

Perlindungan Awak Kapal di PT Pertamina (Persero) ditinjau dari Perjanjian Kerja Laut

Ninna Ghonia, I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, Lego Karjoko

Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Info Artikel

Keywords:

Legal Protection; Seafarers' Employment Agreement; Ship Crew.

Kata kunci:

Perlindungan Hukum;
Perjanjian Kerja Laut; Awak Kapal.

Corresponding Author:

Ninna Ghonia, E-mail:
ninnaghonia@gmail.com

P-ISSN : 2797-8192

E-ISSN: 2797-393X

Abstract

PT Pertamina (Persero) is a State-Owned Enterprise (BUMN) which is engaged in the energy sector, including oil, gas, and new and renewable energy which has a shipping business sector. Ship crews have a lot of serious occupational risks. This article aims to determine the effectiveness of the protection provided by PT Pertamina (Persero) to its ship crew in terms of the Seafarers' Employment Agreement. Legal protection for ship crew members can be seen from the compatibility of the seafarers' employment agreement with the applicable laws and regulations. This article uses a normative legal research method (doctrinal research), namely through the collection of primary legal materials by tracing related laws and regulations and secondary legal materials obtained by collecting relevant textbooks, scientific works, journals, and previous research. The conclusion obtained from the results of the discussion is that the seafarers' employment agreement at PT Pertamina (Persero) has not been fully able to function optimally to provide legal protection for its ship crew members.

Abstrak

PT Pertamina (Persero) merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang energi, meliputi minyak, gas, serta energi baru dan terbarukan yang memiliki sektor usaha perkapalan. Awak kapal memiliki banyak risiko kerja yang besar. Artikel ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas perlindungan yang diberikan PT Pertamina (Persero) kepada awak kapalnya ditinjau dari Perjanjian Kerja Laut. Perlindungan hukum terhadap awak kapal dapat dilihat dari kesesuaian perjanjian kerja lautnya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artikel ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (*doctrinal research*), yaitu melalui pengumpulan bahan hukum primer dengan menelusuri peraturan perundang-undangan terkait dan bahan hukum sekunder yang didapatkan dengan pengumpulan buku-buku teks, karya ilmiah, jurnal, dan penelitian terdahulu yang relevan. Kesimpulan yang didapatkan dari hasil pembahasan adalah perjanjian kerja laut di PT Pertamina (Persero) belum sepenuhnya dapat berfungsi maksimal memberikan perlindungan hukum terhadap awak kapalnya.

I. Pendahuluan

Indonesia merupakan Negara dengan aktivitas perhubungan laut yang tinggi. Salah satu pengaturan terkait perhubungan laut terdapat pada Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran. Pelayaran sendiri menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, yaitu “*satu kesatuan sistem yang terdiri atas angkutan di perairan, kepelabuhan, keselamatan dan keamanan, serta perlindungan lingkungan maritim*”. Dilanjutkan dalam ayat (2) pasal tersebut, yang dimaksud angkutan di perairan adalah, “*kegiatan mengangkut dan/atau memindahkan penumpang dan/atau barang dengan menggunakan kapal*”. Di dalam kapal yang berlayar terdapat awak-awak kapal, yang terdiri dari nahkoda dan anak buah kapal. Nahkoda bertugas sebagai pemimpin dan anak buah kapal adalah orang-orang di bawah pimpinan nahkoda. Keduanya adalah pihak yang bekerja kepada pengusaha kapal, sehingga dapat disebut sebagai tenaga kerja.

Pengaturan mengenai tenaga kerja terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya dalam Bab IV Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Namun pada dasarnya pengusaha atau perusahaan bebas membuat aturan lebih lanjut terkait berbagai hal di perusahaannya melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Hal tersebut dapat ditunjukkan salah satunya dalam pengaturan cuti yang disebutkan pada Pasal 81 ayat (23) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang merupakan perubahan dari ketentuan Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ayat (5) yang berbunyi, “(5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”

Perjanjian kerja laut merupakan wujud dari kesepakatan hubungan kerja, yang merupakan kesepakatan antara pengusaha kapal dan awak kapal yang juga ditandatangani oleh kedua belah pihak. Berkaitan dengan pengelolaan perhubungan laut yang baik, maka upaya perlindungan dan keselamatan pekerja laut dijamin dengan adanya perjanjian kerja yang disebut perjanjian kerja laut.¹ Perjanjian kerja laut merupakan rujukan utama perlindungan hukum bagi para awak kapal. Untuk mengukur seberapa besar perjanjian kerja laut dapat melindungi para awak kapal, artikel ini menggunakan dasar dari peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dan pelayaran, serta peraturan perundang-undangan terkait.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, Indonesia memiliki aktivitas perhubungan laut yang tinggi, sehingga tak heran terdapat banyak perusahaan atau pengusaha kapal yang berbendera Indonesia, salah satunya adalah PT Pertamina (Persero). PT Pertamina (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang energi, meliputi minyak, gas, serta energi baru dan terbarukan yang termasuk pada energi yang vital dalam menciptakan kedaulatan energi di Indonesia. Di bidang perkapalan PT Pertamina (Persero) memiliki kapal milik sendiri dan kapal *charter* dalam kepentingan penyaluran dan pengangkutan bahan bakar, maupun bidang bisnis lainnya. Perusahaan ini menggunakan sistem bidang usaha hulu dan hilir, dengan pengoperasian beberapa anak perusahaan di bawahnya. Adanya ekspansi dan perkembangan pada bidang-bidang usaha ditingkat internasional, perusahaan ini menjadi salah satu BUMN yang memiliki peminat kerja paling tinggi di Indonesia.

II. Metode Penelitian

Penelitian hukum (*legal research*) adalah suatu proses untuk menemukan kebenaran koherensi, yakni kebenaran yang menentukan apakah aturan hukum yang ada sesuai dengan norma hukum, apakah norma yang berupa perintah atau larangan itu sesuai dengan prinsip hukum, serta apakah tindakan (*act*) seseorang sesuai dengan norma hukum (bukan hanya sesuai dengan aturan hukum) atau prinsip hukum². Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah metode penelitian hukum normatif (*doctrinal research*). Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi pustaka, yaitu pengumpulan bahan hukum primer dengan menelusuri peraturan perundang-undangan terkait perlindungan tenaga kerja khususnya bagi awak kapal dan bahan hukum sekunder yang didapatkan dengan pengumpulan buku-buku teks, karya ilmiah, jurnal, dan penelitian terdahulu

¹ Adriana Mustafa, 'Efektivitas Perjanjian Laut Antara Anak Buah Kapal Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008', *Al Daulah: Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan*, 5.2 (2016), 256–67 <<https://doi.org/10.24252/ad.v5i2.4846>>.

² Petter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Prenada Media Group, 2014).

yang relevan. Beberapa fakta hukum dilakukan validasi dan klarifikasi kepada pejabat PT Pertamina (Persero).

III. Pembahasan

Pengertian perjanjian menurut ketentuan Pasal 1313 KUHPerdara yaitu, “*suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya*”. Syarat sahnya perjanjian menurut Pasal 1320 KUHPerdara ,yaitu :

1. Sepakat
2. Kecakapan
3. Suatu Hal Tertentu
4. Suatu Sebab yang Halal

Kemudian perjanjian kerja menurut ketentuan Pasal 1601 (a) KUHPerdara, yaitu “*suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu*”. Menurut Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja yang masa berlakunya dibatasi oleh waktu tertentu³. Sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja yang masa berlakunya tidak dibatasi oleh waktu tertentu..

Selanjutnya, perjanjian kerja laut merupakan kesepakatan disetujui oleh perusahaan dan pekerja laut atau awak kapal yang menjadi pedoman dalam melaksanakan kerja samanya. Pengertian perjanjian kerja laut menurut Pasal 395 KUHD adalah “*perjanjian yang dibuat antara seorang pengusaha kapal di satu pihak dan seorang buruh di pihak lain, dengan mana pihak tersebut terakhir menyanggupi untuk dibawah perintah pengusaha itu, melakukan pekerjaan dengan mendapat upah, sebagai nahkoda atau anak kapal*”. Penulisan artikel ini menggunakan rujukan Perjanjian Kerja Laut antara PT Pertamina (Persero) dengan Pelaut Warga Negara Indonesia dengan Status Pekerja Waktu Tidak Tertentu untuk *Chief Officer* yang ditandatangani tanggal 15 Oktober 2020. Perjanjian tersebut terdiri dari 16 pasal yang pada pembahasan penulisan artikel ini difokuskan pada bentuk perlindungan yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain terkait dengan waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pengupahan.

1. Waktu Kerja

Pengaturan waktu kerja pekerja laut PT Pertamina (Persero) terdapat pada Pasal 7 Perjanjian Kerja Laut antara PT Pertamina (Persero) dengan Pelaut Warga Negara Indonesia dengan Status Pekerja Waktu Tidak Tertentu menyebutkan bahwa, “*Jam kerja PELAUT adalah sebagaimana diatur dalam perundang-undangan terkait pelayaran yang berlaku dan dalam Pedoman Pengelolaan Awak Kapal No.A9-002/K10000/2020-S9 dan/atau perubahannya yang ditetapkan oleh PERUSAHAAN*”. Waktu kerja bagi pekerja laut atau waktu kerja jaga laut adalah 8 (delapan) jam sehari, baik pada hari kerja biasa atau Hari Minggu, maupun pada hari-hari libur resmi yang dilaksanakan secara bergilir 2 (dua) kali masing-masing 4 (empat) jam dengan pengaturan sebagai berikut:

- a. Pukul 08.00 s.d. pukul 12.00
- b. Pukul 12.00 s.d. pukul 16.00
- c. Pukul 16.00 s.d. pukul 20.00

³ Muhammad Idris, ‘Perbedaan PKWT Dan PKWTT Serta Perubahannya Di UU Cipta Kerja’, *Kompas.Com*, 2020 <<https://money.kompas.com/read/2020/12/01/064306726/perbedaan-pkwt-dan-pkwt-t-serta-perubahannya-di-uu-cipta-kerja?page=all#page2>> [accessed 12 June 2021].

