

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA LAUT DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA¹

Oleh: Efraim Kristya Netanyahu²

Emma V. T. Senewe³

Friend H. Anis⁴

ABSTRAK

Jenis penelitian yang digunakan yaitu hukum normatif. Dengan data sekunder meliputi bahan hukum primer yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pekerja laut dan ketenagakerjaan, bahan hukum sekunder seperti jurnal hukum, buku literatur dan kasus-kasus hukum dan bahan hukum tersier seperti kamus hukum. Selain itu penulis mengambil sumber data primer yang didapat langsung dari lapangan sebagai tambahan. Teknik untuk mengkaji dan mengumpulkan ketiga bahan tersebut yaitu dengan menggunakan studi dokumenter. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah dengan meneliti kelengkapan data tersebut, melakukan penyusunan data pada tiap pokok pembahasan secara sistematis dan mengelompokkan data tersebut menurut pokok bahasan. Metode pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus dan pendekatan konseptual. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedudukan perjanjian kerja laut hakikatnya sama dengan perjanjian kerja pada umumnya yang membedakannya perjanjian kerja laut khusus dibuat untuk pelaut yang memiliki keahlian atau keterampilan khusus sebagai awak kapal. Dengan demikian dalam pembuatan perjanjian kerja laut harus juga memperhatikan beberapa ketentuan baik dalam UU No. 13 Tahun 2003, KUHPerdara, maupun KUHDagang oleh sebab itu hak-hak yang akan didapatkan pekerja laut ketika terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja tetap harus mengikuti hukum ketenagakerjaan tetapi juga tidak mengesampingkan perjanjian kerja laut.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Laut, Pemutusan Hubungan Kerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dua pertiga wilayah Indonesia adalah laut, oleh sebab itu Indonesia dikenal sebagai negara maritime. Sebagai negara maritim dengan wilayah lautan seluas 3,25 juta km² dari luas wilayah keseluruhan 7,81 juta km²,⁵ dapat dikatakan bahwa Indonesia mempunyai keistimewaan sendiri disektor kelautan dibandingkan dengan negara lainnya, baik itu dalam bidang perdagangan ataupun usaha jasa.

Kedua bidang tersebut berkaitan erat dengan pekerja dan pemberi kerja baik di sektor formal ataupun informal. Pekerja sektor formal adalah pekerja yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan yang berbadan hukum, yang mempunyai aturan tertulis yang jelas seperti Kontrak, PeraturanPerusahaan, PerjanjianKerja, dan PerjanjianKerjaBersama. Sedangkan pekerja sektor informal adalah pekerja yang dipekerjakan oleh perseorangan yang tidak berbadan hukum dan umumnya pada pengikatan tidak didasari pada aturan tertulis.

Setiap usaha yang didirikan pastinya mempunyai pekerja di dalamnya. Peranan yang sangat penting dalam sebuah usaha adalah adanya pekerja. Dapat dikatakan bahwa pekerja merupakan jiwa dari suatu usaha. Bayangkan jika dalam suatu usaha tidak ada pekerja didalamnya, tentu saja setiap tugas yang ada tidak dapat berjalan semestinya. Sebagai suatu komponen yang penting, pekerja seharusnya ditempatkan pada posisi yang diuntungkan, bukan sebaliknya.

Berdasarkan data yang diambil dari website Pengadilan Negeri Manado Kelas IA, Provinsi Sulawesi Utara jumlah perkara yang masuk terkait dengan perselisihan hubungan industrial (PHI) dalam rentang waktu 2013 sampai dengan Januari 2020 sebanyak 179 perkara. Tiga tahun terakhir dengan rincian sebagai berikut, pada tahun 2017 sebanyak 24 perkara, tahun 2018 sebanyak 27 perkara dan pada tahun 2019 sebanyak 28 perkara.⁶ Jika dilihat setiap tahunnya perkara yang masuk makin meningkat. Dengan meningkatnya perkara yang masuk,

⁵ <http://www.kkp.go.id/lartikel/l2233-maritim-indonesia-kemewahan-yang-luar-biasa>. Diakses pada 21 Januari 2020 pukul 22.50 WITA.

⁶ <http://pn-manado.go.id/publik/layanan-informasi-perkara/statistik-perkara.html>. Diakses pada 25 Januari 2020. Pukul 22.10 WITA.

¹ Artikel Tesis

² Mahasiswa pada Pascasarjana Unsat, NIM. 18202108016

³ Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

dapat dikatakan bahwa kehidupan kaum pekerja/buruh tiap tahunnya masih berada pada posisi timpang. Data diatas belum termasuk dengan jumlah pengaduan PHI yang masuk di Disnakertrans provinsi atau kabupaten kota.

Pekerja laut mempunyai keunikan tersendiri dibandingkan pekerja pada umumnya. Menurut data terbaru yang dihimpun dari Badan Pusat Statistik, keadaan ketenagakerjaan Indonesia sampai dengan Februari 2019, jumlah buruh/karyawan/pegawai berjumlah 50,62 juta orang. Sedangkan pekerja yang bekerja dilaut sebesar 1.143.290 orang dengan rincian 1.120.462 dengan jenis berjenis kelamin laki dan sebanyak 22.828 dengan jenis kelamin perempuan.⁷ Melihat jumlah tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pelaut merupakan pekerja minoritas bila dibandingkan pekerja pada umumnya yang berada di darat.

Melihat keadaan tersebut, seharusnya pemerintah Indonesia lebih memperhatikan nasib pekerja laut. Pekerja laut banyak menghabiskan waktu dengan bekerja di atas kapal, dapat dikatakan hampir sepanjang hari. Melihat resiko yang sangat besar sudah seharusnya mereka mendapatkan perlindungan hukum untuk hak-hak normatif pekerja. Hal tersebut ditegaskan dalam Konsiderans UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Konstitusi Negara Republik Indonesia Pasal 27 dan Pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah mengatur tentang perlindungan hukum bagi pekerja diantaranya,

Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, "Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Pasal 28D Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, "Setiap orang berhak atas jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil

serta perlakuan yang sama dihadapan hukum."

Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

Realitasnya kaum pekerja masih menjadi salah satu kelompok terpinggirkan atau termajinalkan (*marginalized groups*) dalam proses pembangunan. Padahal dengan diratifikasinya 18 Konvensi Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organization*) oleh pemerintah Indonesia sampai tahun 2008, mestinya kehidupan kaum buruh menjadi lebih baik.⁸ Sebagai upaya memberikan perlindungan kepada pelaut dan para awak kapal yang bekerja di kapal yang berbendera asing, ILO telah mengadopsi *Maritime Labour Convention, 2006* (Konvensi Ketenagakerjaan Maritim, 2006) pada Sidang Ketenagakerjaan Internasional ke-94 yang telah diselenggarakan di Jenewa pada tanggal 23 Februari 2006, dan mulai berlaku secara internasional pada tanggal 20 Agustus 2013.

Sebagai salah satu negara yang memiliki jumlah pelaut terbesar, sudah sepatutnya Indonesia memberikan perlindungan kepada pekerja yang bekerja diatas kapal dengan meratifikasi *Maritime Labour Convention, 2006*. Pada tanggal 6 Oktober 2016 telah disahkan dan diundangkan menjadi UU No.15 Tahun 2016 tentang Pengesahan *Maritime Labour Convention, 2006* (Konvensi Ketenagakerjaan Maritim, 2006).

Seperti yang diketahui akibat-akibat dari sistim tidak campur tangan negara dan "perjanjian yang bebas" berhubungan dengan tumbuhnya industri pabrik yang cepat, yang menyebabkan keadaan-keadaan yang tak tertahan. Sifat ploletaris dari kelas buruh menyebabkan kemerdekaan kaum buruh untuk mengatur hubungan perburuhan dengan majikan hanya namanya saja merdeka, sebab mereka terpaksa menerima syarat-syarat perburuhan yang ditentukan oleh majikan.⁹

⁷ <https://pelaut.dephub.go.id/>. Diakses pada 22 Januari 2020. Pukul 22.05 WITA.

⁸ LBH Padang. 2007. Hak-hak Buruh yang Kian Disingkirkan. *Suara Rakyat*. Nomor 5/Mei/2007 : 3.

⁹ L.J.van Apeldoorn. 2011. *Pengantar Ilmu Hukum*. Cetakan ke-34. Jakarta: Pradnya Paramita. 367-368.

Seiring dengan perkembangan zaman dimana sudah banyak perusahaan-perusahaan di sektor kelautan, tak dapat dipungkiri banyak juga timbul perselisihan hubungan industrial antara pelaut dan pengusaha. Seringkali para pekerja laut tidak mendapatkan hak dan perlindungan hukum yang jelas, banyaknya aturan-aturan yang menyangkut pekerja laut termasuk di antaranya ketentuan dalam Pasal 395 - Pasal 452 KUHDagang, UU No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran dan juga PP No. 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan yang mengatur tentang adanya perjanjian kerja laut bagi para pekerja laut. Selain itu perjanjian kerja laut juga tunduk dalam Bab VIIA KUHPerdara mengenai perjanjian kerja selama tidak diatur dalam KUHDagang. Ada hal-hal lain yang juga diatur dalam KUHPerdara seperti syarat sah nya suatu perjanjian juga mengatur mengenai wanprestasi, ganti rugi dan lain sebagainya. Dewasa ini banyak pihak yang menggunakan perjanjian kerja laut sebagai dasar aturan dalam menerapkan hak-hak pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Akibatnya perlindungan hukum bagi pekerja laut dalam peraturan perundang-undangan terjadi inkonsistensi peraturan sehingga menyebabkan *conflict of norm*.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah kedudukan perjanjian kerja laut terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja pekerja laut?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi pekerja laut apabila terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja?

C. Metode Penelitian

Menurut Surjono Sukanto ada dua jenis penelitian hukum, yaitu penelitian hukum normatif, dan penelitian hukum empiris. *Penelitian hukum normatif atau yang disebut juga penelitian hukum kepustakaan adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka. Sedangkan penelitian hukum empiris adalah penelitian yang datanya diperoleh secara langsung dari masyarakat yang dinamakan data primer*¹⁰ Berdasarkan penjelasan diatas maka

¹⁰ Soerjono Soekanto, Sri Mamuji. 2015. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Cetakan ke-17. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 12-14.

dalam penulisan ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif.

Bahan hukum tersebut diatas yang dikaji dan yang dianalisis dalam penelitian hukum normative adalah dengan menggunakan studi dokumenter. Studi dokumenter dalam penulisan ini mengkaji berbagai dokumen-dokumen seperti peraturan perundang-undangan, literatur dan sebagainya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kedudukan perjanjian kerja laut terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja pekerja laut

Ketentuan Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Adanya perjanjian demikian sangatlah esensial. Pemahaman di atas pada prinsipnya serupa dengan apa yang ada di Eropa. Di kebanyakan negara di Eropa dasar atau landasan hukum perburuhan dapat ditemukan di dalam 'perjanjian kerja'. Di negara-negara di Eropa (baik di dalam peraturan perundang-undangan maupun dalam yurisprudensi), perjanjian kerja dipahami mencakup tiga elemen inti: pekerjaan, upah dan otoritas/kewenangan. Ini berarti bahwa perjanjian kerja adalah suatu kesepakatan dengan mana buruh/pekerja mengikatkan diri sendiri untuk bekerja di bawah otoritas/kewenangan majikan dengan menerima pembayaran upah.¹¹ Sebagaimana layaknya undang-undang, pembuatan perjanjian bertujuan mengatur hubungan hukum dan melahirkan seperangkat hak dan kewajiban. Bedanya jika undang-undang mengatur masyarakat secara umum (publik), perjanjian mengatur dan hanya mengikat para pihak yang membuat perjanjian.¹²

Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Smr antara Syamsuddin dan Zaenal sebagai penggugat melawan PT. Rusianto Bersaudara adapun dengan duduk perkaranya sebagai berikut, Syamsuddin (Penggugat I) mulai bekerja di PT. Perusahaan Pelayaran Rusianto

¹¹ Agusmidah, et.al. 2012. *Bab-Bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia*. Denpasar: Pustaka Larasan, Universitas Indonesia, Universitas Leiden, Universitas Groningen. 13.

¹² Abdul Khakim. 2017. *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti. 46.

Bersaudara sejak tanggal 27 Mei 1993 diberhentikan pada tanggal 13 Oktober 2015 (masa Kerja 22 tahun) dengan upah terakhir sebesar Rp. 2.800.000/bulan (upah pokok = Rp. 2.400.000 dan tunjangan tetap = Rp. 400.000) dan jabatan terakhir sebagai Juru Mudi pada KM. TB. Boro 21, Lokasi Kelurahan Sungai Lais Samarinda. Zaenal (Penggugat II) mulai bekerja di PT. Pelayaran Rusianto Bersaudara sejak tanggal 10 Januari 2005 diberhentikan pada tanggal 20 April 2015 (masa Kerja 9 tahun 9 bulan) dengan upah terakhir sebesar Rp. 2.800.000/bulan (Upah Pokok = Rp. 1.500.000 dan Tunjangan Tetap = Rp. 300.000) jabatan terakhir sebagai Juru Mudi pada KM. TB. Berau Coal 8. Zaenal telah diberhentikan tanpa adanya kesalahan yang dibuktikan dengan surat Pengalaman Kerja tanggal 20 April 2015.

Jawaban gugatan dari tergugat yang pada intinya menerangkan bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat adalah berdasarkan perjanjian kerja laut yang merujuk pada KUHDagang serta UU No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran. Selain itu, dalam jawabannya Tergugat mengatakan bahwa permasalahan Penggugat I ini adalah Sertifikat Kepelautan yang dimilikinya sudah habis masa berlakunya (*out of date*), sehingga perusahaan meminta yang bersangkutan untuk melakukan pembaruan sertifikat agar bisa dipekerjakan kembali diatas kapal, namun Penggugat I tidak mengindahkan perintah ini. Sedangkan untuk permasalahan Penggugat II an. Zaenal terikat dengan Perjanjian Kerja Laut No. PK. 301/57/III/1/KSOP-SMD/2015 tertanggal 6 Januari 2015, dengan Jabatan sebagai Masinis II pada Kapal TB. Berau Coal 7. Sama seperti dengan uraian diatas bahwa hubungan kerja antara Penggugat II dan Tergugat adalah mengacu pada perjanjian kerja laut selain itu, Sertifikat Kepelautan yang dimilikinya ternyata Tidak Asli (Palsu). Ini baru diketahui ketika ada pemeriksaan dari Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas II Samarinda terhadap keabsahan sertifikat Pelaut yang bersangkutan, atas dasar inilah Tergugat memberhentikan yang bersangkutan, karena telah melakukan pembohongan atau penipuan kepada perusahaan, sesuai Pasal 9 perjanjian kerja laut :

Pihak I berhak pada setiap waktu mengakhiri hubungan kerja atau perjanjian ini, sekalipun

tanpa pemberitahuan terlebih dahulu karena alasan – alasan yang mendesak umpamanya:

- a. Pihak II kurang cakap, berkelakuan buruk, lengah atau lalai dalam kewajiban, tidak patuh perintah yang dimaksud pa sal (8) atau melakukan perbuatan lain yang merugikan Pihak I.
- b. Bila Pihak II ternyata melakukan perbuatan – perbuatan yang bertentangan dengan hukum pidana atau melanggar peraturan – peraturan pemerintah Republik Indonesia, maka ia akan diturunkan di tempat / pelabuhan dimana peristiwa itu terjadi dan diserahkan kepada Pihak yang berwajib.

Terhadap gugatan dan jawaban tergugat tersebut hakim dalam pertimbangan hukumnya menyatakan bahwa dengan adanya ketentuan di dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka tidak serta merta ketentuan di dalam KUHDagang menjadi tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Menurut pendapat Majelis Hakim bahwa ketentuan yang diatur di dalam Bab Keempat KUHDagang bersifat khusus (*lex specialis*), dan ketentuan yang diatur di dalam BAB VIIA KUHPerdara bersifat umum, maka berlakulah asas "*lex specialis derogat legi generalis*". Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan pertimbangan tersebut di atas maka Majelis Hakim berkesimpulan apabila suatu hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja laut terdapat pengaturannya di dalam KUHDagang dan/atau UU No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, maka ketentuan dalam KUHPerdara dan/atau UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan haruslah dikesampingkan. Dalam hal ini berlaku asas metaprinciple yang mengatakan : "*lex posterior generalis, non derogat legi priori specialis*". Artinya undang-undang yang terbit kemudian yang generalis (bersifat umum) tidak mengalahkan (mengesampingkan) pendahulunya. Oleh karena itu, Majelis Hakim berpendapat dengan telah adanya pengaturan umum di dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggantikan Ketentuan Bab Ketujuh A KUHPerdara, tidak serta merta dapat mengesampingkan atau menggantikan ketentuan di dalam KUHDagang dan/atau UU No.17 Tahun 2008 tentang Pelayaran dan PP No.7 Tahun 2000 tentang Kepelautan dan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 84

Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal. Menimbang, bahwa berdasarkan perjanjian kerja laut antara Penggugat I dengan Tergugat, tertanggal 2 Oktober 2014 sebagaimana, bukti T-1 dan perjanjian kerja laut antara Penggugat II dengan Tergugat, tertanggal 6 Januari 2015 sebagaimana, bukti P-10 dan bukti T-3, dihubungkan dengan ketentuan Pasal 1338 Ayat (1) dan Ayat (2) KUHPerdara mengamanatkan bahwa : Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerdara, yang menyatakan bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”, artinya bahwa kedua belah pihak wajib mentaati dan melaksanakan perjanjian yang telah disepakati sebagaimana mentaati undang-undang. Pasal 1338 Ayat (2) KUHPerdara, yang menyatakan bahwa: “suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu”. Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum diatas maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Hubungan Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terikat dalam hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja laut. Berdasarkan pertimbangan tersebut hakim dalam amar putusannya menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama dengan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Smr hakim menyatakan bahwa hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja didasarkan pada perjanjian kerja laut. Putusan diatas tidak dapat diterima oleh pihak penggugat sehingga mereka mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia dengan Putusan Nomor 313 K/Pdt.Sus-PHI/2018.

Putusan Nomor 313 K/Pdt.Sus-PHI/2018 mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi Syamsuddin, menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi Zaenal dan memperbaiki Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Smr. Terhadap alasan-alasan dalam memori dan kontra memori kasasi, Mahkamah Agung berpendapat bahwa alasan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah

meneliti memori kasasi tanggal 16 Mei 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 6 Juni 2017 dihubungkan dengan pertimbangan Judex Facti, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa Judex Facti tidak mempertimbangkan ketentuan Pasal 337 Undang Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran yang pada pokoknya hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja laut tunduk pada Undang Undang Ketenagakerjaan;
2. Bahwa terhadap Penggugat I Judex Facti tidak mempertimbangkan bukti T.6 berupa Buku Pelaut Penggugat I, apabila bukti tersebut dipertimbangkan secara seksama maka diperoleh fakta hukum bahwa Penggugat I sudah mulai bekerja pada Tergugat sejak Mei 1993 sampai dengan Mei 2015 sehingga masa kerja 22 (dua puluh dua) tahun dengan upah terakhir sesuai bukti P.2 sebesar Rp2.406.862,00/bulan dan saat diputus hubungan kerjanya Penggugat I sesuai bukti P.1 berupa KTP telah memasuki usia pensiun sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 15 PP No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun. Dengan demikian terhadap peristiwa hukum tersebut diterapkan ketentuan Pasal 167 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 diputus hubungan kerjanya karena memenuhi usia pensiun;
3. Bahwa terhadap Penggugat II memiliki sertifikat Kepelautan tidak asli berdasarkan hasil pemeriksaan Kesyahbandaran Samarinda melanggar Pasal 9 Perjanjian Kerja Laut antara Penggugat II dengan Tergugat, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja sign off letter tanggal 13 Oktober 2015 sah dan mengikat.

Kedudukan pertimbangan hukum dalam putusan sangat penting. Bahkan dapat dikatakan sebagai inti yuridis dari sebuah putusan hakim. Suatu pertimbangan hukum dalam putusan hakim dipandang cukup apabila memenuhi syarat minimal pertimbangan sebagai berikut:¹³ Pertama, pertimbangan menurut hukum dan

¹³ Jonaedi Efendi. 2018. *Rekonstruksi Dasar Pertimbangan Hukum Hakim Berbasis Nilai-nilai Hukum dan Rasa Keadilan yang hidup dalam Masyarakat*. Depok: Prenadamedia Group. 109-110.

perundang-undangan. Hakim dalam mengambil putusan atas suatu perkara yang diadili harus membuat pertimbangan berdasarkan hukum dan/atau legal yuridis. Kedua, pertimbangan demi mewujudkan keadilan. Keadilan harus selalu melekat dalam putusan hakim karena keadilan merupakan tujuan utama dari hukum dan perundang-undangan itu sendiri.

Putusan pengadilan merupakan bagian dari proses penegakan hukum yang bertujuan untuk mencapai kebenaran dan keadilan. Putusan pengadilan merupakan produk penegak hukum yang didasarkan pada hal-hal yang relevan secara yuridis yang muncul secara sah di persidangan. Kualitas putusan pengadilan berkorelasi dengan profesionalisme, kecerdasan moral, dan kepekaan nurani hakim. Pertimbangan hukum (*legal reasoning*) yang dipakai para hakim sebagai landasan dalam mengeluarkan amar putusan, merupakan determinan dalam melihat kualitas putusan.¹⁴

Putusan hakim adalah merupakan akhir dari suatu proses perkara, apalagi suatu putusan peninjauan kembali yang tidak ada lagi upaya hukumnya, sehingga harus dibuat secara cermat dan hati-hati, agar keadilan yang merupakan roh dari hukum dapat tercapai. Suatu putusan yang mencederai keadilan akan menimbulkan bencana, seperti yang pernah dikatakan Hugo de Groot seorang filsuf Belanda yang menyatakan "*Vbi iudicia deviciunt incipit bellum*" artinya "ketika suatu putusan tidak memberikan keadilan maka disitulah mulainya perang".¹⁵

B. Perlindungan hukum bagi pekerja laut apabila terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Pelaut merupakan salah satu profesi sektor maritim yang memiliki peran penting bagi setiap kapal yang berlayar di wilayah Indonesia. Setiap kapal yang berlayar memegang tanggung jawab yang besar baik terhadap awak kapal, penumpang dan muatan barang yang dibawa. Di samping itu, medan lautan yang luas (bahkan ada pula kapal yang berlayar antar samudera), tantangan perubahan cuaca saat berlayar dan

berbagai faktor ekstrim lainnya menjadikan profesi seorang pelaut sangat beresiko, oleh karena itu tidak jarang pekerjaan sebagai seorang pelaut harus bertaruh dengan nyawa.¹⁶

Perlindungan hukum yang dimaksud disini ialah perlindungan terhadap pelaut yang bekerja di kapal yang memiliki kebangsaan Indonesia sesuai dengan ketentuan PP No. 51 Tahun 2002 tentang Perkapalan. Dalam UU No. 17 Tahun 2008, pengertian kapal adalah kendaraan air dengan bentuk dan jenis tertentu, yang digerakkan dengan tenaga angin, tenaga mekanik, energi lainnya, ditarik atau ditunda, termasuk kendaraan yang berdaya dukung dinamis, kendaraan di bawah permukaan air, serta alat apung dan bangunan terapung yang tidak berpindah-pindah. Mengacu pada Pasal 310 KUH Dagang, kapal laut adalah semua kapal yang dipergunakan untuk pelayaran di laut atau diperuntukkan bagi itu. Sehingga terdapat kapal perairan darat, yaitu kapal yang dipakai untuk pelayaran di perairan darat (seperti : sungai, danau, dan lain lain). Selanjutnya yang termasuk dalam golongan kapal laut ialah : kapal niaga, kapal nelayan, kapal pesiar, kapal penumpang, kapal penolong, kapal penangkap ikan, kapal tongkang, dan lain lain.¹⁷ Menurut Muchtarudin Siregar, jenis kapal dapat dibagi yaitu: kapal penumpang (*passenger vessel*), kapal barang (*general cargo vessel*) yang konvensional, kapal peti kemas (*container vessel*) yang dapat berupa semi container dan full container, kapal pengangkut kayu (*log carrier*), dan kapal tangka pengangkut minyak (*tankers*).¹⁸

Pelaut merupakan pekerjaan yang khusus. Kekhususan tersebut bukan hanya mengenai spesifikasi kerja saja, tetapi juga mengenai ketentuan-ketentuan yang mengatur bagi pekerja laut yang tersebar dalam beberapa peraturan perundang-undangan. Ada beberapa peraturan perundangan-undangan yang sulit

¹⁴ Artidjo Alkostar. 2009. Dimensi Kebenaran dalam Putusan Pengadilan. *Varia Peradilan Majalah Hukum Ikatan Hakim Indonesia*. Volume XXIV Nomor 281: 36.

¹⁵ Harifin A. Tumpa. 2012. Kontraversi Putusan Hakim. *Varia Peradilan Majalah Hukum Ikatan Hakim Indonesia*. Volume XXVII Nomor 323: 16.

¹⁶ Dimas Pratama Yuda dan Jawade Hafidz. 2017. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Pelaut Dengan Sistem Kontrak. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*. Volume 12 Nomor 3 : 555.

¹⁷ Pranoto, "Perkapalan Laut", http://www.bppptegal.com/v1/index.php?option=com_content&view=article&id=164:perkapalan-laut&catid=44:artikel&Itemid=85. Diakses 10 Mei 2020.

¹⁸ Muchtarudin Siregar. 2012. *Beberapa Masalah Ekonomi dan Manajemen Transportasi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. 5.

untuk diterapkan pada pekerjaan tertentu seperti pada pekerjaan pelaut. Penerapan hukum hakikatnya adalah penyelenggaraan pengaturan hubungan hukum setiap kesatuan hukum dalam suatu masyarakat hukum. Pengaturan ini meliputi aspek pencegahan pelanggaran hukum (*regulation aspect*) dan penyelesaian sengketa hukum (*settlement of dispute*)-nya, termasuk pemulihan kondisi atas kerugian akibat pelanggaran itu (*reparation or compensation*).¹⁹

Tidak dapat dipungkiri penegakan hukum di Indonesia sangat jauh dari apa yang seharusnya. Dalam implementasinya perlindungan hukum terhadap pekerja laut apabila terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan tidak berjalan semestinya. Terdapat perbedaan penafsiran mengenai hak-hak normatif apa saja yang akan didapatkan pekerja laut jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Lawrence Friedmann, efektif dan berhasilnya penegakan hukum tergantung pada tiga unsur sistem hukum yaitu struktur hukum (*structure of law*), substansi hukum (*substance of the law*) dan budaya hukum (*legal culture*). Pelanggaran terhadap hak-hak pelaut ini dapat juga dilakukan oleh negara, yang seharusnya terjadi negara itu menghormati, melindungi serta memenuhi hak. Tetapi yang terjadi negara melakukan tindakan bertentangan dengan HAM, tidak melakukan tindakan yang seharusnya dilakukan, dan gagal melakukan perlindungan bagi pekerja/buruh.

Demi memberikan perlindungan kepada pelaut dalam pelaksanaan hubungan kerja, Indonesia memiliki kewajiban dan berhak untuk membuat serta menegakan hukum demi menunjang tinggi hak asasi pekerja/buruh. Konstitusi Negara Republik Indonesia telah memberikan jaminan perlindungan negara terhadap rakyat Indonesia termasuk buruh dalam konteks ketenagakerjaan baik didalam pembukaan maupun batang tubuh.

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 "...kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk

memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa... serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia."

Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Pasal 28A Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 "Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya."

Pasal 28C Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 "Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya..."

Pasal 28D Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, "Setiap orang berhak atas jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum."

Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

Dengan demikian penegakan hukum (*law enforcement*) yang dilakukan dengan baik dan efektif merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan suatu negara dalam upaya mengangkat harkat dan martabat bangsanya di bidang hukum terutama dalam memberikan perlindungan hukum terhadap warga negara. Namun sebaliknya, penegakan hukum yang tidak berjalan sebagaimana mestinya merupakan indikator, bahwa negara belum sepenuhnya mampu memberikan perlindungan hukum kepada warganya.²⁰

Beberapa instrumen hukum nasional telah memberikan ketentuan dalam rangka melindungi pelaut, walaupun belum diatur secara komprehensif. Diantaranya terdapat dalam Pasal 151 UU No. 17 Tahun 2008, perjanjian kerja laut harus memuat ketentuan kesejahteraan pelaut yang meliputi gaji, jam kerja dan jam istirahat, jaminan pemberangkatan ke tempat tujuan dan pemulangan ke tempat asal, kompensasi apabila kapal tidak dapat beroperasi karena mengalami

¹⁹ Emeritus, *et.al.* 2012. *Hukum Sebagai Suatu Sistem*. Bandung: Fikahati Aneska. 165.

²⁰ H. Sadjijono. *Op.cit.* 41-42.

kecelakaan, kesempatan mengembangkan karier, pemberian akomodasi, fasilitas rekreasi, makanan atau minuman dan pemeliharaan dan perawatan kesehatan serta pemberian asuransi kecelakaan kerja. Dalam Bab V PP No. 7 Tahun 2000 mengatur perlindungan kerja pelaut diantaranya mengenai buku pelaut, persyaratan kerja diatas kapal, hak dan kewajiban pelaut, akomodasi dan kesejahteraan pelaut (jam kerja, upah, hari libur, cuti, masa kontrak, pemutusan hubungan kerja, biaya ganti rugi, dan kecelakaan kerja).

Perlindungan hukum bagi buruh termasuk didalamnya pelaut dalam kancah internasional terdapat dalam konvensi ILO. ILO bertugas menyelenggarakan konferensi dan meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan pekerja dengan cara membuat peraturan perundang-undangan atau standar-standar internasional yang dituangkan dalam bentuk Konvensi dan rekomendasi dan disahkan oleh Konferensi Perburuhan Internasional. Kemudian diratifikasi oleh setiap negara anggota yang mempunyai kekuatan hukum sebagai undang-undang, sedang rekomendasi dibuat untuk tidak diratifikasi melainkan untuk memberikan pedoman khusus kepada negara anggota di dalam menyusun peraturan perundang-undangan nasional di negara masing-masing. Akibat dari meratifikasi suatu konvensi adalah setiap negara yang meratifikasi konvensi mempunyai kewajiban yang mengikat untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam konvensi tersebut.²¹

Hak-hak pelaut yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 17 Tahun 2008, PP No.7 Tahun 2000 dan aturan hukum nasional lainnya belum dapat menjamin terpenuhinya hak pelaut secara keseluruhan. Sebab itu Indonesia meratifikasi *Maritime Labour Convention*, 2006 (Konvensi Ketenagakerjaan Maritim, 2006) yang berakibat hukum Indonesia harus memberlakukan ketentuan-ketentuan dalam konvensi ini secara penuh guna menjamin hak semua awak kapal atas pekerjaan yang layak. Untuk Indonesia, *Maritime Labour Convention* memiliki pengaruh signifikan karena Indonesia adalah negara terbesar kedua dalam penyediaan pelaut. Oleh karena itu, penting bagi negara untuk memiliki sistem inspeksi reguler yang

teratur dan terkoordinasi, pemantauan dan langkah-langkah pengendalian/pengawasan kapal yang diadopsi oleh pihak yang berwenang.²² *Maritime Labour Convention* merupakan konvensi yang mengatur tentang hak anak buah kapal. Kaidah dan peraturan dalam konvensi ini telah dikelompokkan secara umum ke dalam 5 (lima) *title*, yaitu : (1) persyaratan minimum bagi awak kapal untuk bekerja di atas kapal, (2) kondisi kerja, (3) akomodasi, fasilitas rekreasi, makanan dan *catering*, (4) perlindungan kesehatan, perawatan medis, kesejahteraan dan jaminan sosial, dan (5) kepatuhan dan penegakkan. Dalam merancang sebuah peraturan perundang-undangannya harus mematuhi hak-hak dasar pekerja.

Fundamental Rights and Principles

Article III

Each Member shall satisfy itself that the provisions of its law and regulations respect, in the context of this Convention, the fundamental rights to:

- a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;*
- b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour;*
- c) the effective abolition of child labour; and*
- d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.*

Walaupun sudah meratifikasi *Maritime Labour Convention* tetapi dalam Pasal II Ayat (4) *Maritime Labour Convention* tidak mengatur pekerja di kapal perikanan. Perlindungan untuk pekerja di kapal perikanan dalam konvensi internasional diatur dalam Konvensi 188 Tentang Pekerjaan dalam Penangkapan Ikan, tetapi Indonesia tidak meratifikasi konvensi tersebut karena beranggapan telah meratifikasi *Maritime Labour Convention*. Menurut Prof. Dr. Ir. H. Ari Purbayanto, M.Sc²³, ABK kapal di sektor perikanan mempunyai pekerjaan yang lebih berat dibandingkan dengan mereka yang bekerja di kapal umum. Secara umum pekerjaan ABK dibagi kedalam 4 (empat) kategori utama: bagian dek (*deck department*), bagian teknik

²²

https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_522323/lang-en/index.htm, diakses pada 23 Mei 2020.

²³ Guru Besar Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Institut Pertanian Bogor (IPB), Pakar Perikanan Tangkap.

²¹ H. Zainal Asikin. 2016. *Pengantar Tata Hukum Indonesia*. Cetakan ke-3. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 151.

(*engineering department*), bagian pelayanan (*steward's department*), bagian lain-lain. ABK kapal penangkap ikan utamanya melakukan pekerjaan diatas dek (*deckhands*) pada operasi penangkapan ikan, mulai persiapan, pengoperasian alat tangkap, hingga penanganan ikan.²⁴

Maritime Labour Convention

Pasal II Ayat (4)

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

Khusus untuk awak kapal perikanan mekanisme perlindungan hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja telah diatur dalam Peraturan Menteri Kelautan Dan Perikanan Republik Indonesia Nomor 42/PERMEN-KP/2016 Tentang Perjanjian Kerja Laut Bagi Awak Kapal Perikanan. Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilaksanakan apabila perjanjian kerja laut batal demi hukum; dan/atau perjanjian kerja laut berakhir dengan sendirinya. Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dapat dilakukan atas permintaan pemilik Kapal Perikanan, Operator Kapal Perikanan, Agen Awak Kapal Perikanan, Nakhoda Kapal Perikanan, Awak Kapal Perikanan, instansi berwenang, organisasi perikanan, atau organisasi awak kapal perikanan. Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan oleh pemilik Kapal Perikanan, Operator Kapal Perikanan, Agen Awak Kapal Perikanan, atau Nakhoda Kapal Perikanan, antara lain karena sudah tidak produktif bekerja, melalaikan kewajibannya, tidak mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan, menggunakan dokumen palsu, membahayakan ketertiban kerja di Kapal Perikanan dan/atau terlibat dalam tindak pidana. Selain itu Pemutusan Hubungan Kerja juga dapat

dilakukan oleh Awak Kapal Perikanan, antara lain karena sering menerima pengancaman, penganiayaan, dan penindasan, tidak mendapat perlindungan dan kesejahteraan, tidak mendapat bayaran upah, melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau melakukan tindakan asusila.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kedudukan perjanjian kerja laut pada dasarnya sama dengan perjanjian kerja pada umumnya, yakni harus memerhatikan beberapa ketentuan baik dalam UU No. 13 Tahun 2003, KUHPerdara, maupun KUHDagang, yang membedakannya perjanjian kerja laut khusus dibuat untuk pelaut yang memiliki keahlian atau keterampilan khusus sebagai awak kapal. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial termasuk didalamnya perselisihan pemutusan hubungan kerja harus berpedoman pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (sesuai dengan Pasal 337 UU No. 17 Tahun 2008).
2. Perlindungan hukum terhadap pekerja laut dalam pemutusan hubungan kerja terdapat dalam beberapa aturan baik itu dalam kancah nasional maupun internasional. Pada intinya apabila pekerja mendapat pemutusan hubungan kerja maka berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya, penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan sebesar 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

B. Saran

1. Sesuai dengan Pasal 337 UU No. 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, ketentuan

²⁴ Diskusi Online via Zoom Meetings yang diselenggarakan Himapikani Wilayah III dengan tema Kupas Tuntas: "Indikasi Perampasan HAM serta Eksploitasi pada ABK Indonesia yang Bekerja di Kapal Asing" Jumat, 8 Mei 2020.

ketenagakerjaan di bidang pelayaran dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Nyatanya pihak perusahaan tetap memakai KUHDagang sebagai dasar hukum apabila terjadi pemutusan hubungan kerja sehingga hak-hak yang diterima oleh pekerja laut didasarkan apa yang tertera pada perjanjian kerja laut sehingga tidak mencerminkan adanya perlindungan dan penegakan HAM yang seharusnya. Seharusnya dalam pembuatan perjanjian kerja laut harus memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan terutama UU No. 13 Tahun 2003. Kemudian harus adanya harmonisasi peraturan perundang-undangan agar tidak terjadi salah tafsir dari para penegak hukum, contohnya dalam Permenhub No. 84 Tahun 2013 yang masih menggunakan perjanjian kerja laut sebagai pedoman apabila terjadi perselisihan.

2. Dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja laut yang paling penting Indonesia harus menjalankan sungguh-sungguh apa yang sudah tertuang dalam aturan-aturan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan bagi pelaut. Indonesia seharusnya meratifikasi ILO 188 Tentang Pekerjaan dalam Penangkapan Ikan, dengan begitu Indonesia dapat merujuk pada konvensi ini dalam rangka memajukan perlindungan HAM bagi pelaut.

DAFTAR PUSTAKA

- LBH Padang. 2007. Hak-hak Buruh yang Kian Disingkirkan. *Suara Rakyat*. Nomor 5/Mei/2007 : 3.
- L.J.vanApeldoorn. 2011. *Pengantar Ilmu Hukum*. Cetakan ke-34. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Soerjono Soekanto, Sri Mamuji. 2015. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Cetakan ke-17. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 12-14.
- Peter Mahmud Marzuki. 2011. *Penelitian Hukum*. Cetakan ke-7. Jakarta: Kencana.
- Agusmidah, et.al. 2012. *Bab-Bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia*. Denpasar: Pustaka Larasan, Universitas Indonesia,

Universitas Leiden, Universitas Groningen.

- Abdul Khakim. 2017. *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Jonaedi Efendi. 2018. *Rekonstruksi Dasar Pertimbangan Hukum Hakim Berbasis Nilai-nilai Hukum dan Rasa Keadilan yang hidup dalam Masyarakat*. Depok: Prenadamedia Group.
- Artidjo Alkostar. 2009. Dimensi Kebenaran dalam Putusan Pengadilan. *Varia Peradilan Majalah Hukum Ikatan Hakim Indonesia*. Volume XXIV Nomor 281: 36.
- Harifin A. Tumpa. 2012. Kontraversi Putusan Hakim. *Varia Peradilan Majalah Hukum Ikatan Hakim Indonesia*. Volume XXVII Nomor 323: 16.
- Dimas Pratama Yuda dan Jawade Hafidz. 2017. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Pelaut Dengan Sistem Kontrak. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*. Volume 12 Nomor 3 : .
- Emeritus, et.al. 2012. *Hukum Sebagai Suatu Sistem*. Bandung: Fikahati Aneska.
- H. Zainal Asikin. 2016. *Pengantar Tata Hukum Indonesia*. Cetakan ke-3. Jakarta: RajaGrafindo Persada.