

IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA LAUT DI PT. DHARMA LAUTAN UTAMA SURABAYA

Oleh:
Semuel D. Parerungan¹

¹*Program Studi Nautika, Politeknik Pelayaran Surabaya*

E-mail: semuel.dp@gmail.com

ABSTRAK

Dalam sistem hukum Indonesia yang dimaksudkan dengan hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan adalah suatu peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan majikan, yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah pimpinan orang lain. Tentunya hubungan kerja ini hanyalah suatu hubungan antara tenaga kerja dengan majikannya, hubungan kerja demikian hanya menunjukkan adanya suatu kedudukan yang menggambarkan hak dan kewajiban tenaga kerja terhadap majikan, demikian juga hak dan kewajiban majikan terhadap tenaga kerja. Penelitian ini merupakan penelitian normatif-empiris yang pada dasarnya merupakan penggabungan antara pendekatan hukum normatif dengan adanya penambahan berbagai unsur empiris dengan mendayagunakan data dan bahan lapangan yang secara sosiologis dapat membantu menjelaskan implementasi perjanjian kerja laut dalam studi kasus di PT. Dharma Lautan Utama. Diantara hukum positif yang diteliti adalah ketentuan yang telah diatur dalam pasal-pasal KUHD pasal: 402, 409, 415, 416, 436, 437, 438, 452, pasal 1602 KUH Perdata, dan PP No. 7 tahun 2000 tentang Kepelautan. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa implementasi perjanjian kerja laut dalam studi kasus di PT. Dharma Lautan Utama terimplementasi dengan baik yang artinya pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing pihak terlaksana dengan baik, hanya masih perlu perbaikan dalam format perjanjian kerja laut agar lebih transparan dan akuntabel, yang mana akhirnya dari masing-masing pihak dapat lebih jelas dalam pemenuhan hak dan kewajibannya.

Kata kunci: *Perjanjian Kerja Laut, Implementasi Perjanjian Kerja Laut, PT. Dharma Lautan Utama Surabaya*

PENDAHULUAN

Dalam sistem hukum Indonesia yang dimaksudkan dengan hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan adalah suatu peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara tenagakerja dan majikan, yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah pimpinan orang lain. Tentunya hubungan kerja ini

hanyalah suatu hubungan antara tenaga kerja dengan majikannya, hubungan kerja demikian hanya menunjukkan adanya suatu kedudukan yang menggambarkan hak dan kewajiban tenaga kerja terhadap majikan, demikian juga hak dan kewajiban majikan terhadap tenagakerja. Karena itu dalam pelaksanaan pembangunan nasional Negara Kesatuan Republik Indonesia

(NKRI) khususnya dibidang ketenagakerjaan menjadi salah satu faktor yang sangat penting baik sebagai subyek dan sekaligus obyek dari pembangunan itu sendiri. Itulah sebabnya peningkatan kualitas lembaga kerja dan perlindungan terhadap tenaga-kerja guna menjamin hak-hak dasar setiap tenaga-kerja agar dapat merasa aman dan terlindungi kesejahteraannya maupun keluarganya, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas nasional dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha yang ada. Masalah ketenagakerjaan tidak lepas dari apa yang disebut dengan hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, karena perjanjian kerja merupakan hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja, maka kedua belah pihak dengan sendirinya terikat pada apa yang disebut sebagai perjanjian kerja.

