

Perlindungan Hukum Hak Awak Kapal Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Laut

Thomas Narpati Hendrawan*, Achmad Fitrian**, Gatut Hendro Tri Widodo***

*Universitas Jayabaya

**Universitas Jayabaya

***Universitas Jayabaya

ARTICLE INFO

Keywords:

Ship's crew

Legal Protection

Sea Labor Agreement

Corresponding Author:

Thom.narpati@gmail.com

Jurnal Penelitian Hukum Legalitas

Volume 17 Nomor 1

Januari 2023 – Juni 2023

P-ISSN: 1411-8564

E-ISSN: 2502-5511

hh. 8 – 16

Received date: 15/02/2023

Published date: 10/03/2023

ABSTRACT

Problems related to legal protection of the rights of crew members in implementing seafarer employment agreements are mostly disputes about termination while the employer does not provide severance pay due to the legal principle that applies to seafarer employment agreements is referring to specific legal principle, namely *lex specialis derogate lex generalis*. The results of the study show that the legal basis for making maritime labor agreements in principle refers to Book II Chapter 4 of the Indonesian Commercial Code concerning Seafarer Employment Agreements. Nevertheless, the provisions of seafarer employment agreements in the Indonesian Commercial Code refer further to the provisions of employment agreements in Chapter 7A Book III of the Indonesian Civil Code, furthermore, in the procedure for seafarer employment agreement, seafarer employment agreements must fulfil legal requirements such as work agreements in general, but there is a slight difference in that work agreements generally only have two subjects involved in a work agreement. In the making of a seafarer employment agreements between the employer and the ship's crew must be made before the Syahbandar and legal protection for the crew is regulated in the seafarer employment agreements where the Government Regulation on the Seamanship that the seafarer employment agreements requires minimum wages, leave, welfare, safety and other than that, if there is an industrial relations dispute, it can resolve through the bipartite and tripartite phase.

Permasalahan terkait perlindungan hukum terhadap hak-hak awak kapal dalam pelaksanaan perjanjian kerja laut umumnya perselisihan akibat pemutusan hubungan kerja namun pihak pemberi kerja tidak memberikan pesangon karena asas yang berlaku pada perjanjian kerja laut merupakan asas khusus yakni *lex specialis derogate lex generalis*. Hasil penelitian menunjukkan dasar hukum dibuatnya perjanjian kerja laut pada prinsipnya mengacu pada Buku II Bab 4 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang tentang Perjanjian Kerja Laut. Meskipun demikian ketentuan perjanjian kerja laut dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang tersebut merujuk lebih lanjut pada ketentuan perjanjian-perjanjian melakukan pekerjaan dalam Bab 7A Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata selanjutnya dalam prosedur pembuatan perjanjian kerja laut harus memenuhi syarat sah perjanjian kerja laut seperti perjanjian kerja pada umumnya, namun ada sedikit perbedaan dimana dalam perjanjian kerja pada umumnya hanya mempunyai dua subjek yang terlibat dalam suatu perjanjian kerja. Pembuatan perjanjian kerja laut antara pengusaha kapal dengan anak buah kapal harus dibuat dihadapan Syahbandar dan perlindungan hukum bagi awak kapal diatur dalam perjanjian kerja laut dimana dalam Peraturan Pemerintah Kepelautan disebutkan bahwa dalam perjanjian kerja laut sekurang-kurangnya mengatur tentang upah, cuti, kesejahteraan, keselamatan dan lain-lain selain itu manakala terjadi perselisihan hubungan industrial, dapat melalui tahapan bipartit dan tripartit.

©2023 JPHL. All rights reserved

PENDAHULUAN

Indonesia mempunyai wilayah laut seluas 3.257.483 km², yang setara dengan 2/3 dari total wilayah Indonesia secara

keseluruhan (Nugroho *et al*, 2020; Drago, 2020). Karena luas wilayah laut yang begitu besar ini, Indonesia diakui sebagai negara yang me-miliki fokus pada hal-hal yang berkaitan dengan laut.

Keberadaan wilayah laut yang luas ini memberikan Indonesia keunikan dalam sektor kelautan jika dibandingkan dengan negara-negara lain. Dua aspek utama yang terpengaruh oleh keberadaan laut ini adalah perdagangan dan layanan jasa. Oleh karena itu, sektor-sektor ini memiliki keterkaitan yang erat dengan lapangan kerja dan pengusaha.

Bidang transportasi laut merupakan salah satu sektor yang sangat penting dalam menghubungkan manusia dan barang, sehingga dalam pelaksanaan aktivitas pelayaran, individu yang bekerja di dalam kapal dikenal sebagai Anak Buah Kapal (ABK). Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 mengenai Pelayaran (selanjutnya disingkat UU Pelayaran), istilah ABK merujuk pada awak kapal selain dari kapten. Awak kapal diartikan sebagai individu yang bekerja di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk menjalankan tugas-tugas yang sesuai dengan perannya seperti yang tercatat dalam buku sertifikat.

Secara umum, konsep ABK dapat diartikan sebagai interaksi pekerjaan antara individu yang bekerja dan pihak yang mempekerjakannya (Lasse & Fatimah, 2016; Sari *et al*, 2020). Dalam konteks ini, awak kapal juga dapat dianggap sebagai tenaga kerja (Sitompul, 2015; Damarsidi *et al*, 2017). Penyebutan mereka sebagai tenaga kerja tentunya terkait dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (dalam singkatan, UU Ketenagakerjaan). Pengertian pekerja dalam kedua undang-undang tersebut memiliki makna yang serupa, yaitu hubungan kerja, kompensasi, dan petunjuk.

Dalam konteks hubungan kerja antara ABK dan pemberi kerja, jika dilihat secara normatif berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka Undang-Undang ini akan berlaku. Namun, dalam praktiknya, pekerja di kapal mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2000 tentang Kepelautan (selanjutnya disingkat PP Kepelautan), sementara pekerja di luar kapal merujuk pada UU Ketenagakerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa prinsip yang lebih khusus akan mengatasi UU Ketenagakerjaan sebagai peraturan yang bersifat lebih umum.

Berbeda dengan perjanjian kerja yang umumnya ditemukan, pekerja di sektor maritim memiliki karakteristik istimewa dalam bentuk Perjanjian Kerja Laut (PKL). Perjanjian Kerja Laut adalah perjanjian antara pengusaha kapal dan pekerja (Muhiddin, 2016; Mustafa, 2016), dimana pekerja berjanji untuk menjalankan tugas di bawah pengusaha kapal sebagai nahkoda atau anak buah kapal (Parwita *et al*, 2022), sebagai imbalannya ia akan menerima gaji (Soedjono, 1987).

