# PERLINDUNGAN HUKUM BAGI ANAK BUAH KAPAL BERDASARKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

**TESIS**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister Ilmu Hukum



**Oleh : WAHYUDI SULTONI**

**NIM. 23120020**

**MAGISTER ILMU HUKUM PROGRAM PASCA SARJANA**

**UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTER SUDIRMAN GUPPI (UNDARIS)**

**2025**

# PERLINDUNGAN HUKUM BAGI ANAK BUAH KAPAL BERDASARKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

**TESIS**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister Ilmu Hukum



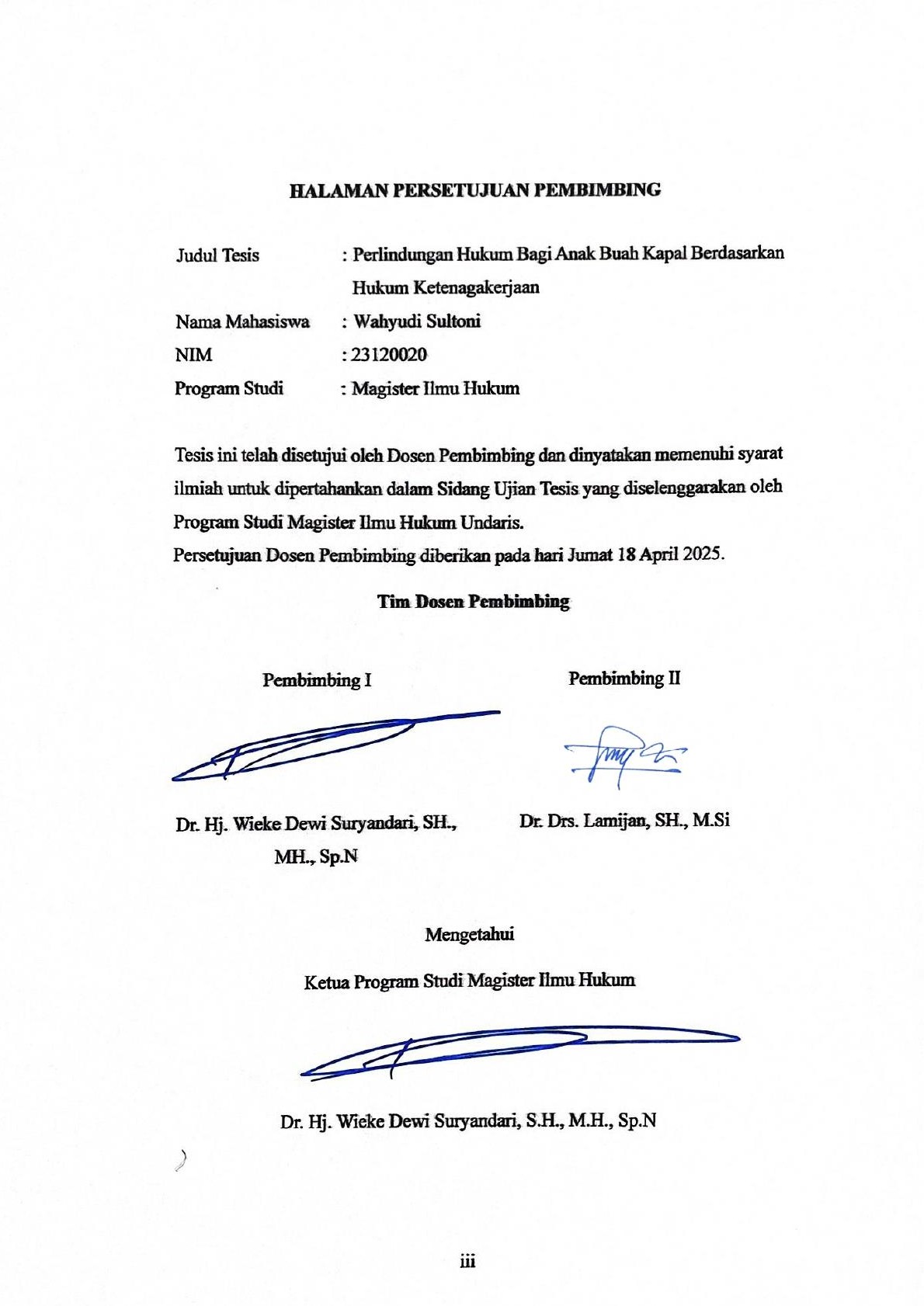
**Oleh : WAHYUDI SULTONI**

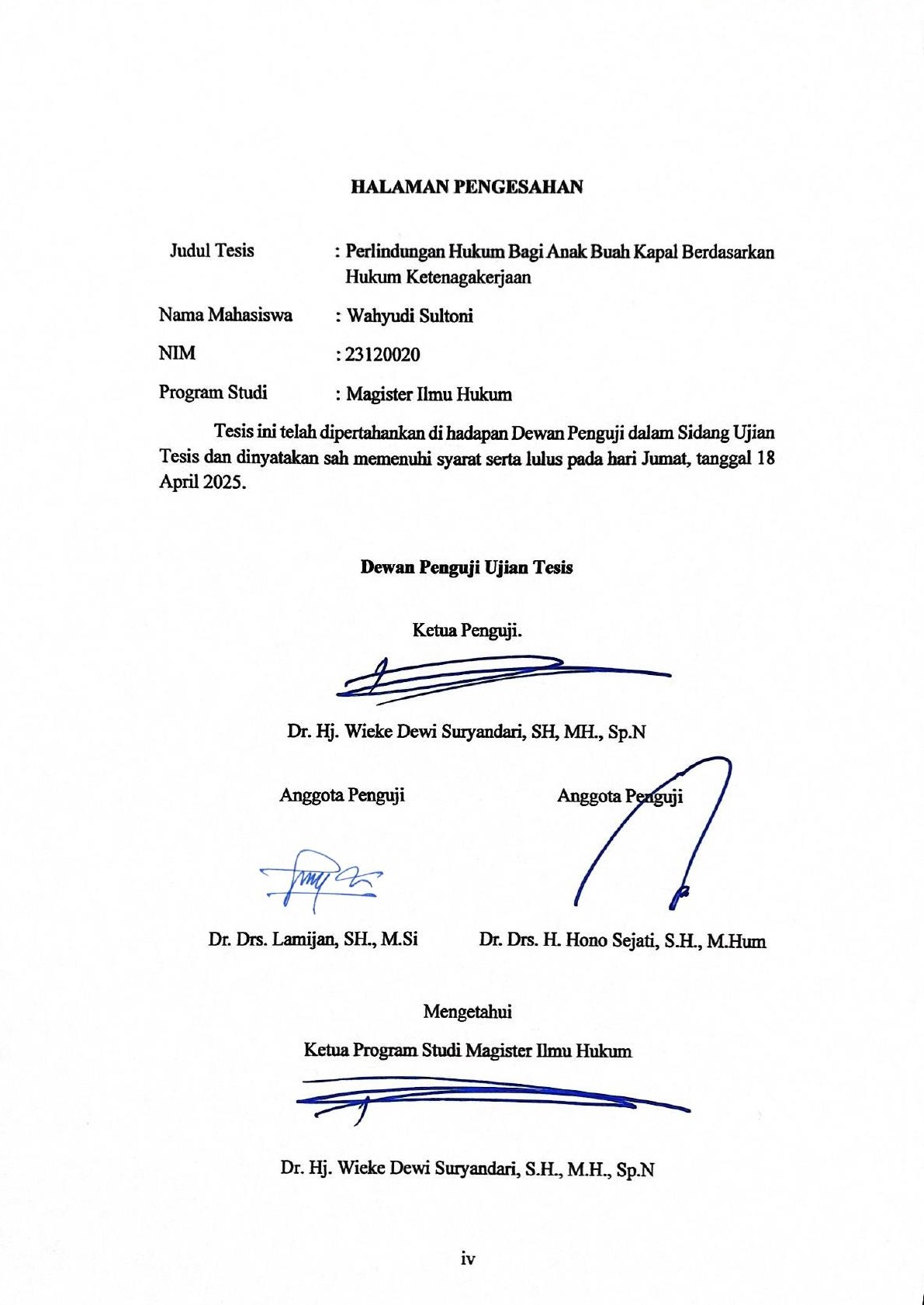
**NIM. 23120020**

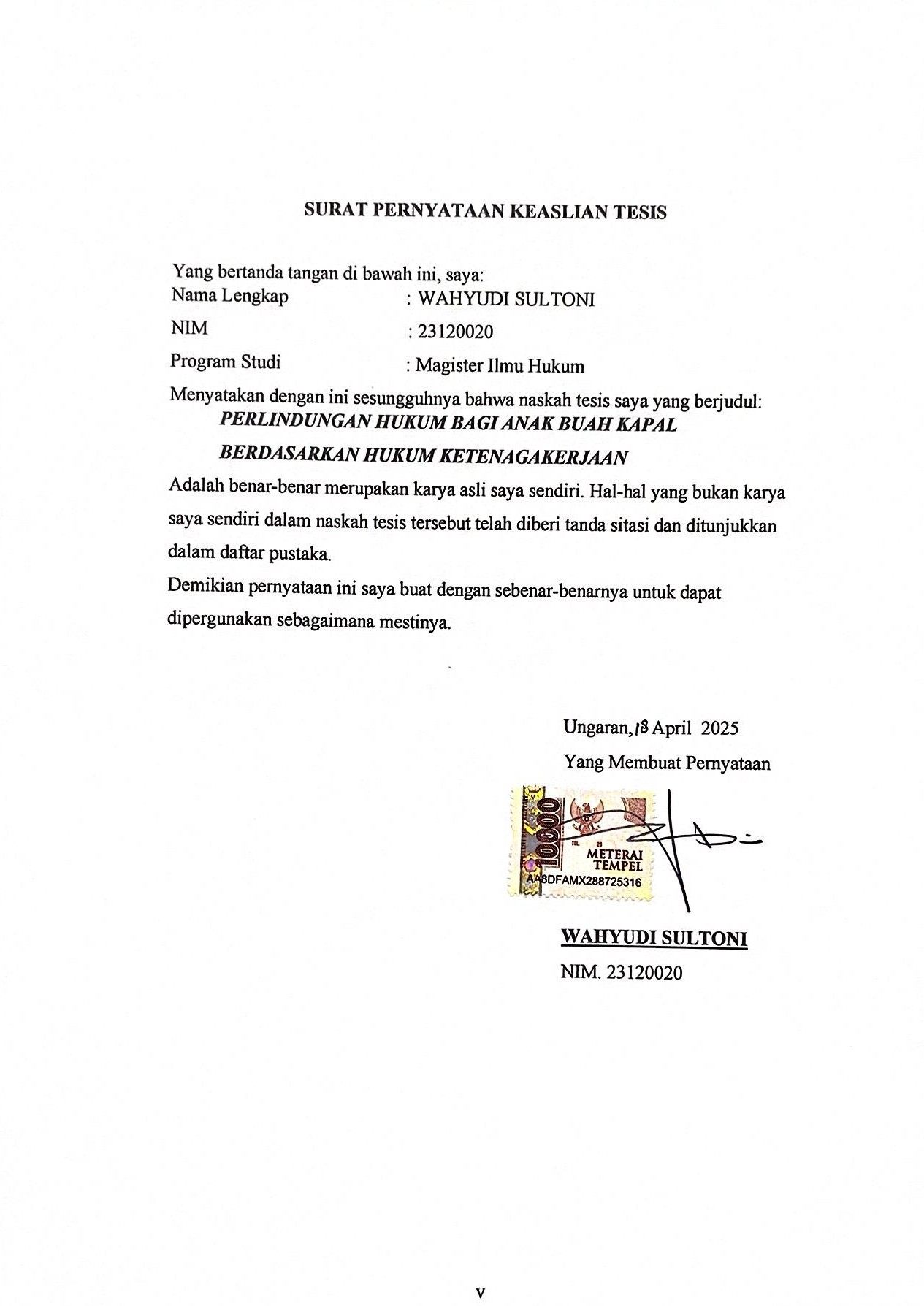
**MAGISTER ILMU HUKUM PROGRAM PASCA SARJANA**

**UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTER SUDIRMAN GUPPI (UNDARIS)**

**2025**

****

****

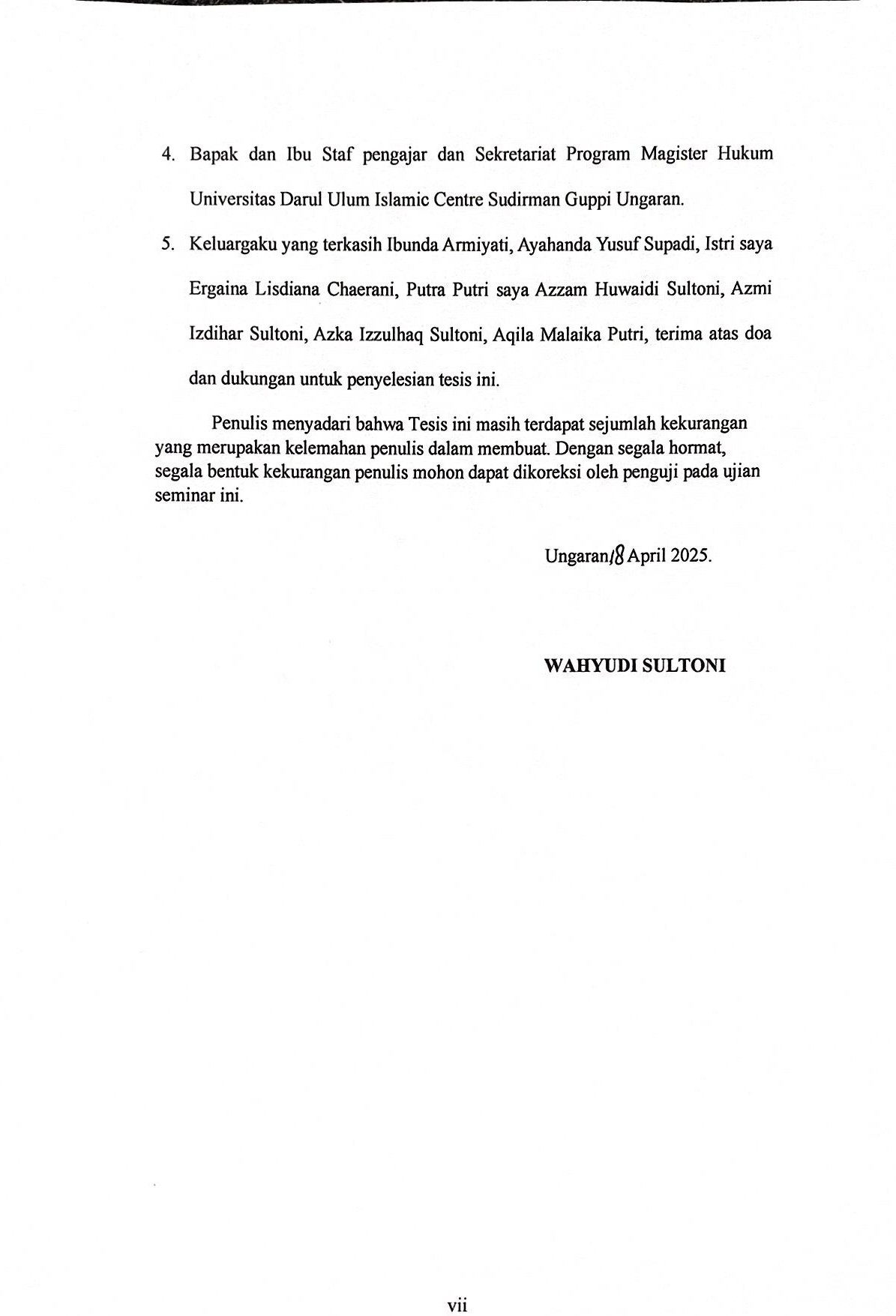
****

## PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan atas kehadirat Allah SWT, berkat karunia-Nya Tesis ini dapat penulis selesaikan. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Magister Hukum (S2) pada Program Pascasarjana Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman GUPPI Ungaran dengan judul **“Perlindungan Hukum Bagi Anak Buah Kapal Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan”**

Penulis menyadari bahwa Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah berkontribusi baik berupa motivasi, tenaga dan pemikiran yang tak ternilai harganya. Maka perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dan tulus kepada;

1. Dr. Drs. H. Hono Sejati, S.H., M.Hum., selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman Guppi Ungaran yang telah memberikan kesempatan kepada kami untuk mengikuti pendidikan Program Magister Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman Guppi Ungaran.
2. Dr. Hj. Wieke Dewi Suryandari, S.H., M.H., Sp.N., selaku ketua program studi magister ilmu hukum Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman Guppi Ungaran atas kesempatan yang diberikan untuk mengikuti pendidikan Program Magister Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman Guppi Ungaran. Beliau sekaligus selaku pembimbing I tesis yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk bimbingan penyusunan tesis ini.
3. Dr. Drs. Lamijan, SH., M.Si., selaku pembimbing II tesis yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk bimbingan penyusunan tesis ini.



## ABSTRAK

Tesis ini mengkaji permasalahan perlindungan hukum bagi Anak Buah Kapal (ABK) dalam hubungan kerja berdasarkan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Permasalahan utama yang diangkat adalah belum optimalnya pengaturan dan implementasi perlindungan hukum terhadap ABK, baik dari segi peraturan perundang-undangan maupun perjanjian kerja laut. ABK sering kali menghadapi kondisi kerja yang tidak sesuai standar, seperti kurangnya jaminan keselamatan, kesehatan kerja, dan jaminan sosial. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan serta analisis terhadap praktik hukum yang berlaku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun terdapat berbagai regulasi nasional yang mengatur perlindungan ABK, implementasinya masih lemah karena pengawasan yang terbatas, ketidaksesuaian isi Perjanjian Kerja Laut (PKL), serta kurangnya pemahaman hukum oleh para pemangku kepentingan. Oleh karena itu, perlu dilakukan harmonisasi antara hukum nasional dengan konvensi internasional, penguatan pengawasan, dan perbaikan substansi PKL guna menjamin hak-hak ABK secara lebih efektif.

Kata kunci : Anak buah kapal, perlindungan hukum, ketenagakerjaan, perjanjian kerja laut.

## ABSTRACT

This thesis examines the legal protection of crew members (ABK) in employment relations under Indonesian labor law. The main issue addressed is the suboptimal regulation and implementation of legal protection for crew members, both in statutory regulations and maritime employment contracts. ABK often face substandard working conditions, such as inadequate safety, occupational health, and social security. This study employs a normative juridical method by analyzing statutory laws and their practical application. The results indicate that although various national regulations provide a legal basis for protecting ABK, their implementation remains weak due to limited oversight, inconsistencies in the content of Maritime Employment Agreements (PKL), and insufficient legal awareness among stakeholders. Therefore, this study recommends harmonizing national laws with international conventions, strengthening monitoring mechanisms, and improving the substance of PKL to ensure more effective protection of ABK’s rights.

Keywords : Crew members, legal protection, labor law, maritime employment agreement.

## DAFTAR ISI

[JUDUL i](#_bookmark0)

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING Error! Bookmark not defined.

HALAMAN PENGESAHAN Error! Bookmark not defined.

Dewan Penguji Ujian Tesis Error! Bookmark not defined.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS Error! Bookmark not defined.

[PRAKATA vi](#_bookmark1)

[ABSTRAK viii](#_bookmark2)

[ABSTRACT ix](#_bookmark3)

[DAFTAR ISI x](#_bookmark4)

[BAB I 1](#_bookmark5)

[PENDAHULUAN 1](#_bookmark6)

1. [Latar Belakang Masalah 1](#_bookmark7)
2. [Kebaharuan Penelitian 7](#_bookmark8)
3. [Rumusan Masalah 8](#_bookmark9)
4. [Tujuan Penelitian 8](#_bookmark10)
5. [Manfaat Penelitian 9](#_bookmark11)
6. [Sistematika Penelitian 10](#_bookmark12)

[BAB II 12](#_bookmark13)

[TINJAUAN PUSTAKA 12](#_bookmark14)

1. [Landasan Konseptual 12](#_bookmark15)
   1. [Konsep Perlindungan Hukum 12](#_bookmark16)
   2. [Konsep Anak Buah Kapal 17](#_bookmark17)
   3. [Peraturan Perundang-Undangan 20](#_bookmark18)
   4. [Konsep Perjanjian Kerja 24](#_bookmark19)
2. [Landasan Teoritis 30](#_bookmark20)
   1. [Teori Perlindungan Hukum 30](#_bookmark21)
   2. [Teori Perlindungan bagi Anak Buah Kapal 37](#_bookmark22)
3. [Originalitas Penelitian 47](#_bookmark23)
4. [Kerangka Berpikir 52](#_bookmark24)

[BAB III 53](#_bookmark25)

[METODE PENELITIAN 53](#_bookmark26)

1. [Jenis Penelitian 53](#_bookmark27)
2. [Pendekatan penelitian 53](#_bookmark28)
3. [Lokasi Penelitian dan Objek Penelitian 54](#_bookmark29)
4. [Jenis dan Sumber Data 55](#_bookmark30)
5. [Teknik Pengumpulan Data 57](#_bookmark31)
6. [Teknik Analisis Data 59](#_bookmark32)

[BAB IV 61](#_bookmark33)

[HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 61](#_bookmark34)

* 1. [Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Anak Buah Kapal Berdasarkan Hukum](#_bookmark35) [Ketenagakerjaan 61](#_bookmark35)
  2. [Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Anak Buah Kapal Berdasarkan Hukum](#_bookmark36) [Ketenagakerjaan 68](#_bookmark36)
  3. [Hambatan yang dihadapi dalam menegakkan Perlindungan Hukum bagi Anak](#_bookmark37) [Buah Kapal 77](#_bookmark37)
  4. [Upaya dalam Optimalisasi Perlindungan Bagi Anak Buah Kapal Berdasarkan](#_bookmark38) [Hukum Ketenagakerjaan 83](#_bookmark38)

[BAB V 91](#_bookmark39)

[PENUTUP 91](#_bookmark40)

1. [SIMPULAN 91](#_bookmark41)
2. [SARAN 93](#_bookmark42)

[DAFTAR PUSTAKA 96](#_bookmark43)

**BAB I** **PENDAHULUAN**

### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia dikenal sebagai negara maritim karena sebagian besar wilayahnya merupakan perairan yang mencakup perairan pedalaman dan perairan kepulauan, dengan luas perairan mencapai sekitar 70 persen dari total wilayahnya, jauh lebih besar dibandingkan wilayah daratannya. Potensi maritim ini menjadikan Indonesia kaya akan sumber daya alam yang berprospek besar untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat, seperti terumbu karang, hutan mangrove, dan sumber daya perikanan.1 Laut sendiri berfungsi sebagai ruang perairan yang menghubungkan daratan dengan daratan lainnya maupun dengan berbagai bentuk alam lainnya, serta memiliki batas- batas yang diatur secara tegas melalui peraturan perundang-undangan.2 Posisi strategis dan kekayaan laut yang dimiliki Indonesia memberikan peluang besar untuk pemanfaatan sumber daya maritim secara berkelanjutan guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta memperkuat posisi Indonesia sebagai negara maritim yang berdaya saing di tingkat global.

1 D.A. Lasse, 2015, *Manajemen Bisnis Transportasi Laut, Carter, dan Klaim,* Jakarta, Raja Grafindo, hlm. 34

2 Tim Penulis Kemenkomarves, *Menata Ruang Laut Indonesia,* Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi, Jakarta, 2021, hlm. 1

Indonesia sebagai negara maritim dengan konsep kepulauan yang unik, memiliki jumlah pulau terbanyak di dunia, wilayah laut yang luas, serta garis pantai terpanjang kedua di dunia.3 Keadaan geografis ini memberikan Indonesia potensi besar untuk mengelola dan mengembangkan kekayaan laut yang melimpah. Laut Indonesia memiliki peran strategis yang mencakup tiga aspek utama sebagai sumber pertumbuhan ekonomi, penyedia kebutuhan pangan, khususnya protein hewani, serta sebagai ruang untuk memperluas kesempatan usaha dan menciptakan lapangan kerja.4 Kekayaan laut ini dimanfaatkan oleh masyarakat untuk berbagai aktivitas ekonomi, termasuk mencari penghidupan sebagai nelayan atau bekerja sebagai Anak Buah Kapal (ABK) di kapal-kapal nasional maupun asing. Dengan potensi besar tersebut, pengelolaan kekayaan laut yang optimal tidak hanya dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, tetapi juga memperkuat posisi Indonesia sebagai negara maritim yang mampu bersaing secara global.

Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, pelayaran merupakan satu kesatuan sistem yang meliputi angkutan di perairan, kepelabuhanan, keselamatan dan keamanan, serta perlindungan lingkungan maritim. Sebagai bagian dari sistem transportasi laut, pelayaran memiliki peran strategis dalam mendukung wawasan nasional dan menjadi sarana vital untuk

3 Nurmiati Muhiddin, 2016, Efektivitas Perjanjian Kerja Laut Terhadap Keselamatan Kerja Anak Buah Kapal (Abk), *Al Daulah : Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan* Vol. 5 No. 1, 64-66

4 Kusdiantoro, 2019, Perikanan Tangkap Di Indonesia: Potret dan Tantangan Keberlanjutannya, Jurnal Sosial Ekonomi Kelautan dan Perikanan Vol.14 No. 2, 14-15

memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa.5 Di dalamnya, Anak Buah Kapal (ABK) memegang peranan penting yang tak terpisahkan, terutama dalam aspek operasional dan pemeliharaan kapal.

Sebagai tenaga profesional yang berkontribusi langsung terhadap kelancaran pelayaran, ABK diatur dalam berbagai regulasi, termasuk Konvensi Internasional Maritime Organisation (IMO), yang berfokus pada standar global di bidang kemaritiman. Dengan regulasi ini, pembentukan ABK yang kompeten dan berdaya saing global menjadi tujuan utama, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman dan memenuhi tuntutan industri pelayaran modern.6 Peran ini menjadikan ABK sebagai elemen kunci dalam keberlanjutan dan kemajuan sektor pelayaran Indonesia di kancah internasional.

Dunia usaha transportasi laut menghadapi tantangan baru terkait kebutuhan dan kapasitas sumber daya manusia yang semakin kompleks. Para pekerja di sektor ini, terutama Anak Buah Kapal (ABK), menghadapi berbagai tuntutan yang mencakup keselamatan kerja, kesehatan, dan keamanan. Keselamatan kerja tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab pekerja, tetapi juga merupakan kewajiban para pemilik usaha transportasi laut. Dalam hal ini, perusahaan harus memastikan bahwa pekerja mengikuti prosedur keamanan pribadi dan mematuhi aturan operasional yang berlaku.7 Peningkatan upaya

5 Bambang Prihartono, 2015*, Pengembangan Tol Laut dalam RPJMN 2015-2019 dan Implementasi 2015*. Jakarta: Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia, hlm. 43-44

6 Kartini, 2013*, Hukum Maritim*, Yogyakarta, Deepublish, hlm. 80

7 Soedjono, 2010, *Sarana-Sarana Penunjang Pengangkutan Laut,* Jakarta: PT Bina Aksara, hlm. 27

untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat menjadi prioritas utama, seiring dengan berkembangnya sektor transportasi laut. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi aspek krusial yang harus diperhatikan, mengingat dampaknya tidak hanya pada kesejahteraan pekerja, tetapi juga pada keberlangsungan operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan jasa transportasi laut, sebagai salah satu industri yang rentan terhadap risiko kecelakaan, perlu memastikan penerapan standar keselamatan yang tinggi.

Semua perlengkapan di kapal, terutama mesin-mesin uap dan instalasi listrik, memiliki peran vital dalam mendukung kelancaran pelayaran. Oleh karena itu, sebelum kapal berlayar, seluruh peralatan tersebut harus dipastikan berada dalam kondisi baik dan berfungsi normal melalui pemeriksaan ketat. Dalam situasi di mana tenaga kerja di kapal mengalami kecelakaan yang menyebabkan cacat total, cacat sementara, atau bahkan kematian, pekerja atau ahli warisnya berhak mendapatkan ganti rugi atau jaminan sosial sebagaimana diatur dalam *Standard of Rules (SOR)* 1940, asalkan tidak ditemukan unsur kesengajaan. 8 Selain itu, dalam kasus kecelakaan kapal akibat kebakaran, tabrakan, atau bahaya laut lainnya yang mengakibatkan korban jiwa, seorang nahkoda atau penggantinya dapat dimintai pertanggungjawaban di Mahkamah Pelayaran. Pertanggungjawaban ini mencakup evaluasi atas tindakan yang dilakukan selama pelayaran, termasuk upaya penyelamatan kapal dan

8 Nadia Rulin Mahdalena, 2020, Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Awak Kapal Pada Pt. Batam Fast (Studi Penelitian Di Nongsa Pura Ferry Terminal), *Jurnal Zona Keadilan*, Vol 10 No 1, 80-92

muatannya. Langkah ini bertujuan memastikan bahwa keselamatan pelayaran dan tanggung jawab hukum di sektor maritim dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku.9

Hukum ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja menjadi perhatian khusus karena berkaitan dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dan lingkungan kerja mereka. ABK, sebagai tenaga kerja yang langsung bersinggungan dengan kondisi alam selama bekerja, menghadapi risiko kerja yang tinggi. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap ABK adalah upaya penting untuk menjamin pemenuhan hak-hak mereka dan memberikan kepastian hukum bagi semua pihak terkait. Perlindungan ini diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, yang mewajibkan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan menjamin kesejahteraan pekerja. 10 Dengan adanya perlindungan hukum yang memadai, perusahaan dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan kesejahteraan ABK, sekaligus memperkuat komitmen mereka terhadap tanggung jawab sosial dan keberlanjutan usaha transportasi laut.

Anak Buah Kapal (ABK) menghadapi berbagai tantangan dalam memperoleh perlindungan hukum yang memadai, salah satunya adalah kurangnya kejelasan dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL) mengenai hak-hak mereka. Banyak PKL hanya mencakup ketentuan umum tanpa mengatur detail

9 Ridho Sadillah Ahmad, Nabitatus Sa'adah, Analisis Peranan Dan Strategi Dalam Melaksanakan Pengawasan Dan Penindakan Keimigrasian Terhadap Orang Asing, [Jurnal Spektrum Hukum](https://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/SH/index), Vol 18, No 1 (2021), Doi: [Http://Dx.Doi.Org/10.35973/Sh.V18i1.1286](https://dx.doi.org/10.35973/sh.v18i1.1286)

10 R. Soedarmoko, *Perlindungan Pekerja/Buruh dalam Perjanjian Kerja,* Semarang, Tesis Universitas Diponegoro, hlm. 41

tentang perlindungan kesehatan, keselamatan kerja, dan jaminan sosial. Selain itu, keterbatasan pengawasan pemerintah dalam memastikan pelaksanaan perlindungan hukum di lapangan memperburuk situasi, sehingga banyak pelanggaran tidak tertangani dengan baik. Ketidaksesuaian antara kondisi kerja di kapal dengan standar internasional, seperti Konvensi ILO *(Maritime Labour Convention*) dan peraturan hukum nasional, juga sering terjadi. Misalnya, laporan dari Serikat Pekerja Maritim menunjukkan kasus pelanggaran hak-hak ABK, seperti jam kerja berlebih tanpa kompensasi yang layak atau kurangnya akses terhadap perlindungan kesehatan. Data ini menggarisbawahi pentingnya perbaikan sistem perlindungan hukum bagi ABK.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Buah Kapal Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan dan Perjanjian Kerja”** Meskipun Indonesia memiliki berbagai regulasi seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, dan aturan lain terkait sektor maritim, perlindungan hukum bagi ABK masih jauh dari optimal. Salah satu penyebabnya adalah kurang detailnya PKL sebagai dokumen kunci dalam hubungan kerja. PKL seringkali hanya memuat ketentuan umum yang tidak secara spesifik mengatur hak-hak ABK dalam aspek kesehatan, keselamatan, atau mekanisme penyelesaian sengketa. Lebih jauh, terdapat kesenjangan signifikan antara kebijakan di atas kertas dan implementasi di lapangan. Pengawasan dan penegakan hukum yang lemah menyebabkan banyak ketentuan hukum tidak dijalankan sebagaimana mestinya,

sehingga ABK tetap rentan terhadap pelanggaran dan risiko kerja tanpa perlindungan yang memadai.

### Kebaharuan Penelitian

Kebaharuan penelitian ini terletak pada analisis mendalam terhadap penerapan regulasi ketenagakerjaan di sektor maritim Indonesia, dengan mengacu pada berbagai peraturan perundang-undangan yang relevan, termasuk Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, serta Kitab Undang-Undang Hukum Dagang yang menjadi dasar hukum hubungan kerja di sektor ini. Penelitian ini juga mencakup pengkajian terhadap Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait Dengan Angkutan di Perairan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang mengesahkan perubahan Undang-Undang Cipta Kerja, serta Undang-Undang Nomor 66 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, yang mengatur aspek keselamatan dan kesejahteraan awak kapal. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, sebagai bagian dari upaya untuk memperkuat perlindungan hak-hak awak kapal, baik yang bekerja di dalam negeri maupun luar negeri. Pendekatan ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pemahaman dan

pengembangan kebijakan hukum ketenagakerjaan di sektor maritim yang lebih komprehensif dan sesuai dengan kebutuhan perlindungan pekerja.

### Rumusan Masalah

* 1. Bagaimana pengaturan perlindungan hukum bagi anak buah kapal berdasarkan peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja?
  2. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi anak buah kapal berdasarkan peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja
  3. Bagaimana hambatan-hambatan yang dihadapi dalam menegakkan perlindungan hukum bagi anak buah kapal berdasarkan dengan peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja?
  4. Bagaimana upaya dalam optimalisasi perlindungan hokum bagi anak buah kapal berdasarkan peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja?

### Tujuan Penelitian

* 1. Menganalisis pengaturan hukum yang mengatur perlindungan hukum bagi Anak Buah Kapal (ABK) berdasarkan hukum ketenagakerjaan, guna memahami norma dan regulasi yang berlaku serta prinsip-prinsip hukum yang mendasarinya.
  2. Menjelaskan pelaksanaan perlindungan hukum bagi ABK berdasarkan hukum ketenagakerjaan, dengan mengidentifikasi sejauh mana ketentuan hukum telah diterapkan dalam praktik serta efektivitas perlindungan yang diberikan kepada ABK.
  3. Mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam menegakkan perlindungan hukum bagi ABK, baik yang bersumber dari aspek regulasi,

kelembagaan, maupun faktor lainnya yang berpengaruh terhadap implementasi perlindungan hukum.

* 1. Merumuskan strategi optimalisasi perlindungan hukum bagi ABK berdasarkan hukum ketenagakerjaan, dengan menawarkan solusi yang dapat meningkatkan efektivitas perlindungan hukum serta menjamin kesejahteraan dan hak-hak ABK sesuai dengan standar hukum yang berlaku.

### Manfaat Penelitian

* 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan maritim, dengan menganalisis secara mendalam pengaturan perlindungan hukum bagi Anak Buah Kapal (ABK) berdasarkan peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi akademik bagi studi-studi selanjutnya dalam mengkaji isu-isu hukum ketenagakerjaan di sektor pelayaran, terutama dalam mengidentifikasi kelemahan regulasi dan mencari solusi hukum yang lebih efektif dalam memberikan perlindungan bagi ABK.

* 1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak terkait dalam meningkatkan perlindungan hukum bagi Anak Buah Kapal (ABK). Bagi Direktorat Perhubungan Laut, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun atau merevisi kebijakan

yang lebih komprehensif terkait perlindungan hukum ABK. Bagi Ikatan Nahkoda, penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai peran dan tanggung jawab nahkoda dalam memastikan hak-hak ABK terlindungi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Bagi Perusahaan Pertamina Internasional Shipping, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam merancang kebijakan ketenagakerjaan yang lebih baik, sehingga menciptakan hubungan kerja yang lebih adil dan harmonis antara perusahaan dan ABK. Bagi Anak Buah Kapal, penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman mereka mengenai hak dan kewajiban yang dilindungi oleh hukum, serta langkah-langkah yang dapat diambil untuk memperoleh perlindungan hukum yang optimal dalam menjalankan tugas mereka di kapal.

### Sistematika Penelitian

Sistematika tesis ini disusun sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, kebaharuan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika tesis.

Bab II Tinjauan Pustaka berisi tentang landasan konseptual, landasan teori, orisinalitas penelitian, kerangka pemikiran.

Bab III Metode Penelitian berisi tentang jenis penelitian, metode pendekatan, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan meliputi analisis dari pengaturan perlindungan hukum bagi anak buah kapal berdasarkan peraturan perundang-

undangan dan perjanjian kerja. Pelaksanaan perlindungan hukum bagi anak buah kapal berdasarkan peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja. hambatan-hambatan yang dihadapi dalam menegakkan perlindungan hukum bagi anak buah kapal berdasarkan dengan peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja. Merumuskan upaya dalam optimalisasi perlindungan hokum bagi anak buah kapal berdasarkan peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja.

Bab V Penutup, bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran dari penulis yang mungkin berguna sebagai salah satu upaya dalam menjawab permasalahan yang ada.

Daftar Pustaka, memuat referensi dari buku, jurnal dan peraturan perundang-undangan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### Landasan Konseptual

### Konsep Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan upaya untuk memberikan jaminan dan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan oleh pihak lain. Perlindungan ini bertujuan agar masyarakat dapat menikmati hak-hak mereka secara penuh berdasarkan hukum yang berlaku.11 Secara sederhana, perlindungan hukum adalah langkah yang dilakukan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara fisik maupun mental, dari berbagai ancaman atau gangguan yang datang dari pihak manapun. Konsep ini juga mencakup penghormatan terhadap harkat, martabat, serta pengakuan hak-hak asasi manusia sebagai subjek hukum, yang bertujuan untuk melindungi individu dari tindakan sewenang-wenang.12

Dalam pengertian yang lebih sempit, perlindungan hukum mengacu pada perlindungan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan, yang berhubungan erat dengan hak dan kewajiban yang dimiliki oleh

11 Leni Dwi Nurmala, and Yayan Hanapi. "Kajian Perlindungan Hukum Terhadap Anak Yang Berkonflik Dengan Hukum Dalam Sistem Peradilan Pidana Anak." *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Hak Asasi Manusia* (3) No. 1, 2023, hlm. 1-7.

12 Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 53-54

manusia sebagai subjek hukum.13 Perlindungan ini muncul dalam berbagai interaksi sosial dan lingkungan, memastikan setiap individu dapat menjalankan haknya dan memenuhi kewajibannya tanpa adanya pelanggaran atau ancaman. Dengan demikian, hukum menjadi instrumen utama yang melindungi hak individu, termasuk dalam situasi di mana hak- hak konsumen perlu dijaga agar terpenuhi secara adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.14

Menurut Fitzgerald, yang dikutip oleh Satjipto Raharjo, teori perlindungan hukum berakar pada aliran hukum alam yang dipelopori oleh pemikir seperti Plato, Aristoteles, dan Zeno. Aliran ini menyatakan bahwa hukum bersumber dari Tuhan dan bersifat universal serta abadi.15 Dalam pandangan aliran ini, hukum dan moral tidak bisa dipisahkan, karena keduanya merupakan cerminan dari aturan yang mengatur kehidupan manusia, baik secara internal maupun eksternal. 16 Para penganut aliran hukum alam meyakini bahwa hukum dan moral saling terkait dalam menciptakan tatanan kehidupan yang adil.

13 Eka Nanda Ravizki, and Lintang Yudhantaka. "Artificial Intelligence Sebagai Subjek Hukum: Tinjauan Konseptual dan Tantangan Pengaturan di Indonesia." *Notaire* (5) No .3, 2022.

14 *Ibid.,* hlm. 52

15 Aprita Serlika, *Penerapan Asas Kelangsungan Usaha Menggunakan Uji Insolvensi: Upaya Mewujudkan Perlindungan Hukum Berbasis Keadilan Restrukturitatif Bagi Debitor Pailit dalam Penyelesaian Sengketa Kepailitan*. Pustaka Abadi, Jember, 2019, hlm. 39-40

16 *Ibid.* hlm. 53-54

Fitzgerald juga merujuk pada pandangan Salmond yang menyatakan bahwa hukum berfungsi untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang ada dalam masyarakat. 17 Dalam setiap interaksi kepentingan, perlindungan terhadap satu kepentingan hanya bisa tercapai dengan cara membatasi kepentingan lain. Hukum, dengan otoritas tertingginya, bertugas untuk mengatur dan melindungi hak serta kepentingan manusia.18 Perlindungan hukum muncul dari ketentuan hukum dan peraturan yang disepakati oleh masyarakat untuk mengatur hubungan antarmasyarakat dan antara individu dengan pemerintah, yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat secara keseluruhan.

Menurut Setiono, perlindungan hukum dapat dipahami sebagai suatu tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang- wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Perlindungan ini bertujuan untuk menciptakan ketertiban dan kedamaian, sehingga setiap individu dapat menikmati martabatnya sebagai manusia.19 Hal ini mengacu pada konsep dasar bahwa hukum berfungsi sebagai alat untuk memastikan hak-hak individu terlindungi dari tindakan yang tidak adil atau semena-mena.

17 Ni Luh Ariningsih Sari, 2023, Kedudukan Hak Waris Anak Angkat Dalam Hukum Positif Indonesia, *Ganec Swara*, Vol. 17 No. 3, hlm. 887-894

18 C.S.T. Kansil. 1980, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, Jakarta), hlm. 102

19 Setiono. 2004. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. Surakarta: Magister Ilmu Hukum Programsarjana Universitas Sebelas Maret, hlm. 2-3

Sementara itu, menurut Muchsin perlindungan hukum lebih dititikberatkan pada kegiatan yang bertujuan untuk melindungi individu dengan cara menyelaraskan nilai-nilai atau kaidah-kaidah hukum yang tercermin dalam sikap dan tindakan. Tujuan utama dari perlindungan hukum ini adalah untuk menciptakan ketertiban dalam hubungan antar sesama manusia. Perlindungan hokum ini dibedakan menjadi dua yaitu:20

1. Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan yang diberikan oleh negara dengan tujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran sebelum perbuatan melawan hukum tersebut terjadi. Perlindungan ini tercermin dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang dirancang untuk menghindari pelanggaran serta memberikan petunjuk atau batasan yang jelas dalam menjalankan kewajiban tertentu.
2. Sedangkan perlindungan hukum represif adalah bentuk perlindungan yang diberikan setelah terjadinya pelanggaran, berupa sanksi atau hukuman yang ditujukan untuk menanggulangi akibat dari pelanggaran tersebut. Bentuk perlindungan ini meliputi pemberian sanksi pidana, seperti denda, penjara, atau hukuman tambahan, yang dijatuhkan sebagai konsekuensi atas pelanggaran yang telah dilakukan.

20 *Ibid.* hlm. 4-5

Keadilan terbentuk melalui pemikiran yang tepat, dilakukan dengan cara yang adil, jujur, dan penuh tanggung jawab terhadap setiap tindakan yang diambil. Untuk menegakkan keadilan dalam masyarakat, hukum harus diterapkan berdasarkan Hukum Positif yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang menginginkan kehidupan yang aman dan damai. 21 Keadilan itu sendiri harus didasarkan pada cita hukum (*Rechtidee*) dalam suatu negara hukum (*Rechtsstaat*), bukan negara yang dikuasai oleh kekuasaan semata *(Machsstaat)*. Dalam upaya melindungi kepentingan manusia melalui hukum, penegakan hukum harus memperhatikan empat unsur penting, yaitu kepastian hukum *(Rechtssicherkeit),* kemanfaatan hukum *(Zweckmäßigkeit)*, keadilan hukum *(Gerechtigkeit)*, dan jaminan hukum *(Doelmatigkeit*).22

Masyarakat mengharapkan agar penegakan hukum memberikan manfaat yang nyata, yaitu kegunaan yang membawa kedamaian dan ketentraman, bukan malah menimbulkan keresahan. Hukum, yang pada dasarnya ditujukan untuk melindungi hak-hak dan kewajiban setiap individu, harus memberikan perlindungan yang kokoh sehingga dapat mewujudkan tujuan hukum yang lebih besar, seperti ketertiban, keamanan, kesejahteraan, dan keadilan.23 Ketika masyarakat diperlakukan dengan adil

21Dobi Yuliansa,. "Implementasi Prinsip Negara Hukum dalam Meningkatkan Good Governance di Indonesia." *Hutanasyah: Jurnal Hukum Tata Negara* (3) No. 1, 2024, hlm. 39-60.

22 Ishaq. 2009, *Dasar-dasar Ilmu Hukum*. Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 43.

23 Umar Anwar, *Pengantar Ilmu Hukum*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, Aceh, 2022, hlm. 54-55

dan benar sesuai hukum, maka akan tercipta keadaan yang harmonis dan damai. Aturan hukum, baik yang tertulis dalam undang-undang maupun yang tidak tertulis, berfungsi sebagai pedoman umum yang mengatur perilaku individu dalam kehidupan sosial, baik antar individu maupun dengan masyarakat luas.24

Kepastian hukum merupakan salah satu unsur penting dalam mencapai tujuan tersebut. Hal ini mencakup dua hal utama: pertama, adanya aturan yang jelas dan umum memungkinkan individu mengetahui apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, serta kedua, memberikan jaminan keamanan hukum bagi individu agar terlindungi dari tindakan sewenang- wenang oleh pemerintah.25 Kepastian hukum tidak hanya tercermin dari adanya pasal-pasal dalam undang-undang, tetapi juga dari konsistensi dalam putusan hakim yang dapat memastikan bahwa keputusan yang diberikan dalam kasus serupa memiliki kesamaan dan adil. Dengan demikian, kepastian hukum berperan penting dalam menjaga keseimbangan dan keadilan dalam masyarakat.26

### Konsep Anak Buah Kapal

Menurut Pasal 1 angka 40 Undang-Undang Perkapalan, anak buah kapal (ABK) adalah individu yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal

24 *Ibid,.* hlm 44-45.

25Atang Hermawan Usman. "Kesadaran hukum masyarakat dan pemerintah sebagai faktor tegaknya negara hukum di Indonesia." *Jurnal Wawasan Yuridika* (30) No. 1, 2014, hlm. 26-53.

26 Peter Mahmud Marzuki. 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta, hlm 158-159.

oleh pemilik atau operator kapal untuk menjalankan tugas sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijil. Nahkoda, sebagai salah satu bagian dari ABK, memiliki hak yang setara dengan ABK lainnya karena keduanya dianggap sebagai buruh yang dipekerjakan oleh pengusaha kapal. 27 Dalam peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Perkapalan dan Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan, anak buah kapal berhak menerima upah pokok yang dibayar setiap akhir bulan dalam mata uang Indonesia, yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL). Upah tersebut ditentukan berdasarkan jam kerja, yaitu 44 jam per minggu, dengan ketentuan adanya waktu istirahat minimal 10 jam setiap 24 jam dan libur satu hari setiap minggu, ditambah hari libur resmi. PKL juga mengatur hak-hak ABK terkait gaji dan kesejahteraan yang harus dipenuhi oleh pemilik kapal, sesuai dengan ketentuan dalam undang- undang dan peraturan yang berlaku.28

Awak kapal adalah individu yang tercatat dalam daftar bahari atau sijil awak kapal, yang telah menandatangani perjanjian kerja laut dengan pengusaha kapal atau operator kapal untuk melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan yang tercantum dalam buku sijil mereka. Awak kapal terdiri dari berbagai posisi, termasuk nahkoda, perwira kapal, dan anak buah kapal

27 Satriya Aldi Putrazta, et al. "Perlindungan HAM Dari Perbudakan Modern Bagi ABK Indonesia di Kabupaten Tegal (Studi Pada ABK yang Tergabung Di Komunitas INFISA)." *UNES Law Review* (6) No. 1, 2023, hlm. 1783-1798.

28 Agustina Balik, 2016, Tanggung Jawab Pengusaha Pelayaran Dalam Perjanjian Kerja Laut (Pkl) Terkait Dengan Jam Kerja, *Jurnal Sasi,* Volume 22 Nomor (2), hal. 12-13

(ABK).29 Nahkoda, yang juga disebut kapten atau master, adalah pemimpin utama di kapal dan memiliki kewenangan otonom untuk mengatur segala urusan di atas kapal. Nahkoda bertanggung jawab atas keselamatan kapal, ABK, muatan, dan penumpang.30 Sementara itu, ABK adalah semua orang yang bekerja di kapal, bertugas mengoperasikan, memelihara, dan menjaga kapal serta muatannya, dengan pengecualian nahkoda.

Struktur organisasi dalam awak kapal terbagi ke dalam beberapa bagian, masing-masing dengan tugas dan tanggung jawab spesifik. ABK bertanggung jawab langsung kepada perwira kapal yang relevan berdasarkan departemen mereka, dengan pimpinan tertinggi ABK atau awak kapal adalah Mualim 1 (Chief Officer) pada Deck Department. Mualim 1 bertanggung jawab kepada nahkoda. Posisi-posisi yang dapat dijabat oleh tenaga kerja di kapal meliputi perwira umum, perwira dinas geladak, perwira dinas mesin, perwira dinas radio, perwira dinas perbekalan, serta berbagai posisi pelaut seperti pelaut dinas geladak, pelaut dinas mesin, dan pelaut dinas perbekalan, yang kesemuanya memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran operasional kapal.31

29 Nurmiati Muhiddin, 2016, Efektivitas Perjanjian Kerja Laut Terhadap Keselamatan Kerja Anak Buah Kapal, Volume 5 Nomor (1), *Al-Daulah: Jurnal Hukum Piudana dan Ketenagakerjaan*, hal 76-77.

30 Firdaus Sitepu, 2018, Peranan Nakhoda Dalam Memotivasi Semangat Kerja Kru Di Atas Kapal Kn. Bima Sakti, Volume 7 Nomor (2), *Jurnal Dinamika Bahari,* hal. 2120

31 Prisnasari, Indah, 2019, Modern Slavery Pada Anak Buah Kapal (ABK) Perikanan Dalam Perspektif Hukum Hak Asasi Manusia, *Jurnal JurisDiction*, Volume. 2, Nomor. 2, hal. 476

Persyaratan untuk dapat bekerja sebagai awak kapal, terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi sesuai dengan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000, antara lain memiliki Sertifikat Keahlian Pelaut dan/atau Sertifikat Keterampilan Pelaut, berusia minimal 18 tahun, dalam keadaan sehat jasmani dan rohani berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan yang khusus dilakukan, serta memperoleh sijil dari syahbandar. Selain itu, hak-hak tenaga kerja pelaut yang tercantum dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dan peraturan khusus di lingkungan pelayaran juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan. Hak-hak tersebut mencakup kesejahteraan dan akomodasi awak kapal, yang dijelaskan dalam Pasal 21 hingga Pasal 40 dalam peraturan tersebut.

### Peraturan Perundang-Undangan

Pasal 1 ayat (3) perubahan keempat UUD 1945 menyatakan bahwa "Negara Indonesia adalah Negara Hukum," yang menegaskan bahwa Indonesia sebagai negara bukan didasarkan pada kekuasaan semata, tetapi pada prinsip hukum (rechtsstaat). Cita-cita para pendiri negara menekankan pentingnya penghargaan terhadap peraturan perundang-undangan sebagai bagian dari sistem hukum negara.32 Sistem hukum kontinental, yang dianut Indonesia, menempatkan hukum tertulis, khususnya peraturan perundang-

32 Janpatar Simamora. "Tafsir Makna Negara Hukum dalam Perspektif Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945." *Jurnal Dinamika Hukum* (14) No. 3, 2014, hlm. 547-561.

undangan, sebagai landasan utama sistem hukum, dimana hukum ini berperan dalam mengatur dan merefleksikan nilai serta norma yang berlaku di masyarakat. Dalam negara hukum, undang-undang memiliki kedudukan yang sangat penting, tidak hanya sebagai produk pengaturan negara, tetapi juga sebagai formulasi norma hukum yang membentuk kehidupan bernegara. Paul Scholten berpendapat bahwa hukum yang berlaku tercermin dalam perundang-undangan, yang harus dihargai dan diberikan kedudukan yang tinggi dalam sistem hukum.33

Menurut Bagir Manan, peraturan perundang-undangan dapat diartikan sebagai setiap putusan tertulis yang dihasilkan, ditetapkan, dan dikeluarkan oleh lembaga atau pejabat negara yang menjalankan fungsi legislatif, sesuai dengan prosedur yang berlaku. Hal ini menegaskan bahwa peraturan perundang-undangan bukan hanya berupa dokumen tertulis, tetapi juga merupakan produk hukum yang dikeluarkan oleh pihak yang memiliki kewenangan dalam sistem legislatif.34 Sebagai bagian dari sistem hukum, peraturan ini memiliki tujuan untuk mengatur berbagai aspek kehidupan masyarakat sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dalam suatu tata cara atau prosedur yang sah.

33 Laurensius Arliman. "Partisipasi Masyarakat Dalam Pembentukan PerundangUndangan Untuk Mewujudkan Negara Kesejahteraan Indonesia." *Jurnal Politik Pemerintahan Dharma Praja*, 2017, hlm. 59-72.

34 Bagir Manan, 1987, *Peranan Peraturan Perundang-Undangan dalam Pembinaan Hukum Nasional,* Bandung, Armico, hlm 13-14.

Sementara itu, berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, pengertian peraturan perundang-undangan lebih ditekankan pada norma hukum tertulis yang bersifat mengikat secara umum. Peraturan tersebut dibuat atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang, dan penerbitannya harus melalui prosedur yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan itu sendiri.35 Dengan demikian, peraturan perundang-undangan tidak hanya berfungsi sebagai pedoman untuk mengatur kehidupan masyarakat, tetapi juga sebagai produk hukum yang dihasilkan melalui proses yang sah dan transparan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Unsur-unsur dalam peraturan perundang-undangan yaitu:36

* + 1. Peraturan tertulis
    2. Dibentuk oleh lembaga atau pejabat negara
    3. Melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang- undangan.
    4. Mengikat secara umum.

Menurut Attamimi, peraturan perundang-undangan adalah peraturan yang dibuat oleh negara baik di tingkat pusat maupun daerah, yang dibentuk berdasarkan kewenangan perundang-undangan, yang bisa bersifat atribusi

35 Sri Wahyuni Laia, and Sodialman Daliwu. "Urgensi landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis dalam pembentukan undang-undang yang bersifat demokratis di indonesia." *Jurnal Education and development* (10) No. 1, 2022, hlm. 546-552.

36 Rachmat Trijono, 2014, *Dasar-Dasar Ilmu Pengetahuan Perundang-Undangan*, Jakarta, Papas Sinar Sinanti, hlm 15-16

(diberikan langsung oleh konstitusi atau undang-undang) maupun delegasi (diserahkan dari satu lembaga kepada lembaga lain).37 Istilah perundang- undangan memiliki dua makna yang berbeda. Pertama, perundang- undangan merujuk pada proses pembentukan peraturan negara, baik di tingkat pusat maupun daerah. Kedua, perundang-undangan juga diartikan sebagai seluruh peraturan negara yang dihasilkan dari proses pembentukan tersebut, yang berlaku di tingkat pusat dan daerah. 38 Dengan demikian, perundang-undangan mencakup tidak hanya proses pembuatannya, tetapi juga produk hukum yang dihasilkan dari proses tersebut.

Hierarki peraturan perundang-undangan adalah konsep dalam sistem hukum yang diperkenalkan oleh Hans Kelsen, yang menggambarkan hukum sebagai sebuah sistem yang terstruktur seperti tangga, dengan kaidah-kaidah yang berjenjang.39 Dalam sistem ini, setiap norma memiliki kedudukan dan fungsi yang berbeda, di mana norma yang lebih tinggi mengatur norma yang lebih rendah. Hubungan antara norma-norma tersebut dapat dijelaskan dengan prinsip super-ordinasi dan sub-ordinasi, yaitu norma yang lebih tinggi memegang otoritas terhadap norma yang lebih rendah dalam suatu sistem hukum.40 Konsep ini menekankan pentingnya

37 Bagir manan, 1992, *Dasar-Dasar Perundang-Undangan Indonesia*, Jakarta, Ind- Hill-Co, Jakarta, 1992, hlm. 18-19

38 Maria Farida Indrati Soeprapto, 2006, *Ilmu Perundang-Undangan, Dasar-Dasar dan Pembentukannya,* Yogyakarta, Kanisisus, hlm 3-4.

39 Taufik Firmanto, Apriyanto dan Rahma Melisha Fajrina. *Buku Referensi Dasar- Dasar Hukum: Teori dan Konsep*. Sonpedia Publishing Indonesia, Jambi, 2024, hlm. 13-14

40 Asshiddiqie, 2006, *Theory Hans Kelesen Tentang Hukum, Cet I*, Jakarta: Sekretariat Jenderal & Kepaniteraan Makamah Konstitusi RI, hlm. 110-111.

susunan hierarkis yang jelas dalam peraturan perundang-undangan untuk menjaga konsistensi dan keteraturan hukum.

Pada pasal 7 ayai (1) Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan disebutkan bahwa jenis dan hirarki peraturan perundang-undangan, yaitu:

* + - 1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
      2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
      3. Undang-Undang/PeraturanPemerintah Pengganti Undang- Undang;
      4. Peraturan Pemerintah;
      5. Peraturan Presiden;
      6. Peraturan Daerah Provinsi; dan
      7. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota

### Konsep Perjanjian Kerja

Hubungan kerja adalah relasi antara seorang buruh dengan majikan yang mencerminkan hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dalam hubungan ini, buruh memiliki kewajiban untuk bekerja di bawah arahan majikan, sementara majikan berkewajiban memberikan upah sesuai kesepakatan.41 Hubungan kerja ini lahir dari adanya perjanjian kerja, di

41 Zulfikar Putra, Darmawan Wiridin, and H. Farid Wajdi. *Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja*. Ahlimedia Book, 2022, hlm. 52-53

mana buruh setuju untuk bekerja dan menerima upah, sementara majikan setuju untuk mempekerjakan buruh sesuai dengan ketentuan yang disepakati. Sebelum memahami lebih jauh tentang perjanjian kerja, penting untuk mengetahui terlebih dahulu pengertian dasar dari perjanjian sebagai landasan hukum hubungan tersebut.42

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah kesepakatan antara seorang karyawan dengan pengusaha yang ditandai oleh adanya pembayaran upah atau gaji tertentu yang telah disepakati. Perjanjian ini juga memiliki ciri khas berupa hubungan hierarkis *(diensverhouding)*, di mana pengusaha memiliki hak untuk memberikan perintah yang harus dipatuhi oleh karyawan. Hubungan ini menunjukkan adanya kewajiban karyawan untuk bekerja sesuai arahan pengusaha sebagai bagian dari pelaksanaan perjanjian tersebut.43

Sementara itu, A. Ridwan Halim dan rekan-rekannya mendefinisikan perjanjian kerja sebagai suatu kesepakatan yang dibuat antara pengusaha dan karyawan tertentu. Perjanjian ini mencakup berbagai persyaratan yang harus dipenuhi secara timbal balik oleh kedua belah pihak. Dalam perjanjian tersebut, hak dan kewajiban masing-masing pihak dijelaskan secara jelas

42 Iman Soepono, 1987, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, hlm. 55-56.

43 Djumadi, 2004, *Tentang Ketenagakerjaan*,Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 29-

30.

untuk menciptakan hubungan kerja yang seimbang dan harmonis, sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui bersama.44

Kontrak yang disepakati oleh kedua belah pihak harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan serta berlandaskan pada asas kesepakatan dan kepatutan. Persetujuan dalam kontrak bersifat mengikat bagi kedua pihak, sehingga masing-masing wajib melaksanakan isi perjanjian tersebut. Apabila salah satu pihak gagal memenuhi kewajibannya atau melanggar isi perjanjian, hal itu disebut wanprestasi. Bentuk wanprestasi dapat beragam, seperti tidak menjalankan kewajiban yang telah disepakati, menjalankan kewajiban tetapi tidak sesuai dengan isi perjanjian, terlambat melaksanakan kewajiban, atau melakukan hal yang seharusnya tidak dilakukan berdasarkan perjanjian. Wanprestasi mencerminkan pelanggaran atas tanggung jawab kontraktual yang berpotensi menimbulkan konsekuensi hukum bagi pihak yang melakukannya.45

Perjanjian kerja harus memenuhi beberapa persyaratan penting untuk memastikan keabsahannya. Pertama, harus ada pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pekerja, di mana pekerjaan tersebut merupakan prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pekerja tanpa boleh dialihkan kepada pihak lain, sehingga bersifat individual. Pekerjaan ini harus disepakati dalam perjanjian kerja dan dijalankan sesuai dengan ketentuan yang

44 *Ibid., hlm 33-34*

45 Djoko Trianto, 2014, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Bandung, Mandar Maju, hlm.60-61

tercantum. Kedua, terdapat unsur hubungan di bawah perintah, yang berarti pekerja wajib tunduk pada arahan atau perintah pemberi kerja selama menjalankan tugasnya, mencerminkan adanya hubungan subordinasi antara pekerja dan pemberi kerja. Ketiga, harus ada pemberian upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Upah ini bisa berupa uang atau barang *(in natura)* dan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Keempat, hubungan kerja harus dijalankan dalam kurun waktu tertentu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja atau sesuai dengan aturan perundang-undangan. Dengan demikian, waktu pelaksanaan pekerjaan tidak boleh bersifat seumur hidup atau sewenang-wenang dari pemberi kerja, melainkan harus terikat pada ketentuan yang jelas.46

Perjanjian kerja juga termuat dalam hukum positf yang berlaku di Indonesia Perjanjian kerja merupakan elemen utama dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha. Di Indonesia, perjanjian kerja diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Kedua regulasi ini mengatur tentang perjanjian kerja dengan pendekatan yang berfokus pada

46 Sentosa Sembiring, 2005, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung, Nuansa Aulia, hlm.17-20

aspek perlindungan hak pekerja, fleksibilitas hubungan kerja, serta keberlanjutan hubungan industrial.

Menurut Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja didefinisikan sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja merupakan fondasi bagi terbentuknya hubungan kerja yang sah antara pengusaha dan pekerja. UU Ketenagakerjaan Pasal 50 menggarisbawahi bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Adapun Pasal 51 menjelaskan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan, dengan ketentuan bahwa perjanjian kerja tertulis harus mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

UU Ketenagakerjaan Pasal 52 mengatur bahwa perjanjian kerja harus memenuhi beberapa syarat dan apabila salah satu dari syarat tersebut tidak dipenuhi, maka perjanjian kerja dapat dibatalkan atau bahkan batal demi hokum, yaitu:

1. Kesepakatan kedua belah pihak,
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum,
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan,
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

UU Cipta Kerja yang diundangkan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-

Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang- Undang, membawa perubahan terkait pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan waktu tidak tertentu (PKWTT). Pasal 56 mengatur bahwa perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu atau tidak tertentu, tergantung pada kondisi pekerjaan. Pasal 57 menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus dibuat secara tertulis, dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin.

UU Cipta Kerja memberikan batasan yang lebih jelas terkait perjanjian kerja waktu tertentu. Pasal 59 menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang sifat atau jenis pekerjaannya bersifat sementara, musiman, atau berhubungan dengan produk baru. Dengan demikian, perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (2)**.** Selain itu, perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan tersebut secara otomatis akan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

UU Ketenagakerjaan mengatur secara rinci tentang hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha yang tercantum dalam perjanjian kerja tertulis, sebagaimana diatur dalam Pasal 54 yang mengharuskan perjanjian kerja memuat informasi terkait identitas kedua belah pihak, jenis pekerjaan, upah, syarat kerja, dan tanda tangan para pihak. Perlindungan hak pekerja menjadi salah satu prioritas utama dalam peraturan ini, yang mencakup hak atas upah, jaminan sosial, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak hanya berfungsi untuk mengatur hak dan kewajiban pekerja, namun juga menjadi dasar bagi penyelesaian perselisihan yang mungkin timbul antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan Pasal 61 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat berakhir karena beberapa alasan, seperti pekerja meninggal dunia, berakhirnya masa perjanjian, atau adanya keputusan pengadilan. Apabila terjadi perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja atau hak-hak pekerja, maka permasalahan tersebut dapat diselesaikan melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Meskipun UU Cipta Kerja mengakomodasi peraturan yang lebih fleksibel terkait perjanjian kerja, terutama mengenai PKWT, UU Ketenagakerjaan tetap mengutamakan perlindungan hak-hak dasar pekerja. Kedua undang-undang ini, meskipun memiliki perbedaan dalam hal fleksibilitas hubungan kerja, tetap sejalan dalam memastikan terciptanya hubungan kerja yang sah, adil, dan tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

### Landasan Teoritis

### Teori Perlindungan Hukum

1. **Pengertian Perlindungan Hukum**

Menurut R. La Porta dalam Journal of Financial Economics, perlindungan hukum di suatu negara memiliki dua dimensi utama, yaitu bersifat pencegahan *(prohibited)* dan bersifat hukuman *(sanction)*. Bentuk perlindungan hukum yang paling jelas terlihat melalui keberadaan institusi

penegak hukum seperti pengadilan, kepolisian, serta lembaga penyelesaian sengketa non-litigasi.47

Kegiatan ekonomi bisnis, khususnya pasar modal perlindungan hukum tidak dapat dipisahkan dari aspek hukum perusahaan, khususnya perseroan terbatas. Perlindungan hukum dalam pasar modal melibatkan berbagai pihak seperti emiten, investor, dan lembaga pendukung pasar modal, yang sebagian besar adalah subjek hukum berbentuk badan hukum. Dalam hukum perdata, subjek hukum dibagi menjadi dua, yaitu subjek hukum perorangan *(natuurlijke persoon)* dan badan hukum (*rechtspersoon*). Subjek hukum perorangan mencakup individu yang dianggap cakap secara hukum sejak lahir hingga meninggal dunia, termasuk bayi dalam kandungan yang memiliki hak hukum apabila mendukung kepentingannya. Sementara itu, badan hukum merupakan entitas kolektif yang dapat berupa kumpulan individu atau badan hukum lainnya, yang dibagi menjadi badan hukum publik *(publiek rechtspersoon)* dan privat *(privaat rechtspersoon)*.48

Perlindungan hukum pada dasarnya bertujuan untuk menjaga kepentingan masyarakat guna mencapai keadilan. Menurut Satjipto Rahardjo, hukum memberikan perlindungan dengan mengalokasikan kekuasaan secara terukur kepada individu untuk bertindak sesuai

47 Rafael La Porta, 1999, Investor Protection and Corporate Governance, *Journal of Financial Economics,* No. 58, 1999): h. 9-10.

48 Satjipto Rahardjo, 2006, *Ilmu Hukum, cet. VI*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, hlm.

54-55

kepentingannya. Perlindungan hukum dapat dimaknai sebagai bentuk pelayanan oleh aparat penegak hukum dan aparat keamanan yang memberikan rasa aman kepada masyarakat. Selain itu, perlindungan hukum juga mencakup identifikasi subjek hukum yang dilindungi, baik individu maupun badan hukum, yang hak dan kepentingannya diakui dan dijaga dalam rangka menegakkan keadilan.49

### Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi mengenai tenaga kerja dalam Pasal 1 angka 2, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Definisi ini memperbarui dan menyempurnakan pengertian tenaga kerja yang sebelumnya tercantum dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan. 50 Menurut Dr. Payaman Simanjuntak, pengertian tenaga kerja memiliki cakupan yang lebih luas dibandingkan pekerja atau buruh, karena mencakup baik mereka yang sedang bekerja dalam suatu hubungan kerja maupun mereka yang belum bekerja. Di sisi lain, pekerja atau buruh merujuk pada individu yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan lainnya, sehingga pekerja atau buruh

49 Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada, hlm. 261-262.

50 Sendjun H. Manulang. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia.*

Jakarta, Rhineka Cipta. hlm. 3-4

dapat dipahami sebagai bagian dari tenaga kerja yang sedang berada dalam hubungan kerja tertentu. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan lingkup antara istilah tenaga kerja, yang mencakup semua individu yang potensial bekerja, dengan pekerja atau buruh, yang spesifik pada mereka yang telah bekerja dengan imbalan tertentu.51

Tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam rentang usia kerja, yang bervariasi di setiap negara tergantung pada kondisi tenaga kerja masing-masing. Di Indonesia, batas usia kerja minimal adalah 15 tahun tanpa batas maksimal, meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang pengusaha mempekerjakan anak di bawah 18 tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 68. Namun, Pasal 69 ayat

(1) memberikan pengecualian bagi anak berusia 13 hingga 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan, asalkan tidak mengganggu perkembangan serta kesehatan fisik, mental, dan sosial mereka. Tenaga kerja mencakup berbagai kelompok, termasuk mereka yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan, serta individu yang bersekolah atau mengurus rumah tangga, meskipun tidak bekerja aktif. Kelompok terakhir ini tetap dianggap sebagai tenaga kerja karena secara fisik mampu bekerja dan sewaktu-waktu dapat bergabung dalam angkatan kerja jika diperlukan.52

51 Hardijan Rusli. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta, Ghalia Indonesia. hlm 12-

13

52 Dumairy. 1996, *Perekonomian Indonesia Cetakan ke 5*, Jakarta, Erlangga, halaman

73-74

Hak-hak tenaga kerja tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi dasar hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha di Indonesia. Undang-undang ini mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk hubungan kerja, perjanjian kerja, hak-hak pekerja, dan kewajiban pengusaha. Menurut Pasal 50, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja ini dapat dibuat secara tertulis atau lisan, namun perjanjian kerja tertulis lebih diutamakan untuk memberikan kejelasan bagi kedua belah pihak.

Pasal 52 menegaskan bahwa perjanjian kerja harus didasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan hukum, pekerjaan yang jelas, dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum atau hukum yang berlaku. Perjanjian kerja yang tidak memenuhi syarat ini dapat dibatalkan atau dianggap batal demi hukum, sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat (2) dan

(3). UU ini juga mengatur pengakhiran hubungan kerja dalam Pasal 61 yang mencakup beberapa keadaan yang menyebabkan perjanjian kerja berakhir, seperti meninggalnya pekerja, berakhirnya masa perjanjian, atau putusan pengadilan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dalam Pasal 56 hingga Pasal 61A memberikan pengaturan lebih rinci mengenai jenis perjanjian kerja, terutama perjanjian kerja waktu tertentu

(PKWT). Dalam Pasal 56, disebutkan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu atau tidak tertentu. PKWT yang didasarkan pada jangka waktu atau penyelesaian pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang sifatnya sementara atau musiman. Pengaturan lebih lanjut dalam Pasal 58 mengatur bahwa PKWT tidak dapat memuat masa percobaan kerja, dan jika ada, maka masa percobaan tersebut batal demi hukum.

Pasal 59 menjelaskan bahwa PKWT hanya dapat digunakan untuk pekerjaan yang memiliki sifat sementara atau tidak tetap, seperti pekerjaan musiman atau percakapan produk baru. Dalam hal pengupahan, Pasal 88 dan Pasal 88A menekankan bahwa pekerja berhak memperoleh upah yang layak dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta pengusaha wajib membayar upah sesuai dengan kesepakatan. Ketentuan pengupahan ini mencakup aspek seperti upah minimum, struktur dan skala upah, upah lembur, dan pembayaran upah yang sesuai ketentuan. Kesepakatan pengupahan yang bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan adalah batal demi hukum. Pasal 84 juga mengatur tentang hak pekerja untuk mendapatkan upah penuh saat menggunakan hak istirahat sesuai dengan peraturan yang berlaku. Ini merupakan bagian dari upaya untuk memastikan kesejahteraan pekerja, yang merupakan hak fundamental yang harus dipenuhi oleh pengusaha.

Salah satu isu krusial dalam UU Cipta Kerja adalah pengaturan terkait upah yang harus diterima oleh pekerja. Undang-Undang ini mengatur secara

jelas hak pekerja atas penghidupan yang layak dan upah yang sesuai. Pasal

88 memberikan dasar bagi kebijakan pengupahan yang meliputi upah minimum, struktur dan skala upah, serta pengaturan upah lembur, yang menjadi dasar bagi pemberian upah yang adil dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Pasal 88A mengatur bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang setara untuk pekerjaan yang memiliki nilai yang sama. Kesepakatan antara pengusaha dan pekerja mengenai pengupahan tidak boleh lebih rendah dari yang ditetapkan dalam peraturan perundang- undangan, dan jika hal ini dilanggar, maka kesepakatan tersebut dianggap batal demi hukum.

Pengusaha memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja yang telah diatur dalam perjanjian kerja dan peraturan perundang- undangan. Jika pengusaha gagal membayar upah tepat waktu, Pasal 88A ayat (6) menetapkan denda bagi pengusaha yang terlambat membayar upah. Selain itu, Pasal 61A menekankan kewajiban pengusaha untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang perjanjian kerjanya berakhir karena alasan tertentu. UU Cipta Kerja juga memperkenalkan perlindungan tambahan terhadap pekerja dengan memberikan hak bagi pekerja/buruh untuk memperoleh hak-haknya meskipun terjadi pengalihan perusahaan. Pasal 61 ayat (3) menetapkan bahwa dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja tetap menjadi tanggung jawab pengusaha baru, yang menunjukkan pentingnya perlindungan pekerja dalam berbagai kondisi perubahan status perusahaan.

### Teori Perlindungan bagi Anak Buah Kapal

1. **Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan kerja, menurut Wirawan53, merujuk pada keadaan di mana pekerja terlindungi dari kecelakaan saat melaksanakan tugasnya. Menegaskan bahwa keselamatan kerja adalah kondisi aman dari kerugian, kerusakan, atau penderitaan di tempat kerja. Sementara itu, keselamatan kerja bertujuan untuk melindungi kesejahteraan fisik para pekerja, mencegah terjadinya cedera atau kecelakaan kerja. Pendekatan keselamatan ini menjadi bagian integral dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan keberlanjutan operasional perusahaan.

Kesehatan kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Wirawan adalah penerapan ilmu kesehatan untuk mencegah penyakit akibat pekerjaan dan meningkatkan kesehatan pekerja, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal. Hartatik memperluas konsep ini dengan menyatakan bahwa kesehatan kerja bertujuan untuk memberikan derajat kesehatan tertinggi kepada pekerja, baik secara fisik, mental, maupun sosial.54 Hal ini dilakukan melalui upaya pencegahan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja serta penanganan gangguan kesehatan yang muncul.

53 Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada. hal. 543.

54 Indah Hartatik. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta, Laksana, hal. 315.

Dengan demikian, kesehatan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik tetapi juga aspek psikologis dan sosial.

Sutrisno menyebutkan bahwa keselamatan kerja adalah cabang ilmu yang diterapkan untuk memastikan keselamatan karyawan selama dan setelah bekerja. Perspektif ini menekankan bahwa keselamatan kerja bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga tanggung jawab perusahaan untuk menciptakan sistem kerja yang aman. Sebuah lingkungan kerja yang aman membantu meminimalkan risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan kepercayaan pekerja terhadap perusahaan.55

Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, atau emosi yang diakibatkan oleh pekerjaan. Dalam keselamatan dan kesehatan kerja, kesehatan diartikan sebagai lebih dari sekadar bebas dari penyakit, melainkan juga mencakup kesejahteraan secara keseluruhan. Penerapan kesehatan kerja yang efektif tidak hanya melindungi pekerja, tetapi juga memastikan perusahaan dapat beroperasi secara efisien dengan tenaga kerja yang sehat dan produktif.56

55 Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, hal 7-8.

56 Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung,F Remaja Rosdakarya. Hal. 161-162

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan program yang dirancang oleh pemerintah untuk diterapkan oleh pengusaha dan pekerja dengan tujuan mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Program ini berfokus pada identifikasi potensi bahaya yang dapat menyebabkan kecelakaan atau gangguan kesehatan serta tindakan antisipasi untuk mengurangi dampaknya jika hal tersebut terjadi. K3 bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan sehat, sehingga risiko kecelakaan maupun penyakit dapat ditekan seminimal mungkin. Pada awalnya, perhatian terhadap kesehatan kerja lebih diarahkan pada aspek keselamatan, yaitu melindungi pekerja dari cedera fisik akibat kecelakaan kerja. Namun, seiring dengan perkembangan industri dan kesadaran perusahaan terhadap kesejahteraan tenaga kerja, konsep kesehatan kerja berkembang menjadi perhatian yang lebih luas. Hal ini mencakup upaya untuk memastikan pekerja terbebas dari gangguan kesehatan fisik maupun psikis, menciptakan keseimbangan antara kondisi kerja yang produktif dan perlindungan terhadap tenaga kerja dari risiko bahaya. Integrasi keselamatan dan kesehatan kerja yang baik tidak hanya mendukung kelangsungan operasional perusahaan, tetapi juga meningkatkan kualitas hidup pekerja secara menyeluruh.57

57 Herizal, Wulandari. 2020, Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara I Pks Pulau Tiga Aceh Tamiang, *Jurnal Sosial Humaniora Sigli (JSH),* Volume 3 Nomor (1), hal 19-21

### Perjanjian kerja laut

Dalam suatu perjanjian kerja, umumnya terdapat hubungan hukum yang mengikat antara dua pihak atau lebih untuk melaksanakan suatu prestasi. Perjanjian kerja laut merupakan bentuk khusus dari perjanjian kerja yang terjadi di sektor maritim, yang melibatkan pihak- pihak dengan kedudukan hukum tertentu. 58 Berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja laut meliputi pengusaha kapal, nakhoda, anak buah kapal (ABK), serta syahbandar sebagai pejabat yang berwenang mengawasi dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku.59

Pengusaha kapal bertindak sebagai pihak yang mengoperasikan kapal, baik sebagai pemilik, penyewa, maupun pencarter kapal. Sebagaimana diatur dalam Pasal 320 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD), pengusaha kapal adalah pihak yang mengoperasikan kapal untuk kegiatan pelayaran, baik secara langsung maupun dengan menunjuk seorang nakhoda sebagai pemimpin kapal.60 Sementara itu, nakhoda dan anak buah kapal memiliki hubungan kerja dengan

58Devi Eka Verawati. "Pendampingan Perancangan Kontrak Kerja Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Di Desa Minggirsari Kabupaten Blitar." *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 2022, hlm. 147-156.

59 Hasrianto, "Pertanggungjawaban Nakhoda Pada Peristiwa Kecelakaan Kapal Menurut Undang-Undang Pelayaran." *Journal of Law (Jurnal Ilmu Hukum)* (7) No. 1, 2021, hlm. 199-214.

60 Muhamad Amin. "Peranan Pengangkutan Laut Sebagai Sarana Transportasi Masyarakat Indonesia." *Fundamental: Jurnal Ilmiah Hukum* (9) No. 2, 2020, hlm. 191-207.

pengusaha kapal, di mana nakhoda bertanggung jawab atas kapal dan awaknya selama pelayaran. Dalam pelaksanaan tugasnya, nakhoda memiliki kewenangan untuk menegakkan disiplin terhadap ABK sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.61

Hubungan kerja antara pengusaha kapal dan anak buah kapal didasarkan pada perjanjian kerja laut yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak. Anak buah kapal berkewajiban untuk menaati perintah nakhoda serta tidak diperkenankan meninggalkan kapal tanpa izin. 62 Nakhoda memiliki kewenangan untuk menerapkan tindakan disiplin kepada ABK yang melakukan pelanggaran, termasuk tindakan seperti meninggalkan kapal tanpa izin, menolak perintah tugas, tidak menjalankan kewajiban dengan baik, hingga berperilaku tidak tertib atau tidak layak. Sebaliknya, pengusaha kapal sebagai pemberi kerja berkewajiban untuk menjamin pemenuhan hak-hak pekerja, termasuk keselamatan dan kesejahteraan selama bertugas di kapal.63 Oleh karena itu, ABK, khususnya perwira kapal, harus memiliki kompetensi, keterampilan, dan keahlian di bidangnya guna memastikan keamanan dan kelayakan operasional kapal dalam pelayaran.

61Subekhan, *Perspektif Regulasi Manajemen Keselamatan Kapal Niaga di Indonesia- Damera Press*. Damera Press, Jakarta, 2023, hlm. 57-60

62 Emilia Nova Lina Siagian, Reminiser Halawa, and Syah Indrawan. "Perjanjian Kerja Laut Sebagai Jaminan Keselamatan Para Tenaga Kerja Atau Pelaut." *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora* (2) No. 4, 2022, hlm. 341-347.

63Lalu Hadi Adha. "Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Yang Bekerja Sebagai Awak Kapal Perikanan (AKP) Asing." *Private Law* (2) No. 3, 2022, hlm. 795-815.

Perjanjian Kerja Laut antara pengusaha kapal dan awak kapal merupakan hubungan kerja yang bersifat perdata. Artinya, kewajiban yang muncul dalam perjanjian ini tidak dapat dipaksakan melalui tindakan hukum pidana atau intervensi kepolisian, melainkan hanya melalui mekanisme perdata.64 Berdasarkan Pasal 398 Kitab Undang- Undang Hukum Dagang (KUHD), terdapat tiga bentuk utama Perjanjian Kerja Laut jika ditinjau dari aspek waktu kerja. Pertama, perjanjian kerja yang diadakan untuk jangka waktu tertentu, misalnya dua, lima, atau sepuluh tahun. Kedua, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, di mana hubungan kerja berlangsung hingga salah satu pihak memutuskan hubungan kerja. Ketiga, perjanjian kerja berdasarkan jumlah perjalanan, yakni ikatan kerja yang berlangsung untuk satu atau beberapa pelayaran antara pelabuhan tertentu.65

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, perjanjian kerja laut harus memenuhi syarat sah sebagaimana diatur dalam **Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)**, yang mencakup:66

64 Adriana Mustafa. "Efektivitas Perjanjian Laut Antara Anak Buah Kapal Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008." *Al-Daulah Vol* (5) No. 2, 2016, hlm. 256-267.

65 Clark Xaverius Harwen Sumanti, 2024, Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Laut (Zee Arbeidsoverenkomst) Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, *Lex Privatum* Vol. 14 Nomor 02, hal 1-12

66 Aziz Prama Pramuditya, Agus Mulya Karsona dan Holyness Singadimedja. "Perlindungan hukum anak buah kapal dalam aspek kesejahteraan di bidang hukum ketenagakerjaan." *Jurnal Cakrawala Hukum* (11) No. 2, 2020, hlm. 136-146.

* 1. Kesepakatan para pihak yang mengikatkan dirinya dalam perjanjian;
  2. Kecakapan hukum dari pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian;
  3. Adanya objek tertentu yang menjadi pokok perjanjian kerja;
  4. Sebab yang halal, yang tidak bertentangan dengan hukum, kesusilaan, atau ketertiban umum.

Dua syarat pertama merupakan syarat subjektif yang berhubungan dengan kapasitas hukum para pihak dalam perjanjian. Apabila salah satu dari syarat subjektif tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan berdasarkan permohonan pihak yang merasa dirugikan. Sementara itu, dua syarat terakhir merupakan syarat objektif yang berkaitan dengan keberadaan dan legalitas perjanjian itu sendiri. Jika syarat objektif tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut dianggap batal demi hukum, artinya dianggap tidak pernah ada sejak awal sehingga tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat.67

Perjanjian kerja laut memiliki kemiripan dengan perjanjian kerja pada sektor ketenagakerjaan lainnya, yaitu menciptakan hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam hal ini, perjanjian kerja

67 Susi Sopiani, "Implikasi Hukum Ketidakterpenuhan Syarat Subjektif Dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Terhadap Keabsahan Perjanjian." *Letterlijk* (1) No. 2, 2024, hlm. 169-182.

laut memberikan hak kepada pekerja untuk menerima upah atas pekerjaan yang dilakukan, sementara pengusaha kapal berkewajiban untuk membayarkan upah tersebut sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan. 68 Sebagai bagian dari perjanjian kerja di sektor maritim, perjanjian kerja laut juga tunduk pada berbagai regulasi yang mengatur ketenagakerjaan di bidang pelayaran, baik dalam hukum nasional maupun konvensi internasional. Salah satu prinsip utama dalam perjanjian kerja laut adalah perlindungan tenaga kerja di sektor perkapalan, mengingat sifat pekerjaannya yang memiliki risiko tinggi dan memerlukan kepastian hukum yang kuat dalam aspek keselamatan kerja serta kesejahteraan tenaga kerja di atas kapal.69

Selain itu, Perjanjian Kerja Laut dapat dibedakan berdasarkan jenis pekerjaan dan alasan pemutusan hubungan kerja. Terdapat dua kategori utama: perjanjian kerja untuk nakhoda dan untuk anak buah kapal (ABK). Perbedaan mendasar antara keduanya terletak pada alasan-alasan yang dapat digunakan untuk memutus hubungan kerja. Dalam hal ini, nakhoda memiliki tanggung jawab dan kewajiban yang

68 Clark Xaverius Harwen Sumanti. "Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Laut (Zee Arbeidsoverenkomst) Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Dagang." *Lex Privatum* (14) No. 2 2024, hlm. 1-12

69 Thomas Narpati Hendrawan, Achmad Fitrian dan Gatut Hendro Tri Widodo. "Perlindungan Hukum Hak Awak Kapal Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Laut." *Jurnal Penelitian Hukum Legalitas Volume* (17) No. 1, 2023

berbeda dibandingkan ABK, sehingga ketentuan pemutusan hubungan kerja disesuaikan dengan peran masing-masing.70

Terakhir, Perjanjian Kerja Laut juga dapat diklasifikasikan berdasarkan pihak yang terlibat. Perjanjian kerja pribadi dibuat antara seorang individu pekerja dan perusahaan pelayaran. Sementara itu, Perjanjian Kerja Laut Kolektif melibatkan perusahaan pelayaran atau asosiasinya dengan organisasi pekerja yang berbadan hukum, seperti Kesatuan Pelaut Indonesia (KPI). Perjanjian kolektif ini memberikan keuntungan lebih besar bagi pekerja, karena dilakukan melalui negosiasi kolektif yang mengurangi tekanan langsung dari majikan. Jika negosiasi menemui jalan buntu, dampak negatif lebih besar akan dirasakan oleh perusahaan, karena kapal tidak dapat beroperasi, dibandingkan kerugian yang dialami oleh pekerja.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan prinsip kemanusiaan. Ketentuan ini menjadi landasan pengaturan lebih lanjut dalam bidang ketenagakerjaan, sebagaimana tercantum dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menetapkan tujuan

70 EK Netanyahu, dkk, 2020 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Laut Dalam Pemutusan Hubungan Kerja.” *Lex Administratum* Volume 8 Nomor (5).

pembangunan ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja guna mewujudkan kesejahteraan mereka.

Berdasarkan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha dilarang membayar upah di bawah ketentuan upah minimum. Upah minimum ini ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup minimum, indeks harga konsumen, kemampuan dan keberlanjutan perusahaan, kondisi pasar tenaga kerja, serta tingkat pertumbuhan ekonomi dan pendapatan per kapita.

Dalam perlindungan hukum terhadap anak buah kapal, Pasal 1602 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) memberikan hak kepada mereka untuk mengajukan tuntutan ganti rugi apabila mengalami kecelakaan akibat kelalaian perusahaan pelayaran. Tuntutan tersebut mencakup:

1. Ganti rugi bagi anak buah kapal yang menderita kecelakaan;
2. Ganti rugi kepada ahli waris jika kecelakaan menyebabkan kematian;
3. Penggantian biaya perawatan atas kecelakaan yang terjadi.

Selanjutnya, Pasal 399 dan Pasal 400 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) mengatur perjanjian kerja laut. Pasal 399 KUHD menetapkan bahwa perjanjian kerja antara pengusaha kapal dan pekerja yang akan bertindak sebagai nakhoda atau perwira kapal harus dibuat secara tertulis, dengan ancaman batal jika tidak dipenuhi.

Pasal 400 KUHD menegaskan bahwa perjanjian kerja dengan pekerja yang bertindak sebagai pembantu atau anak buah kapal harus dibuat di hadapan pejabat berwenang, dengan ancaman batal apabila syarat tersebut diabaikan. Ketentuan ini memberikan jaminan hukum bagi pekerja di sektor pelayaran agar hak dan kewajibannya dapat terlindungi secara sah.

### Originalitas Penelitian

* 1. Nizhaf Roazi Jamil, 2023, dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Awak Kapal Selama Bekerja di Kapal Asing. Penelitian ini bersifat penelitian yuridis normatif dan dianalisis secara deskriptif kualitatif. Dengan hasil penelitian bahwa awak kapal harus dilindungi dari perbudakan, kerja paksa, dan pelanggaran hak asasi manusia melalui sistem perlindungan terpadu oleh pemerintah pusat dan daerah. Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 juncto Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 2022 telah mengatur perlindungan bagi awak kapal niaga migran dan perikanan migran sesuai standar ILO dan IMO. Perlindungan mencakup pemantauan kondisi kerja, pemenuhan hak, pelayanan kesehatan, jaminan keselamatan, akses fasilitas kesejahteraan, jaminan sosial, serta pendampingan hukum. Selain itu, regulasi mengatur usia minimum, sertifikat kesehatan, perjanjian kerja, jam kerja, upah, dan mekanisme pemulangan awak kapal untuk memastikan kesejahteraan dan hak mereka terpenuhi.
  2. Gamaliel Jiro Antares, 2024, dengan judul Perlindungan Hukum terhadap Kontrak Kerja Antara Pelaut dengan Pemilik Kapal: Analisis dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. Menggunakan mtode penelitian yuridis normative. Dengan hasil penelitian bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun Indonesia telah mengadopsi berbagai regulasi dan kebijakan untuk melindungi hak-hak pelaut, termasuk ratifikasi Maritime Labour Convention 2006, implementasi regulasi tersebut masih

belum efektif. Banyak pelaut Indonesia, khususnya yang bekerja di luar negeri, masih rentan terhadap eksploitasi dan pelanggaran hak, seperti tidak terpenuhinya hak upah, jam kerja yang tidak manusiawi, dan kurangnya perlindungan keselamatan kerja. Ketidakpastian hukum dan lemahnya penegakan hukum menjadi faktor utama yang menghambat perlindungan hak-hak pelaut. Pemerintah Indonesia harus memastikan bahwa hak-hak pelaut terlindungi secara optimal sesuai dengan prinsip keadilan sosial yang diamanatkan oleh Pancasila dan UUD 1945. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap perbaikan kebijakan hukum ketenagakerjaan di sektor maritim Indonesia, serta meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pelaut Indonesia baik di dalam maupun di luar negeri.

* 1. Ony Surijono, 2023, Perlindungan Hukum Terhadap Anak Buah Kapal yang Berkerja Pada Perusahaan Perkapalan Nasional Ditinjau Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan, Tesis dari Universitas Bosowa. Penelitian ini menerapkan metode penelitian hukum yuridis empiris, yang memadukan anatara bahan dari buku-buku dan peraturan perundang-undangan serta bentuk pelaksanaannya dilapangan dalam rangka melengkapi data penulisan. Hasil penelitian dan analisis Bentuk Perlindungan Hukum Hak- hak Anak Buah Kapal pada Perusahaan Pelayaran PT. Gurita Lintas Samudera yaitu preventif dan Represif akan tetapi hak-hak dalam bekerja tidak terpenuhi dan kerap kali mengalami diskriminasi oleh pelaku usaha, sehingga perlindungan hak-hak pekerja bidang pelayan di indonesia mengacu pada hukum internasional yaitu suatu konvensi yang telah diratifikasi (Maritime Labour Convention). Faktor-Faktor yang Menyebabkan Hak-hak Anak Buah Kapal PT. Gurita Lintas Samudera Tidak Terpenuhi dikarenakan kurangnya pengawasan terhadap perusahaan dan juga aturan tumpang tindihnya aturan terkait hakhak anak buah kapal

Dari data di atas peneliti menjelaskan perbedaan penelitian antara Muhammad Mahdi, Parulian Debby, dan Jones D. Ngosiem, mari kita telaah masing-masing fokus penelitian dan pendekatannya.

1. Penelitian Nizhaf Roazi Jamil
   1. Topik : Perlindungan Hukum Terhadap Awak Kapal Selama Bekerja di Kapal Asing
   2. Jenis Penelitian: yuridis normative dianalisis secara deksriptif kualitatif
   3. Perbedaan : Perbedaan utama dalam penelitian ini terletak pada cakupan perlindungan awak kapal yang lebih komprehensif dibandingkan regulasi yang ada. Penelitian ini menyoroti bahwa selain aspek hukum yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 dan PP No. 22 Tahun 2022, masih terdapat celah dalam implementasi, seperti kurangnya pengawasan terhadap pemenuhan hak awak kapal di kapal asing serta keterbatasan akses terhadap fasilitas kesehatan dan jaminan sosial. Selain itu, penelitian ini menekankan pentingnya pendampingan hukum yang lebih aktif, termasuk advokasi dan mediasi yang lebih efektif bagi awak kapal yang mengalami eksploitasi atau konflik dengan pemilik kapal. Dengan demikian, penelitian ini memberikan perspektif kritis terhadap efektivitas regulasi yang ada serta mendorong penguatan pengawasan dan mekanisme perlindungan bagi awak kapal.
2. Penelitian Gamaliel Jiro Antares
   1. Topik : Perlindungan Hukum terhadap Kontrak Kerja Antara Pelaut dengan Pemilik Kapal: Analisis dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan
   2. Jenis penelitian: yuridis normative
   3. Perbedaan: Perbedaan utama antara penelitian Gamaliel Jiro Antares dengan penelitian yang sedang dibahas terletak pada fokus analisis dan pendekatan dalam melihat perlindungan awak kapal. Penelitian Gamaliel menyoroti ketidakefektifan implementasi regulasi yang

telah diadopsi, terutama dalam melindungi pelaut Indonesia yang bekerja di luar negeri, dengan menekankan lemahnya penegakan hukum serta ketidakpastian hukum sebagai hambatan utama. Sementara itu, penelitian yang sedang dibahas lebih menitikberatkan pada aspek perlindungan hukum yang sudah diatur dalam regulasi nasional, termasuk Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 dan PP No. 22 Tahun 2022, serta implementasi perlindungan dalam praktiknya, seperti pemenuhan hak, jaminan sosial, dan akses kesejahteraan awak kapal. Dengan kata lain, penelitian Gamaliel berfokus pada kesenjangan antara regulasi dan implementasi di tingkat internasional, sedangkan penelitian ini lebih berorientasi pada kebijakan nasional dan upaya perlindungan bagi awak kapal yang bekerja di bawah yurisdiksi hukum Indonesia.

1. Penelitian Ony Surijono
   1. Topik : Perlindungan Hukum Terhadap Anak Buah Kapal yang Berkerja Pada Perusahaan Perkapalan Nasional Ditinjau Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan
   2. Jenis penelitian: yuridis empiris
   3. Perbedaan : Perbedaan uterletak pada pendekatan dan cakupan analisisnya. Tujuan penelitian Ony lebih berfokus pada gambaran perlindungan hukum bagi Anak Buah Kapal (ABK) yang bekerja pada pengusaha perkapalan nasional, terutama dalam konteks hubungan kerja melalui perjanjian kerja laut, serta tindakan hukum yang dapat diambil ABK ketika hak-haknya dilanggar. Sementara itu, penelitian ini memiliki cakupan yang lebih luas dengan menganalisis pengaturan, pelaksanaan, hambatan, dan upaya optimalisasi perlindungan hukum bagi ABK berdasarkan peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja. Penelitian ini tidak hanya menilai sejauh mana regulasi memberikan kepastian hukum, tetapi

juga mengeksplorasi kendala dan solusi dalam meningkatkan perlindungan serta kesejahteraan ABK secara lebih komprehensif. Dengan demikian, penelitian Ony lebih bersifat deskriptif mengenai perlindungan dalam praktik hubungan kerja, sedangkan penelitian ini lebih analitis dengan pendekatan evaluatif terhadap efektivitas sistem hukum yang berlaku bagi ABK.

52

### Kerangka Berpikir



RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaturan perlindungan hukum bagi anak buah kapal berdasarkan hukum

ketanagakerjaan?

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi anak buah kapal berdasarkan hukum ketenagakerjaan?
2. Bagimana hambatan-hambatan yang dihadapi dalaam menegakkan perlindungan hukum bagi anak buah kapal berdasarkan hukum ketenagakerjaan?
3. Bagaimana upaya dalam optimalisasi perlindungan bagi anak buag kapal berdasarkan hukum ketenagakerjaan?

Dalam praktiknya, perlindungan hukum bagi ABK masih menghadapi berbagai kendala, seperti lemahnya pengawasan, kurangnya pemahaman ABK terhadap

hak-haknya, serta belum optimalnya pelaksanaan regulasi yang ada.

DAS SEIN

Perlindungan hukum bagi ABK seharusnya diberikan secara komprehensif dan efektif sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, guna menjamin hak dan kesejahteraan

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI ANAK BUAH KAPAL BERDASARKAN**

**HUKUM KETENAGAKERJAAN**

DAS SOLLEN

Teori Perlindungan Hukum, Teori Anak Buah Kapal, Perjanjian Kerja

Penelitian kualitatif yuridis sosiologis

Analisis

Sintesis Kesimpulan

Perlindungan hukum bagi Anak Buah Kapal (ABK) dalam hukum ketenagakerjaan perlu diperkuat melalui optimalisasi regulasi, peningkatan pengawasan, serta sinergi antara pemerintah, perusahaan pelayaran, dan organisasi maritim guna memastikan kesejahteraan dan hak-hak ABK terlindungi secara efektif.

**HASIL PEMIKIRAN YANG DIHARAPKAN**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi konkret bagi pemerintah, perusahaan pelayaran, dan organisasi maritim dalam meningkatkan perlindungan hukum bagi Anak Buah Kapal (ABK) agar hak dan kesejahteraan mereka lebih terjamin sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

## BAB III

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian analsis kualitatif merupakan metode analisis dalam penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis, baik berupa pernyataan tertulis, lisan, maupun perilaku nyata dari responden. Peneliti bertujuan untuk memahami fenomena secara utuh dengan memilih data atau bahan hukum yang relevan dan berkualitas, sekaligus mengesampingkan data yang tidak terkait dengan materi penelitian. Fokus utama penelitian ini adalah pada kualitas data, sehingga analisis hanya dilakukan terhadap data atau bahan hukum yang memenuhi kriteria relevansi dan nilai keilmuan yang diharapkan. Lebih dari sekadar mengungkap kebenaran, metode ini juga bertujuan untuk memahami kebenaran tersebut secara mendalam, sehingga memberikan wawasan yang komprehensif terhadap isu yang diteliti.71

### Pendekatan penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis, yaitu metode yang mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai suatu institusi sosial yang berfungsi dalam kehidupan masyarakat secara nyata. Pendekatan ini menekankan pada kajian empiris dengan melakukan observasi langsung terhadap objek penelitian guna

71 Sigit Sapto Nugroho, dkk. 2020, *Metodologi Riset Hukum,* Sukoharjo, Oase Pustaka,

hal.94

memahami bagaimana hukum diterapkan dan bagaimana pengaruhnya terhadap masyarakat, dalam hal ini perlindungan hukum bagi anak buah kapal berdasarkan peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja.72

Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji efektivitas perlindungan hukum bagi anak buah kapal dalam praktiknya, serta hambatan yang muncul dalam implementasi aturan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfokus pada norma-norma hukum yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja, tetapi juga melihat bagaimana norma tersebut diterapkan di lapangan dan apakah memberikan perlindungan yang optimal bagi anak buah kapal.

### Lokasi Penelitian dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MT Transko Aquila, salah satu kapal milik Perusahaan Pertamina International Shipping, yang beroperasi dalam sektor maritim dan memiliki peran strategis dalam distribusi energi nasional. Penelitian ini berfokus pada Anak Buah Kapal (ABK) sebagai subjek utama yang mengalami langsung dinamika ketenagakerjaan di sektor maritim, termasuk perlindungan hukum, hak-hak ketenagakerjaan, dan kendala yang dihadapi dalam pemenuhan kesejahteraan mereka. Selain itu, penelitian ini juga melibatkan Direktorat Perhubungan Laut, khususnya melalui wawancara dengan Bapak Darus, sebagai perwakilan otoritas yang memiliki kewenangan

72 Soerjono Soekanto, (1986), *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, Penerbit Universitas Indonesia Press, hlm. 51

dalam regulasi dan pengawasan ketenagakerjaan di sektor pelayaran. Sementara itu, Perusahaan Pertamina International Shipping turut menjadi objek penelitian dalam kapasitasnya sebagai pihak yang bertanggung jawab atas penerapan regulasi ketenagakerjaan bagi ABK di lingkungan kerja mereka. Dengan cakupan objek penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai implementasi perlindungan hukum bagi ABK berdasarkan hukum ketenagakerjaan serta upaya optimalisasi yang dapat dilakukan.

### Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

* 1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung di MT Transko Aquila–Pertamina International Shipping. Wawancara dilakukan dengan Direktorat Perhubungan Laut yang diwakili oleh Bapak Darus, yang memberikan informasi terkait implementasi perjanjian kerja laut, aspek hukum yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha kapal dengan anak buah kapal, serta mekanisme pengawasan yang dilakukan oleh otoritas berwenang. Selain itu, observasi di lapangan dilakukan untuk memahami lebih lanjut mengenai praktik pelaksanaan perjanjian kerja laut, termasuk hak dan kewajiban para pihak yang terlibat serta penerapan peraturan disiplin di atas kapal.

* 1. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang diperoleh dari studi peraturan- peraturan hukum, referensi hukum, dan dokumen-dokumen terkait dengan topik penelitian. Data sekunder yang digunakan meliputi:

* + 1. Bahan Hukum Primer, yang mencakup peraturan hukum yang memiliki kekuatan hukum mengikat, seperti undang-undang dan peraturan lainnya, antara lain:
       1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
       2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan
       3. Kitab Undang-Undang Hukum Dagang
       4. Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait Dengan Angkutan di Perairan
       5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
       6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran
       7. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran
       8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
    2. Bahan Hukum Sekunder, yang merupakan literatur dan hasil penelitian terkait yang memberikan penjelasan dan interpretasi terhadap bahan hukum primer, seperti buku-buku dan artikel.
    3. Bahan Hukum Tersier, yang memberikan petunjuk dan penjelasan tambahan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus besar Bahasa Indonesia, ensiklopedia, majalah, artikel online, dan karya ilmiah lainnya yang relevan dengan topik penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data untuk memastikan keakuratan dan kebenaran informasi dalam penelitian ini dilakukan melalui prosedur sebagai berikut:

* 1. Teknik Wawancara: Teknik wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada narasumber yang memiliki keterkaitan dengan perlindungan hukum bagi Anak Buah Kapal (ABK), seperti ABK itu sendiri, MT Transko Aquila Perusahaan Pertamina Internasional Shipping, serta pejabat dari instansi terkait, seperti Direktorat Perhubungan Laut. Wawancara bertujuan untuk menggali informasi mendalam mengenai pengalaman ABK terkait penerapan perjanjian kerja, kendala yang dihadapi dalam mendapatkan hak-haknya, serta efektivitas perlindungan hukum yang diberikan oleh perusahaan maupun pemerintah. Teknik ini

memungkinkan peneliti untuk mendapatkan perspektif langsung dari pihak-pihak terkait, sehingga dapat menganalisis kesenjangan antara regulasi yang berlaku dan realitas yang dihadapi di lapangan.

* 1. Teknik Observasi: Teknik observasi digunakan untuk memperoleh data primer dengan cara mengamati langsung kondisi kerja ABK di kapal, baik dari aspek keselamatan kerja, kesejahteraan, hingga kepatuhan perusahaan terhadap perjanjian kerja laut dan peraturan perundang-undangan. Observasi ini bertujuan untuk memahami bagaimana perlindungan hukum bagi ABK diterapkan dalam praktiknya, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam implementasi regulasi tersebut. Dengan melakukan observasi di lokasi kerja ABK, peneliti dapat melihat secara langsung dinamika hubungan kerja, fasilitas yang disediakan, serta tingkat kepatuhan perusahaan dalam memenuhi standar keselamatan dan hak- hak pekerja sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan maritim.
  2. Studi Kepustakaan: Pada tahap ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara membaca, menelaah, dan memahami berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian. Literatur yang dimaksud meliputi buku-buku, peraturan perundang-undangan, artikel di majalah, jurnal ilmiah, dan dokumen lain yang memiliki kaitan dengan masalah yang sedang diteliti. Dengan melakukan studi kepustakaan, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih

mendalam tentang konteks teoritis dan kerangka konseptual yang relevan dengan topik penelitian, serta dapat menemukan pemikiran atau hasil penelitian terdahulu yang relevan untuk mendukung argumen dalam penelitian yang sedang dilakukan.

### Teknik Analisis Data

Dilakukan secara teknik analisis kualitatif dengan mengikuti aturan sebagai berikut:

* 1. Pengelolaan Data

Manajemen data yang terkumpul dilakukan melalui serangkaian tahapan sebagai berikut:

* + 1. Identifikasi: Proses pencarian dan penetapan data yang relevan dengan penerapan sanksi pidana terhadap pelaku tindak ringan pencurian kendaraan bermotor (Curanmor), dengan mengidentifikasi terkait hukuman yang akan diterapkan sesuai dengan jenis pidananya.
    2. Reduksi data: Penyusunan data secara sistematis sesuai dengan kelompok yang telah ditetapkan untuk mempersiapkan data untuk analisis.
    3. Penyajian data: Penyajian data secara sistematis dan terstruktur agar dapat dianalisis dengan benar dan akurat.
    4. Penarikan kesimpulan: Tahap terakhir setelah data tersusun dengan sistematis, diikuti dengan penarikan kesimpulan umum dari data yang telah disusun.
  1. Analisis data

Data yang telah terhimpun akan dianalisis secara kualitatif dengan mengurai informasi dalam kalimat yang tersusun secara teratur. Setelah itu, data akan diinterpretasikan dengan merujuk pada peraturan perundang-undangan yang relevan dengan fokus penelitian. Analisis dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif dan detail tentang inti permasalahan yang sedang diteliti. Kesimpulan akan ditarik dengan menggunakan pendekatan induktif, dimulai dari informasi yang spesifik kemudian dijabarkan ke dalam hal-hal yang lebih umum.

# BAB IV

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Anak Buah Kapal Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan

Perjanjian Kerja Laut (PKL) merupakan suatu bentuk perjanjian yang mengikat antara pengusaha perkapalan dengan Anak Buah Kapal (ABK) untuk melakukan pekerjaan tertentu di atas kapal dengan menerima upah.73 PKL memiliki dasar hukum yang jelas dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang mengatur tentang syarat sahnya perjanjian, yang meliputi kesepakatan kedua pihak, kecakapan para pihak, objek yang jelas, dan sebab yang sah sesuai dengan Pasal 1320 KUHPerdata. Sementara itu, dalam Pasal 395 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD), ditegaskan bahwa PKL adalah perjanjian antara pengusaha perkapalan dengan buruh (nakhoda atau ABK) untuk bekerja dengan menerima upah. Selain itu, Pasal 398 KUHD mengatur bahwa PKL dapat dilakukan untuk waktu tertentu (berdasarkan perjalanan atau jangka waktu) atau waktu tidak tertentu yang berakhir dengan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pengaturan durasi perjanjian kerja dapat dibagi menjadi dua kategori utama perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang

73Jaja Suparman, Hulman Panjaitan, dan Wiwik Sri Widiarty. "Status Ketenagakerjaan Pelaut Dalam Perspektif Hukum Positif Di Indonesia." *Syntax Idea* (5) No. 12, 2023, hlm. 2660-2679.

Cipta Kerja, Pasal 56 dan Pasal 59 menjelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dapat dibuat untuk pekerjaan yang memiliki sifat sementara atau pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu. Sementara itu, PKWTT tidak dapat digunakan untuk pekerjaan tetap dan bersifat terus-menerus. Dalam hal ini, PKL di sektor pelayaran sering kali mengacu pada kontrak waktu tertentu yang disesuaikan dengan durasi pelayaran atau perjalanan yang dilakukan oleh kapal. Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 59 Tahun 2021 yang memperbolehkan PKL untuk satu perjalanan atau lebih, dengan ketentuan maksimal 12 bulan bekerja di atas kapal dan satu bulan cuti atau istirahat.

Peraturan terkait PKL juga mengatur secara rinci mengenai hal-hal yang harus tercantum dalam perjanjian kerja antara pengusaha kapal dan ABK, sebagaimana diatur dalam Pasal 107 Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan. Beberapa aspek penting yang harus diatur dalam PKL antara lain adalah identitas para pihak, tempat dan tanggal pembuatan perjanjian, kapasitas pekerja, besaran upah atau imbalan yang diberikan, tunjangan, jam kerja, ketentuan cuti, serta ketentuan mengenai kesehatan dan jaminan sosial. Sebagai contoh, dalam Pasal 107 disebutkan bahwa PKL harus memuat ketentuan mengenai pelindungan kesehatan, jaminan sosial, perawatan medis, cedera atau kecelakaan kerja, serta kompensasi jika terjadi kecelakaan atau kematian di atas kapal. Selain itu, PKL juga harus mengatur prosedur untuk pemulangan atau repatriasi ABK

setelah selesai bekerja, serta prosedur pengaduan dan disiplin yang berlaku bagi ABK yang bekerja di atas kapal.

Perjanjian kerja laut yang bersifat sementara juga mengharuskan adanya aturan tentang perpanjangan kontrak jika ABK masih diperlukan untuk melanjutkan pekerjaan di atas kapal setelah berakhirnya masa kerja yang tercantum dalam perjanjian awal. Hal ini penting untuk menghindari ketidakpastian bagi ABK dan memastikan bahwa hak-hak mereka tetap terlindungi sesuai dengan peraturan yang berlaku, termasuk hak atas upah, tunjangan, dan keselamatan kerja. Dengan demikian, pengaturan dalam PKL tidak hanya memuat hak-hak ABK, tetapi juga kewajiban pengusaha kapal dalam memastikan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja juga menegaskan pentingnya perlindungan pekerja dalam PKL, baik itu dalam hal pelindungan sosial, kesejahteraan, dan keselamatan kerja. Pasal 66 dalam Undang- Undang ini mengatur bahwa hubungan kerja harus didasarkan pada perjanjian kerja yang jelas dan tertulis, serta memenuhi standar pelindungan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu, dalam pengaturan PKL, terdapat mekanisme pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah dan syahbandar untuk memastikan bahwa hak-hak ABK diakui dan dilindungi selama bekerja di atas kapal. Ketentuan pengawasan ini juga mencakup pemeriksaan atas kesesuaian kontrak kerja dengan peraturan yang berlaku, serta memastikan bahwa perusahaan perkapalan tidak melakukan praktik yang merugikan ABK.

Pengupahan bagi Anak Buah Kapal (ABK) di Indonesia harus mematuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Dalam hal ini, pasal 88 menyatakan bahwa setiap pekerja berhak atas penghidupan yang layak, yang mencakup kebijakan pengupahan seperti upah minimum, struktur dan skala upah, serta upah lembur. Selain itu, pasal 88A menegaskan bahwa upah yang diterima pekerja harus sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, dan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, ABK berhak mendapatkan upah yang sesuai dengan ketentuan tersebut, baik berdasarkan satuan waktu maupun satuan hasil, seperti yang dijelaskan dalam pasal 88B.

Selain pengupahan, hak-hak ABK dalam hal kesejahteraan juga diatur dalam undang-undang terkait. Misalnya, dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, pasal 65 ayat 2 mengatur mengenai hak ABK atas pembayaran upah serta biaya repatriasi dan kontribusi asuransi sosial yang harus dibayarkan oleh pengusaha. ABK juga berhak menerima tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kesejahteraan mereka, seperti biaya pengobatan jika terjadi luka badan di darat atau laut akibat tugas mereka. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kesejahteraan ABK, baik di laut maupun di darat, harus dijamin oleh pengusaha sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Peraturan lebih lanjut mengenai hak-hak ABK yang dijamin termasuk jaminan sosial, tempat tinggal, makanan, serta keselamatan kerja diatur dalam

berbagai peraturan lainnya, seperti dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD). Pasal 355 mengatur kewajiban nakhoda untuk memberikan keterangan tentang pendapat ABK yang terkait dengan kondisi kerja mereka. Selain itu, pemerintah juga berperan dalam memastikan pengawasan terhadap keselamatan dan keamanan pelayaran melalui fungsi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 66 Tahun 2024, yang juga mencakup pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan dalam bidang angkutan perairan dan keselamatan pelayaran. Dengan demikian, pengusaha dan pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa hak-hak ABK terlindungi dengan baik sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Standar kerja bagi Anak Buah Kapal (ABK) diatur oleh berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan di laut dan tugas ABK. Salah satu peraturan utama yang mengatur tentang ABK adalah Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD), yang mencakup peraturan tentang perjanjian kerja laut dan kewajiban ABK di kapal. Pasal 380 KUHD menyatakan bahwa hanya mereka yang telah membuat perjanjian kerja dengan pengusaha kapal yang dapat tercatat sebagai ABK dan melaksanakan dinas di kapal. Selain itu, Pasal 383 mengatur bahwa meskipun ABK dapat diterima di perjalanan, mereka tetap harus membuat perjanjian kerja laut dan dimasukkan dalam daftar ABK di pelabuhan pertama. Hal ini penting untuk menjamin keabsahan status ABK dan hak-hak mereka selama bekerja di kapal.

Di sisi lain, peraturan yang lebih spesifik mengenai ABK juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, yang mengharuskan

nakhoda dan ABK pada kapal berbendera Indonesia untuk merupakan warga negara Indonesia, sebagaimana tercantum dalam Pasal 136 ayat (1). Pengecualian untuk ketentuan ini dapat diberikan dengan izin khusus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, Pasal 142 menegaskan kewajiban ABK untuk menaati perintah nakhoda dengan tepat dan cermat, serta larangan meninggalkan kapal tanpa izin dari nakhoda. Hal ini mencerminkan pentingnya disiplin dan keselamatan kerja yang menjadi bagian integral dari pekerjaan di laut.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja juga memberikan perhatian khusus terhadap kelayakan kerja bagi ABK, terutama dalam kaitannya dengan kapal perikanan. Pasal 35A mengatur bahwa kapal perikanan berbendera Indonesia yang beroperasi di wilayah perikanan Indonesia wajib menggunakan nakhoda dan ABK yang berkewarganegaraan Indonesia. Pelanggaran terhadap ketentuan ini akan dikenai sanksi administratif, termasuk pembekuan atau pencabutan izin usaha. Ini menunjukkan bahwa selain standar kerja di kapal, keberadaan ABK juga terkait erat dengan kepatuhan terhadap aturan ketenagakerjaan dan pelayaran yang berlaku.

Pengawasan terhadap ABK (Anak Buah Kapal) menjadi hal yang sangat penting dalam memastikan perlindungan hak-hak mereka di atas kapal. Pemerintah Indonesia, melalui instansi terkait seperti Direktorat Perhubungan Laut dan Kementerian Ketenagakerjaan, memiliki peran yang besar dalam mengawasi sektor pelayaran untuk menjamin kesejahteraan ABK. Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 59 Tahun 2021 tentang

Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan, syahbandar memiliki kewenangan tertinggi dalam pelaksanaan pengawasan di pelabuhan. Mereka bertanggung jawab untuk memastikan bahwa ketentuan perundang- undangan, terutama yang terkait dengan keselamatan dan keamanan pelayaran, dipatuhi oleh perusahaan pelayaran yang mempekerjakan ABK. Pasal 1 angka 37 dalam peraturan tersebut menyatakan bahwa syahbandar adalah pejabat yang diangkat oleh Menteri untuk menjalankan pengawasan ini. Selain itu, Pasal 135 mengatur pembinaan dan pengawasan teknis yang dilakukan oleh Direktur Jenderal, yang juga menjadi bagian dari upaya pengawasan terhadap ABK di lapangan.

Selain itu, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran menegaskan peran pemerintah dalam pengawasan terhadap penyelenggaraan pelayaran. Pasal 276 menyebutkan bahwa Menteri bertanggung jawab untuk pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan di bidang pelayaran, yang mencakup berbagai aspek seperti keselamatan dan keamanan pelayaran, angkutan di perairan, serta pengelolaan pelabuhan. Pasal 277 menekankan bahwa pengawasan ini tidak hanya terkait dengan keselamatan, tetapi juga melibatkan aspek lingkungan, seperti pencegahan pencemaran di laut, yang berhubungan langsung dengan kehidupan ABK di atas kapal.

Selain pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah, syahbandar, dan nakhoda, pemerintah juga mengatur mekanisme penyelesaian sengketa antara ABK dan perusahaan pelayaran. Berdasarkan Undang-Undang Pelayaran dan Peraturan Pemerintah yang mengatur hal ini, masyarakat, termasuk ABK, memiliki

kesempatan untuk memberi masukan atau melaksanakan gugatan perwakilan terhadap kegiatan pelayaran yang merugikan atau membahayakan kepentingan umum, seperti yang disebutkan dalam Pasal 274 dan Pasal 278. Selain itu, upaya penyelesaian sengketa ini bisa melibatkan lembaga yang berwenang, termasuk pengadilan, yang dapat menjadi jalur hukum yang adil bagi ABK yang merasa hak- haknya dilanggar atau tidak terlindungi dengan baik.

### Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Anak Buah Kapal Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan hukum ketenagakerjaan di sektor maritim di Indonesia memiliki ciri khas tersendiri, mengingat sektor ini memiliki tantangan dan kebutuhan yang berbeda dibandingkan dengan sektor pekerjaan lainnya. Salah satu dasar hukum yang mengatur hubungan kerja antara perusahaan pelayaran dan Anak Buah Kapal (ABK) adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang meskipun tidak secara khusus mengatur sektor maritim, tetap menjadi acuan umum untuk perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia. Undang-undang ini mengatur mengenai hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, termasuk perjanjian kerja, jam kerja, upah, jaminan sosial, dan hak-hak lainnya yang berlaku bagi seluruh pekerja, termasuk ABK yang bekerja di atas kapal.

Namun, karena sektor maritim memiliki karakteristik dan risiko pekerjaan yang unik, seperti bekerja di tengah laut dengan risiko tinggi, maka terdapat peraturan khusus yang mengatur ketenagakerjaan di sektor ini. Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 59 Tahun 2021 tentang

Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan adalah salah satu peraturan yang memberikan pengaturan lebih mendetail mengenai keselamatan dan keamanan pelayaran. Di dalamnya, diatur kewajiban perusahaan pelayaran untuk memenuhi standar keselamatan bagi ABK serta kewajiban pengusaha untuk menyediakan perlindungan bagi ABK, yang termasuk perlindungan hukum terkait jam kerja, istirahat, serta jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.

Selain itu, Undang-Undang Nomor 66 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran mempertegas peran serta masyarakat dan lembaga pemerintah dalam pengawasan terhadap pelayaran, termasuk pengawasan terhadap perlindungan hak-hak ABK. Pasal 276 dalam undang-undang ini menyatakan bahwa Menteri Perhubungan bertanggung jawab atas pengawasan dan penegakan peraturan perundang- undangan di bidang pelayaran, yang mencakup keselamatan kerja bagi ABK. Dengan demikian, pemerintah memiliki peran aktif dalam memastikan bahwa standar perlindungan yang ditetapkan bagi ABK dipenuhi oleh perusahaan pelayaran.

Pada saat yang sama, regulasi internasional juga memberi pengaruh besar dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di sektor maritim. Maritime Labour Convention (MLC) 2006 yang diterima oleh Indonesia, menekankan pentingnya perlindungan terhadap ABK, khususnya dalam hal hak-hak mereka atas kondisi kerja yang layak, fasilitas yang memadai, serta pemenuhan jaminan sosial dan keselamatan kerja. Pengaturan ini menyelaraskan hukum ketenagakerjaan maritim

Indonesia dengan standar internasional yang diakui oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO).

Peraturan khusus maritim di Indonesia memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan perlindungan hukum bagi Anak Buah Kapal (ABK), yang bekerja di sektor pelayaran. Salah satu regulasi penting yang mengatur hal ini adalah Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan. Peraturan ini mengatur berbagai hal yang berkaitan dengan keselamatan pelayaran, pengawasan terhadap kapal dan awaknya, serta kewajiban pengusaha untuk memenuhi standar keselamatan kerja di laut. Dalam hal ini, perusahaan pelayaran diwajibkan untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman bagi ABK, yang mencakup peralatan keselamatan, pelatihan terkait prosedur darurat, serta pemenuhan hak-hak dasar ABK, seperti jam kerja yang wajar, istirahat yang cukup, dan fasilitas yang layak.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran juga memiliki peran penting dalam memberikan perlindungan hukum kepada ABK. Pasal-pasal dalam undang-undang ini mengatur tentang keselamatan dan keamanan pelayaran yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak ABK, termasuk pemenuhan standar keselamatan kerja dan pengawasan yang harus dilakukan oleh pemerintah serta instansi terkait. Regulasi ini memastikan bahwa ABK tidak hanya terlindungi dari segi keselamatan kerja, tetapi juga dari aspek kesejahteraan melalui jaminan

sosial, upah yang layak, dan hak-hak lainnya yang terkait dengan pekerjaan di atas kapal.

PT Pertamina International Shipping sebagai operator kapal MT Transko Aquila, memiliki kewajiban untuk menyediakan jaminan kesehatan dan sosial yang memadai bagi Anak Buah Kapal (ABK) sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku, baik di Indonesia maupun di tingkat internasional. Undang- Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Maritime Labour Convention (MLC) 2006 mengatur bahwa ABK berhak atas perlindungan kesehatan yang mencakup asuransi kesehatan dan fasilitas medis yang memadai di atas kapal. Dalam hal ini, PT Pertamina International Shipping diharuskan untuk memastikan ABK terdaftar dalam program jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, yang memberikan perlindungan terhadap risiko kesehatan dan kecelakaan kerja.

Perusahaan juga wajib menyediakan fasilitas medis di atas kapal, seperti klinik atau layanan medis yang dapat menangani kasus darurat. Pemeriksaan rutin dan ketersediaan obat-obatan serta peralatan medis harus menjadi bagian dari tanggung jawab perusahaan untuk memastikan ABK mendapatkan perawatan yang tepat ketika dibutuhkan. Evaluasi terhadap sistem jaminan kesehatan dan sosial ini perlu dilakukan untuk memastikan bahwa fasilitas yang disediakan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh MLC 2006, termasuk akses cepat ke perawatan medis dan penanganan penyakit yang dapat muncul selama pelayaran.

Fasilitas dan kondisi kerja yang layak sangat penting untuk mendukung kesejahteraan ABK yang bekerja di kapal MT Transko Aquila. PT Pertamina International Shipping diwajibkan untuk memberikan fasilitas yang memadai untuk tidur, makan, dan kenyamanan selama berlayar. Hal ini mencakup penyediaan tempat tidur yang cukup, ruang makan yang bersih dan nyaman, serta fasilitas rekreasi yang memungkinkan ABK menjaga keseimbangan antara waktu kerja dan istirahat. Menurut MLC 2006, kapal harus menyediakan fasilitas yang layak untuk mendukung kesejahteraan fisik dan mental ABK, serta mematuhi standar internasional yang mengatur mengenai tempat tinggal dan kebersihan di kapal.

Selain itu, perusahaan harus memastikan bahwa hak-hak ABK dalam kontrak kerja, termasuk gaji, jaminan sosial, dan hak-hak lainnya, diatur secara transparan dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini mencakup kewajiban untuk membayar upah yang sesuai dengan standar, memberikan istirahat yang cukup, serta menyediakan akses ke layanan medis dan fasilitas perawatan kesehatan yang memadai di atas kapal. Implementasi regulasi ini harus dilakukan secara konsisten, dengan memerhatikan faktor keselamatan kerja di atas kapal sebagai prioritas utama.

Pengawasan terhadap penerapan regulasi ketenagakerjaan di sektor maritim dilakukan oleh berbagai instansi pemerintah yang memiliki kewenangan di bidang pelayaran dan ketenagakerjaan. Direktorat Jenderal Perhubungan Laut dan Syahbandar berperan dalam memastikan bahwa kapal MT Transko Aquila mematuhi aturan keselamatan pelayaran yang berlaku, sementara Kementerian Ketenagakerjaan memastikan bahwa hak-hak ABK terlindungi sesuai dengan

Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait. Pengawasan ini melibatkan inspeksi rutin terhadap kapal dan sistem manajemen keselamatan yang diterapkan oleh perusahaan.

Instansi-instansi ini juga berperan dalam memverifikasi kelayakan kapal serta memastikan bahwa perusahaan menyediakan pelatihan keselamatan yang memadai bagi ABK. Dalam hal pengawasan, jika ditemukan pelanggaran atau kesenjangan dalam penerapan regulasi, instansi terkait biasanya memberikan peringatan atau sanksi administratif. Hal ini dapat berupa denda, perbaikan sistem atau prosedur, dan bahkan penundaan izin operasional kapal. Oleh karena itu, pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah sangat penting untuk menjaga agar MT Transko Aquila memenuhi standar keselamatan dan hak-hak ABK.

Untuk memastikan perlindungan bagi ABK, perusahaan pelayaran seperti Pertamina International Shipping harus memiliki mekanisme penyelesaian sengketa yang jelas dan efisien. ABK yang merasa hak-haknya dilanggar atau tidak dipenuhi misalnya terkait kontrak kerja, jam kerja yang tidak sesuai, atau pelanggaran keselamatan harus dapat mengajukan keluhan melalui prosedur internal yang telah disiapkan oleh perusahaan. Prosedur ini harus transparan dan mudah diakses oleh seluruh ABK, sehingga mereka tidak merasa terhambat dalam mencari keadilan.

Mekanisme penyelesaian sengketa bisa melibatkan mediasi internal antara ABK dan manajemen kapal, yang bertujuan untuk mencari solusi terbaik tanpa harus melibatkan pihak luar. Selain itu, jika penyelesaian internal tidak

membuahkan hasil, perusahaan harus memberikan akses kepada ABK untuk mengajukan sengketa kepada pihak ketiga yang berwenang, seperti Kementerian Ketenagakerjaan atau Badan Penyelesaian Sengketa Pekerja. Penyelesaian sengketa yang transparan dan adil akan memperkuat kepercayaan ABK terhadap perusahaan serta memastikan bahwa hak-hak mereka terlindungi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Perlindungan bagi ABK di kapal MT Transko Aquila, PT Pertamina International Shipping diharuskan untuk memberikan jaminan kesehatan dan sosial yang memadai sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan serta Maritime Labour Convention (MLC) 2006. Berdasarkan kedua peraturan tersebut, ABK berhak mendapatkan asuransi kesehatan yang melindungi mereka dari risiko medis selama bertugas di atas kapal, termasuk biaya pengobatan darurat, rawat inap, dan perawatan lanjutan. Jaminan sosial juga menjadi bagian penting, yang mencakup program pensiun, kecelakaan kerja, serta jaminan hari tua.

PT Pertamina International Shipping, telsesuai dengan peraturan yang ada, diwajibkan untuk memastikan bahwa ABK yang bekerja di kapal MT Transko Aquila terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, yang memberikan perlindungan sosial dan kesehatan. Selain itu, perusahaan harus menyediakan fasilitas kesehatan yang memadai di atas kapal, seperti klinik kecil atau akses langsung ke layanan medis melalui telemedicine, untuk menangani masalah kesehatan yang mungkin terjadi selama pelayaran. Evaluasi terhadap pelaksanaan jaminan kesehatan dan sosial ini akan mencakup pemeriksaan apakah

fasilitas kesehatan di kapal sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh MLC 2006 dan apakah ABK benar-benar mendapatkan akses yang dibutuhkan.

Fasilitas kerja yang layak dan aman di atas kapal sangat penting untuk mendukung kesejahteraan ABK, baik dalam aspek fisik maupun mental. PT Pertamina International Shipping, sebagai perusahaan yang bertanggung jawab, harus memastikan bahwa kapal MT Transko Aquila menyediakan fasilitas yang memenuhi standar internasional untuk kenyamanan dan keselamatan ABK. Ini termasuk tempat tidur yang cukup, ruang makan yang bersih dan nyaman, serta fasilitas lainnya seperti area rekreasi untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi ABK. Selain itu, perusahaan harus memastikan bahwa kapal tersebut dilengkapi dengan alat pemadam kebakaran, alat keselamatan lainnya, serta perlengkapan medis yang sesuai untuk mengatasi situasi darurat.

Penting untuk dicatat bahwa perusahaan harus mematuhi standar yang ditetapkan dalam MLC 2006, yang mengatur bahwa fasilitas di kapal harus memenuhi standar minimum terkait kesehatan, keselamatan, dan kenyamanan kerja. Hal ini mencakup ketersediaan air bersih, sanitasi yang memadai, serta ruang yang cukup bagi ABK untuk tidur dan istirahat dengan baik. Evaluasi terhadap fasilitas dan kondisi kerja di MT Transko Aquila akan mencakup apakah semua fasilitas tersebut telah memenuhi atau bahkan melampaui standar internasional yang berlaku.

Jika ada masalah atau pelanggaran terkait perlindungan hukum bagi ABK, PT Pertamina International Shipping harus memiliki mekanisme penyelesaian yang jelas dan efektif. Masalah yang sering muncul meliputi keterlambatan pembayaran

upah, kondisi kerja yang tidak aman, atau ketidaksesuaian fasilitas yang disediakan di kapal. Dalam hal ini, perusahaan harus menyediakan saluran pengaduan yang transparan dan mudah diakses oleh ABK, baik melalui perwakilan pekerja atau langsung ke manajemen kapal.

Jika terdapat pelanggaran terhadap hak-hak ABK, perusahaan diharapkan untuk mengambil tindakan yang cepat dan tegas untuk menyelesaikan masalah tersebut, baik melalui prosedur internal atau dengan melibatkan pihak ketiga yang berwenang, seperti Kementerian Ketenagakerjaan atau lembaga mediasi ketenagakerjaan. Transparansi dalam penanganan masalah ini sangat penting untuk memastikan kepercayaan ABK terhadap perusahaan tetap terjaga, serta memastikan bahwa langkah-langkah perbaikan diterapkan secara efektif untuk mencegah pelanggaran serupa terjadi di masa depan.

Evaluasi terhadap implementasi perlindungan hukum bagi ABK di kapal MT Transko Aquila penting untuk menilai sejauh mana PT Pertamina International Shipping telah berhasil memenuhi kewajibannya dalam menyediakan kesejahteraan bagi ABK. Perlindungan yang diberikan harus sesuai dengan standar yang diharapkan, baik menurut hukum nasional (Undang-Undang Ketenagakerjaan) maupun standar internasional seperti MLC 2006. Evaluasi ini dapat mencakup aspek-aspek seperti jaminan kesehatan, fasilitas kerja yang layak, dan keselamatan kerja di kapal.

Penerapan perlindungan hukum ini harus memberikan hasil yang nyata dalam meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan ABK. Namun, tantangan

atau hambatan mungkin muncul, misalnya, dalam hal pengawasan yang kurang ketat atau kesulitan dalam memastikan bahwa standar internasional dipenuhi di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara perusahaan, pemerintah, dan lembaga terkait untuk memastikan bahwa perlindungan yang diberikan kepada ABK diterapkan dengan efektif dan dapat terus ditingkatkan sesuai dengan perkembangan regulasi yang ada.

### Hambatan yang dihadapi dalam menegakkan Perlindungan Hukum bagi Anak Buah Kapal

Regulasi yang ada terkait perlindungan hukum bagi Anak Buah Kapal (ABK) di Indonesia memang telah cukup berkembang, dengan adanya Undang- Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Perhubungan, dan konvensi internasional seperti Maritime Labour Convention (MLC) 2006. Namun, meskipun telah ada peraturan-peraturan ini, masih terdapat beberapa celah dalam perlindungan hukum yang memungkinkan terjadinya penyalahgunaan atau pengabaian hak ABK. Salah satu contoh kekurangan dalam regulasi adalah ketidakjelasan dalam pengaturan hak ABK yang bekerja di kapal asing atau bekerja di luar negeri. Pada banyak kasus, ABK yang bekerja di kapal yang terdaftar di luar negeri atau yang beroperasi di wilayah internasional seringkali tidak mendapatkan perlindungan hukum yang memadai sesuai dengan standar yang diatur oleh perundang-undangan Indonesia.

Peraturan yang ada juga seringkali tidak mampu mengakomodasi perkembangan industri maritim yang terus berkembang, seperti perubahan dalam teknologi kapal, sistem manajemen kapal, atau bahkan dinamika pasar tenaga kerja

internasional. Dengan perubahan-perubahan tersebut, peraturan yang ada bisa jadi tidak lagi sesuai dengan kondisi aktual di lapangan. Misalnya, aturan tentang jam kerja dan pengaturan kesejahteraan ABK mungkin tidak lagi relevan dengan jam operasional kapal modern yang sering beroperasi di luar batasan waktu konvensional. Hal ini menyebabkan kesenjangan dalam perlindungan ABK, yang seharusnya mendapat jaminan atas keselamatan kerja dan kesejahteraan, tetapi justru terabaikan karena tidak ada regulasi yang mengatur hal tersebut secara jelas.

Masalah lain yang sering muncul di sektor maritim adalah tumpang tindih aturan antar berbagai lembaga dan kementerian yang memiliki kewenangan dalam pengaturan perlindungan ABK. Sebagai contoh, Kementerian Perhubungan melalui Peraturan Menteri Perhubungan mengatur soal keselamatan pelayaran dan operasional kapal, sementara Kementerian Ketenagakerjaan memiliki peraturan yang lebih menitikberatkan pada hak-hak ABK sebagai pekerja. Tumpang tindih ini bisa menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan aturan, baik oleh perusahaan pelayaran maupun oleh ABK sendiri. Dalam beberapa kasus, adanya perbedaan pandangan antara kementerian terkait mengenai hak-hak ABK dapat menyebabkan kesulitan dalam implementasi kebijakan yang konsisten dan adil.

Tumpang tindih aturan ini seringkali mengarah pada ketidakpastian hukum. Misalnya, apabila terjadi pelanggaran hak ABK, baik terkait dengan jam kerja atau keselamatan, bisa jadi ada kebingungan tentang siapa yang berwenang untuk menangani kasus tersebut. Akibatnya, penyelesaian masalah menjadi terhambat, dan ABK tidak mendapatkan perlindungan yang mereka seharusnya terima. Selain itu, hal ini dapat menghambat penerapan peraturan yang lebih

komprehensif dan menyeluruh, yang seharusnya dapat mengoptimalkan perlindungan bagi ABK. Perbaikan terhadap tumpang tindih aturan ini sangat penting agar pelaksanaan regulasi dapat berjalan dengan efektif dan memberikan perlindungan yang maksimal kepada ABK.

Salah satu faktor utama yang menghambat perlindungan hukum bagi ABK adalah kurangnya pengawasan terhadap penerapan regulasi yang ada. Meskipun pemerintah Indonesia telah menetapkan sejumlah peraturan yang bertujuan untuk melindungi hak-hak ABK, pengawasan yang dilakukan oleh instansi terkait, seperti Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, Syahbandar, atau Kementerian Ketenagakerjaan, belum sepenuhnya efektif. Pengawasan yang tidak rutin dan tidak komprehensif ini menyebabkan banyak kapal, baik yang beroperasi di dalam negeri maupun internasional, tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Sebagai contoh, inspeksi kapal yang dilakukan oleh pihak berwenang sering kali tidak dilakukan secara terjadwal atau menyeluruh, sehingga pelanggaran terhadap hak ABK, seperti ketidakpatuhan terhadap jam kerja atau keselamatan kerja, tidak terdeteksi. Kurangnya kontrol lapangan ini berpotensi menimbulkan ketidakadilan bagi ABK, karena mereka tidak memperoleh perlindungan yang sesuai dengan peraturan yang ada. Selain itu, tanpa adanya pengawasan yang ketat, perusahaan pelayaran cenderung tidak merasa terdorong untuk memenuhi kewajiban mereka terhadap ABK, karena tidak ada ancaman sanksi yang cukup jelas atau efektif. Hal ini menciptakan situasi di mana perlindungan hak-hak ABK terabaikan, dan mereka menjadi rentan terhadap kondisi kerja yang tidak aman atau tidak adil.

Lemahnya penegakan hukum menjadi hambatan besar lainnya dalam menegakkan perlindungan hukum bagi ABK. Meskipun peraturan yang mengatur keselamatan dan kesejahteraan ABK sudah ada, penerapan hukum yang tegas terhadap pelanggaran yang terjadi sering kali tidak terjadi. Banyak perusahaan pelayaran yang tidak mendapat sanksi yang sesuai meskipun melanggar aturan terkait hak ABK, seperti yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan atau peraturan maritim lainnya. Faktor ini sering kali dipengaruhi oleh kurangnya pemahaman hukum oleh ABK itu sendiri, yang tidak mengetahui hak-haknya atau tidak memiliki saluran yang memadai untuk melaporkan pelanggaran.

Penegakan hukum yang lemah juga bisa disebabkan oleh kurangnya kapasitas lembaga penegak hukum untuk bertindak secara efektif. Hal ini terjadi karena terbatasnya sumber daya manusia dan fasilitas yang tersedia untuk melakukan penyelidikan atau penindakan terhadap pelanggaran yang terjadi di sektor maritim. Ketidakmampuan lembaga penegak hukum untuk mengidentifikasi dan menindak pelanggaran secara efisien membuat banyak perusahaan pelayaran merasa tidak ada konsekuensi yang berarti bagi mereka jika mereka tidak mematuhi regulasi yang ada. Akibatnya, ABK terus terpapar pada kondisi kerja yang buruk, dan hak-hak mereka tetap terabaikan, meskipun peraturan yang mengatur perlindungan tersebut sudah jelas.

Salah satu hambatan terbesar dalam menegakkan perlindungan hukum bagi ABK adalah rendahnya tingkat kesadaran mereka terhadap hak-hak yang seharusnya mereka terima, baik yang berkaitan dengan jaminan kesehatan, kesejahteraan kerja, maupun hak-hak lainnya. Banyak ABK, terutama yang bekerja

di kapal-kapal yang beroperasi di luar negeri, tidak memahami sepenuhnya peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, seperti yang tercantum dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan Indonesia dan konvensi internasional seperti Maritime Labour Convention (MLC) 2006. Ketidaktahuan ini seringkali disebabkan oleh kurangnya edukasi tentang hak-hak mereka sebagai pekerja di sektor maritim, serta kurangnya informasi yang diberikan oleh perusahaan pelayaran mengenai perlindungan yang mereka miliki.

Ketidaksadaran ini membuat ABK lebih rentan terhadap berbagai bentuk eksploitasi dan pelanggaran hak yang tidak mereka ketahui atau bahkan tidak mereka laporkan. Sebagai contoh, mereka mungkin tidak menyadari bahwa mereka berhak untuk mendapatkan perawatan medis yang memadai di atas kapal atau hak mereka untuk memiliki jam kerja yang terbatas. Tanpa pemahaman yang cukup, ABK cenderung tidak melaporkan kondisi kerja yang buruk atau tidak adil, yang pada akhirnya menyebabkan ketidakadilan dalam penerapan hak-hak mereka. Hal ini juga memperburuk situasi mereka, karena mereka merasa tidak memiliki sumber daya atau saluran yang cukup untuk mengajukan klaim atau memperjuangkan hak mereka.

Selain rendahnya kesadaran hukum, kondisi sosial dan ekonomi ABK juga menjadi faktor signifikan yang mempengaruhi kemampuan mereka dalam memperjuangkan hak-hak mereka. Banyak ABK berasal dari latar belakang ekonomi yang lebih rendah, yang membuat mereka sangat bergantung pada

pekerjaan di sektor maritim untuk mencari nafkah. Ketergantungan ekonomi ini memaksa mereka untuk menerima kondisi kerja yang buruk atau ketidakadilan karena takut kehilangan pekerjaan atau penghasilan yang mereka peroleh. Hal ini menciptakan dilema antara mempertahankan pekerjaan yang mungkin memberi mereka penghasilan yang sangat dibutuhkan, meskipun dalam kondisi kerja yang tidak memadai, dan memperjuangkan hak mereka yang mungkin dianggap sebagai ancaman terhadap kestabilan pekerjaan mereka.

Kondisi sosial ini sering kali membuat ABK merasa tertekan untuk tidak melaporkan pelanggaran atau kondisi kerja yang buruk, karena mereka takut akan konsekuensi yang merugikan, seperti pemutusan hubungan kerja atau kesulitan mendapatkan pekerjaan lain. Perasaan tidak berdaya ini berimbas pada ketidakmampuan mereka untuk memperjuangkan hak-hak mereka, meskipun mereka tahu ada peraturan yang melindungi mereka. Kondisi ekonomi yang tertekan ini juga mengurangi keberanian mereka untuk mengambil langkah-langkah hukum atau meminta bantuan, karena banyak dari mereka yang merasa bahwa mereka tidak memiliki sumber daya atau akses ke mekanisme penyelesaian sengketa yang ada. Akibatnya, perusahaan pelayaran atau pihak yang bertanggung jawab seringkali tidak menghadapi tekanan yang cukup untuk mematuhi peraturan yang ada.

### Upaya dalam Optimalisasi Perlindungan Bagi Anak Buah Kapal Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan

Penguatan regulasi dan harmonisasi peraturan perundang-undangan merupakan langkah fundamental dalam memastikan perlindungan hukum yang optimal bagi Anak Buah Kapal (ABK). Dalam konteks ini, penting untuk meninjau dan memperbarui peraturan yang ada agar dapat menjawab tantangan zaman dan kebutuhan ABK yang semakin kompleks. Salah satu upaya utama adalah merevisi peraturan yang ada untuk lebih jelas mengatur hak-hak dasar ABK, seperti jam kerja yang wajar, jaminan kesehatan yang memadai, perlindungan keselamatan kerja, dan fasilitas yang layak di atas kapal. Misalnya, dalam hal jam kerja, banyak ABK yang terpapar dengan jadwal kerja yang berlebihan tanpa ada pengaturan yang jelas terkait waktu istirahat yang cukup. Hal ini bisa berpotensi merugikan kesehatan dan keselamatan mereka. Oleh karena itu, perlu adanya aturan yang mengatur secara rinci tentang durasi kerja, istirahat, serta waktu libur yang adil.

Pentingnya untuk memastikan bahwa regulasi yang ada sejalan dengan prinsip-prinsip yang diatur dalam Maritime Labour Convention (MLC) 2006, sebuah konvensi internasional yang telah diadopsi oleh banyak negara untuk melindungi hak-hak ABK. MLC 2006 mengatur berbagai aspek kehidupan dan kerja ABK, termasuk jaminan kesehatan, upah, jam kerja, serta fasilitas yang layak di atas kapal. Indonesia, sebagai salah satu negara yang terlibat dalam industri pelayaran internasional, perlu menyesuaikan peraturan nasional dengan ketentuan MLC 2006 agar perlindungan terhadap ABK dapat terjamin secara lebih komprehensif dan sesuai dengan standar internasional.

Salah satu tantangan yang sering dihadapi adalah tumpang tindihnya regulasi yang dikeluarkan oleh kementerian terkait, seperti Kementerian Perhubungan dan Kementerian Ketenagakerjaan. Tumpang tindih ini sering menyebabkan kebingungannya implementasi aturan di lapangan, yang pada gilirannya menghambat perlindungan yang efektif bagi ABK. Oleh karena itu, perlu adanya harmonisasi antara peraturan yang dikeluarkan oleh berbagai instansi pemerintah untuk memastikan bahwa seluruh ketentuan terkait perlindungan ABK bisa dijalankan secara konsisten. Penataan regulasi yang lebih baik, dengan menghindari tumpang tindih dan memperjelas tanggung jawab antar lembaga, akan mempermudah pengawasan dan penegakan hukum di sektor pelayaran.

Perkembangan pesat di sektor maritim baik dari segi teknologi maupun jenis kapal yang digunakan, mengharuskan pemerintah untuk terus memperbarui regulasi yang ada agar tetap relevan dengan kondisi saat ini. Dengan adanya inovasi baru dalam bidang pelayaran dan teknologi kapal, seperti penggunaan kapal dengan sistem navigasi otomatis atau kapal ramah lingkungan, regulasi yang ada harus mampu mengakomodasi perubahan ini. Hal ini penting untuk melindungi ABK dari potensi bahaya yang muncul akibat perkembangan teknologi yang tidak diimbangi dengan regulasi yang memadai. Dengan melakukan pembaruan secara berkala terhadap regulasi ketenagakerjaan di sektor maritim, Indonesia dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan adil bagi ABK, serta memastikan bahwa perlindungan mereka tetap sejalan dengan standar internasional.

Mendorong penerapan standar upah minimum yang jelas dan adil bagi Anak Buah Kapal (ABK) di sektor pelayaran adalah langkah penting untuk

meningkatkan kesejahteraan mereka. Salah satu tantangan terbesar dalam sektor ini adalah ketidakjelasan dan ketidakteraturan dalam pemberian upah, terutama bagi ABK yang bekerja di kapal asing atau kapal yang beroperasi di luar negeri. Di beberapa kasus, ABK sering kali menerima gaji yang tidak sesuai dengan standar ketenagakerjaan yang berlaku, atau bahkan upah mereka bisa jauh di bawah standar minimum yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, upaya untuk menetapkan dan mengawasi pelaksanaan upah minimum yang sesuai dengan ketentuan perundang- undangan sangat diperlukan untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja di sektor ini.

Penerapan standar upah minimum di sektor pelayaran harus memperhitungkan berbagai faktor, seperti jam kerja yang tidak teratur dan potensi risiko pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan sektor lainnya. ABK yang bekerja di kapal sering kali harus menjalani jadwal kerja yang sangat padat dengan waktu istirahat yang terbatas, serta terpapar pada kondisi cuaca buruk atau risiko kecelakaan di laut. Hal ini harus menjadi pertimbangan dalam menetapkan standar upah minimum yang lebih tinggi, mengingat beratnya kondisi kerja yang mereka hadapi. Selain itu, ABK yang bekerja di kapal yang beroperasi di luar negeri sering kali tidak terlindungi oleh peraturan nasional, yang dapat menyebabkan mereka menerima upah yang jauh lebih rendah daripada yang mereka seharusnya terima. Oleh karena itu, perlu adanya kebijakan yang dapat menjamin bahwa upah yang diterima ABK sesuai dengan standar minimum yang berlaku, baik di tingkat nasional maupun internasional.

Penerapan standar upah minimum juga harus diimbangi dengan pengawasan yang ketat terhadap praktik pembayaran upah di lapangan. Banyak perusahaan pelayaran yang tidak transparan dalam proses pembayaran upah kepada ABK, bahkan terkadang upah yang dijanjikan tidak diberikan sesuai waktu atau besaran yang disepakati. Pengawasan yang dilakukan oleh instansi terkait seperti Kementerian Ketenagakerjaan atau Direktorat Jenderal Perhubungan Laut perlu ditingkatkan untuk memastikan bahwa perusahaan pelayaran mematuhi aturan upah minimum yang telah ditetapkan. Hal ini juga mencakup pengecekan terhadap kontrak kerja dan perjanjian upah yang dibuat antara perusahaan pelayaran dan ABK untuk memastikan bahwa tidak ada ketidakadilan atau pengabaian terhadap hak-hak mereka.

Penerapan kebijakan ini harus dilengkapi dengan penegakan hukum yang tegas terhadap pelanggaran yang terjadi. Jika ada perusahaan pelayaran yang tidak membayar upah sesuai dengan standar yang telah ditentukan atau melanggar ketentuan lainnya terkait pengupahan, maka tindakan hukum yang sesuai harus diambil. Penegakan hukum yang konsisten akan menciptakan efek jera bagi perusahaan yang mencoba untuk menurunkan standar upah atau menghindari kewajibannya terhadap ABK. Dengan demikian, upaya untuk mendorong penerapan standar upah minimum yang jelas dan adil akan memberikan dampak positif bagi kesejahteraan ABK dan memastikan bahwa mereka mendapat hak yang layak sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan dalam industri pelayaran.

Peningkatan peran pemerintah dalam pengawasan dan penegakan hukum sangat penting untuk memastikan bahwa regulasi perlindungan hukum bagi ABK

diterapkan secara efektif dan konsisten. Salah satu langkah pertama yang perlu dilakukan adalah meningkatkan frekuensi dan kualitas inspeksi kapal, terutama bagi kapal yang beroperasi di luar negeri. Pengawasan yang jarang atau tidak menyeluruh dapat menyebabkan banyak pelanggaran terhadap hak-hak ABK, baik terkait dengan keselamatan, kesehatan, maupun kesejahteraan mereka selama bertugas. Oleh karena itu, pemerintah harus memperkuat mekanisme pengawasan, termasuk melalui inspeksi rutin terhadap kapal yang beroperasi, baik yang terdaftar di Indonesia maupun yang dimiliki oleh perusahaan pelayaran asing, guna memastikan bahwa standar perlindungan ABK dipenuhi.

Pengawasan yang lebih intensif ini juga harus dilengkapi dengan pemeriksaan yang lebih mendalam terhadap aspek-aspek seperti kondisi tempat tidur, fasilitas makan, kebersihan, jaminan kesehatan, serta jam kerja yang diterapkan di kapal. Pemerintah harus memastikan bahwa kapal-kapal yang beroperasi, terutama di perairan internasional, mematuhi ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan ketenagakerjaan nasional dan standar internasional seperti Maritime Labour Convention (MLC) 2006. Selain itu, penting untuk meningkatkan kualitas pelatihan bagi petugas yang melakukan inspeksi kapal, agar mereka lebih paham terhadap regulasi yang berlaku dan dapat mendeteksi potensi pelanggaran yang dapat merugikan ABK.

Peran instansi terkait, seperti Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, Syahbandar, dan Kementerian Ketenagakerjaan, perlu diperkuat melalui koordinasi yang lebih baik antara lembaga-lembaga ini. Untuk mencapai pengawasan yang lebih efektif, kerjasama lintas instansi sangat diperlukan, terutama dalam hal

pengawasan kapal yang beroperasi di luar negeri. Pemerintah juga perlu mengoptimalkan penggunaan teknologi untuk memantau kondisi kapal secara real- time, seperti dengan menggunakan sistem pelacakan atau platform digital yang memungkinkan pengawasan lebih cepat dan responsif terhadap setiap laporan pelanggaran. Dengan pengawasan yang lebih terstruktur dan penegakan hukum yang lebih ketat, pemerintah dapat mengurangi kasus-kasus penyalahgunaan yang merugikan ABK dan memastikan bahwa perlindungan mereka sesuai dengan standar yang diharapkan.

Peningkatan kesadaran hukum bagi ABK sangat krusial dalam memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan yang cukup mengenai hak-hak yang dilindungi oleh peraturan ketenagakerjaan dan konvensi internasional, seperti Maritime Labour Convention (MLC) 2006. Tanpa pemahaman yang memadai tentang hak-hak mereka, ABK akan lebih rentan terhadap pelanggaran dan eksploitasi oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab. Oleh karena itu, salah satu upaya yang sangat diperlukan adalah penyelenggaraan program sosialisasi dan pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan. Program ini harus dirancang dengan pendekatan yang mudah dipahami dan relevan dengan kondisi kerja yang dihadapi oleh ABK di kapal.

Program sosialisasi harus mencakup materi tentang hak-hak dasar ABK, seperti upah, waktu kerja, jaminan kesehatan, keselamatan, serta hak untuk mendapatkan fasilitas yang layak di atas kapal. Selain itu, perlu juga diberikan pemahaman mengenai prosedur yang dapat mereka tempuh jika hak-hak tersebut dilanggar, misalnya melalui mekanisme pengaduan atau perlindungan hukum yang

tersedia. Penggunaan media yang mudah diakses, seperti modul pelatihan digital, video, dan brosur dalam berbagai bahasa, juga bisa menjadi salah satu cara yang efektif untuk menyampaikan informasi ini kepada ABK, yang sering kali bekerja di lokasi yang jauh dari pusat informasi.

Pelatihan ini tidak hanya perlu dilakukan oleh perusahaan pelayaran, tetapi juga harus melibatkan dukungan dari pemerintah dan organisasi maritim internasional, seperti International Labour Organization (ILO) dan International Maritime Organization (IMO). Kerja sama ini penting untuk memastikan bahwa materi pelatihan yang disampaikan selaras dengan standar internasional dan ketentuan yang berlaku di berbagai negara. Dengan melibatkan berbagai pihak, program sosialisasi dan pelatihan dapat lebih komprehensif dan dapat menjangkau ABK yang bekerja di berbagai kapal, baik yang beroperasi di dalam negeri maupun di luar negeri.

Penyelenggaraan pelatihan dan sosialisasi ini juga harus dilakukan secara rutin, mengingat bahwa sektor maritim terus berkembang dan ada kemungkinan peraturan yang baru dapat diterapkan. Selain itu, mengingat mobilitas tinggi ABK dan kemungkinan mereka bekerja pada kapal yang berbeda, kegiatan ini perlu dilakukan secara berkala dan melibatkan semua ABK, baik yang baru bergabung maupun yang telah lama bekerja. Dengan demikian, ABK akan terus memperbarui pengetahuan mereka mengenai hak-hak yang mereka miliki, serta prosedur yang dapat diambil jika mereka menghadapi pelanggaran atau ketidakadilan di tempat kerja. Kesadaran yang tinggi akan hak-hak ini juga akan meningkatkan kemampuan ABK untuk memperjuangkan hak mereka dengan lebih efektif, yang pada akhirnya

berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan dan perlindungan hukum bagi mereka.

## BAB V PENUTUP

1. **SIMPULAN**
   1. Perlindungan hukum bagi ABK dalam hubungan kerja mencakup berbagai aspek penting, seperti kontrak kerja, sistem pengupahan, tunjangan, dan kesejahteraan yang harus dijamin oleh perusahaan pelayaran. Perjanjian kerja laut harus memiliki kejelasan terkait hak dan kewajiban kedua belah pihak guna menghindari eksploitasi terhadap ABK. Selain itu, standar kerja ABK harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional maupun internasional agar mereka mendapatkan kondisi kerja yang layak. Pengawasan yang ketat dari pemerintah dan peran aktif dari syahbandar serta nakhoda juga diperlukan untuk memastikan perlindungan ABK dapat berjalan efektif. Jika terjadi pelanggaran, mekanisme penyelesaian sengketa harus mampu memberikan solusi yang adil bagi ABK.
   2. Implementasi peraturan ketenagakerjaan di sektor maritim memiliki peran krusial dalam melindungi hak dan kesejahteraan ABK, baik melalui regulasi nasional maupun standar internasional seperti MLC 2006. Studi kasus pada MT Transko Aquila – Pertamina International Shipping menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap regulasi dapat memberikan perlindungan lebih baik bagi ABK, termasuk dalam aspek keselamatan, jaminan kesehatan, dan kesejahteraan sosial. Namun, masih terdapat tantangan dalam efektivitas pengawasan pemerintah dan penerapan regulasi yang dapat berdampak pada

ketimpangan dalam kesejahteraan ABK. Evaluasi terhadap pengaruh regulasi menunjukkan bahwa meskipun ada manfaat nyata, celah dalam pengawasan dan implementasi dapat menyebabkan ketidakpuasan dan potensi konflik antara ABK dan perusahaan pelayaran. Oleh karena itu, perlindungan hukum bagi ABK masih perlu ditingkatkan melalui pendekatan yang lebih komprehensif dan pengawasan yang lebih ketat.

* 1. Hambatan dalam menegakkan perlindungan hukum bagi ABK berasal dari berbagai faktor, mulai dari kekurangan dalam regulasi, tumpang tindih aturan, lemahnya implementasi dan pengawasan, hingga faktor ekonomi dan sosial. Regulasi yang ada masih memiliki celah yang memungkinkan terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak ABK, terutama bagi mereka yang bekerja di kapal asing atau di luar negeri. Selain itu, kurangnya pengawasan dan lemahnya penegakan hukum menyebabkan banyak aturan yang tidak berjalan secara efektif. Minimnya kesadaran ABK terhadap hak-haknya serta kondisi ekonomi yang memaksa mereka menerima keadaan kerja yang buruk semakin memperumit upaya perlindungan hukum bagi mereka.
  2. Optimalisasi perlindungan hukum bagi ABK memerlukan berbagai upaya strategis, mulai dari penguatan regulasi dan harmonisasi peraturan, penerapan standar upah minimum, peningkatan pengawasan dan penegakan hukum, hingga peningkatan kesadaran hukum bagi ABK. Regulasi yang lebih jelas dan harmonis akan mengurangi celah hukum yang memungkinkan terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak ABK. Standar upah minimum yang adil dapat meningkatkan kesejahteraan mereka,

sementara pengawasan yang ketat dan penegakan hukum yang tegas akan memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang ada. Selain itu, peningkatan kesadaran hukum melalui sosialisasi dan pelatihan akan membantu ABK memahami dan memperjuangkan hak-haknya dengan lebih baik.

1. **SARAN**
   1. Untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi ABK, diperlukan harmonisasi regulasi antara berbagai instansi terkait agar tidak terjadi tumpang tindih aturan yang justru menyulitkan implementasi perlindungan mereka. Pemerintah harus lebih aktif dalam melakukan inspeksi dan pengawasan terhadap perusahaan pelayaran guna memastikan kepatuhan terhadap ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, perusahaan pelayaran juga harus memberikan sosialisasi dan pelatihan bagi ABK agar mereka memiliki pemahaman yang cukup mengenai hak-haknya. Terakhir, perlu ada mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih cepat dan mudah diakses bagi ABK yang mengalami pelanggaran hak, sehingga mereka dapat memperoleh keadilan secara efektif.
   2. Pemerintah perlu memperkuat harmonisasi regulasi ketenagakerjaan di sektor maritim dengan memperjelas aturan yang berkaitan dengan hak-hak ABK, jam kerja, dan standar keselamatan agar tidak terjadi tumpang tindih kebijakan. Selain itu, pengawasan terhadap perusahaan pelayaran harus lebih intensif dan transparan, dengan sistem pelaporan yang lebih mudah diakses oleh ABK untuk melaporkan pelanggaran. Perusahaan pelayaran

juga harus meningkatkan kepatuhan terhadap standar internasional, memastikan pembayaran upah yang adil, serta memberikan fasilitas kesejahteraan yang memadai bagi ABK. Di sisi lain, peningkatan kesadaran hukum bagi ABK melalui pelatihan dan sosialisasi perlu terus dilakukan agar mereka memahami hak-haknya dan dapat mengambil tindakan jika terjadi pelanggaran. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kesejahteraan ABK dapat lebih terjamin, sekaligus menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis antara ABK dan perusahaan pelayaran.

* 1. Untuk mengatasi hambatan ini, perlu dilakukan harmonisasi regulasi antar kementerian agar aturan yang ada tidak tumpang tindih dan lebih efektif dalam melindungi ABK. Pemerintah harus meningkatkan pengawasan dan inspeksi kapal secara berkala serta menindak tegas pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan pelayaran. Selain itu, program edukasi dan sosialisasi bagi ABK mengenai hak-hak mereka harus ditingkatkan agar mereka lebih sadar dan mampu memperjuangkan perlindungan hukum yang layak. Terakhir, upaya pemberdayaan ekonomi bagi ABK dan keluarganya dapat menjadi solusi jangka panjang agar mereka tidak terjebak dalam kondisi kerja yang eksploitatif.
  2. Untuk mengoptimalkan perlindungan hukum bagi ABK, pemerintah perlu segera melakukan revisi dan harmonisasi regulasi agar lebih sesuai dengan perkembangan industri maritim serta standar internasional seperti MLC 2006. Penerapan standar upah minimum sektor pelayaran harus ditegakkan dengan sistem pengawasan yang transparan agar ABK mendapatkan upah

yang layak. Pengawasan terhadap kapal dan perusahaan pelayaran harus ditingkatkan, dengan tindakan tegas terhadap pelanggaran yang terjadi. Selain itu, program edukasi dan sosialisasi bagi ABK mengenai hak-hak mereka perlu diperluas dan diperkuat agar mereka dapat lebih memahami dan melindungi diri dari eksploitasi serta ketidakadilan di dunia kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Aprita Serlika, *Penerapan Asas Kelangsungan Usaha Menggunakan Uji Insolvensi: Upaya Mewujudkan Perlindungan Hukum Berbasis Keadilan Restrukturitatif Bagi Debitor Pailit dalam Penyelesaian Sengketa Kepailitan*. Pustaka Abadi, Jember, 2019, hlm. 39-40

Asshiddiqie, 2006, Theory Hans Kelesen Tentang Hukum, Cet I, Jakarta: Sekretariat Jenderal & Kepaniteraan Makamah Konstitusi RI, hlm. 110-111.

Bagir Manan, 1987, Peranan Peraturan Perundang-Undangan dalam Pembinaan Hukum Nasional, Bandung, Armico, hlm 13-14.

Bagir manan, 1992, Dasar-Dasar Perundang-Undangan Indonesia, Jakarta, Ind- Hill-Co, Jakarta, 1992, hlm. 18-19

Bambang Prihartono, 2015, Pengembangan Tol Laut dalam RPJMN 2015-2019 dan Implementasi 2015. Jakarta: Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia, hlm. 43-44

C.S.T. Kansil. 1980, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, Jakarta, Balai Pustaka, Jakarta), hlm. 102

D.A. Lasse, 2015, Manajemen Bisnis Transportasi Laut, Carter, dan Klaim, Jakarta, Raja Grafindo, hlm. 34

Djoko Trianto, 2014, Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi, Bandung, Mandar Maju, hlm.60-61

Djoko Triyanto, 2005, Bekerja Di Kapal, Bandung, Mandar Maju, hlm 3

Djumadi, 2004, Tentang Ketenagakerjaan,Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm.

29-30.

Dumairy. 1996, Perekonomian Indonesia Cetakan ke 5, Jakarta, Erlangga, halaman 73-74

Hardijan Rusli. 2003. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta, Ghalia Indonesia. hlm 12- 13

Iman Soepono, 1987, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, hlm. 55-56.

Indah Hartatik. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta, Laksana, hal. 315.

Ishaq. 2009, Dasar-dasar Ilmu Hukum. Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 43.

Johnny Ibrahim, 2006, Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif, Malang, Bayu Media Publishing, hal.. 303.

Kartini, 2013, Hukum Maritim, Yogyakarta, Deepublish, hlm. 80

Maria Farida Indrati Soeprapto, 2006, Ilmu Perundang-Undangan, Dasar-Dasar dan Pembentukannya, Yogyakarta, Kanisisus, hlm 3-4.

Peter Mahmud Marzuki. 2008, Pengantar Ilmu Hukum. Jakarta, hlm 158-159.

Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung,F Remaja Rosdakarya. Hal. 161-162

Prisnasari, Indah, 2019, Modern Slavery Pada Anak Buah Kapal (ABK) Perikanan Dalam Perspektif Hukum Hak Asasi Manusia, Jurnal JurisDiction, Volume. 2, Nomor. 2, hal. 476

R. Soedarmoko, Perlindungan Pekerja/Buruh dalam Perjanjian Kerja, Semarang, Tesis Universitas Diponegoro, hlm. 41

Rachmat Trijono, 2014, Dasar-Dasar Ilmu Pengetahuan Perundang-Undangan, Jakarta, Papas Sinar Sinanti, hlm 15-16

Rafael La Porta, 1999, Investor Protection and Corporate Governance, Journal of Financial Economics, No. 58, 1999): h. 9-10.

Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini, Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada, hlm. 261-262.

Satjipto Rahardjo, 2006, Ilmu Hukum, cet. VI, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 54-55

Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 53- 54

Sendjun H. Manulang. 2001. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. Jakarta, Rhineka Cipta. hlm. 3-4

Sentosa Sembiring, 2005, Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, Bandung, Nuansa Aulia, hlm.17-20

Setiono. 2004. Rule of Law (Supremasi Hukum). Surakarta: Magister Ilmu Hukum Programsarjana Universitas Sebelas Maret, hlm. 2-3

Sigit Sapto Nugroho, dkk. 2020, Metodologi Riset Hukum, Sukoharjo, Oase Pustaka, hal.94

Soedjono, 2010, Sarana-Sarana Penunjang Pengangkutan Laut, Jakarta: PT Bina Aksara, hlm. 27

Subekhan, *Perspektif Regulasi Manajemen Keselamatan Kapal Niaga di Indonesia-Damera Press*. Damera Press, Jakarta, 2023, hlm. 57-60

Sunaryati Hartono, 1991, Kapita Selekta Perbandingan Hukum, Bandung, Citra Aditya Bakti, hal. 1-2.

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, hal 7-8.

Taufik Firmanto, Apriyanto dan Rahma Melisha Fajrina. *Buku Referensi Dasar- Dasar Hukum: Teori dan Konsep*. Sonpedia Publishing Indonesia, Jambi, 2024, hlm. 13-14

Tim Penulis Kemenkomarves, *Menata Ruang Laut Indonesia,* Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi, Jakarta, 2021.

Umar Anwar, *Pengantar Ilmu Hukum*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, Aceh, 2022, hlm. 54-55

Wirawan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada. hal. 543.

Zulfikar Putra, Darmawan Wiridin, and H. Farid Wajdi. *Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja*. Ahlimedia Book, 2022, hlm. 52-53

### Jurnal

Adriana Mustafa. "Efektivitas Perjanjian Laut Antara Anak Buah Kapal Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008." Al-Daulah Vol (5) No. 2, 2016,

hlm. 256-267.

Agustina Balik, 2016, Tanggung Jawab Pengusaha Pelayaran Dalam Perjanjian Kerja Laut (Pkl) Terkait Dengan Jam Kerja, Jurnal Sasi, Volume 22 Nomor (2), hal. 12-13

Aziz Prama Pramuditya, Agus Mulya Karsona dan Holyness Singadimedja. "Perlindungan hukum anak buah kapal dalam aspek kesejahteraan di bidang hukum ketenagakerjaan." Jurnal Cakrawala Hukum (11) No. 2, 2020, hlm. 136-146.

Clark Xaverius Harwen Sumanti, 2024, Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Laut (Zee Arbeidsoverenkomst) Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, Lex Privatum Volume\_14\_Nomor\_02, hal

Clark Xaverius Harwen Sumanti, 2024, Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Laut (Zee Arbeidsoverenkomst) Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, Lex Privatum Vol. 14 Nomor 02, hal 1-12

Clark Xaverius Harwen Sumanti. "Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Laut (Zee Arbeidsoverenkomst) Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Dagang." Lex Privatum (14) No. 2 2024, hlm. 1-12

Devi Eka Verawati. "Pendampingan Perancangan Kontrak Kerja Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Di Desa Minggirsari Kabupaten Blitar." DiH: Jurnal Ilmu Hukum, 2022, hlm. 147-156.

Dobi Yuliansa,. "Implementasi Prinsip Negara Hukum dalam Meningkatkan Good Governance di Indonesia." Hutanasyah: Jurnal Hukum Tata Negara (3) No. 1, 2024, hlm. 39-60.

EK Netanyahu, dkk, 2020 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Laut Dalam Pemutusan Hubungan Kerja.” Lex Administratum Volume 8 Nomor (5).

Eka Nanda Ravizki, and Lintang Yudhantaka. "Artificial Intelligence Sebagai Subjek Hukum: Tinjauan Konseptual dan Tantangan Pengaturan di Indonesia." Notaire (5) No .3, 2022.

Emilia Nova Lina Siagian, Reminiser Halawa, and Syah Indrawan. "Perjanjian Kerja Laut Sebagai Jaminan Keselamatan Para Tenaga Kerja Atau Pelaut." Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora (2) No. 4, 2022, hlm. 341-347.

Firdaus Sitepu, 2018, Peranan Nakhoda Dalam Memotivasi Semangat Kerja Kru Di Atas Kapal Kn. Bima Sakti, Volume 7 Nomor (2), Jurnal Dinamika Bahari, hal. 2120

Hasrianto, "Pertanggungjawaban Nakhoda Pada Peristiwa Kecelakaan Kapal Menurut Undang-Undang Pelayaran." Journal of Law (Jurnal Ilmu Hukum)

(7) No. 1, 2021, hlm. 199-214.

Herizal, Wulandari. 2020, Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara I Pks Pulau Tiga Aceh Tamiang, Jurnal Sosial Humaniora Sigli (JSH), Volume 3 Nomor (1), hal 19-21

Janpatar Simamora. "Tafsir Makna Negara Hukum dalam Perspektif Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945." Jurnal Dinamika Hukum (14) No. 3, 2014, hlm. 547-561.

Kusdiantoro, 2019, Perikanan Tangkap Di Indonesia: Potret dan Tantangan Keberlanjutannya, Jurnal Sosial Ekonomi Kelautan dan Perikanan Vol.14 No. 2, 14-15

Lalu Hadi Adha. "Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Yang Bekerja Sebagai Awak Kapal Perikanan (AKP) Asing." Private Law (2) No. 3, 2022, hlm. 795-815

Laurensius Arliman. "Partisipasi Masyarakat Dalam Pembentukan PerundangUndangan Untuk Mewujudkan Negara Kesejahteraan Indonesia." Jurnal Politik Pemerintahan Dharma Praja, 2017, hlm. 59-72.

Leni Dwi Nurmala, and Yayan Hanapi. "Kajian Perlindungan Hukum Terhadap Anak Yang Berkonflik Dengan Hukum Dalam Sistem Peradilan Pidana Anak." Jurnal Ilmiah Hukum Dan Hak Asasi Manusia (3) No. 1, 2023, hlm. 1-7.

Muhamad Amin. "Peranan Pengangkutan Laut Sebagai Sarana Transportasi Masyarakat Indonesia." Fundamental: Jurnal Ilmiah Hukum (9) No. 2, 2020, hlm. 191-207.

Nadia Rulin Mahdalena, 2020, Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Awak Kapal Pada Pt. Batam Fast (Studi Penelitian Di Nongsa Pura Ferry Terminal), Jurnal Zona Keadilan, Vol 10 No 1, 80-92

Ni Luh Ariningsih Sari, 2023, Kedudukan Hak Waris Anak Angkat Dalam Hukum Positif Indonesia, *Ganec Swara*, Vol. 17 No. 3, hlm. 887-894

Ni Luh Ariningsih Sari, 2023, Kedudukan Hak Waris Anak Angkat Dalam Hukum Positif Indonesia, Ganec Swara, Vol. 17 No. 3, hlm. 887-894

Nurmiati Muhiddin, 2016, Efektivitas Perjanjian Kerja Laut Terhadap Keselamatan Kerja Anak Buah Kapal (Abk), Al Daulah : Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan Vol. 5 No. 1, 64-66

Nurmiati Muhiddin, 2016, Efektivitas Perjanjian Kerja Laut Terhadap Keselamatan Kerja Anak Buah Kapal, Volume 5 Nomor (1), Al-Daulah: Jurnal Hukum Piudana dan Ketenagakerjaan, hal 76-77.

Ridho Sadillah Ahmad, Nabitatus Sa'adah, Analisis Peranan Dan Strategi Dalam Melaksanakan Pengawasan Dan Penindakan Keimigrasian Terhadap Orang Asing, [Jurnal Spektrum Hukum](https://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/SH/index), Vol 18, No 1 (2021), Doi: [Http://Dx.Doi.Org/10.35973/Sh.V18i1.1286](https://dx.doi.org/10.35973/sh.v18i1.1286)

Satriya Aldi Putrazta, et al. "Perlindungan HAM Dari Perbudakan Modern Bagi ABK Indonesia di Kabupaten Tegal (Studi Pada ABK yang Tergabung Di Komunitas INFISA)." UNES Law Review (6) No. 1, 2023, hlm. 1783-1798.

Sri Wahyuni Laia, and Sodialman Daliwu. "Urgensi landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis dalam pembentukan undang-undang yang bersifat demokratis di indonesia." Jurnal Education and development (10) No. 1, 2022, hlm. 546-552.

Susi Sopiani, "Implikasi Hukum Ketidakterpenuhan Syarat Subjektif Dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Terhadap Keabsahan Perjanjian." Letterlijk (1) No. 2, 2024, hlm. 169-182.

Taufik Firmanto, Apriyanto dan Rahma Melisha Fajrina. Buku Referensi Dasar- Dasar Hukum: Teori dan Konsep. Sonpedia Publishing Indonesia, Jambi, 2024, hlm. 13-14

Thomas Narpati Hendrawan, Achmad Fitrian dan Gatut Hendro Tri Widodo. "Perlindungan Hukum Hak Awak Kapal Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Laut." Jurnal Penelitian Hukum Legalitas Volume (17) No. 1, 2023

Yati Nurhayati, Metodologi Normatif Dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum, JPHI: Jurnal Penegakan Hukum Indonesia, Volume 2 Nomor (1), hlm. 1-2

### Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Dagang

Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait Dengan Angkutan di Perairan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja