

PERJANJIAN KERJA LAUT (PKL) BAGI CREW KAPAL HARBOUR TUG PT. WARUNA NUSA SENTANA JAKARTA

by Hotben Marchiano

Submission date: 27-Oct-2023 02:52PM (UTC+0700)

Submission ID: 2208868949

File name: Wiwik_8_Hotben.docx (38.62K)

Word count: 6846

Character count: 44499

PERJANJIAN KERJA LAUT (PKL) BAGI CREW KAPAL HARBOUR TUG PT. WARUNA NUSA SENTANA JAKARTA

ABSTRAK

Perjanjian Kerja Laut merupakan landasan hukum dan kerangka kerja yang memengaruhi kehidupan profesional dan kesejahteraan awak kapal di industri maritim. Tesis ini meneliti bentuk Perjanjian Kerja Laut beserta upaya hukum yang dapat dilakukan atas permasalahan yang terjadi dalam Perjanjian Kerja Laut bagi awak kapal Harbour Tug pada PT. Waruna Nusa Sentana Jakarta perusahaan pelayaran terkemuka di Jakarta, didasarkan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Penelitian ini mencakup analisis mendalam terhadap Perjanjian Kerja Laut yang diterapkan oleh PT. Waruna Nusa Sentana Jakarta, dengan fokus pada keabsahan Perjanjian Kerja Laut, penerapan Perjanjian Kerja Laut, hambatan dalam penerapan Perjanjian Kerja Laut, serta penyelesaian masalah bila terjadi sengketa dalam Perjanjian Kerja Laut pada crew kapal Harbour Tug PT. Waruna Nusa Sentana Jakarta. Melalui pendekatan campuran yang melibatkan survei, dan tinjauan dokumen, tesis ini mengungkap tentang berbagai perspektif dan pengalaman individu dalam hubungan kerja laut. Hasil penelitian menyoroti variasi dalam Perjanjian Kerja Laut yang diterapkan di perusahaan ini serta implikasinya pada kesejahteraan dan motivasi awak kapal. Dalam konteks yang lebih luas, tesis ini juga membahas tantangan dan peluang yang dihadapi oleh perusahaan pelayaran dan pemerintah dalam memastikan perlindungan hak-hak pekerja maritim serta menjaga keberlanjutan industri maritim. Temuan dari penelitian ini memberikan wawasan penting bagi Crew kapal Harbour Tug yang akan bergabung untuk bekerja di atas kapal, bagi perusahaan pelayaran dalam meningkatkan Perjanjian Kerja Laut mereka, mempromosikan hubungan kerja yang sehat, dan memastikan standar kesejahteraan yang lebih baik bagi awak kapal serta bagi pemerintah sebagai regulator hukum di Indonesia. Dengan demikian, tesis ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang peran dan dampak Perjanjian Kerja Laut di sektor kapal harbor tug yang vital di PT. Waruna Nusa Sentana Jakarta dan sektor maritim secara keseluruhan.

Kata Kunci: perjanjian kerja laut, kapal harbor tug, PT Waruna Nusa Sentana, Jakarta, kesejahteraan awak kapal, industri maritim.

Abstrak

The Maritime Employment Agreement is the legal basis and framework that influences the professional lives and welfare of ship crew in the maritime industry. This thesis explores the form of a Maritime Work Agreement along with the legal remedies that can be taken regarding problems that occur in the Maritime Work Agreement for Harbor Tug crew members at PT. Waruna Nusa Sentana Jakarta is a leading shipping company in Jakarta, based on the laws and regulations in force in Indonesia. This research includes an in-depth analysis of the Sea Work Agreement implemented by PT. Waruna Nusa Sentana Jakarta, with a focus on the validity of the Sea Work Agreement, the implementation of the Sea Work Agreement, obstacles in implementing the Sea Work Agreement, as well as resolving problems if disputes occur in the Sea Work Agreement in Harbor Tug ship crew PT. Waruna Nusa Sentana Jakarta. Through a mixed approach involving surveys, and document reviews, this thesis uncovers a variety of

individual perspectives and experiences in maritime employment relations. The research results highlight variations in Maritime Labor Agreements implemented in these companies and their implications for crew welfare and motivation. In a broader context, this thesis also discusses the challenges and opportunities faced by shipping companies and the government in ensuring the protection of maritime workers' rights and maintaining the sustainability of the maritime industry. The findings of this research provide important insights for Harbor Tug Crew members who will join to work on board ships, for shipping companies in improving their Maritime Labor Agreements, promoting healthy working relationships, and ensuring better welfare standards for crew members and for governments. as a legal regulator in Indonesia. Thus, this thesis contributes to a better understanding of the role and impact of Maritime Work Agreements in the vital harbor tug vessel sector at PT. Waruna Nusa Sentana Jakarta and the maritime sector as a whole.

Keywords: maritime work agreement, harbor tug ship, PT Waruna Nusa Sentana, Jakarta, crew welfare, maritime industry.

PENDAHULUAN

Negara kita ini adalah negara kepulauan, dan Indonesia akan segera melaporkan ke badan PBB terkait jumlah pulau yang dimilikinya. Pengadministrasian pulau-pulau di Indonesia penting dilakukan agar tak terjadi lagi kasus hilangnya empat pulau dari penguasaan Indonesia. Pemerintah mencatat jumlah pulau di Indonesia hingga 2021 menjadi 17.508.¹ Penambahan pulau tersebut nantinya akan didaftarkan dalam pertemuan *United Nation Group of Expert on Geographical Names (UNGEGN)* tahun 2022. Jumlah ini bertambah 229 pulau dari data tercatat pada 2020 sebanyak 16.771 pulau. Mengutip Antara, berikut 5 provinsi dengan jumlah pulau terbanyak : 1. Papua Barat 4.514,¹⁶ Kepulauan Riau 2.025, 3. Sulawesi Tengah 1.572, 4. Maluku 1.337, 5. Maluku Utara 837. Ini berarti ada penambahan 229 pulau jika dibandingkan dengan data yang tercatat pada Gazeter Republik Indonesia pada 2020, yaitu 16.771 pulau.

Keabsahan Perjanjian Kerja Laut bagi awak kapal Harbour Tug⁶ di PT. Waruna Nusa Sentana Jakarta didasarkan pada berbagai peraturan hukum, termasuk Kitab Undang-Undang Hukum Perdata,⁹ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya pasal 1320 dan pasal 1338, serta sejumlah peraturan perundang-undangan lainnya, seperti Undang-Undang ketenagakerjaan, Undang-Undang Kelautan, dan Undang-Undang Pelayaran. Perjanjian ini termasuk dalam jenis perjanjian formal yang harus dibuat secara tertulis, dan tindakan lisan tidak diperkenankan dalam pembentukan perjanjian ini. Terkait dengan penyelesaian sengketa¹⁷ yang mungkin timbul dalam konteks Perjanjian Kerja Laut ini, terdapat dua jalur utama, yaitu penyelesaian melalui jalur litigasi melalui Pengadilan¹¹ melalui jalur non-litigasi yang mencakup musyawarah mufakat, konsiliasi, dan mediasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kekurangan armada kapal pengangkut disebabkan oleh ketatnya persyaratan pengawakan kapal yang dapat menghambat penerbitan izin berlayar bagi banyak kapal. Hal ini berkaitan dengan kebijakan pemerintah dalam menghadapi permasalahan keterbatasan jumlah awak kapal. Namun, pendekatan ini mungkin tidak akan menyelesaikan masalah sepenuhnya dan bahkan dapat menimbulkan masalah baru. Oleh karena itu, pekerja⁶⁸ di industri pelayaran, termasuk awak kapal Harbour Tug, membutuhkan perlindungan terhadap hak-hak pekerja

8
dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL). PKL merupakan perangkat otentik yang dibuat oleh para pihak di hadapan pejabat yang berwenang, seperti Syahbandar, di pelabuhan-pelabuhan Indonesia. Dalam PKL, kedua belah pihak, yaitu pelaut dan pengusaha/pemilik kapal, mengikatkan diri satu sama lain. Pengusaha kapal, sesuai dengan Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, adalah orang yang mempergunakan kapal untuk pelayaran di laut dan dapat menjalankannya sendiri atau menyuruh nakhoda melakukannya. Dalam konteks hubungan industrial, penting untuk memperhatikan kepentingan pelaut dan mengintegrasikan prinsip-prinsip Pancasila, seperti sikap memanusiakan manusia dan hidup sosial, dalam PKL. PKL seharusnya mencerminkan keseimbangan antara hak dan kewajiban pelaut dan pengusaha dan landasan hukum yang jelas diperlukan untuk melindungi kedua pihak. Selain itu, asas kebebasan berkontrak, seperti yang diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, juga harus dipertimbangkan. Hubungan industrial yang mengutamakan kerja sama antara pengusaha dan pekerja sebagai mitra kerja sejajar adalah hal yang perlu dikedepankan dalam konteks perjanjian kerja laut.

Ketentuan dalam Pasal 395, Pasal 399, dan Pasal 400 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) mengatur perjanjian kerja laut (PKL) dalam konteks perikatan perjanjian kapal. Kendati demikian, banyak pelaut tidak membuat PKL saat berlayar, yang bisa menjadi masalah saat terjadi perselisihan kepentingan. Oleh karena itu, perlu membentuk ketentuan hukum yang mengatur hak dan kewajiban pelaut dan pengusaha dalam PKL, dengan mempertimbangkan prinsip Pancasila dan hukum yang mengikat. Dasar hukum untuk PKL mengacu pada KUHD, khususnya Bab 4, serta mengikuti ketentuan umum dalam UU Ketenagakerjaan. Namun, ketentuan KUHD dan UU Pelayaran tetap berlaku secara spesifik dan mengesampingkan ketentuan umum dari UU Ketenagakerjaan. Perlindungan buruh dalam kasus kecelakaan saat bekerja diperkenalkan melalui berbagai peraturan dan program jaminan sosial, termasuk UU Kecelakaan 1947 dan Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Astek). Program jamsostek, meskipun mencakup banyak sektor, tidak secara eksplisit membahas cakupan untuk pelaut di kapal berbendera Indonesia. Jam kerja untuk pelaut diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan, termasuk pola 6:1, waktu istirahat, dan jam kerja bagi pelaut muda.

10
Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah perjanjian individu antara pelaut Indonesia dan pengusaha angkutan di perairan. PKL harus diketahui oleh pejabat pemerintah yang ditunjuk (Syahbandar). Namun, PKL sering tidak merinci hak dan kewajiban dengan baik. Pasal 7 PKL mengacu pada PP No. 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan yang mengatur santunan kecelakaan kerja. Selain itu, PKL menetapkan berbagai tanggung jawab pengusaha angkutan di perairan terkait kecelakaan kerja laut, termasuk pembayaran pesangon, biaya perawatan dan pengobatan, ganti rugi atas kehilangan barang, santunan untuk cacat tetap, pemulangan, dan pemakaman jenazah. Pelaut perlu memiliki keterampilan tertentu yang diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Partisipasi masyarakat dalam pembangunan hukum perlu dianggap sebagai tujuan, bukan hanya sebagai sarana, dan harus mempertimbangkan keseimbangan antara kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha. Evaluasi partisipasi masyarakat dapat mencakup indikator untuk mengukur peran masyarakat dalam pembentukan atau perbaikan hukum terkait kepelautan, dengan fokus pada substansi, struktur, dan budaya hukum. Tingkat partisipasi masyarakat, individu, dan pengusaha jasa pelayaran perlu dipertimbangkan dalam analisis.

Penelitian ini bertujuan menganalisis Perjanjian Kerja Laut untuk awak kapal Harbour Tug PT. Waruna Nusa Sentana Jakarta dan upaya hukum yang terkait. Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman tentang kelebihan dan kekurangan ketentuan hukum dalam perjanjian kerja laut serta perlindungan hukum bagi awak kapal Harbour Tug. Manfaat praktisnya adalah memberikan analisis bentuk Perjanjian Kerja Laut dan upaya yang dilakukan oleh pihak-pihak terkait dalam konteks PT. Waruna Nusa Sentana Jakarta.

5 METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah metode hukum normatif yang didukung oleh data yuridis empiris, dengan pendekatan perundang-undangan dan analisis konsep hukum. Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer, yang diperoleh melalui wawancara dan observasi, serta data sekunder yang berfungsi sebagai pendukung. Sumber data primer mencakup berbagai peraturan hukum terkait, seperti Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Pelayaran, dan Peraturan Pemerintah tentang Kepelautan. Sumber data sekunder mencakup tulisan ilmiah dan hasil penelitian terkait perjanjian kerja laut serta dokumen perjanjian kerja laut antara pengusaha/kapal dan anak buah kapal/nakhoda. Data tersier, seperti kasus, jurnal, media masa, dan internet, juga digunakan untuk memberikan penjelasan terhadap data primer dan sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui penelitian kepustakaan, wawancara, observasi di kapal, dan studi dokumentasi. Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis secara kualitatif, dengan penarikan kesimpulan menggunakan pendekatan deduktif. Lokasi penelitian melibatkan berbagai instansi terkait di Jakarta. Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman yang mendalam tentang Perjanjian Kerja Laut dan perlindungan hukum bagi pelaut, serta kontribusi ilmiah yang orisinal dalam bidang ini, tanpa plagiasi atau duplikasi penelitian serupa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

BENTUK PERJANJIAN KERJA LAUT PADA KAPAL HARBOUR TUG PT. WARUNA NUSA SENTANA JAKARTA

A. Keabsahan Perjanjian Kerja laut Pada Kapal Harbour Tug PT. Waruna Nusa Sentana Jakarta

Keabsahan suatu Perjanjian Kerja Laut untuk kapal Harbour Tug (kapal tunda pelabuhan) PT. Waruna Nusa Sentana Jakarta pada dasarnya mengikuti prinsip-prinsip umum yang berlaku untuk perjanjian kerja pada umumnya. Di PT. Waruna Nusa Sentana Jakarta ada beberapa poin penting yang perlu dipertimbangkan agar perjanjian tersebut sah dan mengikat. Berikut adalah beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam menjaga keabsahan Perjanjian Kerja Laut untuk kapal Harbour Tug PT. Waruna Nusa Sentana Jakarta:

1. Persetujuan para pihak dalam keabsahan perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug melibatkan kesepakatan antara manajemen kapal (pemberi kerja) dan kru kapal (pekerja).
2. Kondisi yang jelas dalam keabsahan perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug PT. Waruna Nusa Sentana Jakarta adalah elemen-elemen yang harus dijelaskan dan

- 4 disepakati oleh kedua belah pihak (manajemen kapal dan kru kapal) dalam perjanjian kerja laut tersebut. Kondisi ini mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaan, hak, kewajiban, gaji, waktu kerja, dan hal-hal lain yang mengatur hubungan kerja di kapal.
3. Kesesuaian dengan hukum adalah aspek penting dalam keabsahan perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug PT. Waruna Nusa Sentana Jakarta. Hal ini memastikan bahwa perjanjian tersebut sah, adil, dan mematuhi hukum yang berlaku di wilayah operasi kapal dan dalam industri maritim secara umum.
 4. Kepatuhan terhadap standar keamanan maritim merupakan hal yang penting dalam keabsahan perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug. Hal ini melibatkan pemastian bahwa semua aspek operasi kapal dan hubungan kerja di dalamnya mematuhi aturan dan regulasi keamanan yang ditetapkan untuk melindungi keselamatan semua kru kapal dan mencegah risiko di laut.
 5. Kompensasi yang adil bahwa gaji dan tunjangan yang ditawarkan dalam perjanjian harus adil dan sesuai dengan standar industri untuk pekerjaan serupa. Kompensasi yang adil adalah salah satu aspek penting dalam keabsahan perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug. Kompensasi ini mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan kompensasi lainnya yang diberikan kepada kru kapal sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Kompensasi yang adil adalah cara untuk memastikan bahwa kru kapal mendapatkan penghargaan yang layak atas usaha dan kontribusi mereka dalam operasi kapal.
 6. Perjanjian harus mematuhi hak-hak buruh kru kapal sesuai dengan konvensi internasional dan hukum nasional yang mengatur pekerjaan di sektor maritim dengan istilah lain adanya perlindungan hak buruh. Perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug harus mematuhi hak-hak buruh kru kapal untuk memastikan bahwa kru kapal mendapatkan perlindungan yang layak dan perlakuan yang adil. Hak-hak buruh ini telah diatur dalam berbagai peraturan dan konvensi internasional, serta regulasi nasional yang berlaku di wilayah operasi.
 7. Perjanjian harus dihasilkan tanpa adanya tekanan atau paksaan terhadap salah satu pihak. Semua pihak harus memiliki kebebasan untuk menyetujui atau menolak perjanjian. Keabsahan perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug sangat penting dan harus dipastikan bahwa perjanjian tersebut dihasilkan tanpa adanya tekanan atau paksaan terhadap kru kapal. Hal ini untuk memastikan bahwa perjanjian tersebut berdasarkan kesepakatan yang sungguh-sungguh dan adil antara kedua belah pihak. Adanya tekanan atau paksaan dalam pembentukan perjanjian dapat merusak integritas perjanjian dan mengancam hak-hak kru kapal.
 8. Perjanjian harus memenuhi persyaratan umum untuk keabsahan kontrak, seperti adanya pertimbangan (consideration) yang diberikan oleh kedua belah pihak harus ada kesesuaian dengan nilai yang terdapat dalam kontrak. Perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug harus memenuhi persyaratan umum untuk keabsahan kontrak agar dianggap 40 dan berlaku secara hukum.
 9. Idealnya, perjanjian kerja harus ditandatangani oleh semua pihak yang terlibat dan mungkin juga disaksikan oleh pihak ketiga yang independen. Semua klausul dan

48
persyaratan dalam perjanjian harus jelas dan mudah dipahami oleh semua pihak yang terlibat. Tidak boleh ada unsur ketidakjelasan atau interpretasi ganda. Keabsahan perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug membutuhkan penandatanganan oleh semua pihak yang terlibat dalam perjanjian. Ini termasuk manajemen kapal dan semua kru kapal yang akan terlibat dalam pelaksanaan perjanjian. Penandatanganan oleh semua pihak adalah langkah penting untuk menunjukkan persetujuan bersama terhadap isi perjanjian dan untuk memastikan kesepakatan yang sah serta menghindari keraguan di kemudian hari. Penandatanganan perjanjian oleh semua pihak menunjukkan komitmen bersama terhadap ketentuan-ketentuan yang diatur dalam perjanjian tersebut.

Dasar hukum yang berhubungan dengan keabsahan perjanjian kerja laut untuk kapal Harbour Tug dapat bervariasi tergantung pada yurisdiksi hukum yang berlaku dan regulasi di negara tertentu. Namun, ada beberapa instrumen hukum internasional yang umumnya berlaku dalam perjanjian kerja laut dan dapat memengaruhi keabsahan perjanjian kerja kapal Harbour Tug:

1. *International Labour Organization (ILO) Marine Labour Convention (MLC), 2006* yang mengatur tentang standar kerja dan kehidupan pelaut di kapal dagang, termasuk kapal Harbour Tug. Konvensi ini menetapkan persyaratan minimum untuk perjanjian kerja, termasuk hak dan perlindungan pekerjaan serta kondisi kerja yang aman dan layak.
2. Konvensi Internasional tentang Standar Pelatihan, Sertifikasi dan Jaga Waktu bagi pelaut (STCW) yang mengatur tentang standar pelatihan, sertifikasi, dan jaga waktu bagi pelaut. Hal ini memastikan bahwa kru kapal, termasuk kapal Harbour Tug, memiliki kualifikasi dan pelatihan yang memadai untuk menjalankan tugas mereka.
3. Hukum Nasional Maritim setiap negara memiliki hukum nasional yang mengatur industri maritim dan perjanjian kerja di sektor ini. Hukum-hukum ini mungkin mengatur aspek-aspek seperti syarat dan ketentuan pekerjaan, upah minimum, jaminan keselamatan, dan hak-hak pekerja.
4. Konvensi Pekerjaan Maritim dan pekerjaan di Pelabuhan (Konvensi Nomor 173 ILO) yang mengatur perlindungan pekerjaan maritim dan di pelabuhan, termasuk pekerja di kapal Harbour Tug. Ini mencakup berbagai aspek termasuk kondisi kerja yang aman, kesehatan, dan hak-hak pekerja.
5. Undang-Undang Tenaga kerja dan Kontrak yang mengatur hubungan tenaga kerja dan kontrak di suatu negara juga berlaku untuk perjanjian kerja di kapal Harbour Tug. Undang-undang ini dapat mengatur tentang pemutusan hubungan kerja, pembayaran upah, cuti, dan sebagainya.
6. Peraturan Kapal Maritim harbour tug harus mematuhi standar keamanan maritim yang ditetapkan oleh otoritas maritim di negara yang bersangkutan.

Dasar hukum yang berhubungan dengan keabsahan perjanjian kerja laut untuk kapal Harbour Tug di Indonesia mencakup beberapa aspek hukum yang relevan, termasuk hukum ketenagakerjaan dan hukum maritim. Berikut adalah beberapa dasar hukum yang terkait:

1. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang ini mengatur tentang hubungan kerja, hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, perlindungan pekerja migran, dan segala aspek ketenagakerjaan di Indonesia.

2. Undang-Undang Nomor 17 tahun 2008 tentang Pelayaran.

Undang-Undang ini mengatur mengenai pelayaran, termasuk tugas dan tanggung jawab awak kapal, keselamatan pelayaran, perlindungan pekerja di sektor pelayaran, dan ketentuan-ketentuan lain yang terkait dengan aspek pelayaran.

3. Konvensi Buruh Maritim Internasional (*ILO Marine Labour Convention*)

Meskipun bukan undang-undang nasional, konvensi ini berlaku di Indonesia dan mengatur mengenai hak-hak dan perlindungan pekerja di sektor maritim, termasuk kru kapal. Indonesia telah meratifikasi konvensi ini.

4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Konvensi Buruh Maritim Internasional.

Peraturan ini merupakan implementasi dari *ILO Maritime Labour Convention* dan mengatur mengenai standar perlindungan bagi pekerja di sektor maritim, termasuk kapal-kapal seperti Harbour Tug.

5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor PER.16/MEN/1981 tentang Syarat-Syarat Kerja Bagi Anak Buah Kapal. Merupakan peraturan yang mengatur syarat-syarat kerja untuk anak buah kapal, termasuk di kapal Harbour Tug.

6. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 20 Tahun 2016 tentang Standar Keselamatan Pelayaran.

Peraturan ini mengatur mengenai standar keselamatan pelayaran, yang relevan bagi operasi kapal Harbour Tug.

7. Peraturan-Peraturan Terkait

Selain Undang-Undang dan peraturan yang disebutkan di atas, ada juga peraturan dan kebijakan lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan pelayaran yang harus dipertimbangkan dalam perjanjian kerja laut untuk kapal Harbour Tug.

B. Penerapan Perjanjian Kerja Laut Pada Kapal Harbour Tug PT.Waruna Nusa Sentan Jakarta.

Penerapan perjanjian kerja laut merupakan dasar hukum yang mempunyai ketentuan PKL dalam KUHD tersebut, merujuk lebih lanjut pada ketentuan perjanjian-perjanjian melakukan pekerjaan (Bab Ketujuh A – Buku II) KUH Perdata, seperti misalnya disebut dalam Pasal 396 KUHD, yang menyebutkan bahwa, “Terhadap PKL berlakulah selain ketentuan-ketentuan dari Bab (Perjanjian Kerja Laut) ini, (juga berlaku) ketentuan-ketentuan dari Bagian Kedua, Ketiga, Keempat, dan Kelima dari Bab Ketujuh A dari Buku Ketiga KUH Perdata, sekedar berlakunya ketentuan-ketentuan itu tidak dengan tegas dikecualikan”. Artinya, selain diatur dalam KUHD, Perjanjian Kerja Laut juga tunduk pada Bab Ketujuh A (tentang Perjanjian-perjanjian Untuk Melakukan Pekerjaan) dari Buku Ketiga (tentang Perikatan) KUH Perdata, sepanjang tidak diatur khusus (dengan tegas dalam KUHD. Implementasi / kebijakan Perjanjian Kerja Laut / kepelautan dalam menganalisis hal-hal yang berhubungan dengan implementasi kebijakan pemerintah tentang Sistem Standar Mutu Kepelautan Indonesia perlu

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

Penerapan dan implementasi perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug melibatkan serangkaian langkah dan tindakan yang perlu diambil oleh semua pihak yang terlibat, termasuk pemilik kapal, kru kapal, dan pihak terkait lainnya. Berikut adalah beberapa langkah penting yang perlu diperhatikan dalam penerapan dan implementasi perjanjian kerja laut untuk kapal Harbour Tug:

1. **Persiapan Perjanjian Kerja** harus disiapkan dengan seksama dan jelas menguraikan hak, kewajiban, dan tanggung jawab semua pihak yang terlibat. Termasuk dalam perjanjian ini adalah aspek-aspek seperti durasi kerja, gaji, tunjangan, cuti, jam kerja, dan segala ketentuan lain yang relevan.

Persiapan perjanjian kerja adalah langkah penting dalam penerapan dan implementasi perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug.

2. **Tanda Tangan Dan Persetujuan**

Setelah perjanjian kerja disusun dengan baik, semua pihak yang terlibat harus menandatangani sebagai tanda persetujuan. Penandatanganan ini menunjukkan kesepakatan bersama terhadap kondisi yang diuraikan dalam perjanjian.

Tanda tangan dan persetujuan dalam penerapan dan implementasi perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug adalah langkah penting untuk memastikan bahwa semua pihak yang terlibat telah menyetujui isi perjanjian dan komitmennya.

3. **Pemahaman Kru Kapal**

Penting bagi kru kapal untuk memahami dengan baik isi perjanjian kerja dan semua aspek yang terkait dengan pekerjaan mereka, termasuk hak-hak dan kewajiban mereka. Jika diperlukan, ada baiknya menjalankan sesi pengenalan atau pertemuan untuk menjelaskan perincian perjanjian.

Pemahaman kru kapal dalam penerapan dan implementasi perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug sangat penting untuk memastikan bahwa mereka tahu hak, kewajiban, dan tanggung jawab yang mereka miliki selama menjalani pekerjaan di kapal.

4. Pelatihan Dan Kualifikasi pastikan bahwa semua kru kapal memiliki pelatihan dan kualifikasi yang diperlukan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh konvensi dan regulasi maritim. Ini termasuk mematuhi persyaratan STCW dan konvensi lainnya.

Pelatihan dan kualifikasi memainkan peran penting dalam penerapan dan implementasi perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug. Memastikan bahwa kru kapal memiliki pelatihan yang memadai dan kualifikasi yang diperlukan adalah kunci untuk menjalankan operasi kapal dengan aman dan efektif.

5. Kepatuhan dengan Keselamatan Maritim
Semua aspek keselamatan maritim, termasuk peralatan keselamatan, prosedur darurat, dan standar keselamatan, diikuti dengan ketat. Keselamatan kapal dan kru harus menjadi prioritas utama. Kepatuhan dengan keselamatan maritim adalah faktor krusial dalam penerapan dan implementasi perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug. Mengutamakan keselamatan tidak hanya melibatkan kewajiban hukum, tetapi juga merupakan tanggung jawab moral semua pihak yang terlibat.
6. Pengawasan Dan Penilaian
Pemilik kapal atau manajemen harus memiliki sistem pengawasan dan penilaian kinerja kru kapal untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang diharapkan. Pengawasan dan penilaian adalah bagian penting dalam penerapan dan implementasi perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug. Langkah-langkah ini membantu memastikan bahwa semua aspek perjanjian kerja dan standar keselamatan dipatuhi dengan tepat.
7. Pengelolaan Jam Kerja dan Istirahat
Jam kerja dan istirahat kru kapal harus diatur sesuai dengan regulasi yang berlaku, termasuk *Maritime Labour Convention 2006* yang mengatur jam kerja dan istirahat pelaut. Pengelolaan jam kerja dan waktu istirahat adalah bagian penting dalam penerapan dan implementasi perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug. Hal ini penting untuk menjaga kesejahteraan kru kapal, menjaga tingkat kewaspadaan yang diperlukan, serta mematuhi regulasi maritim terkait jam kerja dan istirahat.
8. Pengelolaan Upah Dan Tunjangan
Upah dan tunjangan harus dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja dan standar industri yang berlaku. Semua pembayaran dilakukan secara tepat waktu. Pengaturan upah dan tunjangan adalah aspek penting dalam penerapan dan implementasi perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug. Memastikan bahwa kru kapal diberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan standar internasional merupakan tanggung jawab penting dari manajemen.
9. Penanganan Sengketa
Perjanjian kerja harus mencakup mekanisme penyelesaian sengketa, termasuk cara mengatasi perselisihan antara pihak-pihak yang terlibat. Penanganan sengketa dalam penerapan dan implementasi perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug sangat penting untuk memastikan bahwa masalah yang muncul dapat diatasi dengan adil dan efektif.
10. Revisi Dan Penyesuaian

Terkadang, kondisi pekerjaan atau hukum bisa berubah. Oleh karena itu, perjanjian kerja harus dapat direvisi atau disesuaikan jika diperlukan. Revisi dan penyesuaian dalam penerapan dan implementasi perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug adalah langkah penting untuk mengatasi perubahan keadaan atau kebutuhan yang mungkin muncul selama operasi kapal.

11. Keterlibatan Otoritas Maritim

Kapal Harbour Tug mematuhi semua peraturan dan regulasi yang dikeluarkan oleh otoritas maritim di wilayah operasinya. Keterlibatan otoritas maritim sangat penting dalam penerapan dan implementasi perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug. Otoritas maritim memiliki peran penting dalam memastikan kepatuhan terhadap regulasi maritim, keselamatan operasi, dan perlindungan hak-hak kru kapal.

12. Pelaporan Kondisi Dan Kesejahteraan Kru

Manajemen harus menerima laporan mengenai kondisi kerja dan kesejahteraan kru, dan harus siap untuk mengatasi masalah atau keprihatinan yang mungkin muncul. Penting untuk selalu mematuhi regulasi dan konvensi maritim yang berlaku serta menjaga komunikasi yang baik antara semua pihak terkait. Jika terjadi masalah atau konflik, penting untuk mengatasi mereka dengan bijaksana dan sesuai dengan mekanisme penyelesaian sengketa yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Pelaporan kondisi dan kesejahteraan kru dalam penerapan dan implementasi perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug adalah bagian penting dari menjaga kesejahteraan dan keselamatan kru kapal. Ini melibatkan proses melaporkan kondisi kesehatan, lingkungan kerja, serta masalah lain yang mempengaruhi kesejahteraan kru kepada manajemen kapal dan pihak berwenang terkait.

C. HAMBATAN-HAMBATAN DALAM PENERAPAN PERJANJIAN KERJA LAUT PADA KAPAL HARBOUR TUG

Penerapan perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug dapat menghadapi beberapa hambatan atau tantangan yang perlu diatasi. Beberapa hambatan ini dapat bersifat praktis, hukum, atau bahkan sosial. Berikut adalah beberapa contoh hambatan yang mungkin timbul dalam penerapan perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug:

1. Ketidaksetaraan Kekuasaan.

Terkadang, ada ketidaksetaraan kekuasaan antara manajemen kapal dan kru kapal. Hal ini dapat menyebabkan kesulitan dalam memastikan bahwa perjanjian benar-benar adil bagi semua pihak. Ketidaksetaraan kekuasaan antara manajemen kapal dan kru kapal dapat menjadi hambatan dalam penerapan perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug. Hal ini dapat mempengaruhi dinamika hubungan kerja dan kesejahteraan kru kapal.

2. Keterbatasan Sumber Daya.

Kapal Harbour Tug mungkin memiliki keterbatasan sumber daya finansial atau infrastruktur, yang dapat mempengaruhi kemampuan untuk memberikan kompensasi dan fasilitas yang sesuai kepada kru kapal.

Keterbatasan sumber daya dapat menjadi hambatan dalam penerapan perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug. Karena sumber daya finansial, waktu, dan infrastruktur terbatas, hal ini dapat mempengaruhi kemampuan manajemen kapal untuk memenuhi komitmen perjanjian dan memberikan kondisi kerja yang optimal bagi kru kapal.

3. Ketidakpastian Kondisi Kerja.

Operasi kapal Harbour Tug dapat dipengaruhi oleh cuaca, permintaan pelanggan, dan faktor eksternal lainnya yang menyebabkan ketidakpastian dalam jadwal kerja dan kondisi kerja. Ketidakpastian kondisi kerja merupakan salah satu hambatan dalam penerapan perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug. Operasi kapal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal yang tidak dapat dikontrol sepenuhnya oleh manajemen kapal atau kru kapal.

4. Ketersediaan Kru kapal.

Kadang-kadang sulit untuk menemukan kru kapal yang berkualitas dan berpengalaman, yang dapat mempengaruhi kemampuan kapal untuk menjalankan operasi dengan efisien. Ketersediaan kru kapal adalah salah satu hambatan yang dapat mempengaruhi penerapan perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug. Ketersediaan kru kapal yang berkualitas dan berpengalaman dapat menjadi tantangan dalam operasi sehari-hari kapal, terutama jika permintaan pekerjaan tinggi atau sumber daya manusia terbatas.

5. Peraturan Maritim yang Kompleks.

Peraturan dan regulasi maritim yang kompleks dapat menyulitkan manajemen kapal dalam memastikan bahwa perjanjian kerja dan operasi kapal mematuhi semua ketentuan yang berlaku. Peraturan maritim yang kompleks dapat menjadi hambatan dalam penerapan perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug. Industri maritim diatur oleh berbagai peraturan dan regulasi yang kompleks dan beragam, yang dapat memengaruhi cara operasi kapal dilaksanakan serta hak dan kewajiban kru kapal.

6. Tekanan Ekonomi.

Industri maritim bisa memiliki tekanan ekonomi yang signifikan, terutama dalam hal persaingan dan harga jasa. Ini dapat mempengaruhi kemampuan untuk memberikan kompensasi yang kompetitif kepada kru kapal. Tekanan ekonomi dapat menjadi hambatan dalam penerapan perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug. Industri maritim, termasuk operasi kapal Harbour Tug, dapat menghadapi tantangan finansial yang mempengaruhi kemampuan manajemen kapal untuk memberikan kompensasi dan kondisi kerja yang sesuai bagi kru kapal.

7. Ketidakpastian Hukum.

Ketidakpastian hukum dalam interpretasi peraturan maritim atau ketenagakerjaan bisa menjadi hambatan, terutama jika hal ini mempengaruhi perjanjian kerja dan hak-hak kru kapal. Ketidakpastian

hukum dapat menjadi hambatan dalam penerapan perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug. Ketidakpastian ini dapat terjadi ketika ada interpretasi yang beragam atau belum jelasnya aspek-aspek tertentu dalam peraturan atau ketentuan hukum yang mengatur industri maritim.

8. Ketidakterediaan Pendukung Sosial.

Beberapa kru kapal mungkin merasa tidak memiliki dukungan sosial yang cukup saat berada di laut jauh dari keluarga dan teman-teman. Ini dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan emosional mereka. Ketidakterediaan pendukung sosial dapat menjadi hambatan dalam penerapan perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug. Pendukung sosial mencakup lingkungan yang mendukung kesejahteraan kru kapal, termasuk dukungan dari keluarga, akses ke layanan kesehatan dan rekreasi, serta komunikasi yang baik antara manajemen kapal dan kru kapal.

9. Ketidakpastian Pekerjaan.

Industri pelayaran bisa memiliki fluktuasi pekerjaan yang tinggi, dan ini bisa mempengaruhi ketenagakerjaan jangka panjang dan stabilitas pekerjaan kru kapal. Ketidakpastian pekerjaan dapat menjadi hambatan dalam penerapan perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug. Industri maritim, terutama operasi kapal Harbour Tug, dapat dipengaruhi oleh fluktuasi permintaan pekerjaan dan perubahan dalam kebutuhan pelayanan pelanggan. Hal ini dapat berdampak pada stabilitas pekerjaan dan kondisi kerja kru kapal.

10. Kurangnya Kesadaran Hukum.

Kru kapal atau ⁶⁴ manajemen kapal mungkin memiliki pemahaman yang terbatas tentang hak-hak dan kewajiban yang diatur oleh hukum ketenagakerjaan dan maritim. Kurangnya kesadaran hukum dapat menjadi hambatan dalam penerapan perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug. Kru kapal dan manajemen kapal mungkin tidak sepenuhnya memahami atau menyadari hak, kewajiban, dan persyaratan hukum yang terkait dengan perjanjian kerja dan operasi kapal.

11. Tantangan Kepatuhan Dan Pengawasan.

Memastikan bahwa semua ketentuan perjanjian dan peraturan dipatuhi secara konsisten dan diawasi dengan baik dapat menjadi tantangan, terutama dalam operasi yang melibatkan banyak variabel. Untuk mengatasi hambatan-hambatan ini, penting untuk memiliki manajemen yang efektif, komunikasi yang baik antara manajemen kapal dan kru kapal, pendekatan yang inklusif dalam pengambilan keputusan, serta komitmen untuk menjaga kesejahteraan dan keselamatan kru kapal dalam operasi kapal Harbour Tug. Tantangan kepatuhan dan pengawasan dapat menjadi hambatan dalam penerapan perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug. Ini terkait dengan pemantauan dan penegakan terhadap persyaratan perjanjian kerja, regulasi maritim, dan standar keselamatan.

BAB IV

UPAYA HUKUM ATAS PERMASALAHAN PERJANJIAN KERJA LAUT PADA KAPAL HARBOUR TUG PT. WARUNA NUSA SENTANA JAKARTA

A. Bentuk-Bentuk Permasalahan Perjanjian Kerja Laut Pada Kapal Harbour Tug PT. Waruna Nusa Sentana Jakarta

Permasalahan dalam penerapan Perjanjian Kerja Laut pada kapal Harbour Tug dapat muncul dalam berbagai bentuk, dan beberapa di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Kondisi kerja yang tidak layak

Salah satu permasalahan umum adalah adanya kondisi kerja yang tidak memadai atau tidak layak, seperti jadwal kerja yang berlebihan, kurangnya fasilitas kesejahteraan, dan lingkungan kerja yang tidak aman. Kondisi kerja yang tidak layak mengacu pada situasi di mana kru kapal, termasuk kru kapal Harbour Tug, beroperasi dalam lingkungan kerja yang tidak memadai atau aman untuk kesejahteraan mereka termasuk di dalamnya aspek yang mengancam kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan kru kapal.

2. Upah dan Tunjangan yang tidak sesuai

Pelanggaran terhadap kesepakatan upah dan tunjangan yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Laut dapat menyebabkan ketidakpuasan kru kapal dan merusak hubungan antara manajemen dan kru.

Upah adalah kompensasi atau pembayaran yang diberikan kepada kru kapal sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan di kapal. Ini adalah bentuk penghargaan dalam bentuk uang atau gaji yang diberikan kepada kru kapal atas kontribusi mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam operasi kapal.

Upah kru kapal termasuk semua bentuk kompensasi yang mereka terima, seperti gaji pokok, tunjangan, insentif, dan bonus, sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Besar upah biasanya dapat ditentukan berdasarkan berbagai faktor, termasuk pengalaman kru, tanggung jawabnya, jenis pekerjaan yang dilakukan, serta regulasi dan standar industri yang berlaku. Upah yang diberikan kepada kru kapal harus sesuai dengan perjanjian kerja, standar industri, dan regulasi maritim yang berlaku. Upah yang adil dan sesuai akan membantu menjaga kesejahteraan kru kapal, memotivasi mereka untuk melaksanakan tugas dengan baik, dan menjaga hubungan yang baik antara manajemen kapal dan kru.

Sedangkan tunjangan adalah bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada kru kapal di luar gaji pokok mereka. Tunjangan

dapat berupa uang atau manfaat non-moneter yang diberikan kepada kru kapal untuk mengkompensasi biaya atau keperluan tertentu yang terkait dengan pekerjaan atau kondisi kerja mereka di kapal. Tunjangan bertujuan untuk memberikan penghargaan atas tugas atau tanggung jawab khusus, serta untuk membantu kru kapal dalam menghadapi biaya tambahan yang mungkin timbul selama berlayar.

3. Ketidakpastian Pekerjaan

Fluktuasi dalam permintaan pekerjaan atau tidak adanya jaminan pekerjaan jangka panjang dapat menciptakan ketidakpastian bagi kru kapal, termasuk ketidakpastian pendapatan.

Ketidakpastian pekerjaan mengacu pada situasi di mana kru kapal menghadapi ketidakpastian atau ketidakjelasan mengenai stabilitas pekerjaan mereka di masa depan. Ini bisa terjadi karena fluktuasi dalam permintaan pekerjaan, perubahan dalam jadwal pelayaran, atau ketidakpastian ekonomi yang dapat memengaruhi kontinuitas pekerjaan mereka di kapal Harbour Tug.

4. Pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan

Pelanggaran terhadap standar kesehatan dan keselamatan maritim dapat mengancam keselamatan dan kesejahteraan kru dikarenakan urangnya pelatihan keselamatan, kurangnya peralatan pelindung, atau tidak adanya prosedur darurat yang jelas.

Pelanggaran kesehatan dalam perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug merujuk pada situasi di mana kru kapal menghadapi risiko atau kondisi yang dapat membahayakan kesehatan mereka atau melanggar hak-hak kesehatan mereka sesuai dengan regulasi dan standar keselamatan maritim yang berlaku. Ini dapat mencakup berbagai masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja, perlengkapan keselamatan, dan fasilitas kesejahteraan di kapal.

5. Ketidaksesuaian dengan Persyaratan Kontrak

Ketidaksesuaian dengan persyaratan kontrak dalam perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug adanya situasi di mana salah satu atau kedua belah pihak tidak mematuhi atau melanggar ketentuan-ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja tersebut. Ketidaksesuaian ini dapat berkaitan dengan berbagai aspek kontrak, seperti kewajiban, hak, tanggung jawab, atau kompensasi.

6. Pelanggaran Waktu Istirahat dan Keseimbangan Kerja

Arti waktu istirahat dalam perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug merujuk pada periode yang diberikan kepada kru kapal untuk beristirahat, melepaskan diri dari tugas, dan memulihkan energi. Waktu istirahat adalah komponen penting dalam menjaga kesejahteraan dan kinerja kru kapal selama periode pekerjaan mereka di kapal.

Kru kapal yang bekerja di lingkungan laut yang keras dan tugas yang memerlukan perhatian dan konsentrasi tinggi memerlukan istirahat

yang cukup untuk menjaga kondisi fisik dan mental mereka. Waktu istirahat juga berkaitan dengan kepatuhan terhadap regulasi keselamatan maritim yang mengatur durasi kerja dan waktu istirahat demi mencegah kelelahan yang dapat membahayakan keselamatan operasional kapal.

7. Ketidakadilan dalam Penanganan Sengketa

Ketidakadilan dalam penanganan sengketa atau keluhan dapat membuat kru kapal merasa tidak adil dan merugikan. Yang dimaksud dengan ketidakadilan dalam penanganan sengketa dalam perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug adalah situasi di mana proses penyelesaian sengketa tidak berjalan adil atau tidak menghormati hak dan kepentingan semua pihak yang terlibat. Ketidakadilan ini dapat terjadi jika mekanisme penyelesaian sengketa tidak transparan, tidak independen, atau tidak mematuhi hukum dan regulasi yang berlaku. Ini dapat menjadi bentuk permasalahan serius dalam lingkungan pekerjaan di kapal, di mana konflik dan perselisihan mungkin timbul.

8. Kurangnya Akses ke Dukungan Sosial

Kurangnya akses ke dukungan sosial adalah salah satu bentuk permasalahan yang dapat muncul dalam penerapan Perjanjian Kerja Laut pada kapal Harbour Tug di mana kru kapal tidak memiliki akses yang memadai terhadap dukungan sosial, baik dari keluarga, teman, atau fasilitas di kapal itu sendiri. Lingkungan kerja di kapal dapat terasa terisolasi, dan kru kapal mungkin kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Bentuk permasalahan ini dapat berdampak serius terhadap kesejahteraan mental dan emosional kru kapal.

9. Ketidakpastian tentang Kewajiban dan Hak

Ketidakpastian tentang kewajiban dan hak adalah situasi di mana kru kapal atau manajemen kapal menghadapi ketidakjelasan atau kurangnya pemahaman tentang apa yang diharapkan dari mereka dalam konteks perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug. Hal ini dapat melibatkan ketidakjelasan tentang tugas, tanggung jawab, hak, dan kewajiban masing-masing pihak dalam perjanjian kerja. Bentuk permasalahan ini dapat mengarah pada ketidakpuasan, konflik, dan ketidakpastian dalam menjalankan tugas serta hak dan kewajiban mereka di atas kapal.

10. Diskriminasi dan Pelecehan

Pelanggaran terhadap hak-hak asasi manusia, termasuk diskriminasi dan pelecehan, dapat menjadi permasalahan serius dalam lingkungan kerja kapal. Diskriminasi dan pelecehan adalah bentuk perilaku yang tidak etis dan melanggar hak asasi manusia, serta dapat menjadi masalah serius dalam penerapan perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug.

11. Ketidaksesuaian dengan Hukum Internasional

Ketidaksesuaian dengan hukum internasional adalah situasi di mana suatu tindakan, kebijakan, atau perjanjian tidak sesuai dengan norma-norma, prinsip-prinsip, atau konvensi yang diakui secara internasional. Dalam konteks perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug, ketidaksesuaian dengan hukum internasional dapat terjadi ketika isi atau pelaksanaan perjanjian tersebut melanggar konvensi, peraturan, atau prinsip-prinsip yang diatur oleh organisasi internasional atau lembaga yang berwenang. Ini bisa mencakup berbagai bidang, seperti hak asasi manusia, keselamatan, lingkungan, dan hukum laut.

Ketidaksesuaian dengan hukum internasional merupakan salah satu bentuk permasalahan serius dalam penerapan perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug. Hal ini merujuk pada situasi di mana isi atau pelaksanaan perjanjian kerja laut tidak sesuai dengan norma-norma dan prinsip-prinsip yang diakui secara internasional. Dalam perjanjian kerja laut, ketidaksesuaian dengan hukum internasional dapat mengarah pada pelanggaran hak asasi manusia, keamanan, dan norma-norma yang berlaku.

B. PENYELESAIAN SENGKETA PERJANJIAN KERJA LAUT PADA KAPAL HARBOUR TUG PT. WARUNA NUSA SENTANA JAKARTA

1. DI LUAR PENGADILAN

Penyelesaian sengketa adalah proses atau langkah-langkah yang diambil untuk mengatasi atau menyelesaikan konflik atau perselisihan antara pihak-pihak yang terlibat. Tujuan dari penyelesaian sengketa adalah untuk mencapai solusi yang memuaskan semua pihak yang terlibat dan menghindari eskalasi konflik yang lebih lanjut. Penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui berbagai cara, baik melalui jalur hukum formal (melalui pengadilan) maupun melalui metode alternatif di luar pengadilan seperti mediasi, arbitrase, atau negosiasi. Tujuan utama dari penyelesaian sengketa adalah untuk menghindari atau mengurangi kerugian dan konsekuensi yang mungkin timbul akibat konflik, serta memulihkan hubungan yang harmonis antara pihak-pihak yang bersengketa.

Penyelesaian sengketa perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug di luar pengadilan merupakan pendekatan alternatif yang dapat digunakan untuk menyelesaikan konflik antara kru kapal dan manajemen kapal tanpa melibatkan proses hukum formal di pengadilan. Pendekatan ini sering kali lebih cepat, lebih fleksibel, dan dapat menghasilkan solusi yang lebih memuaskan bagi semua pihak yang terlibat.

2. MELALUI PENGADILAN

Penyelesaian sengketa perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug melalui pengadilan adalah proses formal di mana sengketa antara

pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja laut diselesaikan oleh sistem peradilan yang berwenang. Ini melibatkan mengajukan gugatan ke pengadilan yang memiliki yurisdiksi atas sengketa tersebut.

Proses ini melibatkan aturan hukum, sidang pengadilan, dan putusan yang diambil oleh hakim.

C. UPAYA HUKUM DALAM PENYELESAIAN SENGKETA PERJANJIAN KERJA LAUT PADA KAPAL HARBOUR TUG

Upaya hukum dalam penyelesaian sengketa perjanjian kerja laut pada kapal Harbour Tug merujuk pada langkah-langkah yang dapat diambil oleh pihak-pihak yang terlibat dalam sengketa setelah proses peradilan dimulai. Ini melibatkan upaya untuk mempertahankan atau mengubah hasil keputusan pengadilan melalui jalur hukum yang tersedia. Beberapa upaya hukum yang mungkin dilakukan termasuk:

1. Banding, jika salah satu pihak merasa bahwa keputusan pengadilan tidak adil atau tidak sesuai dengan hukum, mereka dapat mengajukan banding ke pengadilan tingkat lebih tinggi. Pengadilan banding akan mengkaji kembali argumen dan bukti yang diajukan dalam sidang pengadilan sebelumnya dan mengambil keputusan baru.
2. Kasasi, jika banding tidak menghasilkan keputusan yang memuaskan, pihak yang kalah masih bisa mencoba mengajukan kasasi ke pengadilan tertinggi dalam yurisdiksi tersebut. Pengajuan kasasi biasanya memerlukan alasan yang kuat untuk meminta pengadilan untuk mengkaji kembali kasus tersebut.
3. Permohonan peninjauan Kembali, beberapa yurisdiksi juga mungkin memberikan opsi untuk mengajukan permohonan peninjauan kembali, di mana pihak yang bersengketa dapat meminta pengadilan untuk mengkaji ulang keputusan yang sudah diambil berdasarkan fakta-fakta atau hukum baru.
4. Mediasi setelah keputusan meskipun sengketa telah melalui proses pengadilan, pihak-pihak yang bersengketa masih dapat mencoba menyelesaikan sengketa melalui mediasi. Ini dapat melibatkan pembicaraan lebih lanjut dan negosiasi untuk mencapai kesepakatan yang lebih memuaskan bagi kedua belah pihak.
5. Penyelesaian di luar pengadilan, meskipun sengketa telah masuk ke dalam sistem peradilan, pihak-pihak yang bersengketa masih dapat mencoba mengatasi sengketa mereka melalui metode alternatif di luar pengadilan seperti arbitrase atau mediasi. Upaya hukum ini dapat bervariasi tergantung pada yurisdiksi hukum dan peraturan yang berlaku di wilayah tersebut. Penting bagi pihak-pihak yang terlibat dalam sengketa untuk berkonsultasi dengan ahli hukum maritim atau hukum perburuhan untuk memahami opsi-opsi hukum yang tersedia dan memilih strategi yang

sesuai untuk menyelesaikan sengketa perjanjian kerja laut dengan cara yang paling efektif dan efisien.

KESIMPULAN

Keabsahan Perjanjian Kerja Laut bagi awak kapal Harbour Tu di PT. Waruna Nusa Sentana Jakarta didasarkan pada berbagai peraturan hukum, termasuk Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya pasal 1320 dan pasal 1338, serta sejumlah peraturan perundang-undangan lainnya, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Kelautan, dan Undang-Undang Pelayaran. Perjanjian ini termasuk dalam jenis perjanjian formal yang harus dibuat secara tertulis, dan tindakan lisan tidak diperkenankan dalam pembentukan perjanjian ini. Terkait dengan penyelesaian sengketa yang mungkin timbul dalam konteks Perjanjian Kerja Laut ini, terdapat dua jalur utama penyelesaian melalui jalur litigasi melalui Pengadilan melalui jalur non-litigasi yang mencakup musyawarah mufakat, konsiliasi, dan mediasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

1. <http://en.wikipedia.org/wiki/Indonesia>
2. Philipus M. Hadjon, Titeik Sri Djatmiati, "Argumentasi Hukum", Gajah Mada University Press, hal. 54, vide Gert Frederik M, dalam P.W. Brouwer, hal. 215.
3. Wiwoho Soedjono, Hukum Perjanjian Kerja Laut, Jakarta :Bina Aksara,1987, Hal.2; lihat juga HMN Purwosutjipto, Pengertian Hukum Dagang Indonesia 5, Hukum Pelayaran Laut dan Perairan Darat, Jakarta :Djembatan,2000, Hal.146-149.
4. David C.Korten, People Centered Development Contributions Toward Theory and Planning Frameworks, terjemahan A. Setiawan Abadi, Jakarta :Yayasan Obor Indonesia,1984.
5. Muhammad Syukri Albani Nasution, Hukum dalam Pendekatan Filsafat, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, 2017, hlm. 217-218.
6. Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, Ctk. Kedelapan, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 174.
7. Hyronimus Rheti, Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme), Ctk. Kelima, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2015, hlm. 24.
8. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 butir 2.
9. WJS.Purwodarminto, Perlindungan Hukum, Sinar Grafika, 1999, h. 224.
10. Indonesia, Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, Pasal 392.
11. Indonesia Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan, Pasal 1 butir 2.
12. Abdul Kakhim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003, Hal.10.
13. Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuhan di Indonesia, Cet.I, Jakarta Raja Grafindo Persada, 1995, Hal.12.
14. Yunus Samad, Hubungan Industrial di Indonesia, Jakarta:Bina Sumber daya Manusia, : 1995, Hal.29
15. Abdulkadir Muhammad, 2004, h. 101-102.

2

16. Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, Cetakan III, Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta, 2007, h. 52.

28

17. Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1986. Hal. 9.

PERJANJIAN KERJA LAUT (PKL) BAGI CREW KAPAL HARBOUR TUG PT. WARUNA NUSA SENTANA JAKARTA

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unimar-amni.ac.id Internet Source	4%
2	repository.upnvj.ac.id Internet Source	1%
3	kabar24.bisnis.com Internet Source	1%
4	es.scribd.com Internet Source	1%
5	pt.scribd.com Internet Source	1%
6	ojs.unud.ac.id Internet Source	<1%
7	jagoanhukum.com Internet Source	<1%
8	www.scribd.com Internet Source	<1%
9	Submitted to Fakultas Hukum Universitas Indonesia	<1%

10

ahliasuransi.com

Internet Source

<1 %

11

repository.unibos.ac.id

Internet Source

<1 %

12

ejurnal.esaunggul.ac.id

Internet Source

<1 %

13

www.hukumonline.com

Internet Source

<1 %

14

Desy Crisyanti, Nurlaily Nurlaily, Triana Dewi Seroja. "Dynamics of Conflict and Dispute Resolution in Culinary Business Partnership Agreements", SIGn Jurnal Hukum, 2023

Publication

<1 %

15

idoc.pub

Internet Source

<1 %

16

id.berita.yahoo.com

Internet Source

<1 %

17

repository.iainpurwokerto.ac.id

Internet Source

<1 %

18

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1 %

19

ejournal.jayabaya.ac.id

Internet Source

<1 %

id.scribd.com

20

Internet Source

<1 %

21

jurnal.ulb.ac.id

Internet Source

<1 %

22

tiarramon.wordpress.com

Internet Source

<1 %

23

pn-masohi.go.id

Internet Source

<1 %

24

eprints.walisongo.ac.id

Internet Source

<1 %

25

repository.unair.ac.id

Internet Source

<1 %

26

syifaprameswary95.blogspot.com

Internet Source

<1 %

27

Fakhrurrozi Fakhrurrozi, Meinina. "TINJAUAN YURIDIS TENTANG PERATURAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PELAUT AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK", Majalah Ilmiah Gema Maritim, 2021

Publication

<1 %

28

Submitted to KYUNG HEE UNIVERSITY

Student Paper

<1 %

29

e-journal.uajy.ac.id

Internet Source

<1 %

30	lokerindo.net Internet Source	<1 %
31	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
32	knkt.dephub.go.id Internet Source	<1 %
33	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
34	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
35	www.semanticscholar.org Internet Source	<1 %
36	Fitria Rosalinda, Aminah Aminah. "Legal Consequences of Violating the Obligations of Prospective Intern Notary: A Study of Legislation", SIGn Jurnal Hukum, 2023 Publication	<1 %
37	Samuel Ronatio Adinugroho, Anung Aditya Tjahja. "Tanggung Jawab Nakhoda Atas Keselamatan Muatan Dalam Perspektif Hukum Pelayaran", Jurnal Ilmiah Dunia Hukum, 2019 Publication	<1 %
38	ejournal.upnvj.ac.id Internet Source	<1 %

39	kiriminja.com Internet Source	<1 %
40	Submitted to Universitas Musamus Merauke Student Paper	<1 %
41	anyflip.com Internet Source	<1 %
42	borobudur-training.com Internet Source	<1 %
43	brandonchristanto.blogspot.com Internet Source	<1 %
44	catalogo.ceu.es Internet Source	<1 %
45	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
46	fr.scribd.com Internet Source	<1 %
47	gajimu.com Internet Source	<1 %
48	ml.scribd.com Internet Source	<1 %
49	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	<1 %
50	sumberbelajar.seamolec.org Internet Source	<1 %

51	www.pelaut.club Internet Source	<1 %
52	www.tokobukukarisma.com Internet Source	<1 %
53	allworldrices.blogspot.co.nz Internet Source	<1 %
54	dewey.petra.ac.id Internet Source	<1 %
55	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
56	jdih.bakamla.go.id Internet Source	<1 %
57	journal.trunojoyo.ac.id Internet Source	<1 %
58	journal.uta45jakarta.ac.id Internet Source	<1 %
59	jurnal.usahid.ac.id Internet Source	<1 %
60	lib.ui.ac.id Internet Source	<1 %
61	pdfcoffee.com Internet Source	<1 %
62	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %

63 repository.unhas.ac.id <1 %
Internet Source

64 repository.unissula.ac.id <1 %
Internet Source

65 repository.upi.edu <1 %
Internet Source

66 text-id.123dok.com <1 %
Internet Source

67 www.slideshare.net <1 %
Internet Source

68 Renita Renita, Iriansyah Iriansyah, Indra Afrita. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA PADA BANK SWASTA DI KOTA PEKANBARU", Mizan: Jurnal Ilmu Hukum, 2021 <1 %
Publication

69 Ivan - Potto, Sri - Handayani, Yana - Tatiana, Prasadja - Ricardianto. "Analisis Sertifikasi Pelaut, Keterampilan, dan Kesejahteraan Awak Kapal Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Operasional Kapal", Jurnal Penelitian Transportasi Laut, 2022 <1 %
Publication

70 korandemokrasiindonesia.wordpress.com

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off