Menurut ketentuan Pasal 320 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD), Pengusaha Kapal adalah individu yang mengelola operasi kapal untuk pelayaran di laut, baik dengan secara langsung melaksanakan pelayaran tersebut atau melalui instruksi seorang nahkoda yang beroperasi untuknya. Secara umum, individu yang menjalankan peran pengusaha memiliki tujuan untuk mencapai keuntungan semaksimal mungkin sambil mengurangi biaya se-bisa mungkin. Dalam praktiknya, sering kali terjadi situasi dimana pemilik kapal menyewakan

kapalnya kepada individu lain yang akan berperan sebagai pengusaha kapal, atau mereka juga dapat memanfaatkan layanan perusahaan jasa pengawakan kapal untuk memenuhi kebutuhan ABK tersebut.

Apabila dianalisis pada Pasal 395 KUHD ayat (1), dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja laut memiliki karakteristik khusus. Keistimewaan ini terletak pada jenis pekerjaan yang telah dijelaskan dengan jelas dalam perjanjian kerja laut itu sendiri. Hal ini mencakup apakah pekerjaan akan dilakukan sebagai nahkoda atau sebagai anak buah kapal. Menurut KUHD, perjanjian kerja laut antara pengusaha dan pekerja harus diarsipkan dalam bentuk tertulis, tetapi tidak diwajibkan untuk dilakukan di depan pejabat pemerintah. Tujuan dari melaksanakan perjanjian di hadapan pejabat yang ditunjuk oleh pemerintah (yaitu administrator Pelabuhan) adalah untuk memastikan bahwa perjanjian dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak tanpa adanya paksaan, dan bahwa perjanjian tersebut sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku (Prabawa & Saputera, 2021).

Perjanjian kerja laut dibedakan menjadi dua jenis, yakni Perjanjian Kerja Laut untuk nahkoda dan per-wira. Meskipun harus dijaga dalam bentuk tertulis, perjanjian tersebut tidak wajib otentik, hanya perlu ditandatangani bersama oleh pengusaha kapal dengan nahkoda dan perwira kapal. Setelah itu, perjanjian kerja laut ini diberikan kepada Syahbandar.

Perjanjian Kerja Laut untuk awak atau anak buah kapal harus dibuat dalam bentuk tertulis dan otentik, hal ini disebabkan oleh pertimbangan bahwa awak kapal atau ABK dianggap memiliki pengetahuan yang terbatas, sehingga diperlukan upaya untuk memberikan pemahaman mengenai hak dan kewajiban mereka sebagai pekerja, serta aspek hukum yang tercantum dalam perjanjian. Oleh karena itu, Pemerintah yang diwakili oleh Syahbandar diharapkan untuk memberikan perlindungan atau pengamanan yang memadai, dengan cara membaca dan menjelaskan isi perjanjian dengan tepat, dan kemudian perjanjian kerja laut tersebut akan ditandatangani oleh pengusaha kapal dan awak kapal atau ABK yang bersangkutan di hadapan Syahbandar setempat.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja atau pekerja mengacu pada pembahasan mengenai hak dan kewajiban mereka tanpa kecuali. Ini berarti bahwa hak-hak tenaga kerja atau pekerja diperbin-cangkan setelah mereka menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditugaskan kepada mereka. Hak dan kewajiban pekerja diatur dalam perjanjian kerja yang dibuat secara sukarela antara perusahaan dan tenaga kerja, tanpa adanya unsur paksaan. Perjanjian kerja ini menandai dimulainya hubungan kerja. Hak-hak tenaga kerja di kapal, sebagaimana diatur dalam Pasal 18 ayat (3) dari PP Kepelautan, melibatkan hal-hal seperti hak atas upah, hak atas tempat tinggal dan makan, hak cuti, serta hak atas waktu istirahat saat sakit atau mengalami kecelakaan. Tambahan dari itu, hak-hak pekerja juga termasuk dalam pengaturan penyelesaian sengketa jika timbul permasalahan antara pekerja dan pengusaha dalam konteks hubungan kerja.

Isu ketenagakerjaan tidak hanya berfokus pada perlindungan individu yang rentan, tetapi juga menghasilkan keseimbangan antara hak dan tanggung jawab para pekerja di lingkungan

pelayaran. Jika kita merenung pada salah satu maksud undang-undang ketenagakerjaan, salah satunya adalah me-mastikan pekerja memperoleh jaminan kesejahteraan yang mencakup perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, waktu kerja yang adil, serta upah yang sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu, dalam sektor tenaga kerja laut, penting untuk memberikan hak-hak yang sesuai kepada pekerja dan membangun bentuk perlindungan yang cocok dengan sifat pekerjaan mereka. Hal ini harus selalu diperhatikan untuk memastikan bahwa mereka mendapatkan perlindungan hukum yang layak.

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa efektivitas hukum dalam perjanjian kerja di sektor laut masih dinilai rendah. Hal ini memiliki potensi untuk me-rusak citra kepastian hukum, keadilan sosial, serta manfaat pembangunan nasional. Bahkan, kondisi ini dapat berdampak buruk dengan mengakibatkan penurunan kredibilitas pemerintah dalam menerapkan norma dan persyaratan yang diatur dalam hukum perjanjian laut. Kelemahan dalam sistem hukum ini dapat menyebabkan timbulnya perasaan ketidakpuasan dan pelanggaran hukum di kalangan masyarakat. Sesuai dengan definisi dalam Pasal 14 Bab I UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja merujuk pada perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang menguraikan syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak.

Ada dua jenis perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dalam hal ini, konsep dasar dari perjanjian kerja ini sama dengan perjanjian kerja di sektor laut. Ini berarti bahwa isi dari perjanjian kerja tersebut meliputi aspek hak dan kewajiban, besaran upah, periode kerja, jenis pekerjaan yang dijalankan, dan elemen lainnya yang telah diatur dalam perundang-undangan terkait ketenagakerjaan. Namun, dalam praktiknya, jika terjadi ketidakselarasan antara pekerja dan pemberi kerja, pemberi kerja atau pengusaha kapal sering kali tidak mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan atau peraturannya. Kondisi ini telah membentuk preseden yang menjadi landasan, dan kemudian mendorong *Indonesian National Shipowners' Association* (INSA), sebuah organisasi yang mewakili pengusaha dalam industri pelayaran niaga, untuk mengadvokasi bahwa sengketa dalam konteks pelaut dan pelayaran seharusnya diselesaikan melalui lembaga syahbandar.

Permasalahan perlindungan hukum terhadap hak-hak awak kapal dalam pelaksanaan perjanjian kerja di laut sering kali berhubungan dengan konflik yang timbul akibat pengakhiran hubungan kerja (Sitompul, 2015; Masitoh & Sonhaji, 2016; Netanyahu, 2020; Tarigan, 2023). Dalam banyak kasus, terjadi perselisihan ketika pemberi kerja tidak memberikan ganti rugi (pesangon) kepada awak kapal. Ini disebabkan oleh prinsip yang berlaku dalam perjanjian kerja laut, yaitu asas *lex specialis derogate lex generalis*. Akibat hukum dari asas tersebut adalah pemberi kerja tidak mau mengikuti ketentuan UU Ketenagakerjaan. Seperti yang terjadi pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bjm, pada kasus tersebut yang menjadi sengketa adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha kapal dalam hal ini PT.

Habco Primatama dengan Paul Penna selaku pekerja yang berprofesi sebagai Pelaut. Adapun yang menjadi pokok sengketa tersebut adalah Paul Penna menuntut pesangon yang menjadi hak pekerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan sedangkan PT. Habco Primatama tidak mau memberikan pesangon dengan alasan bahwa perjanjian kerja laut bersifat khusus sebagaimana asas khusus *lex specialis derogate lex generalis* namun dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut gugatan Paul Penna dikabulkan oleh Hakim dengan mengacu kepada UU Ketenagakerjaan

Situasi di atas, dapat diartikan bahwa asas *lex specialis derogate lex generalis* tidak berlaku, karena berdasarkan pasal 337 Undang-Undang Pelayaran dinyatakan bahwa "Hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja laut tunduk kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan". Ini berarti bahwa walaupun dalam KUHD tidak ada pengaturan khusus tentang pesangon, dan perjanjian kerja laut dianggap sebagai perjanjian khusus, bukan berarti bahwa pengusaha kapal tidak wajib memberikan pesangon kepada pekerja (pelaut). Hal ini juga diatur dalam pasal 27 ayat (2) dari PP Kepelautan, yang menjelaskan bahwa "apabila terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha angkutan diperairan karena kapal dianggurkan, atau dijual, pengusaha angkutan diperairan wajib membayar pesangon kepada awak kapal sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku".

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian yuridis normatif yang fokus pada sumber data sekunder (Benue & Azhar, 2020; Tan, 2021). Penelitian yuridis normatif adalah jenis penelitian dalam bidang hukum yang berfokus pada analisis terhadap norma-norma hukum yang ada dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, konvensi internasional, dan sumber-sumber hukum lainnya (Siombo, 2013; Purwati, 2020; Tan, 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi prinsip-prinsip hukum positif yang berasal dari peraturan perundang-undangan mengenai bidang pelayaran, kepelautan, ketenagakerjaan, dan peraturan lainnya, baik di tingkat nasional maupun internasional. Pendekatan yang digunakan mencakup pendekatan berdasarkan undang-undang (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan berdasarkan kasus (*case approach*).

Analisis data penelitian yuridis normatif umumnya bersifat deskriptif-analitis dan memiliki tujuan untuk menguraikan dan menganalisis hukum yang berlaku, memahami teori-teori yang melatarbelakangi norma-norma tersebut, serta memberikan pandangan kritis terhadap implementasi dan kesesuaian hukum dalam situasi tertentu (Dadek *et al.*, 2023), dengan cara mengumpulkan materi hukum, analisis teks hukum, eksplorasi konsep hukum, implementasi norma hukum, dan melakukan penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PENGATURAN HUKUM TENTANG PERJANJIAN KERJA LAUT BAGI AWAK KAPAL YANG BEKERJA DI ATAS KAPAL

Sebagaimana halnya dengan perjanjian kerja pada umumnya, perjanjian kerja di sektor kelautan juga mencakup persyaratan legal yang serupa dengan perjanjian kerja umum, meskipun terdapat beberapa perbedaan. Persyaratan legal untuk sahnya perjanjian kerja pada umumnya diatur oleh Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Dalam konteks perjanjian kerja kelautan, terdapat variasi dalam persyaratan subjektif yang berlaku dalam perjanjian kerja umum. Secara umum, kita tahu bahwa suatu perjanjian melibatkan dua individu atau pihak yang bekerjasama secara hukum untuk mencapai suatu tujuan, dan perjanjian ini melibatkan lebih dari satu individu atau pihak, termasuk pihak ketiga dengan peran tertentu. Hal yang sama berlaku dalam perjanjian kerja di sektor kelautan. Dalam konteks perjanjian kerja kelautan, konsep ini tercermin dalam definisi perjanjian kerja kelautan, yang melibatkan dua pihak yang berperan dalam perjanjian tersebut, yaitu pengusaha kapal sebagai majikan di satu pihak, dan nahkoda beserta anak buah kapal sebagai buruh di pihak lain.

Dalam konteks perjanjian kerja kelautan antara pengusaha kapal dan anak buah kapal atau kelasi, diharuskan agar perjanjian tersebut diadakan di hadapan seorang pegawai yang ditunjuk oleh otoritas yang berwenang. Dalam hal ini, "otoritas yang berwenang" merujuk pada pihak yang terlibat dalam proses pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja laut. Dengan demikian, para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja di sektor kelautan adalah pengusaha kapal, anak buah kapal, nahkoda, dan syahbandar (Djufri, 2020).

Dasar hukum dibuatnya perjanjian kerja laut pada prinsipnya mengacu pada Buku II Bab 4 KUHD tentang Perjanjian Kerja Laut. Walaupun demikian ketentuan perjanjian kerja laut dalam KUHD tersebut merujuk lebih lanjut pada ketentuan perjanjian-perjanjian melakukan pekerjaan dalam Bab 7A Buku III KUH Perdata. Disamping itu ketentuan-ketentuan yang bersifat khusus yang berkaitan dengan perjanjian kerja laut sebagaimana yang dimaksud dalam KUHD diatur di dalam UU Pelayaran dan peraturan pelaksanaannya diatur di dalam PP Kepelautan

Asal mula munculnya PP Kepelautan dapat terlihat dalam penjelasan umum tentang peraturan pemerintah ini. Di sana dijelaskan bahwa tugas sebagai pelaut adalah pekerjaan berisiko yang melibatkan meninggalkan keluarga dalam jangka waktu yang cukup lama, mengatasi kerusakan kapal tanpa pembatasan waktu atau jam kerja, serta bekerja dalam segala kondisi cuaca. Oleh karena itu, diperlukan regulasi yang khusus untuk melindungi hak-hak kerja mereka.

