

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA LAUT (ZEE ARBEIDSOVERENKOMST) MENURUT KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM DAGANG¹

Oleh :

Clark Xaverius Harwen Sumanti²
clarksumanti071@student.unsrat.ac.id

Karel Yossi Umboh³

Jolanda Korua⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian terhadap pengaturan perjanjian kerja laut menurut KUHDagang dan Untuk memahami bagaimana implementasi terhadap perjanjian kerja untuk keselamatan tenaga kerja di laut. Dengan menggunakan metode penelitian Hukum Empiris atau Sosiologis, dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Perjanjian kerja laut pada prinsipnya mengacu pada Buku II Bab 4 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang tentang Perjanjian Kerja Laut, walaupun demikian ketentuan perjanjian kerja laut dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang tersebut merujuk lebih lanjut pada ketentuan perjanjian-perjanjian melakukan pekerjaan dalam Bab 7A Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Serta diatur juga di dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran dan peraturan pelaksanaannya. 2. Implementasi pengaturan hak dan kewajiban anak buah kapal dalam perjanjian kerja laut harus sesuai menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu meliputi hak-hak dan kewajiban sebagai pengusaha, tenaga kerja di laut serta penyelesaiannya jika terjadi perselisihan kerja.

Kata Kunci : *perjanjian kerja laut, KUHD*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja.

Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting.

Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.⁵ Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran ini merupakan program perlindungan pekerja yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.⁶

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja.⁷ Selanjutnya, menurut Soepomo, "Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan Pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril."⁸

Sektor kelautan Indonesia menjanjikan potensi komersial yang sangat besar bagi bangsa Indonesia. Salah satu bidang usaha yang dapat diduduki dibidang kepelautan adalah sebagai pelaut. Yang dimaksud dengan pelaut adalah setiap orang yang mempunyai kualifikasi keahlian atau keterampilan sebagai awak kapal sedangkan awak kapal didefinisikan sebagai 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 siji.⁹

⁵ Lalu Husni, *Perlindungan Buruh, Dasar-dasar Hukum Perburuhan dalam Zainal Asikin*, dkk, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997, hal 75.

⁶ *Ibid*, hal 75-76.

⁷ *Ibid*, hal 76.

⁸ Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hal 263-264.

⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan, Pasal 1 ayat (2) jo ayat (3), Sijil dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, dalam bidang pelayaran diartikan sebagai daftar nama orang yang bertugas sebagai

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 20071101128

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

Menyadari pentingnya tenaga kerja awak kapal, oleh karena itu setiap orang yang bekerja dilaut juga harus mendapatkan perlindungan. Sebagai negara hukum dan untuk memberikan jaminan keadilan dan kepastian hukum dalam upaya untuk mencapai tujuan nasional maka pemerintah Indonesia memberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan, untuk selanjutnya disebut "PP No. 7 Tahun 2000".

Setiap pelaut atau awak kapal yang sedang bekerja di atas kapal memiliki jabatan tertentu dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing demi kelancaran operasional kapal.¹⁰ Mengenai jabatan dan tugas awak kapal tersebut tertuang didalam perjanjian kerja dalam hal ini adalah Perjanjian Kerja Laut pada masing-masing awak kapal. Didalam PP No. 7 tahun 2000 Tentang Kepelautan yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja Laut adalah perjanjian kerja perorangan yang ditandatangani oleh pelaut Indonesia dengan pengusaha angkutan di perairan.

Penjelasan mengenai Perjanjian Kerja Laut juga dapat ditemui didalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) Pasal 395, yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja Laut adalah perjanjian yang diadakan antara seorang pengusaha perkapalan pada satu pihak dengan seorang buruh di pihak lain, dimana yang terakhir ini mengikat dirinya untuk melakukan pekerjaan dalam dinas pada pengusaha perkapalan dengan mendapat upah sebagai nakhoda atau anak buah kapal. Nakhoda adalah salah seorang dari awak kapal yang menjadi pemimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.¹¹

Perjanjian Kerja Laut adalah dasar hubungan kerja antara pengusaha perkapalan dengan seorang buruh atau para awak kapal. Hubungan kerja tersebut memiliki unsur adanya pekerjaan, upah dan perintah dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah sebagaimana yang tercantum didalam perjanjian kerja. Didalam Perjanjian Kerja Laut tersebut memuat mengenai syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Perjanjian kerja juga dibahas di dalam hubungan industrial yang menjelaskan sistem

hubungan yang menempatkan kedudukan pengusaha dan pekerja sebagai hubungan yang saling melengkapi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Selain unsur tersebut, dalam tatanan sistem ketenagakerjaan Indonesia terdapat pemerintah yang bersifat mengayomi dan melindungi para pihak. Pemerintah mengeluarkan rambu-rambu berupa aturan-aturan ketenagakerjaan demi terwujudnya hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja.¹²

Perkembangan lingkungan strategis nasional dan internasional menuntut penyelenggaraan pelayaran yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, peran serta swasta dan persaingan usaha, otonomi daerah, dan akuntabilitas penyelenggara negara, dengan tetap mengutamakan keselamatan dan keamanan pelayaran demi kepentingan nasional.¹³

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak".¹⁴ Selanjutnya Perjanjian kerja laut menurut Pasal 1 (5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2000 "Perjanjian Kerja Laut adalah perjanjian kerja perorangan yang ditandatangani oleh pelaut Indonesia dengan pengusaha angkutan di perairan".

Perjanjian kerja laut yang dilakukan antara pengusaha kapal dengan anak buah kapal atau kelasi disyaratkan harus diselenggarakan dihadapan seorang pegawai yang ditunjukkan oleh pihak yang berwenang. Yang dimaksud dengan wakil pemerintah yang berwenang disini adalah yang ikut terlibat dalam proses pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja laut.

Pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja laut adalah:

1. Pemilik selaku pengusaha kapal;
2. Nakhoda;
3. Anak buah kapal;
4. Syah bandar.

Awak kapal termasuk dalam hukum perburuhan, ini ditinjau dari segi perjanjian kerja yang diadakan, yaitu antara anak buah kapal (ABK) dengan pihak pengusaha. Istilah buruh sangat populer dalam dunia

awak kapal. <https://kbbi.web.id/sijil> diakses pada 10 Desember 2018

¹⁰ <https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pelaut>, diakses tgl 16 Pebruari 2024, jam 11.00 wita

¹¹ Undang-Undang Nomor. 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, Pasal 1 Ayat (41)

¹² Sri Subiandini Gultom, 2008, *Aspek Hukum Hubungan Industrial* Jakarta: Inti Prima Promosindo, Cet. Ke 2, hal. 14

¹³ Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran

¹⁴ Pasal angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

perburuhan/ketenagakerjaan, selain dari zaman penjajahan Belanda juga peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Seperti halnya dengan hubungan kerja pada perusahaan pada umumnya, maka pemutusan hubungan kerja di perusahaan pelayaran dapat terjadi dengan beberapa alasan yang dapat dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu berdasarkan KUH Perdata dan KUH Dagang.¹⁵ Selain itu ABK asal Indonesia itu dipaksa melaksanakan jam kerja yang berlebihan tanpa diberikan kompensasi. Misalnya, mereka harus bekerja mulai dari pukul 06.30 pagi hingga pukul 11.00 malam. Ini membuktikan bahwa hak-hak dan keselamatan ABK tidak tertindungi dengan baik, terutama bagi ABK Indonesia dan memerlukan upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak dan keselamatan kerja mereka.

Contoh kasus adalah yang terjadi di Tahun 2015 PT Rusianto Bersaudara telah mengakhiri hubungan kerja dua orang Anak Buah Kapal (ABK) yang telah bekerja selama 22 (dua puluh dua) tahun. Diketahui bahwa salah satu ABK tersebut diberhentikan karena memasuki usia pensiun, menurut kedua ABK, sejak diakhiri hubungan kerjanya mereka belum mendapatkan hak-hak yang seharusnya diperoleh berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.¹⁶ Kesimpulannya, ABK selain dapat dilihat dari sudut pandang yang sempit yakni hanya sekedar beberapa orang yang bertugas di atas kapal sebagai pekerja/buruh pada pihak pengusaha/majikan kapal. Namun, dapat pula dilihat dari sudut pandang yang luas, yang dalam kedudukannya tercakup perannya sebagai salah satu komponen bagi persyaratan keamanan dan keselamatan kapal selama dalam pelayaran.

Buruh/pekerja dalam melakukan pekerjaan, terlebih dahulu membicarakan mengenai apa yang harus dilakukan dengan apa yang tidak boleh dilakukan, serta membicarakan mengenai hak-hak dari buruh yang harus dipenuhi oleh pengusaha melalui perundingan bersama atau melalui perjanjian kerja bersama yang dibuat antara organisasi buruh dengan pengusaha/organisasi pengusaha.

Perjanjian kerja pada awalnya merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama. Isi dari perjanjian itu antara lain “mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, kemudian besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama.” Perjanjian kerja bersifat mengikat dan menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak untuk menaati segala hal yang diatur pada perjanjian kerja tersebut.¹⁷

Pasal 1 ayat 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara tegas menyebutkan bahwa perjanjian buruh dikenal dengan istilah perjanjian kerja bersama yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara seorang pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Permasalahan ini perlu diingatkan lagi karena dengan pertimbangan karena banyaknya masalah tentang tenaga kerja/awak kapal yang tidak menerima hak sesuai yang diperjanjikan, walaupun aturannya secara terperinci sudah menjabarkannya dan hal ini penting dilakukan demi keselamatan para tenaga kerja di laut serta menghindari terjadinya sengketa antara pengusaha dan pekerja.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaturan perjanjian kerja laut menurut KUHDagang ?
2. Bagaimanakah implementasi terhadap perjanjian kerja laut bagi pihak yang terlibat menurut KUHD ?

C. Metode Penulisan

Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian hukum normatif.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Perjanjian Kerja Laut Menurut KUHDagang

Dasar hukum dibuatnya perjanjian kerja laut pada prinsipnya mengacu pada Buku II Bab 4 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang tentang Perjanjian Kerja Laut, walaupun demikian ketentuan perjanjian kerja laut dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang tersebut merujuk lebih lanjut pada ketentuan perjanjian-

¹⁵ *Ibid*, hal 19

¹⁶ Prananingtyas, Paramita & Malikhatun, Siti. V. I. R. b. B. (2017). Tugas Dan Tanggung Jawab Syahbandar Dalam Kegiatan Pengangkutan Laut Di Indonesia. *Diponegoro Law Journal*, 6(1), 1-13. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/article/view/15546>., diakses tgl 12 Agustus 2024, jam 10.00 wita

¹⁷ Jimmy Joses Sembiring, *Legal Officer Panduan Mengelola Perizinan, Dokumen, Haki, Ketenagakerjaan dan Masalah Hukum di Perusahaan*, Visimedia, Jakarta, 2009, hal 36.

perjanjian melakukan pekerjaan dalam Bab 7A Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Di samping itu ketentuan-ketentuan yang bersifat khusus yang berkaitan dengan perjanjian kerja laut sebagaimana yang dimaksud dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, diatur juga di dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran dan peraturan pelaksanaannya diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan. Latar belakang kemunculan Peraturan Pemerintah tentang Kepelautan dapat dilihat pada penjelasan umum atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tersebut, yaitu tugas sebagai pelaut merupakan pekerjaan yang beresiko antara lain meninggalkan keluarga dalam waktu relatif lama, saat kerusakan kapal harus menangani sendiri tanpa batas waktu atau jam kerja, dan bekerja pada segala cuaca, maka diperlukan adanya pengaturan perlindungan kerja tersendiri.

Perjanjian Kerja Laut dalam Pasal 395 KUHD adalah perjanjian yang dibuat antara seorang pengusaha kapal disuatu pihak dan seorang buruh di pihak lain, dengan mana pihak tersebut terakhir menyanggupi untuk di bawah perintah pengusaha itu melakukan pekerjaan dengan mendapat upah baik sebagai Nakhoda atau anak buah kapal.

Pasal 397 KUHD selama perjalanan, nakhoda mewakili pengusaha kapal dan majikan lainnya yang buruhnya bekerja di kapal yang dipimpinnya dalam melaksanakan perjanjian kerja yang diadakan dengan mereka. Pasal 398 KUHD Perjanjian Kerja Laut dapat diadakan untuk waktu tertentu, untuk satu perjalanan atau lebih, untuk waktu yang tidak tertentu atau sampai pemutusan perjanjian. Menurut KUHD Perjanjian Kerja Laut antara pengusaha harus dibuat tertulis tetapi tidak harus di hadapan kepada pejabat pemerintah, tetapi Perjanjian Kerja Laut untuk anak kapal harus tertulis dan dibuat dihadapan pemerintah, ini sesuai dengan peraturan pemerintah No. 7 Tahun 2000 tentang kepelautan, semua Perjanjian Kerja Laut harus di ketahui pejabat pemerintah yang di tunjuk oleh Menteri. Selain dari Perjanjian Kerja Laut kita juga mengenal Perjanjian Kerja Kolektif (PKK) atau disebut juga Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yaitu perjanjian antara satu atau beberapa pengusaha kapal dengan satu atau beberapa organisasi perburuhan.

Pasal 400 KUHD, melakukan perjanjian kerja laut antara pengusaha kapal dengan anak kapal harus dibuat dihadapan anak buah kapal, dihadapan syahbandar atau pegawai yang berwajib dan ditandatangani olehnya, pengusaha kapal dan anak buah kapal tersebut.

Keselamatan kerja di laut bukan hanya bergantung dari kapalnya, awak maupun peralatannya, tetapi terutama kesiapan dari peralatan-peralatan tersebut untuk dapat digunakan setiap saat, baik sebelum berangkat maupun di dalam perjalanan¹⁸

Pihak-Pihak dalam Perjanjian Kerja Laut adalah sebagai berikut :¹⁹ .

1. Pemilik Selaku Pengusaha Kapal. Pengusaha kapal adalah orang yang mempergunakan kapal untuk pelayaran di laut dan untuk itu dilakukannya sendiri atau menyuruh melakukannya oleh seorang nakhoda yang bekerja padanya (Pasal 320 KUHD).
2. Nakhoda. Merupakan wakil pengusaha untuk memimpin kapal atau Kapten kapal. Nakhoda dalam perjanjian kerja laut diatur dalam Pasal 1 ayat (41) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, bahwa “Nakhoda adalah salah seorang dari awak kapal yang memimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Menurut Pasal 342 KUHD “sedemikian pemimpin kapal nakhoda harus mengambil sikap dan bertindak sesuai kecakapan dan kecermatan serta kebijaksanaan yang demikian sebagaimana diperlukan untuk melakukan tugasnya”.
3. Anak Buah Kapal. Anak Buah Kapal adalah awak kapal selain nakhoda. Pasal 1 ayat (42) UU Nomor 17 Tahun 2008 tentang pelayaran, awak kapal termasuk dalam hukum perburuhan, yaitu antara anak buah kapal (ABK) dengan pihak pengusaha. Perjanjian kerja antara pengusaha kapal dan seorang buruh harus diadakan secara tertulis, jika tidak maka batal.
4. Syahbandar. Keberadaan syahbandar dalam perjanjian kerja laut diatur dalam Pasal 400 KUHD, yang menyebutkan “ Perjanjian kerja antara pengusaha kapal dan seorang buruh yang akan bertindak sebagai anak buah kapal, harus dilakukan di hadapan pegawai yang diangkat oleh pejabat yang berwenang”.

¹⁸ Suhartoyo. 2018. “Perlindungan Dan Keselamatan Kerja Dikapal: Suatu Tinjauan Normatif.” *Administrative Law and Governance Journal* 1 (3): 306– 25. <https://doi.org/10.14710/alj.v1i3.306-325>, diakses tgl 1 Agustus 2024, jam 12.00 wita

¹⁹ Prabawa, Tata Heru, and Januar Agung Saputra. 2021. “Perlindungan Hukum Terhadap Anak Buah Kapal Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Laut Berdasarkan Pasal 395 Kuh Dagang (Analisis Yuridis Putusan No . 614 K / Pdt . Sus-PHI / 2013) Tata Heru Prabawa , Januar Agung Saputra Fakultas Hukum Universitas 17 Agus.” *Jurnal Hukum; Staatrechts* 4 (614): hal 21–33.

Keberadaan syahbandar dalam perjanjian kerja laut juga diatur dalam Pasal 1 ayat (56) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, “ Syahbandar adalah pejabat pemerintah di Pelabuhan yang diangkat oleh Menteri dan memiliki kewenangan untuk menjalankan dan melakukan pengawasan terhadap dipenuhinya ketentuan peraturan perundang-undangan untuk menjamin keselamatan dan keamanan pelayaran”.

Hak-Hak Pelaut : Menerima upah dari pengusaha kapal sesuai dengan ketentuan yang ada, uang lembur, uang pengganti hari libur, uang delegasi, biaya pengangkutan dan upah saat diakhirinya pengerjaan, pertanggungjawaban untuk barang-barang milik pribadi serta kecelakaan, perlengkapan musim dingin untuk yang bekerja diwilayah yang suhunya 15 derajat celsius atau kurang dan cuti.²⁰

Kewajiban Pelaut: Melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan sesuai dengan perjanjian, Menanggung biaya yang timbul karena kelebihan barang bawaan diatas batas ketentuan yang ditetapkan perusahaan, Menaati perintah perusahaan dan bekerja sesuai dengan jangka waktu perjanjian. Pasal 18 ayat 3 huruf a PP No. 7 Tahun 2000 Tentang kepelautan.

Faktor Penting Saat Penandatanganan Perjanjian Kerja Laut antara lain: Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (terkait financial dan aturan yang mengikatnya), Pengawasan (penilaian kerja), Gaji (gaji pokok, uang lembur, fee, bonus, tunjangan dll), Hubungan antar pribadi (struktur organisasi di kapal dan perusahaan), Kondisi pekerja (jaminan penempatan sesuai keahlian dan keterampilannya), Keamanan kerja (jaminan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan di atas kapal).

Perjanjian Kerja Laut antara pengusaha kapal dengan awak kapal pada dasarnya adalah ikatan kerja berdasarkan perjanjian keperdataan, yaitu pihak-pihak yang terlibat tidak dapat dipaksakan melalui tindakan kepolisian untuk menaati perjanjian. Selanjutnya bentuk-bentuk atau jenis-jenis Perjanjian Kerja Laut terdapat didalam Pasal 398 kitab Undang-Undang Hukum Dagang, Perjanjian kerja laut dapat dilakukan untuk 3 macam ikatan kerja:

1. Pembagian Perjanjian Kerja Laut berdasarkan waktu atau periode ada 3 yaitu:
 - a) Perjanjian Kerja Laut yang diselenggarakan untuk waktu tertentu atau

perjanjian kerja laut periode, misalnya: untuk 2 tahun, 5 tahun atau 10 tahun.

- b) Perjanjian Kerja Laut yang diselenggarakan untuk waktu tidak tertentu, dalam perjanjian ini hubungan kerja berlaku terus sampai ada pengakhiran oleh para pihak atau sebaliknya hubungan kerja berakhir dalam waktu dekat (besok), besok lusa atau sebagainya jika memang salah satu pihak ataupun para pihak menghendakinya.
 - c) Perjanjian Kerja Laut yang diselenggarakan untuk satu atau beberapa perjalanan/trip adalah perjanjian kerja laut yang diselenggarakan berdasarkan pelayaran yang diadakan perusahaan dari satu pelabuhan ke pelabuhan lain.
2. Perjanjian Kerja Laut jika ditinjau dari sudut perbedaan perjanjian kerja laut dalam undang-undang, yaitu menyangkut persoalan alasan-alasan yang sah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, maka perjanjian kerja laut dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu:
 - a) Perjanjian Kerja Laut Untuk Nakhoda.
 - b) Perjanjian Kerja Laut Untuk Anak Buah Kapal. Perbedaan antara kedua jenis ini menyangkut persoalan alasan-alasan yang sah untuk pemutusan hubungan kerja.
 3. Perjanjian Kerja Laut dilihat dari pihak yang mengikatkan diri, perjanjian kerja laut terbagi menjadi dua, yaitu:
 - a) Perjanjian Kerja Laut pribadi atau perorangan, yaitu perjanjian kerja laut yang dibuat antara seorang tenaga kerja dengan perusahaan pelayaran.
 - b) Perjanjian Kerja Laut kolektif atau kesepakatan kerja Bersama (KKB), yaitu dibuat antara perusahaan pelayaran atau gabungan perusahaan pelayaran dengan gabungan tenaga kerja (anak buah kapal), dengan syarat masing-masing pihak harus berbentuk badan hukum. Perjanjian Kerja Laut Kolektif sangat menguntungkan buruh (pelaut), sebab mereka berunding dengan majikan sebagai satu kesatuan, yaitu organisasi yang sah dan diakui (di Indonesia: Kesatuan Pelaut Indonesia), sehingga tidak mudah ditekan oleh majikan, karena jika perundingan atau musyawarah mendapat jalan buntu, secara kuantitatif majikan akan lebih banyak menderita rugi daripada pelautnya, karena kapalnya tidak beroperasi.

Menurut Pasal 224 Undang-Undang RI Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran (Sijil Awak Kapal):

²⁰ Netanyahu EK, Senewe EVT, and Anis FH, 2020 *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Laut Dalam Pemutusan Hubungan Kerja.* Lex Administratum 8 (5): hal 54-63.

1. Setiap orang yang bekerja di kapal dalam kapal dalam jabatan apa pun harus memiliki kompetensi, dokumen pelaut, dan disijil oleh Syahbandar.
2. Sijil Awak Kapal dilakukan dengan tahapan:
 - a. Penandatanganan perjanjian kerja laut yang dilakukan oleh Pelaut dan perusahaan angkutan laut diketahui oleh Syahbandar, dan
 - b. Berdasarkan penandatanganan perjanjian kerja laut, nakhoda memasukkan nama dan jabatan wak kapal sesuai dengan kompetensinya ke dalam buku sijil yang disahkan oleh Syahbandar.

Menurut Pasal 401 KUHD, Isi dari

Perjanjian Kerja Laut antara lain :

- a) Nama lengkap, tanggal lahir dan tempat kelahiran dari anak kapal.
- b) Tempat dan tanggal dilakukan perjanjian.
- c) Jenis perjanjian kerja laut.
- d) Pada kapal mana ia akan bekerja.
- e) Perjalanan-perjalanan yang akan ditempuh.
- f) Sebagai apa ia dipekerjakan atau jabatan tenaga kerja dikapal, baik sebagai nakhoda atau anak buah kapal.
- g) Sebagai apa ia dipekerjakan atau jabatan tenaga kerja tersebut mengikatkan diri untuk tugas-tugas lain sebagai tugas dikapal.
- h) Nama syahbandar yang menyaksikan atau mengesahkan perjanjian kerja laut itu.
- i) Gaji atau upah dan jaminan-jaminan lainnya selain yang harus atau diharuskan oleh undang-undang.
- j) Saat perjanjian kerja laut itu dimulai.
- k) Pernyataan yang berisi: undang-undang atau peraturan yang berlaku dalam penentuan hari libur atau cuti.
- l) Hak dan kewajiban pelaut.
- m) Hak dan kewajiban pengusaha.
- n) Tanda tangan tenaga kerja, pengusaha pelayaran dan syahbandar.
- o) Tanggal ditandatanganinya atau disahkannya perjanjian kerja laut tersebut.
- p) Perihal pengakhiran hubungan kerja.
- q) Penyelesaian perselisihan (PP No.7 Tahun 2000).
- r) Jabatan pelaut di kapal.
- s) Tanda tangan buruh majikan dan syahbandar.
- t) Tanggal di tanda tanganinya atau disahkannya perjanjian kerja laut.

Berlakunya Perjanjian Kerja Laut adalah seperti yang telah ditetapkan dalam perjanjian atau setelah pelaut terdaftar dalam sijil anak buah kapal. Jika tidak ada keterangan apa-apa, maka Perjanjian Kerja Laut berlaku mulai tanggal penandatanganan terdapat dalam Pasal 408 dan 413 KUHD.

Prosedur Pembuatan Perjanjian Kerja laut, harus dilakukan berdasarkan ketentuan-ketentuan, yaitu sebagai berikut :²¹

- a. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dengan ancaman pembatalan.
- b. Perjanjian kerja laut yang dibuat antara pengusaha kapal dengan anak buah kapal atau buruh, harus dibuat dihadapkan seorang pegawai yang diangkat oleh yang berwajib.

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

Pejabat yang diangkat oleh pihak yang berwajib dalam perjanjian ini adalah pejabat Syahbandar setempat. Dalam pembuatan perjanjian kerja laut pihak Syahbandar sebelumnya haruslah memberikan penjelasan-penjelasan secukupnya kepada para tenaga kerja yang akan menandatangani perjanjian kerja laut tersebut, setelah para calon tenaga kerja itu mengerti dan memahami atas segala ketentuan yang ada dalam perjanjian serta atas kesadarannya sendiri barulah pejabat yang bersangkutan yaitu Syahbandar mengesahkan surat perjanjian.²² Syarat lain yang juga harus dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja laut antara pengusaha kapal dan anak buah kapal yaitu Syahbandar harus menanyakan kepada pekerja yang akan bertindak sebagai anak buah kapal apakah ia sanggup mengadakan perjanjian kerja dan pejabat tersebut membacakan isi perjanjian itu dengan jelas kepadanya, sehingga timbul keyakinan, bahwa pekerja tersebut telah mengerti akan isi perjanjian itu. Segala biaya pembuatan akta dan biaya-biaya tambahan lainnya menjadi beban pihak pengusaha kapal.²³

Setelah para pihak telah melaksanakan apa yang seharusnya dikerjakan maka pihak pengusaha kapal maupun tenaga kerja yang akan

²¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT.Grafindo, Jakarta, 2002, hal 65

²² *Ibid*, hal 68

²³ Wiwoho Soedjono, *Hukum Perkapalan dan Pengangkutan Laut*, Bina Aksara, Jakarta, 1982, hal 20

menjadi anak buah kapal segera menandatangani perjanjian kerja laut atau membubuhkan cap jempol bagi tenaga kerja yang tidak dapat membaca menulis.²⁴

Setelah ditandatangani atau dibubuhi cap jempol pada perjanjian kerja laut yang selanjutnya disetujui oleh Syahbandar sebagai pejabat yang diberi wewenang untuk itu maka perjanjian kerja laut itu keberadaannya telah dianggap sah, sedangkan perjanjian kerja laut yang dilakukan antara pengusaha kapal dengan nahkoda atau perwira kapal, tidak diisyaratkan adanya pembuatan dihadapkan Syahbandar, akan tetapi disyaratkan bahwa perjanjian kerja laut harus dibuat secara tertulis. Alasan yang demikian disebabkan bahwa pada umumnya nahkoda atau perwira kapal mempunyai latar belakang pendidikan, sosial dan ekonomi yang relatif lebih baik dibandingkan dengan para anak buah kapal.²⁵

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

- a. Identitas dari buruh ;
- b. Nama, jabatan dan alamat pejabat yang ditunjuk mewakili pengusaha kapal ;
- c. Tempat dan tanggal perjanjian kerja laut dibuat ;
- d. Penunjukkan pada nama kapal, dimana pekerja tersebut akan dipekerjakan;
- e. Jabatan yang akan dipangkunya;
- f. Upah serta hak-hak buruh lainnya;
- g. Tentang lamanya hubungan kerja (dalam hal perjanjian kerja laut ditentukan dalam waktu tertentu).

Berakhirnya perjanjian kerja laut dapat terjadi beberapa alasan, alasan yang wajar atau secara sah:²⁶

- a. Waktu perjalanan berakhir. Jika waktu perjanjian berakhir pada waktu kapal sedang dalam pelayaran, maka perjanjian kerja laut dianggap berlaku sampai di pelabuhan berikutnya, dimana perjanjian kerja boleh

berakhir. Dalam hal ini perjanjian boleh diteruskan sengan syarat yang sama dengan Perjanjian Kerja Laut yang lama (Perjanjian Kerja Laut yang lama masih berlaku).

- b. Pelaut meninggal dunia.
- c. Persetujuan kedua belah pihak.
- d. Jika perjanjian tidak sah.
- e. Jika salah satu pihak tidak setuju selama dalam jangka akte percobaan (tiga bulan menurut undang-undang perburuhan).
- f. Perusahaan likwidasi.

Alasan mendesak bagi majikan ialah tindakan, sifat atau perilaku buruh yang mengakibatkan bahwa dari pihak majikan secara wajar tidak dapat dibenarkan (tolerir) untuk hubungan kerja selanjutnya misalnya:

- a. Pelaut menipu waktu pembuatan Perjanjian Kerja Laut (penipuan dengan memberikan keterangan palsu seperti ijazah, surat-surat dan bukti-bukti palsu).
- b. Tidak cakap untuk melakukan tugasnya.
- c. Suka mabuk, madat dan perbuatan buruk lainnya.
- d. Mencuri atau melakukan penggelapan.
- e. Menganiyaya, menghina majikan atau teman kerja.
- f. Menolak perintah majikan atau atasan.
- g. Membawa barang seludupan.
- h. Sipelaut memberikan keterangan-keterangan palsu atau menyesatkan, sehubungan dengan pekerjaan.
- i. Pelaut kurang pander atau tidak cakap.
- j. Pelaut melakukan pencurian, penggelapan, penipuan atau kejahatan-kejahatan lain.
- k. Pelaut dengan sengaja merusak milik majikan atau mengancam majikan walaupun telah diperingatkan.
- l. Pelaut sangat melalaikan kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya sesuai dengan persetujuan.

- m. Membocorkan rahasia perusahaan.

Alasan mendesak dari pihak buruh adalah:

- a. Majikan menganiyaya, mengancam secara kasar.
- b. Membujuk untuk membuat hal-hal yang bertentangan dengan undang-undang.
- c. Tidak membayar upah pada waktunya.
- d. Melalaikan kewajiban yang di bebaskan pada pekerja
- e. Bila kapal di operasikan untuk penyelundupan.
- f. Bila makanan tidak layak.
- g. Bila tempat tinggal tidak memenuhi syarat sehingga mempengaruhi kesehatan.
- h. Buruh sakit menjadi tidak mampu bekerja.
- i. Bila kapal kehilangan hak atas negara bendera.

²⁴ Djumadi, *Op-cit*, hal 70

²⁵ *Ibid*, hal 72

²⁶ Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora Vol. 2 No. 4, Desember 2022., hal 30

- j. Bila Perjanjian Kerja Laut dibuat satu atau beberapa perjalanan, sedangkan majikan menyuruh melakukan perjalanan lain.
- k. Bila majikan memberi tugas yang bertentangan dengan perjanjian dan undang-undang.
- l. Majikan menyuruh kapal berlayar ke wilayah perang.
- m. Majikan memerintahkan buruh bekerja pada majikan lain yang tidak diperjanjikan.
- n. Bila kapal dipergunakan untuk perdagangan budak, pembajakan atau pengangkutan barang-barang yang dilarang.

Apabila Perjanjian Kerja Laut ingin di putuskan dengan alasan mendesak maka harus di sampaikan secepat mungkin kepada pihak lain. Apabila tidak di sampaikan secepat mungkin maka alasan mendesak berubah jadi alasan penting. Untuk pemutusan dengan alasan penting harus di ajukan melalui Pengadilan Negeri atau kalau di luar negeri melalui perwakilan RI. Pemutusan hubungan kerja juga sah, jika : sah: ²⁷

- a. Dengan ganti rugi, ganti biaya plus bunga uang.
- b. Pelaut mendapatkan pekerjaan lain yang lebih tinggi gaji atau jaminannya, asal pelaut dapat mencarikan penggantinya, akan tetapi dengan syarat bahwa perjanjian kerja laut yang telah ditandatangani tersebut jangka waktunya kurang satu tahun.

B. Implementasi Terhadap Perjanjian Kerja Laut Bagi Para Pihak Yang Terikat Dalam Perjanjian Menurut KUHD

Hubungan hukum yang lahir baik dari perikatan maupun peraturan perundang-undangan selalu mempunyai dua aspek yaitu hak dan kewajiban. Tidak ada hak tanpa kewajiban, sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa hak. Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberikan memberi kenikmatan dan keleluasan kepada individu dalam melaksanannya. Kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku yang sebaliknya.²⁸ Hak dan kewajiban para pihak ada dalam perjanjian kerja laut dan Undang-Undang yang berlaku. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan hak dan kewajiban masing-masing pihak sebagai berikut:

Pengusaha kapal berhak untuk memberhentikan anak buah kapal yang meninggalkan kapal tanpa seizin nahkoda dengan

menghentikan upah dan tunjangan-tunjangan. Pengusaha kapal berhak untuk memberhentikan anak buah kapal yang tidak wajar dalam bertingkah laku, malas dalam bertugas, atau tidak patuh pada perintah perusahaan dan nahkoda, maka perusahaan akan memecatnya tanpa memberitahukan terlebih dahulu dengan menghentikan gaji dan tunjangan-tunjangan dan ia tidak berhak menuntut dalam hal pesangon kepada perusahaan ²⁹

Kewajiban-kewajiban pengusaha kapal adalah Membayarkan upah kepada anak buah kapal, menetapkan pengaturan pekerjaan bagi anak buah kapal, menunjuk sebuah kapal dimana anak buah kapal yang akan bertugas melakukan pekerjaannya, memberikan instruksi-instruksi kepada anak buah kapal dalam rangka penyelenggaraan pelayaran atau pengangkutan di laut, wajib menanggung biaya perawatan dan pengobatan bagi anak buah kapal yang sakit atau cidera selama berada di atas kapal. ³⁰

Seorang pekerja anak buah kapal berhak untuk memperoleh upah dari pengusaha kapal, memperoleh makanan dan penginapan yang layak, berhak mendapatkan cuti tahunan dan juga untuk setiap anak buah kapal yang telah habis masa kontrak kerjanya berhak atas pemulangan kembali ke tempat asal atau dimana perjanjian kerja laut itu dibuat. Dalam suatu perjanjian kerja dalam hal ini perjanjian kerja laut, waktu dimulainya suatu hubungan kerja laut antara kedua pihak adalah saat pihak pengusaha kapal dan pihak anak buah kapal melakukan kewajibannya, sedangkan waktu berakhirnya perjanjian kerja laut tersebut adalah setelah terhentinya hak masing-masing pihak dalam hubungan kerja tersebut. Dalam perjanjian kerja laut pada umumnya masa berlakunya perjanjian kerja dituangkan dalam Pasal 3 perjanjian kerja laut. Masa berlakunya perjanjian kerja laut dipengaruhi oleh jenis perjanjian kerja laut yang dilakukan oleh kedua pihak yang dimana jenis perjanjian kerja laut antara lain sebagai berikut ³¹

Perjanjian kerja laut untuk waktu tertentu didalamnya dicantumkan tanggal dimulainya hubungan kerja serta tanggal diakhirinya hubungan kerja. Pada umumnya perjanjian kerja laut waktu tertentu dibuat untuk jangka waktu satu tahun dengan istilah yang biasa digunakan yaitu kontrak.

²⁷ *Ibid*, hal 33

²⁸ Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Setara Press, Malang, 2016, hal-35

²⁹ Nurmiati Muhiddin, *Efektifitas Perjanjian Kerja Laut Terhadap Keselamatan Anak Buah Kapal*, Jurnal Al-daulah, Volume 5 no. 1, Juni 2016, hlm.75.

³⁰ *Ibid*, hal.76.

³¹ Sonar Parlindungan Manihuruk, *Perjanjian Kerja Laut Antara Pengusaha Kapal, Nahkoda dan Anak Buah Kapal*, Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang, hal 33-34

Perjanjian kerja laut untuk perjalanan atau trayek tertentu adalah suatu perjanjian kerja laut yang dibuat dengan maksud hanya berlaku untuk suatu atau beberapa perjalanan pelayaran saja. Perjanjian ini juga bias dikatakan sebagai perjanjian kerja pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja laut untuk waktu tidak tertentu berarti waktu berakhirnya hubungan kerja dalam perjanjian kerja laut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja laut tersebut. Dalam hal apabila para pihak ingin mengakhiri hubungan kerja maka harus diadakan pemberitahuan terlebih dahulu atau setelah tercapainya kata sepakat antara para pihak.

Hambatan dalam hubungan kerja laut ini adalah dimana adanya tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pengusaha kapal atau anak buah kapal yang mengakibatkan perjanjian kerja laut itu tidak berjalan dengan baik sebagaimana mestinya. Adapun hambatan yang dapat dilakukan oleh pengusaha kapal berdasarkan kasus-kasus yang ada di Indonesia adalah dimana ketika dalam pembuatan perjanjian kerja laut tidak jarang oknum pengusaha kapal memberikan perjanjian kerja laut yang tidak sesuai dengan sebagaimana mestinya memuat hak-hak anak buah kapal sehingga hak-hak yang akan didapatkan oleh anak buah kapal tidak sebagaimana mestinya. Oleh sebab itulah sebagaimana yang telah dibahas sebelumnya dalam penelitian ini bahwa syahbandar turut serta untuk mengawasi pembuatan perjanjian kerja laut.

Pihak majikan dalam perjanjian kerja laut, mempunyai tanggung jawab terhadap para buruhnya seperti yang ada dalam Pasal 1367 KUHPerdara yaitu : “ Seseorang tidak saja bertanggung jawab untuk kerugian yang disebabkan karena perbuatan-perbuatannya sendiri tetapi juga untuk kerugian yang disebabkan karena perbuatan-perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya atau disebabkan oleh barang-barang yang berada di bawah penguasaannya”.

Pasal 321 KUHD menetapkan bahwa pengusaha kapal terikat oleh segala perbuatan hukum dan bertanggung jawab terhadap segala kerugian yang diakibatkan oleh suatu perbuatan hukum, yang dilakukan oleh awak kapal yang bekerja tetap atau sementara, apabila perbuatan tersebut dilakukan pada saat mereka sedang melakukan dinas pekerjaannya di kapal, karena Nakhoda adalah buruh dari pengusaha kapal maka segala perbuatan yang dilakukan dalam jabatannya merupakan tanggung jawab pengusaha kapal. Namun, apabila nakhoda tersebut diluar dinas jabatannya menurut Pasal 373 KUHD maka nakhoda sendirilah yang bertanggung jawab atas

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

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

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

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

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

Dalam hal tanggung jawab dari pengusaha pelayaran atas perbuatan-perbuatan para buruhnya yang merugikan pihak lain maupun perusahaan, maka harus diperhatikan apakah perbuatan itu dilakukan oleh nakhoda atau anak buah kapal, hal ini perlu diperhatikan karena perbuatan yang dilakukan oleh nakhoda akan berakibat lain dengan yang dilakukan oleh anak buah kapal. Tentang saat dimulainya hubungan kerja antara pengusaha pelayaran dengan anak buah kapal perlu ditetapkan agar mengetahui saat dimulainya dan berakhirnya pertanggung jawaban pengusaha pelayaran atas perbuatan-perbuatan para buruhnya. Ketentuan saat dimulainya hubungan kerja nakhoda dijumpai pada Pasal 427 KUHD yang berbunyi :

“Nakhoda dianggap dalam dinas suatu kapal sejak hari, dimana dibebaskan dari tugasnya atau ia meletakkannya”,

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

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

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

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, bahwa perjanjian kerja laut itu dapat dibuat untuk suatu waktu tertentu, untuk suatu perjalanan tertentu dan untuk waktu yang tidak tertentu.

Suatu perjanjian kerja laut untuk jangka waktu tertentu, hubungan kerja itu berakhir apabila waktu tertentu yang telah dijanjikan itu lampau. Tetapi apabila hubungan kerja yang diadakan untuk suatu waktu tertentu itu lampau, sedangkan kapal masih melakukan pelayaran di lautan, hubungan kerja akan berakhir setelah kapal menyinggahi pelabuhan pertama, karena hal tersebut adalah wajar apabila pengusaha pelayaran masih harus bertanggung jawab atas perbuatan-perbuatan nakhoda maupun anak buah kapal di dalam melaksanakan pekerjaannya setelah waktu tersebut berakhir.

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

Kesimpulannya, setelah diterbitkannya Perjanjian Kerja Laut yang telah disepakati antara pengusaha pelayaran/kapal dan awak kapal, dimana para pihak telah menandatangani dan disaksikan serta disahkan oleh pejabat yang berwenang dalam hal ini Syahbandar, konsekuensi hukumnya adalah masing-masing pihak harus bertanggung jawab dalam melaksanakan hak dan kewajibannya. Pihak pengusaha harus memberikan hak-hak dari awak kapal sesuai dengan apa yang diperjanjikan, demikian pula para awak kapal juga harus melaksanakan kewajibannya baik mengenai tugas maupun melengkapi sertifikat kompetensi harus

dipenuhi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perjanjian kerja laut pada prinsipnya mengacu pada Buku II Bab 4 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang tentang Perjanjian Kerja Laut, walaupun demikian ketentuan perjanjian kerja laut dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang tersebut merujuk lebih lanjut pada ketentuan perjanjian-perjanjian melakukan pekerjaan dalam Bab 7A Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Serta diatur juga di dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran dan peraturan pelaksanaannya Perjanjian Kerja Laut dalam Pasal 395 KUHD adalah perjanjian yang dibuat antara seorang pengusaha kapal disuatu pihak dan seorang buruh di pihak lain, dengan mana pihak tersebut terakhir menyanggupi untuk di bawah perintah pengusaha itu melakukan pekerjaan dengan mendapat upah baik sebagai Nakhoda atau anak buah kapal. Pasal 397 KUHD selama perjalanan, nahkoda mewakili pengusaha kapal dan majikan lainnya yang buruhnya bekerja di kapal yang dipimpinya dalam melaksanakan perjanjian kerja yang diadakan dengan mereka.. Selain dari Perjanjian Kerja Laut kita juga mengenal Perjanjian Kerja Kolektif atau disebut juga Kesepakatan Kerja Bersama yaitu perjanjian antara satu atau beberapa pengusaha kapal dengan satu atau beberapa organisasi perburuhan.
2. Implementasi pengaturan hak dan kewajiban anak buah kapal dalam perjanjian kerja laut harus sesuai menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu meliputi hak-hak dan kewajiban sebagai pengusaha, tenaga kerja di laut serta penyelesaiannya jika terjadi perselisihan kerja.

B. Saran

1. Dalam pembuatan perjanjian kerja laut diharapkan memenuhi peraturan yang telah ditetapkan sehingga tidak menimbulkan permasalahan diantara pekerja dan pengusaha. Pihak pengusaha harus memperhatikan kesejahteraan awak kapal dan keluarganya, Serta untuk lebih meningkatkan keamanan dan keselamatan kerja awak kapal dalam pelayaran, haruslah memperhatikan syarat-syarat dalam melakukan pelayaran. Hal ini dimaksudkan untuk mencegah terjadinya musibah dilaut dan demi tercapainya

peningkatan terhadap keselamatan kapal, muatan dan jiwa manusia dilaut.

2. Hendaknya para pihak yang terikat dalam perjanjian memahami dan mentaati perjanjian yang sudah dibuat untuk menghindari perselisihan dalam pelaksanaannya yang pada akhirnya bisa merugikan kedua belah pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirudin dan H. Zainal Asikin, 2006. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Abdurrahman, A, 1991. *Ensiklopedi Ekonomi, Keuangan, Perdagangan*, Jakarta: Pradnya Paramita.
- Asri Benyamin, Thabrani, 1987. *Tanya Jawab Pokok-pokok Hukum Perdata dan Hukum Agraria*, Bandung: Armico.
- Budiono Herlien dan Tristam P Moeliono, 2006. *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia: Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-Asas Wigati Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Echols, J.M, dan H. Shadily, 2003. *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: PT. Gramedia.
- Fahrojih Ikhwan, 2016. *Hukum Perburuhan Konseptual, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Malang: Setara Press.
- Halim Abdul Barkatullah, 2017. *Hukum Transaksi Elektronik*, Bandung: Penerbit Nusa Media.
- Hartanto Aries, 2016. *Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Yogyakarta: Laksbang Presindo.
- Josef Jimmy Sembiring, 2009. *Legal Officer Panduan Mengelola Perizinan, Dokumen, Hak, Ketenagakerjaan dan Masalah Hukum di Perusahaan*, Jakarta: Visimedia.
- Lalu Husni, 1997. *Perlindungan Buruh, Dasar-dasar Hukum Perburuhan dalam Zainal Asikin*, dkk, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Imaniyati Sri Neni, 2009. *Hukum Bisnis Telaah tentang Pelaku dan Kegiatan Ekonomi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kansil Cst dkk, 2002. *Pokok-Pokok Hukum Pasar Modal*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Mahmud Peter Marzuki, 2016. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Cetakan ke 12, Jakarta: Prenada Media Group.
- Muhammad Lalu Saleh, 2018. *Keselamatan & Kesehatan Kerja Kelautan (Kajian Keselamatan & Kesehatan Kerja Sektor Maritim)*, Yogyakarta: Deepublish.
- Muhammad Abdulkadir, 2014, *Hukum Perdata Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Purwahid Patrik, 1986. *Asas Itikad Kepatutan Dalam Perjanjian*, Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Prodjodikoro Wirjono, 1993. *Azas-azas Hukum Perjanjian*, Bandung: Sumur.
- Rachmad Abdul Budiono, 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Indeks.
- Salim, H, 2004. *Perkembangan Hukum Jaminan di Indonesia*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Salim HS, 2010. *Hukum Kontrak, Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Sofwan, S, S. M, 2001. *Hukum Jaminan di Indonesia, Pokok-Pokok Hukum Jaminan dan Jaminan Perorangan*, Yogyakarta: Liberty.
- Subiandini Sri Gultom, 2008. *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Cet. Ke 2, Jakarta: Inti Prima Promosindo.
- Subekti, R, 1975. *Aneka Perjanjian*, Bandung: Alumnus.
- , 1983. *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT Intermasa.
- Sudjijono, B, dan D. Rudianto, 2003. *Perspektif Pembangunan Indonesia Dalam Kajian Pemulihan Ekonomi*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Soepomo Imam, 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Soedjono Wiwoho, 1982. *Hukum Perkapalan dan Pengangkutan Laut*, Jakarta: Bina Aksara.
- Undang-undang :**
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Tahun 1945
- Kitab Undang Hukum Perdata (BW).
- Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (WVK).
- Undang-Undang Nomor. 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan
- Jurnal :**
- Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora Vol. 2 No. 4, Desember 2022.
- EK Netanyahu, Senewe EVT, and Anis FH, 2020 *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Laut Dalam Pemutusan Hubungan Kerja."* Lex Administratum 8 (5):
- M. Muharom, "Asas-Asas Hukum Perjanjian: Suatu Landasan Dalam Pembuatan Kontrak", Jurnal SUHUF, Vol 26, Nomor 1, Mei 2014.
- Nurmiati Muhiddin, *Efektifitas Perjanjian Kerja Laut Terhadap Keselamatan Anak Buah Kapal*, Jurnal Al-daulah, Volume 5 no. 1, Juni 2016

Internet dan Sumber Lainnya:

- <https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pelaut>, diakses tgl 16 Pebruari 2024, jam 11.00 wita
- Marsidah, 2018. “Tinjauan Yuridis Tentang Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Bekerja Di Laut.” *Solusi* 16 (3): 374–84. <https://doi.org/10.36546/solusi.v16i3.149>, diakses tgl 31 Juli 2024 jam 11.00 wita
- Parlindungan Sonar Manihuruk, *Perjanjian Kerja Laut Antara Pengusaha Kapal, Nahkoda dan Anak Buah Kapal*, Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan, Pasal 1 ayat (2) jo ayat (3), Sijil dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, dalam bidang pelayaran diartikan sebagai daftar nama orang yang bertugas sebagai awak kapal. <https://kbbi.web.id/sijil> diakses pada 10 Agustus 2024, jam 11.00 wita
- Prabawa, Tata Heru, and Januar Agung Saputra. 2021. “Perlindungan Hukum Terhadap Anak Buah Kapal Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Laut Berdasarkan Pasal 395 Kuh Dagang (Analisis Yuridis Putusan No . 614 K / Pdt . Sus-PHI / 2013) Tata Heru Prabawa , Januar Agung Saputra Fakultas Hukum Universitas 17 Agus.” *Jurnal Hukum; Staatrechts* 4 (614): hal 21–33.
- Prananingtyas, Paramita & Malikhatun, Siti. V. I. R. b. B. (2017). Tugas Dan Tanggung Jawab Syahbandar Dalam Kegiatan Pengangkutan Laut Di Indonesia. *Diponegoro Law Journal*, 6(1), 1-13. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/article/view/15546>., diakses tgl 12 Agustus 2024, jam 10.00 wita
- Suhartoyo. 2018. “Perlindungan Dan Keselamatan Kerja Dikapal: Suatu Tinjauan Normatif.” *Administrative Law and Governance Journal* 1 (3): 306– 25. <https://doi.org/10.14710/alj.v1i3.306-325>, diakses tgl 1 Agustus 2024, jam 12.00 wita