

URGENSI PERJANJIAN KERJA LAUT (PKL) BAGI PELAUT INDONESIA DI KAPAL ASING DALAM PERSPEKTIF HUKUM INDONESIA PADA PT. BJM GLOBALINDONESIA JAKARTA

¹ Fewe Nike Br. Sitepu, ² Lilis, ³ Syarifur Ridho
^{1,2,3} KPNK

Politeknik Adiguna Maritim Indonesia Medan
email: lilismpd2108@gmail.com

Abstrak. Tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk mengetahui urgensi perjanjian kerja laut (PKL) bagi pelaut Indonesia di kapal asing dalam perspektif hukum Indonesia pada PT BJM Global Indonesia Jakarta. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana PKL memberikan perlindungan hukum, kepastian kerja, dan hak-hak normatif bagi pelaut dalam hubungan kerja internasional. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah metode lapangan melalui observasi, serta metode pustaka (library research) dengan menelaah peraturan perundang-undangan, literatur hukum ketenagakerjaan, dan dokumen terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan PKL tidak hanya menjadi syarat administratif dalam hubungan kerja, tetapi juga menjadi landasan perlindungan hukum bagi pelaut Indonesia yang bekerja di kapal berbendera asing. PKL menjamin hak-hak dasar pelaut seperti gaji, jam kerja, asuransi, serta kondisi kerja yang aman, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Menteri Perhubungan terkait ketenagakerjaan di sektor maritim. Dengan demikian, PKL menjadi instrumen hukum yang esensial dalam menjaga keadilan dan kesejahteraan pelaut Indonesia di ranah kerja internasional, serta menjadi dasar hukum yang wajib diperhatikan oleh perusahaan pelayaran seperti PT BJM Global Indonesia Jakarta dalam menjalankan operasionalnya secara legal dan beretika.

Kata Kunci: PKL, Pelaut, Kapal, Hukum

***Abstract.** The purpose of this research is to determine the importance of seafarer work agreements (PKL) for Indonesian seafarers on foreign vessels from an Indonesian legal perspective at PT BJM Global Indonesia Jakarta. This research was conducted to analyze the extent to which PKL provides legal protection, job security, and normative rights for seafarers in international employment relations. The methods used in data collection are field methods through observation, as well as library research methods by reviewing laws and regulations, labor law literature, and related documents. The results of the study indicate that the existence of PKL is not only an administrative requirement in employment relations, but also a basis for legal protection for Indonesian seafarers working on foreign-flagged vessels. PKL guarantees basic rights of seafarers such as wages, working hours, insurance, and safe working conditions, as regulated in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, and the Regulation of the Minister of Transportation regarding employment in the maritime sector. Thus, PKL becomes an essential legal instrument in maintaining justice and the welfare of Indonesian seafarers in the international work arena, as well as being a legal basis that must be considered by shipping*

companies such as PT BJM Global Indonesia Jakarta in carrying out their operations legally and ethically.

Keywords: PKL, Seafarers, Ships, Law

PENDAHULUAN

Perjanjian Kerja Laut adalah perjanjian yang diadakan antara seorang pengusaha perkapalan pada satu pihak dengan seorang buruh di pihak lain, di mana yang terakhir ini mengikat dirinya untuk melakukan pekerjaan dalam dinas pada pengusaha perkapalan dengan mendapat upah sebagai nakhoda atau anak buah kapal, KUHD pasal 395.

Perjanjian Kerja Laut (PKL) menjadi instrumen penting yang memiliki peran sentral dalam memberikan kepastian hukum dan perlindungan terhadap hak-hak pelaut. PKL merupakan kontrak kerja yang disahkan oleh pejabat yang berwenang, dan di dalamnya memuat berbagai ketentuan mengenai hak, kewajiban, serta tanggung jawab pelaut dan pihak perusahaan. Prinsip ini menjadi dasar dalam perjanjian kerja laut, yang harus menjamin hak-hak pelaut atas kondisi kerja yang adil, layak, dan manusiawi, sejalan dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Meskipun demikian, di balik kontribusi tersebut, masih terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi oleh pelaut Indonesia, terutama yang bekerja di kapal asing. Banyak di antara mereka yang mengalami ketidakpastian status kerja, ketidaksesuaian gaji dengan perjanjian awal, jam kerja berlebihan, hingga mengalami tindakan tidak manusiawi yang melanggar hak-hak ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, PKL tidak hanya berfungsi sebagai syarat administratif, tetapi juga sebagai dasar hukum apabila terjadi sengketa atau pelanggaran hak dalam hubungan kerja. Dalam hukum Indonesia, keberadaan PKL diatur dalam berbagai regulasi, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, serta peraturan-peraturan teknis lainnya dari Kementerian Perhubungan.

Salah satu perusahaan yang berperan dalam merekrut dan menempatkan pelaut Indonesia di kapal asing adalah PT BJM Global Indonesia Jakarta. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis bagaimana perusahaan ini menerapkan PKL dalam praktik ketenagakerjaan mereka.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian menggunakan metode pengumpulan sebagai berikut :

A. Metode Lapangan (Field Research)

Melalui metode observasi, penulis memperoleh informasi dan keterangan langsung di lapangan dengan melakukan pengamatan secara langsung. Tujuan dari pengamatan ini adalah untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai urgensi Perjanjian Kerja Laut (PKL) bagi pelaut Indonesia

yang bekerja di kapal asing. Dengan demikian, penulis dapat memperoleh data yang akurat serta pemahaman yang lebih mendalam terkait permasalahan yang diteliti.

B. Metode Perpustakaan (Library Research)

Penulis memperoleh data dengan membaca buku-buku, catatan, arsip, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, misalnya dengan cara mencari buku di perpustakaan Politeknik Adiguna Maritim Indonesia Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tinjauan Umum tentang Urgensi Perjanjian Kerja Laut(PKL) bagi Pelaut Indonesia di Kapal Asing Dalam Perspektif Hukum Indonesia pada PT. BJM Global Indonesia Jakarta

1. Definisi Perjanjian Kerja Laut (PKL)

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia NO.7 Tahun 2000, tentang Kepelautan Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 Butir ke 5. Perjanjian Kerja Laut adalah perjanjian kerja perorangan yang ditandatangani oleh pelaut Indonesia dengan pengusaha angkutan di perairan. "Menurut pasal 400 KUHD", Perjanjian kerja laut adalah perjanjian antara pengusaha kapal di satu pihak lain dalam mana si buruh berjanji dibawah pengusaha kapal dengan menerima upah sesuai dengan petu juk dari pihak si pengusaha kapal, dan di sah kan oleh pejabat pemerintah (syahbandar).

Menurut Ingrid Simler QC dalam buku "Perjanjian Pemburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing (2019:50).

Mendefinisikan perjanjian kerja sebagai aturan - aturan utama mengenai hubungan kerja, secara tertulis atau lisan, yang mengatur mengenai hak dan kewajiban antara pemberi kerja dengan pekerja.

Perjanjian Kerja Laut (PKL) merupakan dokumen hukum yang secara eksplisit mengatur hak dan kewajiban antara pelaut dan pihak pemberi kerja dalam hal ini melalui manning agency seperti PT. BJM Global Indonesia Jakarta. PKL tidak hanya menjadi syarat administratif, tetapi juga berfungsi sebagai dasar legal formal untuk seluruh aspek hubungan kerja di atas kapal. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia, keberadaan PKL

merupakan wujud nyata perlindungan negara terhadap pelaut yang bekerja di lingkungan berisiko tinggi dan lintas yurisdiksi hukum, di mana hukum yang berlaku bisa berasal dari lebih dari satu negara (Indonesia, negara bendera kapal, atau negara tempat kejadian).

Salah satu aspek krusial yang harus dicantumkan secara jelas dalam PKL adalah mengenai jam kerja dan sistem pengupahan (gaji). Hal ini sejalan dengan ketentuan dalam Konvensi Ketenagakerjaan Maritim (MLC) 2006 serta regulasi nasional, yang mengharuskan setiap pelaut mengetahui dan menyetujui besaran upah yang akan diterima, waktu kerja harian dan mingguan, hak atas waktu istirahat, serta kompensasi lembur jika bekerja melebihi jam kerja normal.

2. Dasar Hukum Perjanjian Kerja Laut (PKL) dan Objek Perlindungan Tenaga Kerja.

Indonesia adalah negara hukum dan menganut sistem hukum Eropa Kontinental. Oleh sebab itu, segala sesuatu harus didasarkan pada hukum tertulis, Sumber Hukum ketenagakerjaan saat ini terdiri dari peraturan perundang - undangan dan diluar peraturan perundang - undangan. Namun payung hukum utama bagi urusan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Menurut Imam Soepomo dalam buku “Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia” (2023:133) bahwa pengertian perlindungan hukum bagi pekerja/buruh adalah, Penjagaan agar pekerja/buruh dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Perlindungan hukum tersebut meliputi perlindungan terhadap waktu kerja, perlindungan sistem pengupahan, istirahat dan cuti. Perlindungan sistem pengupahan merupakan aspek perlindungan yang sangat berpengaruh dalam semangat kerja bagi para tenaga kerja, bentuk perlindungan pertahanan merupakan tujuan dari pekerja / buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama keluarganya.

3. Proses Penanganan Perjanjian Kerja Laut (PKL)

Perjanjian Kerja Laut merupakan acuan bagi pelaut untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya diatas kapal sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya sesuai dengan ijazah maupun sertifikat keahliannya.

Isi dari Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah:

a. Nama Pelaut (Sesuai Identitas)

- b. Umur Pelaut (sesuai Identitas)
- c. Tempat dan Tanggal perjanjian dibuat
- d. Kapal dimana Pelaut akan berlayar
- e. Jabatan Pelaut diatas kapal
- f. Pernyataan apakah pelaut juga akan mengikatkan diri untuk tugas-tugas lain selain tugas-tugas lain di atas kapal.
- g. Nama Syahbandar dihadapan siapa perjanjian ditandatangani
- h. Gaji dan jaminan lainnya
- i. Tanggal dan saat mulai berlakunya perjanjian
- j. Pernyataan mengenai Peraturan yang berlaku dalam penentuan hari libur
- k. Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja
- l. Tanggal ditanda tangannya / di Syahbandar perjanjian kerja tersebut.

Tahapan pengurusan Perjanjian kerja Laut sebagai berikut:

1. Tahap pertama dimulai ketika pemohon membuat dan mengajukan Perjanjian Kerja Laut (PKL).

Biasanya, pemohon merupakan perwakilan dari perusahaan pelayaran atau agen perekrutan tenaga kerja pelaut. Pemohon mengajukan surat permohonan verifikasi PKL kepada instansi yang berwenang, seperti Dinas Perhubungan atau Kantor Syahbandar. Dalam pengajuan ini, disertakan sejumlah dokumen penting yang menjadi persyaratan proses verifikasi, antara lain draft Perjanjian Kerja Laut, salinan identitas Anak Buah Kapal (ABK), dan dokumen legal terkait lainnya. Tujuan dari tahapan ini adalah untuk memastikan bahwa perjanjian yang dibuat telah memenuhi ketentuan hukum yang berlaku, sebagai bentuk perlindungan hukum bagi ABK sebelum mereka diberangkatkan untuk bekerja di atas kapal.

2. Setelah surat permohonan diajukan, petugas dari instansi yang berwenang akan melakukan proses verifikasi dokumen.

Verifikasi ini mencakup pemeriksaan terhadap kelengkapan, keabsahan, dan kesesuaian seluruh dokumen yang telah disampaikan, agar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dokumen yang diperiksa meliputi Perjanjian Kerja Laut (PKL), salinan identitas Anak Buah Kapal (ABK), serta dokumen pendukung lainnya yang relevan. Selain itu, petugas juga akan memastikan bahwa nama kapal dan identitas ABK sudah benar dan sesuai dengan data yang tercantum dalam dokumen PKL. Apabila ditemukan dokumen yang belum lengkap, tidak sah, atau tidak sesuai, maka pemohon

akan diminta untuk melakukan perbaikan atau melengkapinya terlebih dahulu sebelum proses dapat dilanjutkan. Tahapan verifikasi ini sangat penting untuk memastikan perlindungan hukum bagi ABK, serta untuk menjamin bahwa kontrak kerja telah memenuhi standar ketenagakerjaan sektor maritim baik di tingkat nasional maupun internasional.

3. Setelah dokumen dinyatakan lengkap dan sesuai, petugas akan melanjutkan proses dengan melakukan wawancara terhadap Anak Buah Kapal (ABK).

Wawancara ini bertujuan untuk memastikan bahwa ABK memahami isi dari Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang akan mereka jalani. Petugas akan mengonfirmasi beberapa poin penting dalam kontrak, seperti durasi kerja, gaji, hak dan kewajiban ABK, kondisi kerja di kapal, serta identitas kapal dan perusahaan pelayaran. Wawancara ini juga berfungsi untuk mendeteksi jika ada indikasi pemaksaan, pelanggaran hak, atau ketidaksesuaian antara yang tertulis di kontrak dengan informasi yang diketahui oleh ABK. Jika tidak ditemukan masalah, maka petugas akan langsung memproses dan mengesahkan dokumen PKL tersebut. Tahapan ini sangat penting untuk menjamin bahwa ABK bekerja secara sukarela dan sadar atas hak-hak mereka, serta sebagai langkah awal perlindungan terhadap potensi eksploitasi di laut.

4. Setelah proses wawancara selesai dan tidak ditemukan kendala, petugas akan menyelesaikan verifikasi dan menyerahkan Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang telah disijil atau disahkan kepada pemohon.

Dokumen PKL yang telah diverifikasi dan disijil (diberi cap atau tanda pengesahan resmi) ini menjadi bukti legal bahwa hubungan kerja antara ABK dan perusahaan pelayaran telah memenuhi persyaratan hukum yang berlaku. Pemohon baik dari pihak perusahaan pelayaran, agen perekrutan, maupun perwakilan resmi lainnya akan menerima salinan PKL tersebut untuk digunakan sebagai dokumen resmi dalam proses pemberangkatan ABK ke kapal. Penyerahan dokumen yang telah disijil ini menandai bahwa seluruh proses verifikasi telah selesai, sekaligus memastikan bahwa ABK yang diberangkatkan telah mendapatkan perlindungan hukum yang memadai selama menjalankan pekerjaannya di laut. Dengan demikian, hak-hak pekerja maritim lebih terjamin, dan risiko terjadinya pelanggaran ketenagakerjaan dapat diminimalisir.



Gambar.1. Proses pembuatan buku laut

Dokumen dalam pembuatan Perjanjian Kerja Laut adalah :

1. Buku Pelaut

Buku Pelaut merupakan dokumen resmi negara adalah sebuah buku yang berisi catatan atau track record seorang pelaut (pengalaman berlayar seorang pelaut).

2. Basic Safety Training (BST)

Basic Safety Training (BST) adalah pelatihan untuk semua karyawan sisebuah perusahaan kapal yang bertujuan agar peserta pelatihan dapat mengetahui dan mencari tahu sebab kecelakaan dapat di hindari dan semua kecelakaan bisa ditiadakan, sampai tercapai bebas kecelakaan. Pelatihan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa pelaut sadar akan bahaya dari bekerja pada kapal dan merespon dengan cepat dalam keadaan darurat.

3. Surat Tugas (Sign In)

Surat Tugas merupakan jenis surat resmi yang senantiasa dibuat dan dikeluarkan oleh seorang pejabat yang berwenang di instansi atau lembaga negara atau lembaga tertentu yang isi nya memberikan penugasan kepada seorang pegawai / pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan, surat tugas biasanya berisi tentang nama lengkap, gaji, dan jabatan yang akan di gunakan.

4. Urgensi PKL dalam Menjamin Hak-Hak Pelaut sesuai dengan Hukum Indonesia

Tanpa Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang sah dan sesuai dengan ketentuan hukum, pelaut berada dalam posisi yang sangat rentan terhadap berbagai bentuk eksploitasi. PKL merupakan dokumen hukum yang mendefinisikan hak dan kewajiban antara pelaut dan pihak perusahaan atau pemilik kapal. Dokumen ini mencakup aspek penting seperti jam kerja, upah, jaminan sosial, keselamatan kerja, serta hak atas repatriasi (pemulangan ke negara asal).

Tanpa keberadaan PKL yang valid, pelaut dapat menghadapi berbagai risiko. Mereka mungkin tidak menerima upah secara layak atau tepat waktu, bahkan ada kemungkinan tidak dibayar sama sekali. Salah satu bentuk eksploitasi yang paling sering terjadi adalah pelaut dipaksa bekerja melebihi jam kerja normal bahkan hingga overtime tanpa batas tanpa kompensasi yang layak. Dalam beberapa kasus, pelaut

bekerja hingga 16–20 jam sehari tanpa hari libur, terutama saat kapal dalam kondisi operasional intensif. Kondisi ini jelas melanggar ketentuan hukum yang berlaku dan sangat berisiko bagi keselamatan pelaut maupun kapal.

Perjanjian kerja di laut, seperti halnya perjanjian kerja lainnya, didasarkan pada beberapa asas hukum yang bertujuan untuk melindungi hak dan kewajiban para pihak yang terlibat, yaitu pemilik kapal atau pengusaha pelayaran dan awak kapal. Adapun asas-asas yang mendasari perjanjian kerja laut sebagai berikut:

- a. Asas Kebebasan Berkontrak Asas ini memberikan kebebasan kepada kedua belah pihak untuk membuat perjanjian sesuai dengan kesepakatan mereka, selama tidak bertentangan dengan hukum, ketertiban umum, dan kesusilaan. Dalam konteks perjanjian kerja laut, pemilik kapal dan awak kapal dapat menentukan hak, kewajiban, serta syarat kerja dalam perjanjian yang dibuat.
- b. Asas Konsensualisme Perjanjian kerja laut lahir atas dasar kesepakatan antara pemilik kapal dan awak kapal. Kedua belah pihak harus memahami dan menyetujui semua ketentuan yang ada dalam perjanjian sebelum menandatangani. Kesepakatan ini harus dilakukan secara sukarela tanpa adanya paksaan.
- c. Asas Keseimbangan Asas ini menekankan bahwa perjanjian kerja laut harus memberikan manfaat yang adil bagi kedua belah pihak. Pemilik kapal harus memenuhi hak-hak awak kapal, seperti gaji, tunjangan, dan jaminan sosial, sedangkan awak kapal harus menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kontrak kerja.
- d. Asas Kepastian Hukum Perjanjian kerja laut harus dibuat secara tertulis dan sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku, baik nasional maupun internasional, seperti Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran dan Maritime Labour Convention (MLC) 2006. Kepastian hukum ini melindungi hak-hak pekerja dan memastikan hubungan kerja berjalan sesuai ketentuan yang berlaku.
- e. Asas Perlindungan Karena bekerja di laut memiliki risiko tinggi, perjanjian kerja laut harus memberikan perlindungan bagi awak kapal. Perlindungan ini mencakup aspek kesehatan, keselamatan kerja, jaminan sosial, dan hak untuk mendapatkan

perawatan jika terjadi kecelakaan atau sakit selama bekerja di kapal.

- f. Asas Itikad Baik Dalam perjanjian kerja laut, kedua belah pihak harus bertindak dengan itikad baik, artinya mereka harus menjalankan kewajiban dan haknya secara jujur, transparan, dan saling menghormati. Misalnya, pemilik kapal wajib membayar gaji tepat waktu, dan awak kapal harus menjalankan tugasnya dengan profesionalisme

Bekerja overtime secara berlebihan tanpa batas waktu yang jelas dan tanpa istirahat yang memadai tidak hanya melanggar hak-hak dasar pekerja, tetapi juga sangat membahayakan kesehatan fisik dan mental pelaut. Kelelahan ekstrem dapat mengurangi konsentrasi, memperlambat respons, serta meningkatkan risiko kecelakaan kerja, baik di atas kapal maupun di laut lepas. Selain itu, kondisi ini dapat menyebabkan gangguan tidur kronis, stres berkepanjangan, serta masalah kesehatan serius seperti tekanan darah tinggi, gangguan jantung, dan gangguan mental seperti depresi dan kecemasan.

Dari sisi keselamatan operasional, pelaut yang bekerja dalam kondisi kelelahan tidak mampu mengambil keputusan yang tepat atau bereaksi cepat dalam situasi darurat, yang dapat membahayakan tidak hanya diri mereka sendiri tetapi juga seluruh kru dan kapal. Praktik kerja yang tidak manusiawi seperti ini bertentangan dengan ketentuan Konvensi Ketenagakerjaan Maritim (MLC) 2006 yang telah menetapkan standar waktu kerja dan waktu istirahat minimum bagi pelaut untuk menjamin keselamatan dan kesejahteraan mereka.

Risiko lainnya adalah tidak adanya perlindungan hukum jika terjadi kecelakaan kerja atau ketika pelaut mengalami sakit. Dalam situasi tersebut, pelaut sering kali tidak mendapatkan hak atas perawatan maupun santunan. Bahkan, tanpa PKL yang sah, pelaut kesulitan untuk menuntut keadilan karena tidak memiliki dasar hukum tertulis yang mengatur hubungan kerja mereka.

B. Ketentuan Waktu Kerja Pelaut Berdasarkan Hukum Indonesia

Hakekat hukum Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah mengatur cara manusia memperlakukan manusia lain yang karena kepentingan ekonominya mencari dan membuat kerja sama. Cara pengaturan tersebut bertitik tolak prikemanusiaan di samping prekonomi masing - masing pihak bersangkutan.

Perlindungan waktu kerja meliputi waktu kerja dan juga waktu istirahat untuk tenaga kerja. Hal ini merupakan jaminan perlindungan yang perlu diberikan saat para pekerja berada di lingkungan kerja.

Perlindungan ini bertujuan agar dapat menghindari sikap yang sewenang-wenang terhadap waktu bekerja para tenaga kerja seperti menimbulkan hal buruk bagi pekerja tersebut.

Berdasarkan Konvensi Ketenagakerjaan Maritim (Maritime Labour Convention/MLC) 2006, yang telah diratifikasi Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016, diatur bahwa: Jam kerja maksimal pelaut adalah 14 jam dalam 24 jam dan 72 jam dalam 7 hari, atau Minimal waktu istirahat adalah 10 jam dalam 24 jam dan 77 jam dalam 7 hari.

Waktu kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan pada satu periode tertentu. Penentuan waktu kerja, dan waktu istirahat menjadi faktor yang menentukan untuk menilai apakah pekerja/buruh benar-benar mendapatkan jaminan perlindungan dari pengusaha. Sebagai manusia biasa, tentunya pekerja/buruh memerlukan pembatasan waktu kerja, demikian juga sebaliknya perlu mendapatkan waktu istirahat pada saat kerja, sakit, cuti, dan pada kondisi-kondisi tertentu lainnya. Undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan Undang-undang No. 11/2020 Tentang Cipta Kerja telah mengatur secara jelas ketentuan waktu kerja yang menjadi pedoman untuk dilaksanakan oleh pengusaha atau pemberi kerja.

Risiko kecelakaan dan kesehatan kerja dalam keadaan tertentu dapat menyebabkan pekerja/buruh tidak lagi dapat melakukan pekerjaan (bekerja) sehingga menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Akhirnya, sebagai akibat dari terjadinya risiko kecelakaan dan kesehatan kerja, akan dampak pada keberlangsungan hidup dari pekerja/buruh dan keluarganya, yakni tidak adanya sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Oleh karena itu, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja/buruh merupakan masalah yang sangat esensial dalam hukum ketenagakerjaan dan harus dilaksanakan oleh setiap pengusaha/perusahaan.

Pasal 21 dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan mengatur tentang kewajiban pemilik kapal atau pengusaha untuk memberikan perlindungan kerja kepada pelaut, khususnya dalam hal jam kerja, waktu istirahat, dan upah lembur.

1. Jam kerja bagi awak kapal ditetapkan 8 (delapan) jam setiap hari dengan 1 (satu) hari libur setiap minggu dan hari-hari libur resmi.
2. Perhitungan gaji jam kerja bagi awak kapal ditetapkan 44 (empat puluh empat) jam setiap minggu.
3. Jam kerja melebihi dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan dipekerjakan pada

hari-hari libur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dihitung lembur.

4. Setiap awak kapal harus diberikan waktu istirahat paling sedikit 10 (sepuluh) jam dalam jangka waktu 24 (dua puluh empat) jam yang dapat dibagi 2, yang salah satu di antaranya tidak kurang dari 6 (enam) jam kecuali dalam keadaan darurat.
5. Pelaksanaan tugas-tugas darurat demi keselamatan berlayar dan muatan termasuk latihan-latihan di kapal atau untuk memberikan pertolongan dalam bahaya sesuai peraturan keselamatan pelayaran, tidak dihitung lembur.
6. Pelaut muda atau pelaut yang berumur antara 16 tahun sampai dengan 18 tahun dan dipekerjakan sebagai apapun di atas kapal, tidak diperbolehkan untuk:
 - a. Dipekerjakan melebihi 8 jam sehari dan 40 jam seminggu;
 - b. Dipekerjakan pada waktu istirahat, kecuali dalam hal-hal sebagaimana dimaksud dalam ayat (5).

Ketentuan ini menjadi dasar hukum yang menjamin agar pelaut tidak dipaksa bekerja melebihi batas kewajaran yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan mereka. Perlindungan tersebut juga mencakup pemenuhan hak-hak normatif pelaut sesuai dengan standar internasional, termasuk ketentuan dari MLC (Maritime Labour Convention) dan STCW (Standards of Training, Certification, and Watchkeeping).

Dalam praktiknya, Perjanjian Kerja Laut (PKL) memainkan peran sentral sebagai dokumen kontraktual yang merinci hak dan kewajiban antara pelaut dan pemilik kapal. PKL harus memuat secara jelas batas waktu kerja harian, hak atas waktu istirahat, serta ketentuan lembur (overtime) yang sesuai dengan regulasi nasional maupun internasional. Tanpa PKL yang sah dan sesuai hukum, pelaut rentan mengalami eksploitasi, termasuk dalam bentuk jam kerja berlebihan tanpa kompensasi yang adil.

Overtime tanpa batas tidak hanya melanggar hukum, tetapi juga membahayakan keselamatan pelayaran. Pelaut yang bekerja melebihi kapasitas fisik dan psikologisnya akan mengalami kelelahan (fatigue), yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja, gangguan kesehatan jangka panjang, bahkan insiden pelayaran yang fatal. Oleh karena itu, PKL yang adil dan diawasi implementasinya adalah instrumen penting dalam menjamin pelaut bekerja dalam kondisi manusiawi dan aman.

Overtime tanpa batas yang tidak sesuai dengan isi PKL menimbulkan berbagai risiko. Dari sisi hukum,

tindakan tersebut merupakan pelanggaran terhadap hak pekerja dan bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 serta standar internasional seperti Maritime Labour Convention (MLC 2006). Dari sisi keselamatan kerja, jam kerja berlebihan menyebabkan kelelahan (fatigue) yang berpotensi mengganggu konsentrasi dan kinerja awak kapal, sehingga membahayakan operasi kapal dan keselamatan pelayaran.

Di sinilah urgensi PKL menjadi sangat krusial. PKL berfungsi sebagai alat kontrol dan perlindungan formal agar hak-hak pelaut dipatuhi oleh pihak kapal. Tanpa PKL yang jelas dan ditegakkan, pelaut tidak memiliki kekuatan hukum untuk menolak perlakuan yang tidak adil, termasuk praktik lembur (overtime) yang berlebihan tanpa kompensasi sesuai. PKL juga menjadi dasar hukum yang sah bagi pelaut untuk melaporkan setiap pelanggaran kepada otoritas pelabuhan, syahbandar, atau lembaga ketenagakerjaan yang berwenang.

Jika pelaut atau crew mengalami jam kerja lembur yang melebihi batas waktu yang telah disepakati dalam PKL, mereka memiliki hak penuh untuk mengajukan keluhan atau tuntutan secara hukum. Hal ini bukan hanya bentuk perlindungan terhadap hak individual pelaut, tetapi juga merupakan langkah penting dalam menegakkan kepatuhan terhadap ketentuan ketenagakerjaan di sektor maritim. Setiap pelanggaran terhadap isi PKL dapat dianggap sebagai wanprestasi atau pelanggaran kontrak kerja, yang dapat dikenakan sanksi administratif hingga hukum pidana atau perdata sesuai peraturan yang berlaku.

KESIMPULAN

Urgensi Perjanjian Kerja Laut bagi Pelaut Indonesia di kapal Asing dalam Perspektif Hukum Indonesia pada PT. BJM Global Indonesia Jakarta memiliki peran yang sangat tinggi dalam memberikan perlindungan hukum bagi pelaut Indonesia yang bekerja di kapal asing pada PT. BJM Global Indonesia Jakarta. PKL menjadi dasar hukum yang mengatur hak dan kewajiban antara pelaut dan perusahaan, termasuk mengenai upah, jam kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial, serta penyelesaian sengketa. Dengan adanya PKL yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan standar internasional, pelaut mendapatkan kepastian hukum dan perlindungan yang layak selama menjalankan tugasnya di laut.

DAFTAR PUSTAKA

Farida, I. Perjanjian Pemburuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing. Jakarta: 2019

- Ginting, D., Sembiring, M. E. B., & Lilis, L. (2025). TANGGUNG JAWAB BAGIAN OPERASIONAL TERHADAP PENANGANAN MUATAN CURAH CAIR PADA PT. USDA SEROJA JAYA CABANG BATAM. *Journal of Maritime and Education (JME)*, 7(1), 814-818.
- Ginting, D., Taruna, T., & Raja, B. (2022). IZIN TINGGAL CREW ASING YANG AKAN BEKERJA DI ATAS KAPAL LAY UP PADA PT. ANSARI SHIPPING BATAM DI
- Herry, G. Pengantar Ilmu Hukum. Yogyakarta, Penerbit Pohon Cahaya, 2025
- Lilis, L., Dirhamsyah, D., Fransiska, E., & Sartika, D. (2023). PELAKSANAAN EKSPOR IKAN PARI KE NEGARA SINGAPORE PADA CV. INDO PACIFIC JAKARTA. *Journal of Maritime and Education (JME)*, 5(1), 469-474.
- Lilis, L., Siregar, N. S., & Abdullah, P. (2022). TATA CARA PERPANJANGAN SERTIFIKAT KONSTRUKSI KAPAL PADA KANTOR KSOP (KESYAHBANDARAN DAN OTORITA PELABUHAN) KELAS I DUMAI OLEH PT. WASAKA INDONESIA JAYA DUMAI. *Journal of Maritime and Education (JME)*, 4(1), 318-324.
- Habeahan, H. R., & Lilis, L. (2024). Kinerja Agen Diatas Kapal Dalam Menangani Kedatangan Dan Keberangkatan Kapal Di Pt. Putra Andalas Samudera Dumai. *Journal of Maritime and Education (JME)*, 6(1), 615-626.
- Lilis, L., & Fadillah, N. (2021). PROSEDUR PENANGANAN CREW KAPAL ASING YANG MASUK KE PERAIRAN INDONESIA PADA PT. BAHARI EKA NUSANTARA CABANG BATAM. *Journal of Maritime and Education (JME)*, 3(1), 168-175.
- Lilis, L., & Rizki, M. U. (2022). AKTIVITAS PELAYANAN PENUMPANG KAPAL KM. WIRA ONO NIHO DI DERMAGA PELABUHAN PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS IV SIBOLGA. *Journal of Maritime and Education (JME)*, 4(2), 394-399.
- Pedoman Praktek Darat dan Penulisan Makalah Poltek AMI Medan, 2024
- Perdana, Surya. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Medan, 2023.
- Sadi, M. Sobanndi. Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. Jakarta: 2020

- Teguh, Harry P. *Dinamika Hubungan Industrial & Penyelesaian Di Indonesia*. Yogyakarta, Pohon Cahaya Semesta 2024.
- Nurhayati Effendi, I. (2025). Analisis Perjanjian Kerja Laut Berdasarkan Hukum Nasional Yang Berlaku Di Indonesia. *JURNAL PENELITIAN SERAMBI HUKUM*, 18(01), 63–72. <https://doi.org/10.59582/sh.v18i01.1262> KUHD tentang Perjanjian Kerja Laut
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan
- Taruna, T., Sinaga, M. A., & Lilis, L. (2024). PROSES PENERBITAN SURAT PERSETUJUAN BELAYAR (PORT CLEARANCE) PADA KAPAL DI KANTOR KESYAHBANDARAN OLEH PT. PELAYARAN SEMESTA SEJAHTERA LESTARI BELAWAN. *Journal of Maritime and Education (JME)*, 6(1), 561-567.
- Undang-undang 1945 tentang Hak dan Kewajiban Warga Negara.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1987 tentang Kamar Dagang dan Industri (KADIN).
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran.
- Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pengesahan Maritime Labour Convention.