Dalam proses pembuatan perjanjian kerja laut, harus mengikuti pedoman tertentu. Misalnya, perjanjian kerja laut yang dibuat antara pemilik kapal dan nahkoda atau perwira kapal harus tertulis dan mengancam pembatalan jika tidak memenuhi persyaratan tersebut. Sedangkan perjanjian kerja laut antara pemilik kapal dan awak kapal atau buruh harus disusun di hadapan seorang pegawai yang ditunjuk oleh otoritas yang berwenang, seperti syahbandar. Aturan ini menunjukkan bahwa peran syahbandar dalam pembuatan perjanjian kerja laut memiliki pentingnya dan dapat memperkuat posisi pekerja, terutama

awak kapal yang umumnya memiliki pengetahuan terbatas. Diperlukan pejabat yang berwenang untuk memberi persetujuan agar hubungan kerja tidak terjadi kesewenang-wenang.

Untuk bekerja sebagai ABK, kapal seorang calon pekerja harus memenuhi syarat yang ditentukan untuk menjadi seorang anak buah kapal (Lasse & Fatimah, 2016). PP Kepelautan Pasal 17 mengatakan bahwa untuk bekerja sebagai awak kapal wajib memenuhi persyaratan yang salah satunya calon anak buah kapal diharuskan memiliki sertifikat keahlian pelaut dan atau sertifikat keterampilan pelaut. Sertifikat keahlian pelaut adalah ijazah atau surat ijin yang menegaskan bahwa pemegangnya memiliki pengetahuan dan keahlian untuk berlayar (Handoyo *et al*, 2022; Pratama, 2023).

Sertifikat keahlian pelaut terbagi menjadi tiga kategori, yaitu sertifikat keahlian nautika, sertifikat keahlian teknik pemesinan, dan sertifikat keahlian pelaut radio elektronika (Hasibuan *et al*, 2020). Setiap sertifikat tersebut memiliki tingkatannya sendiri. Sertifikat keahlian ini digunakan untuk menetapkan posisi atau jabatan anak buah kapal yang akan bekerja di atas kapal. Sertifikat keterampilan pelaut menunjukkan bahwa calon awak kapal memiliki keterampilan dalam berbagai bidang tertentu, seperti *Basic Training*, *Survival Craft and Rescue Boat*, *Advance Fire Fighting*, dan lain sebagainya. Setidaknya ABK memiliki sertifikat *Basic Training* atau *Basic Safety Training* (BST) sebagai sertifikat dasar yang harus dimiliki pelaut pada seluruh tingkat jabatan.

Setiap hubungan hukum yang timbul baik dari perikatan maupun perundangan selalu mengandung dua dimensi, yaitu hak dan kewajiban (Asnawi, 2018; Dewi, 2018; Purba, 2023). Tidak mungkin ada hak tanpa kewajiban, begitu pula sebaliknya, kewajiban tidak ada tanpa hak. Hak merujuk pada kepentingan yang dijaga oleh sistem hukum, memberikan kepuasan dan ruang gerak bagi individu dalam pelaksanaannya. Sementara kewajiban adalah standar positif hukum yang mengatur tindakan individu dengan mengenakan sanksi terhadap perilaku yang bertentangan (Fahroji, 2016).

Dalam konteks perjanjian kerja, seperti dalam perjanjian kerja di sektor kelautan, saat dimulainya relasi kerja antara pemberi kerja kapal dan awak kapal adalah ketika keduanya menjalankan tugas dan kewajiban masing-masing. Sebaliknya, berakhirnya perjanjian kerja laut terjadi setelah kedua belah pihak tidak lagi memiliki hak-hak terkait hubungan kerja tersebut. Durasi perjanjian kerja laut ditentukan oleh jenis perjanjian yang diteken oleh kedua belah pihak, di mana variasi jenis perjanjian kerja laut termasuk dalam hal ini (Sitompul, 2015).

Perjanjian kerja laut untuk jangka waktu tertentu mencakup tanggal awal serta tanggal akhir dari ikatan pekerjaan. Biasanya, perjanjian semacam ini dibuat untuk durasi tertentu, seperti satu tahun. Sementara itu, perjanjian kerja laut untuk perjalanan atau rute khusus merujuk pada kesepakatan yang hanya berlaku selama beberapa pelayaran tertentu. Dalam esensinya, ini juga dapat dianggap sebagai perjanjian untuk tugas spesifik. Sebaliknya, perjanjian kerja laut untuk waktu yang tidak ditentukan memiliki ketidakpastian mengenai kapan hubungan kerja akan berakhir. Jika kedua belah pihak ingin mengakhiri kesepakatan, langkah-langkah

pemberi-tahuan diperlukan, sejalan dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Pada perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Paul Penna dengan PT. Habco Primatama mengenai pesangon akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak, dapat terlihat adanya suatu ketidaksesuaian antara ketentuan perundang-undangan dengan implementasi di lapangan karena pihak pengusaha kapal mengacu kepada KUHD dimana didalamnya tidak mengatur tentang pemberian pesangon sedangkan didalam UU Pelayaran mengatakan bahwa hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja laut tunduk kepada peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan, hal ini berarti segala ketentuan mengenai hak akibat pemutusan hubungan kerja bagi pekerja tetap harus mengacu kepada UU Ketenagakerjaan.

Dari segi perjanjian kerja, perjanjian kerja laut telah sejalan dengan teori R. Soebekti yakni "Perjanjian kerja itu adalah suatu perjanjian antara orang perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah" (Hamzah, 2009; Akhyar, 2016; Sinaga & Zaluchu, 2021). Dengan demikian, dengan memenuhi format perjanjian, perjanjian kerja di laut telah memenuhi kriteria legalitas perjanjian dan serupa dengan perjanjian kerja pada umumnya. Dalam perjanjian kerja laut, seperti halnya dalam perjanjian kerja pada umumnya, terdapat identitas pekerja dan pemberi kerja, durasi kerja, kompensasi, serta hak dan tanggung jawab lainnya. Yang membedakan adalah bahwa perjanjian kerja laut antara pemilik kapal dan awak kapal harus mendapatkan persetujuan dari otoritas syahbandar. Berdasarkan kasus perselisihan hubungan industri yang menjadi fokus penelitian penulis, pertimbangan hakim juga menyatakan bahwa perjanjian kerja laut antara Paul Penna dan PT. Habco Primatama dapat dikategorikan sebagai PK-WT. Ini mengacu pada regulasi dalam UU Ketenagakerjaan, yang berarti bahwa meskipun perjanjian kerja laut memiliki karakteristik khusus, namun ketika terjadi perselisihan, masih mengikuti peraturan umum yang berlaku (*lex specialis*).

