

**EFEKTIFITAS PERJANJIAN KERJA DALAM  
KESELAMATAN KERJA ANAK BUAH  
KAPAL**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat  
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

**Oleh :**

**ADENIA H. SINAMBELA**

**1606200461**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2020**



*Unggul, Cerdas dan Terpercaya*

*Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya*

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 662

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir: Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI**

Pendaftaran Skripsi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Strata I bagi:

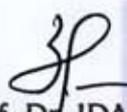
NAMA : ADENIA HIDAYAH SINAMBELA  
NPM : 1606200461  
PRODI/BAGIAN : HUKUM / PERDATA  
JUDUL : EFEKTIVITAS PERJANJIAN KERJA TERHADAP KESELAMATAN KERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK)

Dengan diterimanya skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Komprehensif, penulis berhak memakai gelar:

**SARJANA HUKUM (S.H)**

Diketahui  
Dekan

Pembimbing

  
Assoc. Prof. Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H  
NIDN: 0003036001

  
Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, SH, M.Hum  
NIDN: 001166204

Unggul | Cerdas | Terpercaya



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id), [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA**  
**UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA**  
**BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I**

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 12 November 2020, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

**MENETAPKAN**

**NAMA** : ADENIA HIDAYAH SINAMBELA  
**NPM** : 1606200461  
**PRODI/BAGIAN** : HUKUM/ PERDATA  
**JUDUL SKRIPSI** : EFEKTIFITAS PERJANJIAN KERJA TERHADAP KESELAMATAN KERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK)

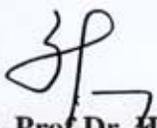
**Dinyatakan** : (A-) Lulus Yudisium dengan predikat Baik  
( ) Lulus Bersyarat, memperbaiki/ujian ulang  
( ) Tidak Lulus

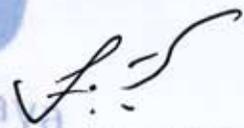
Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Perdata

**Ketua**

**PANITIA UJIAN**

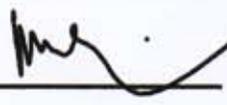
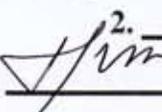
**Sekretaris**

  
Assoc. Prof. Dr. FIDA HANIFAH, S.H., M.H.  
NIDN: 0003036001

  
FAISAL, S.H., M.Hum  
NIDN: 0122087502

**ANGGOTA PENGUJI:**

1. MUKLIS, S.H., M.H.
2. RACHMAD ABDUH, S.H., M.H.
3. Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum.

1.   
2.   
3. 



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 662  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id  
Bankir: Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut.

*Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya*

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**NAMA** : ADENIA H SINAMBELA  
**NPM** : 1606200461  
**PRODI/BAGIAN** : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA  
**JUDUL** : EFEKTIVITAS PERJANJIAN KERJA TERHADAP KESELAMATAN KERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK)

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada  
Panitia Ujian Skripsi

Medan, 05 November 2020

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, H. SH., M.Hum

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website: <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahumumsu.ac.id> E-mail: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id), [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id)

*Tila mengawasi surat ini, agar disebutkan Nomor dan tanggalnya*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

**NAMA** : ADENIA H SINAMBELA  
**NPM** : 1606200461  
**PRODI/BAGIAN** : ILMU HUKUM/ HUKUM PERDATA  
**JUDUL SKRIPSI** : EFEKTIVITAS PERJANJIAN KERJA TERHADAP KESELAMATAN KERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK)  
**Pembimbing** : Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, H. SH., M.Hum

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
23 JUNI 2020	JUDUL DAN RUMUSAN MASALAH	
1 JULI 2020	LATAR BELAKANG	
2 JULI 2020	DEFINISI OPERASIONAL DAN TINJAUAN PUSTAKA	
15 JULI 2020	SEMINAR PROPOSAL	
23 JULI 2020	BAB I s/d BAB IV	
5 AGUSTUS 2020	PERBAIKAN PENULISAN FOOTNOTE	
7 OKT 2020	PERBAIKAN DAFTAR PUSTAKA	
12 OKT 2020	BEDAH BUKU	
5 Nov 2020		

Diketahui  
DEKAN FAKULTAS HUKUM

(Assoc. Prof. Dr. IBA HANIFAH, SH., MH)

DOSEN PEMBIMBING

(Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, H. SH., M.Hum)

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adenia Hidayah Sinambela  
NPM : 1606200461  
Program : Strata-1  
Fakultas : Hukum  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Bagian : Hukum Perdata  
Judul Skripsi : Efektivitas Perjanjian Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Anak Buah Kapal (ABK)

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 6 November 2020

Saya yang menyatakan



  
Adenia Hidayah Sinambela

## **ABSTRAK**

### **EFEKTIFITAS PERJANJIAN KERJA DALAM KESELAMATAN KERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK)**

**Adenia Hidayah Sinambela**

Perjanjian Kerja menurut Pasal 1601 a KUHPerdara adalah suatu persetujuan, bahwa pihak kesatu, yaitu pekerja, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu pengusaha, dengan upah selama waktu tertentu. Istilah perjanjian kerja sebenarnya tidak dikenal dalam KUHPerdara, yang ada ialah Perikatan atau Verbintenis (Pasal 1233) dan persetujuan atau overreenkomst (Pasal 1313). Di Indonesia, istilah Verbintenis di terjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, perutusan dan perjanjian. Istilah overreenkomst diterjemahkan kedalam dua arti yaitu perjanjian dan persetujuan. Jika menggunakan Pasal 1313 KUHPerdara, batasan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal. Permasalahan yang diteliti adalah mengenai Perjanjian Kerja terhadap keselamatan kerja Anak Buah Kapal (ABK). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kekuatan hukum perjanjian kerja dalam keselamatan kerja Anak Buah Kapal (ABK), mengetahui akibat hukum apabila tidak adanya perjanjian kerja terhadap perusahaan agensi terkait dengan Anak Buah Kapal (ABK), untuk mengetahui faktor faktor penghambat dalam pelaksanaan perjanjian kerja di kapal.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian yuridis normatif yaitu dengan mengelola data dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kekuatan hukum perjanjian kerja terhadap keselamatan kerja ABK adalah kebebasan membuat kontrak ini tidak serta merta membebaskan para pihak untuk membuat kontrak sebebaskan-bebasnya sesuai yang diinginkan. Kontrak apapun yang dibuat harus tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan serta memenuhi Pasal 1320 KUH Perdata sebagai syarat sahnya sebuah perjanjian. Akibat hukum apabila tidak adanya perjanjian kerja terhadap perusahaan agensi terkait dengan ABK ialah terjadi kesenjangan antara perusahaan dengan buruh serta terbengkalainya hak dan kewajiban antara para pihak. Faktor faktor penghambat dalam pelaksanaan perjanjian kerja di kapal yaitu faktor eksternal dimana hambatan berasal dari calon buruh itu sendiri, atau faktor internal yang berasal dari dalam perusahaan agensi yang melakukan tindak kecurangan.

**Kata Kunci : Perjanjian Kerja, Keselamatan Kerja, Anak Buah Kapal**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perjanjian adalah wahana bagi seseorang yang memungkinkan orang lain berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu. Pada dasarnya tidak ada seorang pun di dunia ini yang boleh memaksa orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu kecuali atas kesediaannya sendiri. Seseorang bersedia melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan oleh pihak lain tentunya atas alasan tertentu dan hal itu terlebih dahulu dipersyaratkan dalam kesepakatan.<sup>1</sup>

Perjanjian kerja itu harus dibuat atau mencerminkan keadilan dan menguntungkan kedua belah pihak, sebab apabila perjanjian itu telah disahkan dan ternyata salah satu pihak melakukan tuntutan karena merasa dirugikan, maka tuntutannya adalah kuat, karena menurut Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang terlibat atau membuatnya.

Dengan diadakannya perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan, antara lain mengenai syarat syarat

---

<sup>1</sup> Djoko Imbawani Atmadjaja, 2017, *Hukum Perdata*, Malang: Setara Press), halaman. 86

kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutus hubungan kerja.<sup>2</sup>

Terjadi di Indonesia, para ABK di sebuah kapal harus bekerja 18 jam perhari hingga mengonsumsi makanan yang tidak layak. Bahkan, ada empat WNI kru kapal tersebut meninggal dunia. Tiga jenazahnya dilarung ke laut dan satu ABK meninggal di rumah sakit di Busan, Korea Selatan. Dalam perjanjiannya para ABK diiming-imingi gaji sebesar 4.200 dollar AS untuk 14 bulan waktu kerja. Namun, ABK yang diberangkatkan PT APJ tidak menerima gaji sama sekali. Sementara, kru kapal yang diberangkatkan PT SMG hanya menerima upah sebesar 1.350 dollar AS selama 14 bulan bekerja. Gaji kru kapal yang diberangkatkan PT LPB malah dipotong. Pada akhirnya, para ABK hanya menerima 650 dollar AS dari upah yang dijanjikan di dalam negeri sendiri, kasus tersebut sedang diinvestigasi oleh Direktorat Tindak Pidana Umum Bareskrim Polri. Tak dipungkiri, kasus tersebut memantik pembahasan lebih jauh mengenai penempatan ABK Indonesia di kapal asing. Kepala Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Benny Ramdhani mengatakan bahwa karena tidak adanya data data yang akurat terkait *manning agency*, ABK yang ditempatkan, perusahaan agensi di luar negeri, serta pengguna jasa membuat penanganan terhadap ABK terhambat.

---

<sup>2</sup> Aloysius Uwiyono dkk, 2014, Asas Asas Hukum Perburuhan, Jakarta: Rajawali Pers, halaman 52

Tidak efektifnya regulasi yang ada dinilai berkontribusi meningkatkan kerentanan para ABK menjadi korban perbudakan modern. Penegakan hukum yang masih lemah memberi efek para ABK WNI memiliki kerentanan berlipat ketika bekerja di kapal asing karena penempatan ABK asal Indonesia hanya dipandang sebagai bisnis. Cara pandang inilah yang membuat posisi ABK asal Indonesia kerap menjadi obyek perbudakan. SBMI mencatat, bentuk-bentuk perbudakan modern di atas kapal yang dialami ABK selama ini menyangkut aspek tenaga atau fisik, psikologis, seksual, dan ekonomi.

Firman Allah Swt dalam surat an-Nisa ayat 29

يَأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَهُمْ بِالْبَاطِلِ أَلِ انْتِجَارٍ عَنْ زَاحِمَاتِكُمْ أَنفُسِكُمْ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan cara yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan dasar suka sama suka diantara kamu.” Dalam hal kontrak kerja termasuk juga jelas dalam hal suatu pekerjaan yang akan dikerjakan, upah yang akan diterima, masa waktu bekerja dan lain sebagainya.

وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْقُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ عَلَيْكُمْ كَفِيلًا إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ

Artinya : Dan tepatilah janji dengan Allah apabila kamu berjanji dan janganlah kamu melanggar sumpah, setelah diikrarkan, sedang kamu telah menjadikan Allah sebagai saksimu (terhadap sumpah itu). Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu perbuat. (An-Nahl ayat 91)

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dari itu penulis mengangkat skripsi yang berjudul **“Efektifitas Perjanjian Kerja Dalam Keselamatan Kerja Abk (Anak Buah Kapal)”**

#### 1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana kekuatan hukum perjanjian kerja dalam keselamatan kerja ABK (Anak Buah Kapal) ?
- b. Bagaimana akibat hukum apabila tidak adanya perjanjian kerja terhadap perusahaan agensi terkait dengan ABK (Anak Buah Kapal) ?
- c. Faktor faktor penghambat dalam pelaksanaan perjanjian kerja di kapal ?

