

BAB 4 PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Melalui penjelasan di atas, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa perjanjian kerja laut adalah perjanjian kerja yang diperuntukkan bagi Nakhoda dan anak buah kapal. Karena sifatnya yang khusus (*Lex Specialis*) maka berdasarkan Pasal 399 dan Pasal 400 KUHD perjanjian tersebut merupakan sebuah akta otentik dan mempunyai kekuatan sebagai alat bukti utama (Pasal 400 ayat (6) KUHD), perjanjian kerja laut hanya dapat dibuktikan dengan akta otentik tersebut dan alat pembuktian lain tidak dapat diterima. UU No. 13/ 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 51 ayat (1) dan ayat (2) juga menyatakan bahwa perjanjian kerja yang diwajibkan untuk dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Dengan demikian UU No. 13/ 2003 menyatakan dengan tegas bahwa, pelaksanaan perjanjian kerja laut memang pengaturannya secara khusus. Termasuk ketika terjadi sengketa hubungan kerja, maka penyelesaiannya pun melalui lembaga yang telah diamanatkan dalam KUHD yaitu Pengadilan Negeri. Hal ini sejalan dengan fatwa Mahkamah Agung RI No. 094/TUN/IX/1988 tanggal 16 September 1988, bahwa dalam KUHD tidak terlihat satu ketentuan yang menyinggung adanya wewenang Panitia, selain instansi Pengadilan Negeri dan aparat Deperla (saat ini Kementerian Perhubungan, Direktorat Jenderal Perhubungan Laut);
2. Fungsi perjanjian kerja pada umumnya adalah sebagai alat kontrol bagi para pihak, untuk membatasi hak dan kewajibannya sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam menjalankan kewajiban serta mengambil hak-haknya. Pengusaha kapal dan Nakhoda/ anak buah kapal, mempunyai peran penting yang sama, dalam konteks hubungan

kerja yang mutualistik, peran serta para pihak dalam menentukan batas-batas kewenangannya adalah sangat penting. Dengan demikian, posisi tawar para pihak, khususnya pelaut dan pengusaha kapal dapat terjaga keseimbangannya. Dalam konteks hubungan industrial Pancasila, diperlukan kesadaran para pihak yang terkait dalam perjanjian kerja, khususnya perjanjian kerja laut untuk bertindak dalam koridor kewenangannya, beserta semua hak dan kewajiban yang melekat padanya. Indikator yang terlihat adalah adanya hubungan kerja yang harmonis dan *turn over ratio* yang kecil. Dari sisi pemerintah sebagai pemegang otoritas perundang-undangan tertinggi di Indonesia, membentuk undang-undang (*legal substance*), mempunyai aparat penegak hukum yang konsisten (*legal structure*) serta budaya hukum (*legal culture*) yang mampu melindungi, mengatur dan mengikat para pihak yang terikat dalam perjanjian kerja laut;

3. Perlindungan hukum bagi pelaut, khususnya pelaut yang bekerja di atas kapal-kapal milik pengusaha kapal, PT. Rig Tenders Indonesia Tbk, berupa adanya jaminan penerapan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (*good corporate governance & fully compliance*) yang menjamin berlangsungnya tata kerja dan kinerja pelaut di atas kapal milik pengusaha. Dipatuhinya seluruh ketentuan tersebut menjamin berlangsungnya hubungan kerja antara pengusaha kapal dan pekerja/ pelaut. Perselisihan yang timbul sehubungan dengan ditutupnya PKL, adalah sepenuhnya para pihak menundukkan diri kepada klausul-klausul yang ada dalam perjanjian kerja tersebut. Misalnya jika perselisihan tersebut menyangkut upah, maka para pihak dapat mengajukan keberatannya melalui Pengadilan Negeri, dimana kantor pengusaha kapal tersebut berdomisili (Pasal 421 ayat (1) KUHD). Ketentuan-ketentuan lainnya yang berlaku di negara Republik Indonesia sepanjang masih berlaku dan belum dicabut serta bertentangan dengan peraturan yang ada, maka dapat

dijadikan pegangan bagi para pihak yang terikat di dalam PKL untuk mendapatkan hak dan melaksanakan kewajibannya.

4.2. Saran

Hal-hal penting yang merupakan saran bagi terlaksananya perlindungan hukum maksimal bagi pekerja/ pelaut di Indonesia, khususnya yang bekerja di lingkungan PT. Rig Tenders Indonesia Tbk adalah sebagai berikut :

1. Dalam ketentuan UU No. 13/ 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat hal-hal yang tidak secara tegas disebutkan tentang perjanjian kerja tertulis, khususnya pada Pasal 51 ayat (1) dan (2), hal tersebut menimbulkan penafsiran berbagai pihak, mengingat undang-undang tersebut mempunyai kedudukan sebagai dasar hukum bagi masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Kiranya pembuat undang-undang dapat lebih konsen kepada pembentukan undang-undang ketenagakerjaan yang tidak hanya mengatur pekerja di darat, melainkan juga mengatur tenaga kerja pelaut, mengingat besarnya potensi tenaga kerja pelaut yang hingga kini tidak terlindungi, bahkan, terdapat tenaga kerja laut yang tidak mempunyai perjanjian kerja laut. Keberpihakan pembentuk undang-undang bukan hanya kepada pihak tertentu, tetapi lebih kepada perlunya adanya jaminan kepastian hukum, bagi pengusaha yang menjalankan kegiatan usahanya di Indonesia dan perlindungan hukum bagi pekerja, khususnya pekerja di kapal (Nakhoda dan anak buah kapal);
2. Karena semua ketentuan tentang pelayaran banyak meratifikasi dan mengadopsi dari ketentuan internasional, maka diperlukan perangkat khusus dari pihak pengusaha kapal dan pekerja/ Nakhoda – anak buah kapal, untuk meningkatkan kemampuannya, terutama dalam memahami hak dan kewajibannya, sehingga tidak terjadi ketidakseimbangan dalam memenuhi kepentingannya. Khususnya yang berkenaan dengan jangka waktu perjanjian kerja laut. Supaya para pihak tidak saling menyimpangi ketentuan, maka perlu

dituangkan lebih rinci lagi mengenai hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja laut yang telah ada sekarang. Termasuk dan tidak terbatas pada hal-hal yang berkenaan dengan upah, uang cuti, uang pengobatan, uang makan (jika diberikan dalam bentuk uang) dan hal-hal lain yang dianggap penting namun tidak tercantum dalam perjanjian kerja laut yang ada saat ini. Jadi sangat penting dibentuk ketentuan hukum tentang pengaturan hak dan kewajiban para pelaut di Indonesia dengan memperhatikan juga bagaimana penerimaan dan pelaksanaannya di tengah-tengah masyarakat. Perjanjian kerja yang ada saat ini perlu ditinjau ulang keberadaannya serta diperbaiki dengan memberikan porsi yang sebanding, antara hak dan kewajiban Nakhoda dan anak buah kapal;

3. Khusus bagian pengawakan diperusahaan, *monitoring* naik (*sign on*) dan turun (*sign off*) Nakhoda dan anak buah kapal ke atas kapal perlu diperhatikan jangka waktu perjanjian kerja lautnya. Agar terhindar perjanjian kerja laut yang telah lewat dari jangka waktu yang tertera di dalam perjanjian kerja laut tersebut, kecuali jika karena suatu keadaan memaksa sehingga pengakhiran perjanjian kerja laut tidak dapat dilakukan karena kapal sedang dalam perjalanan/ sedang berlayar.