaksanakan penilikan kebandaran, keselamatan kapal,

pengukuran dan pendaftaran kapal, serta kegiatan jasa maritim, fungsi syahbandar meliputi:

- a. melaksanakan tertib bandar, tertib berlayar, mengeluarkan surat ijin berlayar,serta penegakan hukum perkapalan dan pelayaran,
- b. mengurus perjanjian kerja laut, dan pelaksanaan perijinan awak kapal,
- c. melaksanakan pengusutan kecelakaan kapal dan bencana kapal,
- d. melaksanakan pendaftaran dan balik nama kapal serta memberi surat kebangsaan kapal,
- e. melaksanakan penilikan keselamatan kapal, pengukuran kapal dan kegiatan jasa maritim.

Dalam keterkaitannya dengan pengusaha pelayaran syahbandar disamping menanda tangani P.K.L, juga memeriksa kelayak lautan kapal dalam arti kapal layak berlayar memenuhi persyaratan awak kapal, perlengkapan kapal dan kapal layak untuk mengadakan pelayaran di laut dibuktikan dengan port clearance yang dikeluarkan oleh syah bandar.

B. Analisis mengenai Pelaksanaan Perlindungan hukum terhadap awak kapal dengan diterbitkannya Perjanjian kerja Laut.

Untuk memperoleh data - data tentang pelaksanaan perlindungan hukum terhadap awak kapal dilakukan dengan cara :

- a. Membagikan angket yang berupa pertanyaan-pertanyaan kepada seratus awak kapal secara acak yang menjadi sample dalam penelitian ini.

Metode angket yang digunakan peneliti adalah dengan kuesioner/daftar pertanyaan tertutup, yaitu dengan membagikan pertanyaan dengan jawaban yang sudah tersedia dalam beberapa alternatif, sehingga responden tinggal memilih jawaban sesuai dengan keadaan atau kondisi yang dihadapi.

Adapun alasan peneliti dengan menggunakan metode angket adalah sebagai berikut:

- 1 .Angket dapat dibagikan secara bersamaan kepada banyak responden.
- 2 Angket dapat dijawab oleh responden sesuai keinginan responden dengan jawaban yang tersedia dan menurut waktu senggang responden.
- 3 Dapat dibuat tanpa nama, sehingga responden bebas secara jujur dan tidak terbebani untuk menjawab dengan penuh tanggung jawab.
- 4 Dapat dibuat standar sehingga bagi semua responden dapat diberi pertanyaan yang sama.

Agar ada kejelasan tujuan diadakan pengumpulan data dengan angket tersebut, maka sebelum para awak kapal mengisi angket tersebut,

peneliti lebih dulu memberikan petunjuk praktis tujuan dan manfaatnya pengisian angket ini, dan agar responden mengisi apa adanya secara jujur, dengan demikian diharapkan responden mempunyai persepsi yang sama.

b. Mengadakan wawancara secara mendalam dengan pejabat pada suatu instansi yang berwenang dan ada hubungannya dengan diterbitkannya perjanjian kerja laut, antara lain pejabat:

1. Instansi birokrasi yaitu syahbandar, sebagai instansi yang mengawasi ditaatinya peraturan – peraturan yang berlaku, baik Kitab Undang-undang Hukum Dagang maupun yang dikeluarkan oleh, Menteri Perhubungan, Direktorat Jendral Perhubungan Laut, dan Kepala Balai Pendidikan dan Latihan Pelayaran (B.P.L.P).
2. Perusahaan pelayaran yang mengadakan hubungan kerja dengan awak kapal dan menerbitkan P.K.L.
3. Kesatuan Pelaut Indonesia (K.P.I) yang mengurus nasib para pelaut dalam segi perlindungan hukum, kesejahteraan, keselamatan awak kapal.
4. Beberapa orang awak kapal guna melengkapi data kuesioner, dengan dimintai saran dan pendapatnya ,agar didapat data atau informasi yang lebih mendalam dan lengkap.

Penyajian data dalam penelitian ini berdasar pengumpulan data yang diperoleh dari jawaban angket yang langsung diterimakan

kepada responden , dan data yang tersaji merupakan hasil tabulasi angket tersebut.

Secara ringkas hasil penelitian dapat disajikan sebagai berikut:

- jumlah responden sebanyak seratus orang pelaut terdiri dari nahkoda, perwira nautika, perwira tehnik, dan anak buah kapal.
- Jumlah pertanyaan sebanyak 25 nomor dengan alternatif jawaban a, b, c, dan d.
- Kemungkinan jawaban untuk masing-masing opsi untuk setiap responden adalah sebagai berikut:

Opsi a : 25 x 100.

Opsi b: 25 x 100

Opsi c: 25 x 100

Opsi d: 25 x 100

Apabila responden tersebut menjawab secara keseluruhan dari masing-masing pertanyaan jumlah jawaban untuk masing-masing opsi ada 2500 jawaban.

Seperti telah diuraikan didalam metodologi, bahwa analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis diskriptif, dalam arti perhitungan angka-angka dicari dengan menggunakan rumus prosentase.

Jawaban a, b, c, merupakan jawaban tertutup dalam arti jawaban sudah tersedia dalam angket, responden tinggal memilih, sedang jawaban d adalah jawaban yang sifatnya terbuka, yang mungkin responden menjawab

2. Jawaban untuk kelompok C yang merupakan pertanyaan tentang keberadaan organisasi Kesatuan Pelaut Indonesia (K.P.I) merupakan wadah bagi awak kapal, yang diharapkan dapat memperjuangkan nasib awak kapal dari perlakuan yang kurang bertanggung jawab dari pengusaha kapal.

- Jawaban a berarti tingkat kesadaran awak kapal untuk masuk organisasi K.P.I, memahami fungsinya sangat besar.
- Jawaban b berarti tingkat kesadaran awak kapal untuk masuk organisasi KPI, memahami fungsinya cukup besar .
- Jawaban c berarti tingkat kesadaran awak kapal untuk masuk organisasi KPI, memahami fungsinya kurang.
- Jawaban d berarti awak kapal tidak peduli dengan adanya KPI.

3. Jawaban untuk kelompok D yang merupakan pertanyaan tentang bagaimana perlindungan hukum terhadap awak kapal.

- Jawaban a berarti perlindungan hukum terhadap awak kapal sangat besar, sesuai peraturan dan undang-undang yang berlaku.
- Jawaban b berarti perlindungan hukum terhadap awak kapal cukup.
- Jawaban c berarti perlindungan hukum terhadap awak kapal kurang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.
- Jawaban d berarti tidak ada perlindungan hukum terhadap awak kapal

4. Jawaban untuk kelompok E yang merupakan pertanyaan tentang tingkat kesejahteraan , masa depan awak kapal, maka :

- Jawaban a berarti kesejahteraan awak kapal, ditinjau dari gaji, uang lembur dan penerimaan lain, jaminan kesehatan, cuti, akomodasi dll baik sekali.
- Jawaban b berarti kesejahteraan awak kapal ditinjau dari gaji, uang lembur dan penerimaan lain, jaminan kesehatan, cuti, akomodasi dll baik.
- Jawaban c berarti kesejahteraan awak kapal ditinjau dari gaji, uang lembur dan penerimaan lain, jaminan kesehatan, cuti, akomodasi dll cukup.
- Jawaban d berarti kesejahteraan awak kapal ditinjau dari gaji, uang lembur dan penerimaan lain, jaminan kesehatan, cuti, akomodasi dll kurang baik.

Secara keseluruhan prosentase masing-masing alternatif jawaban dapat ditunjukkan sbb:

1. Tingkat kesesuaian antara awak kapal dengan pengusaha kapal dari seratus orang responden dapat dilihat pada tabel 7
2. Tingkat kesadaran pelaut / awak kapal untuk berorganisasi dan menjadi anggota Persatuan Pelaut Indonesia (KPI) yang mengkoordinir pelaut dan memperjuangkan nasib pelaut Indonesia sehubungan dengan diterbitkannya PKL dari seratus orang responden dapat dilihat dalam tabel 8

3. Tingkat perlindungan hukum terhadap awak kapal dengan diterbitkannya PKL dari seratus orang responden dapat dilihat dalam tabel 9
4. Tingkat kesejahteraan dan jaminan masa depan awak kapal dari seratus orang responden dapat dilihat dalam tabel 10.

TABEL 7.

**Kelompok B : Kontrak Kerja Awak Kapal
dengan Pengusaha Kapal
(dari 100 orang responden)**

Implementasi P. K. L.	Tingkat kesesuaian dengan Undang-Undang			
	a	b	c	d
1. Penandatanganan PKL	8	35	47	10
2. Pemahaman Awak Kapal tentang PKL	63	15	15	7
3. Kesesuaian & isi PKL	21	38	31	10
4. Pengajuan keberatan Awak Kapal	65	7	15	13
5. Tanggapan pengusaha atas keberatan pelaut	9	58	17	16
6. Alasan penolakan Pengusaha	31	36	19	14
	197	189	144	70

TABEL. 8**Kelempok C : Organisasi Kesatuan Pelaut Indonesia (KPI)****(Dari 100 Orang Responden)**

	Organisasi Awak Kapal	Tingkat Pengetahuan Tentang K.P.I.			
		a	b	c	d
7.	Keanggotaan Awak Kapal	30	50	7	17
8.	Permohonan tentang KPI	14	13	12	61
9.	Peranan KPI terhadap perlindungan Awak Kapal	13	52	22	13
10.	Perlu adanya KPI	59	7	7	27
		116	122	48	114

TABEL 9

Kelompok D : Perlindungan Hukum terhadap
Awak Kapal / Pelaut

	Perlindungan terhadap Awak Kapal	Perlindungan Hukum Pengusaha thd Awak Kapal			
		a	b	c	d
11.	Pemahaman & peraturan kerja dari perusahaan	55	28	14	3
12.	Musibah yang dialami Awak Kapal	40	30	16	14
13.	Penanganan perusahaan terhadap musibah Awak Kpl	46	25	14	15
14.	Asuransi terhadap Awak Kpl	66	19	11	4
15.	Hak Pelaut bila terjadi resiko	58	19	14	9
16.	Tempat berakhirnya kontrak	53	25	5	17
17.	Berakhirnya masa kontrak	61	20	8	11
		355	166	80	99

TABEL 10

Kelompok E : Kesejahteraan dan masa depan

Awak Kapal / Pelaut.

(dari 100 orang koresponden)

	Kesejahteraan & masa depan Awak Kapal :	Tingkat kesejahteraan dan masa depan Awak Kapal			
		a	b	c	d
18.	Penerimaan gaji, lembur dll. sesuai PKL	37	12	9	42
19.	Jam kerja sesuai PKL.	62	14	10	14
20.	Beaya kesehatan	59	21	13	7
21.	Hak cuti, lembur sesuai P.K.L.	61	15	16	8
22.	Penyediaan makan yang baik dan & bergizi	64	13	17	6
23.	Akomodasi dan fasilitas	77	16	5	2
24.	Studi lanjut / peningkatan karier	18	45	16	21
25.	Masa depan Awak Kapal.	31	28	34	7
		409	164	120	107

Secara keseluruhan masing-masing alternatif jawaban dapat diketahui sebagai berikut:

- Jumlah jawaban a sebanyak : $197 + 116 + 355 + 409 = 1077$
- Jumlah jawaban b sebanyak : $189 + 122 + 166 + 164 = 641$
- Jumlah jawaban c sebanyak : $144 + 48 + 80 + 120 = 392$
- Jumlah jawaban d sebanyak : $70 + 114 + 99 + 107 = 390$
- Jumlah jawaban a,b,c dan d : $600 + 400 + 800 + 400 = 2500$

Alternatif jawaban a :

Jumlah jawaban a 1077

Total alternatif jawaban = 2.500

Prosentase jawaban a = $\frac{1077}{2500} \times 100\% = 43,08\%$

Alternatif jawaban b :

Jumlah jawaban b 641

Total alternatif jawaban = 2500

Prosentase jawaban b = $\frac{641}{2500} \times 100\% = 26,64\%$

Alternatif jawaban c :

Jumlah jawaban c 392

Total alternatif jawaban = 2500

Prosentase jawaban c = $\frac{392}{2500} \times 100\% = 15,68\%$

Alternatif jawaban d :

Jumlah jawaban d = 390

Total alternatif jawaban 2500

$$\text{Prosentase jawaban} = \frac{390}{2500} \times 100 \% = 15,60 \%$$

Dalam perhitungan diatas secara singkat dapat disajikan dalam suatu tabel sebagai berikut :

TABEL 11

Prosentase jawaban responden setiap opsi.

Nomer	Opsi	Jumlah jawaban	Prosentase
1	a	1077	43,08 %
2	b	641	26,64 %
3	c	392	15,68 %
4	d	390	15,60 %
Jumlah		2500	100 %

Tabel 11 (sebelas) diatas masih menunjukkan prosentase secara keseluruhan dari implementasi dari Perjanjian Kerja Laut ditinjau dari prosedur kontrak kerja awak kapal , organisasi kesatuan pelaut Indonesia, perlindungan hukum terhadap awak kapal serta kesejahteraan dan masa depan awak kapal.

Oleh karena itu perlu dikelompokkan secara tersendiri yang terdiri dari kelompok B tentang prosedur kontrak kerja awak kapal dengan pengusaha kapal, kelompok C tentang fungsi dan keberadaan organisasi kesatuan pelaut Indonesia (KPI) , kelompok D tentang perlindungan

hukum terhadap awak kapal dengan diterbitkannya PKL, kelompok E tentang kesejahteraan dan masa depan awak kapal.

Apabila dari prosentase jawaban tersebut dirinci dapat dilihat sebagai berikut :

Kelompok B :

$$\text{Jawaban a. } \frac{197}{600} \times 100 \% = 32,83 \%$$

$$\text{Jawaban b. } \frac{189}{600} \times 100 \% = 31,50 \%$$

$$\text{Jawaban c. } \frac{144}{600} \times 100 \% = 24 \%$$

$$\text{Jawaban d. } \frac{70}{600} \times 100 \% = 11,67 \%$$

Kelompok C :

$$\text{Jawaban a. } \frac{116}{400} \times 100 \% = 29 \%$$

$$\text{Jawaban b. } \frac{122}{400} \times 100 \% = 30,5 \%$$

$$\text{Jawaban c. } \frac{48}{400} \times 100 \% = 12 \%$$

$$\text{Jawaban d. } \frac{114}{400} \times 100 \% = 28,5 \%$$

Kelompok D :

$$\text{Jawaban a. } \frac{335}{700} \times 100 \% = 48 \%$$

$$\text{Jawaban b. } \frac{166}{700} \times 100 \% = 20,71 \%$$

$$\text{Jawaban c. } \frac{80}{700} \times 100 \% = 12,86 \%$$

$$\text{Jawaban d. } \frac{99}{700} \times 100 \% = 18,43 \%$$

Kelompok E :

$$\text{Jawaban a. } \frac{409}{800} \times 100 \% = 53,5 \%$$

$$\text{Jawaban b. } \frac{164}{800} \times 100 \% = 23,13 \%$$

$$\text{Jawaban c. } \frac{110}{800} \times 100 \% = 13,75 \%$$

$$\text{Jawaban d. } \frac{77}{800} \times 100 \% = 9,62 \%$$

Apabila dari prosentase jawaban kelompok B, kelompok C, kelompok D, dan kelompok E dapat dilihat pada tabel 12 , 13, 14 dan 15 seperti dibawah ini :

TABEL 12.

Prosentase jawaban responden kelompok B tentang prosedur terbitnya
PKL antara awak kapal dengan pengusaha pelayaran.

Nomor	Opsi	Jumlah jawaban	Prosentase
1.	a	197	32,83 %
2.	b	189	31,50 %
3.	c	144	24,00 %
4.	d	70	11,57 %
		600	100 %

Setelah diketahui kelompok masing-masing indikator dari hasil tabulasi jawaban kelompok B yang berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan tentang prosedur-prosedur pelaksanaan P.K.L. dengan pengusaha pelayaran, jika melihat dari angka-angka pada tabel 12 maka dapat diketahui bahwa dari jumlah 100 responden ternyata,

- 32,83 % Responden menyatakan prosedur pelaksanaan Perjanjian Kerja Laut sangat sesuai dengan Undang-undang dan peraturan yang berlaku baik dalam hal penandatanganan PKL, pemahaman awak kapal tentang PKL, isi pasal PKL dengan pelaksanaannya.
- 31,50 % Responden menyatakan prosedur pelaksanaan Perjanjian Kerja Laut cukup sesuai dalam arti penanda tanganan, pemahaman dan isi pasal-pasal PKL sebagian besar sesuai dengan peraturan yang berlaku, tapi ada pasal dalam PKL yang

dirasakan kurang sesuai dengan keinginan responden, tapi bila responden mengajukan keberatan ditolak dengan berbagai alasan.

- 24 % Responden menyatakan prosedur pelaksanaan PKL kurang sesuai terutama pada masalah penanda tangan PKL, yang seharusnya ditanda tangani oleh awak kapal dihadapan pengusaha pelayaran dan syahbandar tapi tidak dilaksanakan, pelaksanaannya hanya antara awak kapal dan pengusaha pelayaran, setelah peneliti melakukan cek silang dengan pengusaha pelayaran, ternyata prosedur tetap dilaksanakan sesuai dengan undang-undang yang berlaku , hanya untuk mempermudah prosedur mengingat awak kapal akan segera secepatnya bertugas di kapal maka PKL setelah ditanda tangani awak kapal dan pengusaha pelayaran dikumpulkan, agar lebih praktis sekaligus dimohonkan tanda tangan ke syahbandar.
- 11,67 % Responden menyatakan bahwa prosedur pelaksanaan PKL tidak sesuai dengan pasal –pasal yang terdapat dalam PKL terutama masalah pendapatan awak kapal, akomodasi.

TABEL 13.

Jawaban responden kelompok C tentang keberadaan Organisasi
Kesatuan Pelaut Indonesia (KPI).

Nomer	Opsi	Jumlah jawaban	Prosentase
1.	a	116	29 %
2.	b	122	30,5 %
3.	c	48	12 %
4.	d	114	28,5 %
		400	100 %

Kelompok C yang berkaitan dengan pertanyaan tentang keberadaan Organisasi Kesatuan Pelaut Indonesia (K.P.I) , jika melihat pada tabel 13 maka dapat diketahui bahwa dari jumlah 100 responden ternyata

- 29 % Responden menyatakan keberadaan dan fungsi KPI sangat penting karena diharapkan dapat membantu dan berperan melindungi pelaut terhadap ke sewenang-wenangan pengusaha pelayaran.
- 30,5 % Responden menyatakan cukup berpartisipasi terhadap keberadaan K.P.I, dengan syarat KPI tidak hanya memungut iuran saja, tetapi harus memikirkan awak kapal dalam pelaksanaan PKL.

- 12,00 % Responden mengatakan acuh tak acuh dan tidak berniat masuk KPI, karena KPI tidak ada manfaatnya, dan kurang berfungsi.
- 28,50 % Responden menyatakan sama sekali tidak memerlukan keberadaan KPI, karena KPI hanya memungut uang iuran, tanpa memperhatikan dan memikirkan nasib para pelaut, sehingga menurut pendapat responden fungsi dan peran KPI tidak ada.

TABEL 14.

Jawaban responden kelompok D tentang perlindungan hukum terhadap awak kapal.

No.	Opsi	Jumlah Jawaban	Prosentase
1.	a	355	48 %
2.	b	166	20,70 %
3.	c	80	12,86 %
4	d	99	18,43 %
		700	100 %

Kelompok D yang berkaitan dengan pertanyaan tentang perlindungan hukum terhadap awak kapal dalam PKL dengan pengusaha pelayaran, jika melihat pada tabel 14, maka dapat diketahui bahwa dari 100 orang responden :

- 48 % Responden menyatakan bahwa awak kapal sangat dilindungi secara hukum, karena pasal-pasal yang terdapat dalam PKL maupun pelaksanaannya, sangat sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik mengenai pemahaman tentang peraturan-peraturan kerja, penanganan terhadap musibah awak kapal, Asuransi awak kapal, hak-hak awak kapal, serta masa kontrak dari mulai penanda tangan sampai kontrak berakhir dilaksanakan sesuai prosedur.
- 20,70 % Responden menyatakan bahwa awak kapal secara hukum cukup dilindungi, karena pasal-pasal yang terdapat dalam PKL sebagian besar dilaksanakan oleh pengusaha pelayaran, ada beberapa pasal yang tidak dilaksanakan oleh pengusaha. Pelayaran misalnya tentang asuransi jiwa dari awak kapal sebagian besar awak kapal tidak diasuransikan, sehingga apabila terkena musibah misalnya sakit, pengusaha pelayaran tidak akan membeayai perawatan sepenuhnya, tetapi hanya sebagian sedangkan biaya selebihnya ditanggung awak kapal.
- 12,86 % responden menyatakan pengusaha pelayaran kurang memberikan perlindungan hukum, karena menurut pendapat awak kapal pengusaha pelayaran hanya mementingkan keuntungan perusahaan dan kurang memperhatikan kepentingan awak kapal, awak kapal tidak tahu apakah mereka diasuransikan

atau tidak, dan hak-hak apa yang diterima bila terjadi musibah juga tidak jelas, tapi awak kapal tidak dapat berbuat apa-apa karena memang butuh pekerjaan, sedang pekerjaan sulit didapat dan tidak tahu harus mengadu kemana bila ada hal-hal yang sekiranya tidak sesuai dengan perjanjian.

- 18,43 % responden menyatakan pengusaha pelayaran tidak memberikan perlindungan hukum sesuai dengan perjanjian kerja laut yang telah ditanda tangani, awak kapal tidak tahu dan paham apa isi dari perjanjian kerja laut secara menyeluruh yang diketahui hanya gaji yang diperjanjikan dalam P.K.L, karena awak kapal butuh pekerjaan, dan antara pekerjaan yang tersedia terbatas tidak seimbang dengan awak kapal yang membutuhkan pekerjaan, mereka akan menerima tugas-tugas yang diberikan pengusaha pelayaran walaupun antara hak dan kewajiban kadang-kadang tidak seimbang, karena awak kapal merupakan pihak yang lemah terpaksa menerima apa adanya, dengan situasi dan kondisi yang ditetapkan pengusaha pelayaran, sebab bila tidak mau melaksanakan apa yang ditugaskan pengusaha pelayaran maka kontraknya akan batal dan akan diganti awak kapal yang lain, yang membutuhkan pekerjaan dan mau menerima apapun yang telah ditetapkan oleh pengusaha pelayaran.

TABEL 15.

Jawaban responden kelompok E tentang Kesejahteraan dan masa depan awak kapal

Nomer	Opsi	Jumlah jawaban	Prosentase
1.	a	409	53,5 %
2.	b	164	23,13 %
3.	c	120	13,75 %
4.	d	107	9,62 %
		800	100 %

Kelompok E yang berkaitan dengan pertanyaan tentang kesejahteraan dan masa depan awak kapal . Jika melihat prosentase pada tabel 15 maka dapat diketahui bahwa dari seratus orang responden :

- 53,5 % Responden menyatakan bahwa kesejahteraan awak kapal baik sekali, karena masalah penerimaan awak kapal, akomodasi dan fasilitas lainnya seperti hak cuti, hak lembur, kesehatan dan makanan tercukupi, serta awak kapal secara bergantian mendapat kesempatan untuk meningkatkan ilmunya dengan disekolahkan atas ijin dan beaya perusahaan, serta mendapatkan jaminan hari tua , tetapi perusahaan yang memikirkan kesejahteraan dan masa depan awak kapal hanya perusahaan pelayaran yang manajemennya baik dan perusahaannya bonafide .

- 23,13 % Responden menyatakan bahwa implementasi perlindungan hukum terhadap awak kapal dalam Perjanjian Kerja Laut pada perusahaan pelayaran cukup sesuai antara pasal-pasal yang terdapat dalam PKL dengan pelaksanaan, dimana pasal-pasal dalam PKL mengacu pada undang-undang dan peraturan yang berlaku, hanya dalam masalah lembur dan penerimaan lainnya, tidak seimbang dengan tugas yang dibebankan kepada awak kapal, biaya kesehatan, hak cuti, studi lanjut dan masa depan awak kapal kurang mendapat perhatian dari pengusaha pelayaran.
- 13,75 % Responden menyatakan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap awak kapal kurang sesuai, awak kapal dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Laut menanda tangani kontrak untuk sesuatu jangka waktu tertentu, tetapi secara otomatis diperpanjang tanpa membuat PKL baru, dalam hal ini sering terjadi penyimpangan masalah prosedur, masalah cuti, lebih-lebih untuk studi lanjut guna peningkatan karir dan masa depan awak kapal pengusaha tidak memperhatikan sama sekali.
- 9,62 % Responden menyatakan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap awak kapal tidak sesuai.

Perusahaan Pelayaran yang tidak bonafide serta manajemennya tidak bagus, dalam pelaksanaan P.K.L. tidak sesuai dengan kenyataannya, hal ini disebabkan karena kondisi perusahaan yang tidak menunjang untuk memenuhi apa yang diperjanjikan, sebab dilain pihak awak kapal sebelum melaksanakan kewajibannya tidak memahami isi dari P.K.L. karena ada beberapa sebab.

- Menurut awak kapal yang penting mendapat pekerjaan, karena lapangan kerja sedikit dibanding banyaknya tenaga kerja, sehingga mereka menerima apapun yang diperjanjikan walaupun pada kenyataannya tidak sesuai.
- Kondisi perusahaan pelayaran yang kemampuannya untuk memikirkan awak kapal sangat terbatas sekali mengingat karaktersistik perusahaan pelayaran adalah perusahaan yang:
 - Sarat modal (*capital intensive*)
 - Jangka panjang (*slow yielding*)
 - Sarat resiko (*risky business*)

Dari analisis kelompok B, kelompok C, kelompok D, dan kelompok E secara keseluruhan seperti terlihat pada tabel 11 menunjukkan bahwa :

- 43,08 % Responden menyatakan bahwa implentasi perlindungan hukum terhadap awak kapal dalam Perjanjian Kerja Laut pada perusahaan pelayaran pada umumnya sesuai dengan pelaksanaan,

meskipun ada beberapa hal yang kurang mendapat perhatian dari pengusaha pelayaran yaitu masalah standar gaji, dimana awak kapal Indonesia standar gajinya lebih rendah dibandingkan dengan standar gaji awak kapal asing, padahal masalah tugas dan tanggung jawab awak kapal sangat berat, dan dalam era globalisasi dimana komunikasi dan sosialisasi sudah sedemikian hampir tidak ada batasnya, awak kapal Indonesia sangat merasakan perbandingan yang menyolok sekali, sehingga banyak awak kapal yang lari untuk bekerja ke kapal milik perusahaan pelayaran asing.

Hal ini sangat merugikan prospek masa depan perusahaan pelayaran Indonesia, dan akan berakibat pada pengangkutan barang melalui laut akan terhambat, dan mempengaruhi perdagangan Internasional, serta mengurangi devisa negara .

Negara-negara seperti Singapura, Jepang, Hongkong, Australia, sangat ketat dalam mengawasi standar gaji awak kapal dari negara-negara yang kapalnya singgah di pelabuhan negara-negara tersebut. Dengan melalui I. T. F, setiap kapal yang masuk ke pelabuhan-pelabuhan tersebut diatas, pihak kapal harus dapat menunjukkan segala dokumen yang merupakan persyaratan sesuai peraturan I. M. O, baik mengenai surat-surat kapal, sertifikat yang dimiliki awak kapal, maupun gaji sesuai standar yang

telah ditentukan, termasuk kapal-kapal Indonesia.⁶³⁾

- 26,64 % Responden menyatakan bahwa implementasi perlindungan hukum terhadap awak kapal dalam Perjanjian Kerja Laut pada perusahaan pelayaran cukup sesuai dalam arti sebagian besar pasal-pasal yang terdapat dalam P.K.L. dilaksanakan sesuai seperti apa yang diperjanjikan, meskipun prosedur diterbitkannya perjanjian tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, tapi dalam kenyataannya pengusaha pelayaran hanya mengambil praktisnya dalam hal prosedur, yaitu awak kapal menanda tangani P.K.L. dihadapan pengusaha pelayaran tanpa kehadiran syahbandar, kemudian secara bersama-sama dari beberapa PKL awak kapal diserahkan ke syahbandar untuk ditanda tangani, hal ini dilakukan karena beberapa pertimbangan yaitu :
- Penerimaan awak kapal tidak selalu bersama-sama, tetapi sesuai dengan kebutuhan akan kekurangan awak kapal, sehingga sangat merepotkan dan kurang praktis bila setiap ada penerimaan seorang awak kapal harus menghadirkan syahbandar.

⁶³⁾ Sumber : K.P.I, Semarang, 1999

- Awak kapal yang diterima bekerja akan segera dimutasikan ke atas kapal sesuai kebutuhan karena kapal harus berlayar sesuai rencana pelayaran dan kapal harus memenuhi standar jumlah awak kapal sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 15,68 % Resonden menyatakan bahwa Implementasi perlindungan hukum terhadap awak kapal dalam Perjanjian Kerja Laut pada perusahaan pelayaran kurang sesuai, dalam arti pasal-pasal dalam PKL sebagian besar tidak dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku, seperti masalah asuransi yang seharusnya merupakan kewajiban pengusaha pelayaran, akomodasi, pendapatan-pendapatan diluar gaji, kesehatan, peningkatan ilmu dan prestasi kerja, makanan dan kesejahteraan kurang mendapatkan perhatian dari pengusaha pelayaran.
- 15,60 % responden menyatakan bahwa implementasi perlindungan hukum terhadap awak kapal dalam P.K.L pada perusahaan pelayaran tidak sesuai, hal ini disebabkan menurut pandangan awak kapal pengusaha pelayaran hanya mencari keuntungan untuk perusahaan, tanpa memikirkan kesejahteraan awak kapal, dari prosedur penanda tangan sampai pelaksanaannya, awak kapal seolah-olah tidak mempunyai hak untuk melakukan pembelaan bila terjadi penyimpangan dalam arti apapun yang telah ditetapkan oleh perusahaan awak kapal

harus mentaati, hal ini dapat terjadi karena awak kapal yang ingin bekerja di kapal lebih banyak, tidak seimbang dengan kebutuhan akan tenaga kerja diatas kapal, sehingga awak kapal berada pada posisi yang lemah sehingga pengusaha pelayaran dapat memilih dan menentukan dalam pengambilan keputusan untuk menerima awak kapal dengan segala persyaratan yang ditetapkan pengusaha pelayaran.

- Manajemen perusahaan pelayaran kurang baik, yang dipikirkan hanya mencari keuntungan, awak kapal tidak dianggap sebagai mitra perusahaan, dan kondisi perusahaan sendiri tidak mampu memenuhi persyaratan secara umum.
- Awak kapal yang ingin bekerja di kapal lebih banyak, tidak seimbang dengan kebutuhan akan tenaga kerja diatas kapal, sehingga awak kapal berada pada posisi yang tidak menguntungkan, sedang pengusaha pelayaran dapat memilih dan menentukan dalam mengambil keputusan untuk menerima awak kapal dengan segala persyaratan yang ditetapkan pengusaha pelayaran.

C. Analisis mengenai konsekuensi yuridis dari Perjanjian Kerja Laut .

Dengan diterbitkannya perjanjian kerja laut, maka pengusaha pelayaran harus tunduk dan taat kepada undang-undang dan peraturan-

peraturan yang berlaku di Indonesia yang menyangkut masalah ketenaga kerjaan, disamping itu juga harus tunduk dan taat pada peraturan Internasional yang dikeluarkan oleh I.M.O. apabila kapal-kapal milik perusahaan pelayaran Indonesia melakukan pelayaran Inter Ocean, mengarungi pelayaran samodra dan singgah dipelabuhan – pelabuhan di negara-negara lain.

Pengusaha pelayaran harus menyediakan tenaga kerja diatas kapal yang betul-betul merupakan sumber daya manusia yang profesional sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing dengan dibuktikan dengan adanya sertifikat atau ijazah pelaut yang diterbitkan berdasarkan ketentuan Amandemen S.T.C.W.1995.

Dengan berlakunya Amandemen S.T.C.W. 1995 sebagai penyempurnaan dari S.T.C.W. 1978 tanggal 1 Februari 1997 dan ditetapkannya masa transisi sampai dengan 1 Februari 2002, maka semua pemegang ijazah Pelaut yang diterbitkan berdasarkan ketentuan S.T.C.W 1978 yang bekerja atau akan-bekerja sebagai awak kapal, selambat-lambatnya pada tanggal 1 Februari 2002 harus telah menyesuaikan ijazah pelaut yang dimiliki menjadi ijazah pelaut sesuai ketentuan Amandemen S.T.C.W 1995.⁶⁴⁾

⁶⁴⁾ Standart of Training Sertification and Watch Keeping for Sea Farers, Amandemen , 1995

Penyesuaian ijazah pelaut bagian dek dari Mualim Pelayaran Besar III (MPB III), Mualim Pelayaran Besar II (M.P.B.II, dan Mualim Pelayaran Besar I (M.P.B.I) sesuai S.T.C.W. 1978, menjadi Ahli Nautika Tingkat I (A.N.T.I), Ahli Nautika Tingkat II (A.N.T.II), dan Ahli Nautika Tingkat III (A.N.T.III), sesuai Amandemen S T.C.W.1995, dan penyesuaian ijazah pelaut bagian mesin dari Ahli Mesin kapal A (AMKA), Ahli Mesin Kapal B (AMKB), dan Ahli Mesin Kapal C (AMKC) sesuai STCW 1978 sesuai Amandemen STCW 1995 menjadi Ahli Tehnika Tingkat I (ATTI), Ahli Tehnika tingkat II (ATT II) dan Ahli Tehnika Tingkat III (ATT III).

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

TABEL 16

Pelaksanaan Diklat Ketrampilan Khusus Pelaut

Untuk Bagian Dek

No.	Jenis Diklat	Pelaksanaan	Persyaratan
1.	BST	8 Hari a 8 Jam	1. Umur Minimal 18 Tahun 2. Foto Copy SKP, Buku Pelaut.
2.	TFC	8 Hari. a 8 Jam	1. Memiliki sertifikat BST
3.	SCR B	4 Hari. a 8 Jam	1. Memiliki Sertifikat BST 2. Memiliki Masa Layar Min. 6 bulan
4.	A.F.F	4 Hari a 8 Jam	1. Memiliki Sertifikat BST 2. Memiliki Ijazah Laut
5.	RS-ARPA	8 Hari a 8 Jam	1. Memiliki Ijazah Laut Minimal MPI 2. Memiliki Ijazah BST
6.	GMDSS	18 Hari a. 8. Jam	1. Memiliki Ijazah Laut Min MPB. III 2. (Ijazah MPI harus wawancara dulu)
7.	MEDICAL CARE	8 Hari a 8 Jam	1. Memiliki Ijazah Laut Min MP/AMK-PI 2. Memiliki Sertifikat BST

65)

- 65) ARPA = Auto matic Radar Ploting AID
TFC = Tanker Familiar Course
SCR B = Survival Craff & Rescue Boat
AFF = Advanced Firefighting
GMDSS = Global Maritime Dastres Safety System

Suber :

- 1). Balai Pendidikan dan Latihan Pelaut, (B.P.L.P), Semarang 1999
- 2.) Pieter Batti, Sertifikat yang harus dimiliki pelaut, INSA No.43 Januari - Maret 1999

TABEL 17

**Pelaksanaan Diklat Ketrampilan Khusus Pelaut
Untuk Bagian Mesin**

No.	Jenis Diklat	Pelaksanaan	P e r s y a r a a t a n
1.	BST	8 Hari a. 8 Jam	1. Umur Minimal 18 Tahun 2. Foto Copy SKP, Buku Pelaut
2.	TFC	8 Hari a. 8 jam	1. Memiliki Sertifikat BST
3.	SCRB	4 Hari a. 8 Jam	1. Memiliki Sertifikat BST 2. Memiliki Masa Layar Min. 6 bulan
4.	AFF	4 Hari a 8 Jam	1. Memiliki Sertifikat BST 2. Memiliki Ijazah Laut.
5	MEDICAL CARE	8 Hari a. 8 Jam	1. Memiliki Ijazah Laut Min. MPI/AMK-PI 2. Memiliki Sertifikat BST

66)

Sebagai konsekwensi dari hal tersebut diatas, maka pengusaha pelayaran dalam pelaksanaannya, harus mengadakan pendataan kepada awak kapal yang telah menandatangani P.K.L. bagi awak kapal yang mempunyai ijazah berdasarkan ketentuan S.T.C.W 1978 untuk semua

⁶⁶⁾ Sumber :

Balai Pendidikan dan Latihan Pelaut, (B.P.L.P), Semarang, 1999

tingkat ijazah yaitu M.P.T sampai dengan M.P.B.I dan A.M.K. PT sampai dengan A.M.K.C, harus melakukan registrasi dengan mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh Direktorat Jendral Perhubungan Laut .

Ada beberapa alternatif bagi pengusaha pelayaran dalam menyikapi peraturan tersebut: ⁶⁷⁾

- Bagi perusahaan yang bonafide awak kapal yang telah bekerja dikawal dikirim ke diklat Perhubungan Laut dengan biaya penuh dari perusahaan dan mendapat dispensasi untuk tidak melaksanakan tugas selama diklat.
- Bagi perusahaan yang kurang bonafide awak kapal melaksanakan diklat dengan biaya ditanggung bersama.
- Bagi perusahaan yang tidak bonafide awak kapal melaksanakan diklat dengan biaya sendiri, atau dipinjami oleh perusahaan bila awak kapal masih akan tetap bekerja di perusahaan pelayaran yang bersangkutan.
- Pengusaha pelayaran dalam merekrut awak kapal akan lebih selektif lagi, dengan jalan menerima awak kapal yang sudah memiliki lengkap sertifikat keahlian pelaut dan sertifikat ketrampilan pelaut, agar tidak perlu mengeluarkan anggaran untuk mengirim awak kapal sekolah ke diklat.

⁶⁷⁾ Sumber : Indonesian National Shippower's Assosiation (INSA), Jakarta, 1999

Selain adanya konsekwensi yuridis terhadap pemberlakuan ijazah bagi awak kapal, dan persyaratan Pengawakan Kapal Niaga sesuai Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 70 tahun 1998 yang harus dilaksanakan oleh Pengusaha Pelayaran, maka untuk perlindungan awak kapal pengusaha pelayaran juga harus mentaati Peraturan Kecelakaan Pelaut 1940 (*SCHEPELINGEN ONGEVALLLEN REGELING*) S.T.B No.447/1940.

Yang mengatur tentang perlindungan hukum bagi awak kapal, antara lain tentang upah pelaut, ganti rugi pengobatan dan perawatan bagi pelaut yang mendapat kecelakaan, dan segala biaya-beaya yang dikeluarkan oleh perusahaan pelayaran bila pelaut meninggal.

Dalam Perjanjian Kerja Laut secara individual oleh masing-masing awak kapal, maupun adanya Kesepakatan Kerja Bersama antara K.P.I dan Perusahaan Pelayaran dicantumkan pasal-pasal yang menjadi kesepakatan para pihak, sesuai dengan peraturan yang berlaku baik secara nasional, sehingga dengan demikian masalah gaji atau upah dan pendapatan lain awak kapalpun sesuai dengan peraturan yang berlaku harus ditaati oleh pengusaha pelayaran, tapi pengusaha pelayaran di Indonesia belum dapat memenuhi standar minimal gaji awak kapal secara Internasional, awak kapal merasa gaji pelaut di Indonesia paling rendah dibanding dengan gaji pelaut negara-negara lain, hal ini mengakibatkan banyaknya pelaut

Indonesia lari bekerja ke kapal-kapal asing karena gajinya besar minimal sesuai standar gaji Internasional dengan U\$ dolar.

Dengan banyaknya pelaut-pelaut Indonesia yang bekerja di kapal-kapal asing, akan sangat merugikan perusahaan pelayaran nasional karena akan kehilangan sumber daya manusia yang handal, dan perusahaan pelayaran Asing akan beruntung mendapatkan tenaga kerja Indonesia yang terkenal murah, handal dan berdedikasi tinggi.

D. Analisis mengenai peranan Pemerintah c/q Departemen Perhubungan dalam upaya meningkatkan perlindungan hukum terhadap awak kapal .

Dalam pelaksanaan, perjanjian kerja laut yang dibuat oleh Perusahaan Pelayaran, menurut undang-undang harus ditanda tangani oleh Pengusaha Pelayaran, awak kapal dan syahbandar, dalam hal ini syahbandar tidak sekedar ikut menandatangani saja, tapi harus betul-betul mengawasi pelaksanaan perjanjian kerja laut agar tidak menyimpang dari perjanjian yang telah disepakati.

Perjanjian kerja laut berisi pasal-pasal yang cukup menjamin perlindungan hukum terhadap awak kapal, masalahnya dalam pelaksanaan tidak semua perusahaan pelayaran atau pengusaha melaksanakan sesuai kesepakatan sehingga pemerintah dalam hal ini Menteri Pehubungan

melalui Direktorat Jendral Perhubungan Laut sangat berperan dalam menegakkan peraturan agar Pengusaha-pengusaha pelayaran mematuhi.

Langkah-langkah yang dilaksanakan adalah memberi wewenang kepada syahbandar untuk mengawasi pelaksanaan Perjanjian Kerja Laut agar awak kapal mendapat perlindungan hukum, disamping hal tersebut diatur juga mengeluarkan surat edaran kepada Kesatuan Pelaut Indonesia agar juga menandatangani Kesepakatan Kerja Bersama antara K.P.I dan Perusahaan Pelayaran, terutama bagi awak kapal yang melaksanakan Perjanjian Kerja Laut untuk trayek ke luar negeri, dengan maksud pengawasan terhadap perlindungan awak kapal yang bekerja di kapal-kapal dengan trayek luar negeri pengawasannya lebih intensif yaitu oleh syahbandar maupun K.P.I.

Dengan dikeluarkannya Keputusan Menteri Perhubungan nomor K.M.70 tahun 1998 tentang Pengawasan kapal Niaga, menunjukkan Bahwa pemerintah akan mengatur dan menata setiap kapal yang berlayar harus diawaki secara lengkap dari nahkoda, sejumlah perwira nautika dan Perwira Tehnika serta sejumlah rating berdasarkan pada daerah pelayaran, tonase kotor kapal dan tenaga penggerak kapal, hal ini dimaksudkan disamping untuk menjamin keselamatan awak kapal, juga mengingat diberlakukannya amandemen S.T.C.W. 1995, walaupun hal ini sangat berat dilaksanakan oleh pengusaha pelayaran terutama tentang sertifikat kompetensi, sebab

banyak awak kapal yang sertifikatnya belum memenuhi syarat sesuai jabatan diatas kapal.

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

68).

⁶⁸⁾ Indonesian National Ship's Owner Asosiation (INSA)

BAB IV

P E N U T U P.

Pada bagian terakhir dari penelitian ini adalah berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan analisisnya, serta beberapa saran, yang diharapkan nantinya akan dapat memberi masukan kepada Pemerintah dalam hal ini Menteri Perhubungan, Kesatuan Pelaut Indonesia dan para Pengusaha Pelayaran, serta instansi-instansi yang terkait dengan diterbitkannya Perjanjian Kerja Laut (PKL), untuk memberikan pengawasan dan pelaksanaan secara konsekwen dan penuh tanggung jawab Perjanjian Kerja Laut, agar secara hukum awak kapal dilindungi hak-haknya, dan menumbuhkan iklim kerja yang harmonis, berdedikasi tinggi serta penuh tanggung jawab.

A. Kesimpulan.

Dari data yang telah terkumpul dan di analisa maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya kecenderungan bahwa para Pengusaha Pelayaran kurang memperhatikan perlindungan hukum terhadap awak kapal. Hal ini disebabkan sebagian Pengusaha Pelayaran belum mampu melaksanakan apa yang telah diperjanjikan dengan awak kapal mengingat kondisi Perusahaan Pelayaran.

Karakteristik Perusahaan Pelayaran adalah memerlukan modal besar, dengan risiko yang besar pula, tetapi dalam menghasilkan

keuntungan memerlukan waktu yang lama. Perjanjian Kerja Laut harus dibuat, karena ada peraturan Perundang-undangan yang mengatur dan apabila tidak diterbitkan akan melanggar undang-undang.

Perjanjian Keraja Laut bagi Perusahaan Pelayaran yang kurang bonafide seolah-olah hanya formalitas saja, dan awak kapalpun akan menerima segala haknya sesuai kemampuan Perusahaan.

Mengingat awak kapal juga membutuhkan pekerjaan, dan mencari perusahaan yang kondisinya lebih baik sangat sulit, hal ini disebabkan adanya ketidak seimbangan antara kebutuhan tenaga kerja dalam hal ini awak kapal yang lebih banyak, dibandingkan dengan lapangan kerja yang tersedia sangat terbatas.

2. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa implementasi perlindungan hukum terhadap awak kapal dalam Perjanjian Kerja Laut pada Perusahaan Pelayaran dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Prosedur dan pelaksanaan diterbitkannya Perjanjian Kerja Laut sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.
 - b. Tentang manfaat keberadaan organisasi pelaut atau Kesatuan Pelaut Indonesia (KPI). sangat penting dan perlu ada, sebab berperan melindungi pelaut dari tindakan sewenang-wenang

Pengusaha Pelayaran, dengan syarat KPI harus lebih aktif sesuai fungsinya dan jangan hanya menarik iuran saja.

- c. Tentang kesejahteraan dan masa depan awak kapal baik, dalam arti akomodasi dan fasilitas lainnya dilaksanakan sesuai PKL, dan awak kapal diberi kesempatan meningkatkan ilmu untuk mencapai jenjang jabatan yang lebih tinggi, tapi hal ini hanya terdapat pada perusahaan-perusahaan pelayaran yang besar dan dengan manajemen yang baik, dan menganggap awak kapal sebagai mitra kerja yang memerlukan perhatian.

Ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian dari pengusaha pelayaran terutama masalah gaji awak kapal Indonesia, yang rata-rata masih rendah dibandingkan dengan standard gaji awak kapal negara-negara Asean.

Dengan era globalisasi dimana komunikasi dan sosialisasi sudah tidak ada batasnya, awak kapal merasakan perbedaan standard gaji yang sangat mencolok dibandingkan dengan gaji awak kapal negara lain. Hal ini dikhawatirkan akan banyak awak kapal Indonesia memilih bekerja di kapal asing dengan jaminan gaji yang tinggi dan fasilitas serta akomodasi yang memadai. Ini akan berakibat sangat merugikan prospek dan masa depan pengusaha pelayaran Indonesia karena

pengangkutan barang maupun penumpang melalui laut akan terhambat. Dengan demikian akan mempengaruhi kehidupan sosial, ekonomi, budaya dan perdagangan Internasional, serta mengurangi pendapatan negara dari sektor devisa dan pajak penghasilan.

3. Transparansi pengusaha pelayaran sangat membantu awak kapal untuk mengetahui kondisi pengusaha yang senyatanya, secara rinci agar dijelaskan masalah penerimaan selain gaji, misalnya premi, bonus, uang lembur. Hak lain seperti cuti, ganti biaya kesehatan, asuransi yang menjadi tanggung jawab pengusaha agar disampaikan sehingga awak kapal bekerja dengan perlindungan hukum yang mantap dan menimbulkan ketenangan kerja.
4. Pelaksanaan PKL tidak sesuai dalam hal perlindungan hukum terhadap awak kapal, hal ini dapat terjadi pada perusahaan pelayaran yang tidak bonafide, karena perusahaan sendiri tidak dapat menyelesaikan masalah perusahaan, apabila kesejahteraan awak kapal ditingkatkan perusahaan akan merugi bahkan dapat kolap, tapi bila tidak ditingkatkan awak kapal bekerja tidak maksimal, demikian pula yang terjadi pada awak kapal, bila tidak mau menerima sesuai keadaan perusahaan maka harus keluar dari perusahaan pada hal mencari pekerjaan yang lain susah,

mengingat antara tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan tidak seimbang dengan lapangan kerja yang tersedia.

Dengan diterbitkannya Perjanjian Kerja Laut yang telah disepakati antara pengusaha pelayaran dan awak kapal, dimana para pihak telah menanda tangani dan disaksikan serta disahkan oleh pejabat yang berwenang dalam hal ini syahbandar, konsekwensi Yuridis dari adanya PKL adalah masing-masing pihak harus secara konsekwen melaksanakan hak dan kewajibannya.

Pihak pengusaha pelayaran harus memberikan hak-hak dari awak kapal sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan demikian pula awak kapal juga harus melaksanakan kewajibannya baik mengenai tugas maupun sertifikat-sertifikat kompetensi serta sertifikat profesi harus pula dipenuhi sesuai peraturan yang berlaku.

Kedudukan awak kapal akan kuat, dibandingkan bila awak kapal kurang memenuhi persyaratan yang ditetapkan, konsekwensinya secara yuridis akan diturunkan dari kapal, lebih-lebih bagi kapal-kapal yang melaksanakan pelayaran ke luar negeri.

Persyaratan yang harus dimiliki awak kapal hendaklah memenuhi standard Internasional, demikian pula Pengusaha kapal dalam memberikan hak awak kapal misalnya masalah gaji juga harus standard Internasional.

B. Saran-Saran.

Dari beberapa hal yang telah dibahas diatas, agar terdapat suatu keseimbangan, hubungan kerja yang harmonis dan tercipta iklim sejuk dalam kehidupan para pelaut diatas kapal, sehingga akan meningkatkan kualitas kerja dan rasa ikut memiliki apa yang menjadi milik perusahaan, maka akan timbul rasa tanggung jawab yang besar untuk saling menguntungkan, beberapa saran untuk tindak lanjutnya disampaikan sebagai berikut:

Dalam era reformasi yang sedang dilaksanakan saat ini merupakan momentem yang baik untuk menunjang pelaksanaan perjanjian kerja laut secara konsekwen dengan :

1. Peninjauan kembali isi dari Perjanjian Kerja Laut mengingat masih adanya pasal-pasal dalam PKL yang sudah tidak cocok dengan keadaan pada saat ini, karena masih mengacu pada peraturan jaman sebelum negara Indonesia merdeka yaitu "Peraturan Kecelakaan awak kapal tahun 1940 dan Undang-Undang Kecelakaan awak kapal tahun 1940".
2. Perlu mengubah isi dari Perjanjian Kerja Laut disesuaikan dengan era reformasi dengan rincian yang jelas pasal demi pasal, sehingga tidak memberi peluang kepada pengusaha pelayaran untuk melakukan penyimpangan karena penafsiran yang berbeda antara pengusaha pelayaran dan awak kapal.

3. Untuk melindungi awak kapal dari kesewenang-wenangan pengusaha pelayaran terhadap awak kapal pembentukan Kesatuan Pelaut Indonesia sudah tepat. Pengurus KPI kenyataannya bukan dari anggota pelaut Indonesia, tetapi justru dari pengusaha pelayaran, jadi tidak memenuhi aspirasi dari awak kapal, tapi lebih membela pengusaha pelayaran, maka perlu ada pembenahan organisasi KPI supaya fungsi dan manfaatnya jelas demi kepentingan pelaut, aspiratif, responsif dapat menyalurkan kepentingan anggota, memperjuangkan nasib pelaut serta mengayomi pelaut. Pengurus harus terdiri dari anggota pelaut atau pejabat birokrasi agar lebih kuat dalam melindungi awak kapal.
4. Pemerintah dalam hal ini Departemen Perhubungan terutama Direktorat Jendral Perhubungan Laut, hendaklah lebih ketat dalam pengawasan implementasi PKL sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan.

C. Kata Penutup.

Demikianlah teses masalah Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap awak kapal dalam Perjanjian Kerja Laut pada Perusahaan Pelayaran ini diajukan, selanjutnya diharapkan hasil pembahasan dan analisisnya dapat menjadi Amal Ilmiah dan Ilmu Amaliah bagi pengkayaan khasanah ilmu pengetahuan dan teknologi yang bermanfaat untuk

peningkatan kesejahteraan hidup manusia terutama para pelaut, dan atau sebagai suatu sumbangan pemikiran dalam upaya bersama untuk menciptakan kondisi .Ketahanan Nasional guna kelangsungan Pembangunan Nasional yang berkesinambungan

DAFTAR PUSTAKA

- Blau M Peter, Meyer W Mar shall, **Birokrasi dalam masyarakat Modern**, U.I Pres, Jakarta 1987.
- **Basic Safeti Training Module**, P.T Multi Daya Tata Karya, Surabaya, 1995.
- Badudu, Yus, **Ejaan bahasa Indonesia**, Bandung, CV. Pustaka Prima, 1990
- Badruzaman, Mariam Darius, **Perjanjian Baku (Standar)**, Perkembangannya di Indonesia, Alumni, 1981
- Djumaldji.Fx, **Perjanjian Kerja**, Bumi Aksara, Jakarta 1994.
- Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, Dirjen Dikti, **Pedoman Pelaksanaan Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat**, Semarang 1996.
- Faisal, Sanapiah, **Penelitian kualitatif (Dasar-dasar Aplikasi)**, Yayasan Asih Asuh, Malang 1990.
- Faisal, Sanapiah, **Format-Format Penelitian Sosial**, P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
- Ghondhokusumo, **Pengangkutan Melalui Laut Jilid I**, Undip, Semarang, 1983.
- KerapGorys , **Diksi dan Gaya Bahasa Jilid II**, Sari Retorika, P.T Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1994.

- Hadi Sumarto T, **Perlindungan Tenaga Kerja Maritim waktu kini dan Menjelang abad XXI**, Semarang 1992.
- John M. Downard, **Manajemen Kapal**, Fairplay, Jakarta 1988
- Koencaraningrat, **Metode-Metode Penelitian Masyarakat**, P.T Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1994.
- Lawallata, Hr, Ac, Herman , **Pelabuhan dan Niaga Pelayaran**, Aksara Baru Jakarta, 1983.
- Lawallata, Hr, Ac, **Konosemen dan Masalah Tanggung Jawab Pengangkut**, tanpa penerbit, Jakarta 1969
- Muhadjir, Noeng.H, **Metode Penelitian Kualitatif (Edisi ke III)**, Rakesarasin, Jogyakarta 1986.
- Moleong, Lexy.J, **Metode Penelitian Kualitatif**, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung 1996.
- Multi Resour management, **International Safety Management, ISM - Code**, Jakarta, 1998
- Nonet, Philipe dan Philipe Séznich, **Law and Society in Transition, Toward Responsive Law**, New York Harper & Row, 1978.
- Nasution S, **Metode penelitian Naturalistik kualitatif**, Tarsito, Bandung 1982.
- Patrik Purwahid, **Asas itikad baik dan Keputusan dalam Perjanjian**, Badan Penerbit Undip, Semarang 1986

- Projodikoro Wiryono R, **Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuan**, Sumur Bandung, Bandung, 1981.
- Projodikoro Wiryono R, **Asas-Asas Hukum Perjanjian**, P.T Bale, Bandung, 1986.
- Projodikoro Wiryono R, **Asas-Asas Hukum Perdata**, P.T Bale, Bandung, 1986.
- Prawirohadidjojo Soetoyo R, **Hukum Laut (Zeerecht) RP Cleveringa Jzn.**
- Pieter Batti, **Dasar- Dasar Peraturan Keselamatan Pelayaran dan Penyegahan Pencemaran dari kapal**, Jurnal INSA, Januari - Maret 1999 hal 20
- Projodikoro Wiryono R, **Hukum Laut bagi Indonesia**, Sumur Bandung, Bandung, 1982.
- Pandean F.O. **Pelayaran Niaga Berbagai Aspek**, Jakarta, 1973.
- Palumean M.L, **Intisari Muat / Bongkar di kapal Niaga**, Persatuan Pelaut Indonesia, Jakarta, 1976.
- Purba Radiks, **Angkutan Muatan Laut**, Jilid 3, Bhatara Karya, Jakarta, 1981.
- Purba Radiks, **Asuransi Angkutan Laut**, Rineksa Cipta, Jakarta, 1994
- Purwaka, Tommy, **Pelayaran Antar Pulau Indonesia Suatu Kajian Tentang Hubungan Antara Kebijaksanaan Pemerintah Dengan Kualitas Layanan Pelayaran**, Jakarta, Bumi Aksara 1993.

- **Proseding, Seminar Nasional Hasil Penelitian Perguruan Tinggi, Bogor, 5 s/d 9 Pebruari 1992.**
- **Raharjo Satjipto, Hukum Dan Masyarakat, Angkasa, Bandung, 1986**
- **Rusman Husein, Sertifikat Ketrampilan yang harus dimiliki Pelaut sesuai S.T.C.W 1995, Jurnal INSA, Januari - Maret 1999 hal 20.**
- **Ritzer, George, Sociology A. Multiple Paradigm Science. (Terjemahan Alamandan, Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda)**
- **Soetoro.R, Pendidikan Maritim, dan Perlindungan Tenaga Kerja dibidang Maritim, Jakarta, 1992.**
- **S.Y. Suseno Magis Frans, Kuasa dan Moral, P.T Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1995.**
- **Soedjono Wiwoho, Hukum Perjanjian Kerja, Rineka Cipta, Yogyakarta, 1991.**
- **Subekti, Hukum Perjanjian, P.T Intermasa, Jakarta, 1984.**
- **Sutandyo Wignyosoebroto, Penelitian Hukum, Sebuah Tipologi masyarakat Indonesia, Unair, Surabaya 1974.**
- **Supranto Y, Pengantar Statistik Bidang Hukum, Rineksa Cipta, Jakarta, 1995.**
- **Soemitro Hanitijo Ronny, Metode Penelitian Hukum dan Yuri Metri, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988.**
- **Soekanto Soerjono, Penelitian Hukum Normatif, Remaja Karya, Bandung, 1986.**

- Soekanto Soerjono, **Pengantar Penelitian Hukum**, Unuversitas Indonesia Press, Cetakan ketiga, Jakarta, 1986.
- Sudarsono, **Kamus Hukum**, Rineksa Cipto, Yogyakarta, 1992.
- Sudjana, **Metode Statistika**, Penerbit Transito, Edisi kelima, Bandung, 1982.
- Soemitro Hanitijo Ronny, **Permasalahan Hukum didalam Masyarakat**, Alumni, Bandung, 1984.
- Soebekti, **Aneka Perjanjian**, P.T Citra A ditya, Bandung, 1995.
- Subekti, Tjitrosudibio, **Kitab Undang-undang Hukum Perdata**, Pradnya Paramitra, Jakarta 1983.
- Soekanto Soeryono, **Sosiologi suatu pengantar**, Jakarta, 1982.
- Soeryono Wiwoho, **Hukum Perjanjian Kerja Laut**, Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- Soekanto Soerjono, **Penelitian Hukum Normatif**, suatu tinjauan singkat, rajawali Pers, Jakarta , 1985
- Suprpto Y, **Tehnik Samplng untuk survei dan eksperimen**, Rineka cipta, Jakarta, 1992.
- Soemitro Hanitio Ronny, **Masalah Hukum dan Masyarakat**, Alumni, Bandung 1982.
- Soemitro Hanitio Ronny, **Beberapa Masalah Dalam Studi Hukum Dan Masyarakat**, Remadja Karya C.V, 1985.

UPT-PUSTAK-UNDI

- Sardjono Sapto, **Hukum Dagang Laut bagi Indonesia**, YP Satya Widi, Jakarta 1993
- Soebekti S, **Hukum Perkapalan untuk Muallim dan Ahli Mesin Kapal dalam Pelayaran Niaga**, Persatuan Pelaut Indonesia, Jakarta, 1979.
- Sardjono Sapto, **Beberapa Aspek Hukum Laut Privat di Indonesia**, Mikamur Express, Jakarta, 1983.
- Soedjatmiko F.D.C, **Pokok-Pokok Pelayaran Niaga**, Bhatara Karya Aksara, Jakarta, 1979.
- Siahaan, NHTN, Suhendy, **Hukum Laut Nasional**, Himpunan Peraturan Perundang.-Undangan Maritim, Djambatan, Jakarta, 1989.
- Soedjono Wiwoho, **Pengangkutan Laut Dalam Hubungannya dengan Wawasan Nusantara**, Seri Hukum Dagang, Bina Aksara, Jakarta, 1983.
- Soedjono Wiwoho, **Sarana-Sarana Penunjang Pengangkutan Laut**, Seri Hukum Dagang, Bina Aksara, Jakarta, 1983.
- Suprpto Djoko, **Dasar-Dasar Penulisan Artikel Hmlah**, Semarang, 1997.
- Sumarga CHR.H, **Analisis Data Kuantitatif**, Semarang, 1997.
- Teguh Sudarsono, **Desertasi Program Pasca Sarjana**, Universitas Indonesia, Jakarta, 1998.
- The Britania, **Rish Watch, Collision Avoidance**, Vol 6 No.2 Agustus, 1999, Page 1

- The Standard, Marine Matters, I.S.M Code, London, Number 1 Juni 1998, Page 2
- Tasrip Yasin, **Tehnik Penelitian Sosial dan Komunikasi Ilmiah**, Fakultas Hukum Undip, Semarang 1996.
- Timotius Kris H, **Tehnik Analisis Proposal dan Analisis Data Kuantitatif**, Semarang, 1997.
- Umar Husseyn M dkk, **Peningkatan Peranan Hukum dan Perlindungan Hukum dalam Kegiatan Perhubungan Laut**, Ind Hill. Co, Jakarta 1997.
- Umar Husseyn, Yusup Jemat Motik Candra, **Peraturan Angkutan Laut, dalam deregulasi**, Dian Rakyat, Jakarta, 1991
- Wirawan Sarwono Sarlito, **Teori-Teori Psikologi Sosial**, Jakarta 1995.
- Winardi, **Pengantar Metode Research**, Penerbit Alumni, Bandung, 1982.
- Yan Pramudya Puspa, **Kamus Hukum**, Aneka Ilmu, Semarang, 1977.

Peraturan Perundang-Undangan :

- Undang-Undang R.I.nomor 2 tahun 1992 tentang Pelayaran.
- Undang-Undang R.I. nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenaga Kerjaan .
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Kitab Undang-Undang Hukum Dagang .Dan Undang-Undang Kepailitan.

- Peraturan Dinas Dek, Mesin, Telekomunikasi dan Elektronika Perbekalan dan Pelayaran di atas kapal.
- Keputusan Menteri Perhubungan nomor KM 70 tahun 1998 tentang :Pengawakan Kapal Niaga .
- Peraturan Kecelakaan Pelaut 1940 (Scheepelingen Onge Vallen Reggeling.) S.T.B. No.447/1940.
- International Convention on standards of Training certification and watch keeping for sea farers 1978, as aman ded in 1995 (ST cw confention) London, 1996

Majalah-majalah.

- Gatot Wibisono, Implementasi Manajemen Moderen, Majalah Pelni Edisi no.36/1997 hal 25
- Budi S Eko, Fungsi Hukum sebagai sarana kontrol Sosial, Gema Keadilan tahun 16 no.1, 1992 hal 39.
- Brotokusumo, Kundari, Merenda pengalaman tentang gaya kepemimpinan, Pelita sosialia Th. 19 no. 1991 hal 11.
- Acep Sudjana, *Ship Operation*, Majalah Pelni, Edisi No.30/1997 hal 46
- Iskandar, Dibyo. Management by obyektif dan tindakan korektif perlu demi tindakan kerja yang efektif prestasi kerja yang efektif (tinjauan teori) Probank Februari 1992 hal 71.
- Kholiq Abdul, Profesionalisme dan kompetensi sosial, Inkoma, Juni 1992 hal 51 .

- Kasmino, Usman. **Meningkatkan kualitas SDM melalui intensifikasi pembinaan mental**, Manekha Tinggal Dharma Maret 1993, hal 32.
- Mulyadi, **Peranan jaminan kesejahteraan sosial Pelita Sosialia th 16 no 8**, 1988 hal 39.
- **Media Pelaut**, Buletin Interen KPI, Edisi Januari, 1999
- Subrisno, **Wawasan Nusantara sebagai sumber**, Hukum-Inkoma, September 1992 hal 25.
- Sutejo, Arief. **Beberapa faktor sosiologis untuk meningkatkan produktivitas bekerja pegawai negeri sipil**, Pelita Sosialita, Th.21, no.2 1993 hal 27.
- Sulemen, Zulfikri, **Peranan Pimpinan dalam menimbulkan suasana kerja yang harmonis**. Penerangan Pemabangunan no.1. 1990 hal 38.
- Yoseph, Susanto, **Kepastian Hukum bagi pekerja kontrak Kumpulan judul 4, 9, 86, 6**.

Materi Penataran

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kopertis Wilayah VI, **Bahan Penataran Metodologi Penelitian bagi dosen PTS Kopertis VI**, Semarang 1983.
- Istopo Capt, **Intermoda Transpor Tation**, Semarang 1997.
- Sumarga H.CHR, **Analisis Data Kuantitatif, Penataran dan Lokarya Metodologi Penelitian Dosen Senior PTS Kopertis VI**, Semarang 1997.

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kopertis Wilayah VI, Bahan
Penataran Metodologi Penelitian bagi Dosen PTS, Kopertis VI,
Semarang 1999.

OPT-PUSTAKA-UNEH