



Kepastian Hukum Pada Perjanjian Kerja Laut Dalam Memenuhi Kesejahteraan Awak Kapal Nusantara Regas Satu

Sryna Rellan Swarday*, Ani Wijayati, Wiwik Sri Widiarty

Universitas Kristen Indonesia

Email: rellansw@gmail.com*

Abstrak

Perlindungan hukum bagi awak kapal melalui perjanjian kerja laut merupakan isu kritis dalam sektor maritim global. Meskipun Indonesia telah memiliki regulasi seperti Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, implementasi perlindungan hukum bagi awak kapal khususnya di kapal Nusantara Regas Satu masih menghadapi berbagai tantangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepastian hukum dalam perjanjian kerja laut dan mengkaji implementasinya dalam memenuhi kesejahteraan awak kapal Nusantara Regas Satu. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan, jurnal hukum, dan dokumen terkait lainnya, kemudian dianalisis secara kualitatif. Penelitian menemukan bahwa meskipun hak-hak awak kapal telah diatur secara komprehensif dalam peraturan perundang-undangan, termasuk hak atas upah layak, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang aman, implementasinya di lapangan masih mengalami kesenjangan. Faktor utama yang mempengaruhi adalah lemahnya mekanisme pengawasan dan penegakan hukum. Kepastian hukum dalam perjanjian kerja laut bagi awak kapal Nusantara Regas Satu secara normatif telah memadai, namun diperlukan penguatan dalam implementasinya untuk menjamin kesejahteraan awak kapal secara optimal. Temuan penelitian ini mengimplikasikan perlunya penguatan sistem pengawasan, peningkatan edukasi bagi awak kapal mengenai hak-haknya, serta penyesuaian klausul perjanjian kerja laut dengan standar internasional untuk memastikan perlindungan hukum yang lebih efektif.

Kata kunci: kepastian hukum, perjanjian kerja laut, kesejahteraan, awak kapal, perlindungan hukum.

Abstract

Legal protection for crew members through maritime labor agreements is a critical issue in the global maritime sector. Although Indonesia already has regulations such as Law Number 17 of 2008 concerning Shipping, the implementation of legal protection for crew members, especially on the Nusantara Regas Satu ship, still faces various challenges. This study aims to analyze legal certainty in marine work agreements and examine its implementation in meeting the welfare of the crew of the Nusantara Regas Satu. The research uses a normative juridical method with a legislative approach. Data was collected through literature studies of laws and regulations, legal journals, and other related documents, then analyzed qualitatively. The research found that although the rights of shipwrights have been comprehensively regulated in laws and regulations, including the right to a living wage, social security, and safe working conditions, their implementation in the field still experiences gaps. The main influencing factor is the weak supervision and law enforcement mechanism. The legal certainty in the sea work agreement for the crew of the Nusantara Regas Satu is normatively sufficient, but it needs to be strengthened in its implementation to ensure the optimal welfare of the crew. The findings of this study imply the need to strengthen the supervision system, increase education for shipowners about their rights, and adjust marine labor agreement clauses to international standards to ensure more effective legal protection.

Keywords: legal certainty, marine labor agreements, welfare, crew, legal protection.

PENDAHULUAN

Seiring dengan peningkatan pertumbuhan ekonomi di berbagai bidang seperti yang menunjang kebutuhan hidup baik itu kebutuhan primer, sekunder, dan tersier dalam setiap golongan masyarakat, aspek transportasi yang dalam peranannya menghubungkan satu daerah dengan daerah yang lain menjadi sosok yang sangat vital demi mencukupi kebutuhan tiap – tiap daerah. Transportasi baik itu darat, laut, dan udara harus juga dilengkapi dengan tenaga kerja yang kompeten. Sektor sumber daya manusia ini terkadang dipandang sebelah mata oleh para pemimpin perusahaan (Stachová et al., 2019; Wang et al., 2025; Winkelhaus & Grosse, 2022). Hal ini dikarenakan banyak nya perusahaan yang hanya memikirkan keuntungan perusahaan sebanyak – banyaknya tanpa harus mengeluarkan dana dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan yang dijalankan oleh para pekerja (Kowalski & Loretto, 2017; Morris & Guerra, 2015; Ristovska et al., 2022). Kesejahteraan para pekerja bagi sebuah perusahaan juga menjadi poin penting dalam suksesnya kegiatan operasional dalam sebuah perusahaan (Ghafur & dkk., 2012; Widiarty, 2024).

Kesejahteraan merupakan dambaan setiap manusia dan juga menjadi manusia yang sejahtera tentu saja menjadi salah satu tujuan hidup. kesejahteraan adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya (Fahroji, 2016; “Kecamatan Kupang Timur Kabupaten Kupang,” 2023; Siregar, 2012; Soepomo, 2020). Kesejahteraan adalah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial, material, maupun spiritual yang meliputi rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan setiap warga negara untuk mengadakan usaha-usaha pemenuhan kebutuhan jasmani, rohani dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, rumah tangga serta masyarakat (Basri, 2015; Hamdani & al., 2023; Hasibuan, 2014; Yuda & Hafidz, 2017). Terpenuhinya kebutuhan manusia bahkan yang paling dasar sekalipun seperti makan, minum, dan juga pakaian dan bahkan sampai kebutuhan yang perlukan demi adanya pengakuan dalam kehidupan bermasyarakat menjadi salah satu hal yang mendasar membuat manusia merasakan hidup sejahtera. Bahkan dalam ajaran Kristen didalam 1 Timotius 6:8 dikatakan bahwa asal ada makanan dan pakaian cukuplah. Situasi dimana seseorang telah memiliki pakaian untuk dipakai dalam kegiatan sehari – hari, makanan dan minuman yang di konsumsi untuk menjalankan aktivitas sehari hari merupakan hal yang mutlak yang harus dimiliki oleh setiap individu karena sejatinya manusia butuh makan, butuh energi untuk menunjang kegiatannya sehari- hari dan untuk bertahan hidup, selain itu manusia juga membutuhkan papan yaitu tempat tinggal untuk berteduh (Batarlienè et al., 2017; Gkritza & Thakuriah, 2020; Jansson et al., 2025; Kadir et al., 2019). Ketiga aspek tersebut harus dapat terpenuhi untuk mencapai kesejahteraan. Namun begitu, untuk mencapai manusia yang sejahtera bukan hal yang mudah dan dapat dicapai begitu saja. Banyaknya cara dan juga pengorbanan yang dilakukan untuk meraih kesejahteraan yang diidam – idamkan oleh masing – masing individu masyarakat (Hadjon, 2011; Muhiddin, 2016; Prabawa & Saputra, 2021). Perbedaan budaya, tempat tinggal, dan juga gaya hidup tiap – tiap individu juga menyebabkan adanya perbedaan tingkat kesejahteraan masing – masing orang . Hal ini dengan jelas membuktikan bahwa bahwa kesejahteraan manusia sangat berpengaruh terhadap kehidupan sosial yang dihadapi (Alexy, 2015; Hs & Nurbani, 2013; Putra & Valentino, 2017; Soeroso, 2012).

Untuk mencapai kesejahteraan yang dimaksudkan diatas, manusia dituntut untuk bekerja

demi terwujudnya kesejahteraan yang diinginkan. Bekerja disini bisa dilakukan dapat dilakukan melalui banyak sektor. Negara kita yang sekarang sudah termasuk sebagai negara berkembang menawarkan banyaknya lahan pekerjaan di berbagai sektor. Para pekerja ini memiliki juga peranan yang penting dalam pertumbuhan ekonomi negara. Hal ini dikarenakan para pekerja merupakan salah satu penggerak utama dalam mewujudkan perekonomian negara yang stabil dan berkembang. Dengan adanya hubungan antara pekerja dan pemilik usaha diharapkan terjadinya hubungan yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak. Namun begitu dalam kenyataannya, demi mencapai hasil dan keuntungan yang maksimal, banyak pengusaha mencoba untuk menekan berbagai pengeluaran yang memungkinkan untuk dipotong anggarannya. Bahkan tidak sedikit pengusaha yang mengambil jalan dengan mencari pekerja yang dapat dibayar dengan upah yang rendah dan waktu kerja yang lebih panjang demi mengejar hasil produksi yang maksimal. Hal ini bisa terjadi dan bahkan mungkin sudah terjadi karena pihak pengusaha mempunyai kekuasaan terhadap kondisi kehidupan para pekerja, yang mana salah satu nya adalah dengan memberikan upah yang rendah kepada para pekerjanya. Dalam hal inilah menjadi salah satu titik lemah yang dimanfaatkan oleh para pengusaha dikarenakan para pekerja yang karenanya membutuhkan pekerjaan membuat mereka mau menerima tawaran meskipun upah yang didapat tidak sesuai dengan jam kerja dan bidang usaha yang mereka kerjakan.

Seperti dijelaskan diatas bahwa kesejahteraan para pekerja menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Kepastian mengenai hak dan kewajiban pekerja seharusnya dapat diatur melalui sistem kontrak kerja yang diketahui oleh pemilik usaha dan pekerja itu sendiri. Hal ini juga berlaku bagi para pekerja yang bekerja diatas kapal yang biasa dikenal sebagai awak kapal. Pelaut itu sendiri dikenal sebagai awak kapal, yaitu orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji 2. Dalam mempraktekkan adanya hubungan yang saling menguntungkan antara awak kapal dengan pemilik kapal dan juga perusahaan pelayaran, kontrak kerja harus diketahui dan ditandatangani oleh semua pihak yang terlibat. Secara umum perjanjian kerja antara si pemberi kerja dan pekerja/buruh didasarkan pada perjanjian kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak yang memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang Hukum Perdata. Selain itu, aturan tenagakerjaan dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU ketenagakerjaan) bersifat umum sehingga juga berlaku terhadap pekerja di laut.

Meski demikian, terdapat juga sejumlah aturan khusus yang berlaku untuk pekerja di laut atau kapal, diantaranya adalah Undang – Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran (UU Pelayaran). Risiko bahaya dilaut sangat besar maka perusahaan pelayaran harus memberikan jaminan perlindungan hukum tenaga kerja di kapal laut yang berkaitan dengan risiko bahaya dilaut tanpa terkecuali. Oleh karena itu, perlindungan hukum melalui kontrak atau perjanjian kerja sangat diperlukan demi menjamin terpenuhinya hak – hak para awak kapal. Mengingat pentingnya peranan tenaga kerja atau pekerja dalam suatu perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya campur tangan tenaga kerja atau pekerja.

Selain itu, seorang yang bekerja di kapal pasti jauh atau meninggalkan keluarga mereka untuk waktu yang lama. Maka perusahaan harus dapat memberikan keseimbangan antara hak dan kewajiban tenaga kerja baik kepada nahkoda maupun anak buah kapal. Misalnya:

memberikan tunjangan kepada keluarga tenaga kerja atau pekerja, memberikan tunjangan hari tua, dan sebagainya. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja atau pekerja berarti membahas hak dan kewajiban tenaga kerja atau pekerja tanpa terkecuali. Artinya hak-hak tenaga kerja atau pekerja setelah tenaga kerja melaksanakan kewajibannya. Hak dan kewajiban pekerja dituangkan dalam perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dengan tenaga kerja tanpa adanya paksaan. Dimana perjanjian kerja merupakan awal dimulai hubungan kerja. Hak tenaga kerja di kapal menurut Pasal 18 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan, meliputi: Hak atas upah, hak atas tempat tinggal dan makan, hak cuti, hak waktu sakit atau kecelakaan. Selain tersebut hak pekerja juga meliputi penyelesaian perselisihan bila terjadi hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja menjadi sarana dalam mewujudkan perlindungan hukum bagi tenaga kerja atau pekerja. Perjanjian kerja untuk tenaga kerja yang bekerja di darat diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bersifat umum sehingga berlaku juga bagi pekerja dilaut. Sedangkan perjanjian kerja untuk tenaga kerja/pekerja di kapal terdapat dalam Kitab Undang-undang Hukum Dagang (KUHD). Perjanjian kerja yang dilakukan tenaga kerja di kapal dengan perusahaan pelayaran disebut perjanjian kerja laut. Kelaiklautan kapal wajib dipenuhi setiap kapal sesuai dengan daerah pelayarannya, salah satunya meliputi kesejahteraan awak kapal dan kesehatan penumpang.

Kesejahteraan awak kapal diatur dalam Pasal 151 UU Pelayaran, yang menegaskan bahwa setiap awak kapal berhak mendapatkan kesejahteraan yang mencakup gaji, jam kerja dan jam istirahat, jaminan pemberangkatan dan pemulangan, kompensasi jika kapal tidak beroperasi akibat kecelakaan, kesempatan pengembangan karir, serta fasilitas akomodasi dan perawatan kesehatan, termasuk asuransi tenaga kerja. Kesejahteraan ini harus dinyatakan dalam perjanjian kerja antara awak kapal dan pemilik atau operator kapal sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Penulis berusaha membahas hal ini dalam tesis berjudul “Kepastian Hukum pada Perjanjian Kerja Laut dalam Memenuhi Kesejahteraan Awak Kapal Nusantara Regas Satu.” Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup apakah hak-hak awak kapal Nusantara Regas Satu sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran dan bagaimana bentuk kepastian hukum bagi para awak kapal tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini membahas mengenai kepastian hukum pada perjanjian kerja laut dalam memenuhi kesejahteraan awak kapal Nusantara Regas Satu. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis hak-hak awak kapal sesuai dengan Pasal 151 UU Pelayaran dan untuk menguraikan kepastian hukum bagi para awak kapal. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis, yaitu meningkatkan pemahaman mengenai hak-hak awak kapal dan keluarga mereka, serta manfaat praktis yang berguna bagi awak kapal dan keluarga dalam memahami pentingnya perlindungan hukum atas perjanjian kerja laut, sehingga kesejahteraan mereka dapat terjamin dengan baik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah yuridis normatif, yang menekankan pada penelitian hukum sesuai dengan karakteristik ilmu hukum dan substansi permasalahan yang ingin dikaji (Sugiyono, 2017). Pendekatan yang dilakukan adalah metode perundang-undangan, yaitu dengan menelaah semua peraturan dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang dibahas. Pendekatan ini melihat hukum sebagai sistem tertutup

yang bersifat komprehensif, inklusif, dan sistematis. Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder, dengan sumber utama berupa dokumen hukum seperti KUHD, KUH Perdata, Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta peraturan pelayaran. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, yang bertujuan memperoleh landasan teori dan pandangan para ahli untuk merumuskan kerangka teori dan hipotesis penelitian. Analisis data dilakukan dengan metode kualitatif, yang mengaitkan data dengan teori dan konsep untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Lokasi penelitian mencakup tempat penulis bekerja di kapal Nusantara Regas Satu dan studi kepustakaan. Orisinalitas penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang perbedaan dan keterkaitan dengan penelitian sebelumnya mengenai kepastian hukum pada perjanjian kerja laut dalam memenuhi kesejahteraan awak kapal, serta menelusuri lebih dalam topik tersebut. Penelitian ini menemukan adanya kebaruan, dengan fokus khusus pada kepastian hukum dalam perjanjian kerja laut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Kepastian Hukum Bagi Para Awak Kapal Nusantara Regas Satu

Kepastian Hukum

Kepastian itu sendiri pada hakikatnya merupakan tujuan utama dari hukum. Sejak publikasi konsep pemisahan kekuasaan oleh Montesquieu, telah terjadi banyak perdebatan sejarah seputar hukum tersebut. Ketertiban masyarakat sangat erat hubungannya dengan kepastian hukum, karena ketertiban merupakan hakikat dari kepastian itu sendiri. Keteraturan memungkinkan seseorang untuk hidup dengan kepastian ketika melakukan apa yang diperlukan dalam kehidupan masyarakat. Hukum dan kepastian adalah dua hal yang sangat sulit dipisahkan. Hukum ada karena adanya kepastian, adanya kepastian juga menjadikan hukum lebih taat, diperbolehkan dan apa yang tidak diperbolehkan serta mengetahui akibatnya jika melakukan perbuatan melawan hukum atau melawan hukum.

Kepastian berarti “ketetapan; Peraturan”, menggabungkan kata “kepastian” dengan kata “hukum”, menjadi suatu kepastian hukum, diartikan sebagai perangkat hukum suatu negara yang dapat menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara.

Kepastian hukum (dalam bahasa Inggris: Legal certainty) adalah asas bahwa hukum harus jelas bagi mereka yang tunduk pada hukum, sehingga mereka dapat menyesuaikan perbuatannya dengan peraturan yang ada dan negara tidak menjalankan kekuasaannya secara sewenang-wenang. Kepastian hukum juga berarti:

- a) Hukum dan putusan pengadilan harus tersedia untuk umum
- b) hukum dan putusan pengadilan harus jelas dan tidak ambigu
- c) Putusan pengadilan harus dianggap mengikat
- d) hukum dan penilaian yang berlaku secara retrospektif harus dibatasi
- e) kepentingan dan harapan yang sah harus dilindungi
- f) Kepastian hukum merupakan asas yang terdapat baik dalam sistem hukum perdata maupun sistem hukum umum.

Asas kepastian hukum kini dianggap sebagai salah satu unsur utama dari konsep negara hukum atau rule of law.

Kepastian hukum secara normatif dapat diartikan sebagai tatanan hukum yang dibuat dan

diterbitkan secara pasti. Karena kepastian hukum dapat mengatur secara jelas dan logis, sehingga tidak ada keraguan jika terjadi multitafsir. Sehingga tidak ada konflik atau kontradiksi dalam norma-norma masyarakat yang dapat menimbulkan perdebatan didalamnya.

Sebagaimana telah dijelaskan di atas bahwa teori kepastian hukum merupakan salah satu tujuan hukum dan dapat dikatakan bahwa kepastian hukum merupakan bagian dari upaya untuk mencapai keadilan. Pada dasarnya, hukum harus aman dan adil. Dengan kata lain, hukum yang aman adalah kode etik, dan adil adalah kode etik yang harus didukung oleh tatanan dan dianggap tepat. Hanya dengan keamanan dan keadilan hukum dapat dilaksanakan sesuai dengan amanatnya.

Kepastian hukum itu sendiri memiliki wujud yang nyata, yaitu pemaksaan dan penuntutan suatu perbuatan, yang tidak memperdulikan siapa yang melakukannya. Kepastian hukum memungkinkan siapa saja untuk memprediksi apa yang akan dialaminya jika mengikuti jalur hukum tertentu. Kepastian hukum juga diperlukan sebelum Undang-Undang Perlakuan Sama untuk memenuhi prinsip non diskriminasi. Kata kepastian memiliki arti yang erat kaitannya dengan prinsip kebenaran. Dengan kata lain, kata kepastian dalam kepastian hukum adalah sesuatu yang secara formal dapat disilangkan secara ketat. Menjamin dengan kepastian hukum seseorang dapat bertindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan sebaliknya. Tanpa kepastian hukum, seseorang tidak dapat memiliki aturan perilaku yang baku. Sejalan dengan tujuan tersebut, Gustav Radbruch juga menyatakan bahwa kepastian hukum merupakan salah satu tujuan dari hukum itu sendiri.

Dalam pembentukan aturan hukum, terbangun asas yang utama agar tercipta suatu kejelasan terhadap peraturan hukum, asas tersebut ialah kepastian hukum. Gagasan mengenai asas kepastian hukum ini awalnya diperkenalkan oleh Gustav Radbruch dalam bukunya yang berjudul “*einführung in die rechtswissenschaften*”. Radbruch menuliskan bahwa di dalam hukum terdapat 3 (tiga) nilai dasar, yakni:

- a) Keadilan (*Gerechtigkeit*);
- b) Kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*); dan
- c) Kepastian Hukum (*Rechtssicherheit*)

Kembali pada pembahasan mengenai asas kepastian hukum, sejatinya keberadaan asas ini dimaknai sebagai suatu keadaan dimana telah pastinya hukum karena adanya kekuatan yang konkret bagi hukum yang bersangkutan. Keberadaan asas kepastian hukum merupakan sebuah bentuk perlindungan bagi yustisiabel (pencari keadilan) terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Pendapat Gustav Radbruch mengenai kepastian hukum tersebut, didasarkan pada pandangannya mengenai kepastian hukum yang berarti adalah kepastian hukum itu sendiri. Gustav Radbruch mengemukakan, bahwa kepastian hukum adalah salah satu produk dari hukum atau lebih khususnya lagi merupakan produk dari perundang-undangan.

Berdasarkan pendapat dari Gustav Radbruch mengenai kepastian hukum, hukum merupakan hal positif yang mampu mengatur kepentingan setiap manusia yang ada dalam masyarakat dan harus selalu ditaati meskipun, hukum positif tersebut dinilai kurang adil. Lebih lanjut, kepastian hukum merupakan keadaan yang pasti, ketentuan maupun ketetapan¹⁰². Pendapat Gustav Radbruch tentang kepastian hukum didasarkan pada pendapatnya tentang kepastian hukum yang berarti kepastian hukum itu sendiri. Gustav Radbruch berpendapat bahwa kepastian hukum merupakan produk dari undang-undang, atau lebih khusus lagi

peraturan perundang-undangan.

Menurut konsep kepastian hukum Gustav Radbruch, hukum adalah suatu hal positif yang dapat mengatur kepentingan setiap orang dalam masyarakat dan yang harus selalu dipatuhi, sekalipun hukum positif itu dianggap tidak adil. Selain itu, kepastian hukum merupakan syarat, syarat dan ketentuan yang mengikat.

Kepastian hukum menurut Jan Michiel Otto mendefinisikan sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu:

- a) Tersedia aturan-aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh, diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) negara.
- b) Instansi-instansi penguasa (pemerintah) menerapkan aturan-aturan hukum
- c) tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.
- d) Warga secara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan-aturan tersebut.
- e) Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpikir menerapkan
- f) aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka
- g) menyelesaikan sengketa hukum.
- h) Keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.

Menurut pendapat dari Jan Michiel Otto, kepastian hukum yang sesungguhnya dapat lebih berdimensi yuridis. Akan tetapi, terbatas pada lima situasi yang telah dijelaskan di atas. Jan M. Otto pun berpendapat, bahwa hukum haruslah ditegakan oleh instansi penegak hukum yang memiliki tugas untuk dapat menjamin kepastian hukum itu sendiri, demi tegaknya ketertiban maupun keadilan yang hadir dalam hidup masyarakat. Kepastian merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Tanpa nilai kepastian, hukum tidak akan lagi digunakan sebagai pedoman perilaku bagi setiap orang. Kepastian sendiri disebut sebagai salah satu tujuan dari hukum. Secara normatif, kepastian hukum bisa diartikan sebagai sebuah peraturan perundangundangan yang dibuat serta diundangkan dengan pasti. Hal ini dikarenakan kepastian hukum dapat mengatur dengan jelas serta logis sehingga tidak akan menimbulkan keraguan jikalau ada multitafsir dalam isi perundangundangan tersebut. Sehingga tidak akan berbenturan serta tidak menimbulkan konflik dalam norma yang ada sehingga tercipta yang namanya keteraturan masyarakat. Keteraturan masyarakat pasti berkaitan erat dengan kepastian dalam hukum, karena keteraturan merupakan inti dari kepastian itu sendiri. Keteraturan menyebabkan orang dapat hidup secara berkepastian sehingga dapat melakukan kegiatan-kegiatan yang diperlukan dalam setiap kehidupan bermasyarakat dengan perlindungan yang terjamin perundang-undangan.

Tujuan Kepastian Hukum

Teori kepastian hukum merupakan salah satu dari tujuan hukum dan dapat dikatakan bahwa kepastian hukum merupakan bagian dari upaya untuk dapat mewujudkan keadilan. Kepastian hukum sendiri memiliki bentuk nyata yaitu pelaksanaan maupun penegakan hukum terhadap suatu tindakan yang tidak memandang siapa individu yang melakukan. Melalui kepastian hukum, setiap orang mampu memperkirakan apa yang akan ia alami apabila ia melakukan suatu tindakan hukum tertentu. Kepastian hukum pun diperlukan guna mewujudkan prinsip-prinsip dari persamaan dihadapan hukum tanpa adanya diskriminasi. Dari kata kepastian, memiliki makna yang erat dengan asas kebenaran. Artinya, kata kepastian dalam

kepastian hukum merupakan suatu hal yang secara ketat dapat disilogisme dengan cara legal formal. Dengan kepastian hukum, maka akan menjamin seseorang dapat melakukan suatu perilaku yang sesuai dengan ketentuan dalam hukum yang berlaku dan begitu pula sebaliknya. Tanpa adanya kepastian hukum, maka seorang individu tidak dapat memiliki suatu ketentuan baku untuk menjalankan suatu perilaku.

C.S.T. Kansil pun turut menjelaskan mengenai apa itu tujuan hukum. Menurutnya, untuk menjamin kelangsungan keseimbangan dalam hubungan antara anggota masyarakat, diperlukan peraturan hukum, di mana setiap pelanggar hukum akan dikenai sanksi hukuman. Demi menjaga peraturan hukum dapat berlangsung terus dan diterima masyarakat serta harus sesuai dan tidak boleh bertentangan dengan asas keadilan, tujuan hukum adalah menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan hukum itu harus bersendikan pada keadilan, yaitu asas keadilan dari masyarakat. Selain itu, tujuan hukum adalah menjaga dan mencegah agar setiap orang tidak menjadi hakim atas dirinya sendiri (*eigenrichting is verboden*), tidak mengadili dan menjatuhkan hukuman terhadap setiap pelanggaran hukum terhadap dirinya. Namun tiap perkara, harus diselesaikan melalui proses pengadilan dengan perantaraan hakim. Dalam teori legalisme, kepastian hukum penting karena hukum harus memberikan jaminan perlindungan hukum yang sama bagi setiap individu, tanpa adanya diskriminasi atau penyalahgunaan kekuasaan. Dengan adanya kepastian hukum, setiap individu akan merasa aman dan terlindungi dalam berurusan dengan hukum.

Teori konstitusionalisme menekankan pentingnya keberadaan konstitusi sebagai landasan hukum yang harus diikuti oleh pemerintah dan warga negara. Konstitusi merupakan dokumen hukum yang berisi prinsip-prinsip dasar negara, termasuk hak-hak asasi warga negara dan pembagian kekuasaan antara lembaga-lembaga negara. Teori ini menganggap bahwa kepastian hukum dapat terjamin jika konstitusi dihormati dan diikuti oleh semua pihak yang terlibat dalam penerapan hukum.

Dari beberapa teori diatas, maka kepastian hukum menjadi sangat penting dalam sistem hukum suatu negara, antara lain:

- a. Menciptakan keadilan dan perlindungan hukum yang sama bagi semua individu. Dengan adanya kepastian hukum, setiap individu akan mendapatkan jaminan bahwa hak-haknya akan dihormati dan perlakuan yang adil dalam berurusan dengan hukum.
- b. Mendorong investasi dan pertumbuhan ekonomi. Para investor akan merasa aman untuk berinvestasi dalam suatu negara jika mereka yakin bahwa hukum dan peraturan yang ada akan ditegakkan dengan baik. Kepastian hukum memastikan bahwa setiap pelaku usaha akan mendapatkan perlakuan yang sama dan tidak akan ada perubahan kebijakan secara sewenang-wenang.
- c. Meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan lembaga hukum. Kepastian hukum menciptakan stabilitas dan kredibilitas dalam sistem hukum suatu negara. Dengan terjaminnya kepastian hukum, masyarakat akan merasa yakin bahwa pemerintah dan lembaga hukum bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip hukum dan tidak akan melakukan penyalahgunaan kekuasaan.
- d. Mencegah terjadinya konflik sosial. Kepastian hukum dapat menghindarkan masyarakat dari konflik sosial yang mungkin timbul akibat adanya ketidakadilan, diskriminasi, atau ketidakjelasan dalam penerapan hukum. Dengan adanya hukum yang jelas dan dapat dipahami oleh semua orang, konflik dan keraguan akan dapat dihindari.

Kepastian hukum merujuk pada keadaan di mana hukum dan peraturan yang berlaku jelas, dapat diakses, dan konsisten. Pentingnya kepastian hukum dalam suatu negara memiliki dampak yang signifikan dalam mengembangkan masyarakat yang memiliki stabilitas dan berkeadilan. Berikut adalah tinjauan tentang dampak kepastian hukum bagi suatu negara, antara lain:

- a. Mendorong Investasi dan Pertumbuhan Ekonomi: Kepastian hukum merupakan faktor penting dalam menciptakan iklim usaha yang stabil dan dapat diprediksi dalam suatu negara. Ketika hukum dan peraturan yang berlaku jelas dan dapat diandalkan, investor akan merasa lebih aman untuk melakukan investasi jangka panjang. Pendiri usaha baru akan termotivasi untuk memulai bisnis mereka tanpa takut akan ketidakpastian hukum yang dapat merugikan mereka. Ini akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja.
- b. Membangun Kepentingan Publik dan Kepercayaan Masyarakat: Kepastian hukum memperkuat kepentingan publik dan membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan sistem hukum yang berlaku. Ketika hukum dan peraturan diterapkan dengan konsisten, transparansi dan keadilan akan terwujud. Ini akan memberikan jaminan dan rasa aman bagi masyarakat bahwa keputusan dan tindakan yang diambil oleh pemerintah merupakan keputusan yang adil dan berkeadilan. Dalam jangka panjang, hal ini akan memperkuat hubungan antara negara dengan masyarakatnya.
- c. Melindungi Hak Asasi Manusia: Kepastian hukum adalah jaminan terhadap perlindungan hak asasi manusia dan kedaulatan individu. Dengan adanya hukum yang berlaku jelas dan dapat diandalkan, individu memiliki kepastian bahwa hak-hak mereka akan dihormati dan dilindungi. Kepastian hukum memastikan bahwa individu tidak akan dikenai pidana atau perlakuan yang sewenang-wenang. Dalam hal ini, hukum berperan penting sebagai instrumen dalam memastikan keadilan dan menghindari penyalahgunaan kekuasaan oleh pihak berwenang.
- d. Meningkatkan Efisiensi Sistem Peradilan: Kepastian hukum memungkinkan sistem peradilan berjalan secara efektif dan efisien. Ketika hukum dan peraturan yang berlaku jelas dan tegas, proses peradilan dapat berjalan lebih lancar dan produktif. Para hakim, pengacara, dan pihak terkait lainnya akan memiliki kerangka acuan yang jelas untuk mengambil keputusan dan melaksanakan proses peradilan. Ini akan mengurangi ketidakpastian, pemborosan waktu, dan biaya yang terkait dengan proses hukum.
- e. Mendukung Stabilitas Politik dan Sosial: Kepastian hukum juga berkontribusi dalam memberikan stabilitas politik dan sosial dalam suatu negara. Ketika hukum dan peraturan yang berlaku dihormati dan dipatuhi oleh semua pihak, konflik dan ketegangan sosial dapat dikurangi. Keberadaan hukum yang adil dan berkeadilan membangun kerangka kerja yang dapat diakui oleh semua pihak, sehingga konflik antarindividu dan kelompok dapat ditangani dengan cara yang terstruktur dan damai.

Jadi, kepastian hukum memiliki dampak yang signifikan bagi suatu negara. Hal ini mencakup mendorong investasi dan pertumbuhan ekonomi, membangun kepentingan publik dan kepercayaan masyarakat, melindungi hak asasi manusia, meningkatkan efisiensi sistem peradilan, dan mendukung stabilitas politik dan sosial. Oleh karena itu, penting bagi suatu negara untuk membangun sistem hukum yang jelas, dapat diandalkan, dan berkeadilan dalam upaya mencapai kemajuan dan kesejahteraan bagi masyarakatnya. Hukum menghendaki

bahwa manusia dalam situasi konkret tertentu bertindak sesuai dengan apa yang seharusnya dijalankan. Hukum yang ditimbulkan manusia, menguasai hidup manusia. Kepastian hukum merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk hukum yang berbentuk tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan maknanya karena tidak dapat lagi dijadikan sebagai pedoman perilaku bagi semua orang (*Ubi jus incertum, ibi jus nullum*: di mana tiada kepastian hukum, di situ tidak ada hukum).

Kepastian Hukum Dalam Kontrak Kerja Pelaut

Dasar hukum dibuatnya perjanjian kerja laut (*zee-arbeidsovereenkomst*) pada prinsipnya mengacu pada Buku II Bab 4 KUHD tentang Perjanjian Kerja Laut, khususnya Bagian Pertama tentang Perjanjian Kerja Laut Pada Umumnya. Ketentuan PKL dalam KUHD tersebut juga mengatur hal-hal bersifat khusus, misalnya: isi (substansi) PKL yang lebih luas dan pembuatan PKL harus di hadapan Syahbandar. Walaupun demikian, beberapa 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 (PKL) 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, PKL 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.

Ketentuan yang dirujuk dalam KUH Perdata sebagaimana dimaksud Pasal 396 tersebut di atas, adalah: Bagian Kedua (mengenai Perjanjian Perburuhan Pada Umumnya), Bagian Ketiga (mengenai Kewajiban Majikan), Bagian Keempat (mengenai Kewajiban Buruh), dan Bagian Kelima (mengenai Berbagai-bagai Cara Berakhirnya Perhubungan Kerja Yang Diterbitkan dari Perjanjian).

Saat ini, ketentuan-ketentuan dalam Bab Ketujuh A KUH Perdata dimaksud sebagian besar (hampir seluruhnya) sudah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”). Dengan demikian rujukan ketentuan dalam KUH Perdata (sebagaimana dimaksud Pasal 396 KUHD) sudah mengacu pada UU Ketenagakerjaan yang sekarang.

Di samping itu, sebagian lagi ketentuan yang bersifat khusus sebagaimana dimaksud dalam KUHD, juga telah diatur dalam UU Pelayaran¹¹², khususnya dimuat dalam PP No. 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan. Permasalahannya, apakah dengan adanya ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan saat ini maka ketentuan dalam KUHD menjadi tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Dengan perkataan lain, apabila suatu hal yang terkait dengan

PKL terdapat pengaturannya dalam KUHD/ UU Pelayaran, maka ketentuan dalam KUH Perdata/ UU Ketenagakerjaan dikesampingkan. Dalam kaitan ini, berlaku azas *metaprinciple* yang mengatakan “*lex posterior generalis, non derogat legi priori specialis*”¹¹³. Artinya UU yang terbit kemudian yang *generalis* (bersifat umum) tidak mengalahkan (mengesampingkan) pendahulunya yang *spesialis* (bersifat khusus). Oleh karena itu, dengan telah adanya pengaturan umum dalam UU Ketenagakerjaan menggantikan ketentuan dalam Bab Ketujuh A KUH Perdata, tentunya tidak mengesampingkan ketentuan dalam KUHD/ UU Pelayaran (yang

bersifat khusus). Secara historis, dalam rangka menjamin kesinambungan penerimaan upah bagi buruh, maka dari itu dibuatlah peraturan yang memberikan perlindungan kepada buruh terutama ketika tidak dapat menjalankan pekerjaannya saat mengalami sakit, cacat atau hari tua. Bentuk perlindungan tersebut, berawal dari terbitnya Peraturan Kecelakaan 1939 (*Ongevallenregeling* 1939) dan Peraturan Pelaksanaannya (*Ongevallen-verordening* 1939) dan Peraturan Kecelakaan Pelaut 1940 (*Schepelingen Ongevallen-Regeling Stbl. No. 447-1940*) dan Peraturan Pelaksanaannya (*Schepelingen-ongevallen-verordening – Stbl. No. 534-1940*). Kemudian, khusus untuk Peraturan Kecelakaan 1939 (*Ongevallenregeling*), disempurnakan menjadi UU Kecelakaan Tahun 1947 No. 33 (c.q. UU No. 2 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya UU Kecelakaan Tahun 1947 No. 33 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia).

Dalam kaitan penyempurnaan itu, Soepomo berpendapat bahwa dalam UU Kecelakaan tidak dengan tegas mencabut dan menggantikan Peraturan Kecelakaan (*Ongevallenregeling* 1939) dan peraturan pelaksanaannya (*Ongevallen-verordening* 1939), namun demikian harus diartikan sebagai telah mencabut dan menggantikan Peraturan Kecelakaan 1939 dimaksud. Pandangan Prof. Iman Soepomo, S.H. tersebut, tidak menyinggung mengenai Peraturan Kecelakaan Pelaut (*Schepelingen Ongevallen-Regeling Stbl No.447-1940*) dan peraturan pelaksanaannya (*Schepelingen-ongevallen-verordening –Stbl No. 534-1940*). Oleh karena itu, hemat kami Peraturan Kecelakaan Pelaut ini masih berlaku (secara khusus) hingga saat ini, sepanjang tidak diikutsertakan dalam program jaminan sosial (*social security*) yang ada saat ini.

Substansi peraturan-peraturan kecelakaan, pada dasarnya menegaskan adanya kewajiban majikan untuk memberikan ganti kerugian kepada buruh yang mengalami kecelakaan pada waktu menjalankan pekerjaan atau saat masih dalam hubungan kerja. Artinya, pemberian ganti kerugian kepada buruh sewaktu mengalami kecelakaan kerja adalah merupakan tanggung-jawab majikan dan merupakan resiko menjalankan perusahaan (*risqué professionnel*). Walau faktanya, pelaksanaan ketentuan peraturan-peraturan kecelakaan tersebut tidak memuaskan (khususnya) bagi pihak ataupun kalangan buruh. Oleh karena itu, dalam perkembangannya kemudian, tanggung-jawab beban majikan dalam UU Kecelakaan Tahun 1947 No. 33, dialihkan kepada program jaminan sosial (*social security*) dengan dibentuknya Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Astek) pada 26 Nopember 1977 dengan terbitnya PP No. 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja yang tetap berpedoman pada UU Kecelakaan No. 33 Tahun 1947¹¹⁵. Kemudian, terbit UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek dan peraturan pelaksanaannya, PP No. 14 Tahun 1993 yang mencabut UU Kecelakaan 1947. Cakupan UU Jamsostek ini secara umum meng-cover tenaga kerja dalam hubungan kerja di Perusahaan namun tidak menyinggung coverage tenaga kerja pelaut di kapal-kapal berbendera Indonesia. Walaupun berdasarkan Pasal 1 angka 3 dan angka 4 UU No. 3 Tahun 1992, program jamsostek mencakup semua perusahaan / pengusaha dalam yurisdiksi NKRI.

Maraknya berita di Indonesia hingga mancanegara yang memberitakan mengenai kejadian di atas kapal yang dialami oleh ABK Indonesia yang sedang bekerja di kapal asing, diantaranya adalah eksploitasi terhadap ABK secara besar-besaran, pendapatan yang tidak sebanding dengan pekerjaan yang sangat berat, jam kerja yang tidak manusiawi, kekerasan yang dialami oleh ABK, hingga kontrak kerja yang harus ditandatangani oleh ABK tanpa ABK memahami maksud dan tujuan dari isi kontrak kerja tersebut, merupakan hal yang harus

diperhatikan lebih lanjut, karena dapat dikatakan hal ini merupakan suatu perbudakan. Permasalahan lainnya yang menyebabkan ketidakjelasan perlindungan hukum bagi ABK sekaligus hal yang mendasari tulisan ini adalah mekanisme jalur pengiriman ABK yang berbeda-beda, dari segi lembaga hingga peraturan yang berlaku. Banyaknya mekanisme jalur pengiriman ABK untuk bekerja di kapal asing, menjadi permasalahan utama karena tidak jelasnya lembaga yang mengawasi tindakan baik ABK maupun Pengusaha. Lembaga-lembaga tersebut juga dibagi menjadi 2 kelompok, yaitu lembaga yang legal dan lembaga ilegal. Menurut Koordinator Nasional National Destructive Fishing (DFW) Indonesia, M. Abdi Suhufan, mekanisme pengiriman ABK ke luar negeri dilakukan melalui 5 (lima) jalur, yakni:

1. kementerian perhubungan;
2. kementerian tenaga kerja;
3. BNP2TIK;
4. pemerintah daerah; dan
5. jalur mandiri melalui mekanisme kerjasama/bisnis.

Selain 5 (lima) jalur mekanisme pengiriman ABK ke luar negeri yang legal, menjamurnya usaha keagenan awak kapal yang ilegal juga menjadi penyebab ketidakjelasan perlindungan hukum bagi ABK. Banyak faktor yang menyebabkan menjamurnya usaha keagenan awak kapal (Ship Manning Agency) yang tidak disertai pengawasan yang jelas, yaitu lahirnya Peraturan Menteri Perhubungan No. 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal¹¹⁷. Mudah-mudahan mendirikan suatu Perseroan Terbatas (PT) yang dasarnya diatur oleh Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (selanjutnya disebut “UUPT 40/2007”) serta lahirnya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran yang hingga saat ini belum ada peraturan pelaksanaannya¹¹⁸. Oleh karena itu, semakin menjamurnya usaha keagenan awak kapal akan berdampak kepada pengawasan yang semakin lemah dari Pemerintah Indonesia kepada usaha keagenan awak kapal itu sendiri hingga ke lapisan ABK, serta lemahnya pendataan ABK yang bekerja di kapal asing karena begitu banyak usaha keagenan awak kapal sebagai akibat mudahnya pendirian usaha keagenan awak kapal. Kemudahan pendirian usaha keagenan awak kapal itulah yang melahirkan usaha keagenan awak kapal ilegal, sehingga berdampak kepada ABK yang bekerja dan pada akhirnya tidak bisa mendapatkan perlindungan hukum. Selain usaha keagenan awak kapal yang menjamur, Sistem perekrutan calon ABK untuk diperkerjakan di luar negeri selama ini dikuasai oleh calo.

Menurut Pasal 1601 KUHPerdata perjanjian kerja dimungkinkan dibuat dengan tidak tertulis. Hal demikian tidak berlaku untuk pembuatan perjanjian kerja laut, karena sudah diatur dengan tegas pada Pasal 399 KUHDagang bahwa perjanjian kerja laut harus dibuat secara tertulis bagi nahkoda atau perwira kapal. Sedangkan untuk kelasi (anak buah kapal) di samping harus tertulis, juga harus dibuat di depan pihak berwenang (Pasal 400 KUHDagang). Maksud pihak disini adalah pejabat syahbandar. Seorang nahkoda dalam perjanjian kerja laut sebenarnya sama dengan buruh pada umumnya, walaupun peranannya amat penting dalam suatu pelayaran. Oleh sebab itu, segala ketentuannya yang berlaku bagi seorang pekerja atau buruh juga berlaku baginya, kecuali ditentukan lain dalam KUHDagang¹¹⁹. Juga disebutkan pada pasal 471 KUHDagang, yaitu Adanya janji untuk membatasi tanggung jawab si pengangkut, tidaklah membebaskan dia dari tanggungjawab, apabila dibuktikan adanya kesalahan atau kelalaian dari dia sendiri atau dari orang yang dipekerjakannya olehnya, kecuali

apabila secara tegas telah diperjanjikan bahwa juga tentang itu si pengangkut tidak bertanggung jawab. Secara umum diketahui bahwa dalam suatu perjanjian terdapat dua orang atau dua pihak yang mengadakan hubungan hukum untuk melaksanakan suatu prestasi, jadi dalam suatu perjanjian senantiasa melibatkan lebih dari satu orang atau pihak yaitu pihak ketiga dengan kedudukan tertentu pula. Demikian halnya dengan perjanjian kerja laut, dengan melihat pengertian perjanjian laut sebagaimana diatur dalam Pasal 396 KUH Dagang adalah perjanjian yang telah ditentukan dua pihak yang menyelenggarakan perjanjian kerja laut, yaitu:

1. Pengusaha kapal selaku majikan di satu pihak;
2. Nahkoda dan anak buah kapal selaku pekerja/buruh dipihak lain.

Sebagaimana yang telah diuraikan terlebih dahulu bahwa perjanjian kerja laut yang dilakukan antara pengusaha kapal dengan anak buah kapal atau kelasi disyaratkan harus diselenggarakan dihadapan seorang pegawai yang ditunjuk oleh pihak yang berwenang. Yang dimaksud dengan wakil pemerintah yang berwenang disini adalah yang ikut terlibat dalam proses pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja laut. Awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral¹²⁰. Bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan dilain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum harus lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat¹²¹. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi, dan politik untuk memperoleh keadilan¹²². Kepastian hukum memberikan setidaknya rasa aman bukan hanya bagi para pekerja khususnya para pekerja yang bekerja diatas kapal, tetapi juga bagi para keluarga yang mereka tinggalkan. Kenyamanan dapat menimbulkan ketenangan bagi para pelaut dalam bekerja diatas kapal sehingga mereka dapat bekerja dengan baik tanpa harus khawatir akan kesehatan dan keamanan bagi para pekerja dan keluarga nya masing-masing. Hukum harus menjalankan tugas dan peran ini agar terciptanya ketenangan bagi para pekerja. Perlindungan dan kepastian hukum layaknya tidak boleh membuat para pekerja menjadi ragu dalam keputusan mereka untuk meneruskan karir dan pekerjaan nya diatas kapal.

Bentuk Upaya Hukum Bagi Pelanggaran Perjanjian Kerja Oleh Pemilik

1. Dugaan Pelanggaran Ketenagakerjaan pada ABK Perikanan

Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah kontrak kerja tertulis antara awak kapal (pelaut) dan pemilik/penyedia kapal yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak selama pelaut bekerja di atas kapal. PKL merupakan dokumen hukum yang wajib sesuai dengan standar nasional dan internasional.

Dalam hal terjadi pelanggaran PKL, Kementerian Perhubungan melalui Direktorat Jenderal Perhubungan Laut (Ditjen Hubla) memiliki wewenang melakukan sejumlah upaya hukum sebagai berikut:

a. Pengawasan dan Pemeriksaan oleh Syahbandar

Syahbandar berwenang melakukan pengawasan terhadap pemenuhan ketentuan PKL sebelum kapal diberi izin berlayar. Jika ditemukan pelanggaran, syahbandar dapat:

- 1) Memerintahkan pemenuhan hak-hak pelaut.
- 2) Menolak penerbitan Surat Persetujuan Berlayar (SPB) hingga pelanggaran diselesaikan.

b. Mediasi dan Penyelesaian Sengketa

Pelaut atau pihak yang dirugikan dapat mengajukan pengaduan kepada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP). Kementerian Perhubungan dapat memfasilitasi mediasi antara pelaut dan perusahaan guna menyelesaikan sengketa secara administratif tanpa perlu ke pengadilan.

c. Pemberian Sanksi Administratif

Jika pelanggaran terbukti, Kemenhub dapat menjatuhkan sanksi administratif kepada perusahaan pelayaran atau pemilik kapal, seperti:

- 1) Teguran tertulis.
- 2) Pembekuan/pencabutan pengesahan PKL.
- 3) Penundaan SPB.
- 4) Pembekuan/cabut SIUPAL (Surat Izin Usaha Perusahaan Angkutan Laut).

d. Rekomendasi Proses Hukum

Dalam kasus pelanggaran berat seperti penelantaran pelaut, eksploitasi, atau wanprestasi berat atas kontrak, Kemenhub dapat merekomendasikan:

- 1) Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).
- 2) Pengajuan gugatan perdata atas wanprestasi kontrak.
- 3) Rujukan ke Badan Arbitrase (jika disepakati dalam kontrak).

e. Koordinasi Lintas Kementerian dan Internasional

Dalam hal pelaut bekerja di kapal asing atau berada di luar negeri, Kemenhub dapat bekerja sama dengan:

- 1) Kementerian Ketenagakerjaan, terkait perlindungan tenaga kerja.
- 2) Kementerian Luar Negeri, untuk perlindungan warga negara Indonesia di luar negeri.
- 3) ILO dan IMO, dalam konteks penerapan Maritime Labour Convention (MLC) 2006/127.

f. Penerapan Prinsip MLC 2006

Indonesia telah meratifikasi Konvensi Ketenagakerjaan Maritim (MLC) 2006 melalui

Peraturan Presiden No. 83 Tahun 2014, yang mengatur hak-hak pelaut secara internasional. Kemenhub memiliki kewajiban menegakkan prinsip-prinsip MLC termasuk:

- 1) Hak atas kontrak kerja yang adil.
- 2) Kondisi kerja layak dan aman.
- 3) Perlindungan terhadap pelanggaran kontrak kerja.

2. Nasib Buruk Awak Kapal Perikanan di Kapal Perikanan Asing

Agar tidak semakin memburuk nasib AKP migran Indonesia, Indonesia Ocean Justice Initiative (IOJI) membuat sejumlah rekomendasi untuk penguatan tata kelola perlindungan HAM. Pertama, Presiden RI harus memastikan berakhirnya dualisme perizinan penempatan AKP migran paling lambat Juni 2024, sesuai amanat Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Peraturan Pemerintah No 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran. Kedua, Kemnaker RI harus melakukan akselerasi dengan menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Pelindungan AKP Migran. Ketiga, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota, dan Pemerintah Desa harus melakukan akselerasi dengan menerbitkan legislasi daerah terkait pelindungan PMI dan memasukkan agenda pelindungan PMI dalam perencanaan dan penganggaran daerah dan desa, terutama di wilayah lumbung PMI. Keempat, Pemerintah Indonesia harus melakukan akselerasi dengan menyusun perjanjian bilateral tentang Perlindungan AKP Migran dengan negara-negara bendera, pelabuhan, dan transit yang paling banyak dikunjungi AKP migran asal Indonesia. Kelima, Pemerintah Indonesia harus melakukan akselerasi dengan meratifikasi Konvensi Organisasi Buruh Internasional Perserikatan Bangsa-bangsa (ILO) Nomor 188 (ILO C-188) tentang Pekerjaan dalam Penangkapan Ikan, dan Konvensi Perjanjian Cape Town (CTA) 2012/128.

3. Rentetan Pelanggaran Hak Awak Kapal Perikanan di Pelabuhan Muara Baru Pelabuhan Perikanan Nizam Zachman, DKI Jakarta

Berdasarkan pada hal-hal tersebut, DFW Indonesia mendesak Pemerintah Indonesia khususnya UPT PPS Nizam Zachman untuk meningkatkan perlindungan terhadap AKP melalui:

- a. Perbaiki regulasi tata kelola AKP yaitu revisi Peraturan Kementrian Kelautan dan Perikanan Nomor 33 Tahun 2021 dengan memuat ketentuan tentang sistem rekrutmen yang fair, sistem pengawasan AKP, dan kepastian status AKP sebagai pekerja dengan hak-hak normatif yang melekat.
- b. Melakukan inspeksi dan pemeriksaan atas kelengkapan sertifikasi dan kompetensi seperti BST, Buku Pelaut, dan Perjanjian Kontrak Laut bagi setiap awak kapal perikanan yang akan berlayar.
- c. Menggabungkan dan membuat otoritas tunggal yang bertanggungjawab untuk mengatur tata kelola, standar kompetensi dan sertifikasi, dan perlindungan AKP.
- d. Mempertimbangkan sistem pengupahan berbasis upah minimum provinsi di industri perikanan dan mendorong pelaku usaha pekerja perikanan untuk transparan dalam menetapkan upah AKP¹²⁹.

KESIMPULAN

Hak-hak awak kapal dalam perjanjian kerja laut merupakan bentuk perlindungan hukum yang bertujuan untuk menjamin keselamatan, kesejahteraan, dan keadilan bagi para pekerja di sektor maritim. Dalam perjanjian kerja laut, awak kapal memiliki hak atas perjanjian kerja yang sah, upah yang layak dan tepat waktu, kondisi kerja yang aman dan layak, jaminan sosial, waktu istirahat, repatriasi, serta hak untuk tidak didiskriminasi dan mendapat perlakuan yang adil. Perjanjian Kerja Laut (PKL) berfungsi sebagai dokumen hukum yang menjadi dasar hubungan kerja antara pelaut dan pemilik kapal atau perusahaan pelayaran, memberikan perlindungan hukum dan kesejahteraan selama masa kerja. PKL mendorong terciptanya hubungan kerja yang profesional dan adil, serta memberikan dasar hukum yang kuat bagi pelaut untuk menuntut hak-haknya. Kepastian hukum dalam PKL diatur dalam berbagai Undang-Undang, seperti Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang memastikan keadilan dan stabilitas hubungan kerja. Untuk meningkatkan efektivitas PKL, diperlukan penegakan hukum yang konsisten, peningkatan edukasi dan sosialisasi tentang hak-hak awak kapal, serta kewajiban pemilik kapal untuk menyediakan asuransi yang mencakup kecelakaan kerja, kematian, dan repatriasi. Berdasarkan temuan penelitian, diperlukan penguatan sistem pengawasan yang lebih konsisten dari pihak berwenang terhadap implementasi perjanjian kerja laut. Selain itu, penting dilakukan peningkatan pemahaman awak kapal mengenai hak-hak mereka melalui program sosialisasi dan edukasi yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexy, R. (2015). Legal Certainty and Correctness. *Ratio Juris*, 28(4).
- Basri, I. A. (2015). *Islam dan Pembangunan Ekonomi*. Gema Insani Press.
- Batarlienė, N., Čižiūnienė, K., Vaičiūtė, K., Šapalaitė, I., & Jarašūnienė, G. (2017). The impact of human resource management on the competitiveness of transport companies. *Procedia Engineering*, 187, 110–116. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.04.356>
- Fahroji, I. (2016). *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*. Setara Press.
- Ghafur, W. A., & dkk. (2012). *Interkoneksi Islam Dan Kesejahteraan Sosial: Teori, Pendekatan dan Studi Kasus*. Penerbit Samudra Biru.
- Gkritza, K., & Thakuriah, P. (2020). Commuting and wellbeing in urban areas. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 133, 147–159. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.01.008>
- Hadjon, P. M. (2011). *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Universitas Gajah Mada.
- Hamdani, F., & al., et. (2023). Fiksi Hukum: Idealita, Realita, dan Problematikanya di Masyarakat. *Primagraha Law Review*, 1(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hs, S., & Nurbani, E. S. (2013). *Penerapan Teori Hukum*. Rajawali Press.
- Jansson, J., Nilsson, J., Nicholas, K., & Zhao, C. (2025). Traveler perceived service quality and satisfaction with public transport: The influence of digital competence and environmental attitudes. *Transport Policy*, 172, 156–168. <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2025.07.022>
- Kadir, B. A., Broberg, O., & da Conceição, C. S. (2019). Current research and future perspectives on human factors and ergonomics in Industry 4.0. *Computers & Industrial Engineering*, 137, 106004. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2019.106004>
- Kecamatan Kupang Timur Kabupaten Kupang. (2023). *Student Scientific Creativity Journal*, 1(5).
- Kowalski, T. H. P., & Loretto, W. (2017). Well-being and HRM in the changing workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2229–2255.

<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1345205>

- Morris, E. A., & Guerra, E. (2015). Mood and mode: Does how we travel affect how we feel? *Transportation*, 42(1), 25–43. <https://doi.org/10.1007/s11116-014-9521-x>
- Muhiddin, N. (2016). Efektifitas Perjanjian Kerja Laut Terhadap Keselamatan Anak Buah Kapal. *Jurnal Al Daulah*, 5(1).
- Prabawa, T. H., & Saputra, J. A. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Anak Buah Kapal Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Laut Berdasarkan Pasal 395 Kuh Dagang (Analisis Yuridis Putusan No. 614K)*.
- Putra, A., & Valentino, C. (2017). Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja. *Udayana University*, 39(01).
- Ristovska, N., Ristovska, K., & Gramatnikovski, S. (2022). Job satisfaction and labor fluctuation: A case study in the logistics sector in Serbia. *Administrative Sciences*, 12(3), 50. <https://doi.org/10.3390/admsci12030050>
- Siregar, M. (2012). *Beberapa Masalah Ekonomi dan Manajemen Transportasi*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soepomo, I. (2020). *Buku Pengantar Hukum Perburuhan*.
- Soeroso. (2012). *Pengantar Ilmu Hukum*. Pt. Sinar Grafika.
- Stachová, K., Papula, J., Stacho, Z., & Kohnová, L. (2019). Employee motivation as a tool to achieve sustainability of business processes. *Sustainability*, 11(13), 3509. <https://doi.org/10.3390/su11133509>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wang, M., Jie, F., & Abareshi, A. (2025). Exploring the role of job satisfaction in enhancing logistics performance in the era of Industry 5.0. *International Journal of Logistics Management*, 36(2), 412–435. <https://doi.org/10.1080/13675567.2025.2486645>
- Widiarty, W. S. (2024). *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*. Publika.
- Winkelhaus, S., & Grosse, E. H. (2022). Job satisfaction: An explorative study on work characteristics changes of employees in Intralogistics 4.0. *Journal of Business Logistics*, 43(3), 343–367. <https://doi.org/10.1111/jbl.12296>
- Yuda, D. P., & Hafidz, J. (2017). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Pelaut Dengan Sistem Kontrak. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 12.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License