

**ANALISIS TINGKAT IMPLEMENTASI JAM KERJA DAN
JAM ISTIRAHAT DI KAPAL YANG BERBENDERA INDONESIA
(Studi Kasus di Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta dan
Pelabuhan Makassar)**

Tri Iriani Eka W., Rachmat Tjahjanto, Abu Bakar, Agustina Setyaningsih,
Hadi Setiawan

Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
Jl. Tentara Pelajar No. 173 Makassar, Telp. 0411-3616975

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah jam kerja dan jam istirahat telah diimplementasikan di kapal yang berbendera Indonesia (studi kasus pada Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta dan Pelabuhan Makassar). Jenis penelitian yang dilakukan melalui pendekatan kuantitatif. Metode penelitian menggunakan metode analisis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah Anak Buah kapal (ABK) pada kapal-kapal berbendera Indonesia yang sandar di Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta dan Pelabuhan Makassar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan menggunakan purposive sampling. Data yang didapatkan diolah dengan menggunakan analisis deskriptif sedangkan perhitungan data menggunakan SPSS versi 20,0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi atas penerapan jam kerja dan jam istirahat di kapal berbendera Indonesia telah berada pada kategori tinggi. Meskipun masih terdapat beberapa indikator yang harus ditingkatkan untuk lebih meningkatkan pengimplemtasian jam kerja dan jam istirahat dalam kapal secara umum.

Kata kunci : *Implementasi; jam kerja; jam istirahat*

I. Pendahuluan

Pertumbuhan ekonomi suatu Negara salah satunya didukung dengan kekuatan Transportasi yang memadai salah satunya adalah transportasi laut. Hal tersebut harus didukung dengan tenaga-tenaga (SDM) profesional yang dapat mengoperasikan armada yang tersedia dengan menjamin keselamatan dan keamanan pengoperasian baik bagi kru kapal, muatan dan kapal itu sendiri selama pelayaran. Dilihat pada fakta yang terjadi bahwa Komite Nasional Keselamatan Transportasi atau KNKT menilai, selama ini 90 persen kecelakaan laut yang terjadi di Indonesia disebabkan faktor manusia. Karena itu, profesionalitas dan kompetensi dari operator pelayaran sangat dibutuhkan di samping kelengkapan fasilitas keamanan pelayaran.

Keselamatan dan keamanan pengoperasian kapal merupakan kondisi terpenuhinya persyaratan atas kewajiban yang harus dipenuhi dari kelaiklautan kapal (*seaworthiness*) sesuai Undang-Undang Nomor 17 tahun 2008 tentang Pelayaran pasal 17 ayat 2. Isu yang paling menarik tentang Amandemen baru adalah bahwa SCTW amandemen 2010 akan diimplementasikan lebih jauh dari MLC ILO. Amandemen baru menggabungkan periode fase 5 tahun untuk pelaut yang sudah ada sekarang dan pada saat yang sama mewajibkan adanya semua perubahan nyata seperti Jam Kerja dan Istirahat untuk diterapkan pada 1 Januari 2012. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah jam kerja dan jam istirahat telah diimplementasikan di kapal yang berbendera Indonesia (studi kasus di Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta dan Pelabuhan Makassar).

Adapun manfaat yang diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang cukup penting dan sebagai referensi untuk peneliti-peneliti berikutnya yang ingin mengkaji tentang implementasi jam kerja dan jam

istirahat di kapal, serta diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi penyelenggara bisnis pelayaran dan pelaksana kebijakan dalam pengawasan implementasi jam kerja dan jam istirahat di kapal.

II. Tinjauan Pustaka

Dasar hukum perjanjian laut meliputi: (1) Dasar hukum dibuatnya *perjanjian kerja laut* – “PKL” (*zee-arbeidsovereenkomst*) -- pada prinsipnya mengacu pada **Buku II Bab 4 KUHD** tentang *Perjanjian Kerja Laut*, khususnya **Bagian Pertama tentang Perjanjian Kerja Laut Pada Umumnya**. Ketentuan PKL dalam KUHD tersebut juga mengatur hal-hal bersifat khusus, misalnya: isi (substansi) PKL yang lebih luas dan pembuatan PKL harus di hadapan Syahbandar (*vide* **Pasal 400 dan Pasal 401 KUHD jo Pasal 18 PP No. 7 Tahun 2000**). (2) Secara historis, dalam rangka menjamin kesinambungan penerimaan upah bagi *buruh* (pekerja), dibuatlah peraturan yang memberikan –perlindungan– kepada *buruh* terutama ketika tidak dapat menjalankan pekerjaannya saat mengalami *sakit, cacat* atau *hari tua*. (3) Pengaturan mengenai *jam kerja* awak kapal (*schepeling*, pelaut, “anak kapal”) tidak diatur dalam KUHD, akan tetapi menjadi *coverage* UU Pelayaran (cq. **Pasal 21 PP No. 7 Tahun 2000** tentang Kepelautan)

Menurut International Transport Workers’ Federation (ITF), kerja pelaut sangat berat dan karenanya memerlukan kondisi kerja yang berlainan dengan pekerja sektor lainnya. Kapal layaknya satu pabrik. Keadaan akan makin parah jika ia bekerja di atas kapal berbendera kemudahan (*flag of convenience/FOC*). Di kapal ini mereka dipekerjakan dengan sangat berat tapi dengan gaji yang sangat minim.

Saat ini pelaut Indonesia digaji oleh pemilik kapal sedikit di atas upah minimum provinsi (UMP). Dengan pola penggajian ini seorang Nahkoda di kapal Indonesia akan bergaji kurang-lebih Rp 3,5 juta per bulan. Sementara, jika ia bekerja di Singapura akan mendapat US\$ 2.000

ditambah premi per bulan US\$ 200. ITF telah memberikan standar untuk pengupahan pelaut, yakni US\$ 1.500. Nominal ini diberikan untuk pelaut dengan pangkat perwira sementara untuk pangkat terendah atau AB (able-bodied seamen) berkisar antara US\$ 500 dan US\$ 600. Di samping upah minimum para pelaut harus juga dilindungi oleh asuransi. Besarnya sangat tergantung dengan pangkat mereka.

Penerapan MLC (*Maritime Labour Convention*) 2006 berlaku bagi semua pelaut, baik yang bekerja di dalam maupun luar negeri. Konvensi ini akan banyak memberikan perlindungan bagi pelaut yang negaranya telah meratifikasi konvensi ini, maka pemerintahnya secara formal telah membuat komitmen untuk menerapkan seluruh kewajiban yang ditetapkan dalam konvensi tersebut. Setiap negara bendera kapal punya hak untuk menentukan sendiri bagaimana memenuhi MLC sehingga kondisinya akan berbeda dari satu negara bendera ke negara bendera kapal yang lain. Ini diperbolehkan sepanjang hal-hal yang diminta oleh konvensi terpenuhi dan kapalnya mematuhi standar negara benderanya, yang harus dijelaskan dalam Declaration of Maritime Labour Compliance (DMLC). Aturan DMLC setiap kapal yang beroperasi di perairan internasional antar pelabuhan di negara yang berbeda, harus memiliki sertifikat buruh maritim, kecuali dari aturan MLC sendiri yaitu: (1) Kapal yang berlayar secara eksklusif di perairan sungai dan danau, pelayaran-pelayaran pesisir dalam perairan teluk atau wilayah-wilayah dimana regulasi pelabuhan berlaku. (2) Kapal perikanan. (3) Kapal yang dibangun secara tradisional seperti sampan atau kapal layar tradisional. (4) Kapal perang, kapal negara dan kapal perawatan militer. Kapal yang berbobot 200 GT, dan tidak berlayar secara internasional dapat dikecualikan oleh negara bendera dari beberapa kewajiban jika hak-hak pelautnya sudah dilindungi oleh undang-undang nasional.

Kebijakan luar negeri adalah salah satu bidang kajian Hubungan Internasional dan kebijakan luar negeri merupakan studi yang kompleks

karena tidak saja melibatkan aspek-aspek eksternal tetapi juga aspek-aspek internal suatu negara. Dalam kajian kebijakan luar negeri sebagai suatu sistem, rangsangan dari lingkungan eksternal dan domestik sebagai input yang mempengaruhi kebijakan luar negeri.

Kepentingan nasional merupakan suatu alasan atau dasar bagi negara dalam mengambil keputusan. Berdasarkan kepentingan nasional tersebut negara dapat bertindak dalam membina atau memutuskan suatu hubungan dengan negara lain atau kelompok negara dalam sebuah organisasi.

Kepentingan nasional selama ini sering kali menjadi akar permasalahan yang menyebabkan suatu negara mengambil keputusan secara subjektif dalam suatu sistem internasional yang saling berinteraksi. Kepentingan nasional yang diperjuangkan tidak akan menjadi masalah jika kebijakan yang dilakukan negara bersifat harmonis dan sejalan dengan kepentingan nasional negara lain. Sebaliknya jika terjadi pertentangan kepentingan *conflict of interest* maka hal-hal seperti persaingan, permusuhan dan ketegangan, bahkan perang dapat terjadi. Kepentingan nasional suatu negara digunakan untuk menjamin tercapainya kemajuan baik dibidang politik, ekonomi, perdagangan, maupun industri. Kepentingan inilah yang menjadi alasan Indonesia tidak meratifikasi Maritime Labour Convention (MLC) sejak tahun 2006-2014 karena Indonesia masih merasa belum sanggup mengikuti standarisasi dari MLC. Jadi ketika negara lain menerapkan standarisasi dari MLC terhadap pelaut Indonesia yang bekerja di bawah bendera negara lain maka Indonesia pun harus melakukan demikian terhadap pelaut berbendera asing yang bekerja di negara Indonesia sedangkan sebagian besar pendapatan perusahaan pelayaran domestik di Indonesia masih dikategorikan standar minimum.

MLC bertujuan untuk menjamin perlindungan menyeluruh terhadap hak-hak pelaut diseluruh dunia, membangun tingkat penerapan bagi negara dan para pemilik kapal yang berkomitmen untuk menyediakan

kondisi kerja dan kehidupanyang layak bagi pelaut, melindungi mereka dari persaingan tidak sehat terutama di kapal.

Ada 5 tema (klausul) yang dibahas dalam MLC 2006 yang berisi persyaratan-persyaratan yang dibuat untuk melindungi hak pelaut. Klausul ini berisi tentang persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pelaut seperti persyaratan usia, persyaratan kondisi kesehatan, persyaratan kompetensi, keahlian, dan training serta persyaratan rekrutmen dan penempatan.

Sedangkan jam kerja, waktu Istirahat kerja, waktu lembur diatur dalam pasal 77 sampai pasal 85 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di beberapa perusahaan, jam kerja,waktu istirahat dan lembur dicantumkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Jam Kerja dalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Jam Kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem seperti yang telas disebutkan diatas yaitu:7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Karena tidak diatur secara spesifik mengenai pembagian jam kerja ke dalam shift-shift dalam UU no.13/2003, berapa jam seharusnya 1 shift dilakukan, maka pihak manajemen perusahaan dapat melakukan pengaturan jam kerja shift (baik melalui Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja maupun Perjanjian Kerja Bersama) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketentuan waktu kerja selama 40 jam/minggu (sesuai dengan Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003) tidak berlaku bagi sektor usaha atau

pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu tersebut selanjutnya diatur dalam Keputusan Menteri.

Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Kepmenakertrans No. 233 tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus, dimana pada pasal 3 ayat (1) mengatur bahwa pekerjaan yang berlangsung terus menerus

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 8 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah (Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004). Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam/hari dan 14 jam dalam 1 minggu diluar istirahat mingguan atau hari libur resmi. Perhitungan Upah Lembur didasarkan upah bulanan dengan cara menghitung upah sejam adalah $1/173$ upah sebulan. Berdasarkan ketentuan yang tertuang dalam Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004, Rumus perhitungan upah lembur adalah sebagai berikut:

PERHITUNGAN UPAH LEMBUR PADA HARI KERJA		
Jam Lembur	Rumus	Keterangan
Jam Pertama	$1,5 \times 1/173 \times \text{Upah Sebulan}$	Upah Sebulan adalah 100% Upah bila upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.
Jam Ke-2 & 3	$2 \times 1/173 \times \text{Upah Sebulan}$	Atau 75% Upah bila Upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Dengan ketentuan Upah sebulan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum

Jam istirahat kerja adalah waktu untuk pemulihan setelah melakukan pekerjaan untuk waktu tertentu. Sudah merupakan kewajiban dari perusahaan untuk memberikan waktu istirahat kepada pekerjanya. Setiap pekerja berhak atas istirahat antara jam kerja dalam sehari, sekurang kurangnya 1/2 jam setelah bekerja 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja (Pasal 79 UU 13/2003). Selain itu, pengusaha wajib memberikan waktu secukupnya bagi pekerja untuk melaksanakan ibadah (Pasal 80 UU 13/2003). Masa istirahat mingguan tidak boleh kurang dari 1 (satu) hari setelah 6 (enam) hari kerja atau tidak boleh kurang dari 2 (dua) hari setelah 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu (Pasal 79 UU 13/2003).

Berdasarkan pasal 85 UU no. 13 tahun 2003, pekerja tidak wajib bekerja pada hari – hari libur resmi ataupun hari libur yang ditetapkan oleh perusahaan. Karena waktu istirahat itu merupakan hak kita, maka perusahaan wajib memberikan upah penuh. Akan tetapi, ada kalanya perusahaan menuntut pekerja untuk tetap bekerja pada hari – hari libur karena sifat pekerjaan yang harus dilaksanakan terus – menerus. Perusahaan yang mempekerjakan pekerjanya di hari libur, wajib membayar upah lembur.

Menurut Undang-Undang no.13 tahun 2003, jam kerja yang berlaku adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk karyawan dengan 6 hari kerja. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam 1 minggu, kewajiban bekerja mereka 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Akan tetapi, ketentuan waktu kerja diatas tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu contohnya : pekerjaan di sektor pertambangan, layanan jasa 24 jam seperti Rumah Sakit, Pemadam Kebakaran, Call Center, dsb. Jam kerja pada pekerjaan ini mencapai 8 sampai 12 jam kerja dalam 1 hari.

Untuk jam kerja shift malam, pada prakteknya karyawan shift malam bekerja selama 7 jam dalam 1 hari selama 5 hari kerja dengan total

35 jam dalam 1 minggu, berbeda 5 jam dalam seminggu dibanding jam kerja shift pagi/siang. Akan tetapi ada juga perusahaan yang tetap mempekerjakan karyawan shift malam sama seperti karyawan shift pagi/siang yaitu 8 jam/hari atau 40 jam seminggu dengan memberikan tunjangan shift.

Sedangkan Dalam UU Tenaga Kerja No.13 tahun 2003 sendiri, tidak mengatur mengenai panggilan kerja secara tiba-tiba. Akan tetapi UU No.13/2003 mengatur mengenai waktu kerja lembur pada hari kerja, hari-hari libur mingguan maupun libur resmi. Pertanyaan mengenai kerja lembur pada hari libur mingguan dan libur nasional dapat Anda lihat di "Akhir Pekan dan Hari Libur"

Dalam penerapannya, terdapat pekerjaan yang dijalankan terus-menerus yang dijalankan dengan pembagian waktu kerja ke dalam shift-shift. Menurut Kepmenakertrans No.233/Men/2003, yang dimaksud dengan pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus disini adalah pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau dalam keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha. Contoh-contoh pekerjaan yang jenis dan sifatnya harus dilakukan terus menerus adalah : pekerjaan bidang jasa kesehatan, pariwisata, transportasi, pos dan telekomunikasi, penyediaan listrik, pusat perbelanjaan, media massa, pengamanan dan lain lain yang diatur dalam Kep.233/Men/2003 pasal 2.

Menurut pasal 76 Undang-Undang No. 13 tahun 2003, pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yang artinya pekerja perempuan diatas 18 (delapan belas) tahun diperbolehkan bekerja shift malam (23.00 sampai 07.00). Perusahaan juga dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya

maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

III. Metodologi Penelitian

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Arikunto (2010), pendekatan kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta hasilnya. Jenis metode penelitian ini adalah metode deskriptif analisis.

B. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta pada tanggal 28 – 30 Juli 2016 dan Pelabuhan Makassar pada tanggal 04 – 06 Agustus 2016.

C. Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini, ada 2 (dua) jenis sesuai dengan sumber perolehannya, yaitu, (1) Data Primer, adalah data yang dilampirkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama (responden) di lokasi penelitian. (2) Data Sekunder, adalah data yang diambil dari sumber pustaka atau sumber lain (referensi-referensi, buku-buku teks, internet, hasil penelitian yang relevan dan sebagainya).

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Anak Buah kapal (ABK) pada kapal-kapal berbendera Indonesia yang sandar di Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta. Kemudian teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah ABK dari kapal berbendera Indonesia yang sedang sandar di Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data, fakta dan keterangan melalui sebuah penelitian dengan menggunakan alat pengumpul data yaitu, (1) Penelitian lapangan (*Field Research*) dengan menggunakan kuesioner tertutup, (2) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) meliputi buku-buku ilmiah, jurnal, karya tulis, dan atau majalah-majalah yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

F. Teknik Analisis data

Analisis statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. (Sugiyono, 2013: 207). Analisis statistik deskriptif yang digunakan meliputi rata-rata dan standar deviasi, median dan modus. Teknik analisis deskriptif yang dilakukan ada dua jenis yaitu analisis distribusi jawaban responden dan analisis per butir.

IV. Hasil dan Pembahasan

Data penelitian yang diperoleh dari variabel Jam kerja dan jam istirahat di kapal berbendera Indonesia diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 10 butir pernyataan. Skor tertinggi masing-masing butir pernyataan adalah 4 (empat) dan skor terendah adalah 1 (satu), sehingga skor total yang mungkin didapatkan berkisar 10 sampai 40. Tabel analisis deskriptif memberi gambaran bahwa skor total yang diperoleh adalah 22 sebagai skor terendah dan 31 sebagai skor tertinggi. Artinya skor jam kerja dan jam istirahat di kapal berbendera Indonesia bervariasi. Data-data lain yang diperoleh yaitu rata-rata skor kuesioner jam kerja dan jam istirahat di kapal berbendera Indonesia sebesar 25,92, median (nilai tengah) sebesar 26,00, modus (nilai yang paling sering

muncul) sebesar 27,00, standar deviasi (simpangan baku) sebesar 2,03 dan variansi sebesar 4,15.

Sedangkan berdasarkan tabel distribusi jawaban responden diperoleh bahwa implementasi jam kerja dan jam istirahat di kapal berbendera Indonesia diasumsikan berada pada kategori tinggi dengan perolehan terbesar dibanding dengan kategori lainnya yaitu 63,5% atau 33 dari 52 jumlah total responden yang memilih kategori tersebut. Sementara sisahnya yaitu 36,5% atau 19 responden memilih kategori sedang.

Kemudian analisis dilanjutkan dengan analisis per butir yaitu analisis yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kategori masing-masing butir pernyataan. Hasil dari analisis per butir menunjukkan bahwa kategori dari masing-masing butir pernyataan sangat bervariasi. Hal tersebut terbukti dari beberapa butir pernyataan yang masih berada pada kategori rendah, kategori sedang dan selebihnya berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi.

Adapun butir pernyataan yang berada pada kategori rendah yaitu butir pernyataan yang berkaitan dengan pemahaman crew mengenai MLC 2006 yang mengatur hak dan kewajiban terkait jam kerja dan jam istirahat dalam kapal. Rendahnya butir pernyataan tersebut sangat berimbas kepada pengimplementasian jam kerja dan jam istirahat bagi crew kapal secara umum.

Rendahnya pemahaman crew mengenai MLC yang terkait dengan hak dan kewajiban dalam kapal yang masih berada pada kategori rendah tentunya berimbas pada pengimplemtasian jam kerja dan jam istirahat pada kapal. Hal tersebut terbukti dengan pengimplemtasian jam kerja dan jam istirahat di kapal belum dilaksanakan dengan sangat baik, masih terdapat beberapa crew yang menerima bila sewaktu-waktu ada jam lembur di kapal dan crew menerima apabila di kapal ada jam lembur meskipun tidak ada kompensasi.

Penerapan MLC 2006 berlaku bagi semua pelaut, baik yang bekerja di dalam maupun luar negeri, dengan demikian sangat disayangkan apabila pemahaman crew mengenai MLC yang terkait dengan hak dan kewajiban dalam kapal masih terbilang rendah.

Dari penjelasan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa secara tidak langsung pemahaman crew kapal mengenai pasal 77 sampai pasal 85 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur jam kerja, waktu istirahat kerja, dan waktu lembur masih perlu ditingkatkan. Dengan memahami pasal 77 sampai pasal 85 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, crew akan memiliki dasar yang kuat dalam menolak apabila sewaktu-waktu mendapatkan jam lembur tanpa kompensasi maupun jam lembur diluar aturan yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang ketenagakerjaan.

Disamping butir-butir pernyataan yang masih perlu ditingkatkan, terdapat pula butir pernyataan yang telah berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Butir pernyataan yang dimaksud yaitu perusahaan pelayaran atau pemilik kapal telah memenuhi kewajiban kepada crew yang bekerja di kapal, crew memahami tugas dan tanggung jawab selama bekerja di kapal berbendera Indonesia, crew memahami mengenai proses perekrutan dan pelaksanaan tugas dan jabatan yang diberikan sebagai pelaut, crew memahami pembagian jam kerja dan jam istirahat di kapal.

Berdasarkan penjelasan mengenai hasil analisis deskriptif distribusi jawaban responden dan analisis per butir menunjukkan secara umum bahwa implementasi atas penerapan jam kerja dan jam istirahat di kapal berbendera Indonesia telah berada pada kategori tinggi. Meskipun demikian masih terdapat beberapa butir pernyataan yang harus ditingkatkan untuk meningkatkan pengimplemtasian jam kerja dan jam istirahat dalam kapal secara umum. Hal tersebut memberi arti bahwa terdapat perbedaan antara hipotesis penelitian dengan hasil yang diperoleh di lapangan.

V. Penutup

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Jam Kerja dan Jam Istirahat secara umum diasumsikan telah diimplementasikan di kapal yang berbendera Indonesia. Sedangkan ditinjau secara khusus berdasarkan analisis perbutir masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan atau dibenahi.

B. Saran

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat diajukan saran yang dapat menjadi pertimbangan dalam upaya meningkatkan pengimplemtasian jam kerja dan jam istirahat dalam kapal, yaitu kepada para crew kapal untuk meningkatkan pemahaman mengenai segala bentuk aturan-aturan yang berlaku dalam perkapalan sebagaimana yang telah ditetapkan baik dalam MLC 2006 maupun dalam Undang-Undang tentang ketenagakerjaan.

VI. Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Kepala Kepolisian RI Nomor Kep.275/Men/1989 dan Nomor Pol.Kep /04/V/1989 tentang Pengaturan Jam Kerja, Shift dan Jam Istirahat serta Pembinaan Tenaga Satuan Pengamanan (SATPAM).

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
No.102/MEN/VI/2004.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep.233/Men/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus.

Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep.234//Men/2003 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Pada Sektor Usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral pada Daerah Tertentu

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”).

<http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/kompensasi/jam-kerja/pertanyaan-mengenai-jam-kerja-di-indonesia>

<http://www.gajimu.com/http://tekno.kompas.com/read/2008/12/16/21321823/90.persen.kecelakaan.laut.disebabkan.manusia>
KompasTekno.