- d. Pukul 20.00 s.d. pukul 24.00
- e. Pukul 00.00 s.d. pukul 04.00
- f. Pukul 04.00 s.d. pukul 08.00

(waktu yang digunakan adalah GMT/waktu Indonesia)

Waktu kerja harian adalah 8 (delapan) jam sehari dengan 1 (satu) hari libur setiap minggu dan libur pada hari libur nasional. Jam kerja harian bagi awak kapal ditetapkan 44 (empat puluh empat) jam setiap minggu. Pengaturan jam kerja laut tersebut dalam Pedoman No- A9-002/K10000/2020-S9 Tentang Pengelolaan Awak Kapal sudah sesuai dengan Pasal 21 PP Nomor 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan yaitu 8 (delapan) jam setiap hari dan 44 (empat puluh empat) jam setiap minggu, dengan 1 (satu) hari libur setiap minggu dan hari-hari libur resmi.

Kemudian Sesuai dengan Pedoman No- A9-002/K10000/2020-S9 Tentang Pengelolaan Awak Kapal, Awak Kapal mendapat waktu istirahat yang cukup sesuai ketentuan pelayaran. Sebagaimana ketentuan yang berlaku, waktu istirahat Awak Kapal minimal 10 (sepuluh) jam dalam periode 24 (dua puluh empat) jam. Waktu istirahat tersebut dapat dibagi tidak lebih dari 2 (dua) periode, dimana salah satunya tidak boleh kurang dari 6 (enam) jam dan tidak kurang dari 77 (tujuh puluh tujuh) jam dalam 7 (tujuh) hari. Pedoman ini telah sejalan dengan ketentuan Pasal 21 ayat (3) PP No 7 tahun 2000 Tahun 2000 Tentang Kepelautan.

Pada Pasal 24 ayat (1) PP No. 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan juga menyatakan bahwa setiap pelaut mendapatkan cuti tahunan paling lama 20 hari kalender untuk setiap jangka waktu 1 (satu) tahun bekerja. Kemudian atas permintaan pengusaha angkutan perairan, awak kapal yang mendapatkan hak cuti tahunan dapat mengganti hak cutinya dengan imbalan sejumlah hari cuti yang tidak digunakan.

Pengaturan-pengaturan terkait waktu kerja dapat mencegah biaya-biaya tersembunyi atas lembur yang dilakukan pekerja/buruh.⁴ Pengaturan waktu kerja dalam PKL ini sebagian besar menggunakan rujukan utama peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, yaitu PP Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan. Ketentuan atau pedoman selain undang-undang yang digunakan perusahaan pun tidak bertentangan dengan undang-undang. Hal tersebut menunjukkan pengaturan waktu kerja yang digunakan PT Pertamina (Persero) dapat memberikan perlindungan hukum kepada awak kapalnya.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengaturan keselamatan dan kesehatan kerja termaktub dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:

“(1) Setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;*
- b. Moral dan kesusilaan; dan*
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”*

Pengaturan keselamatan dan kesehatan kerja dalam Perjanjian Kerja Laut antara PT Pertamina (Persero) dengan Pelaut Warga Negara Indonesia dengan Status Pekerja Waktu Tidak Tertentu disebutkan dalam Pasal 5 mengenai Perlengkapan dan Perlindungan Kerja, yang berbunyi sebagai berikut :

“5.1 PERLENGKAPAN KERJA

⁴ Haikal Narendra Sudjudiman and Fatma Ulfatun Najicha, 'Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Indonesia Dan Singapura (Studi Perbandingan Hukum Indonesia Dan Hukum Singapura)', *UIR Law Review*, 4.2 (2020), 40–50.

- a) PERUSAHAAN wajib menyediakan pakaian kerja untuk dipergunakan oleh PELAUT sesuai tingkat kepangkatan dan jenis pekerjaannya.
- b) Pemberian pakaian disesuaikan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku di PERUSAHAAN.

5.2 PERLINDUNGAN KERJA

Di tempat PELAUT bekerja, PERUSAHAAN menyediakan alat perlindungan atau keselamatan kerja sesuai aturan yang berlaku di bidang pelayaran dan kepelautan.”

Kemudian pengaturan lebih detail mengenai perlindungan kerja bagi awak kapal di PT Pertamina (Persero) diatur dalam TKO (Tata Kelola Organisasi) No. B-01/K10100/2017-S9 Tentang Perlindungan Kerja, Santunan Kecelakaan Kerja, Santunan Awak Kapal Meninggal Dunia di Atas Kapal. Sesuai dengan TKO tersebut Setiap awak kapal yang menandatangani kontrak PKL didaftarkan kepada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, sehingga di dalam hubungan kerja awak kapal tersebut mendapatkan perlindungan kerja.

Pada BPJS Ketenagakerjaan, awak kapal diikutsertakan pada program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun. Rincian dari jaminan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja⁵. Iuran dibayarkan oleh perusahaan/pemberi kerja yang dibayarkan tergantung pada tingkat risiko lingkungan kerja. PT Pertamina termasuk perusahaan yang memiliki risiko tinggi dalam kecelakaan kerja. Besaran iuran dievaluasi paling lama 2 (tahun) sekali dan mengacu pada tabel sebagai berikut :

Tabel Besaran Iuran Berdasarkan Tingkat Resiko

No.	Tingkat Risiko Lingkungan Kerja	Besaran Presentase
1.	Tingkat risiko sangat rendah	0,24% dari upah sebulan
2.	Tingkat risiko rendah	0,54% dari upah sebulan
3.	Tingkat risiko sedang	0,89% dari upah sebulan
4.	Tingkat risiko tinggi	1,27% dari upah sebulan
5.	Tingkat risiko sangat tinggi	1,74% dari upah sebulan

(sumber: www.bpjsketenagakerjaan.go.id)

Jaminan kecelakaan kerja dijelaskan dalam Pasal 10.2 poin a Perjanjian Laut antara PT Pertamina (Persero) dengan Pelaut Warga Negara Indonesia dengan Status Pekerja Waktu Tidak Tertentu, yang berbunyi sebagai berikut :

“Pasal 10.2 KECELAKAAN KERJA

a) Jika PELAUT menderita cacat tetap akibat kecelakaan kerja, perusahaan akan memberikan santunan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam TKO No B-01/K10100/2017-S9 sebagai berikut:

(i) Cacat tetap yang mengakibatkan kehilangan kemampuan kerja sebesar Rp 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah)

⁵ BPJSKetenagakerjaan, ‘Jaminan Kecelakaan Kerja’, BPJS Ketenagakerjaan, 2017 <<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/jaminan-kecelakaan-kerja.html>> [accessed 12 June 2021].

(ii) Cacat tetap yang mengakibatkan kemampuan kerja berkurang, besarnya santunan ditetapkan presentase dari jumlah sebagaimana ditetapkan dalam butir 10.2.a).(i) sebagai berikut:

- a. Kehilangan satu lengan : 40%
- b. Kehilangan dua lengan : 100%
- c. Kehilangan satu telapak tangan : 30%
- d. Kehilangan kedua telapak tangan : 80%
- e. Kehilangan satu kaki dari paha : 40%
- f. Kehilangan dua kaki dari paha : 100%
- g. Kehilangan satu telapak kaki : 30%
- h. Kehilangan dua telapak kaki : 80%
- i. Kehilangan satu mata : 30%
- j. Kehilangan dua mata : 100%
- k. Kehilangan pendengaran satu telinga : 15%
- l. Kehilangan pendengaran dua telinga : 40%
- m. Kehilangan satu jari tangan : 10%
- n. Kehilangan satu jari kaki : 5%

Jika pelaut kehilangan beberapa anggota badan sekaligus, besarnya santunan ditentukan dengan presentase, dengan ketentuan tidak melebihi jumlah sebagaimana butir 10.2.a).(i).”

Perusahaan juga memberikan perlindungan atau jaminan kecelakaan kerja pada keadaan lain, yaitu apabila kapal musnah/ tenggelam/terbakar. Jaminan tersebut disebutkan dalam Pasal 11 Perjanjian Laut antara PT Pertamina (Persero) dengan Pelaut Warga Negara Indonesia dengan Status Pekerja Waktu Tidak Tertentu, yang berbunyi sebagai berikut :

“Pasal 11 KAPAL MUSNAH/ TENGGELAM / TERBAKAR

11.1 Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja oleh PERUSAHAAN yang diakibatkan kapal musnah, tenggelam, atau terbakar saat berlayar, sehingga Kapal menjadi *Constructive total loss*, PERUSAHAAN wajib membayar pesangon kepada pelaut sebesar 2 (dua) kali penghasilan bulan terakhir dan hak lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pemulangan Awak Kapal menjadi tanggungan PERUSAHAAN, dengan sebagaimana diatur pada ayat 9.1.

11.2 Dalam kondisi tersebut ayat 11.1 mengakibatkan PELAUT meninggal dunia, pesangon dan hak-hak PELAUT diserahkan kepada ahli waris yang ditunjuk oleh PELAUT pada saat PKL ditandatangani sebagaimana tercantum dalam Lampiran 3 PKL.

11.3 Jika PELAUT mengalami kehilangan dan/atau kerusakan barang bawaan milik pribadi dikarenakan kecelakaan kapal laut yang disebabkan terbakar/tenggelam atau dibuang ke laut demi keselamatan kapal dan awak kapal, PERUSAHAAN memberikan bantuan penggantian sesuai tariff pengacu TKO No B-01/K10100/2017-S9.”

Tidak hanya jaminan kecelakaan kerja, tetapi perusahaan juga memberikan jaminan kesehatan berupa perawatan bagi awak kapal hingga keluarga awak kapal yang sedang sakit. Jaminan tersebut disebutkan dalam Pasal 10.1 Perjanjian Laut antara PT Pertamina (Persero) dengan Pelaut Warga Negara Indonesia dengan Status Pekerja Waktu Tidak Tertentu, yang berbunyi sebagai berikut :

“Pasal 10.1 SAKIT

- a) PERUSAHAAN memberikan jaminan perawatan kesehatan dan layanan pengobatan untuk PELAUT dan keluarganya, yang berlaku baik di tempat kedudukan maupun di luar tempat kedudukan, dengan mengacu pada ketentuan terkait yang berlaku di PERUSAHAAN.

- b) Keluarga PELAUT yang mendapat jaminan perawatan kesehatan sebagaimana dimaksud butir 10.1 (a) adalah 1 (satu) orang istri dan 3 (tiga) orang anak, yang terdaftar secara resmi di PERUSAHAAN.
- c) Jaminan kesehatan dan pengupahan diberikan kepada PELAUT sampai dengan tanggal pelaporan sign off dan diberikan masa toleransi selambat-lambatnya 5 (lima) hari kerja setelah PKL berakhir.
- d) Apabila PELAUT dinyatakan sakit selama jangka waktu PKL atau sampai pelaporan tersebut butir 10.1 (c) yang mengakibatkan pelaut tidak dapat bekerja di atas kapal, perusahaan akan memberikan jaminan kesehatan dan ketentuan pengupahan dengan ketentuan berikut:
 - (i) Jaminan perawatan kesehatan sampai dengan PELAUT dinyatakan sembuh berdasarkan surat keterangan dokter, atau maksimal 16 (enam belas) minggu terhitung mulai dari PELAUT dinyatakan sakit berdasarkan surat keterangan dokter, mana yang terjadi lebih dahulu
 - (ii) Upah tetap dibayarkan sampai dengan pelaut dinyatakan sembuh atau maksimal 16 (enam belas) minggu terhitung mulai dari pelaut dinyatakan sakit berdasarkan surat keterangan dokter, mana yang lebih dahulu
 - (iii) Dalam hal PELAUT masih dinyatakan sakit setelah jangka waktu PKL berakhir, perusahaan tetap menjamin pelaksanaan ketentuan butir (i) dan (ii), namun tidak berlaku bagi keluarga pelaut.
 - (iv) Jika PELAUT meninggal dunia karena sakit selama jangka waktu PKL, perusahaan akan memberikan santunan sesuai Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 2000 dengan besaran minimal sebesar Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah).”

Ketentuan mengenai apabila awak kapal yang sakit dalam PKL tersebut telah selaras dengan ketentuan dalam Pasal 28 PP Nomor 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan yang mengatur sebagai berikut:

“Pasal 28

- (1) Pengusaha angkutan di perairan wajib menanggung biaya perawatan dan pengobatan bagi awak kapal yang sakit atau cedera selama berada di atas kapal.
 - (2) Awak kapal yang sakit atau cedera akibat kecelakaan sehingga tidak dapat bekerja atau harus dirawat, pengusaha angkutan di perairan selain wajib membiayai perawatan dan pengobatan juga wajib membayar gaji penuh jika awak kapal tetap berada atau dirawat di kapal.
 - (3) Jika awak kapal sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus diturunkan dari kapal untuk perawatan di darat, pengusaha angkutan di perairan selain wajib membiayai perawatan dan pengobatan, juga wajib membayar sebesar 100 % dari gaji minimumnya setiap bulan pada bulan pertama dan sebesar 80 % dari gaji minimumnya setiap bulan pada bulan berikutnya, sampai yang bersangkutan sembuh sesuai surat keterangan petugas medis, dengan ketentuan tidak lebih dari 6 (enam) bulan untuk yang sakit dan tidak lebih dari 12 (dua belas) bulan untuk yang cedera akibat kecelakaan.
 - (4) Bila awak kapal diturunkan dan dirawat di luar negeri, selain biaya perawatan dan pengobatan, pengusaha angkutan di perairan juga menanggung biaya pemulangan kembali ke tempat domisilinya.”
- b. Jaminan Kematian

BPJS Ketenagakerjaan memberikan manfaat Jaminan Kematian berupa uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia saat

kepesertaan aktif bukan akibat kecelakaan kerja⁶. Kemudian besaran iuran yang dibayarkan perusahaan/pemberi kerja adalah 0,3% dari upah yang dilaporkan. Jaminan kematian awak kapal dalam PKL disebutkan dalam Pasal 10.2 poin b, c, dan d, yang berbunyi sebagai berikut :

“Pasal 10.2 KECELAKAAN KERJA

- b) Jika PELAUT meninggal dunia di atas kapal, perusahaan akan menanggung biaya pemulangan dan penguburan jenazahnya ke tempat domisili PELAUT sesuai dengan peraturan perusahaan.*
- c) Jika PELAUT meninggal dunia karena kecelakaan kerja di atas kapal, perusahaan akan memberikan santunan sesuai Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan dengan besaran minimal sebesar Rp 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah)*
- d) Jika pelaut meninggal dunia di atas kapal, semua hak milik pribadi PELAUT yang ada di atas kapal dikembalikan oleh perusahaan kepada ahli waris yang ditunjuk oleh PELAUT pada saat PLK ditandatangani sebagaimana tercantum pada Lampiran 3 PKL.”*

c. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan hari tua adalah jaminan atau perlindungan yang didapat oleh pekerja pada usia lanjut yang telah ditetapkan dimana peserta JHT sudah tidak menjadi pekerja. Bentuk JHT yang diberikan PT Pertamina (Persero) kepada awak kapalnya merujuk ketentuan resmi dari BPJS Ketenagakerjaan, yaitu berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya, yang dibayarkan secara sekaligus apabila⁷ :

- 1) Peserta mencapai usia 56 tahun
- 2) Meninggal dunia
- 3) Cacat total tetap

Manfaat JHT sebelum mencapai usia 56 tahun dapat diambil sebagian jika mencapai kepesertaan 10 tahun dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Diambil maksimal 10% dari total saldo sebagai persiapan usia pensiun
- 2) Diambil maksimal 30% dari total saldo untuk uang perumahan

Besaran iuran untuk program jaminan hari tua adalah 5,7% dari upah, dengan rincian 2% pekerja dan 3,7% pemberi kerja. Upah didasarkan pada upah satu bulan, yaitu terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Iuran dibayarkan oleh perusahaan atau pemberi kerja.

d. Jaminan Pensiun

Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia⁸. Usia pensiun terdiri dari peserta yang berhenti bekerja karena mengundurkan diri, terkena PHK, dan sedang tidak aktif bekerja dimanapun; atau peserta yang meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya.

Bentuk jaminan pensiun yang diberikan PT Pertamina (Persero) kepada awak kapalnya merujuk ketentuan resmi dari BPJS Ketenagakerjaan, yaitu sejumlah uang

⁶ BPJS Ketenagakerjaan, 'Program Jaminan Kematian (JKM)', *BPJS Ketenagakerjaan*, 2017 <<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/program-jaminan-kematian.html>> [accessed 12 June 2021].

⁷ BPJS Ketenagakerjaan, 'Program Jaminan Hari Tua (JHT)', *BPJS Ketenagakerjaan*, 2017 <<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/program-jaminan-hari-tua.html>> [accessed 12 June 2021].

⁸ BPJS Ketenagakerjaan, 'Jaminan Pensiun (JP)', *BPJS Ketenagakerjaan*, 2017 <[https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/program-jaminan-pensiun.html#:~:text=Jaminan pensiun adalah jaminan sosial,total tetap%2C atau meninggal dunia.>](https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/program-jaminan-pensiun.html#:~:text=Jaminan%20pensiun%20adalah%20jaminan%20sosial,total%20tetap%20atau%20meninggal%20dunia.) [accessed 12 June 2021].

yang dibayarkan setiap bulan kepada peserta yang memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau kepada ahli waris bagi peserta yang meninggal dunia. Usia pensiun untuk pertama kali ditetapkan 56 tahun dan mulai 1 Januari 2019, usia pensiun menjadi 57 tahun dan selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 tahun.

Besaran iuran program jaminan pensiun dihitung sebesar 3% dari upah, yang terdiri atas 2% iuran pemberi kerja dan 1% iuran pekerja. Upah didasarkan pada upah satu bulan, yaitu terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Iuran dibayarkan oleh perusahaan atau pemberi kerja.

3. Pengupahan

Pada Pasal 81 angka 32 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang merupakan perubahan dari ketentuan Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa “*Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap*”.

Pengupahan diatur dalam Pasal 2.1 Perjanjian Laut antara PT Pertamina (Persero) dengan Pelaut Warga Negara Indonesia dengan Status Pekerja Waktu Tidak Tertentu, dengan uraian sebagai berikut :

“UPAH

a. *Komponen Upah Bulanan Pelaut, terdiri dari :*

(i) *Upah Tetap Mengacu pada SK Direktur Utama Nomor Kpts-24/C00000/2017-SO tanggal 03 April 2017 tentang PRL Jabatan dan Sistem Remunerasi Pelaut/Awak Kapal Tanker di Pertamina (Persero) dan/atau perubahannya.*

(ii) *Tunjangan Daerah, Vessel Allowances, Fixed Over Time untuk Perwira Kapal, Leave Pay, dan Actual Hourly Over Time mengacu pada SK Direktur Utama Nomor Kpts-24/C00000/2017-SO tanggal 03 April 2017 tentang PRL Jabatan dan Sistem Remunerasi Pelaut/Awak Kapal Tanker di Pertamina (Persero) dan/atau perubahannya.*

(iii) *Upah bulanan yang diberikan kepada Pelaut sudah termasuk insentif dan bonus, sehingga Pelaut sudah tidak berhak lagi atas insentif dan bonus apapun dari Perusahaan.*

Upah bulanan yang diberikan belum termasuk insentif dan bonus, sehingga PELAUT berhak atas insentif dan bonus dari Perusahaan.

b. *Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) diberikan pada saat Hari Raya Keagamaan dan dihitung secara proporsional dari Upah Tetap sesuai jangka waktu PKL.*

c. *Besaran Upah Tetap, Tunjangan Daerah, Vessel Allowances, Fixed Over Time, Leave Pay dan dasar iuran Premi BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagaimana tercantum pada lampiran 1 PKL.*

Pembayaran upah bulanan dalam mata uang Rupiah dengan perincian :

(i) *Upah Tetap dan Tunjangan Daerah dihitung sejak tanggal PKL ditandatangani oleh para pihak;*

(ii) *Vessel Allowances, Fixed Over Time dan Leave Pay dibayarkan sejak naik kapal (Sign On)*

(iii) *Leave Pay adalah Kompensasi hari-hari cuti di atas kapal yang dibayarkan per bulan sekurang-kurangnya sebesar Upah Tetap \times (2,5/30) hari.”*

Terkait ketentuan mengenai waktu kerja lembur, dapat mengacu pada ketentuan UU No 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan. Berdasarkan pasal 18 ayat (3) huruf a PP No. 7 tahun 2000 Tentang Kepelautan, disebutkan bahwa hak pelaut diantaranya adalah mendapatkan upah lembur. Beberapa ketentuan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Pasal 21 ayat (2) PP No. 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan mengatur bahwa Perhitungan gaji jam kerja bagi awak kapal ditetapkan 44 (empat puluh empat) jam setiap minggu.
- b. Pasal 21 ayat (2) PP No. 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan, mengatur bahwa jam kerja melebihi ketentuan sebagaimana ayat (2) dan dipekerjakan pada hari-hari libur, dihitung lembur.
- c. Pasal 22 ayat (2) PP No. 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan, mengatur upah lembur per jam dihitung dengan:

$$\text{Rumus} = \frac{\text{Upah minimum}}{190} \times 1,25$$

- d. Pasal 23 PP No. 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan mengatur hari libur yang dibayar, dihitung untuk setiap bulan 4 (empat) hari kerja, yang besarnya setiap hari 1/30 dari gaji minimum bulanan.

Berdasarkan Pasal 8 ayat (2) PP Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, diatur bahwa Pengusaha juga dapat memberikan pendapatan non-upah berupa insentif dan bonus. Insentif merupakan imbalan yang diberikan oleh pengusaha karena pekerja telah berhasil mencapai atau melebihi target capaian kerja yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan bonus adalah pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan lebih yang didapat perusahaan.

Rincian upah yang diperoleh awak kapal PT Pertamina dicantumkan dalam Lampiran 1 Perjanjian Laut antara PT Pertamina (Persero) dengan Pelaut Warga Negara Indonesia dengan Status Pekerja Waktu Tidak Tertentu mengenai data personal dan hak-hak Pelaut. Pada lampiran tersebut tertulis data lengkap Pelaut yang menandatangani PKL serta rincian nominal upah yang didapatkan.

Komponen upah awak kapal (*Chief Officer*) disebutkan dalam Lampiran 1 Data Personal dan Hak-Hak Pelaut PKL, yang berbunyi sebagai berikut :

“Upah :

- a) Upah Tetap : Rp. 14.947.975
(Sebagai Dasar Premi Perlindungan Jaminan Sosial –
ref Pasal 3 ayat 3,2)
- b) Tunjangan Daerah : Rp. 5.635.000”

Jika upah tetap yang tertulis di atas merupakan dasar premi jaminan sosial, maka jumlah upah tetap yang tertulis tersebut belum dikurangi dengan potongan premi jaminan sosial. Kemudian yang dimaksud “Upah Pokok” adalah sama dengan “Upah Tetap”, sedangkan “Tunjangan Tetap” adalah sama dengan “Tunjangan Daerah”. Dengan demikian, perhitungan komponen upah dapat dilihat sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Komponen Upah} &= \text{Upah Pokok} + \text{Tunjangan Tetap} \\ &= \text{Rp}14.947.975 + \text{Rp}5.635.000 \\ &= \text{Rp}19.982.975 \end{aligned}$$

Pada Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mensyaratkan jumlah upah pokok minimal 75% dari komponen upah atau sama dengan jumlah upah pokok ditambah tunjangan tetap, maka :

$$\begin{aligned} \text{Upah Pokok Ideal} &= \text{Komponen Upah} \times 75\% \\ &= \text{Rp}19.982.975 \times 75\% \\ &= \text{Rp}14.987.231 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} (=) \text{Upah Pokok} &< \text{Upah Pokok Ideal} \\ \text{Rp}14.947.975 &< \text{Rp}14.987.231 \end{aligned}$$

Jumlah upah pokok yang diberikan PT Pertamina (Persero) kepada awak kapalnya tidak sesuai sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu kurang dari 75% jumlah upah pokok. Artinya, perlindungan tenaga kerja khususnya pada awak kapal di PT Pertamina (Persero) terkait pengupahan belum bisa memberikan perlindungan hukum yang maksimal.

IV. Penutup

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa Perjanjian Kerja Laut antara PT Pertamina (Persero) dengan Pelaut Warga Negara Indonesia dengan Status Pekerja Waktu Tidak Tertentu sebenarnya dapat memberikan perlindungan kepada para awak kapalnya. Hal tersebut dibuktikan dengan kesesuaian pengaturan terkait waktu kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja yang digunakan PT Pertamina (Persero) dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Namun pada bentuk perlindungan pengupahan, komponen upah yang diberikan PT Pertamina (Persero) kurang sesuai dengan yang sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Hal ini menimbulkan pertanyaan besar, meskipun sudah tercantum dalam PKL terkait kompensasi dan/atau bonus tambahan yang didapat oleh awak kapal, tetapi komponen intinya justru belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, perlindungan yang diberikan PKL tersebut terhadap awak kapal di PT Pertamina (Persero) kurang maksimal.

References

- Marzuki, Petter Mahmud, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Prenada Media Group, 2014)
- Adela, N. F. (2018). Perlindungan pelaut indonesia di luar negeri melalui ratifikasi maritime labour convention, 2006. *Jurist-Diction*, 1(2), 645–667.
- Mustafa, Adriana, 'Efektivitas Perjanjian Laut Antara Anak Buah Kapal Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008', *Al Daulah : Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan*, 5.2 (2016), 256–67 <<https://doi.org/10.24252/ad.v5i2.4846>>
- Masitoh, K. H., Soehaji, & Suhartoyo. (2017). Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Awak Kapal Pada PT Pelayaran Nasional Indonesia (PELNI). *Diponegoro Law Journal*, 6, 1–12.
- Marsidah. (2018). Tinjauan Yuridis Tentang Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Bekerja Di Laut. *Fakultas Hukum Universitas Palembang*, 16(2), 374–384.
- Najicha, F. U. (2020). Konstitusionalitas Pengelolaan Migas dalam Mewujudkan Kedaulatan Energi Indonesia. *Pena Justisia*, 19(2), 144–155.
- Sudjudiman, H. N., & Najicha, F. U. (2020). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) di Indonesia dan Singapura (Studi Perbandingan Hukum Indonesia dan Hukum Singapura). *UIR Law Review*, 4(2), 40–50.
- Suhartoyo, S. (2018). Perlindungan Dan Keselamatan Kerja Dikapal: Suatu Tinjauan Normatif. *Administrative Law and Governance Journal*, 1(3), 306–325. <https://doi.org/10.14710/alj.v1i3.306-325>

- PT Pertamina. (2017). Pedoman Tata Kelola Perusahaan. Office of Chief Legal Council & Compliance.
- Mustafa, Adriana, 'Efektivitas Perjanjian Laut Antara Anak Buah Kapal Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008', *Al Daulah : Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan*, 5.2 (2016), 256–67 <<https://doi.org/10.24252/ad.v5i2.4846>>
- Sudjudiman, Haikal Narendra, and Fatma Ulfatun Najicha, 'Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Indonesia Dan Singapura (Studi Perbandingan Hukum Indonesia Dan Hukum Singapura)', *UIR Law Review*, 4.2 (2020), 40–50
- PT Pertamina. (2020). *Sekilas Pertamina*. Pertamina. <https://www.pertamina.com/id/siapa-kami>. [accessed 12 June 2021]
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD)
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdato)
- Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan