

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara kepulauan terbesar adalah negara yang terdiri dari pulau-pulau, Indonesia dipisahkan oleh lautan yang sangat luas. Melihat hal tersebut, maka sektor kelautan atau pelayaran merupakan aspek penting untuk membantu kehidupan ekonomi, sosial, pertahanan, pemerintahan, budaya, keamanan atau militer, dan lainnya. Pelayaran memiliki cakupan yang amat luas dimulai sebagai angkutan penumpang dan barang, hidrografi, penjagaan pantai, kegiatan olahraga, hingga rekreasi dan pariwisata. Indonesia dikenal sebagai negara kepulauan terbesar di dunia dengan jumlah pulau mencapai 17.508 pulau merupakan negara dengan garis pantai terpanjang kedua setelah Kanada. Hal tersebut merupakan potensi yang besar bagi negara Indonesia khususnya di bidang maritim.¹

Indonesia adalah Negara Hukum. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945). Konsekuensi Indonesia sebagai negara hukum dapat dilihat bahwa setiap sikap, tindakan, dan perilaku alat negara, serta penduduk harus didasarkan dan sesuai dengan hukum, karena hukum merupakan supremasi dan perintah tertinggi dalam penyelenggaraan negara. Hukum juga merupakan instrumen negara yang memuat larangan dan perintah guna terciptanya kehidupan yang aman dan

¹ Djoko Triyanto (2005), *Bekerja Di Kapal*, Bandung, Bandung: Mandar Maju, hlm.1

nyaman bagi masyarakat. Konsekuensi itulah untuk menegakkan hukum perlu adanya proses pembentukan suatu peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh pembuat Undang-undang (Pemerintah dan DPR).

Indonesia sebagai Negara Maritim terbesar ke 3 di dunia, disebut juga Negara kepulauan (*archipelagic state*) yang sudah diakui dunia dan terakomodasi dalam konstitusi negara pada Pasal 25A UUD 1945 yang menegaskan bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah sebuah negara kepulauan yang berciri nusantara dengan wilayah yang batas-batas dan hak-haknya ditetapkan dengan Undang-Undang.

Indonesia, sebagai negara kepulauan terbesar di dunia memerlukan awak kapal untuk mengelola berbagai aspek perhubungan maritim dan pelayaran di wilayahnya. Transportasi maritim adalah salah satu sarana utama dalam menghubungkan pulau-pulau di Indonesia. Dengan memiliki ribuan pulau yang tersebar di seluruh kepulauan, negara ini sangat bergantung pada kapal untuk mengangkut penumpang, barang, dan sumber daya dari satu pulau ke pulau lainnya. Indonesia adalah negara yang memiliki ekonomi yang kuat dan beragam. Transportasi maritim memainkan peran penting dalam perdagangan internasional dan dalam mengangkut komoditas seperti minyak, batu bara, kelapa sawit, dan produk pertanian lainnya ke pasar domestik dan internasional. Pulau-pulau Indonesia menawarkan potensi pariwisata yang besar. Keberadaan kapal pesiar dan perahu wisata adalah salah satu cara untuk mengakses destinasi pariwisata yang indah di Indonesia seperti Bali, Lombok,

Raja Ampat, dan banyak lagi. Awak kapal yang terlatih diperlukan untuk menjaga keamanan dan kenyamanan wisatawan.

Dengan perairan yang luas, Indonesia juga memiliki tantangan dalam menjaga keamanan laut. Keberadaan awak kapal di kapal perang, kapal patroli, dan kapal penjaga pantai sangat penting untuk menjaga kedaulatan maritim dan mengatasi masalah seperti penyelundupan, perompakan laut, dan pelanggaran perairan nasional. Indonesia kaya akan sumber daya alam, termasuk perikanan. Kapal-kapal penangkap ikan dan kapal-kapal pengolah ikan memerlukan awak kapal yang terampil untuk menjalankan operasi mereka dan menjaga keberlanjutan sumber daya laut. Kapal kargo adalah tulang punggung dalam mengangkut barang dari satu tempat ke tempat lain di seluruh Indonesia. Awak kapal yang terlatih diperlukan untuk mengelola kapal-kapal kargo ini dan memastikan barang-barang tersebut sampai ke tujuan dengan aman. Indonesia mengirimkan Sumber Daya Manusia sebagai pelaut di berbagai penjuru dunia, yang sebagian penduduknya mempunyai pekerjaan sebagai ABK (Anak Buah Kapal) di dalam maupun di luar negeri.

Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI), utamanya terkait aturan turunan berupa Peraturan Pemerintah (PP) untuk penempatan dan perlindungan awak kapal niaga maupun perikanan yang bekerja di kapal lokal maupun berbendera asing.²

² Ony Suriyono, Yulia A. Hasan, Basri Oner (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Anak Buah Kapal Yang Bekerja Pada Pengusaha Perkapalan Nasional Di Tinjau Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *dn.J. of Law* 5(2). 360-368

Perlindungan Hukum secara terminologi dapat diartikan sebagai hal atau perbuatan melindungi, merujuk definisi tersebut, perlindungan hukum dapat diartikan dengan upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada. Dalam rangka perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran, Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran. PP ini terbit setelah munculnya sejumlah masalah kekerasan dan pelanggaran kerja yang menimpa awak kapal migran, alias yang bekerja di luar negeri. PP ini juga diterbitkan untuk melindungi awak kapal migran dari perdagangan manusia, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia. “Serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia“.³

Pelayaran sebagai salah satu kegiatan di laut khususnya pelayaranniaga nasional, baik pelayaran luar negeri maupun pelayaran dalam negeri merupakan sektor yang paling penting dalam menggerakkan dan meningkatkan perekonomian atau perdagangan internasional suatu Negara serta faktor pemersatu bangsa. Pentingnya keselamatan pelayaran bagi para pihak yang bersangkutan dengan pemakai jasa angkutan laut, telah menjadi prinsip umum. Perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lainnya, yaitu majikan dengan upah selama waktu yang tertentu.

³ *Ibid*

Permasalahan dalam ketenagakerjaan sebagai salah satu faktor menurunnya investor dalam menginvestasikan modal di Indonesia, yang diatur dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Undang-undang ini mengatur mengenai upaya cipta kerja yang diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi. Masalah-masalah dalam ketenagakerjaan yang timbul biasanya dikarenakan belum terjalinnya hubungan yang harmonis antara majikan atau pengusaha dengan pekerja atau buruh. Hal tersebut mengakibatkan banyaknya tafsiran yang menyatakan bahwa masalah ketenagakerjaan ini mengandung unsur ekonomis, unsur sosialpolitik dan unsur kesejahteraan sosial. Masalah ketenagakerjaan yang harus mendapatkan perhatian khusus yaitu mengenai Jaminan Sosial dan Pemutusan Hubungan Kerja yang disebut dengan PHK.

Berdasarkan Undang- undang Nomor 17 Tahun 2008 terkait dengan kesejahteraan awak kapal, diatur dalam Pasal 151 yang menyatakan bahwa setiap Awak Kapal berhak mendapatkan kesejahteraan yang meliputi ayat (1) gaji, jam kerja dan jam istirahat, jaminan pemberangkatan ke tempat tujuan dan pemulangan ke tempat asal, kompensasi karena kapal tidak dapat beroperasi karena mengalami kecelakaan, kesempatan mengembangkan karier, pemberian akomodasi, fasilitasi rekreasi, makanan atau minuman, dan pemeliharaan dan perawatan kesehatan serta pemberian asuransi kecelakaan

kerja. Hal ini diatur lebih rinci dan lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan.⁴

Peraturan Pemerintah (PP) yang telah dibuat terus di tingkatkan demi kesejahteraan tenaga kerja namun tidak dapat di pungkiri fakta di lapangan menunjukkan masih banyaknya tenaga kerja yang tidak mendapatkan keadilan malah ketentuan yang telah dibuat oleh pemerintah tidak menjamin tenaga kerja mendapatkan hak-hak yang harusnya menjadi haknya. Setiap hubungan kerja yang terhubung antara Atasan dan Bawahan tidak selalu mulus akan tetapi dalam hubungan kerja tersebut malah menimbulkan perselisihan di antara kedua belah pihak tersebut.⁵ Namun pada kenyataannya di dalam kasus perseketaan tenaga kerja malah lebih menguntungkan pihak perusahaan di bandingkan dengan tenaga kerjanya secara yuridis pekerja memiliki hak kebebasan yang di lindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku dan telah ditetapkan oleh pemerintah. Tujuan perlindungan pekerja dibuat untuk berlangsungnya sistem kerja yang berjalan secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang memiliki kekuasaan dan Pihak yang lemah.⁶

Perjanjian Kerja Laut dalam Pasal 395 KUHD adalah perjanjian yang dibuat antara seorang pengusaha kapal disuatu pihak dan seorang buruh di pihak lain, dengan mana pihak tersebut terakhir menyanggupi untuk di bawah

⁴ Hadijah, Lieska, D. & Yusar. Y. (2021). Efektivitas Perjanjian Kerja Laut Sebagai Syarat Kelaiklautan Dan Kesejahteraan Anak Buah Kapal Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik*. 6(3). 239-50

⁵ Liuswanto, E. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Yang Tidak Menerima Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Contoh Kasus: Putusan Mahkamah Agung Nomor 1308 K/Pdt.Sus-PHI/2017). *Jurnal Hukum Adigama*. 4(1).691-716

⁶ Khakim, A. (2014). Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, hlm.99

perintah pengusaha itu melakukan pekerjaan dengan mendapat upah baik sebagai Nakhoda atau anak buah kapal. Pasal 397 KUHD selama perjalanan, nakhoda mewakili pengusaha kapal dan majikan lainnya yang buruhnya bekerja di kapal yang dipimpinnya dalam melaksanakan perjanjian kerja yang diadakan dengan mereka. Pasal 398 KUHD Perjanjian Kerja Laut dapat diadakan untuk waktu tertentu, untuk satu perjalanan atau lebih, untuk waktu yang tidak tertentu atau sampai pemutusan perjanjian.

Menurut KUHD Perjanjian Kerja Laut antara pengusaha harus dibuat tertulis tetapi tidak harus dihadapkan kepada pejabat pemerintah, tetapi Perjanjian Kerja Laut untuk anak kapal harus tertulis dan dibuat dihadapan pemerintah. Tetapi sesuai dengan peraturan pemerintah No. 7 Tahun 2000 tentang kepelautan, semua Perjanjian Kerja Laut harus di ketahui pejabat pemerintah yang di tunjuk oleh Menteri. Selain dari Perjanjian Kerja Laut kita juga mengenal Perjanjian Kerja Kolektif (PKK) atau disebut juga Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yaitu perjanjian antara satu atau beberapa pengusaha kapal dengan satu atau beberapa organisasi perburuhan. Dalam Pasal 400 KUHD, Melakukan Perjanjian Kerja Laut antara pengusaha kapal dengan awak kapal harus dibuat dihadapan awak kapal, dihadapan syahbandar atau pegawai yang berwajib dan ditandatangani olehnya, pengusaha kapal dan anak buah kapal tersebut.

Sesuai dengan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yang menyatakan bahwa setiap calon tenaga kerja Indonesia

mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan mengingat tenaga kerja pelaut merupakan bagian dari Tenaga Kerja Indonesia, maka para tenaga kerja pelaut ini wajib dilindungi yang dalam hal dokumen identitas pelaut, yang merupakan bentuk lain dari Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN).⁷

Para Tenaga Kerja atau Pelaut banyak menghabiskan waktu mereka dengan bekerja diatas kapal, dan dapat dikatakan hampir sepanjang hari. Melihat resiko yang mereka ambil sangat besar sudah seharusnya mereka mendapatkan perlindungan hukum untuk hak-hak normatif pekerja. Indonesia sebagai salah satu negara yang memiliki jumlah Pelaut terbesar, sudah sepatutnya pemerintah memberikan perlindungan kepada para tenaga kerja laut yang bekerja diatas kapal.⁸

Para tenaga kerja atau pelaut perlu mendapatkan perlindungan dan jaminan sosial yang berupa kontrak kerja yang dapat menjamin keselamatan mereka, khususnya untuk para pekerja diatas kapal harus mendapatkan jaminan kesehatan. Pihak-pihak yang terlibat dalam Perjanjian Kerja Laut adalah calon pelaut, nakhoda, awak kapal, dan semua yang masuk dalam kapal. Dalam pengoperasian kapal laut, ditegaskan bahwa kapal harus dalam keadaan laik laut dan diwakili oleh sejumlah awak kapal yang telah memenuhi persyaratan untuk berlayar.

⁷ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

⁸ Netanyahu EK, Senewe EVT, and Anis FH. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Laut Dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *Lex Administratum* 8 (5), hlm.54-63

Pada kenyataannya, masih ada beberapa kejadian mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan pelayaran terhadap karyawannya, tanpa didasarkan pada suatu alasan yang dapat diterima berdasarkan peraturan yang berlaku. Hubungan antara perusahaan dengan karyawan perusahaan di lingkungan tempat kerja dikenal dengan istilah hubungan kerja. Hubungan kerja ini merupakan dasar utama dalam ketenagakerjaan yang menyebabkan lahirnya suatu hak dan kewajiban antara pengusaha dengan awak kapal.

Pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, termasuk alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan ke karyawan perusahaan bisa disebabkan dari berbagai alasan, seperti pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, pekerja pension atau karena pekerja telah mengerjakan kesalahan berat. Pada gilirannya berakibat pada pemutusan hubungan kerja, terjadi Pemutusan hubungan kerja di berbagai bidang usaha. Usaha di bidang pariwisata yang meliputi transportasi, perhotelan dan usaha terkait lainnya yang menjadi terpuruk dibandingkan sektor lainnya.

Mengenai pengaturan atas pembuatan peraturan perusahaan tidak diubah dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, sehingga pemberlakuan pengaturan mengenai peraturan perusahaan dalam UU Ketenagakerjaan masih berlaku. Pengaturan pembuatan peraturan perusahaan diatur dalam Pasal 108-115

Undang-undang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 108 UU Ketenagakerjaan setiap perusahaan diwajibkan memiliki dan membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh pejabat yang berwenang, apabila perusahaan tersebut telah mempekerjakan pekerja / buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang. Namun, pembuatan peraturan perusahaan tersebut tidak berlaku apabila perusahaan tersebut telah memiliki perjanjian kerja bersama. Pasal 109 UU Ketenagakerjaan menyebutkan peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari perusahaan tersebut.⁹ Subtansi peraturan perusahaan, sekurang-kurangnya memuat hak dan kewajiban para pihak, syarat kerja, tata tertib perusahaan, dan jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Pada umumnya Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah perjanjian kerja yang bersifat khusus. Hal ini sudah dijelaskan dengan tegas dinyatakan bahwa kedudukan pekerja yang bekerja pada pengusaha kapal apakah bertindak sebagai nakhoda atau sebagai anak buah kapal (ABK). Kekhususan lain dari Perjanjian Kerja Laut adalah disyaratkan harus secara tertulis dengan ancaman batal. Maka Perjanjian Kerja Laut merupakan hal terpenting bagi pelaut untuk mengikatkan diri dalam bentuk kontrak tertulis dan mempunyai kekuatan perlindungan hukum, karena ditandatangani para pihak yaitu awak kapal, perusahaan pelayaran, dan syahbandar. Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain

⁹ Sulaiman, A., & Walli, A. (2019). *Hukum ketenagakerjaan/perburuhan*. Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. YPPSDM: Jakarta, hlm.20

dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu antara perusahaan dengan karyawan perusahaan terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya bekerja dengan pengusaha dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah, seperti yang tertera pada perjanjian kerja, yang memuat semua ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja tersebut, yaitu hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha.

Dengan adanya perjanjian kerja maka akan timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja dan pihak lain memperkerjakan dengan membayar upah kerja. Pada pokoknya di dalam hubungan kerja terdapat tiga unsur, diantaranya adalah:

1. Kerja (Pekerjaan tertentu yang sesuai dengan perjanjian);
2. Upah (Unsur pokok yang menandai adanya hubungan kerja);
3. Perintah dari suatu pihak yang berhak memberikan perintah pada pihak lain yang berkewajiban melaksanakan perintah.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kejadian yang tidak di inginkan oleh seluruh para pekerja atau buruh di Indonesia. Di karenakan apabila terjadinya PHK kepada pekerja atau buruh tersebut akan berdampak ke perekonomian keluarga para pekerja atau buruh. Oleh karena hal tersebutseharusnya segala pihak di antaranya pemerintah dan pengusaha dan juga

pihak-pihak terkait saling bahu-membahu mengusahakan agar tidak terjadinya PHK kepada pekerja atau buruh tersebut.¹⁰ PHK sendiri memiliki pengertian yaitu adanya pengakhiran hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja karena keadaan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara tenaga kerja dan perusahaan atau majikan.¹¹

Pada Pasal 156 Ayat 1 Undang-undang Cipta Kerja Menjelaskan: apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Maka Pengusaha diwajibkan membayarkan uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.¹² Untuk mencegah dan mengatasi hal tersebut sebenarnya pemerintah telah banyak menetapkan banyak peraturan di antaranya: Perpu No. 2 Tahun 2022, PP No. 35 Tahun 2021.

Dalam bidang ketenagakerjaan, Ketidaksamaan kedudukan antara pengusaha dan karyawan ini sering sekali menimbulkan konflik. Pengusaha mengeluarkan kebijakan atau peraturan yang menurut pertimbangannya baik dan dapat diterima oleh pekerja atau buruh. Namun terkadang pekerja mempunyai pandangan yang berbeda dengan pengusaha. Akibatnya sudah dapat diterka akan timbul konflik dan perselisihan yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial, yang disebut dengan perselisihan hubungan industrial.

¹⁰ Husni, L (2004). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, hlm.195

¹¹ <https://ekonomi.bisnis.com/read/20221029/12/1592672/apa-itu-phk-ini-penyebab-aturan-jenis-dan-kompensasinya>

¹²<https://www.cnbcindonesia.com/news/20230322112123-4-423767/ini-besaran-pesangon-karyawan-phkberdasarkan-uu-cipta-kerja#:~:text=Ketentuan%20tersebut%20diatur%20dalam%20Pasal,dit>

Dalam mencapai tujuannya perusahaan sangat dipengaruhi oleh yang namanya karyawan, tidak jarang terjadi perselisihan antara pengusaha dengan karyawan. Terjadinya perselisihan di dalam perusahaan merupakan sesuatu yang sangat mengganggu kegiatan operasional perusahaan, banyak hal yang selalu menjadi pemicu permasalahan antara pengusaha dan karyawan. Dalam proses tersebut ada beberapa hal yang harus diperhatikan, salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Di Indonesia sendiri pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-undang Cipta Kerja, yaitu dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah, dimana disini dijelaskan aturan-aturan mengenai pemutusan hubungan kerja. Menurut Pasal 25 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja / buruh dan pengusaha.

Di era sekarang ini tidak sedikit hak-hak pekerja / buruh yang belum terlindungi, perusahaan yang memutuskan hubungan kerja dengan praktik rekayasa, bahkan ada perusahaan yang tidak memberikan hak-hak penuh para karyawannya yang di PHK, seperti pemberian uang pesangon yang tidak sesuai dan lain sebagainya. Terhitung sejak 31 Maret 2023, Undang-Undang No. 6 Tentang Cipta Kerja menggantikan Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan yang telah berlaku sejak tahun 2003. Sekalipun terjadi PHK antara pimpinan perusahaan dengan pekerjanya, tetapi pimpinan perusahaan yang bertanggung jawab memutuskan hubungan kerja tersebut. Hal ini tidak

berarti bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab yang lebih kecil untuk menjamin kesehatan dan keselamatan pekerjanya selama mereka bekerja; sebaliknya, perusahaan tetap memiliki kewajiban dalam kapasitasnya sebagai pemilik perusahaan. Karena sistem pemberi kerja dianggap kurang menguntungkan dibandingkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sebagian besar pemilik perusahaan di Indonesia memilih untuk menggunakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Sebaliknya, sistem yang diterapkan perusahaan hampir selalu berakhir dengan kerugian bagi tenaga kerja. Fakta bahwa pengaturan pekerjaan yang telah diberikan kepada orang-orang inilah bersifat sementara adalah akar penyebab kegelisahan dan ketidakpuasan mereka, itulah mengapa demikian. Selain itu, kontrak kerja waktu tetap sering menjadi penyebab stress bagi pekerja karena menyiratkan bahwa bisnis akan mengutamakan keuntungan daripada karyawan mereka.¹³

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan perlindungan hukum atas jaminan sosial antara perusahaan dengan awak kapal pada perusahaan pelayaran di Indonesia?
2. Bagaimana penerapan perlindungan hukum atas pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan awak kapal pada perusahaan pelayaran di Indonesia?

¹³ Elvira, Soewita. S. & Salim, A. (2023). Tinjauan Yuridis Peraturan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Prosiding SENANTIAS: Seminar Nasional Hasil Penelitian dan PkM*. 4(1).1164-1170

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan perlindungan hukum atas jaminan sosial antara perusahaan dengan awak kapal pada perusahaan pelayaran di Indonesia
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan perlindungan hukum atas pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan awak kapal pada perusahaan pelayaran di Indonesia

2. Manfaat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau masukan baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

- a. Kegunaan teoritis (keilmuan), diharapkan sebagai sumbangan pemikiran dalam menemukan konsep dan teori keilmuan dalam pengembangan ilmu hukum khususnya dalam bidang hukum pelayaran; dan
- b. Kegunaan praktis, diharapkan dapat memberikan masukan konstruktif bagi awak kapal, perusahaan pelayaran serta lembaga legislative dalam penyempurnaan penyusunan atau perbaikan peraturan-perundang-undangan terkait perlindungan hukum bagi awak kapal terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja.

D. Kerangka Teori dan Konsep

1. Kerangka Teori

Merujuk dengan pasal 337, UU No 17 tahun 2008 tentang Pelayaran menyampaikan bahwa "Ketentuan ketenagakerjaan di bidang pelayaran dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan" dan berdasarkan dengan UU No 15 tahun 2016 tentang pengesahan *Maritime Labour Convention* (MLC) di pokok ke 4 maka pelaut dan awak kapal juga berhak mendapatkan perlindungan atas pekerjaan dan sosial, antara lain hak untuk mendapatkan tempat kerja yang aman, hak untuk mendapatkan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, hak untuk mendapatkan Jaminan Sosial, dan hak untuk mendapatkan perawatan medik, fasilitas, dan akomodasi termasuk rekreasi.

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk represif (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.¹⁴

Kepastian hukum menjamin seseorang dapat melakukan suatu perilaku yang sesuai dengan ketentuan dalam hukum yang berlaku dan

¹⁴ Hadjon, PM (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu: Surabaya, hal 38

begitu pula sebaliknya. Tanpa adanya kepastian hukum, maka seorang individu tidak dapat memiliki suatu ketentuan baku untuk menjalankan suatu perilaku. Sejalan dengan tujuan tersebut, Gustav Radbruch pun menjelaskan bahwa kepastian hukum merupakan salah satu tujuan dari hukum itu sendiri.¹⁵

2. Kerangka Konsep

Konsep adalah bahan baku ilmu pengetahuan, dalam arti sempit / sederhana konsep adalah pengertian, yang diwujudkan dalam sebuah istilah, lambing, dan lain-lain.¹⁶ Konsep dalam penelitian ini adalah bagaimana perlindungan hukum bagi awak kapal dalam jaminan social dan pemutusan hubungan kerja pada perusahaan pelayaran. Agar tidak terjadi perbedaan persepsi antara peneliti dan pembaca, maka berikut merupakan kerangka konsep dari penelitian ini;

- a. 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 siji.¹⁷
- b. Perlindungan hukum sebagaimana penjelasan Undang-undang No.18 tahun 2007 yang menyatakan bahwa pekerja migran dari Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak

¹⁵ Satjipto Rahardjo, 2012, Ilmu Hukum, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 19

¹⁶ Gunardi (2005). Kerangka Konsep dan Kerangka Teori dalam Penelitian Ilmu Hukum, *Era Hukum*,1(1), hlm.87-90.

¹⁷ Undang-undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran Pasal 1

asasi manusia. Negara memfasilitasi payung hukum yang sesuai agar hak-hak ABK terjamin.¹⁸

- c. Jaminan merupakan bentuk perlindungan yang menjamin pekerja / buruh dapat terpenuhi kebutuhan dasar secara layak. Ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja di antaranya: Jaminan kecelakaan kerja, Jaminan kematian, Jaminan hari tua, Jaminan pemeliharaan Kesehatan, kebebasan membentuk dan menjadi anggota pekerja / serikat buruh.
- d. Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur secara eksplisit dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Menurut Sugiyono data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen¹⁹. Pada umumnya jenis penelitian hukum dibedakan atas penelitian normatif dan penelitian empiris. Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis normatif,

¹⁸ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran (selanjutnya disebut “UU No. 18/2017”)

¹⁹ Sugiyono (2018). Metode Penelitian. Jakarta; Alfabeta, hlm.456

yang sering disebut sebagai penelitian hukum kepustakaan²⁰. Sifat penelitian ini adalah deskriptif-analisis. Penelitian ini memberikan analisis gambaran dan data secara rinci, sistematis dan menyeluruh mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi awak kapal yang terkena PHK.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan Undang-Undang, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian. Dimana Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Bahan hukum primer

- 1) Undang-Undang No 17 tahun 2008 tentang Pelayaran;
- 2) Undang-Undang No 15 tahun 2016 tentang pengesahan *Maritime Labour Convention* (MLC);
- 3) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja mengenai Ketenagakerjaan;
- 4) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- 5) PP Nomor 44 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.

²⁰ Soekanto, S. & Mamuji, S. (2007). Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat), Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada, hlm.14.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder di dalam penelitian ini untuk membantu menjelaskan dan menganalisis bahan hukum primer yaitu buku-buku literatur hukum, buku-buku literatur transportasi dan pelayaran, hasil penelitian (pendapat para ahli hukum, transportasi dan pelayaran), artikel, dan sebagainya yang diperoleh secara konvensional (media cetak), maupun media elektronik.

c. Bahan hukum tertier

Bahan hukum tertier dalam penelitian ini yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder berupa Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Hukum, Kamus Pelayaran, Ensiklopedia, Artikel dan sebagainya.

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penulisan Penelitian hukum Normatif adalah ²¹

a. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) merupakan penelitian yang mengutamakan bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan sebagai bahan acuan dasar dalam melakukan penelitian. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) biasanya di gunakan untuk meneliti peraturan perundang-undangan yang dalam penormannya masih terdapat kekurangan atau malah menyuburkan

²¹ *Ibid*

praktek penyimpangan baik dalam tataran teknis atau dalam pelaksanaannya dilapangan. Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan permasalahan (isu hukum) yang sedang dihadapi. Pendekatan perundang-undangan ini misalnya dilakukan dengan mempelajari konsistensi / kesesuaian antara Undang-Undang Dasar dengan Undang-Undang, atau antara Undang-Undang yang satu dengan Undang-Undang yang lain. Dapat dikatakan pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan yang fokus pada analisis hukum dan peraturan yang berlaku dalam konteks suatu masalah atau topik. Pendekatan ini menekankan pentingnya memahami hukum dan peraturan yang ada dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh perundang-undangan. Dalam konteks hukum, pendekatan ini dapat digunakan untuk menilai keberlakuan suatu peraturan atau kebijakan tertentu.

b. Pendekatan Konsep (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) merupakan jenis pendekatan dalam penelitian hukum yang memberikan sudut pandang analisa penyelesaian permasalahan dalam penelitian hukum dilihat dari aspek konsep-konsep hukum yang melatar belakanginya, atau bahkan dapat dilihat dari nilai-nilai yang terkandung dalam penormaan sebuah peraturan kaitannya dengan konsep-konsep yang digunakan. Sebagian besar jenis pendekatan ini dipakai untuk memahami konsep-konsep

yang berkaitan dengan penormaam dalam suatu perundang-undangan apakah telah sesuai dengan yang terkandung dalam konsep-konsep hukum yang mendasarinya. Pendekatan ini beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Pendekatan ini menjadi penting sebab pemahaman terhadap pandangan / doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum dapat menjadi pijakan untuk membangun argumentasi hukum ketika menyelesaikan isu hukum yang dihadapi. Pandangan / doktrin akan memperjelas ide-ide dengan memberikan pengertian-pengertian hukum, konsep hukum, maupun asas hukum yang relevan dengan permasalahan. Maka dikatakan pendekatan konsep adalah pendekatan yang berfokus pada pemahaman konsep-konsep, teori-teori, atau ide-ide yang mendasari suatu topik atau masalah. Pendekatan ini tidak hanya mempertimbangkan hukum atau peraturan yang ada, tetapi juga mencari pemahaman yang lebih dalam tentang konsep-konsep yang terlibat dalam masalah tersebut.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik penelitian dengan melakukan pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*Library Research*), dengan cara mempelajari bahan-bahan tertulis yang berupa buku-buku, dokumen resmi peraturan perundang-undangan, dokumen dan sumber tertulis lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

5. Metode Analisis

Di dalam penelitian ini data yang digunakan dalam menganalisis adalah dengan cara menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu analisis data yang dilakukan berdasarkan kualitas data²². Untuk pendekatan kualitatif perhatiannya pada prinsip-prinsip umum yang mendasari perwujudan satuan-satuan gejala yang ada dalam kehidupan manusia atau pola-pola yang dianalisis gejala-gejala sosial budaya dengan menggunakan kebudayaan dari masyarakat yang bersangkutan untuk memperoleh gambaran mengenai pola-pola yang berlaku. Hasil penelitian ini disajikan dalam bentuk uraian-uraian yang tersusun secara sistematis, artinya data sekunder yang diperoleh akan dihubungkan satu dengan yang lain, disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga secara keseluruhan merupakan satu kesatuan yang utuh sesuai dengan kebutuhan penelitian yaitu terkait perlindungan hukum dan jaminan sosial awak kapal yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang dikemukakan dalam tulisan ini menghimpun keseluruhan bab-bab yang terdapat dalam ujian hasil tesis ini sebagai satu kesatuan menyeluruh dan berurutan. Secara keseluruhan, tesis ini terdiri dari 5 (lima) BAB, diantaranya adalah sebagai berikut:

²² Ashsofa, B. (2004), *Metode Penelitian Hukum*, Cet. 4, Jakarta, hlm.20-21.

BAB I PENDAHULUAN, yang berisikan sub bab diantaranya : Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Teori dan Kerangka Konsep, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, yang berisikan sub bab diantaranya: Perjanjian Kerja Laut, Perlindungan Hukum, Jaminan Sosial, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

BAB III yang berisikan mengenai Penerapan perlindungan hukum atas jaminan sosial antara perusahaan dengan awak kapal pada perusahaan pelayaran di Indonesia

BAB IV yang berisikan mengenai Penerapan perlindungan hukum atas pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan awak kapal pada perusahaan pelayaran di Indonesia.

BAB V PENUTUP, yang berisikan sub bab diantaranya adalah: Kesimpulan dan Saran.