

PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA DI KAPAL

Tri Iriani Eka Wahyuni

Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, Jl. Tentara Pelajar No. 173,
Makassar 90172. Telp. (0411) 3616975

Abstrak

Dewasa ini masalah ketenagakerjaan di bidang jasa transportasi semakin ramai dibicarakan di Indonesia, apalagi akhir-akhir ini banyak terjadi musibah yang bertubi-tubi menimpa jasa transportasi di Indonesia baik yang bergerak di darat, laut, maupun udara. Menyangkut masalah musibah pasti ada pihak yang dirugikan baik dari pihak pengguna jasa maupun pemberi jasa. Oleh sebab itu, perlindungan hukum sangat berperan penting untuk melindungi khususnya untuk tenaga kerja atau pekerja.

Menurut Pasal 2 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1998 tentang Pemeriksaan Kecelakaan kapal, disebutkan ada 5 macam kecelakaan kapal yang sering terjadi yaitu, kapal tenggelam, kapal terbakar, kecelakaan kapal yang menyebabkan terancamnya jiwa manusia dan kerugian harta benda, kapal tubrukan, kapal kandas, dan sebagainya. Sedangkan, menurut Baharudin Lopa (1984: 65.71) menyebutkan bahwa resiko bahaya di laut tidak hanya disebabkan oleh kelalaian manusia (pelaut) maupun usia kapal yang digunakan, akan tetapi juga dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan dalam perjanjian kerja laut antara lain: angin laut, hantu laut, gurita besar, angin, batu karang, dan tubrukan perahu.

1. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Mengingat pentingnya peranan tenaga kerja atau pekerja dalam suatu perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya campur tangan tenaga kerja atau pekerja. Setiap pekerjaan baik di darat, laut, udara pasti ada risikonya. Dalam hal ini jenis pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja atau pekerja di kapal mempunyai resiko bahaya yang besar di dalam melaksanakan tugasnya pada saat berlayar. Dalam hal resiko bahaya di laut yang sewaktu-waktu dapat menimpa tenaga kerja di kapal maka perusahaan pelayaran harus memperhatikan atau memberikan

perlindungan secara jelas tanpa mengurangi hak tenaga kerja atau pekerja sedikit pun, demi memperoleh keuntungan yang sebanyak-banyaknya.

Dalam rangka pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja/pekerja berarti membahas hak dan kewajiban tenaga kerja/pekerja tanpa terkecuali. Ruang lingkup pembahasannya akan berkisar pada masalah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di kapal. Mengingat saat ini masalah ketenagakerjaan bermacam - macam mulai dari perlindungan hukum tenaga kerja, upah dan juga tentang serikat pekerja yang berpangkal pada kesejahteraan, namun saat ini terdapat sebagian pengusaha yang memandang tenaga dari tenaga kerja itu hanya dari segi ekonomi saja. Padahal tenaga dari tenaga kerja tersebut erat melekat dalam pribadi tenaga kerja itu sendiri. Dengan demikian perlakuan pengusaha terhadap buruh itu sendiri yang berarti ada korelasi yang erat antara perlakuan tenaga dari tenaga kerja itu sendiri, oleh karena itu persepsi dan pengertian pengusaha terhadap tenaga kerja lebih manusiawi. Dengan demikian perlindungan hukum terhadap tenaga kerja harus dapat menjamin adanya kepastian hukum.

B. Rumusan Masalah

Menurut Winarno Surachmad (1970:33), masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya. Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan suatu masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah bentuk pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja di kapal.
2. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di kapal.

C. Batasan Masalah

Berbicara mengenai ketenagakerjaan tentunya ada pihak-pihak yang terlibat di dalamnya yang akan menimbulkan terselenggaranya hubungan

ketenagakerjaan. Para pihak yang dimaksud adalah Perusahaan Pelayaran dengan tenaga kerja di kapal atau anak buah kapal di MV. EUNICE. Dalam hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, secara yuridis pekerja dipandang sebagai orang yang bebas karena prinsip negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak. Secara sosiologis, pekerja itu tidak bebas sebagai orang yang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun memberatkan bagi pekerja itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan yang tersedia. Akibatnya tenaga kerja sering kali diperas oleh pengusaha dengan upah yang relatif kecil dan tidak ada jaminan yang diberikan. Dari latar belakang masalah tersebut diatas, maka Penulis memberikan pembatasan masalah yaitu Perlindungan hukum yang diberikan pekerja di atas kapal. Maka dari itu penulis ingin membahas lebih dalam tentang penelitian yang berjudul pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja di kapal.

D. Tujuan Penelitian

Menurut Sofyan Effendi dan Masri Singarimbun tujuan penelitian adalah menerangkan fenomena-fenomena sosial dan memahami fenomena tersebut kadang dihubungkan dengan fenomena yang lain. (Sofyan Effendi dan Masri Singarimbun, 1982:2). Sedangkan Menurut Soetrisno Hadi, tujuan penelitian adalah suatu riset, khususnya ilmu pengetahuan empirik pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran dari suatu pengetahuan. (Hadi 1980:60).

Adapun tujuan yang ingin diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan memahami tentang bentuk pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja di kapal.
2. Untuk mengetahui dan memahami hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja di kapal dan cara penyelesaiannya.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat dan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk pengembangan ilmu khususnya bagi tenaga kerja di kapal agar pelaut mengetahui hak – hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan.
 - b. Diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk dijadikan arah penelitian yang lebih lanjut pada masa yang akan datang.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan pelayaran, berguna untuk memberikan informasi supaya lebih ditingkatkan dalam memberikan perlindungan hukum para pekerjanya yang bekerja di perusahaan lebih diperhatikan dan lebih diutamakan tanpa adanya diskriminasi sosial. Selain itu untuk memberitahukan pentingnya memberikan jaminan sosial kepada para tenaga kerja.
 - b. Bagi Penulis, berguna untuk menambah wawasan dan cakrawala pengetahuan dalam memahami pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja di kapal.
 - c. Bagi masyarakat maupun mahasiswa, berguna untuk menambah pengetahuan dan untuk lebih mudah memahami tentang bentuk perjanjian kerja laut dan bentuk pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja di kapal. Sehingga dapat membedakan antara perjanjian kerja yang dilakukan di perusahaan di darat dengan perjanjian kerja yang dilakukan di laut.
 - d. Bagi Pemerintah, agar dapat menindak secara adil terhadap pengusaha atau perusahaan yang memperlakukan tenaga kerjanya tidak sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku tanpa terkecuali. Dan lebih menjamin kepastian hukum terhadap nasib tenaga kerja atau pekerja.

2. Tinjauan Pustaka

A. Pengertian Perlindungan Hukum

Secara umum dapat dijelaskan bahwa pengertian Perlindungan hukum adalah tindakan melindungi atau memberikan pertolongan dalam bidang hukum (WJS. Purwodarminto, 1959:224). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud Perlindungan adalah cara, proses, perbuatan melindungi. Menurut Pasal 1 ayat (4) Undang-undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan kekerasan dalam rumah tangga, yang dimaksud perlindungan adalah segala upaya yang ditujukan untuk memberikan rasa aman kepada korban yang dilakukan oleh pihak keluarga, advokat, lembaga sosial, kepolisian, kejaksaan, pengadilan atau pelaksana lainnya baik sementara maupun berdasarkan penetapan pengadilan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), yang dimaksud dengan hukum adalah peraturan yang dibuat oleh Pemerintah atau adat yang berlaku bagi semua orang dalam masyarakat (Negara).

B. Tujuan Perlindungan Hukum.

Tujuan Perlindungan hukum sebagaimana tercantum dalam pasal 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Mengingat pentingnya peran tenaga kerja atau pekerja di kapal dalam sebuah perusahaan, maka tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di kapal harus dilaksanakan sebagaimana mestinya. Tanpa harus membedakan satu dengan yang lain karena pada dasarnya setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan..

C. Bentuk Perlindungan hukum

Bentuk jaminan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain:

1. Waktu Kerja

Waktu kerja diatur dalam Pasal 77 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh sebab, itu setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, sebagaimana dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengertian Keselamatan kerja (Sumakmur, 1987:1) adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya,

3. Pengupahan

Pengupahan merupakan sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan hukum tenaga kerja atau pekerja. Besarnya upah yang diperoleh anak buah kapal (ABK) didasarkan atas perjanjian kerja laut, sepanjang isinya tidak bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah nomor 7 tahun 2000 tentang Kepelautan, dan Peraturan gaji pelaut. Upah tenaga kerja di kapal tersebut didasarkan atas:

- 1) 8 jam kerja setiap hari
- 2) 44 jam perminggu
- 3) Istirahat sedikitnya 10 jam dalam jangka waktu 24 jam
- 4) Libur sehari setiap minggu
- 5) Ditambah hari.hari libur resmi (Pasal 21 ayat (1), (2) PP Nomor 7 tahun 2000 tentang Kepelautan).

4. Pihak-pihak yang Terlibat Dalam Pelayaran.

a. Perusahaan Pelayaran

Pengertian Perusahaan Perkapalan terdapat dalam pasal 323 sampai 340f KUHD, ada 24 buah pasal.

Syarat Perusahaan Pelayaran terdapat dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 2 tahun 1969 tentang Perhubungan laut yang

berisi ketentuan mengenai perusahaan pelayaran dan syarat-syarat yang harus dipenuhi.

b. Nahkoda

Ketentuan Pasal 341 dan Pasal 377 KUHD menyebutkan bahwa nahkoda adalah Pemimpin kapal. Dalam menjalankan tugasnya sehari-hari diatas kapal Nahkoda mempunyai jabatan penting:

- 1) Nahkoda sebagai Pemimpin kapal
- 2) Nahkoda sebagai pemegang kewibawaan umum
- 3) Nahkoda sebagai pegawai catatan sipil
- 4) Nahkoda sebagai Notaris
- 5) Pengusaha Kapal

3. Metode Penelitian

A. Dasar Penelitian

Salah satu tahap yang penting dalam melakukan penelitian ilmiah adalah menetapkan metodologi yang tepat sebagai pedoman dalam mengungkap dan mengembangkan hubungan antara teori yang menerangkan suatu fenomena sosial tertentu dengan realitas yang sesungguhnya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. (Moleong, 2000:3). Dan disini penulis menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis.

Dengan dasar tersebut, maka penelitian kualitatif diharapkan mampu memberikan gambaran tentang faktor-faktor yang menentukan pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja di kapal di MV. EUNICE. Sehingga dari data tertulis maupun melalui wawancara ini diharapkan dapat memaparkan secara lebih jelas dan berkualitas.

Alasan menggunakan penelitian ini adalah:

- a. Menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah bila berhadapan dengan kenyataan ganda.
- b. Metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan peneliti dan responden.
- c. Metode ini lebih peka dan lebih menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama serta pola-pola nilai yang dihadapi (Moleong, 2000:5).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilaksanakan atau tempat dimana seseorang melakukan penelitian. Tujuan ditetapkannya lokasi penelitian adalah agar diketahui dengan jelas obyek penelitian. Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada kapal MV. EUNICE.. Adapun alasan memilih lokasi di MV. EUNICE yaitu karena penulis merasa bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di kapal pada MV. EUNICE masih perlu diteliti sebab tenaga kerja di kapal harus benar-benar diberikan kepastian hukum yang jelas dengan mengingat resiko bahaya dilaut sangat besar.

C. Fokus atau Variabel Penelitian

Fokus suatu penelitian memiliki dua maksud tertentu. Pertama: Penetapan fokus dapat membetasi studi. Jadi, dalam hal ini fokus akan membatasi bidang inklusi. Kedua: Penetapan fokus itu berfungsi untuk memenuhi kriteria-kriteria inklusi-ekslusi atau memasukkan mengeluarkan suatu informasi yang baru diperoleh di lapangan. (Moleong 2002: 62).

Maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini adaiah:

- a. Bentuk pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di kapal.
- b. Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum dan cara penyelesaiannya.

D. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian menurut Suharsimi adalah subyek dari mana data dapat dipindah, diambil, dan dikumpulkan (Suharsimi, 1998:116). Sedangkan menurut Moleong, sumber data penelitian adalah subyek darimana data dapat diperoleh (Moleong, 2000:114). Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Sumber data Primer

Kata-kata atau tindakan orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama atau primer (Moleong, 2000:112). Sumber data utama ini dicatat melalui catatan tertulis yang dilakukan melalui wawancara yang diperoleh peneliti dari:

- a. Responden
- b. Informan

2. Sumber Data Sekunder

Lofland yang dikutip oleh Moleong (2000:112) menyebutkan bahwa selain kata-kata atau tindakan sebagai sumber data utama, data tambahan. Seperti dokumen dan lain-lain yang merupakan sumber data dilihat dari segi sumber data menurut Moleong (2000:113) bahwa tambahan yang berasal dari sumber tertulis dapat terbagi atas sumber buku dan majalah ilmiah, sumber tertulis, sumber dari arsip-arsip dokumen pribadi dan dokumen resmi. Data sekunder atau data yang tertulis yang digunakan dalam penelitian ini dapat berupa:

- a. Bahan hukum yang diperoleh dari peraturan perundang - undangan mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja di laut, diantaranya yaitu Kitab Undang- Undang Hukum dagang (KUHD), Ktab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang - Undang nomor 17 tahun 2008 tentang pelayaran, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1998 tentang pemeriksaan kecelakaan kapal, Undang - Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, The Hague Rules 1924 dan Protokol 1968,

- Himpunan Peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan bidang jaminan sosial.
- b. Dokumen dan hasil-hasil penelitian yang ada kaitannya dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja di kapal dan lain-lain.

E. Alat dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha pengumpulan data harus dilakukan secara akurat dan teliti sebab jika terjadi kesalahan dalam proses pengumpulan data maka akan diperoleh kesimpulan yang salah juga.

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan cara sebagai berikut:

1. Metode Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong 2000:135).

2. Metode Dokumentasi

Metode Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, agenda. (Arikunto, 1997:149). Adapun catatan berupa perjanjian kerja laut (PKL), pemeriksaan pemberangkatan kapal, transkrip berupa transkrip crew list (data anak buah kapal), transkrip data alat keselamatan, transkrip kelayakan kapal, buku berupa buku panduan pedoman serikat pekerja, dan catatan berupa catatan jadwal pemberangkatan kapal dan jadwal kapal singgah. Metode Dokumentasi digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai:

- a. Untuk mempermudah memperoleh sumber data yang akurat.
- b. Dapat lebih menghemat waktu dalam pengumpulan data.
- c. Data yang diperoleh pasti kebenarannya.

F. Objektivitas dan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi. Adapun pengertian teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Moleong, 2000:178).

Teknik Triangulasi yang digunakan peneliti adalah pemeriksaan melalui sumber lainnya yang dicapai dengan jalan (Moleong, 2000:178):

- a. Membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- b. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang.

G. Metode Analisa Data

Analisa data, menurut Patton (1980:268) dalam bukunya Moleong adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikan ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Ia membedakan dengan penafsiran yaitu memberikan arti yang signifikan terhadap analisis, menjelaskan pola uraian, dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi uraian. Sementara itu Bogdan dan Taylor (1975:79) dalam bukunya Moleong mendefinisikan analisis data sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menentukan tema dan merumuskan hipotesis (ide) seperti yang oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesis itu. Dari kedua definisi diatas disintesis menjadi analisis data adalah proses mengorganisasikan dan menguraikan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data (Moleong; 2000 :103).

Menurut Miles dan Huberman, ada 2 (dua) metode analisis data.

Pertama, metode analisis mengalir, dimana 3 (tiga) komponen analisis (reduksi data, sajian data, penarikan kesimpulan atau verifikasi) dilakukan saling menjalin dengan proses pengumpulan data dan menjalin bersamaan.

Kedua, model interaksi, dimana komponen reduksi data dan sajian data dilaksanakan bersamaan dengan proses pengumpulan data, setelah data terkumpul maka 3 (tiga) komponen analisis (reduksi data, sajian data, penarikan kesimpulan atau verifikasi) berinteraksi.

Dalam metode ini digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Pengumpulan Data
- b. Reduksi Data
- c. Penyajian Data
- d. Menarik Kesimpulan

H. Prosedur Penelitian

Untuk menganalisa data dengan baik harus dilakukan dengan langkah - langkah proses analisa data adalah:

1. Tahap Pertama, yaitu pra lapangan. Peneliti mempersiapkan segala macam yang dibutuhkan sebelum terjun dalam kegiatan penelitian, meliputi:
 - a. Menyusun rancangan penelitian
 - b. Mempertimbangkan secara konseptual teknis secara logistik terhadap tempat yang akan digunakan dalam penelitian.
 - c. Membuat surat ijin penelitian
 - d. Menentukan informasi yang akan membantu peneliti dengan syarat-syarat tertentu.
 - e. Mempersiapkan perlengkapan penelitian
 - f. Dalam penelitian, peneliti harus bertindak sesuai dengan etika terutama dalam tata cara peneliti berhubungan dengan obyek.

2. Tahap Kedua, yaitu pekerjaan lapangan. Peneliti dengan sungguh-sungguh dengan kemampuan yang dimiliki berusaha untuk memahami latar belakang penelitian.
3. Tahap Ketiga, yaitu analisis data. Data secara keseluruhan dianalisis dalam tahap pengumpulan data sudah dimulai, yang bertujuan untuk menemukan jawaban dari permasalahan peneliti.
4. Tahap Keempat, yaitu penulisan hasil penelitian. Hal ini merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari kegiatan penelitian yang merupakan tahap akhir sesuai dengan proses penelitian. Selanjutnya dilaksanakan penafsiran data dan kemudian membuat kesimpulan.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Gambaran Umum tempat penulis melaksanakan penelitian adalah di kapal MT Tirta Samudra XXV dan MV.EUNICE .

PT. Tirta Cipta Mulya Persada didirikan pada tahun 1986 yang berkantor pusat di Medan, Sumatra Utara. Dengan jumlah armada khusus untuk kapal tanker sejumlah 22 armada dan 5 kapal cargo, salah satunya yaitu MT.Tirta Samudra XXV. Penelitian dilaksanakan juga di kapal MV. Eunice milik PT. Tri Daya Jaya yang didirikan pada tahun 1999 dengan saham seluruhnya milik perusahaan sendiri (pribadi). PT.Tri Daya Jaya hanya memiliki 1 (satu) kapal yaitu MV Eunice yang di beli pada tahun 2005,

B. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Kapal

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi pekerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja yaitu kecelakaan, cacat, kesehatan, hari tua dan meninggal dunia. Disamping itu, program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Perjanjian kerja laut adalah perjanjian kerja yang diperuntukkan bagi Nakhoda dan anak buah kapal. Karena sifatnya yang khusus (Lex Specialis) maka berdasarkan Pasal 3 ayat 99 dan Pasal 400 KUHD perjanjian tersebut merupakan sebuah akta otentik dan mempunyai kekuatan sebagai alat bukti utama (Pasal 400 ayat (6) KUHD), perjanjian kerja laut hanya dapat dibuktikan dengan akta otentik tersebut pembuktian lain tidak dapat diterima. Undang - Undang nomor 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 5 ayat (1) dan ayat (2) juga menyatakan bahwa perjanjian kerja yang diwajibkan untuk dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan Perundangan yang berlaku. Dengan demikian Undang - Undang nomor 131 tahun 2003 menyatakan dengan tegas bahwa pelaksanaan perjanjian kerja laut memang pengaturannya secara khusus, termasuk ketika terjadi sengketa hubungan kerja, maka penyelesaiannya melalui lembaga yang telah diamanatkan dalam KUHD yaitu Pengadilan Negeri. Hal ini sejalan dengan fatwa Mahkamah Agung RI No. 094/TUN/IX/1988 tanggal 16 September 1988, bahwa dalam KUHD tidak terlihat satu ketentuan yang menyinggung adanya wewenang Panitia, selain instansi Pengadilan Negeri dan aparat Deperla (saat ini Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut).

Fungsi perjanjian kerja pada umumnya adalah sebagai alat kontrol bagi para pihak, untuk membatasi hak dan kewajibannya sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam menjalankan kewajiban serta mengambil hak-haknya.

Tujuan dibuatnya Perjanjian Kerja Laut adalah sebagai pengesahan Awak Kapal bahwa ia telah terikat kontrak kerja dengan perusahaan, yang disahkan syahbandar , serta untuk mengetahui jabatan pelaut di atas Kapal dan untuk mengetahui besarnya gaji pelaut yang di pekerjaan yang di terima ,

untuk sebagai bahan pengaduan kesyahbandar bila salah satu mengingkari perjanjian.

Perjanjian kerja laut (PKL) terdapat dalam pasal 395 kitab undang-undang hukum dagang pada tittle keempat bagian pertama, jika dibandingkan dengan perjanjian kerja pada umumnya yang diatur dalam pasal 1601a kitab undang – undang hukum perdata, maka akan tampak bahwa pkl adalah perjanjian perburuhan yang bersifat khusus. Pasal 1601a kitab undang – undang hukum perdata menyebutkan :”persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah, sedangkan sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Sedangkan pengertian perjanjian kerja laut juga diatur dalam pasal 395 kitab undang – undang hukum dagang.

Pasal 395 undang – undang hukum dagang menyebutkan perjanjian kerja laut adalah perjanjian yang dibuat antar seseorang pengusaha kapal di satu pihak dengan seorang dipihak lain dengan mana pihak tersebut terakhir menyanggupi untuk bertindak di bawah pengusaha itu melakukan pekerjaan dengan mendapat upah sebagai nahkoda atau anak buah kapal, sedangkan menurut pasal 1 pp no 7 tahun 2000 tentang kepelautan hanya memberikan pengertian secara eksplisit dan singkat yaitu perjanjian kerja laut adalah perjanjian kerja perseorangan dan ditandatangani oleh pelaut Indonesia dengan pengusaha angkutan perairan, jadi secara singkat perjanjian kerja laut dapat dikatakan sebagai perjanjian kerja yang dibuat antara seorang majikan dan pengusaha kapal, yang mengikatkan diri untuk bekerja kepadanya baik nahkoda atau ABK yang mengikatkan diri untuk bekerja kepadanya dan menerima upah, dan perjanjian tersebut harus ditandatangani dihadapan pejabat yang ditunjuk pemerintah (syahbandar) agar pembuatan akta perjanjian tersebut harus berdasarkan pada kemauan kedua beiah pihak atau tanpa adanya paksaan dan dalam perjanjian tidak terdapat hal – hal yang

bertentangan dengan undang – undang atau peraturan yang berlaku dengan demikian dalam pelaksanaannya syahbandar harus memberitahu yang seterang – terangnya.

C. Hambatan Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Pekerja di kapal merupakan salah satu faktor penting dalam suatu pelayaran. Pekerja di kapal dikatakan penting dalam suatu pelayaran karena tanpa adanya campur tangan para pekerja dikapal perusahaan pelayaran tidak akan bisa berjalan. Sehingga pekerja dikapal mempunyai peranan yang sangat penting. Menurut Bapak I Wayan Pageh, faktor penghambat pelaksanaan perlindungan hukum pekerja di kapal terdiri dari dua jenis, yaitu

1. Faktor intern

Faktor intern dapat ditimbulkan oleh :

a) Pihak pekerja di kapal

Hambatan dalam perlindungan pekerja di kapal dipengaruhi oleh standar kesehatan dan keselamatan yang tidak terpenuhi oleh pihak pekerja itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya, meskipun sebelumnya pihak perusahaan telah melengkapi sejumlah fasilitas keselamatan bagi pekerja, namun pihak pekerja kurang memiliki kesadaran untuk menggunakan fasilitas tersebut dengan sebaik-baiknya.

b) Pihak perusahaan

Faktor penghambat dari pihak perusahaan adalah kurangnya kesadaran dari pihak perusahaan untuk memperhatikan keadaan pekerjaannya. Dalam pelaksanaannya, kondisi demikian harus benar-benar diperhatikan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerjaannya (wawancara pada tanggal 10 Juli 2012).

Perselisihan perburuhan yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha sering mengarah pada Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”). PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya waku tertentu yang telah disepakati bersama atau diperjanjikan

sebelumnya, dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan perburuhan. Ketentuan mengenai PHK dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain. Pasal 1 ayat 25 Undang – Undang Ketenagakerjaan mendefinisikan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja / buruh dan pengusaha. Pengusaha, pekerja / buruh, serikat pekerja / serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK. Apabila segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dalam melaksanakan hubungan kerja terkadang terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perselisihan yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam hubungan kerja dapat menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

1. melakukan penipuan, pencurian dan penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan;
2. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
3. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja;
4. melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja;
5. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
6. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
7. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
8. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kapal;
9. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
10. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pembuktian bahwa pekerja/buruh telah melakukan kesalahannya berat harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

1. pekerja/buruh tertangkap tangan;
2. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
3. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan sebagai berikut:

1. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
2. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku;
3. pekerja/buruh menjalankan ibadah ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. pekerja/buruh menikah;
5. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
6. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
7. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
8. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan tersebut di atas adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Proses penegakan hukum bidang ketenagakerjaan selama ini dilakukan melalui upaya atau pendekatan persuasif-edukatif dengan

mengedepankan sosialisasi serta informasi tentang peraturan dan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan. Dalam tahapan awal, pemerintah memberdayakan para pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pembinaan dan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan dan pekerja/buruh agar bisa menjalankan aturan-aturan ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan bersifat independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang mempunyai lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan baik di lingkungan pemerintah pusat, maupun di lingkungan pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota.

5 . Penutup

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Faktor-faktor yang menghambat perlindungan pekerja di kapal terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern. Yaitu dipengaruhi oleh pihak pekerja dan pihak perusahaan serta pemerintah yang kurang memperhatikan penggunaan fasilitas keselamatan serta kurangnya kesadaran oleh pihak perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan pekerjanya.