#### 2. Faedah Penelitian

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang telah diuraikan tersebut, maka diharapkan penelitian ini memberikan faedah kepada banyak pihak. Penelitian yang dilaksanakan harus berfaedah baik secara teoritis maupun praktis,<sup>3</sup>yaitu :

##### a. Secara Teoritis

Faedah dari segi teoritis adalah faedah sebagai sumbangan baik kepada ilmu pengetahuan pada umumnya maupun kepada ilmu hukum pada khususnya. Dalam hal

---

<sup>3</sup> Ida Hanifah,dkk.2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*, Medan: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, halaman 16

ini pengetahuan ilmu hukum yang khusus tersebut ialah hal-hal yang berhubungan dengan Hukum Perdata, dalam hal perlindungan hukum terhadap pemegang hak paten sederhana.

b. Secara Praktis

Faedah dari segi praktisnya penelitian ini berfaedah bagi kepentingan negara, bangsa dan masyarakat. Serta dapat bermanfaat dan berguna bagi saya sendiri sebagai peneliti.

**B. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui kekuatan hukum perjanjian kerja dalam keselamatan kerja ABK
- b. Untuk mengetahui akibat hukum apabila tidak adanya perjanjian kerja terhadap perusahaan agensi terkait dengan ABK
- c. Untuk mengetahui faktor faktor penghambat dalam pelaksanaan perjanjian kerja di kapal

**C. Definisi Operasional**

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Konsep merupakan salah satu unsur konkrit dari teori. Namun demikian,

masih diperlukan penjabaran lebih lanjut dari konsep ini dengan jalan memberikan definisi operasionalnya. Untuk ilmu hukum dapat diambil misalnya dari peraturan perundang-undangan dan pendapat para ahli. Definisi operasional mempunyai tujuan untuk mempersempit cakupan makna variasi sehingga data yang diambil akan lebih terfokus.<sup>4</sup> Definisi operasional itu antara lain :

1. Perjanjian Kerja menurut Pasal 1601 a KUH Perdata adalah “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikat dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”
2. Keselamatan Kerja menurut UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (hukum keselamatan kerja) meletakkan prinsip dasar pelaksanaan keselamatan kerja. Langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mencegah kecelakaan dan ledakan; mengurangi kemungkinan kebakaran dan cara penanggulangan kebakaran; dan langkah-langkah lainnya yang diatur sehubungan dengan tempat kerja. Hukum juga memiliki aturan tentang pintu darurat; pertolongan pertama pada kecelakaan, perlindungan dari polusi seperti gas, suara dan lain-lain; perlindungan dari penyakit karena pekerjaan; dan aturan mengenai perlengkapan keselamatan bagi pekerja/buruh. Semua kecelakaan kerja

---

<sup>4</sup>*Ibid.*, halaman 17

3. harus dilaporkan pada petugas yang ditunjuk oleh departemen tenaga kerja. Hukum keselamatan kerja mengatur tentang daftar pekerjaan yang mengharuskan pemeriksaan kesehatan pekerja/buruh sebelum bekerja. Pemeriksaan kesehatan rutin juga harus dilaksanakan.
4. ABK menurut UU Republik Indonesia No. 17 Tahun 2008 Pasal 1 ayat (40) dan (42) Tentang Pelayaran adalah “Awak Kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijil (40), Anak Buah Kapal adalah Awak Kapal selain Nakhoda (42)”.
5. Organisasi Buruh pada Pasal 1 ayat (8) UU no.2/2004 memberikan arti pada serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk oleh, dari, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.<sup>5</sup>

#### **D. Keaslian Penelitian**

Persoalan mengenai perjanjian ABK bukanlah merupakan hal baru. Oleh karenanya, penulis meyakini telah banyak peneliti-peneliti sebelumnya yang mengangkat tentang Perjanjian Kerja dalam Keselamatan Kerja ABK ini sebagai tajuk

---

<sup>5</sup> Koesparmono Irsan, 2016, Hukum Tenagakerja, Jakarta: Penerbit Erlangga, halaman 30

dalam berbagai penelitian, namun berdasarkan bahan kepustakaan yang ditemukan baik melalui searching via internet maupun penelusuran kepustakaan. Pokok bahasan yang penulis teliti terkait **“EFEKTIFITAS PERJANJIAN KERJA DALAM KESELAMATAN KERJA ABK (ANAK BUAH KAPAL)”**.

Dari beberapa judul penelitian yang pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya, ada dua judul yang hamper mendekati sama dengan penelitian dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. Skripsi Adilfina Lily Watratan, NPM 201441002, Mahasiswi Hukum Universitas Katolik Widya Karya Malang, Tahun 2018 yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap ABK Pada PT. Kalwedo Kidakela Maluku Tenggara Barat Ditinjau Dari Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.       yuridis empiris yaitu penelitian terhadap perilaku masyarakat dengan cara studi kasus,dimana penelitian dilaksanakan dengan penelitian lapangan sehingga dapat menjawab rumusan masalah.
2. Skripsi Irene Yasvinka Saragih, NIM: 1510611013, Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Veteran Jakarta, Tahun 2019 yang berjudul “Perlindungan Hukum Anak Buah Kapal (ABK) Indonesia di Kapal Asing”. Skripsi ini merupakan penelitian Normatif yang lebih menekankan pada analisi hukum terhdap perlindungan hukum bagi ABK Indonesia di Kapal Asing

## E. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan salah satu faktor suatu permasalahan yang akan dibahas, dimana metode penelitian merupakan cara utama yang bertujuan untuk mencapai tingkat penelitian ilmiah. Sesuai dengan rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka metode penelitian yang akan dilakukan meliputi :

### 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Peneliti diwajibkan mencantumkan jenis dan pendekatan penelitian yang akan dilakukan. Jenis penelitian hukum ini menggunakan pendekatan yang dititikberatkan kepada penelitian hukum normatif (yuridis normatif) dengan konsep hukum yang berkaitan dengan analisis dan konstruksi yang dilakukan dengan metode tertentu, bersifat sistematis, dan konsisten untuk mengungkapkan kebenaran.

### 2. Sifat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan sifat penelitian deskriptif merupakan penelitian yang hanya semata-mata melukiskan keadaan obyek atau peristiwa tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Ida Hanifah, dkk.2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan:Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, halaman 20

### 3. Sumber Data

- a. Data yang bersumber dari hukum Islam yaitu Al-Quran dan Hadist(Sunah Rasul) sebagaimana disebutkan dalam Alquran Al-Maidah ayat 1 :

قال تعالى: يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود (المائدة 5/1)

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu. Ayat Alquran ini dengan tegas memerintahkan setiap pelaku kontrak untuk melaksanakan dan memenuhi apa yang dijanjikan dalam kontrak. Janji-janji yang telah diucapkan harus dilaksanakan. Dengan demikian kebebasan berkontrak bukanlah asas yang hanya terdapat dalam hukum Kanonik Barat, karena ajaran Islam yang bersumberkan wahyu sejak 14 abad yang lalu telah merumuskan asas ini.

- b. Data sekunder, terdiri dari :

(1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat seperti; Undang undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Republik Indonesia No. 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

(2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi yang meliputi hasil-

hasil penelitian, buku-buku yang terkait dengan penelitian, hasil karya dari kalangan hukum.

(3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder berupa kamus hukum atau kamus ensiklopedia untuk menjelaskan maksud atau istilah-istilah yang sulit untuk diartikan<sup>7</sup>.

#### 4. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data yang dipergunakan dalam penelitian yuridis normatif ini melalui Studi kepustakaan (library research) secara Offline dengan menghimpun data studi kepustakaan atau mengunjungi perpustakaan dan secara Online dengan cara searching melalui media internet guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian<sup>8</sup>

#### 5. Analisis Data

Analisa data merupakan tahapan yang paling penting dalam penulisan skripsi. Hasil penelitian ini menggunakan analisis bersifat deskriptif. Peneliti mengumpulkan data dan mencatat fenomena yang terkait langsung atau tidak langsung dengan fokus penelitian. Karakteristik ini berimplikasi pada data yang terkumpul, yaitu cenderung berupa kata-kata atau uraian deskriptif, tanpa mengabaikan data berbentuk angka-angka. dengan mengutamakan

---

<sup>7</sup>*Ibid*, halaman 21

<sup>8</sup> Soerjono Soekanto. 2018. *Pengantar Penelitian Hukum* .Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia, halaman 21

pandangan dan pendirian responden terhadap situasi yang dihadapinya. Peneliti meminimalkan perspektif etik dengan tujuan mereduksi subjektivitas data yang dihimpun.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Anwar Hidayat, "Penjelasan Analisis Data dan Rancangan Analisis Data", <https://www.statistikian.com/2012/10/rancangan-analisa-data.html>, diakses 15 Oktober 2012

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Hukum Perjanjian Kerja

##### 1. Pengertian

Adapun berdasarkan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.”<sup>10</sup>

Perjanjian kerja dalam Islam disebut juga dengan Ijarah, karena didalam perjanjiannya seseorang menyewa tenaga orang lain untuk melakukan perjajian kerja dengan memberiupah sebagai imbalannya.<sup>11</sup> Pengertian ini senada dengan yang diungkapkan oleh Syekh Syihab al-Din dan Syekh Umaiah sebagaimana yang dikutip oleh Hendi Suhendi, bahwa yang dimaksud dengan Ijarah adalah akad atas manfaat yang diketahui yang disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu.<sup>12</sup>

Istilah perjanjian kerja sebenarnya tidak dikenal dalam KUHPerdara, yang ada ialah Perikatan atau *Verbintenis* (Pasal 1233) dan persetujuan atau *overreenkomst*

---

<sup>10</sup> Sobandi, 2020, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Jakarta: Kencana, halaman 131

<sup>11</sup> Hasbi Ash-Shiddieqy. Pengantar Fiqh Muamalah, Semarang : Pustaka Rizqi Putra, 2009, hlm.83

<sup>12</sup> Imam Soepomo, Undang-undang dan Peraturan-peraturan, Jakarta : Djambatan, 1980, Loc

Cit

Halaman 85

(Pasal 1313). Di Indonesia, istilah *Verbintenist* di terjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, perutusan dan perjanjian. Istilah *overreekomst* diterjemahkan kedalam dua arti yaitu perjanjian dan persetujuan. Jika menggunakan Pasal 1313 KUHPerdara, batasan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal. Pembagian kerja menurut Pasal 1601 KUHPerdara adalah :

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa jasa tertentu, yaitu suatu perjanjian dimana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan. Untuk itu, salah pihak bersedia membayar honorarium atau upah.
- b. Perjanjian kerja, yaitu perjanjian antara seorang pekerja dan seorang pengusaha yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), dimana pihak pengusaha berhak memberikan perintah perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.
- c. Perjanjian pemborongan kerja, yaitu suatu perjanjian antara pihak yang satu dan pihak yang lain, dimana pihak yang satu yang memborongkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.

Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 a KUHPdata ialah suatu persetujuan, bahwa pihak kesatu, yaitu pekerja, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu pengusaha, dengan upah selama waktu tertentu. Menurut Pasal 1 angka 14 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pengertian syarat syarat kerja menurut penjelasan Pasal 111 ayat (1) huruf c adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang undangan.<sup>13</sup>

Berdasarkan pengertian Perjanjian Kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni :

- a) Adanya unsur work atau pekerjaan, dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1630a yang berbunyi : “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.
- b) Adanya unsur perintah, manifestasi dari pekerjaan yang diberikan oleh pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus

---

<sup>13</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, 2017, Hukum Ketenagakerjaan (Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan), Bandung: Refika Aditama, Ibid halaman 118

tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

- c) Adanya unsur upah, upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja yaitu bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah.<sup>14</sup>

Mencermati Pasal 1 angka 15 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka unsur hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian, landasan hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis (lisan).

Sedangkan beberapa ahli berpendapat, bahwa didalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting, yaitu :

- a. Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUHPerduta dan Pasal 341 KUHDagang)
- b. Adanya upah (Pasal 1603 p KUHPerduta)
- c. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 b KUHPerduta)

---

<sup>14</sup> Sobandi,2020, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia,, Jakarta: Kencana, halaman. 132

- d. Terbatas waktu tertentu karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus menerus.<sup>15</sup>

## 2. Bentuk Perjanjian Kerja

Ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur, bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan, ini berarti memungkinkan perjanjian kerja dapat dibuat secara tidak tertulis. Khusus untuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis telah diatur syarat formil sebagaimana ketentuan Pasal 54 dan 57 Undang Undang No. 13 Tahun 2003.<sup>16</sup>

Adapun bentuk perjanjian kerja, secara umum ada dua bentuk perjanjian kerja, yaitu :

- a. Perjanjian kerja secara lisan, perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan. Akan tetapi, untuk pekerjaan pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan pengusaha bermaksud mempekerjakan karyawan untuk waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja tidak boleh dibuat secara lisan.
- b. Perjanjian kerja tertulis, perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan

---

<sup>15</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, 2017, Hukum Ketenagakerjaan (Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan), Bandung: Refika Aditama, halaman 113

<sup>16</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, 2017, Hukum Ketenagakerjaan (Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan), Bandung: Refika Aditama, Ibid halaman. 121

berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu harus termasuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT atau sistem permanen/tetap).<sup>17</sup>

Undang undang hanya menetapkan bahwa jika perjanjian diadakan secara tertulis, biaya surat dan biaya lainnya harus dipikul oleh majikan. Perjanjian kerja dengan anak kapal yang juga harus dilakukan secara tertulis, hanya memuat hal hal tertentu saja misalnya:

- a. Nama buruh, hari lahir atau setidaknya tidaknya usia yang dikira kira dan tempat lahir
- b. Tempat dan hari pembuatan perjanjian kerja
- c. Keterangan kentang kapal atau kapal kapal dimana buruh akan dipekerjakan
- d. Pelayaran atau pelayaran pelayaran yang akan dilakukan
- e. Macam pekerjaan yang dilakukan oleh buruh<sup>18</sup>

Untuk sahnya sebuah perjanjian kerja, maka pembuatannya harus memenuhi syarat materiil (Pasal 52, 55, 58, 59, dan 60 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003) dan syarat formil (Pasal 54 dan 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara tentang syarat-syarat sahnya perjanjian pada prinsipnya tetap

---

<sup>17</sup> Sobandi,2020, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Jakarta: Kencana, halaman 133

<sup>18</sup> Prof. Imam Soepomo S. H, Pengantar Hukum perburuhan, Jakarta : Penerbit Djambatan, Loc Cit, halaman 72

menjadi pedoman umum bagi syarat-syarat sahnya perjanjian kerja, dan pedoman khususnya diatur oleh Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 secara materiil perjanjian kerja dibuat atas dasar:

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

Dengan terpenuhinya keempat syarat tersebut maka perjanjian kerja yang dibuat dianggap sah menurut hukum dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dasar angka 1 dan 2 merupakan syarat subjektif, sedangkan angka 3 dan 4 merupakan syarat objektif. Dalam hal ini, perjanjian kerja tersebut tidak memenuhi syarat subjektif, maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Kemudian jika perjanjian kerja tersebut tidak memenuhi syarat objektif, perjanjian itu batal demi hukum.

Hak lainnya yang perlu diperhatikan adalah ketentuan Pasal 55 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan, bahwa perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan

para pihak. Pasal 89 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan upah minimum kabupaten atau kota adalah gubernur. Setelah gubernur menetapkan upah minimum kabupaten atau kota ada kemungkinan pengusaha dan/atau pekerja tidak puas atas ketetapan tersebut.

Menindak lanjuti ketidakpuasan tersebut, pengusaha dan pekerja atau serikat buruh mengadakan pertandingan, dengan kemungkinan pihak pengusaha akan berusaha mengurangi atau menurunkan besarnya upah, sedangkan pekerja atau serikat buruh akan berusaha menambah atau menaikkan besarnya upah. Terdapat kemungkinan perundingan tersebut menghasilkan perjanjian. Menghasilkan perjanjian inilah yang di dalam masyarakat sering disebut sebagai menghasilkan kesepakatan.

Sayangnya, pembentuk undang-undang secara lugas menggunakan kata kesepakatan tersebut di dalam Pasal 1 angka 30 dan Pasal 91 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian yang dihasilkan ini merupakan perjanjian tersendiri antara pengusaha dengan buruh khususnya mengenai upah, atau ditambahkan sebagai klausula tertentu di dalam perjanjian kerja.<sup>19</sup>

### 3. Isi Perjanjian Kerja

---

<sup>19</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, 2017, Hukum Ketenagakerjaan (Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan), Bandung: Refika Aditama, halaman 119

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur Perjanjian Kerja disebutkan bahwa isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Maksudnya apabila diperusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, isi perjanjian baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan. Dalam praktik, pada umumnya isi perjanjian kerja biasanya mengenai besarnya upah, macam pekerjaan, dan jangka waktunya. Dengan demikian, perjanjian kerja hanya memuat syarat syarat kerja yang sederhana atau minim yaitu mengenai upah saja, sehingga perlu ada peraturan yang memuat syarat syarat kerja secara lengkap. Adapun peraturan yang memuat syarat syarat kerja secara lengkap adalah peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.<sup>20</sup>

Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dibuat dengan 2 (dua) cara yaitu tertulis dan lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;

---

<sup>20</sup> Djumialdji, 2020, Perjanjian Kerja, Jakarta: Sinar Grafika, halaman 22

e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;<sup>21</sup>

Secara Yuridis normatif, kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh agar terpenuhinya penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh menurut UU No.13

Tahun 2003 meliputi :

- 1) Upah Minimum
- 2) Upah Kerja Lembur
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah
- 7) Denda dan potongan upah
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Selain itu juga dalam pasal 93 UU No.13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pengusaha wajib membayar gaji/upah pekerja apabila :

- 1) Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya

---

<sup>21</sup> Pasal 54 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

2) Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama haid dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan

Diperjelas juga dalam PP No.8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yaitu pengusaha wajib membayar upah pekerja apabila pekerja sakit dan tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan ketentuan sebagai mana berikut :

- 1) Untuk 3 (tiga) bulan pertama, dibayar 100% (seratuspersen) dari upah
- 2) Untuk 3 (tiga) bulan kedua, dibayarkan 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah
- 3) Untuk 3 (tiga) bulan ketiga, dibayarkan 50% (lima puluh persen) dari upah
- 4) Untuk 3 (tiga) bulan keempat, dibayarkan 25% (dua puluh lima persen) dari upah

f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh

g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;

h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan

i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Sedangkan perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat :

a. Nama dan alamat pekerja/buruh;

b. Tanggal mulai bekerja;

c. Jenis pekerjaan; dan

d. Besarnya upah.<sup>22</sup>

#### 4. Dasar Hukum

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Undang undang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk menentukan bentuk perjanjian yang akan dikehendaknya, tetapi prinsip sesungguhnya yang dianut yaitu prinsip tertulis.

Perjanjian kerja dalam bentuk lisan dapat ditoleransi karena kondisi masyarakat yang beragam. Undang undang hanya menentukan bahwa segala hal dan/atau segala biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuat perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha. Aturan tentang kebebasan bentuk perjanjian itu merupakan bentuk aturan umum. Pasal 51 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang di persyaratkan dalam bentuk tertulis diantaranya yaitu:

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu (Pasal 57 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- b. Antarkerja antar daerah;
- c. Antarkerja antar negara;
- d. Perjanjian kerja laut.

---

<sup>22</sup> Pasal 88 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Syarat perjanjian kerja tertulis diatur dalam Pasal 54 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mensyaratkan hal hal minimal yang harus dicantumkan, yaitu :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja\
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran
- f. Syarat syarat kerja yang menurut hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja<sup>23</sup>

Adapun dasar hukum perjanjian kerja ini dapat dilihat dalam teks Al-Qur'an maupun Sunnah. Dalam Al-Qur'an surat Al-Qasas ayat 534 yang artinya berbunyi sebagai berikut :

“Berkatalah salah seorang dari (kedua gadis itu), “hai ayahku!, terimalah ia sebagai pekerja upahmu. Sebaiknya yang diterima bekerja adalah orang yang kuat, yang bisa dipercaya”. (HB. Jassin, 1991:534)

Dalam ayat yang lain, yaitu dalam surat Az-Zukhruf ayat 32 yang artinya berbunyi sebagai berikut :

---

<sup>23</sup> Sobandi, 2020, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Jakarta: Kencana, Loc.Cit., halaman 134

“Apakah mereka hendak membagi bagikan rahmat Tuhanmu?, Kamilah yang membagi bagikan antara mereka penghidupan di dunia. Dan kami angkat derajat sebagian mereka diatas yang yain, supaya sebagian mereka dapat menggunakan yang lain bekerja untuknya... “ (HB.Jassin, 1991:685)

Sedangkan dalam ketentuan Sunnah Rasulullah dapat ditemukan dalam hadis hadisnya antara lain (Sayid Sabiq, 13,1988:17)

Hadis yang diriwayatkan Al-Bukhari, bahwa Nabi SAW. pernah menyewa seseorang dari Bani Ad Diil bernama Abdullah bin Al Uraiqit. Orang itu penunjuk jalan yang profesional. Hadis yang lainnya diriwayatkan oleh Ibnu Majah, bahwa Nabi SAW bersabda : “Berilah olehmu upah sewaan (pekerja/pen) sebelum keringatnya kering.”<sup>24</sup>

#### B. Anak Buah Kapal (ABK)

Pengertian anak buah kapal dapat dilihat pada Pasal 1 (42) UU Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran yang berbunyi "Anak Buah Kapal adalah Awak Kapal selain Nakhoda". Bertolak dari rumusan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk mengusahakan pelayaran kapal harus ada daftar awak kapal (Monsterrol) yang dibuat dan disahkan oleh syahbandar. Kewajiban ini terdapat dalam Pasal 145 UU Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran yaitu "Setiap orang dilarang mempekerjakan seseorang di kapal dalam jabatan apa pun tanpa disijil dan tanpa

---

<sup>24</sup> Drs. H. Chairuman Pasaribu, 1993, Hukum perjanjian Dalam Islam, Jakarta, Sinar Grafika, Loc Cit, halaman 154

memiliki kompetensi dan keterampilan serta dokumen pelaut yang dipersyaratkan". Harus dibuat suatu daftar dari semua orang yang melakukan dinas sebagai anak buah kapai dan pengawas yang berwenang dalam hal ini adalah syahbandar.

Anak buah kapal wajib mentaati nakhoda atau pemimpin kapal secara tepat dan cermat dan dilarang meninggalkan kapalnya tanpa izin nakhoda atau pemimpin kapal. Hubungan hukum antara pengusaha kapal yang berkedudukan sebagai majikan dengan anak buah kapal yang berkedudukan sebagai buruh adalah didasarkan pada perjanjian kerja laut yang telah disepakati bersama. Untuk itu bagi anak buah kapal yang hendak bekerja di atas kapal, khususnya para perwira kapal dituntut memiliki pengetahuan, ketrampilan dan keahlian dalam bidang masing-masing, agar dapat menjamin keamanan dan keselamatan kapal dalam pelayaran.

Dengan demikian jelaslah bahwa anak buah kapal adalah buruh pada pihak pengusaha kapal yang berkedudukan sebagai perwira atau kelasi dan juga merupakan salah satu faktor bagi kelayakan kapal yang berlayar.<sup>25</sup>

### C. Tentang Keselamatan Kerja

Yang dimaksud dengan tempat kerja ialah tiap ruangan atau lapangan baik yang tertutup maupun yang terbuka, yang bergerak atau yang tetap, dimana para tenaga kerja (buruh) atau yang sering dimasuki para tenaga kerja (buruh) untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber bahaya. Menurut pasal 1 UU No. 1 Tahun 1970 termasuk dalam pengertian tempat kerja ialah

---

<sup>25</sup> JURNAL EFEKTIVITAS PERJANJIAN KERJA LAUT TERHADAP KESELAMATAN KERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) Nurmiati Muhiddin, 2016, hal 70

semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berkaitan dengan tempat kerja tersebut. Tentang tempat kerja ini, baik tempat kerja di darat, di dalam tanah, di permukaan air di dalam air maupun di udara, yang kesemuanya terdapat dalam wilayah kekuasaan Pemerintah Republik Indonesia.

Tentang tempat tempat kerja yang perlu diperhatikan keselamatan bagi para buruh atau para tenaga kerjanya, dapat dikemukakan sebagai berikut (Pasal 2 UU No. 1 Tahun 1970) yaitu tempat kerja dimana sedang dilangsungkan :

1. Pembuatan, percobaan, pemakaian/pendayagunaan mesin, pesawat, alat perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya atau yang dapat menimbulkan kecelakaan kebakaran dan atau pula yang menimbulkan peledakan peledakan
2. Pembuatan, pengolahan, pemakaian, pendayagunaan, perdagangan, pengangkutan atau penyimpanan bahan bahan atau barang barang yang dapat meledak, atau mudah terbakar, yang dapat menyengat, yang beracun, yang dapat menimbulkan infeksi atau yang bersuhu tinggi
3. Pengerjaan bangunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah/perumahan, gedung atau bangunan lainnya (termasuk bangunan pengairan, saluran atau terowongan di bawah tanah) atau dimana dilakukan persioan persiapan untuk itu
4. Pelaksanaan usaha pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengelolaan kayu atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan dan lapangan penyehatannya

5. Usaha di bidang pertambangan dan pengolahan emas, perak, logam atau bijih logam lainnya, penggalian batu bara, pengeboran minyak dan gas bumi atau bahan mineral lainnya, baik di permukaan atau di dalam bumi ataupun di lepas pantai dan dasar perairan
6. Usaha pengangkutan barang, binatang ataupun manusia, baik di daratan, melalui terowongan, di permukaan air, di dalam air ataupun melalui udara
7. Pekerjaan bongkar muat barang muatan di kapal, perahu, di dermaga, di galangan (dok), stasiun ataupun pergudangan
8. Pekerjaan penyelamatan, pengambilan benda dan pekerjaan di dalam air
9. Pekerjaan pada ketinggian di atas permukaan tanah ataupun di perairan
10. Pekerjaan di bawah tekanan udara atau suhu yang tinggi, ataupun di bawah suhu yang rendah
11. Pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun oleh tanah, tertimpa jatuhan, terkena pelantingan benda, terjatuh/terjerembab ataupun terperosok, terhanyutkan
12. Pekerjaan dalam tangki, sumur atau lubang dalam bangunan(cerobong)
13. Pada tempat yang sedang terjadi penyebaran suhu, kelembaban, pengotoran debu, pengasapan dan perapian, penyebaran uap dan gas, gejala gejala cuaca dan hembusan angin, radiasi, getaran atau lengkingan suara
14. Pada tempat tempat pembuangan atau pemusnahan sampah atau limbah industri

15. Pada tempat sedang dilakukan pemancaran, penyiaran atau penerimaan radio, radar, televisi, atau telepon
16. Pada tempat sedang dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan, riset dan observasi dengan menggunakan alat peralatan listrik
17. Pembangkitan, perubahan, pengumpulan, penyimpanan, pembagian saluran listrik, gas, minyak, ataupun air
18. Pemutaran film, pertunjukan sandiwarra atau pada tempat penyelemggaraan rekreasi lainnya yang mendayagunakan peralatan instalasi listrik dan mekanik.

Asas pokok tentang keamanan kerja dicetuskan dalam Kitab Undang Undang Hukum Perdata (pasal 1602w) dengan ketentuan yang mewajibkan majikan untuk *mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, ditempat ia menyuruh melakukan pekerjaan* sedemikian rupa demikian pula mengenai petunjuk petunjuk sedemikian rupa *sehingga buruh terlindung dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan dan harta bendanya*, sepanjang mengingat sifat pekerjaan selayaknya di perlukan.

Sanksi terhadap tidak dipenuhinya kewajiban itu, ialah majikan wajib mengganti kerugian yang menimpa buruh dalam menjalankan pekerjaannya.

Jika sebagai akibat tidak dipenuhinya kewajiban itu oleh majikan, buruh dalam melakukan pekerjaannya mendapat luka sedemikian rupa sehingga ia meninggal karenanya, majikan wajib memberi ganti rugi (tunjangan) kepada suami atau istri buruh yang ditinggalkan, anak atau orang tua si meninggal, yang

biasanya nafkah didapat dari pekerjaan buruh tersebut, kecuali apabila ia dapat membuktikan bahwa tidak dipenuhi kewajiban itu disebabkan oleh keadaan memaksa atau bahwa kerugian tersebut sebagian besar juga disebabkan oleh kesalahan besar dari pihak buruh sendiri.

Karena kewajiban membayar ganti rugi ini merupakan akibat dari tidak dipenuhinya kewajiban mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, adalah sangat wajar bila majikan itu sebelumnya diberitahu dengan cukup jelas bagaimana harus mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas itu sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan kecelakaan atau dengan kata lain usaha pengamanan apakah yang harus ia lakukan.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Iman Soepomo, 1999, Pengantar Hukum Perburuhan, (Jakarta: Penerbit Djambatan), Ibid hal. 168

## **BAB III**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Dalam Keselamatan Kerja Anak Buah Kapal (ABK)**

Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Kemudian dalam Pasal 1 Nomor 15 Undang Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>27</sup>

Suatu perjanjian hakikatnya adalah suatu persetujuan antara para pihak yang membuat perjanjian tersebut, yang menimbulkan kewajiban bagi para pihak untuk memberikan, melakukan, atau tidak melakukan sesuatu. Pasal 1313 KUHPerdara mengatur tentang pengertian perjanjian yaitu suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu atau lebih lainnya. Kalau kita telaah isi Pasal 1313 KUHPerdara tersebut, nampak bahwa kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang.

---

<sup>27</sup> Djumialdji. *Op.Cit.*, halaman 7

Manakala dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja nampak ada perbedaannya. Didalam pengertian perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena pihak yang satu yaitu pekerja/buruh mengikatkan diri dan bekerja dibawah perintah orang lain, yaitu pengusaha.

Kalau Pasal 1313 KUHPerdara kita telaah lebih dalam maka nampak bahwa “perjanjian” yang diungkapnya mempunyai makna yang dalam dan luas, selain itu juga tidak disebutkan untuk apa perjanjian itu dibuat. Perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerdara hanya menyebutkan para pihak yang mengikat dirinya satu sama laintanpa menyebutkan tujuan dibuatnya perjanjian. Suatu perjanjian akan mempunyai arti lebih luas dan lebih tegas jika pengertian mengenai perjanjian tersebut diartikan sebagai suatu persetujuan dimana dua orang atau lebih saling mengikat diri untuk melakukan apa yang mereka persetujuan.

Kita mengenali bahwa dalam suatu perjanjian ada suatu asas yang disebut *freedom of contract* atau asas kebebasan berkontrak. Asas ini memberikan keleluasaan kepada siapa saja untuk membuat perjanjian yang berisi apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan aturan hukum dan perundang undangan yang berlaku, norma kesusilaan dan ketertiban umum.

Selanjutnya dalam suatu perjanjian pasal pasal yang diperjanjikan merupakan *optional law* karena ia mengikat bagi para pihak yang bersetuju untuk melakukan

atau tidak melakukan sesuatu. Suatu perjanjian adalah hukum tambahan bagi mereka yang bersetuju, atau dengan kata lain, suatu perjanjian adalah UU bagi mereka yang bersetuju atau berjanji.<sup>28</sup>

Keterkaitan antara perjanjian kerja dengan perjanjian pada umumnya, dapat terlihat dari ketentuan yang mengatur perjanjian kerja sebagaimana yang termuat dalam Bab 7 (lama) atau Bab 7a dari buku ketiga KUHPerdara, yang merupakan bagian buku ketiga mengenai perjanjian. Sebagaimana halnya dengan perjanjian yang telah dibuat secara sah oleh pihak-pihak yang mengadakan perjanjian, maka suatu perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali atau diubah tanpa persetujuan pihak pekerja dan pihak pengusaha yang mengadakan perjanjian ketiga.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa (*dwang contract*), karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian. Kebebasan berkontrak sebagaimana layaknya dalam hukum perikatan, perbedaan kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian kerja menyebabkan para pihak tidak menentukan keinginannya sendiri dalam perjanjian, terutama pihak pekerja, namun demikian para pihak dalam ikatan hubungan kerja tunduk kepada ketentuan hukum perburuan.

Sebagai *lex specialis* dari perjanjian pada umumnya, ketentuan dalam Bab 7 KUHPerdara, mempunyai ciri-ciri yaitu:

---

<sup>28</sup> Koesparmono Irsan. *Op.Cit.*, halaman 61

1. Kerja (dilakukan oleh manusia dan selalu terkait dengan manusia) tidak boleh dianggap sebagai benda.
2. Ketentuan-ketentuannya mempunyai sifat yang letaknya di bidang hukum perdata, sehingga dalam pelaksanaannya tidak boleh dijamin dengan ketentuan pidana.
3. Sebagian besar dari ketentuan-ketentuannya mempunyai sifat memaksa (dengan syarat batal), di samping ketentuan yang mengatur dan yang setengah memaksa.
4. Ketentuannya bersifat seragam.
5. Ada kebebasan hakim untuk memberi keputusan dalam hal terjadi sengketa.

Ketentuan yang termuat dalam bab 7a KUHPperdata tersebut adalah bersifat umum terhadap semua perjanjian kerja, ini berarti bahwa dimungkinkan untuk mengadakan ketentuan yang khusus, berdasarkan kekhususan dari perjanjian kerja, ditinjau dari tempat atau sifat pekerjaan yang dilakukan, misalnya untuk pekerjaan yang dilakukan di laut, diperkebunan, di hutan, atau pada perusahaan pertambangan, perusahaan farmasi, dan lain sebagainya.<sup>29</sup>

Agar dapat disebut perjanjian kerja harus dipenuhi 3 (tiga) unsur, yaitu sebagai berikut:

1. Adanya Unsur Work atau Pekerjaan

---

<sup>29</sup> Aloysius, dkk. *Op.Cit.*, halaman 54

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603 a yang berbunyi “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya’. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2. Adanya Unsur Perintah Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya.<sup>30</sup>

3. Adanya Upah

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Penerima upah adalah pekerja. Pembayar upah ada dua

---

<sup>30</sup> [http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/644/5/131803014\\_file%205.pdf](http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/644/5/131803014_file%205.pdf)

kemungkinan, yaitu pengusaha atau pemberi kerja. Aturan hukum dibayarkannya upah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah di dalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Apabila ternyata ketentuan upah di dalam perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah di dalam peraturan perundang-undangan. Berbeda dengan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan sebagai dasar pembayaran upah adalah kesepakatan. Menurut peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kesepakatan merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian, termasuk perjanjian kerja.

Oleh karena itu, jika yang dituju adalah perjanjian maka penggunaan kata kesepakatan dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan, bahwa upah minimum sebagaimana dimaksud ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Pasal 91 ayat (1) menegaskan, bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sementara itu, ayat (2) menegaskan bahwa dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-

undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>31</sup>

Dalam Pasal 1 Angka 6 Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan perusahaan sebagai berikut :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
  - b. Usaha usaha sosial dan usaha usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Yang Memimpin Buruh/Pekerja Disebut Pengusaha atau Pemberi Kerja

Yang dimaksud dengan pengusaha adalah sebagai berikut :

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.

---

<sup>31</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, 2017, Hukum Ketenagakerjaan (Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan), Bandung: Refika Aditama, Ibid halaman 114

- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan milik sendiri atau perusahaan bukan miliknya yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Menurut Pasal 1 Angka 4 Undang Undang Ketenagakerjaan 2003, yang dinamakan pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Meskipun sudah memenuhi persyaratan sebagai buruh, tidak dapat disebut buruh menurut Hukum Ketenagakerjaan, yaitu :

1. Tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan secara tidak teratur dan secara organisasi tidak mempunyai fungsi pokok dalam perusahaan. Tenaga kerja ini disebut tenaga kerja nonorganik seperti dokter perusahaan, konsultan perusahaan, notaris perusahaan, dan sebagainya;
2. Tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, namun tidak berkesinambungan baik yang disebabkan karena waktu maupun sifat pekerjaannya. Tenaga kerja ini disebut tenaga kerja yang bekerja insidental, seperti tenaga kerja bongkar muat.

Perjanjian Kerja dan/atau Perjanjian Perburuhan, pada umumnya perjanjian kerja laut (PKL) adalah bersifat khusus. Hal ini tersebut sudah tegas dinyatakan bahwa kedudukan pekerja yang bekerja pada pengusaha kapal apakah bertindak

sebagai Nahkoda atau sebagai anak buah kapal (ABK). Kekhususan lain dari perjanjian kerja laut adalah disyaratkan harus secara tertulis dengan ancaman batal.

Pengertian perjanjian sebagai berikut "Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lain untuk melaksanakan suatu hal". Sedangkan menurut R. Subekti "Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal". Pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1601 (a) KUHPerdata sebagai berikut:

"Perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak ke satu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu". Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak".

Berdasarkan rumusan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, KUHPerdata, dan pendapat ahli hukum C. T. Kansil dan R. Subekti mengenai perjanjian kerja, ternyata bahwa rumusan-rumusan tersebut mengandung unsur-unsur yang sama, yaitu dengan diadakannya perjanjian kerja maka timbul lah hubungan antara majikan dan buruh yang menunjukkan kedudukan hukum kedua belah pihak yang pada dasarnya memberikan hak kepada buruh untuk menerima upah

atas penunaian kerja sesuai waktu yang telah disepakati dan memberikan kewajiban kepada majikan untuk membayar upah atas penunaian kerja oleh buruh.

Secara umum diketahui bahwa dalam suatu perjanjian terdapat dua orang atau dua pihak yang mengadakan hubungan hukum untuk melaksanakan suatu prestasi, jadi dalam suatu perjanjian senantiasa melibatkan lebih dari satu orang atau pihak yaitu pihak ketiga dengan kedudukan tertentu pula. Demikian halnya dengan perjanjian kerja laut, dengan melihat pengertian perjanjian Laut yang telah penulis kemukakan dapat ditentukan dua pihak yang menyelenggarakan perjanjian kerja laut yaitu:

- a. Pengusaha kapal selaku majikan di satu pihak,
- b. Nakhoda dan anak buah kapal selaku buruh dipihak lain.

Sebagaimana yang telah diuraikan terlebih dahulu bahwa perjanjian kerja laut yang dilakukan antara pengusaha kapal dengan anak buah kapal atau kelasi disyaratkan harus diselenggarakan dihadapan seorang pegawai yang ditunjukkan oleh pihak yang berwenang. Yang dimaksud dengan wakil pemerintah yang berwenang disini adalah yang ikut terlibat dalam proses pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja laut. Jadi dengan demikian pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja laut adalah:

1. Pemilik selaku pengusaha kapal;

2. Nakhoda;
3. Anak buah kapal;
4. Syahbandar.<sup>32</sup>

Dalam pasal 1339 BW dijelaskan bahwa “perjanjian perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh kepatutan (billijkheid), kebiasaan, atau undang undang”. Yang menggaris bawahi pentingnya keterikatan kontraktual antara para pihak disamping apa yang telah disepakati dalam perjanjian.

Karena itu dengan adanya ketentuan serta uraian tersebut, dapatlah diambil beberapa kesimpulan bahwa:

- a. Perjanjian Perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (disingkat KKB), adalah sebagai peraturan induk dari perjanjian kerja bersama.
- b. Perjanjian Kerja tidak dapat mengesampingkan atas keberadaan Perjanjian Perburuhan.
- c. Ketentuan-ketentuan yang ada dalam Perjanjian Perburuhan secara otomatis beralih ke dalam Kesepakatan Kerja Bersama.
- d. Perjanjian Perburuhan merupakan jembatan untuk menuju terciptanya perjanjian kerja yang baik.

---

<sup>32</sup> Jurnal “EVEKTIVITAS PERJANJIAN LAUT ANTARA ANAK BUAH KAPAL MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 17 TAHUN 2008”, Adriana Mustafa, 2016, Halaman 258-259

- e. Perjanjian Perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) merupakan salah satu saran utama dalam mewujudkan hubungan kerja yang serasi, aman, mantap dan dinamis berdasarkan Pancasila.<sup>33</sup>

Untuk menjamin keselamatan para pekerja anak buah kapal (ABK), setiap calon pekerja membuat suatu kontrak atau perjanjian. Merancang kontrak adalah mengatur dan merencanakan struktur, anatomi, dan substansi kontrak yang dibantu oleh para pihak. Dalam melakukan perancangan kontrak, terutama kontrak bisnis, harus memahami asas-asas, prinsip-prinsip dan sumber hukum kontrak menurut hukum positif Indonesia seperti KUH Perdata dan perundangan-undangan yang berkaitan dengan substansi kontrak. Sebelum kontrak ditandatangani untuk disetujui oleh para pihak, yang mesti dilakukan lebih dulu adalah menganalisa kontrak. Suatu rancangan kontrak adalah dengan melihat apakah terpenuhi syarat-syarat sahnya kontrak, penerapan azas-azas hukum, ketentuan perundangan yang terkait, keinginan para pihak serta bagaimana perlindungan hukum bagi para pihak yang mengikatkan diri dalam kontrak tersebut.

Seperti telah diuraikan pada bagian di atas, bahwa dalam menyusun sebuah perancangan kontrak seorang contract drafter perlu memahami dan menguasai hukum kontrak yang ada di Indonesia. Hukum kontrak yang ada di Indonesia diatur di dalam Buku III KUH Perdata, yang terdiri dari 18 bab dan 631 pasal, dari Pasal 1233

---

<sup>33</sup> JURNAL

sampai dengan Pasal 1864. Pengaturan perancangan kontrak di Buku III KUH Perdata meliputi:

1. Perikatan pada umumnya (Pasal 1233 KUH Perdata -Pasal 1312 KUH Perdata)
2. Perikatan yang dilahirkan dari perjanjian (Pasal 1313 KUH Perdata - Pasal 1352 KUH Perdata)
3. Hapusnya perikatan (Pasal 1381 KUH Perdata -Pasal 1456 KUH Perdata)
4. Jual beli (Pasal 1457 KUH Perdata -1540 KUH Perdata)
5. Tukar menukar (Pasal 1541 KUH Perdata -Pasal 1546 KUH Perdata)
6. Sewa menyewa (Pasal 1548 KUH Perdata -Pasal 1600 KUH Perdata)
7. Persetujuan untuk melakukan pekerjaan (Pasal 1601 KUH Perdata - Pasal 1617 KUH Perdata)
8. Persekutuan (Pasal 1618 KUH Perdata -Pasal 1652 KUH Perdata)
9. Badan Hukum (Pasal 1653 KUH Perdata -Pasal 1665 KUH Perdata)
10. Hibah (Pasal 1666 KUH Perdata -Pasal 1693 KUH Perdata)
11. Penitipan barang (Pasal 1694 KUH Perdata -Pasal 1739 KUH Perdata)
12. Pinjam pakai (Pasal 1740 KUH Perdata -Pasal 1753 KUH Perdata)
13. Pinjam meminjam (Pasal 1754 KUH Perdata -Pasal 1769 KUH Perdata)

14. Bunga tetap atau abadi (Pasal 1770 KUH Perdata -Pasal 1773 KUH Perdata)
15. Perjanjian untung-untungan (Pasal 1774 KUH Perdata -Pasal 1791 KUH Perdata)
16. Pemberian Kuasa (Pasal 1792 KUH Perdata -Pasal 1819 KUH Perdata)
17. Penanggungan utang (Pasal 1820 KUH Perdata -Pasal 1850 KUH Perdata)
18. Perdamaian (Pasal 1851 KUH Perdata -Pasal KUH Perdata)

Dari seluruh pasal di atas sesungguhnya tidak disebutkan pasal berapa yang secara pasti menjadi acuan dalam merancang sebuah kontrak. Namun bila melihat Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”, maka para pihak diberi kebebasan untuk dapat:

1. Membuat atau tidak membuat perjanjian.
2. Mengadakan perjanjian dengan siapa pun.
3. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan dan persyaratannya.
4. Menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis atau lisan.

Kebebasan membuat kontrak ini tidak serta merta membebaskan para pihak untuk membuat kontrak sebebaskan-bebasnya sesuai yang diinginkan. Kontrak apapun

yang dibuat harus tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan serta memenuhi Pasal 1320 KUH Perdata sebagai syarat sahnya sebuah perjanjian.<sup>34</sup>

### **B. Akibat Hukum Apabila Tidak Adanya Perjanjian Kerja Terhadap Perusahaan Agensi Terkait Dengan ABK (Anak Buah Kapal)**

Hukum Kontrak merupakan salah satu bidang kajian hukum yang selalu berkembang, seiring dengan pertumbuhan masyarakat. Faktor penyebab tumbuh dan berkembangnya hukum kontrak adalah karena pesatnya kegiatan bisnis yang dilakukan dalam masyarakat moderen dan pesatnya transaksi yang dilakukan dengan pemerintah dengan pihak lainnya. Pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah sebagai badan hukum publik, tidak hanya dapat melakukan perbuatan hukum yang bersifat publik, namun dapat juga melakukan suatu perbuatan hukum di bidang keperdataan. Apabila pemerintah melakukan perbuatan hukum di bidang keperdataan, maka pemerintah tunduk dalam bidang hukum perdata. Selain itu faktor penyebab yang menjadi faktor penyebab tumbuh dan berkembangnya hukum kontrak adalah karena adanya asas kebebasan berkontrak (party autonomy) yang diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata. Kebebasan itu meliputi, kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan kontrak dengan siapapun, menentukan isi kontrak,

---

<sup>34</sup> Nanda Amalia, SH, M., 2015, Modul Praktek Kemahiran Hukum, Perancangan Kontrak, Aceh : Unimal Press, halaman 35-37

pelaksanaan, dan persyaratannya, serta menentukan bentuk kontrak, yaitu lisan atau tulisan.<sup>35</sup>

Kontrak dalam perdata dikenal seperti jual beli, tukar menukar, sewa menyewa, perjanjian melakukan pekerjaan, persekutuan perdata, badan hukum, hibah, penitipan barang, pinjam pakai, pinjam meminjam, pemberian kuasa, bunga tetap atau abadi, perjanjian untung untungan, penanggungan utang, dan perdamaian. Selain itu juga dikenal jenis kontrak yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat. Kontrak ini belum dikenal pada saat KUH Perdata diundangkan. Kontrak yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kontrak yang berdimensi nasional dan internasional.<sup>36</sup>

Pada dasarnya, perjanjian kerja tidak harus dilakukan secara tertulis. Berdasarkan Pasal 50 jo. Pasal 51 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, yang mana perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Akan tetapi, terdapat pengecualian dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tertentu (“PKWT”). Dalam Pasal 57 UU Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. PKWT yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (“PKWTT”).

---

<sup>35</sup> Salim HS. 2018. *Hukum Kontrak Perjanjian, Pinjaman, dan Hibah*. Jakarta: Sinar Grafika., halaman 1

<sup>36</sup> *Ibid.*, halaman 2

Selain itu, dalam hal perusahaan tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis (PKWTT) dengan pekerjanya, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan (**Pasal 63 UU Ketenagakerjaan**).<sup>37</sup>

Proses penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) berbeda dengan penempatan kerja pelaut Indonesia (TKI Pelaut). Perjanjian kerja yang dibuat oleh TKI Pelaut yang dalam hal ini disebut sebagai ABK, dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional yang berlaku di Indonesia dan peraturan nasional yang berlaku di negara bendera kapal tempat ABK bekerja. Perjanjian kerja ini pun tidak selalu memiliki kekuatan hukum ketika mereka bekerja. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, Indonesia menyusun regulasi yang akan digunakan sebagai normative pengatur issue tersebut. **Aturan hukum pemerintah Indonesia yang digunakan untuk melindungi para ABK selama ini diantaranya adalah sebagai berikut:**

**Regulasi Pertama, Undang-Undang No.39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia** di luar negeri. Aturan yang dimuat dalam Undang-undang ini belum memberikan paket perlindungan bagi para anak buah kapal yang sesuai dengan standar internasional. Sehingga dalam suatu kondisi untuk mendapatkan haknya para anak buah kapal yang bekerja hanya dapat bergantung pada perjanjian yang dibuat dengan pemilik kapal sebelum mereka bekerja.

---

<sup>37</sup> <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt50de53ad77f82/akibat-hukum-jika-perusahaan-tidak-membuatkan-perjanjian-kerja/>

Banyaknya kasus kejahatan yang dialami oleh para tenaga kerja yang bekerja sebagai anak buah kapal, membuat pemerintah membuat suatu kebijakan yaitu diwajibkannya pelaku industri perikanan dan kelautan untuk memiliki sertifikat HAM. Tujuannya adalah untuk melindungi para tenaga kerja khususnya para tenaga kerja yang bekerja sebagai anak buah kapal.

*Regulasi Kedua*, Untuk mendorong para pelaku industri melakukan sertifikasi, Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) menerbitkan Peraturan Menteri (Permen) Kelautan dan Perikanan Nomor 2 Tahun 2017 tentang Persyaratan dan Mekanisme Sertifikasi Hak Asasi Manusia Perikanan. Peraturan tersebut diterbitkan untuk melengkapi Permen No.42 Tahun 2016 tentang Perjanjian Kerja Laut Bagi Awak Kapal Perikanan. Apabila suatu industri perikanan tersebut tidak melaksanakannya, maka pemerintah akan mencabut atau tidak akan memperpanjang surat izin usaha perikanan dan operasional kapal.

*Regulasi Ketiga*, Dalam pasal 35 A UU No. 45 Tahun 2009 menyatakan bahwa kapal perikanan yang berbendera Indonesia yang melakukan penangkapan ikan di wilayah Indonesia diwajibkan untuk menggunakan nahkoda atau anak buah kapal yang berkewarganegaraan Indonesia.<sup>3</sup> Kapal perikanan berbendera asing yang menangkap ikan di wilayah Zona Ekonomi Eksklusif Indonesia juga wajib mempekerjakan anak buah kapal yang berkewarganegaraan Indonesia minimal 70 % dari jumlah anak buah kapal.

*Regulasi Keempat*, dalam Pasal 75 Peraturan Menteri Kelautandan Perikanan Nomor 5 Tahun 2008 dinyatakan bahwa setiap orang atau badan hukum Indonesia yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing di atas kapal perikanan dan/ atau kapal pengangkut ikan, wajib terlebih dahulu mendapatkan surat rekomendasi penggunaan tenaga kerja asing dari Direktur Jenderal.<sup>4</sup> Namun dalam prakteknya di lapangan sangat jauh berbeda. Saat ini, justru sudah banyak kapal perikanan berbendera Indonesia yang mempekerjakan anak buah kapal berkewarganegaraan asing lebih dari 90%.

Hal ini membuat para tenaga kerja Indonesia semakin kehilangan kesempatan untuk bekerja dan menangkap ikan di wilayah perairan sendiri, dan membuat banyak dari mereka lebih memilih bekerja sebagai anak buah kapal di negara lain dan menjadi tenaga kerja atau anak buah kapal migran yang haknya sering dilanggar oleh oknum-oknum tertentu.

*Regulasi Kelima*, pemerintah Indonesia telah mengatur tentang perlindungan buruh migran di Indonesia dalam sebuah Undang-Undang No.18 Tahun 2017 yang di dalamnya mengatur tentang hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh para anak buah kapal yang bekerja di kapal asing di mana mereka juga berstatus sebagai buruh migran. Dalam Pasal 6 ayat 1 Undang Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Buruh Migran Indonesia, hak buruh migrant itu ada 13 item yaitu :

1. Mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
2. Memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
3. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;
4. Memperoleh pelayanan yang professional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja selama bekerja, dan setelah bekerja;
5. Menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;
6. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku dinegara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua Negara dan/atau Perjanjian Kerja;
7. Memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan di Indonesia dan dinegara tujuan penempatan;
8. Memperoleh penjelasan mengenai hak & kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja;
9. Memperoleh akses berkomunikasi;
10. Menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;

11. Berserikat dan berkumpul dinegara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dinegara tujuan penempatan;
12. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan Pekerja Migran Indonesia kedaerah asal;
13. Memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

Selain hak tersebut, dalam *Regulasi Keenam*, pemerintah juga telah mengatur mengenai kesejahteraan para anak buah kapal yang tercantum dalam Undang-Undang No.17 Tahun 2008 Pasal 151 yaitu,“Setiap Awak Kapal berhak mendapatkan kesejahteraan yang meliputi: gaji, jam kerja dan jam istirahat, jaminan pemberangkatan ke tempat tujuan dan pemulangan ke tempat asal, kompensasi apabila kapal tidak dapat beroperasi karena mengalami kecelakaan, kesempatan mengembangkan karier, pemberian akomodasi, fasilitas rekreasi, makanan/minuman, dan pemeliharaan dan perawatan kesehatan serta pemberian asuransi kecelakaan kerja”. Kesejahteraan para anak kapal tersebut dimuat dalam sebuah perjanjian kerja antara anak buah kapal dengan pemilik atau operator kapal.

*Regulasi Ketujuh*, pemberianupah anak buah kapal harus memenuhi ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No.7 Tahun 2000 Pasal 21 yaitu seorang anak buah kapal bekerja selama 8 jam setiap hari dengan 1 hari libur setiap minggu dan hari libur resmi, waktu istirahat paling sedikit 10 jam dari waktu 24 jam. Anak

buah kapal yang masih berusia 16 sampai 18 tahun tidak diperbolehkan bekerja melebihi 8 jam sehari dan waktu istirahat.<sup>38</sup>

Regulasi di atas berupa jenis-jenis perlindungan untuk melindungi para pekerja, dengan demikian setiap pekerja harus mempunyai bentuk perjanjian kerja agar mendapatkan hak-hak sebagai pekerja. Jika perjanjian kerja tersebut tidak ada maka hak-hak para pekerja tidak dapat di realisasikan sehingga dapat merugikan para pekerja.<sup>39</sup>

Dalam hukum internasional dikenal beberapa sumber hukum internasional, salah satunya adalah perjanjian internasional. Dalam perjanjian internasional dikenal istilah konvensi, terdapat beberapa konvensi yang mengatur tentang perlindungan terhadap anak buah kapal. Para anak buah kapal sangat rentan menjadi korban perdagangan orang. Menurut PBB terdapat 3 (tiga) elemen penting dalam perdagangan orang:

1. Kegiatan: perekrutan, pengangkutan, pemindahan, penyembunyian, atau penerimaan orang.
2. Cara: kekerasan, penculikan, penipuan, pemaksaan, ancaman, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi yang rentan.
3. Tujuan: eksploitasi, termasuk kerja paksa, atau diambilnya organ tubuh.

---

<sup>38</sup> Riza Amalia, Jurnal PERLINDUNGAN HAKANAK BUAH KAPAL DALAM KERANGKA HUKUM NASIONAL DAN HUKUM INTERNASIONAL

<sup>39</sup> Wawancara

ILO adalah sebuah organisasi internasional yang dibentuk untuk menghapus segala bentuk pelanggaran HAM, serta memberikan perlindungan kesehatan dan keamanan kepada para buruh, dalam hal ini adalah ABK. Konvensi ILO No. 188 Tahun 2007 tentang Pekerjaan dalam Penangkapan Ikan merupakan sebuah konvensi yang bertujuan untuk memberikan kelayakan kerja di atas kapal bagi para anak buah kapal.

Konvensi ini mengikat bagi kapal dengan panjang 24 meter atau lebih, kapal yang berlayar di laut selama lebih dari tujuh hari; kapal dengan rute melaut berjarak lebih dari 200 mil laut garis pantai; kapal dengan rute melaut lebih dari garis terluar landas kontinen; dan pekerja yang berada di kapal penangkap ikan. Dalam konvensi ini juga mengatur tentang kesehatan dan keselamatan anak buah kapal yang harus dihormati oleh kapten kapal (Pasal 8 ayat 2 b). Karena dalam prakteknya banyak terjadi kekerasan yang dilakukan oleh kapten kapal ataupun antar sesama anak buah kapal.<sup>40</sup>

Menurut Rahmatullah selaku Kepala Kantor Kelaiklautan Kapal mengatakan bahwa PKL sudah terformat sejak lama yang diberikan oleh Syahbandar dan tidak dapat diubah. Hak dan kewajiban para pihak ada dalam PKL dan Undang-Undang yang berlaku. Untuk lebih jelasnya penulis akan menguraikan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

#### 1. Hak Hak Pengusaha Kapal

---

<sup>40</sup> Hasil wawancara dengan narasumber seorang Anak Buah Kapal

- a. Menurut para buruh kapal untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik harus sesuai PKL yang telah dibuat. Rahmatullah, menjelaskan bahwa PKL ditanda tangani oleh para pihak yang sebelumnya tertebih dahulu dibacakan isi perjanjian tersebut oleh Syahbandar, serta menanyakan kesanggupan buruh kapal untuk bekerja dengan baik pada perusahaan. Buruh kapal harus melaksanakan pekerjaan dengan baik, sebagaimana mereka diupah untuk bekerja.
- b. Perusahaan dapat menghentikan hubungan kerja dengan bunjh kapal yang sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 143 Undang-Undang No. 17 tahun 2008 tentang Pelayaran. Hal ini tidak tercantum di dalam PKL, Rahmatullah mengatakan bahwa apabila ABK meninggalkan kapal tanpa seizing Nakhoda, maka perusahaan akan menghentikannya dengan menghentikanupah dan tunjangan-tunjangannya, serta memperhitungkan kerugian -kerugian yang terjadi termasuk biaya untuk memperoleh penggantinya. Juga apabila berdasarkan penilaian perusahaan bahwa Awak Kapal dinilai tidak cakap atau mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, maka perusahaan akan menghentikannya dan ia tidak dapat menuntut dalam hal keuangan kepada perusahaan.

## 2. Kewajiban-Kewajiban Pengusahan Kapal

- a. Membayar upah kepada buruh kapal sesuai dengan ketentuan yang di setujui, penentuan besarnya upah bagi ABK berdasarkan UMR. Pembayaran gaji pokok bagi

ABK dibayar per bulan setiap tanggal 30 (tiga puluh). Syahbandar tidak turut menentukan besarnya upah bagi Awak Kapal, melainkan ditentukan sendiri oleh pengusaha kapal berdasarkan standar Upah Minimum Regional (UMR) yang dikeluarkan oleh Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) setempat. Syarifuddin selaku mantan ABK mengatakan bahwa upah yang diberikan pengusaha kapal sesuai standar UMR, dan jarang terjadi keterlambatan pemberian upah. Rahmatullah, menambahkan bahwa jarang terjadi pengaduan ABK mengenai keterlambatan pembayaran gaji atau pembayaran gaji kurang semestinya. Karena besarnya gaji dan pembayarannya telah disepakati sebelumnya dalam Pasal 5 (a) Perjanjian Kerja Laut.

b. Menetapkan pengaturan pekerjaan bagi Awak Kapal. Pengaturan pekerjaan itu dibedakan berdasarkan jabatan masing-masing Awak Kapal.

c. Menunjuk sebuah kapal dimana Awak Kapal bertugas melaksanakan pekerjaan. Dalam Pasal 2 (a) PKL, pengusahaan kapal telah menunjuk sebuah kapal yang sebagaimana akan ditempati oleh Awak Kapal untuk bekerja sesuai dengan jabatannya. Rahmatullah juga menjelaskan bahwa biasanya sering pengusaha kapal memindahkan Awak Kapalnya untuk bekerja dikapal lain akan tetapi kapal milik perusahaan yang sama, dengan alasan penyegaran dalam pelaksanaan tugas atau pembaharuan pengawakan kapal. Dan setiap perpindahan seorang Awak Kapal harus membuat PKL yang baru agar terdaftar dalam daftar bahari kapal yang baru ditugaskannya tersebut.

d. Memberikan instruksi-instruksi kepada Awak Kapal dalam rangka penyelenggaraan pelayaran atau pengangkutan di laut. Mengenai pengaturan ini diatur dalam Bagian Keempat Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan. Rahmatullah menjelaskan bahwa hal demikian diatur oleh masing-masing perusahaan kapal tentang jadwal jam kerja secara umum, jam istirahat, jaga laut (saat kapalsedang beriyar di laut), jaga pefabuhan (saat kapai sedang sandar di Pelabuhan), pengawakan kapal dan peraturan disiplin laut di atas kapal.

e. Penjagaan kesehatan, keselamatan, keamanan dan kesusilaan bagi Awak Kapal. Rahmatullah menjelaskan bahwa dalam usaha penjagaan kesehatan bagi Awak Kapalnya, mereka menyediakan makanan yang memenuhi standar kesehatan dan tempat tinggal yang layak di atas kapal. Selain itu dijelaskan bahwa pihak perusahaan memberikan tunjangan kesehatan bagi buruh kapal yang telah bekerja lewat dari 6 (enam) bulan. Perusahaan juga wajib menyediakan makanan dan alat-alat pelayaran dalam jumlah yang cukup layak untuk setiap pelayaran. Makanan harus memenuhi jumlah, ragam serta nilai gizi dan jumlah air tawar yang cukup dan memenuhi standar kesehatan (Pasal 1, Pasal 2, Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000, tentang Kepelautan). Perusahaan menanggung sebesar 50% biaya pengobatan dan perawatan kesehatan buruh kapal beserta istri dan anak-anaknya (Maksimal 4 orang anak). Syarifuddin menambahkan bahwa setiap bulan diadakan pemeriksaan kesehatan bagi Awak Kapal.

### 3. Hak-Hak Awak Kapal

a. Memperoleh upah dari pengusaha kapal sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan. Besarnya upah yang telah disepakati dicantumkan di dalam Pasal 2 PKL, juga harus memenuhi standar UMR. Menurut Syarifuddin mengatakan jarang terjadi keterlambatan pembayaran gaji ataupun pembayaran gaji yang kurang dari seharusnya dan upah diberikan oleh perusahaan cukup pantas bag! mereka. Misalnya dalam Pasal 18 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000, tentang Kepelautan mengenai uang delegasi. Pasal 11 PKL diatur bahwa Awak Kapal harus meninggalkan sebahagian dari gaji pokoknya tiap bulan untuk dibayarkan oleh perusahaan kepada keluarga yang ditunjuknya.

b. Memperoleh makanan dan penginapan yang layak di atas kapal selama mereka bekerja di kapal. Hal ini dicantumkan dalam Pasal 5 PKL bahwa pengusaha kapal diharuskan menyediakan makanan dan tempat tidur yang layak bagi Awak Kapal sesuai dengan jabatannya di atas kapal. Akomodari Awak Kapal di atas kapal hams memenuhi persyaratan keamanan dan kesejahteraan Awak Kapal sesuai dengan Bagian Kelima Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 2000, tentang Kepelautan. Menurut Syarifuddin mengatakan bahwa makanan dan akomodasi di atas kapal cukup memadai.

c. Mendapatkan hak cuti apabila telah bekerja minimal selama 1 tahun. Setiap Awak Kapal berhak mendapatkan cuti tahunan paling sedikit 20 hari kalender untuk setiap jangka waktu 1 tahun bekerja (Pasal 24 Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 2000, tentang Kepelautan). Ateng mantan ABK (wawancara, Februari 2013) mengatakan

bahwa pada saat cuti mereka tetap mendapatkan gaji namun tidak mendapatkan tunjangan-tunjangan. Dalam hal ini Awak Kapal berhak cuti atau tidak. Menurut Bahar yang bekerja Kantor Kelautan Kapal menambahkan bahwa tidak pernah ada pengaduan buruh kapal mengenai t/dak diberikannya gaji pada saat sedang cuti.

d. Mendapatkan perawatan dan pengobatan selama berada dikapal apabila jatuh sakit dalam menjalankan tugasnya. Dalam hal ini, menurut Syarifuddin bahwa kapal-kapal yang pernah ia bekerja semua telah dilengkapi obat-obatan. Dan ketika ABK mengalami kecelakaan kerja selama perjalanan di laut, ABK tersebut sebelumnya mendapatkan perawatan selama di kapal, dan setelah kapal sandar di pelabuhan maka pengusaha kapal menunjuk rumah sakit untuk melanjutkan perawatan ABK yang bersangkutan. Semua biaya-biaya perawatan dan pengobatan ABK tersebut ditanggung oleh perusahaan kapal yang bersangkutan.

e. Berhak mendapatkan ganti kerugian selama menganggur akibat kecelakaan kapal. Hal ini diatur dalam Pasal 27 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan, apabila terjadi pemutusan hukum dan/atau pengusaha angkutan diperairan karena kapal dianggurkan atau dijual pengusaha pengangkutan diperairan wajib membayar pesangon kepada Awak Kapal sesuai dengan perundang-undangan yang beriak. Hal demikian dibenarkan oleh (swan Ibrahim mengatakan bahwa perusahaan memberikan ganti rugi dalam bentuk uang yang pantas kepada buruh yang menganggur akibat kecelakaan sampai ia dipekerjakan kembali.

f. Menghentikan hubungan kerja dengan pengusaha kapal. Rismawan sehubungan dengan hal tersebut ia menghentikan hubungan kerja dengan perusahaan kapal dengan alasan ingin melanjutkan pendidikannya. Sebelum ia menghentikan hubungan kerja oleh perusahaan kapal tempat ia bekerja pernah dijelaskan mengenai hal tersebut, bahwa apabila Awak Kapal menghentikan hubungan kerja maka perusahaan akan menanggung biaya pemulangan dengan syarat hak-haknya akan berhenti sejak tanggal ia turun dari kapal.<sup>41</sup>

### **C. Faktor Faktor Penghambat dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja di Kapal**

Kontrak kerja kelautan semua anak buah kapal termasuk perwira, nahkoda dan anak buah kapal membuat kontrak kerja langsung dengan pengusaha kapal dengan masa kontrak dengan waktu tertentu. Akan tetapi seorang nahkoda dapat memberhentikan anak buah kapal dengan atas nama kepentingan pengusaha dan kepentingan kapal, padahal secara yuridis kedudukan nahkoda, perwira dan anak buah kapal adalah buruh atau pekerja di atas kapal yang terikat dengan masa dinas tertentu yang telah ditetapkan oleh pengusaha kapal.

Anak buah kapal yang selalu berpindah setiap habis kontraknya dari satu perusahaan pelayaran yang lain, karena kurang terjamin hak dan kewajiban pekerja, baik dari segi kesejahteraan, akomodasi, keselamatan kerja atau sebab lain yang merugikan

---

<sup>41</sup> Riza Amalia, Jurnal PERLINDUNGAN HAKANAK BUAH KAPAL DALAM KERANGKA HUKUM NASIONAL DAN HUKUM INTERNASIONAL

pelaut, mengingat bekerja di kapal penuh risiko, jauh dari keluarga dalam jangka waktu yang lama, tugas dan tanggung jawabnya besar karena anak buah kapal selalu di atas kapal tidak pulang ke rumah sampai kontrak kerja selesai, sehingga secara fisik dan psikis sangat mempengaruhi anak buah kapal tersebut dibandingkan bila bekerja di darat dengan jam kerja yang terbatas.<sup>42</sup>

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

Sebagai perjanjian yang memiliki ciri ciri khusus, perjanjian kerja pada prinsipnya adalah merupakan perjanjian. Oleh karena itu, sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, seperti misalnya mengenai syarat sahnya perjanjian subjek dan objek perjanjian. Sama halnya dengan syarat sahnya perjanjian, syarat untuk sahnya

---

<sup>42</sup> Roswita Sitompul, 2015, Jurnal PERLINDUNGAN HUKUM ANAK BUAH KAPAL DALAM KONTRAK KERJA DENGAN PT. SAMUDRA DI BELAWAN

perjanjian kerja adalah kesepakatan antara kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan tiap pihak untuk melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum, dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Apabila ada persyaratan yang tidak terpenuhi maka akan berkonsekuensi dapat dibatalkan (untuk syarat subjektif), atau batal demi hukum (untuk syarat objektif).

Pemerintah telah membuat peraturan-peraturan yang dimaksudkan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh, dalam kenyataannya masih saja terjadi pelanggaran. Bahkan tidak jarang kenakalan pengusaha sampai berani mengelabui pihak-pihak yang akan melakukan pengawasan di tempat kerja. Apabila hal ini sampai terjadi tidak menutup kemungkinan kecelakaan kerja akan terjadi, maka pengusahalah yang seharusnya bertanggung jawab atas seluruh kejadian dalam kecelakaan kerja.

Faktor Faktor Penghambat yang sering terjadi dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja di Kapal ada 2, antara lain sebagai berikut :

1. Faktor Eksternal, biasanya berasal dari calon awak kapal yang akan mendaftarkan diri ke agensi/perusahaan. Apabila mengalami gangguan hal diluar rencana atau kehendak calon awak kapal, misalnya urusan mendadak, atau kecelakaan maka dari itu ia tidak dapat menghadiri sesi wawancara penerimaan anak buah kapal.

2. Faktor Internal, penyebabnya karena terjadinya kecurangan dari perusahaan yang terkadang tidak memberikan bentuk perjanjian yang sebenarnya dan hanya diucapkan, selain itu ada juga calon anak buah kapal yang melakukan tindakan suap untuk mendapatkan posisi yang diinginkan

Setiap perjanjian termasuk di dalamnya Perjanjian Kerja Laut harus dilaksanakan dengan itikad baik oleh para pihak. Sebagai pihak dalam Perjanjian Kerja Laut itu adalah pengusaha pelayaran disatu pihak dan nakhoda serta anak buah kapal sebagai buruh di pihak lain. Dengan telah dibuatnya Perjanjian Kerja Laut maka timbullah hak dan kewajiban bagi masing masing pihak. Dengan kata lain dari para pihak dituntut adanya prestasi<sup>43</sup>

Menilik dari macamnya hal yang diperjanjikan untuk dilaksanakan, maka perjanjian itu dibagi tiga macam, yaitu :

1. Perjanjian untuk memberikan/ menyerahkan suatu barang
2. Perjanjian untuk berbuat sesuatu
3. Perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu

Dengan melihat ketiga macam perjanjian itu, maka perjanjian perburuhan itu termasuk dalam perjanjian untuk berbuat sesuatu. Demikian pula perjanjian laut termasuk dalam perjanjian untuk berbuat sesuatu. Setiap perjanjian termasuk didalamnya Perjanjian Kerja Laut harus dilaksanakan dengan itikad baik oleh para

---

<sup>43</sup> Wiwoho Soedjono,1997, Hukum Perjanjian Kerja Laut, (jakarta: Bina Aksara) , halaman 21.

pihak. Sebagai pihak dalam Perjanjian kerja Laut itu adalah pengusaha pelayaran disatu pihak dan nakhoda serta anak buah kapal sebagai buruh dipihak lain. Dengan telah dibuatnya Perjanjian Kerja Laut itu maka timbul lah hak dan kewajiban bagi masing masing pihak. Dengan kata lain bagi para pihak dituntut adanya prestasi.<sup>44</sup>

C. T. Kansil (1985:188) memberi pengertian perjanjian sebagai berikut: "Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lain untuk melaksanakan suatu hal". Sedangkan menurut R. Subekti (2002) "Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal". Berdasarkan kedua rumusan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa suatu perjanjian diadakan oleh dua pihak atau lebih yang menimbulkan hak kepada satu pihak dan memberi kewajiban kepada pihak lain. Kedua pengertian tersebut, dapat memberi gambaran tentang pengertian perjanjian kerja dan pengertian perjanjian kerja laut yang akan dibicarakan selanjutnya.

Pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1601 (a) KUHPdata sebagai berikut: "Perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak ke satu, yaitu buruh, mengikatkan din untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu". Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak".

---

<sup>44</sup> Wiwoho Soedjono, 1997, Hukum Perjanjian Kerja Laut, (jakarta: Bina Aksara) , halaman 22

Berdasarkan rumusan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, KUHPerdara, dan pendapat ahli hukum C. T. Kansil dan R. Subekti mengenai perjanjian kerja, ternyata bahwa rumusan-rumusan tersebut mengandung unsur-unsur yang sama, yaitu dengan diadakannya perjanjian kerja maka timbulah hubungan antara majikan dan buruh yang menunjukkan kedudukan hukum kedua belah pihak yang pada dasarnya memberikan hak kepada buruh untuk menerima upah atas penunaian kerja sesuai waktu yang telah disepakati dan memberikan kewajiban kepada majikan untuk membayar upah atas penunaian kerja oleh buruh. Perjanjian kerja laut menurut Pasal 1 (5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2000 "Perjanjian Kerja Laut adalah perjanjian kerja perorangan yang ditandatangani oleh pelaut Indonesia dengan pengusaha angkutan di perairan".<sup>45</sup>

Perjanjian Kerja dan/atau Perjanjian Perburuhan, pada umumnya perjanjian kerja laut (PKL) adalah bersifat khusus. Hal ini tersebut sudah tegas dinyatakan bahwa kedudukan pekerja yang bekerja pada pengusaha kapal apakah bertindak sebagai Nahkoda atau sebagai anak buah kapal (ABK). Kekhususan lain dari perjanjian kerja laut adalah disyaratkan harus secara tertulis dengan ancaman batal.

Menurut PP 7 Tahun 2000 Pasal 1 tentang Kepelautan, Perjanjian Kerja Laut adalah perjanjian kerja perorangan yang di tanda tangani oleh Pelaut Indonesia dengan pengusaha angkutan di perairan, dan semua Perjanjian kerja laut harus di ketahui pejabat pemerintah yang di tunjuk oleh Menteri. Perjanjian Kerja Laut

---

<sup>45</sup> JURNAL EVEKTIVITAS PERJANJIAN LAUT ANTARA ANAK BUAH KAPAL MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 17 TAHUN 2008, Adriana Mustafa, 2016, hal 258

berfungsi untuk memberikan perlindungan hak pada awak kapal yang bekerja di atas kapal. Yang dimaksud dengan pelaut secara umum adalah mereka yang memiliki sertifikat kepelautan atau memiliki buku pelaut yang dikeluarkan oleh pemerintah. Adapun yang dimaksud dengan "pelaut" dalam pengkajian ini adalah mereka yang berprofesi sebagai orang yang bekerja di kapal sesuai jabatannya masing-masing.

Oleh karena itu dalam uraian selanjutnya di bawah ini dibahas perlindungan kerja bagi pelaut dari memulai profesinya sebagai pelaut, selama di kapal, sampai mengakhiri tugasnya di kapal. Menurut Undang-Undang 21 tahun 1992 tentang pelayaran bahwa Awak kapal yaitu mereka ygtercantum dalam sibil awak kapal dan telah membuat PKL dengan pengusaha kapal sedangkan Anak buah kapal yaitu mereka yang disebutkan sebagai awak kapaltetapi tidak menjabat sebagai perwira kapal.<sup>46</sup>

Menurut Pasal 1 ayat 21 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian buruh dikenal dengan istilah perjanjian kerja bersama yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara seorang pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Karena itu dengan adanya ketentuan serta uraian tersebut, dapatlah diambil beberapa kesimpulan bahwa:

---

<sup>46</sup> Fitria Olivia, Jeffrey Susanto, 2015, Jurnal TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA KAPAL ATAS PEMBERIAN JAMINAN SOSIAL TENAGAKERJA (JAMSOSTEK) TERHADAP AWAK KAPAL FITRIA OLIVIA JEFFREY SUTANTO

- a. Perjanjian Perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (disingkat KKB), adalah sebagai peraturan induk dari perjanjian kerja bersama.
- b. Perjanjian Kerja tidak dapat mengesampingkan atas keberadaan Perjanjian Perburuhan.
- c. Ketentuan-ketentuan yang ada dalam Perjanjian Perburuhan secara otomatis beralih ke dalam Kesepakatan Kerja Bersama.
- d. Perjanjian Perburuhan merupakan jembatan untuk menuju terciptanya perjanjian kerja yang baik.
- e. Perjanjian Perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) merupakan salah satu saran utama dalam mewujudkan hubungan kerja yang serasi, aman, mantap dan dinamis berdasarkan Pancasila.

Kelebihan dan keuntungan dalam suatu perjanjian kerja bersama sebenarnya bukanlah semata-mata memperjuangkan kepentingan pihak pekerja belaka, akan tetapi harus pula diingat kepentingan dan kondisi dari pihak majikan. Apakah dengan tuntutan itu pihak majikan nantinya akan sanggup melaksanakan kewajibannya, karena jika hanya mementingkan salah satu pihak saja, yaitu pihak pekerja tanpa menghiraukan keadaan dari pihak majikan, dan ternyata pihak majikan tidak sanggup untuk melaksanakan kewajibannya, sehingga perusahaan tersebut sampai menutup perusahaannya, dan pada akhirnya pekerja/buruhlah yang ikut mengalami kerugian.

Ditambahkan lagi untuk melaksanakan hubungan industrial Pancasila haruslah berpegang pada prinsip terciptanya rasa saling ikut memiliki, ikut memelihara dan mempertahankan kelangsungan usaha dan secara terus menerus

mawas din dalam suatu asas kerja sama dan tanggung jawab bersama. Dengan landasan itulah sebenarnya perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja bersama itu dibuat. Yang pasti di dalam perjanjian perburuhan dari pihak buruh, tidak mungkin bisa diwakili oleh buruh secara perorangan, tetapi harus dari serikat buruh. Yang perlu diperhatikan dalam pengertian perjanjian perburuhan tersebut adalah tentang syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam pembuatan perjanjian kerja.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Nurmiati Muhiddin, Jurnal EFEKTIVITAS PERJANJIAN KERJA LAUT TERHADAP KESELAMATAN KERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK)

## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Kekuatan hukum perjanjian kerja terhadap keselamatan kerja ABK adalah kebebasan membuat kontrak ini tidak serta merta membebaskan para pihak untuk membuat kontrak sebebaskan-bebasnya sesuai yang diinginkan. Kontrak apapun yang dibuat harus tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan serta memenuhi Pasal 1320 KUH Perdata sebagai syarat sahnya sebuah perjanjian. Selanjutnya dalam suatu perjanjian pasal pasal yang diperjanjikan merupakan *optional law* karena ia mengikat bagi para pihak yang bersetuju untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Suatu perjanjian adalah hukum tambahan bagi mereka yang bersetuju, atau dengan kata lain, suatu perjanjian adalah UU bagi mereka yang bersetuju atau berjanji. Perjanjian kerja yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha, pengusaha dengan pekerja memuat syarat kerja, hak, kewajiban, unsur pekerjaan, upah dan perintah diatur dalam UU Ketenagakerjaan tahun 2003 Pasal 1 Angka 14 dan Pasal 1 Angka 15.
2. Akibat hukum apabila tidak adanya perjanjian kerja antara pengusaha agensi dengan buruh berdasarkan Pasal 50 jo. Pasal 51 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, yang mana perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Akan tetapi, terdapat pengecualian dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tertentu (“PKWT”). Dalam Pasal 57 UU Ketenagakerjaan ditegaskan

bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. PKWT yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (“PKWTT”). Selain itu, dalam hal perusahaan tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis (PKWTT) dengan pekerjanya, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan (Pasal 63 UU Ketenagakerjaan). Apabila tidak diterapkan aturan aturan yang berlaku dalam perjanjian kerja akan terjadi kesenjangan antara perusahaan dengan buruh serta terbengkalainya hak dan kewajiban antara para pihak terkait.

3. Faktor Faktor Penghambat yang sering terjadi dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja di Kapal yaitu dari Faktor Eksternal, biasanya berasal dari calon awak kapal yang akan mendaftarkan diri ke agensi/perusahaan. Apabila mengalami gangguan hal diluar rencana atau kehendak calon awak kapal, misalnya urusan mendadak, atau kecelakaan maka dari itu ia tidak dapat menghadiri sesi wawancara penerimaan anak buah kapal. Faktor Internal, penyebabnya karena terjadinya kecurangan dari perusahaan atau calon anak buah kapal yang melakukan tindakan suap untuk mendapatkan posisi yang diinginkan.

## B. SARAN

1. Sebaiknya Pemerintah lebih kritis lagi terhadap Undang Undang mengenai Keselamatan Kerja ABK di Indonesia karena lemahnya kekuatan Undang Undang tersebut sampai pekerja/buruh anak buah kapal masih menerapkan Undang Undang dari Filipina dikarenakan Undang Undang tersebut lebih

tegas dalam menerapkan kesejahteraan dan jaminan ekonomi bagi pekerja/buruh.

2. Seharusnya pihak perusahaan kapal atau agensi dalam melakukan perjanjian kerja dengan calon pekerja anak buah kapal dilakukan dengan proses seadil-adilnya.
3. Seharusnya dalam agensi perusahaan dapat menerapkan sistem kejujuran agar tidak menyalah gunakan kewenangannya dalam menerima calon calon buruh/pekerja kedalam perusahaannya, dan

## Daftar Pustaka

### Buku

Ida Hanifah, dkk.2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan:Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Sobandi, 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Di Dindonesia*, Jakarta, Kencana

Kartasapoetra, 1994,*Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta, Sinar Grafika

Agus Yudha Hernoko, 2011, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Jakarta, Kencana

Aloysius Uwiyono, 2014, *Asas Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta, Rajawali

Koesparmono Irsan, 2016, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta, Penerbit Erlangga

Djumialdji, 2010, *Perjanjian Kerja*, Jakarta, Sinar Grafika

Wiwoho Soedjono, 1987, *Hukum Perjanjian Kerja Laut*, Jakarta Bina Aksara

Nanda Amalia, SH, M.Hum., 2015, *Modul Praktek Kemahiran Hukum, Perancangan Kontrak*, Aceh, Unimal Press

Artikel

Anwar Hidayat, "Penjelasan Analisis Data dan Rancangan Analisis Data",  
<https://www.statistikian.com/2012/10/rancangan-analisa-data.html>, diakses 15  
Oktober 2012

<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt50de53ad77f82/akibat-hukum-jika-perusahaan-tidak-membuatkan-perjanjian-kerja/>

#### Peraturan Prundang-undangan

Undang undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU Republik Indonesia No. 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran

UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

#### Internet

<https://www.iqtishadconsulting.com/content/read/blog/asas-asas-akad-kontrak-dalam-hukum-syariah>

<https://www.kompasiana.com/fren/5af9936ecf01b4195d6dce02/lembaga-bantuan-hukum-gerhana-bekasi>

#### JURNAL

EFEKTIVITAS PERJANJIAN KERJA LAUT TERHADAP KESELAMATAN  
KERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) Nurmiati Muhiddin

EVEKTIVITAS PERJANJIAN LAUT ANTARA ANAK BUAH KAPAL  
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 17 TAHUN 2008 Adriana Mustafa

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

TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA KAPAL ATAS PEMBERIAN JAMINAN  
SOSIAL TENAGA KERJA (JAMSOSTEK) TERHADAP AWAK KAPAL FITRIA  
OLIVIA JEFFREY SUTANTO

Roswita Sitompul, 2015, Jurnal PERLINDUNGAN HUKUM ANAK BUAH KAPAL  
DALAM KONTRAK KERJA DENGAN PT. SAMUDRA DI BELAWAN

Riza Amalia, Jurnal PERLINDUNGAN HAKANAK BUAH KAPAL DALAM KERANGKA  
HUKUM NASIONAL DAN HUKUM INTERNASIONAL