

**TINJAUAN HUKUM PERJANJIAN KERJA LAUT ANTARA PERUSAHAAN
PELAYARAN DENGAN NAHKODA ATAS PENGOPERASIAN KAPAL****Sabardin Sabardin, Muhammad Sabir Rahman, Muh. Akbar Fhad Syahril, Wiwin
Wiwin, Bakhtiar Tijjang**

Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Indonesia

e-mail : sabarhubla@gmail.com, sabirrahman6471@gmail.com, akbar9.a9@gmail.com,
wwn07121997@gmail.com, btijjang62@gmail.com**ABSTRAK**

Penelitian ini menganalisis kedudukan hukum nakhoda dalam struktur hubungan kerja maritim dengan studi kasus pada PT. Kembang Mekar Indah yang menyoroti adanya kesenjangan antara ketentuan normatif dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD), Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, dan Konvensi Ketenagakerjaan Maritim (MLC) 2006 dengan praktik pelaksanaan di lapangan. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif-empiris melalui studi kepustakaan dan wawancara dengan nakhoda dan perwakilan perusahaan, dianalisis secara kualitatif-deskriptif untuk membandingkan norma hukum dengan kenyataan empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian kerja maritim masih menempatkan nakhoda sejajar dengan pekerja biasa meskipun peraturan perundang-undangan menegaskan kedudukan mereka sebagai pimpinan tertinggi di atas kapal dan wakil sah pemilik kapal. Temuan empiris menunjukkan bahwa pemenuhan hak nakhoda atas gaji sebesar 80%, fasilitas kerja 60%, perlindungan hukum 40%, dan sosialisasi regulasi hanya 20% yang menunjukkan adanya ketimpangan perlindungan hukum dan kelemahan substansi perjanjian kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan reformulasi sistem hukum pelayaran melalui penyempurnaan perjanjian kerja maritim, penguatan peran syahbandar, dan harmonisasi regulasi nasional dengan standar MLC 2006 agar tercipta hubungan kerja maritim yang profesional, adil, dan adaptif terhadap hukum maritim internasional.

Kata Kunci : Kedudukan Hukum Nahkoda, Perjanjian Kerja Laut, Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum.**ABSTRACT**

This study analyzes the legal position of the captain in the structure of maritime employment relations with a case study at PT. Kembang Mekar Indah, which highlights the gap between the normative provisions in the Commercial Code (KUHD), Law Number 17 of 2008 concerning Shipping, and the Maritime Labor Convention (MLC) 2006 with the implementation practices in the field. This study uses a normative-empirical legal method through literature studies and interviews with captains and company representatives, analyzed qualitatively-descriptively to compare legal norms and empirical reality. The results of the study indicate that

maritime employment agreements still place captains on an equal footing with ordinary workers even though the legislation confirms their position as the highest leader on board and the legal representative of the ship owner. Empirical findings show that the fulfillment of the captain's rights to salary is 80%, work facilities 60%, legal protection 40%, and regulatory socialization only 20%, indicating an imbalance in legal protection and weaknesses in the substance of the employment contract. Therefore, it is necessary to reformulate the shipping legal system by improving maritime work agreements, strengthening the role of harbormasters, and harmonizing national regulations with the 2006 MLC standards in order to create maritime work relations that are professional, fair, and adaptive to international maritime law.

Keywords : *Legal Position of the Master, Maritime Work Agreement, Employment Relations, Legal Protection.*

PENDAHULUAN

Industri pelayaran merupakan salah satu sektor strategis dalam menunjang aktivitas perdagangan nasional dan internasional. Peran vital sektor ini terlihat pada proses distribusi barang, energi, dan pergerakan manusia yang sangat bergantung pada layanan angkutan laut di Indonesia. Sebagai negara kepulauan terbesar di dunia, dengan lebih dari dua pertiga wilayahnya berupa lautan, Indonesia mengandalkan pelayaran sebagai urat nadi logistik antarpulau dan penghubung kegiatan ekonomi nasional maupun global¹.

Dominasi peran pelayaran nasional tak sekadar berhubungan dengan aspek ekonomi, namun juga berdampak langsung pada upaya memperkuat daya saing

nasional di era globalisasi. Pemerintah Indonesia beserta pelaku usaha pelayaran terus mendorong peningkatan efisiensi dan keamanan operasional kapal demi menciptakan ekosistem yang kompetitif dan responsif terhadap tantangan global².

Di balik keberhasilan industri pelayaran, terselip isu yang sering kali luput dari perhatian, yaitu relasi hukum antara perusahaan pelayaran dan para awak yang bertugas³. Nahkoda menjadi tokoh sentral di atas kapal, tidak hanya sebagai pemimpin operasional, tapi juga bertanggung jawab terhadap kapal, muatan, serta seluruh awak kapal selama pelayaran berlangsung.

Secara hukum, kedudukan nahkoda diatur secara tegas dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) dan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008

¹ Muhammad Nawir et al., "Industri Perdagangan Dan Globalisasi Maritim Di Indonesia," *Ocean Engineering: Jurnal Ilmu Teknik Dan Teknologi Maritim* 3, no. 1 (2024): 28–39, doi:<https://doi.org/10.58192/ocean.v3i1.1901>.

² Vidiana Anggeranika, Mokhammad Zulkarnain, and Deny Adi Setyawan, "Evaluasi Kebijakan Dukungan Industri Pelayaran Untuk Meningkatkan Daya Saing Ekonomi Maritim," *Innovative: Journal*

Of Social Science Research 3, no. 6 (2023): 6810–19.

³ Moh Lutfi Yanto, Kristina Sulatri, and Humiati Humiati, "Prinsip Hukum Dalam Pasal 151 Ayat (1) Huruf G Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran," *Yurijaya: Jurnal Ilmiah Hukum* 4, no. 1 (2022), doi:<https://doi.org/10.51213/yurijaya.v4i1.72>.

tentang Pelayaran. Indonesia juga telah memperkuat pengaturan tersebut dengan meratifikasi Maritime Labour Convention (MLC) 2006 lewat Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016, yang menekankan pentingnya perlindungan hak-hak nahkoda dan awak kapal sesuai standar internasional.

Namun dalam praktiknya, kenyataan di lapangan sering kali berjarak dengan kerangka hukum yang sudah berlaku. Salah satu masalah utama ialah posisi hukum nahkoda dalam perjanjian kerja laut yang kerap kali setara dengan pekerja biasa, tanpa mempertimbangkan tanggung jawab strategisnya sebagai pimpinan tertinggi di atas kapal⁴.

Ketimpangan ini menyebabkan perlindungan atas hak-hak penting nahkoda kerap terabaikan. Mulai dari jaminan sosial ketenagakerjaan, perhitungan jam kerja, hingga kompensasi ketika terjadi kecelakaan laut, perlakuannya kerap kali masih bersifat minimal dan jauh dari ideal⁵. Hal tersebut menjadi titik lemah yang harus segera direspons baik oleh perusahaan pelayaran maupun regulator.

Dalam hal penentuan pertanggungjawaban saat terjadi insiden di laut, nahkoda sering dijadikan pihak utama yang menanggung seluruh risiko hukum. Padahal, keputusan dalam pengoperasian kapal tidak sepenuhnya menjadi tanggung jawab tunggal nahkoda, melainkan hasil

kerja kolektif yang juga melibatkan perusahaan dan kru kapal lain⁶.

Permasalahan semakin kompleks bila terjadi pelanggaran perjanjian kerja laut. Penyelesaian sengketa biasanya menempatkan nahkoda pada posisi defensif, karena perusahaan pelayaran lebih kuat dalam hal sumber daya hukum dan akses ke lembaga penyelesaian perselisihan. Hal ini dapat merugikan posisi individu nahkoda yang secara umum tidak sekuat entitas korporasi.

Studi pada PT. Kembang Mekar Indah, salah satu perusahaan pelayaran nasional, menjadi penting bagi upaya mengidentifikasi bagaimana isi, bentuk, dan pelaksanaan perjanjian kerja laut yang melibatkan nahkoda. Penelitian seperti ini bisa memberikan gambaran riil mengenai implementasi penegakan hukum dan perlindungan hak-hak pekerja di sektor maritime.

Dalam perspektif hukum perdata, perjanjian merupakan sumber pokok lahirnya ikatan hukum⁷. Dalam KUHPerdato menyebutkan perjanjian sebagai perbuatan di mana satu pihak atau lebih mengikatkan diri kepada pihak lain. Namun, pandangan ini belum mengakomodasi dimensi kewajiban dan prestasi secara konkret, apalagi dalam konteks hubungan industrial pelayaran yang kompleks dan sarat risiko

Perjanjian kerja laut memiliki karakteristik tersendiri yang

⁴ Emilia Nova Lina Siagian, Reminiser Halawa, and Syah Indrawan, "Perjanjian Kerja Laut Sebagai Jaminan Keselamatan Para Tenaga Kerja Atau Pelaut," *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora* 2, no. 4 (2022): 341–47.

⁵ Hotben Marchiano Lumban Gaol, "Perjanjian Kerja Laut (PKL) Bagi Crew Kapal Harbour Tug PT. Waruna Nusa Sentana Jakarta" (Universitas Kristen Indonesia, 2023).

⁶ Arif Ruditto, "Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja Laut Terhadap Perlindungan Anak Buah Kapal (Studi Kasus Pada PT. Anggaraksa Adisarana)" (Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, 2015).

⁷ Fitria Olivia and Jeffery Sutanto, "Tanggung Jawab Pengusaha Kapal Atas Pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) Terhadap Awak Kapal," in *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Unisbank 2015* (Stikubank University, 2015).

membedakannya dari bentuk perjanjian kerja pada umumnya. Selain mengatur ketentuan mengenai upah dan hak dasar pekerja, kontrak ini juga mencakup aspek transportasi laut, keselamatan pelayaran, dan perlindungan hukum di wilayah perairan, termasuk perairan internasional. Cakupan tersebut menunjukkan bahwa perjanjian kerja laut tidak hanya bersifat hubungan kerja biasa, tetapi juga terkait dengan tanggung jawab yuridis dan keselamatan maritim yang melekat pada aktivitas pelayaran. Di Indonesia, pengaturan hukum mengenai perjanjian kerja laut tidak bersifat tunggal karena tersebar dalam berbagai perangkat hukum nasional dan internasional, seperti Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, serta instrumen global seperti Maritime Labour Convention (MLC) 2006. Hal ini disebabkan oleh sifat pelayaran yang lintas batas (transnasional), sehingga penerapannya harus senantiasa diselaraskan antara ketentuan nasional dan standar internasional guna menjamin kepastian hukum, keselamatan kerja, serta perlindungan hak-hak nahkoda dan awak kapal secara komprehensif.

Keunikan utama dari perjanjian kerja laut adalah keterkaitan langsung kontrak dengan masalah keselamatan dan perlindungan tenaga kerja, khususnya bagi nahkoda. Ini menuntut adanya pengaturan hukum yang lebih progresif dan berpihak pada jaminan keselamatan serta keadilan hubungan kerja di sektor pelayaran⁸.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas regulasi dan pelaksanaan perjanjian kerja laut perlu dikaji dan

dievaluasi secara berkala. Idealnya, perusahaan pelayaran wajib memastikan setiap klausul kontrak benar-benar mencerminkan prinsip-prinsip kesetaraan, keadilan, dan perlindungan pekerja, apalagi untuk jabatan strategis seperti nahkoda.

Dengan demikian, penelitian yang mendalam mengenai aspek yuridis, substansi, serta implementasi perjanjian kerja laut menjadi kebutuhan yang mendesak. Hasil kajian dapat digunakan untuk merekomendasikan perbaikan regulasi dan penyusunan kebijakan berbasis bukti guna mewujudkan hubungan kerja yang adil, aman, dan profesional di industri pelayaran nasional.

Harapannya, melalui sinkronisasi hukum nasional dengan standar internasional, perlindungan terhadap nahkoda dan seluruh awak kapal akan semakin kuat. Dengan begitu, industri pelayaran Indonesia tidak hanya unggul dari sisi ekonomi, tetapi juga unggul dalam hal penghargaan atas hak-hak pekerjanya menuju ekosistem pelayaran yang berdaya saing, aman, dan adil di mata hukum internasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode normatif-empiris yang memadukan analisis hukum berdasarkan norma yang berlaku dengan realitas pelaksanaannya di lapangan⁹. Pendekatan normatif dilakukan dengan menelaah berbagai instrumen hukum nasional dan internasional yang mengatur perjanjian kerja laut, antara lain Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran sebagaimana telah diubah

⁸ Siagian, Halawa, and Indrawan, "Perjanjian Kerja Laut Sebagai Jaminan Keselamatan Para Tenaga Kerja Atau Pelaut."

⁹ Budi Juliardi et al., *Metode Penelitian Hukum* (CV. Gita Lentera, 2023).

dengan Undang-Undang Nomor 66 Tahun 2024, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pengesahan Maritime Labour Convention (MLC) 2006. Secara empiris, penelitian ini mengumpulkan data melalui wawancara dan dokumentasi dengan pihak-pihak yang relevan, termasuk nahkoda dan perwakilan perusahaan pelayaran PT. Kembang Mekar Indah, untuk menilai implementasi perjanjian kerja laut dalam praktik. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif deskriptif untuk membandingkan antara norma hukum (*das sollen*) dan kenyataan empiris (*das sein*), dengan tujuan mengidentifikasi kesesuaian dan kelemahan dalam penerapan hukum pelayaran terkait hubungan kerja laut¹⁰.

Lokasi penelitian ditetapkan di PT. Kembang Mekar Indah, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, dengan metode purposive karena karakter lokasi ini merepresentasikan kawasan pelabuhan utama di Indonesia bagian tengah serta menjadi simpul penting aktivitas pelayaran domestik. Pemilihan perusahaan ini didasarkan pada perannya yang aktif dalam operasional pelayaran niaga yang melibatkan nahkoda secara langsung dalam sistem kerja laut, sehingga relevan untuk mengkaji dimensi hukum dan implementasi perjanjian kerja laut secara komprehensif. Selain itu, karakteristik perusahaan yang mencerminkan praktik umum industri pelayaran nasional memberikan gambaran empiris yang representatif dalam menilai hubungan kerja laut antara nahkoda dan perusahaan serta sejauh mana regulasi pelayaran diterapkan dalam praktik nyata.

¹⁰ Muhammad Syarif et al., *Metode Penelitian Hukum* (Get Press, 2024).

PEMBAHASAN

Kedudukan Hukum Nahkoda dalam Struktur Hubungan Kerja Laut

Kedudukan hukum nahkoda dalam struktur hubungan kerja laut merupakan isu penting dalam sistem hukum pelayaran Indonesia yang selama ini belum mendapatkan perhatian proporsional. Nahkoda bukan sekadar pemimpin operasional kapal, melainkan juga figur hukum yang memegang tanggung jawab penuh terhadap keselamatan kapal, muatan, dan awak. Dalam konteks hubungan kerja, posisi nahkoda berada di titik unik antara pekerja dan perwakilan hukum perusahaan di laut, sehingga memerlukan penjabaran hukum yang tegas dan berkeadilan¹¹.

Secara normatif, pengaturan mengenai kedudukan nahkoda tercantum dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) serta Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran. Dalam ketentuan tersebut, nahkoda diakui sebagai pemimpin tertinggi di atas kapal yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan pelayaran (Pasal 137–138). Ketika kapal beroperasi, nahkoda menjadi representasi hukum pemilik kapal yang memiliki wewenang dan tanggung jawab administratif, teknis, dan hukum atas tindakan yang dilakukan selama pelayaran. Oleh karena itu, kedudukannya tidak dapat disamakan dengan pekerja biasa yang tunduk sepenuhnya pada perintah atasan tanpa otonomi keputusan (*vide* Undang-Undang No. 17 Tahun 2008).

Meski regulasi nasional telah menegaskan posisi strategis nahkoda, praktik di lapangan menunjukkan ketimpangan antara teori dan implementasi. Sejumlah perjanjian kerja laut masih

¹¹ Yanto, Sulatri, and Humiati, “Prinsip Hukum Dalam Pasal 151 Ayat (1) Huruf G Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran.”

menempatkan nahkoda sebagai tenaga kerja biasa tanpa pertimbangan status dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin kapal. Studi empiris pada PT. Kembang Mekar Indah memperlihatkan bahwa kontrak kerja nahkoda sering kali tidak mencantumkan klausul khusus mengenai perlindungan hukum dan jaminan sosial¹². Akibatnya, ketika terjadi kecelakaan laut atau sengketa hukum, nahkoda kerap menjadi pihak pertama yang dimintai pertanggungjawaban, meskipun keputusan operasional kapal umumnya bersifat kolektif.

Dalam konteks hubungan kerja, perjanjian kerja laut merupakan instrumen hukum yang menjadi dasar ikatan antara perusahaan pelayaran dan nahkoda. Fungsi perjanjian ini tidak hanya mengatur aspek upah dan kewajiban, tetapi juga menyangkut keselamatan pelayaran dan tanggung jawab hukum atas pelaksanaan operasional kapal¹³. Namun, hasil kajian terhadap dokumen kontrak yang diterapkan di berbagai perusahaan menunjukkan bahwa substansi perjanjian sering kali tidak mencerminkan prinsip keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Masalah ini juga diperparah oleh lemahnya implementasi Maritime Labour Convention (MLC) 2006 yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016. Konvensi ini menegaskan hak-hak tenaga pelaut, termasuk nahkoda, atas kondisi kerja yang aman, kesejahteraan, dan jaminan

perlindungan sosial. Sayangnya, penerapan standar tersebut di Indonesia masih belum optimal¹⁴. Banyak perusahaan pelayaran yang belum menyesuaikan format kontrak kerja dengan prinsip “*decent work*” sebagaimana diamanatkan MLC 2006.

Secara hukum, posisi nahkoda berada pada dua ranah sekaligus: sebagai individu pekerja dan sebagai representasi hukum pemilik kapal. Dalam kedudukan ini, nahkoda berperan layaknya “agen hukum” yang bertindak mewakili perusahaan dalam hal-hal administratif dan operasional, terutama ketika kapal berada di laut lepas di mana akses terhadap otoritas darat tidak tersedia. Konsekuensi hukum dari posisi ini ialah bahwa setiap tindakan nahkoda dapat dianggap sebagai tindakan yang mengikat perusahaan pelayaran¹⁵. Oleh karena itu, regulasi mengenai status hukum nahkoda harus memperhatikan keseimbangan antara tanggung jawab operasional dan perlindungan sebagai pekerja.

Kelemahan mendasar dalam pelaksanaan hukum pelayaran nasional terletak pada kurangnya diferensiasi antara jenis pekerjaan di laut. Nahkoda dan awak kapal masih dikategorikan homogen sebagai pekerja biasa tanpa klasifikasi tanggung jawab yang berbeda. Dalam praktiknya, hal ini berdampak serius terhadap hak-hak nahkoda untuk memperoleh perlindungan hukum, jaminan sosial, dan kompensasi yang proporsional sesuai risiko jabatan¹⁶.

¹² Gaol, “Perjanjian Kerja Laut (PKL) Bagi Crew Kapal Harbour Tug PT. Waruna Nusa Sentana Jakarta.”

¹³ Siagian, Halawa, and Indrawan, “Perjanjian Kerja Laut Sebagai Jaminan Keselamatan Para Tenaga Kerja Atau Pelaut.”

¹⁴ Gaol, “Perjanjian Kerja Laut (PKL) Bagi Crew Kapal Harbour Tug PT. Waruna Nusa Sentana Jakarta.”

¹⁵ Ruditto, “Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja Laut Terhadap Perlindungan Anak Buah Kapal (Studi Kasus Pada PT. Anggaraksa Adisarana).”

¹⁶ Anggeranika, Zulkarnain, and Setyawan, “Evaluasi Kebijakan Dukungan Industri Pelayaran Untuk Meningkatkan Daya Saing Ekonomi Maritim.”

Ketidakseimbangan tersebut memperlihatkan perlunya rekonstruksi yuridis terhadap sistem hubungan kerja di sektor pelayaran. Negara perlu memastikan agar peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Pelayaran, termasuk peraturan tentang perjanjian kerja laut, mengakomodasi kedudukan unik nahkoda sebagai pemimpin tertinggi di kapal. Upaya harmonisasi regulasi juga harus dilakukan dengan instrumen hukum internasional yang relevan agar Indonesia mampu memenuhi standar global dalam perlindungan pekerja maritim¹⁷.

Dari perspektif hukum perdata, perjanjian merupakan sumber utama lahirnya hubungan hukum antara dua pihak. Namun, dalam konteks pelayaran, perjanjian kerja laut tidak hanya menciptakan hubungan keperdataan antara pekerja dan pemberi kerja, tetapi juga menimbulkan konsekuensi publik yang berkaitan dengan keselamatan dan keamanan pelayaran¹⁸. Oleh karena itu, penerapan asas-asas umum perjanjian, seperti itikad baik dan kesetaraan, harus diperkaya dengan asas tanggung jawab hukum publik.

Kajian yuridis juga menunjukkan bahwa ketentuan mengenai hak dan kewajiban nahkoda sering kali tidak disusun secara simetris dalam kontrak kerja. Nahkoda diwajibkan untuk menjalankan seluruh perintah perusahaan tanpa adanya klausul batasan, termasuk kewajiban yang tidak berkaitan langsung dengan pelayaran. Dalam beberapa kasus,

ditemukan pasal dalam perjanjian yang memungkinkan perusahaan memindahkan nahkoda ke bagian administratif di darat (PT. Kembang Mekar Indah, 2024). Ketentuan ini jelas bertentangan dengan Pasal 137–138 Undang-Undang Pelayaran yang menegaskan bahwa nahkoda adalah pemimpin tertinggi di atas kapal dan tidak dapat diperlakukan seperti pekerja biasa.

Dalam praktik penyelesaian sengketa, posisi hukum nahkoda juga sering kali lemah karena keterbatasan akses terhadap sumber daya hukum dibandingkan dengan perusahaan pelayaran. Perusahaan memiliki kapasitas finansial dan hukum yang jauh lebih kuat, sementara nahkoda sering kali tidak memahami aspek pembelaan hukum yang kompleks. Akibatnya, banyak kasus pelanggaran perjanjian kerja laut yang diselesaikan dengan merugikan pihak nahkoda¹⁹.

Aspek lain yang perlu diperhatikan adalah tanggung jawab hukum nahkoda ketika terjadi kecelakaan laut. Berdasarkan prinsip hukum maritim, nahkoda tidak semestinya menanggung tanggung jawab mutlak atas peristiwa tersebut, karena keputusan pelayaran biasanya merupakan hasil koordinasi antara perusahaan, pengelola kapal, dan otoritas pelabuhan. Namun, lemahnya perumusan klausul tanggung jawab dalam kontrak kerja sering kali membuat nahkoda menjadi target utama proses hukum²⁰.

Perlindungan hukum terhadap nahkoda seharusnya diarahkan pada dua aspek utama: perlindungan terhadap risiko

¹⁷ Nawir et al., “Industri Perdagangan Dan Globalisasi Maritim Di Indonesia.”

¹⁸ Olivia and Sutanto, “Tanggung Jawab Pengusaha Kapal Atas Pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) Terhadap Awak Kapal.”

¹⁹ Thomas Narpati Hendrawan, Achmad Fitriani, and Gatut Hendro Tri Widodo, “Perlindungan Hukum

Hak Awak Kapal Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Laut,” *Jurnal Penelitian Hukum Legalitas Volume 17*, no. 1 (2023).

²⁰ Siagian, Halawa, and Indrawan, “Perjanjian Kerja Laut Sebagai Jaminan Keselamatan Para Tenaga Kerja Atau Pelaut.”

profesi dan kepastian hukum terhadap keputusan profesional yang diambil selama pelayaran. Perlindungan terhadap risiko profesi mencakup jaminan sosial, asuransi kecelakaan, dan kompensasi kerja; sedangkan kepastian hukum berkaitan dengan jaminan bahwa tindakan nahkoda yang dilakukan dengan itikad baik tidak akan dikenai sanksi hukum secara sepihak oleh perusahaan

Dalam tataran normatif, keberadaan nahkoda sebagai subjek hukum yang unik menuntut adanya rekonstruksi substansial dalam peraturan pelayaran. Ketentuan tentang perjanjian kerja laut perlu diatur lebih eksplisit, mencakup kewenangan pengawasan oleh syahbandar, mekanisme konsultasi hukum antara perusahaan dan nahkoda, serta penegasan batasan tanggung jawab hukum di laut. Sinkronisasi antara hukum nasional dan standar internasional juga penting untuk memastikan perlindungan menyeluruh bagi pekerja maritim Indonesia.

Dengan demikian, kedudukan hukum nahkoda harus direposisi dari sekadar “pekerja laut” menjadi “pejabat pelayaran” dengan tanggung jawab dan perlindungan hukum yang setara dengan tugasnya. Reformulasi ini tidak hanya memperkuat sistem hukum pelayaran Indonesia, tetapi juga meningkatkan profesionalisme dan keadilan dalam hubungan kerja laut. Prinsip “keadilan proporsional” menjadi dasar utama untuk menjaga keseimbangan hak dan kewajiban antara nahkoda dan perusahaan pelayaran sehingga tercipta ekosistem pelayaran yang aman, adil, dan berdaya saing global.

Ketimpangan Hukum dan Realitas Lapangan dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Laut di PT. Kembang Mekar Indah

Kedudukan hukum nahkoda merupakan inti dari sistem ketenagakerjaan pelayaran yang kompleks dan vital bagi keselamatan serta efektivitas kegiatan maritim. Dalam konteks ini, nahkoda tidak hanya bertindak sebagai pekerja di bawah perusahaan pelayaran, tetapi juga sebagai pemegang tanggung jawab utama atas kapal, muatan, dan keselamatan awak kapal. Menurut KUHD Pasal 341, nahkoda disebut sebagai “pemimpin kapal, bukan pengusaha kapal,” sehingga menempatkannya pada posisi hukum strategis yang berada antara pekerja dan perwakilan hukum pengusaha²¹.

Secara normatif, dasar hukum kedudukan nahkoda telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD), khususnya Pasal 395 hingga Pasal 400. Ketentuan ini menegaskan bahwa setiap hubungan kerja antara pengusaha kapal dengan pekerja laut, baik sebagai perwira, anak buah kapal, maupun nahkoda, harus dituangkan dalam bentuk tertulis dan dilegalkan di hadapan syahbandar. Ketentuan tersebut memberi penegasan bahwa nahkoda memiliki posisi hukum yang istimewa sebagai wakil perusahaan sekaligus subjek hukum tersendiri yang wajib dilindungi secara yuridis.

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran memperkuat ketentuan tersebut melalui Pasal 137 dan 138, yang menegaskan bahwa nahkoda memiliki tanggung jawab penuh terhadap

²¹ Tata Heru Prabawa and Januar Agung Saputera, “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),” *Jurnal Hukum Staatrechts* 4, no. 2 (2021): 21–33, doi:<https://doi.org/10.52447/sr.v4i1.4897>.

keselamatan, keamanan, dan ketertiban di atas kapal. Dalam praktik hubungan kerja, pemahaman mendalam atas pasal ini menjadi indikator penting dalam menentukan batas tanggung jawab hukum antara pengusaha dan nahkoda²²

Namun, hasil penelitian empiris memperlihatkan bahwa posisi hukum nahkoda dalam praktik kerja laut sering kali tidak sejalan dengan norma hukum yang berlaku. Perjanjian kerja laut di beberapa perusahaan pelayaran, termasuk PT. Kembang Mekar Indah, menunjukkan bahwa klausul mengenai perlindungan hukum, jaminan sosial, dan kompensasi nahkoda masih sangat minim. Isu keterlambatan pembayaran gaji dan lemahnya fasilitas kerja menunjukkan ketidakseimbangan struktural dalam hubungan hukum antara pengusaha dan nahkoda.

Menurut penelitian empiris di perusahaan tersebut, ketidaksesuaian antara aturan hukum dan praktik kontrak terjadi karena belum adanya standar nasional dalam penyusunan perjanjian kerja laut. Tabel hasil observasi memperlihatkan perbedaan signifikan antara bentuk ideal perjanjian berdasarkan KUHD dan Undang-Undang Pelayaran dengan pelaksanaan faktual sebagai berikut :

Tabel 1. Aspek-Aspek Perjanjian Kerja Laut di PT. Kembang Mekar Indah

No	Aspek Perjanjian	Hasil Temuan Lapangan	Kesesuaian dengan Regulasi
1	Bentuk Perjanjian	Tertulis, namun tidak seluruh klausul	Perlu penyesuaian

²² D Triyanto, *Hukum Kapal* (Jakarta: CV Mandar Maju., 2005).

		sesuai KUHD dan UU Pelayaran	
2	Hak Nahkoda	Mendapat gaji, fasilitas, perlindungan hukum	Belum sepenuhnya dipenuhi
3	Kewajiban Nahkoda	Mengoperasikan kapal, menjaga keselamatan, menaati instruksi perusahaan	Perlu perbaikan
4	Isu	Gaji sering terlambat, fasilitas terbatas, perlindungan hukum belum maksimal dan status sebagai Nahkoda masih dianggap sebagai pekerja biasa	Perlu perbaikan

(Sumber : Hasil penelitian lapangan, 2024).

Temuan tabel di atas menggambarkan bahwa kendala terbesar dalam hubungan hukum nahkoda-perusahaan bukanlah pada aspek formal kontrak, melainkan pada substansi dan implementasi perlindungan. Nahkoda

sering kali diperlakukan sejajar dengan pekerja biasa, padahal ia memiliki kedudukan hukum dan tanggung jawab yang jauh lebih besar, terutama dalam aspek keselamatan pelayaran²³

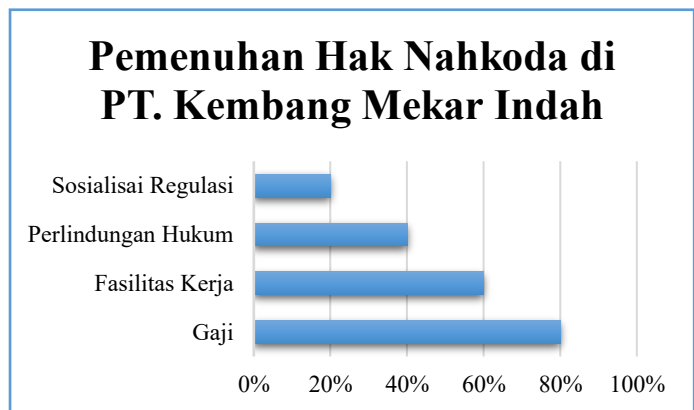
Ketentuan dalam Maritime Labour Convention (MLC) 2006 sebenarnya sudah memberikan standar internasional mengenai hak-hak nahkoda dan pelaut. Ratifikasi konvensi ini melalui Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016 mewajibkan setiap perusahaan pelayaran untuk memberikan perlindungan hukum, sosial, dan ekonomi bagi seluruh awak kapal, termasuk nahkoda²⁴. Namun, penerapan konvensi ini masih lemah dalam sistem ketenagakerjaan laut di Indonesia.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Prabawa dan Saputra (2021), dijelaskan bahwa setiap perjanjian kerja laut harus memenuhi ketentuan Pasal 399 KUHD, yakni disusun secara tertulis dengan ancaman batal apabila tidak disahkan oleh syahbandar. Prinsip ini mengandung tujuan penting: memberikan kepastian hukum dan perlindungan timbal balik antara pemilik kapal dan nahkoda. Ketidakhadiran syahbandar dalam proses pengesahan kontrak seperti yang terjadi di PT. Kembang Mekar Indah menunjukkan lemahnya pengawasan administratif dalam hubungan kerja laut.

Hasil wawancara dengan nahkoda di lapangan memperlihatkan bahwa posisi mereka sering kali dilemahkan oleh klausul kontrak yang bersifat multitafsir, misalnya hak perusahaan memindahkan nahkoda ke posisi lain tanpa batasan jelas. Ketentuan ini bertentangan dengan prinsip hierarki

hukum pelayaran di mana nahkoda merupakan pemimpin tertinggi di laut. Akibatnya, nahkoda kehilangan fungsi otonomnya sebagai pemegang keputusan strategis dan kehilangan perlindungan hukum saat terjadi sengketa.

Tabel berikut memperlihatkan tingkat pemenuhan hak-hak nahkoda berdasarkan hasil survei terhadap 10 responden di PT. Kembang Mekar Indah :



(Sumber : Data Penelitian Empiris PT. Kembang Mekar Indah).

Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa aspek finansial (gaji) menjadi satu-satunya elemen yang relatif stabil, sementara hak-hak fundamental lain seperti perlindungan hukum dan sosialisasi regulasi masih sangat lemah. Kondisi ini memperkuat argumentasi bahwa posisi nahkoda dalam struktur perjanjian kerja laut belum memperoleh proporsi hukum yang setara dengan tanggung jawabnya.

Selain itu, syahbandar sebagai pejabat pelabuhan yang berwenang sesuai Pasal 400 KUHD memiliki kewajiban untuk mengesahkan dan mensosialisasikan isi perjanjian kerja laut kepada kedua belah

²³ Prabawa and Saputera, “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).”

²⁴ Hendrawan, Fitriani, and Widodo, “Perlindungan Hukum Hak Awak Kapal Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Laut.”

pihak. Namun hasil lapangan menunjukkan bahwa fungsi pengawasan ini sering diabaikan, menyebabkan banyak kontrak tidak memenuhi syarat substansial yang diatur dalam hukum positif.

Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa ketidakseimbangan posisi hukum menyebabkan nahkoda rentan terhadap keputusan hubungan kerja sepihak tanpa kompensasi yang adil. Dalam kasus serupa yang dikaji oleh Mahkamah Agung melalui Putusan No. 614 K/Pdt.Sus-PHI/2013, pengadilan menolak kasasi perusahaan dan memenangkan awak kapal karena kontrak dinilai bertentangan dengan KUHD dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini menegaskan pentingnya asas keadilan kontraktual dalam hubungan kerja laut.

Oleh karena itu, berdasarkan data empiris, kedudukan hukum nahkoda seharusnya diposisikan sebagai pejabat pelayaran dengan status hukum yang jelas dan perlindungan ganda, baik sebagai pekerja (berdasarkan hukum ketenagakerjaan) maupun sebagai representasi hukum perusahaan di laut (berdasarkan hukum pelayaran). Dengan demikian, revisi terhadap format standar perjanjian kerja laut menjadi langkah strategis yang mendesak agar keadilan substantif dapat terjamin di sektor pelayaran nasional

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan kajian di atas studi ini menunjukkan bahwa kedudukan hukum nahkoda dalam struktur hubungan kerja laut masih belum sepenuhnya memperoleh pengakuan yang proporsional sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Meskipun secara normatif KUHD dan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran telah menempatkan

nahkoda sebagai pemimpin tertinggi di atas kapal, realitas di lapangan menunjukkan bahwa posisi tersebut sering disetarakan dengan pekerja biasa. Kondisi ini mengakibatkan lemahnya perlindungan hukum dan sosial terhadap nahkoda, terutama dalam aspek tanggung jawab hukum, kesejahteraan, serta hak-hak ketenagakerjaan. Selain itu, ketidakhadiran standar baku dalam format perjanjian kerja laut turut memperbesar risiko terjadinya ketidakseimbangan hak dan kewajiban antara nahkoda dengan perusahaan pelayaran.

Dengan demikian, penguatan kedudukan hukum nahkoda menuntut revisi komprehensif terhadap regulasi dan praktik perjanjian kerja laut, termasuk optimalisasi peran syahbandar sebagai pengawas administratif dan penjamin keadilan kontraktual. Implementasi prinsip-prinsip *Maritime Labour Convention (MLC) 2006* perlu dipastikan agar setiap klausul perjanjian mencerminkan standar perlindungan hukum dan kesejahteraan pekerja laut secara menyeluruh. Reformulasi hukum ini diharapkan mampu mewujudkan sistem hubungan kerja yang berkeadilan, seimbang, serta menjamin profesionalisme dan keamanan pelayaran nasional dalam kerangka hukum maritim internasional.

Saran

Penelitian selanjutnya dapat membandingkan implementasi kedudukan hukum nahkoda di Indonesia dengan negara-negara lain yang telah menerapkan *Maritime Labour Convention (MLC) 2006* secara efektif, untuk menemukan model perlindungan hukum yang ideal.

DAFTAR PUSTAKA

Anggeranika, Vidiana, Mokhammad Zulkarnain, and Deny Adi Setyawan.

- “Evaluasi Kebijakan Dukungan Industri Pelayaran Untuk Meningkatkan Daya Saing Ekonomi Maritim.” *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 6 (2023): 6810–19.
- D Triyanto. *Hukum Kapal*. Jakarta: CV Mandar Maju., 2005.
- Gaol, Hotben Marchiano Lumban. “Perjanjian Kerja Laut (PKL) Bagi Crew Kapal Harbour Tug PT. Waruna Nusa Sentana Jakarta.” Universitas Kristen Indonesia, 2023.
- Hendrawan, Thomas Narpati, Achmad Fitriani, and Gatut Hendro Tri Widodo. “Perlindungan Hukum Hak Awak Kapal Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Laut.” *Jurnal Penelitian Hukum Legalitas Volume* 17, no. 1 (2023).
- Juliardi, Budi, Yoan Barbara Runtuuwu, Mohammad Hendy Musthofa, Andi Darmawansya TL, Arini Asriyani, Raju Moh Hazmi, Muh Akbar Fhad Syahril, Tri Eka Saputra, Zuhdi Arman, and Muhammad A Rauf. *Metode Penelitian Hukum*. CV. Gita Lentera, 2023.
- Nawir, Muhammad, Devia Ananda Umar, Nur Fitiani Rezki HS, and Wahyuddin Wahyuddin. “Industri Perdagangan Dan Globalisasi Maritim Di Indonesia.” *Ocean Engineering: Jurnal Ilmu Teknik Dan Teknologi Maritim* 3, no. 1 (2024): 28–39. doi:<https://doi.org/10.58192/ocean.v3i1.1901>.
- Olivia, Fitria, and Jeffery Sutanto. “Tanggung Jawab Pengusaha Kapal Atas Pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) Terhadap Awak Kapal.” In *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Unisbank 2015*. Stikubank University, 2015.
- Prabawa, Tata Heru, and Januar Agung Saputera. “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).” *Jurnal Hukum Staatsrechts* 4, no. 2 (2021): 21–33. doi:<https://doi.org/10.52447/sr.v4i1.4897>.
- Ruditto, Arif. “Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja Laut Terhadap Perlindungan Anak Buah Kapal(Studi Kasus Pada PT. Anggaraksa Adisarana).” Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, 2015.
- Siagian, Emilia Nova Lina, Reminiser Halawa, and Syah Indrawan. “Perjanjian Kerja Laut Sebagai Jaminan Keselamatan Para Tenaga Kerja Atau Pelaut.” *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora* 2, no. 4 (2022): 341–47.
- Syarif, Muhammad, Rizki Ramadhani, Muhammad Aji Wisnu Graha, Tri Yanuaria, Mohamad Hidayat Muhtar, Nur Asmah, Muh Akbar Fhad Syahril, Rizky Dwi Utami, Ahmad Rustan, and Hanry Setiawan Nasution. *Metode Penelitian Hukum*. Get Press, 2024.
- Yanto, Moh Lutfi, Kristina Sulatri, and Humiati Humiati. “Prinsip Hukum Dalam Pasal 151 Ayat (1) Huruf G Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran.” *Yurijaya: Jurnal Ilmiah Hukum* 4, no. 1 (2022). doi:<https://doi.org/10.51213/yurijaya.v4i1.72>.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
Kitab Undang-Undang Hukum Dagang
Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008
tentang Pelayaran