



Perjanjian Kerja Laut Sebagai Jaminan Keselamatan Para Tenaga Kerja Atau Pelaut

Emilia Nova Lina Siagian¹, Reminiser Halawa², Syah Indrawan³

Universitas Maritim Raja Ali Haji¹²³

emilianovalina@gmail.com¹, reminiser8@gmail.com², syahindrawan235@gmail.com³

Kata kunci:

Perjanjian Kerja Laut, Keselamatan, Para Tenaga Kerja atau Pelaut.

Abstrak

Perjanjian Kerja Laut merupakan hal terpenting bagi pelaut untuk mengikat diri dalam bentuk kontrak tertulis dan mempunyai kekuatan perlindungan hukum, karena ditandatangani para pihak yaitu awak kapal, perusahaan pelayaran, dan syahbandar. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada kita semua terkait tentang Perjanjian Kerja Laut yang terdapat dalam Undang-Undang, dan penelitian ini juga dapat memberi masukan kepada Pemerintah bahwa Para tenaga kerja atau pelaut perlu mendapatkan perlindungan dan jaminan sosial yang berupa kontrak kerja yang dapat menjamin keselamatan mereka, khususnya untuk para pekerja diatas kapal harus mendapatkan jaminan kesehatan. Metode penelitian yang digunakan dalam membuat jurnal ini adalah Metode Penelitian Yuridis Normatif, yaitu dengan cara meneliti bahan pustaka dan penelitian ini juga bersumber dari hukum formil yang berupa peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Hasil Pembahasan, dapat disimpulkan bahwa banyak peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Laut.

Pendahuluan

Pelayaran sebagai salah satu kegiatan di laut khususnya pelayaran niaga nasional, baik pelayaran luar negeri maupun pelayaran dalam negeri merupakan sektor yang paling penting dalam menggerakkan dan meningkatkan perekonomian atau perdagangan internasional suatu Negara serta faktor pemersatu bangsa. Pentingnya keselamatan pelayaran bagi para pihak yang bersangkutan dengan pemakai jasa angkutan laut, telah menjadi prinsip umum. Perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikat diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lainnya, yaitu majikan dengan upah selama waktu yang tertentu, diperjelaskan dalam pasal 1601 a KUHPerdara. Perjanjian kerja juga diatur dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak".

Pada umumnya perjanjian kerja laut (PKL) adalah perjanjian kerja yang bersifat khusus. Hal ini sudah dijelaskan dengan tegas dinyatakan bahwa kedudukan pekerja yang bekerja pada pengusaha kapal apakah bertindak sebagai nakhoda atau sebagai anak buah kapal (ABK). Kekhususan lain dari perjanjian kerja laut adalah disyaratkan harus secara tertulis dengan ancaman batal (H Sinambela, 2020). Maka perjanjian kerja laut merupakan hal terpenting bagi pelaut untuk mengikat diri dalam bentuk kontrak tertulis dan

mempunyai kekuatan perlindungan hukum, karena ditandatangani para pihak yaitu awak kapal, perusahaan pelayaran, dan syahbandar.

Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Berdasarkan Undang-undang Nomor 17 Tahun 2008 terkait dengan kesejahteraan awak kapal, diatur dalam Pasal 151 yang menyatakan bahwa setiap Awak Kapal berhak mendapatkan kesejahteraan yang meliputi ayat (1) gaji, jam kerja dan jam istirahat, jaminan pemberangkatan ke tempat tujuan dan pemulangan ke tempat asal, kompensasi karena kapal tidak dapat beroperasi karena mengalami kecelakaan, kesempatan mengembangkan karier, pemberian akomodasi, fasilitasi rekreasi, makanan atau minuman, dan pemeliharaan dan perawatan kesehatan serta pemberian asuransi kecelakaan kerja. Hal ini diatur lebih rinci dan lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan (Hadijah, Lieska, and Yusar, 2021).

Sesuai dengan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yang menyatakan bahwa “setiap calon tenaga kerja Indonesia mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan mengingat tenaga kerja pelaut merupakan bagian dari Tenaga Kerja Indonesia, maka para tenaga kerja pelaut ini wajib dilindungi yang dalam hal dokumen identitas pelaut, yang merupakan bentuk lain dari Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN).

Para Tenaga Kerja atau Pelaut banyak menghabiskan waktu mereka dengan bekerja diatas kapal, dan dapat dikatakan hampir sepanjang hari. Melihat resiko yang mereka ambil sangat besar sudah seharusnya mereka mendapatkan perlindungan hukum untuk hak-hak normatif pekerja. Indonesia sebagai salah satu negara yang memiliki jumlah Pelaut terbesar, sudah sepatasnya pemerintah memberikan perlindungan kepada para tenaga kerja laut yang bekerja diatas kapal (Netanyahu EK, Senewe EVT, and Anis FH, 2020).

Para tenaga kerja atau pelaut perlu mendapatkan perlindungan dan jaminan sosial yang berupa kontrak kerja yang dapat menjamin keselamatan mereka, khususnya untuk para pekerja diatas kapal harus mendapatkan jaminan kesehatan. Pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja laut adalah calon pelaut, nakhoda, awak kapal, dan semua yang masuk dalam kapal. Dalam pengoperasian kapal laut, ditegaskan bahwa kapal harus dalam keadaan laik laut dan diwakili oleh sejumlah awak kapal yang telah memenuhi persyaratan untuk berlayar.

Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode Penelitian yuridis normatif, penelitian hukum normatif yaitu metode penelitian dengan cara meneliti bahan pustaka atau meneliti data sekunder belaka, metode Penelitian yuridis normatif juga menggunakan bahan penelitian terhadap sumber hukum formil yang dikaji dan dianalisis dari berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hasil dan Pembahasan

Perjanjian Kerja Laut dalam Pasal 395 KUHD adalah perjanjian yang dibuat antara seorang pengusaha kapal disuatu pihak dan seorang buruh di pihak lain, dengan mana pihak tersebut terakhir menyanggupi untuk di bawah perintah pengusaha itu melakukan pekerjaan dengan mendapat upah baik sebagai Nakhoda atau anak buah kapal. Pasal 397 KUHD selama perjalanan, nakhoda mewakili pengusaha kapal dan majikan lainnya yang buruhnya bekerja di kapal yang dipimpinnya dalam melaksanakan perjanjian kerja yang diadakan dengan mereka. Pasal 398 KUHD Perjanjian Kerja Laut dapat diadakan untuk waktu

tertentu, untuk satu perjalanan atau lebih, untuk waktu yang tidak tertentu atau sampai pemutusan perjanjian.

Menurut KUHD Perjanjian Kerja Laut antara pengusaha harus dibuat tertulis tetapi tidak harus di hadapan kepada pejabat pemerintah, tetapi Perjanjian Kerja Laut untuk anak kapal harus tertulis dan dibuat dihadapan pemerintah. Tetapi sesuai dengan peraturan pemerintah No. 7 Tahun 2000 tentang kepelautan, semua Perjanjian Kerja Laut harus di ketahui pejabat pemerintah yang di tujuk oleh Menteri. Selain dari Perjanjian Kerja Laut kita juga mengenal Perjanjian Kerja Kolektif (PKK) atau disebut juga Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yaitu perjanjian antara satu atau beberapa pengusaha kapal dengan satu atau beberapa organisasi perburuhan. Dalam Pasal 400 KUHD, Melakukan perjanjian kerja laut antara pengusaha kapal dengan anak kapal harus dibuat dihadapan anak kapal, dihadapan syahbandar atau pegawai yang berwajib dan ditandatangani olehnya, pengusaha kapal dan anak buah kapal tersebut.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Objek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di permukaan air, didalam air, dan di udara. Tujuan upaya keselamatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan tenaga kerja di kapal guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja (Marsidah, 2018).

Keselamatan kerja di laut bukan hanya bergantung dari kapalnya, awak maupun peralatannya, tetapi terutama kesiapan dari peralatan-peralatan tersebut untuk dapat digunakan setiap saat, baik sebelum berangkat maupun di dalam perjalanan (Suhartoyo, 2018).

Pihak-Pihak Dalam Perjanjian Kerja Laut: (Prabawa and Saputra, 2021).

1. Pemilik Selaku Pengusaha Kapal. Pengusaha kapal adalah orang yang mem- pergunakan kapal untuk pelayaran di laut dan untuk itu dilakukannya sendiri atau menyuruh melakukannya oleh seorang nakhoda yang bekerja padanya (Pasal 320 KUHD).
2. Nakhoda. Merupakan wakil pengusaha untuk memimpin kapal atau kapten kapal. Nakhoda dalam perjanjian kerja laut diatur dalam Pasal 1 ayat (41) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, bahwa “Nakhoda adalah salah seorang dari awak kapal yang memimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Menurut Pasal 342 KUHD “sedemikian pemimpin kapal nakhoda harus mengambil sikap dan bertindak sesuai kecakapan dan kecermatan serta kebijaksanaan yang demikian sebagaimana diperlukan untuk melakukan tugasnya”.
3. Anak Buah Kapal. Anak Buah Kapal adalah awak kapal selain nakhoda. Pasal 1 ayat (42) UU Nomor 17 Tahun 2008 tentang pelayaran, awak kapal termasuk dalam hukum perburuhan, yaitu antara anak buah kapal (ABK) dengan pihak pengusaha. Perjanjian kerja antara pengusaha kapal dan seorang buruh harus diadakan secara tertulis, jika tidak maka batal.
4. Syahbandar. Keberadaan syahbandar dalam perjanjian kerja laut diatur dalam Pasal 400 KUHD, yang menyebutkan “Perjanjian kerja antara pengusaha kapal dan seorang buruh yang akan bertindak sebagai anak buah kapal, harus dilakukan di hadapan pegawai yang diangkat oleh pejabat yang berwenang”. Keberadaan syahbandar dalam perjanjian kerja laut juga diatur dalam Pasal 1 ayat (56) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, “Syahbandar adalah pejabat pemerintah di Pelabuhan yang diangkat oleh Menteri dan memiliki kewenangan untuk menjalankan dan melakukan pengawasan terhadap dipenuhinya ketentuan peraturan perundang-undangan untuk menjamin keselamatan dan keamanan pelayaran”.

Hak-Hak Pelaut : Menerima upah dari pengusaha kapal sesuai dengan ketentuan yang ada, uang lembur, uang pengganti hari libur, uang delegasi, biaya pengangkutan dan upah

saat diakhirinya pengerjaan, pertanggungjawaban untuk barang-barang milik pribadi serta kecelakaan, perlengkapan musim dingin untuk yang bekerja di wilayah yang suhunya 15 derajat celsius atau kurang dan cuti. (Netanyahu EK, Senewe EVT, and Anis FH, 2020).

Kewajiban Pelaut: Melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan sesuai dengan perjanjian, Menanggung biaya yang timbul karena kelebihan barang bawaan diatas batas ketentuan yang ditetapkan perusahaan, Menaati perintah perusahaan dan bekerja sesuai dengan jangka waktu perjanjian. Pasal 18 ayat 3 huruf a PP No. 7 Tahun 2000 Tentang pelautan.

Faktor Penting Saat Penandatanganan Perjanjian Kerja Laut antara lain:

Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (terkait financial dan aturan yang mengikatnya), Pengawasan (penilaian kerja), Gaji (gaji pokok, uang lembur, fee, bonus, tunjangan dll), Hubungan antar pribadi (struktur organisasi di kapal dan perusahaan), Kondisi pekerja (jaminan penempatan sesuai keahlian dan keterampilannya), Keamanan kerja (jaminan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan di atas kapal).

Perjanjian Kerja Laut antara pengusaha kapal dengan awak kapal pada dasarnya adalah ikatan kerja berdasarkan perjanjian keperdataan, yaitu pihak-pihak yang terlibat tidak dapat dipaksakan melalui tindakan kepolisian untuk menaati perjanjian,

Bentuk-Bentuk Atau Jenis-Jenis Perjanjian Kerja Laut

Dalam Pasal 398 kitab Undang-Undang Hukum Dagang, Perjanjian kerja laut dapat dilakukan untuk 3 macam ikatan kerja:

1. Pembagian Perjanjian Kerja Laut berdasarkan waktu atau periode ada 3 yaitu: a). Perjanjian Kerja Laut yang diselenggarakan untuk waktu tertentu atau perjanjian kerja laut periode, misalnya: untuk 2 tahun, 5 tahun atau 10 tahun. b). Perjanjian Kerja Laut yang diselenggarakan untuk waktu tidak tertentu, dalam perjanjian ini hubungan kerja berlaku terus sampai ada pengakhiran oleh para pihak atau sebaliknya hubungan kerja berakhir dalam waktu dekat (besok), besok lusa atau sebagainya jika memang salah satu pihak ataupun para pihak menghendakinya. c). Perjanjian Kerja Laut yang diselenggarakan untuk satu atau beberapa perjalanan/trip adalah perjanjian kerja laut yang diselenggarakan berdasarkan pelayaran yang diadakan perusahaan dari satu pelabuhan ke pelabuhan lain.
2. Perjanjian Kerja Laut jika ditinjau dari sudut perbedaan perjanjian kerja laut dalam undang-undang, yaitu menyangkut persoalan alasan-alasan yang sah untuk melakukan keputusan hubungan kerja, maka perjanjian kerja laut dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu: a. Perjanjian Kerja Laut Untuk Nakhoda. b. Perjanjian Kerja Laut Untuk Anak Buah Kapal.

Perbedaan antara kedua jenis ini menyangkut persoalan alasan-alasan yang sah untuk keputusan hubungan kerja.

3. Perjanjian Kerja Laut dilihat dari pihak yang mengikatkan diri, perjanjian kerja laut terbagi menjadi dua, yaitu: a. Perjanjian Kerja Laut pribadi atau perorangan, yaitu perjanjian kerja laut yang dibuat antara seorang tenaga kerja dengan perusahaan pelayaran. b. Perjanjian Kerja Laut kolektif atau kesepakatan kerja Bersama (KKB), yaitu dibuat antara perusahaan pelayaran atau gabungan perusahaan pelayaran dengan gabungan tenaga kerja (anak buah kapal), dengan syarat masing-masing pihak harus berbentuk badan hukum. Perjanjian Kerja Laut Kolektif sangat menguntungkan buruh (pelaut), sebab mereka berunding dengan majikan sebagai satu kesatuan, yaitu organisasi yang sah dan diakui (di Indonesia: Kesatuan Pelaut Indonesia), sehingga tidak mudah ditekan oleh majikan, karena jika perundingan atau musyawarah mendapat jalan buntu, secara kuantitatif majikan akan lebih banyak menderita rugi daripada pelautnya, karena kapalnya tidak beroperasi.

Menurut Pasal 224 UU RI No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran (Sijil Awak Kapal):

1. Setiap orang yang bekerja di kapal dalam kapal dalam jabatan apa pun harus memiliki kompetensi, dokumen pelaut, dan disijil oleh Syahbandar.

2. Sijil Awak Kapal dilakukan dengan tahapan: a. Penandatanganan perjanjian kerja laut yang dilakukan oleh Pelaut dan perusahaan angkutan laut diketahui oleh Syahbandar, dan b. Berdasarkan penandatanganan perjanjian kerja laut, nakhoda memasukkan nama dan jabatan awak kapal sesuai dengan kompetensinya ke dalam buku sijil yang disahkan oleh Syahbandar.

Isi Dari Perjanjian Kerja Laut (Pasal 401 KUHD) : a) Nama lengkap, tanggal lahir dan tempat kelahiran dari anak kapal. b) Tempat dan tanggal dilakukan perjanjian. c) Jenis perjanjian kerja laut. d) Pada kapal mana ia akan bekerja. e) Perjalanan-perjalanan yang akan ditempuh. f) Sebagai apa ia dipekerjakan atau jabatan tenaga kerja dikapal, baik sebagai nakhoda atau anak buah kapal. g) Sebagai apa ia dipekerjakan atau jabatan tenaga kerja tersebut mengikatkan diri untuk tugas-tugas lain sebagai tugas dikapal. h) Nama syahbandar yang menyaksikan atau mengesahkan perjanjian kerja laut itu. i) Gaji atau upah dan jaminan-jaminan lainnya selain yang harus atau diharuskan oleh undang-undang. j) Saat perjanjian kerja laut itu dimulai. k) Pernyataan yang berisi: undang-undang atau peraturan yang berlaku dalam penentuan hari libur atau cuti. l) Hak dan kewajiban pelaut. m) Hak dan kewajiban pengusaha. n) Tanda tangan tenaga kerja, pengusaha pelayaran dan syahbandar. o) Tanggal ditandatanganinya atau disahkannya perjanjian kerja laut tersebut. p) Perihal pengakhiran hubungan kerja. q) Penyelesaian perselisihan (PP No.7 Tahun 2000). r) Jabatan pelaut di kapal. s) Tanda tangan buruh, majikan dan syahbandar. t) Tanggal di tanda tangannya atau disahkannya perjanjian kerja laut.

Berlakunya Perjanjian Kerja Laut adalah seperti yang telah ditetapkan dalam perjanjian atau setelah pelaut terdaftar dalam sijil anak buah kapal. Jika tidak ada keterangan apa-apa, maka Perjanjian Kerja Laut berlaku mulai tanggal penandatanganan terdapat dalam Pasal 408 dan 413 KUHD.

Mengakhiri Hubungan Kerja (Berakhirnya Perjanjian Kerja Laut)

Akhir perjanjian kerja laut dapat terjadi beberapa alasan, alasan yang wajar atau secara sah: a. Waktu perjalanan berakhir. Jika waktu perjanjian berakhir pada waktu kapal sedang dalam pelayaran, maka perjanjian kerja laut dianggap berlaku sampai di pelabuhan berikutnya, dimana perjanjian kerja boleh berakhir. Dalam hal ini perjanjian boleh diteruskan dengan syarat yang sama dengan Perjanjian Kerja Laut yang lama (Perjanjian Kerja Laut yang lama masih berlaku). b. Pelaut meninggal dunia. c. Persetujuan kedua belah pihak. d. Jika perjanjian tidak sah. e. Jika salah satu pihak tidak setuju selama dalam jangka akte percobaan (tiga bulan menurut undang-undang perburuhan). f. Perusahaan likwidasi.

Alasan mendesak bagi majikan ialah tindakan, sifat atau perilaku buruh yang mengakibatkan bahwa dari pihak majikan secara wajar tidak dapat dibenarkan (tolerir) untuk hubungan kerja selanjutnya misalnya: a) Pelaut menipu waktu pembuatan Perjanjian Kerja Laut (penipuan dengan memberikan keterangan palsu seperti ijazah, surat-surat dan bukti-bukti palsu). b) Tidak cakap untuk melakukan tugasnya. c) Suka mabuk, madat dan perbuatan buruk lainnya. d) Mencuri atau melakukan penggelapan. e) Menganiaya, menghina majikan atau teman kerja. f) Menolak perintah majikan atau atasan. g) Membawa barang seludupan. h) Sipelaut memberikan keterangan-keterangan palsu atau menyesatkan, sehubungan dengan pekerjaan. i) Pelaut kurang pander atau tidak cakap. j) Pelaut melakukan pencurian, penggelapan, penipuan atau kejahatan-kejahatan lain. k) Pelaut dengan sengaja merusak milik majikan atau mengancam majikan walaupun telah diperingatkan. l) Pelaut sangat melalaikan kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya sesuai dengan persetujuan. m) Membocorkan rahasia perusahaan.

Alasan mendesak dari pihak buruh adalah: a) Majikan menganiaya, mengancam secara kasar. b) Membujuk untuk membuat hal-hal yang bertentangan dengan undang-undang. c) Tidak membayar upah pada waktunya. d) Melalaikan kewajiban yang di bebaskan pada

PKL. e) Bila kapal di operasikan untuk penyeludupan. f) Bila makanan tidak layak. g) Bila tempat tinggal tidak memenuhi syarat sehingga mempengaruhi kesehatan. h) Buruh sakit menjadi tidak mampu bekerja. i) Bila kapal kehilangan hak atas negara bendera. j) Bila Perjanjian Kerja Laut dibuat satu atau beberapa perjalanan, sedangkan majikan menyuruh melakukan perjalanan lain. k) Bila majikan memberi tugas yang bertentangan dengan perjanjian dan undang-undang. l) Majikan menyuruh kapal berlayar ke wilayah perang. m) Majikan memerintahkan buruh bekerja pada majikan lain yang tidak diperjanjikan. n) Bila kapal dipergunakan untuk perdagangan budak, pembajakan atau pengakutan barang-barang yang dilarang.

Apabila Perjanjian Kerja Laut ingin di putus dengan alasan mendesak maka harus di sampaikan secepat mungkin kepada pihak lain. Apabila tidak di sampaikan secepat mungkin maka alasan mendesak berubah jadi alasan penting. Untuk pemutusan dengan alasan penting harus di ajukan melalui Pengadilan Negeri atau kalau di luar negeri melalui perwakilan RI. Pemutusan hubungan kerja juga sah, jika : a. Dengan ganti rugi, ganti biaya plus bunga uang. b. Pelaut mendapatkan pekerjaan lain yang lebih tinggi gaji atau jaminannya, asal pelaut dapat mencarikan penggantinya, akan tetapi dengan syarat bahwa perjanjian kerja laut yang telah ditandatangani tersebut jangka waktunya kurang satu tahun.

Kesimpulan

Perjanjian Kerja Laut dalam Pasal 395 KUHD adalah perjanjian yang dibuat antara seorang pengusaha kapal disuatu pihak dan seorang buruh di pihak lain, dengan mana pihak tersebut terakhir menyanggupi untuk di bawah perintah pengusaha itu melakukan pekerjaan dengan mendapat upah baik sebagai Nakhoda atau anak buah kapal. Pasal 397 KUHD selama perjalanan, nahkoda mewakili pengusaha kapal dan majikan lainnya yang buruhnya bekerja di kapal yang dipimpinnya dalam melaksanakan perjanjian kerja yang diadakan dengan mereka. Tetapi sesuai dengan peraturan pemerintah No. 7 tahun 2000 tentang kepelautan, semua Perjanjian Kerja Laut harus di ketahui pejabat pemerintah yang di tunjuk oleh Menteri.

Selain dari Perjanjian Kerja Laut kita juga mengenal Perjanjian Kerja Kolektif atau disebut juga Kesepakatan Kerja Bersama yaitu perjanjian antara satu atau beberapa pengusaha kapal dengan satu atau beberapa organisasi perburuhan. Perjanjian Kerja Laut antara pengusaha kapal dengan awak kapal pada dasarnya adalah ikatan kerja berdasarkan perjanjian keperdataan, yaitu pihak-pihak yang terlibat tidak dapat dipaksakan melalui tindakan kepolisian untuk menaati perjanjian. Apabila Perjanjian Kerja Laut ingin di putus dengan alasan mendesak maka harus di sampaikan secepat mungkin kepada pihak lain.

Daftar Pustaka

- H Sinambela, Adenia. 2020. *Efektifitas Perjanjian Kerja Dalam Keselamatan Kerja Anak Buahkapal*.
- Hadijah, Hadijah, Dian Lieska, and Yulinda Yusar. 2021. "Efektivitas Perjanjian Kerja Laut Sebagai Syarat Kelaiklautan Dan Kesejahteraan Anak Buah Kapal Indonesia." *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik* 6 (3): 239–50. <https://doi.org/10.54324/j.mbt.v6i3.582>.
- Marsidah, Marsidah. 2018. "Tinjauan Yuridis Tentang Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Bekerja Di Laut." *Solusi* 16 (3): 374–84. <https://doi.org/10.36546/solusi.v16i3.149>.

- Netanyahu EK, Senewe EVT, and Anis FH. 2020. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Laut Dalam Pemutusan Hubungan Kerja." *Lex Administratum* 8 (5): 54–63.
- Prabawa, Tata Heru, and Januar Agung Saputra. 2021. "Perlindungan Hukum Terhadap Anak Buah Kapal Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Laut Berdasarkan Pasal 395 Kuh Dagang (Analisis Yuridis Putusan No . 614 K / Pdt . Sus-PHI / 2013) Tata Heru Prabawa , Januar Agung Saputra Fakultas Hukum Universitas 17 Agus." *Jurnal Hukum; Staatrechts* 4 (614): 21–33.
- Suhartoyo, Suhartoyo. 2018. "Perlindungan Dan Keselamatan Kerja Dikapal: Suatu Tinjauan Normatif." *Administrative Law and Governance Journal* 1 (3): 306–25. <https://doi.org/10.14710/alj.v1i3.306-325>.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran.
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.