

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **V.1 Kesimpulan**

Perjanjian kerja laut antara PT. Anggaraksa Adi Sarana dengan anak buah kapal dibuat pada 26 Agustus 2009. Pada perjanjian kerja laut tersebut tertera mengenai isi dari surat perjanjian antara pemilik perusahaan Kapal Motor dengan anak buah kapal, berisikan sebagai berikut: Pasal 1 tentang Pengerjaan, Pasal 2 tentang Gaji dan Upah Lembur, Pasal 3 tentang Uang Pengganti Hari-hari Libur, Pasal 4 tentang Uang Delegasi, Pasal 5 tentang Jam Kerja Anak Buah Kapal, Pasal 6 tentang Disiplin, Pasal 7 tentang Pengangkutan dan Upah Pada Saat Diakhirinya Pengerjaan, Pasal 8 tentang Pertanggungungan dan Pasal 9 tentang Mulai berlakunya dan Jangka waktu Perjanjian Kerja Laut.

Berdasarkan hukum PKL (Perjanjian Kerja Laut) di Indonesia, terdapat dalam berbagai Peraturan Perundang-undangan di Indonesia, selain diatur dalam KUHD, khususnya Pasal 399 dan Pasal 400 KUHD, juga merujuk pada undang-undang pelayaran suatu peraturan pihak-pihak semuanya. Demikian tidak terlupakan dari peraturan Perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan mengenai Tenaga Kerja Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu).

Namun yang demikian untuk mengatur mengenai syarat-syarat gaji, hak dan kewajiban adalah Peraturan Pemerintah Kepelautan sebagai hubungan kerjanya yang didasarkan PKL (Perjanjian Kerja Laut) merujuk pada ketentuan KUHD yang saat ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dengan demikian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan dengan tegas bahwa pelaksanaan perjanjian kerja laut memang pengaturannya secara khusus. Termasuk ketika terjadi sengketa hubungan kerja maka penyelesaiannya melalui lembaga yang telah diamanatkan dalam KUHD yaitu Pengadilan Negeri. Hal ini sejalan dengan fatwa Mahkamah Agung RI No. 094/TUN/IX/1988 tanggal 16 September 1988, bahwa dalam KUHD tidak terlihat

satu ketentuan yang menyinggung adanya wewenang Panitia, selain instansi Pengadilan Negeri dan aparat Direktorat Kementerian Kelautan. Fungsi perjanjian kerja pada umumnya adalah sebagai alat control bagi para pihak, untuk membatasi hak dan kewajibannya sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam menjalankan kewajiban serta mengambil hak-haknya. Pengusaha kapal dan Nakhoda atau anak buah kapal, mempunyai peran penting yang sama, dalam konteks hubungan kerja yang mutualistik, peran serta para pihak dalam menentukan batas-batas kewenangannya adalah sangat penting. Dengan demikian posisi tawar para pihak, khususnya pelaut dan pengusaha kapal dapat terjaga keseimbangannya.

Perlindungan hukum bagi pelaut, khususnya pelaut yang bekerja di atas kapal-kapal milik pengusaha kapal PT. Anggaraksa Adi Sarana berupa adanya jaminan penerapan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (*good corporate governance and fully compliance*) yang menjamin berlangsungnya tata kerja dan kinerja pelaut di atas kapal milik pengusaha. Dipatuhinya seluruh ketentuan tersebut menjamin berlangsungnya hubungan kerja antara pengusaha kapal dan pelaut atau anak buah kapal. Perselisihan yang timbul sehubungan dengan ditutupnya PKL adalah sepenuhnya para pihak menundukkan diri kepada klausul-klausul yang ada dalam perjanjian kerja tersebut. Misalnya jika perselisihan tersebut menyangkut upah, maka para pihak dapat mengajukan keberatannya melalui Pengadilan Negeri, dimana kantor pengusaha kapal tersebut berdomisili ( Pasal 421 ayat 1 KUHD). Ketentuan-ketentuannya yang berlaku di Negara Republik Indonesia sepanjang masih berlaku dan belum dicabut serta bertentangan dengan peraturan yang ada, maka dapat dijadikan pegangan bagi para pihak yang terikat di dalam PKL untuk mendapatkan hak dan melaksanakan kewajibannya.

## V.2 Saran

Dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat hal-hal yang tidak secara tegas disebutkan tentang perjanjian kerja tertulis, khususnya pada Pasal 51 ayat 1 dan 2, hal tersebut menimbulkan penafsiran berbagai pihak, mengingat undang-undang tersebut mempunyai kedudukan sebagai dasar hukum bagi masalah

ketenagakerjaan di Indonesia. Kiranya pembuat undang-undang dapat lebih konsen kepada pembentukan undang-undang ketenagakerjaan yang tidak hanya mengatur pekerjaan didarat melainkan juga pekerjaan yang berada dilaut atau diataskapal, mengingat banyaknya potensi tenaga kerja dilaut yang hingga kini masih banyak yang belum terlindungi, bahkan banyak tenaga kerja laut yang tidak mempunyai perjanjian kerja laut. Membentuk undang-undang tidak hanya kepada pihak tertentu, tetapi lebih kepada perlu adanya jaminan kepastian hukum bagi pengusaha yang menjalankan kegiatan usahanya di Indonesia dan perlindungan hukum bagi pekerja khususnya pekerja dikapal seperti nakhoda dan anak buah kapal.

Semua ketentuan tentang pelayaran banyak meratifikasi dan mengadopsi dari ketentuan internasional, maka diperlukan perangkat khusus dari pihak pengusaha dan pekerja seperti nakhoda dan anak buah kapal untuk meningkatkan kemampuannya, terutama dalam memahami hak dan kewajibannya. Sehingga tidak terjadi ketidakseimbangan dalam memenuhi kepentingannya. Khususnya berkenaan dengan jangka waktu perjanjian kerja laut. Supaya para pihak tidak saling menyimpangi ketentuan. Maka perlu dituangkan lebih rinci lagi mengenai hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja laut yang telah ada sekarang. Termasuk dan tidak terbatas pada hal-hal yang berkenaan dengan upah, uang cuti, uang pengobatan, uang makan (jika diberikan dalam bentuk uang) dan hal-hal lain yang dianggap penting namun tidak tercantum dalam perjanjian kerja laut yang ada saat ini. Jadi sangat penting dibentuk ketentuan hukum tentang pengaturan hak dan kewajiban para pelaut di Indonesia dengan memperhatikan juga bagaimana penerimaan dan pelaksanaannya ditengah-tengah masyarakat. Perjanjian kerja yang ada saat ini perlu ditinjau ulang keberadaannya serta diperbaiki dengan memberikan porsi yang sebanding antara hak dan kewajiban nakhoda dan anak buah kapal.