



Perlindungan hukum anak buah kapal dalam aspek kesejahteraan di bidang hukum ketenagakerjaan



Aziz Prama Pramuditya¹, Agus Mulya Karsona², Holyness Singadimedja³.

¹ Aziz Prama Pramuditya; Fakultas Hukum Universitas Padjajaran; Jl. Raya Bandung Sumedang KM 21 Jatinangor; Kabupaten Sumedang; 45363; Jawa Barat; Indonesia.

² Agus Mulya Karsona; Fakultas Hukum Universitas Padjajaran; Jl. Raya Bandung Sumedang KM 21 Jatinangor; Kabupaten Sumedang; 45363; Jawa Barat; Indonesia.

³ Holyness Singadimedja; Fakultas Hukum Universitas Padjajaran; Jl. Raya Bandung Sumedang KM 21 Jatinangor; Kabupaten Sumedang; 45363; Jawa Barat; Indonesia.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 2020-04-09

Received in revised form

2020-05-12

Accepted 2020-07-01

Kata kunci:

Kesejahteraan; Perjanjian Kerja laut; Perlindungan Hukum.

Keywords:

Welfare; Seafarers Employment Agreement; Legal Protection.

DOI: <https://doi.org/10.26905/idjch.v11i2.4100>.

How to cite item:

Pramuditya, A., Karsona, A., & Singadimedja, H. (2020).

Perlindungan hukum anak buah kapal dalam aspek kesejahteraan di bidang hukum ketenagakerjaan.

Jurnal Cakrawala Hukum, 11(2) 136-146. doi:10.26905/idjch.v11i2.4100.

Abstrak

Anak Buah Kapal (disingkat ABK), adalah salah satu profesi di sektor maritim yang memiliki peranan penting bagi terselenggaranya pelayaran di wilayah perairan Indonesia. Cuaca ekstrem dan tidak menentu dan faktor yang tidak dapat diduga lainnya menjadikan profesi ABK beresiko tinggi terhadap keselamatan nyawa. Tingginya resiko menjadikan siapa saja yang bekerja di sektor maritim harus diberikan suatu perlindungan hukum pada saat bekerja, dituangkan di dalam perjanjian kerja laut antara pengusaha dengan ABK. Penulisan ini bertujuan untuk memperoleh gambaran perlindungan hukum bagi ABK sejak dimulainya hubungan kerja hingga setelah berakhirnya hubungan kerja, serta memperoleh gambaran Tindakan hukum yang dapat dilakukan oleh ABK apabila haknya tidak terpenuhi yang mengakibatkan sulit tercapainya kesejahteraan ABK itu sendiri. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yang menggunakan dua sumber data primer dan sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pengupahan, tunjangan dan mekanisme pengakhiran hubungan kerja begitu penting sebagai upaya dalam mensejahterakan ABK. Berdasarkan hasil penelitian bahwa dalam hal terjadinya perselisihan ABK, dapat diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Abstract

Seafarers is one of the profession of maritime sector that play most important roles in shipping activity in Indonesia. Due to the unpredictability of weather, mightiness of the sea and other unpredictable factors made the work of seafarers full of risk. The risk of seafarers profession made anyone who works on the sea should be protected. Thus, there should be seafarers employment agreement between the ship-

Corresponding Author:

* Aziz Prama Pramuditya.

E-mail address: azizprama16001@mail.unpad.ac.id

© 2020 University of Merdeka Malang All rights reserved.

Peer review under responsibility of University of Merdeka Malang All rights reserved.

owner and the seafarers. The main purpose of this study is to find out the legal protection of seafarer since the agreement concluded until the end of the employment agreement and also to know what the legal action that can be done by seafarer if one of its rights is not fulfill so they can not reach their welfare. This study is based on juridis-normative approach that use primary and secondary data sources. The result of this study shows that remuneration aspect, sosial benefits and mechanism of employment termination factors are so important to determine seafarers welfare. Based on on the reasearch, dispute between the employment and the employer can be solved in industial relations court.

1. Pendahuluan

Sejak memerdekakan diri, Bangsa Indonesia telah menyadari pentingnya pekerjaan sebagai kebutuhan hak asasi bagi setiap warga negara yang diamanatkan di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Pasal tersebut berimplikasi kepada kewajiban negara dalam memberikan fasilitas kesempatan kerja yang seluas-luasnya bagi setiap kehidupan warga negara, oleh karenanya perencanaan di bidang ketenagakerjaan perlu direncanakan dengan baik dalam mengimplementasikan kewajiban negara di atas (Sutedi, 2009). Pelayaran di laut merupakan salah satu sektor vital di dalam sarana perhubungan orang dan barang, sudah selayaknya pelayaran disusun atas dasar kepentingan umum. Anak buah kapal (disebut ABK) di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (disebut KUHD) Pasal 341 merupakan mereka yang namanya tercantum di dalam daftar anak kapal (*monsterrol*). Dalam perkembangannya pada saat ini berlakulah turunan pengaturan mengenai ABK yang di atur di dalam KUHD ke dalam suatu Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran (disebut UU Pelayaran).

Definisi ABK menurut UU Pelayaran bahwa ABK ialah awak kapal selain nahkoda, yang dimaksud awak kapal adalah orang yang bekerja atau di pekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji (*monsterrol*). Secara umum diketahui unsur dari hubungan kerja yang digambarkan di

dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (disebut UU Ketenagakerjaan) adalah adanya pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja merupakan hubungan timbal balik, artinya terdapat pihak pekerja yang memberikan tenaganya untuk bekerja sesuai perintah pemberi kerja dan pihak pemberi kerja (majikan) memiliki hak memberikan perintah dan berkewajiban membayar upah berupa uang ataupun dalam bentuk lain. Dilihat dari sudut pandang pembangunan nasional peran tenaga kerja tidaklah sedikit. Namun seringkali keberadaan mereka dianggap sebagai sumber masalah bagi pengusaha. Bukannya dipandang sebagai patner yang saling membutuhkan (Adnyana, 2014). Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, adil, dan merata. (Sonata, 2015)

Istilah pekerja di dalam suatu hubungan kerja antara ABK dan pengusaha jika dimaknai secara normatif berdasarkan UU Ketenagakerjaan maka termasuk kedalam ruang lingkup berlakunya UU Ketenagakerjaan. Akan tetapi, perlu diperhatikan ketentuan yang lebih khusus mengenai ABK di dalam UU Pelayaran dan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan (disebut PP Kepelautan) maka berlakulah asas yang mengesampingkan UU Ketenagakerjaan sebagai pengaturan yang lebih umum.

Setiap pekerja yang telah melakukan pekerjaannya berhak memperoleh upah baik dinyatakan

kan dalam bentuk uang ataupun bentuk lain sebagai imbalan yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai perjanjian kerja, kesepakatan dan peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya (Sonhaji, 2016). Upah sebagai salah satu sumber utama penghasilan, idealnya cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya secara layak. Tolak ukur upah layak yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan di Indonesia dinilai dengan standar kebutuhan hidup minimum (KHM) atau dengan kata lain disebut kebutuhan hidup layak (Sonata, 2015).

Pekerjaan di sektor maritim nyatanya tidak begitu menarik perhatian banyak pihak, terlebih ketika masifnya tuntutan para pekerja di darat yang menuntut kenaikan upah dan perluasan tunjangan, justru ABK di dalam negeri terus dirugikan dengan ketidakpastian upah akibat belum adanya standar pengupahan bagi ABK di Indonesia. Tim Advokasi Pimpinan Pusat Pergerakan Pelaut Indonesia (PPI) juga memperoleh laporan dari ABK yang berasal dari beberapa wilayah strategis di Indonesia mengenai ketidaklayakan upah ketika pekerja di darat saja menerima upah sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Provinsi (disebut UMP) beserta tunjangan-tunjangannya, ABK di daerah-daerah di Indonesia masih menerima upah dibawah UMP dan minimnya perlindungan hukum yang diperoleh (M.N, 2019).

Kesejahteraan pekerja ditetapkan sebagai tujuan umum berlakunya Hukum Ketenagakerjaan berupa pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, secara langsung atau tidak langsung untuk mendorong produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Poin-poin kesejahteraan ABK sejatinya tercermin dari perjanjian kerja laut (disebut PKL) yang menjadi dasar hubungan kerja. Berdasarkan PKL yang penulis peroleh dari PT Pertamina Direktorat Pemasaran dan Niaga (selanjutnya disebut PT Pertamina) ketika terjadi ketidaksepahaman

mengenai berakhirnya hubungan kerja (perselesaian PHK). Menurut sudut pandang ABK, pada Tahun 2017 PT Pertamina telah mengakhiri hubungan kerja 10 (sepuluh) ABK yang telah memiliki masa kerja cukup lama antara 3 (tiga) tahun sampai 30 (tiga puluh) tahun tanpa memberikan kompensasi apapun. Padahal pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang sifatnya permanen, tetap dan terus menerus serta berhubungan langsung dengan kegiatan utama sejak penerimaan, pengelolaan dan penyimpanan bahan bakar minyak (BBM). Karena hal tersebut pihak ABK menganggap akibat PHK yang dilakukan oleh pengusaha maka ABK berhak memperoleh kompensasi berupa uang pesangon, uang pensiun, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (cuti) sebagaimana mestinya.

Serupa dengan kasus pertama, kasus kedua yang merupakan kasus pembandingan di Tahun 2015 PT Rusianto Bersaudara telah mengakhiri hubungan kerja dua orang 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. (Prananingtyas, 2017)

Adapun penelitian terkait yang telah dibahas sebelumnya yaitu "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Perjanjian Kerja Laut di PT Rig Tenders Indonesia, Tbk. Ditinjau dari Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku di Indonesia" (Andita Padmanegara, 2014). Persamaan penelitian terletak pada objek penelitian yaitu klausul di dalam PKL dan terdapat kesamaan subjek yang diteliti yaitu ABK. Perbedaan dari penelitian terdahulu membahas terdapatnya dua lembaga yang berwenang melangsungkan proses mediasi serta penyelesaian perselisihan PHK antara ABK dengan PT Rig Tender Indonesia, Tbk.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yang berarti penelitian ini dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau bahan sekunder meliputi peraturan perundang-undangan dalam bidang hukum ketenagakerjaan sebagai bahan hukum primer dalam menyusun kerangka konseptual. Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis dan evaluatif. Deskripsi analisis yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisa fakta-fakta mengenai objek yang diteliti secara sistematis, faktual dan akurat dengan teori-teori hukum positif menyangkut masalah yang diteliti (Depri, 2014)

Sedangkan penelitian evaluatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menilai ataupun mengevaluasi atas peraturan perundang-undangan ataupun kebijakan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini akan diuraikan suatu kondisi pemenuhan hak-hak ABK dalam mencapai tujuan kesejahteraan tenaga kerja di dalam dan di luar hubungan kerja, serta bagaimana akibat hukum jika terjadi perselisihan PHK antara ABK dengan pengusaha.

3. Pembahasan

3.1. Perlindungan Hukum Bagi Anak Buah Kapal dalam Aspek Kesejahteraan

Istilah perlindungan hukum dalam bahasa Inggris dikenal dengan *legal protection*, sedangkan dalam bahasa Belanda dikenal dengan *Rechts Bescherming*. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia perlindungan hukum diartikan (1) tempat berlindung, (2) hal perbuatan, (3) proses, cara, perbuatan melindungi.

Menurut Harjono, perlindungan hukum merupakan perlindungan dengan menggunakan sara hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada suatu kepentingan

tertentu dengan menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut dalam sebuah hak hukum (Harjono, 2008). Terdapat tiga macam perlindungan hukum menurut Soepomo yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis.

Dalam konteks perlindungan hukum ABK, fungsi PKL diartikan sebagai sarana preventif. PKL menurut Pasal 399 KUHD harus dibuat secara tertulis apabila tidak dibuat secara tertulis perjanjian tersebut terancam dinyatakan batal. Berdasarkan analisa dari hasil penelitian terhadap substansi PKL, diketahui beberapa aspek yang menjadi fokus utama tercapainya kesejahteraan ABK yaitu sebagai berikut: a). **Aspek Pengupahan**, upah dapat dinyatakan dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk lain selama telah disepakati oleh para pihak. Upah saat ini dianggap sebagai hak hak properti, siapapun berhak menuntut pembayaran atas hak yang dimilikinya. Seringkali dalam hubungan kerja, pengusaha kapal tak jarang ditemui lalai terhadap upah ABK yang tidak dibayarkan setibanya di akhir perjalanan (Fitzpatrick, 2005). Hasil penelitian terhadap sistem pengupahan ABK di salah satu pengusaha kapal yaitu PT Pertamina bahwa upah diberikan kepada ABK berdasarkan jenis PKL yang ditandatangani. Berdasarkan Pasal 398 KUHD terdapat tiga jenis PKL sebagai berikut: PKL untuk suatu waktu tertentu (periodik), PKL untuk satu atau beberapa perjalanan (pelabuhan ke pelabuhan) dan PKL untuk waktu tidak tertentu sampai di akhiri hubungan kerjanya.

Berdasarkan tabel diatas, komponen upah yang di dapat oleh ABK meliputi upah tetap, tunjangan daerah, *Vessel Allowances*, *Fixed Over Time* dan *Leave Pay* dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan bahwa upah tetap dan tunjangan daerah akan dibayarkan sejak naik kapal (*sign on*) dan sisanya akan dibayar di akhir PKL. Perhitungan upah yang dibayarkan menurut PP Kepelautan Pasal 21 didasarkan atas 8 jam kerja sehari atau 44 jam seminggu, istirahat paling sedikit 10 jam dalam

jangka waktu 24 jam, libur sehari setiap minggu di tambah dengan hari libur resmi. Mengenai upah ABK, saat ini masih mengacu kepada PP Kepelautan Pasal 22 ditetapkan upah minimum bagi awak kapal ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung-jawab di bidang Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan upah minimum tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sementara di kasus pembandingan menurut salah satu keterangan ABK di dalam putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smr, upah yang diterima pada saat PKL yang terakhir sebesar Rp. 2.800.000 (dua juta delapan ratus ribu) dengan komponen upah terdiri atas upah pokok sebesar Rp 2.400.000 (dua juta empat ratus ribu) dan tunjangan tetap sebesar Rp. 400.000 (empat ratus ribu).

Seperti yang telah di sebutkan di atas pengaturan ABK berlaku asas *Lex Specialis Derogat Legi Generalis* yaitu KUHD, UU Pelayaran dan PP Kepelautan. Sebelum berdinis diatas kapal seorang ABK harus memiliki sertifikasi khusus mengenai keahlian pada posisi yang akan dikerjakan. Namun,

bagaimana jika aturan yang bersifat khusus tersebut tidak sepenuhnya mengakomodir perlindungan ABK, aturan mengenai upah yang ada di Pasal 22 PP Kepelautan justru mensamakan standar upah dengan pekerja pada umumnya yang mengacu kepada UMP atau UMK. Artinya terhadap upah masih memberlakukan UU Ketenagakerjaan beserta turunannya, dengan tidak ditetapkannya standar khusus bagi sektor kelautan ini menyebabkan terjadi inkonsistensi dari pelaksanaan asas *Lex Specialis Derogat Legi Generalis*.

Tujuan ditetapkannya upah minimum yaitu sebagai konsep jaring pengaman perlindungan upah terendah, upah minimum ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dalam pelaksanaannya undang-undang tidak menjelaskan konsep hidup layak, undang-undang hanya memberikan jaminan bahwa ketentuan upah minimum wajib dipatuhi oleh semua perusahaan baik itu perusahaan berskala kecil, sedang hingga perusahaan besar. Peraturan Menteri

Tabel 1 Lampiran Upah Anak Buah Kapal PT Pertamina

Nomor PKL	PK. 308/349/SBY.TPK-2016
Nama	Suroso
Nomor Pelaut	10016xxx
ID Position	30099xxx
Tempat/Tgl Lahir	Tulungagung, 17 Agustus 19xx
Alamat	Kab. Sukabumi, Jawa Barat.
Jabatan	Oiler
Kapal	FSO. ABHERKA, DWT 87.206 T
Cost Center	A1404xxx
Bendera	Inonesia
Gaji Pokok	Rp. 160.200,- (sebagai dasar perhitungan premi BPJS).
Upah:	
a) Upah Tetap	Rp. 3.308.614,-
b) Tunjangan Daerah	Rp. 1.279.000,-
Kompensasi	
a) Vessel Allowance	Rp. 4.041.000,- (Proporsional bila tidak bekerja diatas kapal dalam sebulan)
b) Leave Pay	Rp. 256.000,-

Sumber: Lampiran 1 PKL Nomor PK. 308/349/SBY.TPK-2016 antara PT Pertamina dengan Pelaut

Tenagakerja Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menklasifikasikan selain UMP dan UMK belaku juga upah minimum sektoral provinsi (disebut UMSP) yang diberikan lebih tinggi dari UMP atau UMK kepada sektor unggulan.

Sudah selayaknya pekerjaan di sektor maritim menjadi sektor strategis nasional, dengan menetapkan UMSP terhadap sektor kelautan sebagai langkah saat ini sampai ditetapkan standar khusus pengupahan bagi ABK nasional. Dengan hadirnya pemerintah dalam proses regulator, pengawasan dan perlindungan ABK sudah seharusnya mampu mendorong pemenuhan kesejahteraan ABK dengan melakukan campur tangan melalui regulasi dan kebijakan komprehensif seperti *Maritime Labour Convention* yang telah diratifikasi di dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016 (Pratomo, 2012).

Bagi pengusaha, penting dalam menentukan besaran upah perlu juga memperhatikan hak hidup layak (etis) sebagai manusia. Besarnya upah harus mampu setara untuk memenuhi hidup ABK minimal layak untuk memenuhi kebutuhan pokok dirinya dan keluarganya. Namun tetap dengan memperhatikan asas keseimbangan keadaan perusahaan supaya tidak terjadi disharmonisasi hubungan kerja. John Rawls menyatakan ketimpangan sosial dan ekonomi perlu diatur sedemikian rupa sehingga mampu memberikan keuntungan untuk semua pihak (Rawls, 1997). **b). Aspek Tunjangan**, mengutip dari Fitzpatrick dan Anderson, kehidupan ABK dianggap sulit dan keras dalam hal perlindungan ekonomi, sosial dan hukum. Ia mengatakan juga ABK belum memiliki standarisasi peraturan teknis mengenai kebutuhan dasar yang layak seperti makanan dan perawatan medis yang diperlukan jika terjadi cedera fisik. Makanan yang dibawa oleh ABK kebanyakan adalah makanan kering seperti biskuit yang cenderung lebih tahan lama untuk perjalanan jauh. ABK rentan terserang penyakit selama perjalanan karena kekurangan vitamin C, kurangnya buah-buahan dan sayuran

segar. Kesehatan pelaut pun sangat dipengaruhi oleh akomodasi yang buruk dan tidak memadai-nya makanan yang baik.

Seperti semua pekerja lainnya, ABK juga berhak atas jaminan sosial yang diamanatkan Undang-Undang Dasar 1945 (disebut UUD 1945) Pasal 28 H ayat (3) pada intinya setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat. Jaminan sosial yang dimaksud telah diatur menyeluruh bagi warga negara Indonesia di dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (disebut UU SJSN) dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (disebut UU BPJS) merupakan badan penyelenggara jaminan sosial. Pelaksanaan SJSN berasaskan kemanusiaan, asas kemanfaatan, asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia bertujuan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau keluarga apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya pendapatan karena menderita sakit, kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut atau pensiun begitulah bunyi Pasal 2 dan Pasal 3 UU SJSN. UU SJSN menetapkan 5 (lima) program jaminan sosial, yaitu; 1) Jaminan Kesehatan, adalah program jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional dengan memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan kebutuhan dasar kesehatan; 2) Jaminan Kecelakaan Kerja, adalah program jaminan sosial untuk memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan tunai apabila mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja. 3) Jaminan Hari Tua, adalah program jaminan sosial untuk menjadi setiap peserta menerima uang tunai apabila memasuki usia pensiun, mengalami cacar total tetap atau meninggal dunia; 4) Jaminan Pensiun, adalah jaminan sosial untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta mengalami kehilangan atau bekuranag

penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat tetap total. 5) Jaminan Kematian, adalah program jaminan sosial untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia.

Selain faktor upah, untuk mencapai suatu kesejahteraan ABK upah harus juga dibarengi dengan memberikan tunjangan jaminan sosial sesuai dengan ketentuan UU SJSN yang mewajibkan setiap pengusaha untuk mengikutsertakan ABK ke dalam program Jamsostek atau sekarang BPJS (Olivia, 2017), upah lembur, hak cuti, perawatan kesehatan dan sebagainya yang secara terang dan jelas dicantumkan di dalam PKL maupun peraturan perusahaan (Sitompul, 2015).

Di PT Pertamina setiap ABK akan memperoleh tunjangan yang berupa jaminan ketenagakerjaan selama bekerja, tunjangan daerah, tunjangan kapal (*Vessel Allowance*), *Leave Pay*, makanan, akomodasi, perlengkapan dan baju khusus. Jaminan sosial ditanggung oleh perusahaan untuk menjamin apabila terjadi kecelakaan selama bekerja akan ditanggung oleh pengusaha kapal. ABK yang telah habis masa PKL nya akan di berikan ongkos atau biaya pemulangan kembali ke tempat dimana ABK mulai bekerja. Jika pengakhiran PKL bukan karena habisnya jangka waktu melainkan karena pelanggaran yang dilakukan sendiri atau bersama-sama, pengusaha kapal dapat menolak untuk membayar biaya pemulangan. Namun, ketika pengakhiran PKL terjadi karena pertanggungjawaban pengusaha maka selain biaya pemulangan ABK juga memiliki hak memperoleh upah saat diakhir pekerjaan.

Pengaturan mengenai hak-hak dan tunjangan kerja bagi anak buah kapal, secara garis besar dirangkum dari peraturan perundang-undangan sebagai berikut: 1) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran. Di dalam Pasal 51 Bagian Kedua dengan judul Bab Kesejahteraan Anak Kapal dan Kesehatan Penumpang, menyatakan bahwa ABK berhak untuk memperoleh kese-

jahteraan yang meliputi gaji, waktu kerja dan waktu istirahat, jaminan keberangkatan ke tempat tujuan dan pemulangan ke tempat asal atau yang telah disepakati, pemberian akomodasi, fasilitas rekreasi, makanan dan minuman, kompensasi apabila kapal tidak dapat beroperasi karena mengalami kecelakaan, kesempatan mengembangkan kemampuan dan pemeliharaan dan perawatan kesehatan serta pemberian asuransi kecelakaan kerja. Hak-hak tersebut dimuat di dalam PKL (Farah, 2015). 2) Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan. Bahwa hak-hak ABK tercantum di dalam Pasal 18 yang menyebutkan setiap ABK sekurang-kurangnya berhak untuk memperoleh upah, gaji, uang lembur, uang delegasi, biaya pengangkutan dan upah saat diakhiri hubungan kerja, uang pengganti hari libur yang belum diambil, uang pertanggungan atas barang milik pribadi yang dibawa serta kecelakaan pribadi serta perlengkapan untuk musim dingin bagi yang bekerja di wilayah dengan suhu 15 derajat celsius berupa pakaian hangat dan peralatan musim dingin. 3) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal. Hak-hak bagi ABK dimuat di dalam Pasal 15 bahwa pengusaha wajib menjamin hak-hak ABK sebagaimana yang telah disepakati di dalam perjanjian kerja termasuk hak-hak lainnya di luar perjanjian itu, antara lain menjamin biaya perawatan kecelakaan dan pengobatan apabila ABK mengalami cedera, memberikan bantuan huku, mengurus dokumen kepelautan dan dokumen terkait lainnya serta membantu pengiriman sebagian gaji.

4) Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pengesahan Maritime Labour Convention, 2006. Meskipun MLC memiliki ruang lingkup ABK yang ditempatkan di luar negeri namun patut juga dijadikan acuan dalam memberikan perlindungan hukum karena konvensi ketenagakerjaan juga merupakan sumber Hukum Ketenagakerjaan. Menurut MLC, ABK memiliki hak dasar antara

lain berupa hak upah, syarat kerja termasuk waktu kerja dan waktu istirahat, perawatan medis, jaminan kesehatan, perekrutan dan penempatan, pelatihan dan pengawasan. Perlu adanya upaya dalam memenuhi hak tersebut di dalam suatu peraturan perundang-undangan yang juga berlaku untuk semua pengusaha kapal sebagaimana konvensi ini berlaku universal bagi setiap kapal umum atau perorangan yang digunakan dalam pelayaran atau melakukan kegiatan yang sama. Konvensi ini tidak berlaku bagi kapal perang atau angkatan laut. (Heru, 2006)

Dari hasil penelitian substansi PKL yang penulis peroleh, jangka waktu PKL yang ditetapkan rata-rata kurang dari satu tahun yaitu 6 sampai 9 bulan, PKL ini disebut PKL Periodik. Dalam PKL jenis periodik, menurut KUHD ketika jangka waktunya telah habis maka berakhir juga hubungan kerjanya beserta hak-haknya. Dalam Hukum Ekonomi dikenal dengan adanya kepentingan pengusaha yang sebesar-besarnya dengan biaya yang seminim-minimnya terlihat jelas ketika jangka waktu PKL kurang dari satu tahun maka pihak ABK tidak akan memperoleh hak cuti, uang penggantian cuti, upah hanya minimum dan tidak akan disertakan dalam jaminan sosial apapun selain jaminan kecelakaan kerja dan kesehatan kerja selama jangka waktu PKL. Sifat dari PKL yang dapat diperbaharui terus menerus dijadikan penyelewengan atas hak-hak ABK, ketika 9 bulan pertama telah selesai kemudian ABK akan diistirahatkan selama 1-2 bulan tanpa pendapatan apapun kemudian dipanggil kembali dengan PKL baru kembali selamanya seperti itu hingga belasan tahun seperti pada kasus pertama. Maka wajar ketika ABK merasa tereksplotasi secara modern karena terjadi penyelewengan yang dilakukan oleh pengusaha. Pengusaha pun pada akhirnya terbebas dari tanggungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan jaminan sosial hari tua lainnya.

3.2. Tindakan hukum yang dapat dilakukan oleh anak buah kapal yang dirugikan akibat hak-hak yang belum terpenuhi ditinjau dari hukum ketenagakerjaan

Tidak terpenuhinya hak-hak ABK bisa terjadi karena banyak faktor, salah satunya karena pemutusan hubungan kerja (disebut PHK). Putusnya hubungan kerja adalah awal hilangnya mata pencaharian bagi pekerja, yang berarti bahwa pekerja harus rela kehilangan pekerjaan dan penghasilan untuk kehidupannya. Istilah PHK merupakan kejadian yang paling ditakuti oleh setiap pekerja, sebab mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan keselutitan akibat dari PHK itu (Yulianto, 2011). Menurut Ari Hernawan, Guru Besar Universitas Gadjah Mada, PKL merupakan perjanjian perjanjian yang waktunya telah ditentukan secara periodik dengan menyebutkan lamanya waktu bekerja, kemudian hubungan kerja untuk satu atau lebih perjalanan tertentu yang menyebutkan pelabuhan yang disetujui untuk berakhir hubungan kerjanya dan hubungan kerja untuk waktu yang tidak tertentu hingga ABK tersebut diberhentikan. PKL berbeda dengan perjanjian kerja pada umumnya menurut UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan keterangan Felix Tibodesa, salah satu ABK yang bekerja pada PT Pertamina, di dalam putusan PHI Nomor 9/Pdt-Sus-PHI.G/2018/PN.JKT.PST, bawah setelah berakhirnya masa PKL, ABK akan di bebastugaskan dalam istilah perusahaan disebut (*sign off*). Perusahaan akan memulangkan ABK kembali ke tempat asal dan suatu hari pengusaha akan memberikan informasi panggilan kembali apabila perusahaan memerlukan ABK kembali (Agusmidah, 2010). Lama nya masa tunggu setelah *sign off* tidaklah menentu ditetapkan berapa lama, tergantung pada perusahaan. Selama masa tunggu, ABK dibebaskan untuk dapat bekerja dimanapun atau menolak kem-

bali informasi panggilan dari pengusaha sebelumnya. Namun dalam kenyataan tidaklah mudah mencari pekerjaan baru, kebanyakan ABK menunggu dipanggil kembali.

Parameter kesejahteraan pekerja ialah ketika hak-haknya sudah dapat dipenuhi dan dijamin artinya perlindungan hukum berjalan sebagaimana seharusnya. Tak selamanya das sein sejalan dengan das sollen luasnya lingkup pengaturan kesejahteraan ABK yang meliputi upah layak, tunjangan keagamaan, jaminan sosial dan kepastian hak-hak dalam PHK tentu seringkali menimbulkan perselisihan. Penting disadari bahwa perselisihan hubungan industrial bagi ABK tidaklah mungkin dapat diselesaikan dengan cepat, dilematik perlindungan hukum bagi ABK dimulai sejak PKL disahkan oleh Kementrian Perhubungan (Syahbandar) namun ketika terjadi perselisihan berkaitan juga dengan kewenangan Dinas Ketenagakerjaan (disebut Disnaker). Antara pengawasan dan penegakan masih menjadi menjadi isu tarik menarik bagi dua kementerian terkait. a) Penyelesaian Perselisihan oleh Syahbandar, UU Pelayaran Pasal 1 ayat 56 mendefinisikan Syahbandar sebagai pejabat pemerintahan di pelabuhan yang diangkat oleh Menteri terkait dan memiliki kewenangan tertinggi untuk menjalankan dan mengawasi berjalannya keselamatan pelayaran di Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undnagan yang berlaku. Tugas dan tanggungjawab seorang Syahbandar sangatlah penting dalam pelayaran di Indonesia yaitu menerbitkan izin berlayar, memberikan surat kelaiklautan kapal serta keselamatan dan keamanan kegiatan pelayaran angakutan laut (Barus, 2017).

Kewenangan Syahbandar didasarkan pada hubungan kerja yang tercipta antara pengusaha dengan ABK didasarkan pada PKL yang disahkan kantor Kesyahbandaran. Mengingat PKL memiliki ciri khusus, sehingga pengaturan mengenai perselisihan pekerja nya pun diselesaikan oleh lembaga khusus yang berbeda pada perjanjian kerja pada

umumnya (Kunthoro, 1999). Mengenai PKL yang dibuat secara otentik dihadapan Syahbandar dengan format standar yang telah ditetapkan mengenai tempat bekerja yaitu di atas kapal yang selalu berpindah-pindah belum memuat mekanisme penyelesaian perselisihan sehingga peran Syahbandar dalam melakukan penyelesaian perselisihan sebagai mediator atau sebagai pihak yang ikut dalam musyawarah. b) Penyelesaian Perselisihan oleh Dinas Ketenagakerjaan Proses beracara sebelum pada tahap pengadilan hubungan industrial (disebut PHI) yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (disebut UU PPHI) menyebutkan proses penyelesaian dapat dilakukan melalui beberapa mekanisme yaitu bipartit, mediasi atau konsiliasi dan arbitrase.

Adanya kewenangan Disnaker dalam proses mediasi terhadap perkara ABK merupakan kewenangan yang dapat diberikan apabila para pihak di dalam PKL menetapkan demikian. Namun dalam praktek nya tanpa adanya penulisan di PKL pun Disnaker juga memiliki kewenangan sebagai mediator. Mediator ialah pegawai instansi pemerintah yang ditetapkan oleh Menteri dalam proses mediasi dan mempunyai kewenangan mengeluarkan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih. Mediator yang ditunjuk telah memenuhi syarat sebagaimana diatur di dalam peraturan perundang-undangan (Sutedi, 2009). PKL tidak lagi murni hubungan keperdataan adanya campur tangan pemerintah dalam hal regulasi mendorong sifat dari PKL itu sendiri terbuka untuk tunduk dan memilih UU PPHI sebagai jalur penyelesaian perselisihan yang terjadi. c) Penyelesaian Perselisihan oleh Pengadilan Hubungan Industrial, perselisihan hubungan industial menurut UU PPHI Pasal 1 angka 1 adalah pertentangan antara pengusaha atau beberapa pengusaha dengan pekerja karena adanya peselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan akibat adanya perbedaan pendapat.

Seperti yang telah diuraikan diatas bahwa sebelum mencapai PHI terdapat tahapan proses yang dilalui, untuk menjawab dualisme kewenangan Syahbandar dengan Disnaker dapat digunakan asas-asas hukum sebab dalam suatu sistem hukum, sebuah sistem hukum tidak menghendaki antar unsur-unsurnya terjadi konflik maka secara konsisten diatasi dengan adanya asas-asas hukum (Mertokusumo, 2006). Menurut Prof. Bagir Manan dalam pelaksanaan asas *Lex Specialis Derogat Legi Generalis* suatu peraturan harus berada dalam lingkungan hukum yang sama (Bagirmanan, 2004).

Dalam hal terjadi perselisihan Permenhub Nomor PM 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal di dalam Pasal 24 secara terang dan jelas menyatakan bahwa jika terdapat perbedaan pendapat atau perselisihan di antara para pihak di dalam masa berlakunya PKL dan permasalahan tersebut belum dapat diselesaikan hingga masa berlakunya PKL berakhir, maka para pihak dapat mengajukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial dengan tetap melihat pada PKL yang telah ditandatangani oleh para pihak dan dokumen pendukung lainnya.

Dalam kasus yang penulis sebutkan diatas, baik kasus pertama dan kasus kedua. Kesemuanya telah melakukan tahapan pertama dalam penyelesaian perselisihan yaitu musyawarah untuk mufakat, namun tidak menghasilkan keadilan bagi ABK. Kemudian dilakukanlah mediasi ditengahi oleh disnakertrans yang pada putusan anjurannya menetapkan pengusaha wajib membayar hak-hak yang menjadi tuntutan ABK, lagi-lagi tidak mencapai kesepakatan antara ABK dengan pengusaha yang kemudian baik kasus pertama maupun kedua mengajukan gugatan ke PHI di masing-masing wilayah tempat pengusaha berdomisili. Putusan pengadilan PHI baik di kasus pertama maupun kasus kedua tidak memenangkan ABK sebab dalam pertimbangan hakim putusan Nomor 9/Pdt-Sus-PHI.G/

2018/PN.JKT.PST bahwa hubungan kerja yang timbul adalah hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja laut, artinya berlakulah UU Pelayaran beserta turunannya dengan mengesampingkan ketentuan Pasal 156 tentang uang pesangon dan sebagainya. Terhadap uang cuti tahunan yang belum diambil dinyatakan telah kadaluarsa, cuti yang tidak diambil pada tahun yang sama maka dinyatakan hangus dan mulai kembali dari nol pada tahun berikutnya. Pun kasus kedua juga dalam putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smr menolak seluruh gugatan ABK. Menjadi menarik ketika diajukan kasasi ke Mahkamah Agung dalam kasus yang pertama MA menguatkan putusan tingkat pertama bahwa menolak seluruh gugatan ABK PT Pertamina, sementara di kasus kedua MA mengabulkan sebagian gugatan ABK untuk mendapatkan hak-haknya karena telah memasuki usia pensiun sebagaimana Pasal 167 UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Pensiun.

4. Simpulan

Sudah selayaknya pekerjaan di sektor maritim menjadi sektor strategis nasional, dengan menetapkan UMSP terhadap sektor kelautan sebagai langkah saat ini sampai ditetapkannya standar khusus pengupahan bagi ABK nasional. Dengan hadirnya pemerintah dalam proses regulator, pengawasan dan perlindungan ABK sudah seharusnya mampu mendorong pemenuhan kesejahteraan ABK terhadap pelaksanaan penyelenggaraan jaminan baik jaminan sosial bagi ABK hingga jaminan THR keagamaan, pengobatan, dan tunjangan selama bekerja diatas kapal. Berdasarkan Permenhub Nomor 84 Tahun 2013 penyelesaian perselisihan terhadap ABK dapat diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial.

Daftar Pustaka

- Adnyana, I. (2017). Penjatuhan Sanksi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 19(1), 29-38. doi:10.26905/idjch.v19i1.1128.
- Agusmidah. (2010). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Farah, N. (2015). Perlindungan Pelaut Indonesia Di Luar Negeri Melalui Ratifikasi Maritime Labour Convention. *Jurnal Jurist-Diction Vol.1 No.1*. <http://dx.doi.org/10.20473/jd.v1i2.11015>.
- Harjono. (2008). *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*. Jakarta: Sekjen dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi.
- Heru, J. R. (2006). *Theory of Justice*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- M.N, A. (2019, November 13). Retrieved from Pelaut Indonesia Masih Menjadi Anak Tiri di Negeri Sendiri. <http://maritimrnews.com>.
- Manan, B. (2004). *Hukum Positif Indonesia*. Yogyakarta. FH UII Press.
- 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>.
- Pratomo, D., & Adi Saputra, P. (2012). Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan: Tinjauan UUD 1945. *Journal of Indonesian Applied Economics*, 5(2). doi:<http://dx.doi.org/10.21776/ub/JIAE/2016/005.02.6>.
- Sitompul, R. (2018). Perlindungan Hukum Anak Buah Kapal Dalam Kontrak Kerja Dengan PT. Samudra di Belawan. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 2(2), 162-168. doi:<https://doi.org/10.31289/jiph.v2i2.2071>.
- Sonata, D. (2015). Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris: Karakteristik Khas Dari Metode Meneliti Hukum. *Fiat Justisia: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1). doi:<https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v8no1.283>.
- Sonhaji, Suhartoyo, K. H. M. (2016). Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Awak Kapal Pada Pt Pelayaran Nasional Indonesia (PELNI) Semarang. *Diponegoro Law Journal*, 6(1), 1-12. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/article/view/13884>.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta. Sinar Grafika.
- Y, Y. (2017). Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan. *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 29(1), 82-95. doi:<http://dx.doi.org/10.22146/jmh.16677>.
- Yulianto, T. (2011). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh Yang Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri. *LAW REFORM*, 6(2), 82-99. <https://doi.org/10.14710/lr.v6i2.12475>.