Di samping itu, langkah pemutusan hubungan kerja yang diambil oleh PT. Habco Primatama tidak mengikuti prosedur yang diatur dalam perjanjian kerja laut. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja di industri perkapalan, pengusaha tidak memiliki wewenang langsung untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa persetujuan dari pihak otoritas syahbandar setempat. Baru setelah mendapatkan persetujuan tersebut, hubungan kerja dianggap berakhir. Namun, tetap ditekankan bahwa proses untuk mengakhiri hubungan kerja harus melalui prosedur penetapan yang diatur oleh lembaga penyelesaian sengketa industrial. Oleh karena itu, tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sepihak oleh PT. Habco Primatama tidak memiliki dasar hukum yang sah atau batal demi hukum.

PERLINDUNGAN HUKUM HAK AWAK KAPAL DALAM PERJANJIAN KERJA LAUT

Istilah "perlindungan hukum" dalam bahasa Inggris dikenal sebagai "legal protection," sementara dalam bahasa Belanda

dikenal sebagai "Rechts Bescherming" (Pramuditya *et al*, 2020; Suyoko & Az, 2021; Nugraha & Soeskandi, 2022; Saputra & Sara, 2022; Putra *et al*, 2023). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, perlindungan hukum dijelaskan sebagai (1) tempat berlindung, (2) tindakan atau perbuatan melindungi, dan (3) proses serta cara perlindungan (Pramuditya *et al*, 2020; Saputra & Sara, 2022)

Menurut Philipus M Hadjon, konsep perlindungan hukum dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu perlindungan hukum secara preventif dan perlindungan hukum secara represif (Azis *et al*, 2019). Perlindungan hukum secara preventif mengacu pada memberikan kesempatan kepada subjek hukum untuk menyampaikan keberatan atau pendapat mereka sebelum suatu keputusan pemerintah menjadi final. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mencegah terjadinya sengketa dan mendorong pemerintah untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan yang matang. Sementara itu, perlindungan hukum secara represif mencakup penanganan perlindungan hukum oleh pengadilan umum dan administratif di Indonesia. Dengan kata lain, jenis perlindungan hukum ini berkaitan dengan aspek normatif, di mana kasus-kasus yang melibatkan perlindungan hukum diatasi melalui proses hukum di pengadilan umum dan administratif (Nola, 2017).

Dalam konteks perlindungan hukum ABK, fungsi PKL diartikan sebagai sarana preventif. PKL menurut Pasal 399 KUHD harus dibuat secara tertulis apabila tidak dibuat secara tertulis perjanjian tersebut terancam dinyatakan batal. Berdasarkan analisa dari hasil penelitian terhadap substansi PKL, diketahui beberapa aspek yang menjadi fokus utama tercapainya kesejahteraan ABK yaitu sebagai berikut:

Pertama, Aspek Pengupahan; upah dapat dinyatakan dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk lain selama telah disepakati oleh para pihak. Upah saat ini dianggap sebagai hak hak properti, siapapun berhak menuntut pembayaran atas hak yang dimilikinya. Seringkali dalam hubungan kerja, pengusaha kapal tak jarang ditemui lalai terhadap upah ABK yang tidak dibayarkan setibanya di akhir perjalanan. Perhitungan upah yang dibayarkan menurut PP Kepelautan Pasal 21 didasarkan atas 8 jam kerja sehari atau 44 jam seminggu, istirahat paling sedikit 10 jam dalam jangka waktu 24 jam, libur sehari setiap minggu di tambah dengan hari libur resmi. Mengenai upah ABK, saat ini masih mengacu kepada PP Kepelautan Pasal 22 ditetapkan upah minimum bagi awak kapal ditetapkan oleh Menteri yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan upah minimum tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Seperti yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya bahwa di atas pengaturan Anak Buah Kapal berlaku asas *Lex Specialis Derogat Legi Generalis* yaitu KUHD, UU Pelayaran dan PP Kepelautan. Sebelum berdasar di atas kapal seorang ABK harus memiliki sertifikasi khusus mengenai keahlian pada posisi yang akan dikerjakan, namun aturan yang bersifat khusus tersebut tidak sepenuhnya mengakomodir perlindungan ABK, aturan mengenai upah yang ada di Pasal 22 PP Kepelautan justru mensamakan standar upah dengan pekerja pada umumnya yang mengacu kepada UMP atau UMK, artinya terhadap upah masih memberlakukan UU Ketenagakerjaan beserta turunannya, dengan tidak ditetapkannya standar khusus bagi sektor kelautan ini menyebabkan terjadi

inkonsistensi dari pelaksanaan asas *Lex Specialis Derogat Legi Generalis*.

Kedua, Aspek Jaminan Sosial; Seperti semua pekerja lainnya, ABK juga berhak atas jaminan sosial yang diamanatkan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 H ayat (3) pada pokoknya setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Jaminan sosial yang dimaksud telah diatur menyeluruh bagi warga negara Indonesia di dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (disebut UU SJSN) dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (disebut UU BPJS) merupakan badan penyelenggara jaminan sosial. Pelaksanaan SJSN berasaskan kemanusiaan, asas kemanfaatan, asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia bertujuan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau keluarga apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya pendapatan karena menderita sakit, kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut atau pensiun sebagaimana bunyi Pasal 2 dan Pasal 3 UU SJSN. UU SJSN menetapkan 5 (lima) program jaminan sosial, yaitu (i) Jaminan Kesehatan (ii) Jaminan Kecelakaan Kerja (iii) Jaminan Hari Tua (iv) Jaminan Pensiun dan (v) Jaminan Kematian.

Selain faktor upah, untuk mencapai suatu kesejahteraan ABK upah harus juga dibarengi dengan memberikan tunjangan jaminan sosial sesuai dengan ketentuan UU SJSN yang mewajibkan setiap pengusaha untuk mengikutsertakan ABK kedalam program Jamsostek atau sekarang BPJS upah lembur, hak cuti, perawatan kesehatan dan sebagainya yang secara terang dan jelas dicantumkan di dalam PKL maupun peraturan perusahaan (Sitompul, 2015). Pengaturan mengenai hak-hak dan tunjangan kerja bagi ABK, menurut Adnyana (2014) secara garis besar dirangkum dari peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

- 1) UU Pelayaran, dalam Pasal 151 Bagian Kelima tentang Kesejahteraan Awak Kapal dan Kesejahteraan Penumpang menyatakan bahwa ABK berhak untuk memperoleh kesejahteraan yang meliputi gaji waktu kerja dan waktu istirahat, jaminan keberangkatan ke tempat tujuan dan pemulangan ke tempat asal atau yang telah disepakati, pemberian akomodasi, fasilitas rekreasi, makanan dan minuman, kompensasi apabila kapal tidak dapat beroperasi karena mengalami kecelakaan, kesempatan mengembangkan kemampuan dan pemeliharaan dan perawatan kesehatan serta pemberian asuransi kecelakaan kerja. Hak-hak tersebut dimuat di dalam PKL.
- 2) PP Kepelautan. Bahwa hak-hak ABK tercantum di dalam Pasal 18 yang menyebutkan setiap ABK sekurang-kurangnya berhak untuk memperoleh upah, gaji, uang lembur, uang delegasi, biaya pengangkutan dan upah saat diakhiri hubungan kerja, uang pengganti hari libur yang belum diambil, uang pertanggungan atas barang milik pribadi yang dibawa serta kecelakaan pribadi serta perlengkapan untuk musim dingin bagi yang bekerja di

wilayah dengan suhu 15 derajat celsius berupa pakaian hangat dan peralatan musim dingin.

- 3) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal. Hak-hak bagi ABK dimuat di dalam Pasal 15 bahwa pengusaha wajib menjamin hak-hak ABK sebagaimana yang telah disepakati di dalam perjanjian kerja termasuk hak-hak lainnya di luar perjanjian itu, antara lain menjamin biaya perawatan kecelakaan dan pengobatan apabila ABK mengalami cedera, memberikan bantuan hukum, mengurus dokumen kepelautan dan dokumen terkait lainnya serta membantu pengiriman sebagian gaji.
- 4) Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pengesahan *Maritime Labour Convention*, 2006 (MLC). Meskipun MLC memiliki ruang lingkup ABK yang ditempatkan di luar negeri namun patut juga dijadikan acuan dalam memberikan perlindungan hukum karena konvensi ketenagakerjaan juga merupakan sumber Hukum Ketenagakerjaan. Menurut MLC, ABK memiliki hak dasar antara lain berupa hak upah, syarat kerja termasuk waktu kerja dan waktu istirahat, perawatan medis, jaminan kesehatan, perekrutan dan penempatan, pelatihan dan pengawasan. Perlu adanya upaya dalam memenuhi hak tersebut di dalam suatu peraturan perundang-undangan yang juga berlaku untuk semua pengusaha kapal sebagaimana konvensi ini berlaku universal bagi setiap kapal umum atau perorangan yang digunakan dalam pelayaran atau melakukan kegiatan yang sama. Konvensi ini tidak berlaku bagi kapal perang atau angkatan laut (Heru, 2006).

Perlindungan hukum bagi awak kapal menjadi sangat signifikan karena hal ini dapat menentukan sukses atau kegagalan upaya pembangunan dalam skala yang lebih luas, serta untuk kemajuan perusahaan pelayaran dalam lingkup yang lebih spesifik. Sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam KUHD yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha pelayaran karena alasan yang mendesak, harus mendapatkan izin dari syahbandar atau panitia penyelesaian perselisihan buruh di Pelabuhan pertama yang mereka kunjungi. Namun, dalam situasi di mana pelaut beroperasi di laut yang jauh dari syahbandar, permintaan izin yang diajukan lebih awal akan menjadi prioritas, terutama jika pemutusan hubungan kerja di laut dilakukan karena alasan yang dapat membahayakan keselamatan kapal, seperti tindakan sengaja atau kelalaian dari pelaut yang dapat mengakibatkan kerusakan pada kapal hingga terjadinya karamba kapal. Selain itu, permohonan izin kepada syahbandar yang diajukan setelah peristiwa pemutusan hubungan kerja tersebut berlangsung akan berlaku pada saat anak buah kapal dikeluarkan di Pelabuhan pertama atau pelabuhan terdekat yang dikunjungi oleh kapal tersebut.

Menurut pasal 452 ayat (3) KUHD yang menjadi hak ABK setelah berakhirnya hubungan kerja adalah: (1) Biaya perjalanan, (2) Upah hari-hari yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja laut menurut waktu hingga akhir bulan dimana anak buah kapal tersebut mengakhiri hubungan kerja lautnya.

Dalam perselisihan antara Paul Penna dengan PT. Habco Primatama, aspek-aspek perjanjian kerja laut telah mengatur

tentang jadwal kerja, kompensasi, waktu cuti, penggantian kerugian, kerja lembur, dan ini telah melibatkan perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja. Selain itu, dalam perjanjian kerja laut juga diatur mengenai keamanan dan kesejahteraan pekerja. Parameter utama kesejahteraan pekerja adalah ketika hak-hak mereka sudah terpenuhi dan dijamin, menunjukkan bahwa perlindungan hukum beroperasi sesuai dengan tuntutan yang seharusnya.

Regulasi mengenai kesejahteraan awak kapal (ABK) yang mencakup gaji yang layak, tunjangan berdasarkan keyakinan agama, perlindungan sosial, dan jaminan terhadap hak-hak dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) sering kali menghasilkan konflik. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial bagi ABK tidak dapat dilakukan secara instan. Tantangan dalam melindungi hak hukum ABK dimulai saat Perjanjian Kerja Laut disahkan oleh Kementerian Perhubungan (Syahbandar), tetapi ketika terjadi perselisihan, kewenangan juga berkaitan dengan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker). Pengawasan dan penegakan hukum masih menjadi perdebatan yang kompleks antara kedua kementerian terkait.

UU Pelayaran Pasal 1 ayat 56 mendefinisikan Syahbandar sebagai pejabat pemerintahan di pelabuhan yang diangkat oleh Menteri terkait dan memiliki kewenangan tertinggi untuk menjalankan dan mengawasi berjalannya keselamatan pelayaran di Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tugas dan tanggungjawab seorang Syahbandar sangatlah penting dalam pelayaran di Indonesia yaitu menerbitkan izin berlayar, memberikan surat kelautan kapal serta keselamatan dan keamanan kegiatan pelayaran angkutan laut. Kewenangan Syahbandar didasarkan pada hubungan kerja yang tercipta antara pengusaha dengan ABK didasarkan pada PKL yang disahkan kantor Kesyahbandaran.

Berkaitan dengan perjanjian kerja di laut yang dibuat secara resmi di depan Syahbandar dengan format standar yang telah ditetapkan, salah satu aspek yang dibahas adalah lokasi kerja, yaitu di atas kapal yang selalu berpindah. Namun, hal ini tidak mencakup mekanisme untuk menyelesaikan perselisihan, sehingga peran Syahbandar dalam menyelesaikan perselisihan belum optimal. Biasanya, pekerja cenderung langsung mencari bantuan dari Kementerian Ketenagakerjaan sebagai mediator.

Proses penyelesaian perselisihan sebelum mencapai tahap persidangan di pengadilan hubungan industrial diatur oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (dikenal sebagai UU PPHI). UU ini menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui beberapa cara, termasuk pendekatan bilateral antara pihak-pihak yang berselisih, mediasi atau konsiliasi, dan proses arbitrase.

Dalam contoh kasus yang diteliti oleh penulis, terlihat bahwa Kementerian Ketenagakerjaan memiliki wewenang dalam mediasi dalam kasus pekerja ABK. Wewenang ini bisa diberikan jika kedua belah pihak dalam perjanjian kerja laut menyetujuinya. Namun, dalam praktiknya, Kementerian

Ketenagakerjaan juga memiliki wewenang sebagai mediator tanpa adanya persyaratan tertulis dalam perjanjian kerja laut.

Dapat penulis jelaskan bahwa mediator sebagai seorang pejabat dari badan pemerintah yang ditunjuk oleh Menteri, bertugas dalam proses mediasi, dan memiliki otoritas untuk mengeluarkan rekomendasi tertulis kepada pihak-pihak yang terlibat dalam konflik. Individu yang diangkat sebagai mediator harus memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam hukum dan peraturan yang berlaku. Hubungan kerja di bidang pelayaran tidak lagi hanya melibatkan aspek hukum perdata semata, karena di dalamnya terdapat campur tangan dari pemerintah dalam bentuk regulasi yang mengarahkan karakteristik dari perjanjian kerja di sektor ini menjadi terbuka untuk tunduk pada UU PPHI sebagai mekanisme resmi dalam menangani perselisihan yang muncul. Penyelesaian perselisihan oleh Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan Pasal 1 angka 1 UU PPHI merujuk pada konflik antara pengusaha atau sekelompok pengusaha dengan para pekerja yang muncul akibat perbedaan pendapat terkait hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar serikat pekerja di dalam satu perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dan merujuk pada keputusan dalam kasus perselisihan hubungan industrial, dapat disimpulkan bahwa keputusan tersebut mencerminkan prinsip keadilan dan juga aspek perlindungan hukum saat terjadi konflik antara pekerja dan perusahaan masih tetap diperhatikan. Oleh karena itu, ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum masih diberikan kepada pekerja sesuai dengan pandangan yang diajukan oleh Philipus M. Hadjon. Pandangan ini membagi sarana perlindungan hukum menjadi dua bentuk, yaitu pencegahan dan penindakan setelah terjadinya pelanggaran.

KESIMPULAN

Dasar hukum bagi pembuatan perjanjian kerja laut pada dasarnya mengambil referensi dari Bagian 4 Bab II KUHD mengenai Perjanjian Kerja Laut. Namun, aturan yang mengatur kontrak kerja di laut dalam KUHD tersebut mengacu lebih lanjut pada peraturan mengenai kontrak-kontrak pekerjaan dalam Bagian 7A Buku III KUH Perdata. Proses pembuatan kontrak kerja di laut harus mematuhi persyaratan yang sah, seperti halnya dengan kontrak kerja pada umumnya. Meskipun terdapat sedikit perbedaan, di mana dalam kontrak kerja pada umumnya melibatkan hanya dua subjek yang terlibat dalam perjanjian kerja, dalam kontrak kerja di laut melibatkan lebih dari itu. Subjek yang terlibat mencakup pihak anak buah kapal, pengusaha kapal, dan juga pegawai pemerintah, yaitu Syahbandar, yang terlibat sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam PP Kepelautan. Pembuatan kontrak kerja di laut antara pengusaha kapal dan anak buah kapal harus dilakukan di hadapan Syahbandar. Selain itu, untuk menjadi anak buah kapal, seseorang harus memenuhi berbagai persyaratan, termasuk memiliki sertifikat keahlian pelaut dan sertifikat keterampilan pelaut.

Perlindungan hukum bagi para awak kapal dijelaskan dalam kesepakatan ketenagakerjaan di laut di mana dalam PP Kepelautan dinyatakan bahwa dalam kesepakatan ketenagakerjaan di laut paling tidak mengatur mengenai gaji, waktu cuti, kesejahteraan,

keselamatan, dan aspek lainnya. Selain itu, jika terjadi perselisihan dalam hubungan industrial, penyelesaiannya dapat melalui proses bilateral dan trilateral. Proses trilateral ini, pada khususnya, dikoordinasikan oleh Kementerian

Ketenagakerjaan sebelum pihak-pihak yang terlibat mengambil langkah hukum lebih lanjut, seperti penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

REFERENSI

- Adnyana, I. G. N. (2014). Penjatuhan sanksi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 19(1), 29-38.
- Akhyar, Z. (2016). Fungsi Negara Dalam Perjanjian Kerja Bersama Perburuhan. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 6(11), 930-938
- Asnawi, M. N. (2018). Perlindungan Hukum Kontrak Dalam Perspektif Hukum Kontrak Kontemporer. *Masalah-Masalah Hukum*, 46(1), 55-68.
- Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 10(1), 59-74.
- Benuf, K., & Azhar, M. (2020). Metodologi penelitian hukum sebagai instrumen mengurai permasalahan hukum kontemporer. *Gema Keadilan*, 7(1), 20-33.
- Dadek, T. A., Jalil, H., Syahbandir, M., & Kadir, M. Y. K. A. (2023). *Politik Hukum Penanggulangan Wabah (Covid-19) di Indonesia*. Syiah Kuala University Press.
- Damarsidi, H. R., Susiatiningsih, H., & Hanura, M. (2017). Analisis anomali kebijakan penempatan TKI: Eksploitasi tenaga kerja Indonesia sebagai anak buah kapal perikanan Taiwan. *Journal of International Relations Universitas Diponegoro*, 3(4), 40-48.
- Dewi, G. (2018). *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media.
- Djufri, A. T. (2020). Perjanjian Kerja Laut Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah*, 212-218.
- Drago, I. (2020). Analisis Kebijakan Penenggelaman Kapal Asing Pencuri Ikan dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Pencurian Ikan oleh Kapal Asing di Perairan Indonesia. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 1(3), 67-82.
- Fahroji, I. (2016). *Hukum Perburuan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional* Malang: Setara Press
- Hamzah, H. (2009). Tinjauan Yuridis Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Hubungan Industrial. *Risalah Hukum*, 45-54.
- Handojo, B., Purnomo, C., Astriawati, N., Dekanawati, V., & Artanti, S. N. A. (2022). Penilaian Kelaiklautan Kapal Dalam Rangka Penerbitan Surat Persetujuan Berlayar. *Meteor STIP Marunda*, 15(2), 517-527.
- Hasibuan, N. A., Purwangka, F., & Simbolon, D. (2020). Pemutakhiran Kurikulum Sertifikasi ANKAPIN I Berdasarkan STCW-F 1995. *ALBACORE Jurnal Penelitian Perikanan Laut*, 4(3), 241-256.
- Heru, J. R. (2006). *Theory of Justice*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Lasse, D., & Fatimah, F. (2016). Pelatihan keselamatan bagi anak buah kapal. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik*, 2(2), 257-266.
- Manihuruk, S. P. (2003). *Perjanjian Kerja Laut Antara Pengusaha Kapal, Nakhoda Dan Anak Buah Kapal Di Pelabuhan Tanjung Mas Semarang* (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Masitoh, K. H., & Sonhaji, S. (2016). Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Awak Kapal Pada Pt Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Semarang. *Diponegoro Law Journal*, 6(1), 1-12.
- Muhiddin, N. (2016). Efektivitas Perjanjian Kerja Laut Terhadap Keselamatan Kerja Anak Buah Kapal (Abk). *Al Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan*, 5(1), 63-78.
- Mustafa, A. (2016). Efektivitas Perjanjian Laut Antara Anak Buah Kapal Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008. *Al-Daulah Vol*, 5(2), 256-267
- Netanyahu, E. K. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Laut Dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *Lex Administratum*, 8(5), 54-63
- Nola, L. F. (2017). Upaya Pelindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (Tki)(Integrated Legal Protection For Migrant Workers). *Negara Hukum: Membangun Hukum Untuk Keadilan Dan Kesejahteraan*, 7(1), 35-52.

- Nugraha, B. M., & Soeskandi, H. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Alfamart Sebagai Saksi Pencurian Barang. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 2(2), 855-869.
- Nugroho, S. S., Hilman Syahrial Haq, S. H., & Yulias Erwin, S. H. (2020). *Hukum Mitigasi Bencana di Indonesia*. Penerbit Lakeisha.
- Parwita, I. P. H., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Anak Buah Kapal pada Perusahaan Kapal Ikan di Pelabuhan Benoa Denpasar. *Jurnal Konstruksi Hukum*, 3(3), 576-581.
- Prabawa, T. H., & Saputera, J. A. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Anak Buah Kapal Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Laut Berdasarkan Pasal 395 KUH Dagang (Analisis Yuridis Putusan No. 614 K/Pdt. Sus-PHI/2013). *Jurnal Hukum Staatsrechts*, 4(1), 21-33.
- Pramuditya, A. P., Karsona, A. M., & Singadimedja, H. (2020). Perlindungan hukum anak buah kapal dalam aspek kesejahteraan di bidang hukum ketenagakerjaan. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 11(2), 136-146.
- Pratama, L. S. (2023). Prosedur Pergantian awak kapal (crew change) melalui PT Pelayaran Bahtera Adhiguna cabang Paiton. *Jurnal Kemaritiman dan Transportasi*, 5(1), 26-35.
- Purba, H. (2023). *Hukum Perikatan dan Perjanjian*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Purwati, A. (2020). *Metode Penelitian Hukum Teori & Praktek*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Putra, C. A. G., Budiarta, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen dalam Perspektif Kesadaran Hukum Masyarakat. *Jurnal Konstruksi Hukum*, 4(1), 13-19.
- Republik Indonesia, Kitab Undang-Undang Hukum Dagang
- Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan
- Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Tahun 1945
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Saputra, S., & Sara, R. (2022). Perlindungan hukum terhadap pembeli beritikad baik dalam transaksi jual beli yang dibatalkan karena adanya gugatan pihak ketiga (Studi Kasus Putusan Nomor 800/PDT. G/2013/PN. DPS). *CONSTITUTUM Jurnal Ilmiah Hukum*, 1(1), 19-30
- Sari, F., Rani, M., & Nuraini, L. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Anak Buah Kapal yang tidak memiliki Perjanjian Kerja Laut pada Kapal Ferry di Pelabuhan Sri Bintan Pura Kota Tanjungpinang. *Student Online Journal (SOJ) UMR-Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1(2), 714-722.
- Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2021). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, 6, 56-70
- Siombo, D. M. R. (2013). *Hukum perikanan nasional dan internasional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sitompul, R. (2015). Perlindungan Hukum Anak Buah Kapal Dalam Kontrak Kerja Dengan PT. Samudra di Belawan. *Jurnal Ilmiah Pengakuan Hukum*, 2(2), 162-168.
- Sitompul, R. (2015). Perlindungan Hukum Anak Buah Kapal Dalam Kontrak Kerja Dengan PT. Samudra di Belawan. *Jurnal Ilmiah Pengakuan Hukum*, 2(2), 162-168.
- Soedjono, W. (1987). *Hukum Perjanjian Kerja Laut*. Jakarta: Bina Aksara
- Suyoko, M. G., & Az, M. G. (2021). Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 99-109.
- Tan, D. (2021). Metode Penelitian Hukum: Mengupas Dan Mengulas Metodologi Dalam Menyelenggarakan Penelitian Hukum. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(8), 2463-2478.
- Tarigan, T. M. (2023). Perlindungan Keselamatan Kerja Anak Buah Kapal dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Laut Perspektif Fatwa Majma'Al-Fikih Islamiyy Ad-Dauli. *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*, 5(1), 49-60.