

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Perjanjian Kerja Laut/Kepelautan**

Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah perjanjian yang dibuat antara seorang pengusaha kapal disatu pihak dengan seorang buruh dipihak lain, dengan mana pihak tersebut terakhir menyanggupi untuk dibawah perintah pengusaha itu melakukan pekerjaan dengan mendapat upah baik sebagai nakhoda atau anak kapal (KUHD ps 395). Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah perjanjian kerja perorangan yang ditanda tangani oleh pelaut Indonesia dengan pengusaha angkutan di perairan (PP 7 thn.2000), Menurut KUHD PKL antara pengusaha kapal harus dibuat tertulis tetapi tidak harus dihadapan pejabat Pemerintah, sedangkan PKL untuk anak kapal harus tertulis dan dibuat dihadapan pejabat Pemerintah. Tetapi sesuai Peraturan Pemerintah No.7 tahun 2000 semua PKL harus diketahui oleh Pejabat Pemerintah yang ditunjuk oleh Menteri.

Selain dari PKL kita mengenal Perjanjian Kerja Kolektif (PKK) atau disebut juga Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yaitu perjanjian antara satu atau beberapa pengusaha kapal dengan satu atau beberapa organisasi perburuhan. Alasan mendesak dari pihak buruh adalah keadaan yang mengakibatkan pihak buruh secara wajartidak dapat ditolerir untuk melenjutkan hubungan kerja, misalnya:

- a. Majikan menganiaya, mengancam atau menghina secara kasar.
- b. Membujuk untuk berbuat hal-hal yang bertentangan dengan undang-undang.
- c. Tidak membayar upah pada waktunya.
- d. Melalaikan kewajiban yang dibebankan dalam PKL.
- e. Bila kapal dioperasikan untuk penyelundupan.
- f. Bila makanan tidak layak.

- g. Bila tempat tinggal dikapal jelek sehingga mempengaruhi kesehatan bila PKL ingin diputuskan dengan alasan mendesak maka harus disampaikan secepat mungkin kepada pihak lain.

Apabila tidak disampaikan secepat mungkin maka alasan mendesak berubah menjadi alasan penting. Untuk keputusan dengan alasan penting harus diajukan melalui Pengadilan Negeri atau kalau diluar Negeri melalui Perwakilan R.I.

## **2.2 Pengertian Hambatan Perjanjian Kerja Laut/Kepelautan**

Hambatan adalah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002: 385) hambatan adalah halangan atau rintangan. Hambatan memiliki arti yang sangat penting dalam setiap melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan. Suatu tugas atau pekerjaan tidak akan terlaksana apabila ada suatu hambatan yang mengganggu pekerjaan tersebut. Hambatan merupakan keadaan yang dapat menyebabkan pelaksanaan terganggu dan tidak terlaksana dengan baik. Dalam melakukan kegiatan seringkali ada beberapa hal yang menjadi penghambat tercapainya tujuan, baik itu hambatan dalam pelaksanaan program maupun dalam hal pengembangannya. Hal itu merupakan rangkaian hambatan yang dialami seseorang dalam belajar. Menurut Rochman Natawijaya dalam Sutriyanto (2009: 7), hambatan belajar adalah suatu hal atau peristiwa yang ikut menyebabkan suatu keadaan yang menghambat dalam mengaplikasikannya pada saat proses pembelajaran berlangsung.

Penyijilan Setiap pelaut yang bekerja dikapal dengan ukuran dari GT 35 untuk kapal jenis tertentu (kapal mooring, kapal yang melayani pemboran lepas pantai), ukuran GT 35 atau lebih untuk yang digerakkan dengan tenaga penggerak mesin, dan ukuran GT 105 atau lebih untuk kapal tanpa tenaga penggerak mesin, harus disijil oleh pejabat Pemerintah yang ditunjuk oleh Menteri. Yang dimaksud dengan disijil adalah memasukkan kedalam Buku Sijil yang merupakan buku yang berisi daftar awak kapal yang bekerja diatas kapal. Sesuai dengan jabatannya setelah

memenuhi persyaratan tertentu. Sijil awak kapal diatur dalam pasal 341, 375 dan 376 KUHD dan mempunyai sifat deklaratif saja. Menurut KUHD sijil kapal adalah daftar dari semua orang yang harus melakukan dinas sebagai anak kapal. Dinas anak kapal adalah pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang diterima untuk bekerja dikapal kecuali pekerjaan Nakhoda.

### **2.3 Pengertian Penerapan Perjanjian Kerja Laut/Kepelautan**

Penerapan perjanjian laut merupakan dasar hukum yang mempunyai ketentuan PKL dalam KUHD tersebut, merujuk lebih lanjut pada ketentuan perjanjian-perjanjian melakukan pekerjaan (Bab Ketujuh A – Buku II) KUH Perdata, seperti misalnya disebut dalam Pasal 396 KUHD, yang menyebutkan bahwa, “Terhadap PKL berlakulah selain ketentuan-ketentuan dari Bab (PKL) ini, (juga berlaku) ketentuan-ketentuan dari Bagian Kedua, Ketiga, Keempat, dan Kelima dari Bab Ketujuh A dari Buku Ketiga KUH Perdata, sekedar berlakunya ketentuan-ketentuan itu tidak dengan tegas dikecualikan”. Artinya, selain diatur dalam KUHD, PKL juga tunduk pada Bab Ketujuh A (tentang Perjanjian-perjanjian Untuk Melakukan Pekerjaan) dari Buku Ketiga (tentang Perikatan) KUH Perdata, sepanjang tidak diatur khusus (dengan tegas) dalam KUHD. Ketentuan yang dirujuk dalam KUH Perdata sebagaimana dimaksud Pasal 396 tersebut di atas, adalah: Bagian Kedua (mengenai Perjanjian Perburuhan Pada Umumnya), Bagian Ketiga (mengenai Kewajiban Majikan), Bagian Keempat (mengenai Kewajiban Buruh), dan Bagian Kelima (mengenai Berbagai-bagai Cara Berakhirnya Perhubungan Kerja Yang Diterbitkan dari Perjanjian). Saat ini, ketentuan-ketentuan dalam Bab Ketujuh A KUH Perdata dimaksud sebagian besar (hampir seluruhnya) sudah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”). Dengan demikian rujukan ketentuan dalam KUH Perdata (sebagaimana dimaksud Pasal 396 KUHD) sudah mengacu pada UU Ketenagakerjaan yang sekarang.

Dalam Perjanjian Kerja Laut (“PKL”), kedudukan seorang nahkoda sama dengan buruh pada umumnya, oleh karena itu segala ketentuan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku bagi seorang pekerja/buruh juga berlaku bagi nahkoda, kecuali ditentukan lain dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (“KUHD”). Secara umum PKL sudah diatur dalam beberapa undang-undang yaitu KUHD, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (“KUH Per”), dan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran (“UU Pelayaran”). Di dalamnya terdapat tiga aspek yang kesemuanya bersentuhan dengan aspek dagang, teknis pelayaran, dan aspek ketenagakerjaan. Dalam kaitannya dengan hubungan kerja antara pengusaha dengan Anak Buah Kapal (“ABK”), dapat diketahui bahwa dasar dari hubungan kerja tersebut adalah PKL yang diatur dalam KUHD, dan memberikan kewenangan bagi Syahbandar sebagai pihak ketiga dalam proses penyelesaian perselisihan antara ABK dan pengusaha. Hal ini menunjukkan bahwa, terdapat dua pengaturan dalam proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (“PHK”) yang dilakukan perusahaan terhadap ABK, serta adanya 2 (dua) pihak sebagai pihak ketiga dalam proses penyelesaian PHK yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja (ABK).

Tentang perselisihan, apabila terjadi perselisihan perdata murni, penyelesaiannya mengacu pada hukum acara perdata, sedangkan apabila perselisihan tersebut berkaitan dengan teknis pelayaran, penyelesaiannya mengacu pada peraturan UU Pelayaran, akan tetapi apabila terjadi perselisihan yang berkaitan dengan hubungan industrial, ada dua pihak yang merasa memiliki kewenangan dalam menyelesaikan perselisihan diantara perusahaan dengan ABK, yaitu pihak Dinas Ketenagakerjaan yang diberi kewenangan oleh UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU PPHI”) dan pihak Syahbandar yang diberi kewenangan oleh KUHD. Untuk penyelesaiannya

menggunakan asas hukum *lex specialis derogat legi generali* (ketentuan yang khusus menyampingkan ketentuan yang sifatnya umum), yang tidak hanya sebatas ketentuan khusus menyampingkan ketentuan yang sifatnya umum, tetapi terhadap peristiwa khusus dapat juga diperlakukan undang-undang yang menyebutkan peristiwa yang lebih luas atau lebih umum, yang juga dapat mencakup peristiwa khusus tersebut.

ABK dan PKL memiliki sifat kekhususan dibandingkan pekerja dan perjanjian kerja pada umumnya. Di dalam pasal 1 KUHD, dinyatakan bahwa KUHD sebagai ketentuan yang khusus terhadap KUHPerduta. Sementara itu, pasal 396 KUHD menempatkan pengaturan PKL didalam KUHD sebagai ketentuan yang sifatnya khusus terhadap ketentuan didalam Buku III KUHPerduta pada bab VII A, yang mengatur tentang perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa ketentuan PKL didalam KUHD memiliki sifat yang khusus. Dengan demikian, dalam proses penyelesaian PHK perusahaan dengan ABK, maka penyelesaiannya dapat didasarkan pada KUHD dengan UU PPHI secara bersama-sama, dengan melibatkan pihak Syahbandar dan pihak Dinas Ketenagakerjaan sebagai pihak ketiga dalam proses penyelesaiannya.

#### **2.4 Pengertian Dokumen-dokumen Perjanjian Kerja Laut/Kelautan**

Perjanjian Kerja Laut adalah perjanjian antara pemilik kapal/penanggung jawab perusahaan dengan nakhoda dan anak buah kapal baik yang dilakukan perorangan maupun secara kolektif yang disahkan oleh Syahbandar di pelabuhan perikanan. Surat Persetujuan Berlayar, yang selanjutnya disingkat SPB, adalah dokumen negara yang dikeluarkan oleh Syahbandar di pelabuhan perikanan kepada setiap kapal perikanan yang akan berlayar meninggalkan pelabuhan perikanan setelah kapal perikanan memenuhi persyaratan kelayak lautan kapal, layak tangkap, dan layak simpan. Petugas Kesyahbandaran di pelabuhan perikanan adalah petugas

yang ditempatkan di pelabuhan perikanan untuk membantu pelaksanaan tugas dan wewenang Syahbandar di pelabuhan perikanan. Menteri adalah Menteri Kelautan dan Perikanan. Surat penugasan pemantau kapal penangkap ikan dan kapal pengangkut ikan untuk kapal yang diwajibkan menerima pemantau kapal penangkap ikan dan kapal pengangkut ikan.

buku pelaut (seamen book) atau paspor untuk nakhoda dan ABK berkewarganegaraan asing. Izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing(IMTA) untuk kapal yang mempekerjakan tenaga kerja asing. Perjanjian kerja laut atau daftar nakhoda dan ABK, kemudahan khusus keimigrasian (DAHSUSKIM) untuk kapal yang mempekerjakan tenaga kerja asing dan sertifikat radio kapal. Pengakhiran ikatan kerja dapat dilakukan dengan secara sah dan tidak sah.

Pengakhiran secara sah:

- a. Kedua belah pihak menyetujui.
- b. PKL sudah berakhir.
- c. Salah satu pihak membayar kompensasi
- d. Pelaut meninggal dunia
- e. Alasan mendesak
- f. Alasan penting.

Pesyaratan untuk bekerja di kapal:

- a. Berumur sekurang-kurangnya 18 tahun
- b. Sehat jasmani dan rohani berdasarkan hasil pemeriksaan dari rumah sakit yang ditunjuk pemerintah.
- c. Memiliki sertifikat Keahlian Pelaut dan/atau Sertifikat Ketrampilan Pelaut
- d. Disijil.

## **2.5 Pengertian Kebijakan Perjanjian Kerja Laut/Kepelautan**

Dalam menganalisis hal-hal yang berhubungan dengan implementasi kebijakan pemerintah tentang Sistem Standar Mutu Kepelautan Indonesia perlu dikemukakan teori atau konsep tentang implementasi kebijakan. Kebijakan pemerintah tidak hanya dirumuskan dan diformulasikan kedalam bentuk keputusan, melainkan perlu diwujudkan dalam bentuk implementasi kebijakan, yaitu suatu aktivitas nyata untuk mencapai hasil atau tujuan yang diinginkan, baik oleh pemerintah, maupun masyarakat. Kebijakan Perjanjian Kelautan adalah mewujudkan kelautan menjadi Poros Maritim Dunia, yaitu menjadi sebuah kepelautan maritim yang maju, berdaulat, mandiri, kuat, serta mampu memberikan kontribusi positif bagi keamanan dan perdamaian kawasan dan dunia sesuai dengan kepentingan nasional. Kebijakan Kelautan Indonesia disusun dengan mengacu pada Visi Pembangunan Indonesia yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 dan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 tentang Kelautan. Guna mewujudkan visi Kelautan Indonesia perlu disusun sasaran sebagai misi dari Kebijakan Kelautan Indonesia, yaitu salah satunya terkelolanya sumber daya kelautan secara optimal dan berkelanjutan.