

PERLINDUNGAN HUKUM ANAK BUAH KAPAL DALAM KONTRAK KERJA DENGAN PT. SAMUDRA DI BELAWAN

Roswita Sitompul
Fakultas Hukum UISU

Kontrak kerja Anak Buah Kapal (ABK) dilakukan dibawah tangan, tidak dihadapan sah Bandar seperti yang ditetapkan oleh Undang-undang, perlindungan hukum bagi anak buah kapal sangat lemah, karena isi kontrak kerja hanya mengatur hal-hal yang pokok saja, sehingga selalu timbul kesalah pahaman tentang batas-batas hak dan kewajiban dari para pihak dan adanya kewenangan yang istimewa dari nakoda kapal yang dapat bertindak secara sepihak untuk memutuskan hubungan kerja dengan anak buah kapal.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini bersifat yuridis normative yang pengumpulan datanya dilakukan dengan meneliti bahan pustaka (*library research*) berupa dokumen kontrak kerja, peraturan perundang-undangan dan kuisisioner.

Hasil penelitian, belum ada peraturan yang baku dalam kontrak kerja anak buah kapal dan kurangnya akomodasi sehingga setiap ABK yang telah habis masa kerjanya jarang sekali di perpanjang, Pemerintah diharapkan membentuk suatu peraturan yang baru untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja kelautan agar jangan sampai terjadi tumpang tindih peraturan sehingga menimbulkan ketidak pastian hukum.

Kata Kunci : Perlindungan, Hukum, Kontrak Kerja, Anak Buah Kapal

LATAR BELAKANG

Dalam kontrak kerja kelautan semua anak buah kapal termasuk perwira, nahkoda dan anak buah kapal membuat kontrak kerja langsung dengan pengusaha kapal dengan masa kontrak dengan waktu tertentu.

Akan tetapi seorang nahkoda dapat memberhentikan anak buah kapal dengan atas nama kepentingan pengusaha dan kepentingan kapal, padahal secara yuridis kedudukan nahkoda, perwira dan anak buah kapal adalah buruh atau pekerja di atas kapal yang terikat dengan masa dinas tertentu yang telah ditetapkan oleh pengusaha kapal.

Anak buah kapal yang selalu berpindah setiap habis kontraknya dari satu perusahaan pelayaran yang lain, karena kurang terjamin hak dan kewajiban

pekerja, baik dari segi kesejahteraan, akomodasi, keselamatan kerja atau sebab lain yang merugikan pelaut, mengingat bekerja di kapal penuh risiko, jauh dari keluarga dalam jangka waktu yang lama, tugas dan tanggung jawabnya besar karena anak buah kapal selalu di atas kapal tidak pulang ke rumah sampai kontrak kerja selesai, sehingga secara fisik dan psikis sangat mempengaruhi anak buah kapal tersebut dibandingkan bila bekerja di darat dengan jam kerja yang terbatas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, pengumpulan datanya dilakukan dengan kuisisioner dan studi kepustakaan (*library research*), berupa dokumen maupun peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kontrak

kerja anak buah kapal (Bambang Waluyo, 2002). Responden dalam penelitian ini sebanyak 150 orang.

PERMASALAHAN

1. Bagaimana perlindungan hukum Anak buah kapal yang bekerja dalam kontrak kerja kelautan di Perusahaan Samudra Besar Indonesia ?
2. Bagaimana jika terjadi perselisihan akibat pemutusan hubungan hukum antara anak buah kapal dan pengusaha perkapalan?

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menurut Pasal 1 angka 40 Undang-Undang Perkapalan yang dimaksud dengan awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijil.

Jadi nahkoda juga sebagai orang yang di pekerjakan di atas kapal merupakan buruh utama pengusaha kapal yang mana secara garis besar memiliki hak yang sama dengan hak awak kapal lainnya.

Dalam Undang-Undang Perkapalan, PP No.7 tahun 2000 tentang kepelautan, juga dicantumkan anak buah kapal berhak atas upah dan gaji pokok tiap akhir bulan yang dibayar dengan mata uang Indonesia, seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja laut (PKL) dan tidak bertentangan dengan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan dan dengan Peraturan Pemerintah No 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan, berdasarkan Pasal 21 ayat (1) (2) upah tersebut didasarkan atas 8 jam kerja sehari atau 44 jam perminggu, istirahat paling sedikit 10 jam dalam jangka waktu 24 jam, libur

sehari setiap minggu di tambah dengan hari libur resmi.

Pembuat Undang-undang bertujuan untuk melindungi penghasilan nahkoda dan orang-orang yang bekerja diatas kapal, yang umumnya bersumber dari pengusaha kapal, dengan adanya peraturan ini diharapkan disamping gaji pokok rutin yang telah ditentukan oleh Undang-undang tidak menutup kemungkinan anak buah kapal memperoleh jasa-jasa lain didasarkan pada prestasi kerjanya.

Upah/gaji pokok yang dibayarkan kepada anak buah kapal harus ditambah dengan tunjangan-tunjangan, upah lembur, jaminan sosial seperti cuti perawatan kesehatan, dan sebagainya, serta harus ditambah juga dengan tafsiran harga makanan yang biasa diberikan secara cuma-cuma kepada anak buah kapal. Tambahan ini diberikan karena pada hari cuti, dimana nahkoda tidak makan di kapal terhadap upah/gaji pokok ini nahkoda berhak atas tambahan-tambahan atau kenaikan-kenaikan gaji secara berkala menurut peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan pelayaran.

Anak buah kapal berhak atas makanan yang cukup tanpa dikenakan biaya kecuali makanan pokok, jika nahkoda tidak diberikan atau tidak sepenuhnya diberikan makan yang menjadi haknya maka mereka berhak atas suatu penggantian, yang jumlahnya ditetapkan dalam perjanjian kerja atau ditetapkan oleh kebiasaan atau keadilan. Selain itu, nahkoda juga berhak mendapat tempat tinggal yang pantas menyangkut seluruh perlengkapannya, seperti tempat tidur, kamar mandi/wc, tempat mencuci, dan lain-lain, sesuai dengan jabatannya di kapal.

Jika anak buah kapal telah bekerja selama setahun terus menerus, maka ia berhak atas cuti paling sedikit 14 hari kerja atau dua kali delapan hari kerja berturut-turut sesuai dengan kehendak pengusaha menurut kepentingan operasional kapal. Atas permintaan anak buah kapal dengan tetap menerima upahnya, cuti harus telah diberikan selambat-lambatnya pada setiap akhir tahun. Dalam praktek selalu timbul penyimpangan, pengusaha selalu mengundurkan pemberian cuti, yang pengunduran sampai satu tahun. Anak buah kapal harus sudah menikmati hari cutinya sebelum berahir masa kerjanya. Pasal ini tidak berlaku untuk nahkoda yang membuat perjanjian kerja menurut perjalanan (*voyage carter*). Karena pelaksanaan cuti pada bentuk perjanjian kerja ini secara teknis tidak memungkinkan.

Di PT Samudra, 98% responden menjawab pengusaha bertanggungjawab terhadap kecelakaan kerja, merupakan resiko menjalankan perusahaan (*risqué professionnel*) meskipun tidak memuaskan (khususnya) bagi pihak / kalangan buruh. Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1947 No. 33, dialihkan kepada program jaminan sosial (*social secutiry*) dengan dibentuknya Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Astek) PP No. 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja (yang sekaligus merupakan amanat dari Pasal 9 dan Pasal 10 UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja) yang tetap berpedoman pada Undang-Undang Kecelakaan No. 33 Tahun 1947. Kemudian, terbit Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek dan peraturan pelaksanaannya, PP No. 14 Tahun

1993 yang mencabut Undang-Undang Kecelakaan 1947.

Coverage (cakupan) Undang-Undang Jamsostek ini secara umum meng-cover tenaga kerja dalam hubungan kerja di Perusahaan (Pasal 4 ayat [1] jo Pasal 1 angka 3 dan 4 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992) namun tidak menyinggung coverage tenaga kerja pelaut di kapal-kapal berbendera Indonesia. Walaupun berdasarkan Pasal 1 angka 3 dan angka 4 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, program jamsostek mencakup semua perusahaan / pengusaha dalam yuridiksi Negara Republik Indonesia

Oleh sebab itu perusahaan PT Samudra untuk mengantisipasi biaya pertanggungan yang tinggi dengan memasukkan anak buah kapal dalam asuransi kematian yang disponsori oleh Askes Inhealt.

Anak buah kapal berhak atas ongkos atau biaya pemulangan kembali ke tempat dimana nahkoda diterima bekerja. Dalam hal ini anak buah kapal mempunyai alasan yang kuat, yaitu apabila anak buah kapal tidak dapat bekerja lagi karena sakit atau karena kecelakaan kapal yang dialaminya sebelum habis masa perjanjian kerjanya atau karena disebabkan salah satu sebab yang harus dipertanggungjawabkan oleh pengusaha kapal misalnya kapal di jual maka ongkos pemulangan ini harus di tambah dengan upah saat diakhirinya pekerjaan.

Jika anak buah kapal tidak memiliki alasan yang tepat untuk mengakhiri ikatan dinas secara sepihak, maka ia tidak berhak atas ongkos atau biaya pemulangan tersebut.

Perlindungan hukum anak buah kapal di Indonesia yang masih dilema. Kontrak kerja anak buah kapal disahkan oleh

departemen perhubungan (syahbandar) tetapi bila terjadi perselisihan ada kaitannya dengan Dinas Ketenagakerjaan Indonesia dan Transmigrasi. Belum lagi banyaknya pelaut/awak kapal yang berpindah pekerjaan dari suatu pengusaha kapal ke pengusaha kapal yang lain, bila kontrak kerjanya telah berakhir, ini menunjukkan indikasi adanya ketidakserasian pengusaha kapal di satu pihak dan awak kapal di pihak lain.

Menurut PP No. 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan yang mengatur tentang hak anak buah kapal sebagai awak kapal

Anak buah kapal berhak atas makanan dan Penginapan /Tempat Tinggal di Kapal

Anak buah kapal berhak atas makanan yang cukup tanpa dikenakan biaya, ini dapat diganti dengan sejumlah uang tapi pengusaha membayarkannya terlebih dahulu dalam waktu tidak lebih dari satu bulan, apa yang menjadi haknya.

Dalam PP No 70 Tahun 2000 Tentang Kepelautan Pasal 28 -30 yang memuat bahwa jika seorang anak buah kapal sakit atau mengalami kecelakaan selama berada diatas kapal ia berhak sepenuhnya atas upah dan berhak atas perawatan dan pengobatan hingga sembuh atas biaya pengusaha kapal . Akan tetapi dari segi prakteknya PT. Samudra berlaku reimbers yang artinya berobat dulu baru dibayar anak buah kapal dan baru dikleim pada perusahaan, penggantian itupun adalah hanya 50% dari biaya sedang Undang-undang mengaturnya seluruh biaya ditanggung oleh perusahaan. Dalam hal ini tidak ditetapkan rumah sakit mana yang ditunjuk karena kapal berlayar tidak menentu alurnya dan tergantung pada orang yang mencarter kapal tersebut.

5. Hak atas Biaya Pengangkutan Dan Ongkos Pemulangan.

Anak buah kapal berhak atas ongkos atau biaya ata pemulangan kembali ditempat dimana ia diterima bekerja misalnya anak buah kapal tidak lagi bisa bekerja karena sakit atau karena kecelakaan kapal sebelum habis masa kerjanya atau kapal dijual maka anak buah kapal berhak atas ongkos pemulangan ditambah dengan upah.

Jika anak buah kapal itu mengakhiri hubungan pekerjaan secara sepihak maka ia tidak berhak atas ongkos pemulangan.

Anak buah kapal berhak atas pesangaon di tambah dengan biaya pengangkutan di pelabuhan mana ia diterima bekerja jika kapal tenggelam atau hilang, juga berhak atas barang-barang miliknya yang tenggelam bersama kapalnya.

PT Samudra tidak mengenal uang pisah karena kontrak kerja berdasarkan waktu tertentu. Jika kontrak berakhir maka dengan sendirinya putus hubungan hukum, jika hendak diperpanjang lagi maka anak buah kapal harus turun dari kapal, baru satu atau dua bulan lagi dia naik ke kapal dengan kontrak yang baru.

Ada beberapa anak buah kapal yang kontrak kerjanya tidak mengenal masa waktu (karyawan tetap) ini didasarkan pada kemampuan dan kecakapannya yang dinilai oleh menejer perusahaan, jika karyawan tetap ini megundurkan diri maka ia berhak atas uang pisah dan uang pesangaon sesuai dengan Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan.

7. Hak Atas Pertanggungan

Uang pertanggungan ini diberikan kepada anak buah kapal yang meninggal dunia semasa berlayar, baik karena kapal tenggelam, meninggal kerena kecelkaan di kapal maupu meninggal karena sakit. Hal ini sering terjadi di kapal karena di atas kapal hanya ada pertolongan pertama

untuk menunggu dermaga atau pelabuhan berikutnya sangat memakan waktu.

Anak kapal yang meninggal di atas kapal akan diberi uang pertanggungan minimum 100 juta di tambah biaya yang muncul akibat kematian itu misalnya biaya keberangkatan kerumah duka dan biaya lainnya.

Disamping apa yang diatur oleh KUHD dan PP No 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan anak buah kapal juga berhak :

1. Hak atas uang tolong

Anak buah kapal mempunyai hak tertentu terhadap keuntungan upah tolong perusahaannya, hal ini disebabkan besarnya kekuasaan dan peranan anak buah kapal dalam memberi pertolongan sesuai dengan Pasal 545 KUHD bahwa siapapun tidak diperbolehkan tanpa izin yang tegas dari nakoda meskipun menolong atau membantu untuk memasuki sebuah kapal, hal ini berhubungan erat dengan keamanan penumpang beserta barang-barangnya.

2. Hak atas biaya penguburan

Anak buah kapal yang meninggal dunia selama ia berlayar atau bekerja diatas kapal, maka segala biaya pemulangan dan penguburan ditempat yang dikehendaki oleh keluarga sepanjang keadaan memungkinkan (jenazahnya di buang ke laut) menjadi tanggung jawab pengusaha kapal (Pasal 31 PP No 7 jo 440 KUHD)

3. Hak atas perlengkapan musim dingin

Anak buah kapal yang bekerja didaerah di musim dingin yan suhunya 15 c atau kurang, maka ia berhak atas perlengkapan berupa pakaian atauperengkapan musim dingin.

Jika terjadi perselisihan hubungan kerja antara anak buah kapal dengan pengusaha

kapal, tidak perlu diselesaikan ditempat atau dosili kontrak kerja laut atau ditempat yang sudah dijanjikan mereka bebas memilih, apakah di tempat kapal tiba pertama kali, atau kepengadilan luar negeri karena mereka bisa minta bantuan dari diplomat atau konsulat yang terdekat dimana mereka berlabuh

Kesimpulan

a. Pelaksanaan kontrak kerja anak buah kapal belum ada aturan baku yang menjadi acuan bagi semua pihak, karena untuk nahkoda dibuat oleh perusahaan pelayaran dengan nahkoda tetapi untuk rating dimungkinkan dibuat oleh nahkoda dengan rating (anak buah kapal dibawah nahkoda). Pembuatan kontrak kerja anak buah kapal di PT. Samudera dibuat oleh perusahaan pelayaran dengan anak buah kapal termasuk nahkoda.

b. Kontrak kerja anak buah kapal ini juga memiliki kelemahan diantaranya jangka waktu berbeda beda, ada yang satu tahun dan ada yang kontrak selamanya tergantung sifat dan kondisi yang terjadi di perusahaan. Kontrak dengan memiliki jangka waktu ditujukan untuk dapat dengan mudah melakukan pemutusan hubungan hukum dengan anak buah kapal demi tercapainya efisiensi dan efektifitas kinerja perusahaan.

c. Adanya peraturan yang tumpang tindih tentang pengesahan kontrak kerja anak buah kapal disahkan oleh dinas perhubungan dalam hal ini diwakili oleh syahbandar antara ketentuan ketenagakerjaan yang diatur dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan ketentuan pelayaran yang diatur dalam Undang Undang nomor 17 tahun 2008 tentang pelayaran jo Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 70 tahun 1998 tentang Pengawasan

d. Dalam pemutusan hubungan kerja tidak mengalami kendala bila kontrak kerja berakhir masanya. Tetapi akan menjadi kendala bila masa kontrak sudah permanen, biasanya hal ini dibantu oleh syahbandar sebagai wasit atau arbiter tetapi anak buah kapal sering tidak puas dengan penyelesaian yang dilakukan oleh syahbandar dan membawanya ke jalur pengadilan, hal ini sulit untuk diselesaikan bila ditinjau dari kewenangan dinaskertrans dan syahbandar itu sendiri. Tidak jarang seperti yang terjadi di PT Samudera, kasus pemutusan hubungan kerja sampai ke mahkamah agung sebagai pemutus tertinggi di jalur hukum.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Arief Alimuddin, Perjanjian Kerja Bersama Antara Karyawan Dengan Perusahaan, Jurnal Al Risalah, Volume 12 Nopember 2012.
- Bambang Waluyo, Penelitian Hukum Dalam Praktek, Sinar Grafika, , Edisi II Jakarta, 2002
- Dewan Kelautan Indonesia, *Geopolitical destiny-Indonesia Negara Maritim. Penyuluhan Kembali Rancangan-redesign. Peraturan Perundang-undangan di Bidang Pelayaran*, Dewan Kelautan Indonesia, Kementrian Kelautan dan Perikanan sekretariat Jenderal Satuan Kerja Dewan Kelautan Indonesia 2012.
- Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, PT. Grafindo, Jakarta, 2002.
- Lazuardi Saputra, Tanggungjawab Nahkoda Kapal Cepat Angkutan Penyeberangan Terhadap Kelaiklautan Kapal Dalam Keselamatan dan Keamanan pelayaran, Jurnal Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 2, November 2013
- Suwarto, Buku Panduan Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia, ILO/USA Declaration Project, Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Indonesia, Jakarta, 2003.

B. UNDANG-UNDANG

- Keputusan Menteri perhubungan Nomor KM 70 tahun 1998 tentang Pengawakan Kapal Niaga
- Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (*Wetboek Van Koophandel Voor Indonesie*, Staatsblad tahun 1847 No. 43)
- Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- STCW, International Covention an Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, London, 2001, (amandamen STCW 1995)
- Undang-Undang No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran;
- Undang-Undang No. 2 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya UU Kecelakaan Tahun 1947 No. 33 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia
- Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-Undang No 23 tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan

C. MEDIA ONLINE

http://damandiri.or.id/file/ernisiscadewii_pbab1.pdf

<http://infokapal.wordpress.com/2012/11/03/stcw-f-1995>

<http://statistik.ptkpt.net/a.php?a=area&info1=6>

<http://www.Indonesia.go.id/id/index.php?option=cotent&task=view&id=112&itemid=1722>

<http://www.suarapembaruan.com/home/pe-merintah-harus-tertibkan-penempatan-pelaut-ke-kapal-asing/16146>