Dalam Undang Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NKRI 945) yang merupakan landasan konstitusional dalam berbangsa dan bernegara, telah mengatur tentang masalah ketenagakerjaan, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sedangkan pengertian kerja yang terdapat dalam Undang Undang Nomor 3 Tahun 2003 (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) Pasal 1 angka 14 adalah “suatu perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu sendi-

ri, yaitu hak dan kewajiban pekerja atau buruh serta hak dan kewajiban pemberi kerja/majikan. Perjanjian kerja yang didasarkan pada pengertian Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak disebutkan bentuk perjanjian tertulis atau tidak tertulis (lisan); demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam Undang Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Sebagai bagian dari perjanjian kerja pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang Undang Hukum Perdata (KUHP). Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar: Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 angka 26 UU Ketenagakerjaan). Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya atau waras. Adanya pekerjaan yang dijanjikan: Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320

KUHP adalah hal tertentu. Pekerjaan yang dijanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau dengan kata lain Obyek Perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas. Syarat perjanjian kerja di atas bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif, karena menyangkut orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif, karena berhubungan dengan obyek perjanjian. Jika syarat obyektif yang tidak dapat dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Sedangkan jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, hak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian terse-

but mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim, sehingga dalam implementasi dari perjanjian kerja diharapkan pekerja dan pengusaha atau majikan dapat memenuhi hak dan kewajiban masing-masing pihak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama, dengan demikian maka tidak terjadi tindakan sewenang-wenang dari pengusaha atau majikan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan para pekerja serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku, sebab dalam perjanjian kerja telah diletakkan segala hak dan kewajiban secara timbal balik antara pengusaha/majikan dan pekerja/buruh.

Sedangkan pengertian perjanjian kerja laut telah diatur dalam KUHD pada titel keempat pada bagian pertama dimana dinyatakan bahwa perjanjian kerja laut merupakan perjanjian kerja laut yang bersifat khusus sebagaimana diatur dalam Pasal 395 KUHD (KUHD) yang menyatakan bahwa: "Perjanjian Kerja Laut adalah perjanjian kerja laut yang perjanjian yang dibuat antara seorang pengusaha kapal disatu pihak dan seorang dipihak lain, dengan mana pihak tersebut terakhir menyanggupi untuk bertindak di bawah pengusaha itu melakukan pekerjaan dengan mendapat upah, sebagai nakhoda atau anak kapal".

Dengan dibuatnya akte perjanjian kerja laut secara tertulis dihadapan pejabat Pemerintah (Administrator Pelabuhan) maka tanggung jawab pejabat Pemerintah (Administrator Pelabuhan) berkewajiban menginformasikan hal-hal yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing pihak

secara jelas sehingga dikemudian hari tidak terjadi pengingkaran terhadap perjanjian kerja laut yang telah disepakati bersama.

Agar perjanjian kerja laut yang ditanda tangani antara pengusaha (pemilik) kapal dengan nakhoda atau perwira kapal dan anak buah kapal harus dibuat secara tertulis, agar dianggap sah (berlaku) dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak (Pasal 399 dan Pasal 400) KUHD.

METODOLOGI

Metode penelitian yang dipergunakan dalam rancangan penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif empiris yang pada dasarnya merupakan penggabungan antara pendekatan hukum normatif dengan adanya penambahan berbagai unsur empiris. Metode penelitian normatif empiris mengenai implementasi ketentuan hukum normatif (undang-undang) dalam aksinya pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat. Dalam penelitian ini terdapat tiga kategori yakni:

1. *Non Judicial Case Study*

Merupakan pendekatan studi kasus hukum yang tanpa konflik sehingga tidak ada campur tangan dengan pengadilan.

2. *Judicial Case Study*

Pendekatan judicial case study ini merupakan pendekatan studi kasus hukum karena konflik sehingga akan melibatkan campur tangan dengan pengadilan untuk memberikan keputusan penyelesaian (yurisprudensi).

3. *Live Case Study*

Pendekatan live case study merupakan pendekatan pada suatu peristiwa hukum yang prosesnya masih berlangsung atau belum berakhir.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data kepada sejumlah tenagakerja pada PT Dharma Lautan Utama Surabaya yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, melalui wawancara dan interview dapat di jelaskan secara gambaran umum bahasan mengenai implementasi perjanjian kerja laut oleh tenaga kerja di PT.Dharma Lautan Utama Surabaya berdasarkan dari masa kerja, status ketenagakerjaan dan bidang pekerjaan serta pengertian perjanjian kerja yang disepakati oleh tenaga kerja, bahwa secara umum tenaga kerjayang bekerja pada PT.Dharma Lautan Utama Surabayaterbagi kedalam katagori yang memiliki masa kerjalebih dari 7tahun sebesar 68.4%, tenaga kerja yang memiliki masa kerja kurang dari 4 sampai 6tahun sebesar 5.3% dan tenaga kerja yang memiliki masa kerjasekitar 7 tahun sampai10 tahun sebesar 21.1%.

Masa kerja ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja di PT.Dharma Lautan Utama Surabaya memiliki status yang loyal, hal ini menunjukkan jugabahwa PT.Dharma Lautan Utama Surabayayang sudah lama berdiri sekitar 10 tahun yang lalu, mengutamakan kesejahteraan tenaga kerjanya sehingga dapat bertahan sampai bilangan waktu yang cukup lama dan relative memiliki banyak pengalaman kerja di laut.

Adapun jika dilihat dari status ketenagakerjaan yang bekerja di PT.Dharma Lautan Utama Surabaya dapat digambarkan bahwa secara umum tenagakerja pada PT.Dharma Lautan Utama Surabaya terbagi atas tenaga kerja kontrak 1 tahun sebesar 63.2%sedangkan tenaga kerja yang memiliki kontrak 2 tahun hanya 10.5% demikian pula tenaga kerja kontrak 3 tahun sebesar 5.3% dan tenaga kerja tetap sebesar 21.1%.

Gambaran status tenaga kerja yang didominasi oleh tenaga kerja kontrak 1 tahun menunjukkan bahwa PT Dharma Lautan Utama Surabaya dari sisi produksi kerjanyaada dalam skala menengah, sehingga seiring dengan rute dan produktifitasangkutan yang berskala nasional dan cukup padat-maka akan memerlukan tenaga kerja yang-kontraknya lebih lama dari 1 tahun. Tenaga kerja sebagai pegawai di PT Dharma Lautan Utama Surabaya,dari hasil interview merasa sejahtera dengan pemenuhan akan hak dan kewajibannya oleh pihak perusahaan dengan menaruh perhatian kepada status tenaga kerjamelalui peningkatan masa kontrak sebagai baigan dari peningkatan produktifitas dan kinerja PT Dharma Lautan Utama Surabaya, karena sesungguhnya kelangsungan perusahaan sangat tergantung kepada tenaga karyawan, sehingga sangat penting untuk menjalin kerjasama yang baik antara pekerja dan perusahaan.

Bidang pekerjaan yang dikerjakan tenaga kerja pada PT Dharma Lautan Utama Surabaya bersifat kedalam bidangkerja yang sifat kerjanya terbagi atas pekerjaan tetap dan terus menerus seperti pelayanan jasa transportasi penumpang dan barang didapatkan hasil prosentase sebesar 68.4% sedangkan yang lainnya adalah tidak tetap

atau bersifat musiman, jika dilihat dari sifat kerjanya, dominan yang berlaku adalah pekerjaan tetap dan terus menerus, maka hal ini sangat menguntungkan bagi tenaga kerja, karena dengan ini mereka memiliki banyak kesempatan bekerja, sehingga kerja sama antara perkerja dan perusahaan dapat terus terjalin dengan baik, dari studi kepuasan kerja yang terkenal seperti teori Abraham Maslow, kita mengetahuibahwa dasar dari kebutuhan manusia bekerja adalah uang, yang lalu diikuti oleh rasa aman. Selanjutnya, kebutuhan sosialyang dicari orang bila ia sudah mapan dalam kebutuhan fisiknya, sehingga dalam Perjanjian kerja laut haruslah dimuat hal-hal yang dapat membuat sejahtera dalam hidup sebagai imbalan kerja.

1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerjasebagai pedoman dalam bekerja bagi para tenaga kerja akan bekerja mutlak harus memahami isi dari perjanjian tersebut. Perjanjian kerja yang disepakati bersama sebelum ditandatangani, sebaiknya harus dan telah dapat dimengerti oleh tenaga kerja yang akan melaksanakan kerja di laut, secara umum kesempatan membaca dan memahami perjanjian kerja laut sebagai kontrak kerja pada PT.Dharma Lautan Utama Surabaya telah diberikan kepada tenaga kerja sehingga menghasilkan kesepakatan dan kesepakatan kerja yang baik, hasil interview didapatkan sebesar 78.9% tenaga kerja telah memahami akan perjanjian kerja laut, sedangkan yang lainnya sebesar 21.1% merasa sudah percaya tanpa harus membaca dan memahami perjanjian kerja.

Hasil interview dengan PT Dharma Lautan Utama Surabaya mengenai pendapat tentang pembahasan perjanjian kerjalaut ini adalah agar terjalinnya hubungan baik dan jika ada perselisihan dalam hal kerja akan mempermudah penyelesaiannya.

Perusahaan yang memberikan perjanjian kerja kepada tenaga kerjanya adalah membuktikan bahwa perusahaan tersebut tundak kepada peraturan yang berlaku dan membuktikan juga bahwa perusahaan tersebut adalah perusahaan yang memiliki kekuatan legalitas, transparansi dan keuangan dan secara umum PT.Dharma Lautan Utama Surabaya membuat perjanjian kerja laut dengan tenaga kerjanya.

Dengan adanya perjanjian kerja bagi seorang pekerja menandakan bahwa PT Dharma Lautan Utama Surabaya tersebut adalah beritikad baik dan ingin menjadikan kesejahteraan bagi semua tenagakerjanya.

2. Masa berlakunya Kontrak kerja Laut

Masa berlakunya perjanjian kerja adalah masa berlakunya kontrak kerja antara tenaga kerja dan perusahaan, pada PT Dharma Lautan Utama Surabaya membuat masa perpanjangan dan berlakunya perjanjian kerja laut dengan tenaga kerjanya dengan masa 1 tahun sebesar 68.4%, sedangkan yang dengan masa 3 sampai 4 tahun sebesar 15.8% dan selebihnya selama 5 tahun sebesar 21.1%.

Menurut UU No.13/2003 pasal 59 ayat 4, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya boleh dilakukan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh di-

perpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pengusaha/perusahaan yang bermaksud memperpanjang PKWT tersebut, harus memberitahukan maksudnya untuk memperpanjang PKWT secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir. Jika pengusaha tidak memberitahukan perpanjangan PKWT ini dalam waktu 7 (tujuh) hari maka perjanjian kerjanya batal demi hukum dan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), seperti yang diatur dalam UU No.13/2003 pasal 59 ayat 5.

Hal ini juga ditegaskan dalam pasal 3 ayat 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, bahwa PKWT hanya dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. PKWT yang dilakukan melebihi waktu 3 (tiga) tahun, maka perjanjian kerjanya batal demi hukum dan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan kata lain karyawan tersebut menjadi karyawan permanen – UU No.13/2003 pasal 59 ayat 7, Jika dilihat masa Perjanjian kerja pada PT Dharma Lautan Utama Surabaya kebanyakan masa kontrak kerjanya adalah 1 tahun, dan dapat di perpanjang kembali setelah masa kontrak, hal ini berarti bahwa perusahaan telah tunduk kepada peraturan dan perundangan yang berlaku serta beritikad baik untuk mensejahterakan tenaga kerjanya.

3. Jam Kerja

Jumlah jam kerja adalah waktu kerja yang harus dilakukan oleh tenaga kerja selama bekerja di PT Dharma Lautan Utama Surabaya, hasil interview menunjukkan bahwa jumlah jam kerja yang diberlakukan oleh PT Dharma Lautan Utama Surabaya adalah sebesar 78.9%, bekerja selama 8 jam /hari sedangkan selebihnya menjawab yang tidak menghitung berapa waktu sebesar 21.1%.

Jam kerja, waktu istirahat kerja, waktu lembur sebenarnya telah diatur dalam pasal 77 sampai pasal 85 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di beberapa perusahaan, jam kerja waktu istirahat dan lembur dicantumkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan jawaban terbanyak adalah sampai 8 jam ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan telah mengikuti peraturan dan perundangan yang berlaku untuk menghasilkan produktivitas yang optimal.

4. Upah lembur

Upah lembur adalah upah yang dibayarkan jika tenaga kerja melakukan kerja melebihi dari jam kerja yang ditentukan, kerja lembur menandakan adanya kinerja lebih yang harus dicapai yang terkit kendala atau pencapaian target, secara umum hasil dari wawancara didapatkan bahwa upah lembur diberikan jika mereka bekerja lebih sebanyak dari waktu yang diberikan dengan kategori lembur rutin semua mendapatkannya dan sebesar 68,4%, mendapatkan upah lembur diluar lembur rutin sedangkan sebesar 31.6% tidak pernah mengambil

masa lembur diluar lembur rutin.

Besarnya upah yang diperoleh anak buah kapal didasarkan atas perjanjian kerja laut, sepanjang isinya tidak bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2000 tentang Kepelautan, dan tidak bertentangan dengan Peraturan gaji pelaut. Berdasarkan Pasal 21 ayat (1), (2), PP No.7 tahun 2000.

Upah tersebut didasarkan atas:

- 8 jam kerja setiap hari (44 jam perminggu)
- Istirahat sedikitnya 10 jam dalam jangka waktu 24 jam dan Libur sehari setiap minggu
- Ditambah hari-hari libur resmi

Ketentuan di atas tidak berlaku bagi pelaut muda, artinya mereka berumur antara 16 tahun sampai 18 tahun tidak boleh bekerja melebihi 8 jam sehari dan 40 jam seminggu serta tidak boleh dipekerjakan pada waktu istirahat, kecuali dalam pelaksanaan tugas darurat demi keselamatan berlayar. Tenaga kerja di PT Dharma Lautan Utama Surabaya, mereka mendapatkan ketentuan upah seperti peraturan dan perundang-undangan yang berlaku yang besaran upah ini bergantung kepada kelas jabatannya di kapal, namun secara umum mereka mendapatkan upah berupa upah kerja laut, tunjangan kepegangatan, lembur baik rutin dan tambahan, uang transportasi, tunjangan beras bagi yang sudah menikah.

5. Fasilitas Kapal

Fasilitas kapal bagi ABK adalah suatu sarana pendukung yang dapat membantu ABK dalam menjalankan tugasnya di kapal, sehingga dapat bekerja lebih mudah dan efektif. Fasilitas kapal untuk anak buah kapal adalah berupa tempat tinggal yang layak, ketersediaan akomodasi, sanitasi dan lain-lain, hasil dari wawancara didapatkan bahwa fasilitas tempat tinggal di kapal yang disediakan oleh PT. Dharma Lautan Utama Surabaya kepada tenaga kerjanya yang dirasakan ABK adalah sebesar 94.7% menjawab layak dan memuaskan atau sangat diperhatikan dan yang merasa dan menjawab tidak layak hanya 5.3%. secara umum ketersediaan dan kondusifitas dari fasilitas dikapal tempat kerja bagi ABK di PT. Dharma Lautan Utama Surabaya ternyata dinilai layak, dan ini akan memberikan kontribusi yang baik dan menjadikan penunjang sehingga selamat dan memudahkan dalam pencapaian produktifitas perusahaan.

6. Jaminan Sosial

Adapun data hasil interview kepada pihak manajemen dan juga kepada tenaga kerja didapatkan data bahwa untuk jaminan sosial seperti dalam bentuk jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja serta jaminan hari tua dapat digambarkan bahwa secara umum PT. Dharma Lautan Utama Surabaya memberikan jaminan sosial kepada tenaga kerjanya sebanyak 94.7% mereka mendapatkan jaminan sosial dan selebihnya merasa tidak me-

merlukan adanya jaminan sosial hanya sebesar 5.3%.

Pekerja sebagai awak kapal di PT. Dharma Lautan Utama Surabaya, yang memperkerjakan pekerja lebih dari 10 orang dan membayar upah minimal Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) wajib melaksanakan ketentuan jamsostek bagi setiap pekerjanya. Seringkali terjadi Perusahaan lalai atau sengaja tidak mengikutsertakan pekerjanya dalam jamsostek sehingga menyebabkan kerugian bagi pekerja yang harus menanggungnya dan menyebabkan suatu bentuk tindakan yang melanggar hukum oleh perusahaan yang pada akhirnya dapat menimbulkan suatuper-selisihan antara pekerja dengan perusahaannya namun di PT Dharma Lautan Utama Surabaya jaminan sosial telah diterapkan seperti yang telah di atur dalam Pasal 99 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan di atur lebih lanjut dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja beserta peraturan pelaksanaannya. Di perusahaan PT Dharma Lautan Utama Surabaya pengaturan masalah jaminan sosial pekerja (awak kapal) diatur dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL) sebagaimana diatur dalam Pasal 7 dan Pasal 13 yaitu berlakunya PP No. 7 tahun 2000 tentang kepelautan dan Peraturan Kecelakaan Pelaut 1940 (Schepelling-regeling 1940) yang bersifat lebih khusus, dalam bentuk: jaminan cuti, jaminan perawatan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian.

KESIMPULAN

1. Pengaturan hak dan kewajiban anak buah kapal dalam perjanjian kerja pada PT.Dharma Lautan Utama Surabaya secara umum sudah diterapkansesuai menurutperaturan perundang-undangan yang meliputi hak-hak dan kewajiban sebagai tenaga kerja di laut serta penyelesaian jika terjadi perselisihan kerja.
2. Implementasi pemenuhan perjanjian kerja laut dengan studi kasus di PT. Dharma Lautan Utama Surabaya berdasarkan hasil analisis data secara umum menunjukkan kesesuaian dengan aturan yang berlaku, Perjanjian kerja laut memuat sekurang-kurangnya:
 - a. nama lengkap pelaut serta tempat dan tanggal lahir;
 - b. tempat dan tanggal perjanjian dibuat;
 - c. nama kapal atau kapal-kapal dimana pelaut akan dipekerjakan;
 - d. daerah pelayaran kapal diaman pelaut dipekerjakan;
 - e. gaji, upah, lembur dan tunjangan lainnya;
 - f. jangka waktu pelaut dipekerjakan;
 - g. pemutusan hubungan kerja;
 - h. asuransi dan pemulangan, cuti ,jaminan kerja serta pesangon;
 - i. penyelesaian perselisihan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Andreas Bambang Subagyo, Pengantar Rise t Kuantitatif dan Kualitatif, 2002.
- Kenneth Thomson, 2nd Baron Thomson of Fleet (September 1, 1923 – June 12, 2006), in Canada known as Ken Thomson, was a Canadian businessman.
- Imam Soepomo, SH, Pengantar Hukum Perburuhan, cet. Ke 7 , Djambatan , Jakarta , 1985, hal. 136.
- Nursalam, Populasi Dalam Penelitian adalah Subyek, 2008.
- Sumanta, Pembahasan Terpadu Statistik dan Metodologi Riset, 2002.
- Subekti, R, Prof, S.H, Hukum Perjanjian, Cetakan ke VII, PT. Internusa

Peraturan Perundang-undangan

- Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang Undang Hukum Perdata (KUHP).
- KUHD (KUHD).
- Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2000 tentang Kepelautan.
- Undang Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kerja;
- Undang Undang Nomor 23 Tahun 1954 tentang Pengawasan;
- Undang Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan;
- Undang Undang Nomor 22 Tahun 1954 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
- Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusa-

haan Swasta;

Undang Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja;

Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;

Undang Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan;

Undang Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan;

Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK.